

VIII. РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ В УМОВАХ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ

Віктор Кавецький

кандидат педагогічних наук, доцент,
в.о. завідувача кафедри педагогіки
і психології та інклюзивної освіти
Тернопільського обласного комунального
Інституту післядипломної педагогічної освіти

ЧИННИКИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ПРОЦЕС НАДАННЯ КОНСУЛЬТАЦІЙНОЇ ДОПОМОГИ В ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ

Кардинальні зміни в освіті зумовлюють пошук інноваційних підходів до побудови конструктивної взаємодії між усіма учасниками освітнього процесу. Важливо забезпечити співпрацю між педагогами і здобувачами освіти на засадах педагогіки партнерства, в основі якої – повага до особистості, доброзичливе і позитивне ставлення, довіра у стосунках та ін. Ці принципи лежать в основі процесу надання консультаційної допомоги учасникам освітнього процесу, актуальність якої значно підвищилася в умовах нових суспільних викликів, пов'язаних з поширенням коронавірусної інфекції 2019-nCoV.

Важливо дослідити чинники, що так чи інакше впливають на процес консультування. До таких чинників С. Гледінг відносить: структура, тобто формат самого процесу консультування; умови в яких відбувається консультування; рівень зацікавленості консультованого у змінах; його особливості і необхідні якості консультанта [2]. Розглянемо детальніше кожен з цих чинників.

Важливо, щоб між консультантом і консультованим було взаєморозуміння щодо того, що між ними відбувається у процесі консультаційної взаємодії. Необхідність структури найбільш очевидна, коли клієнт звертається до консультування з нереалістичними очікуваннями. У цьому випадку, структурування допомагає прояснити взаємини консультанта і клієнта і орієнтує ці

відносини в певному напрямі, визначає права клієнтів, ролі і зобов'язання як консультантів, так і клієнтів [2]. Також важливо обумовити часові межі консультаційної бесіди. Традиційно, одна сесія консультування триває 40-60 хвилин. В освітніх закладах часова політика повинна бути по можливості максимально гнучкою. Крім того, потрібно враховувати і власні уподобання і власне відчуття комфорту. Насправді, іноді має сенс закінчити бесіду раніше наміченого терміну, якщо існує внутрішня потреба зупинитися і подумати, або, навпаки, збільшити час на консультацію, якщо це потрібно.

Консультування може відбуватися практично в будь-якій обстановці, але деякі фізичні умови є кращими. Під час консультування клієнт з меншою настороженістю розкриває і досліджує свої проблеми, якщо консультування відбувається в добре обладнаному кабінеті [3]. Важливо, щоб це було затишне місце де ніщо не відволікало б увагу від самого процесу консультування. Навіть якщо не має відповідних умов, консультацію можна успішно провести, спеціально організувавши якусь частину простору, найкраще в кутку, де можна було б посадити клієнта спиною до дверей, обмеживши його поле зору і, таким чином, максимально зосередивши його на процесі консультування [1]. Відстань між консультантом і консультованим (просторові характеристики середовища, або проксемика) також може впливати на стосунки. Індивіди розрізняються своїми уявленнями про рівень комфорту, яке відчуває в фізичних взаємодіях з іншими людьми. Крім інших чинників, уявлення про комфорт залежить від культурного рівня, статі та характеру взаємовідносин. Було виявлено, що відстань від 75 до 97 см. між консультантом і консультованим є середнім діапазоном комфорту. Водночас оптимальна відстань може змінюватися в залежності від розміру кімнати і розташування меблів. Спосіб розміщення меблів залежить від вибору консультанта. Деякі консультанти бажають знаходитися за столом протягом сесій, але багато хто вважає, що стіл може сприйматися як фізичний і символічний бар'єр для розвитку тісних взаємин. Так Бенжамін вважає, що консультантам необхідно мати два крісла і неподалік –

стіл. Крісла повинні бути розташовані під кутом 90 градусів один до одного, так щоб консультований міг дивитися або на консультанта, або прямо вперед. Стіл може використовуватися для багатьох цілей, наприклад для того, щоб розташувати на ньому коробку із серветками [2]. Однак кожен консультант повинен знайти фізичне розташування, яке є зручним особисто для нього.

Багато клієнтів вдаються до консультування добровільно, за власною ініціативою, що сприятливо впливає на його ефективність. Однак це не завжди так. В консультуванні є такий термін: «недобровільний консультований» – це консультований, який направляється третьою стороною; і є найчастіше «незацікавленим в отриманні допомоги». Хороший приклад тому – багато школярів з якими педагог сам вирішив поспілкуватися або їх направив до нього колега. Вони взагалі не бажають брати участь у консультуванні, не кажучи вже про бесіду про свої проблеми. Така позиція консультованого, у більшості випадків, унеможлиблює отримання позитивного результату від консультаційної бесіди.

Ще один термін: «консультований, який чинить опір» – це учасник консультування, який не бажає змін або опозиційно налаштований щодо змін. Його відмінність від недобровільного консультованого полягає в тому, що такий індивід може активно домагатися консультування, але не бажає проходити через ті болючі процеси, якими зазвичай супроводжуються зміни. Замість цього консультований «застряє» на впевненості в правильності існуючої поведінки, навіть тоді, коли вона є непродуктивною. Інші консультовані відмовляються приймати власні рішення, поверхнево вникають в проблеми, але погоджуються на будь-яку дію, щоб вирішити проблему (тобто роблять все, що говорить консультант). Найзагальнішою формою опору є проста заява «я не знаю» [2]. Консультанту слід бути готовим до того, що так чи інакше, фактично кожен консультований проявляє певні ознаки опору, тож важливо налаштуватися на використання спеціальних прийомів, що дозволять перенаправити енергію опору в конструктивне русло.

Р. Кочюнас зазначає, що чимало проблем в консультуванні створюють негативно налаштовані або відкрито ворожі (що

зустрічається рідше) клієнти. Для того, щоб встановити з ними контакт слід, насамперед, встановити причини такого стану. Хоча консультанту нелегко залишатися спокійним при зіткненні з озлобленістю клієнта і вислуховувати неприємні речі, однак не треба забувати, що відповідати ворожістю - значить провокувати ще більшу ворожість. Дуже важливо усвідомити свої почуття в подібних ситуаціях, ідентифікувати своє невдоволення, щоб ефективніше допомогти клієнту подолати його озлобленість. Коли на ворожість клієнта ми не відповідаємо недобррозичливістю, в кінцевому рахунку збільшується обопільне розуміння, зростає співпраця в досягненні загальних цілей [3].

Те, як консультант і консультований сприймають один одного, надзвичайно важливо для встановлення продуктивних відносин. Згідно з Р. Брауном, консультанти найбільше люблять працювати з клієнтами, які, на їхню думку, мають потенціал для змін. Також найуспішнішими кандидатами при традиційному підході, швидше за все, будуть молоді, привабливі, комунікабельні, інтелектуальні і благополучні. Відповідно менш успішними є старі, самотні, неінтелігентні, неговіркі і неблагополучні [2]. Але це дуже умовно. В одного консультанта консультований може не демонструвати жодного прогресу а з іншим консультантом досягти якісних змін. І це зовсім не означає, що перший консультант є не компетентним. Просто для цього консультованого підійшов саме цей консультант.

Властивості, які дослідники і самі психологи-практики виділяють як професійно значущі якості, що входять в Я-образ консультанта, Л. Шнейдер описує в системі координат: гуманність і ініціативність. Всі особистісні властивості, що входять в Я-образ консультанта, об'єднані в поняття «гуманність». До гуманності можна віднести духовність, емпатійність, відкритість, етичність, мудрість, порядність, стриманість, терплячість, віру в іншу людину, благородство і ін. Всі професійні властивості, що входять в Я-образ і характеризують консультанта як фахівця, об'єднані в поняття «ініціативність». До ініціативності можна віднести інтелектуальність, гнучкість, технологічність, прагматичність, автентичність, спостережливість, оперативність, рішучість тощо [4].

Л. Кочюнас робить висновок, що по суті основною технікою психологічного консультування є "я-як-інструмент", тобто основним засобом, що стимулює вдосконалення особистості клієнта, є особистість консультанта. Він виділяє такі чинники, що складають остов моделі особистості ефективного консультанта: аутентичність, відкритість власному досвіду, розвиток самопізнання, сила особистості і ідентичність, толерантність до невизначеності, прийняття власної відповідальності, здатність до глибоких стосунків з іншими людьми, постановка реалістичних цілей, емпатійність [3].

Водночас слід зауважити, що в процесі надання консалтингових послуг учасникам освітнього процесу в кожного консультанта виробляється індивідуальний стиль, що дозволяє йому здійснювати дану діяльність на високому рівні.

Перелік використаних джерел

1. Алешина Ю. Е. Индивидуальное и семейное психологическое консультирование. Изд. 2-е. М.: Независимая фирма "Класс", 1999. 208 с.
2. Глэддинг С. Психологическое консультирование. 4-е изд. СПб.: Питер, 2002. 736 с.
3. Кочюнас Р. Основы психологического консультирования. М.: Академический проект, 1999. 240 с.
4. Шнейдер Л. Б. Пособие по психологическому консультированию: Учебное пособие. М.: Ось-89, 2003. 272 с.

Світлана Калаур

доктор педагогічних наук, доцент,
професор кафедри соціальної роботи, спеціальної освіти і
менеджменту соціокультурної діяльності,
керівник Центру післядипломної освіти
Тернопільський національний педагогічний
університет імені Володимира Гнатюка

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ У ПІДВИЩЕННІ КВАЛІФІКАЦІЇ ФАХІВЦІВ В УМОВАХ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ

Нині як аксіома сприймається теза про неперервність професійного вдосконалення фахівців. Неперервною повинна бути й освітня траєкторія педагогічних працівників та працівників, які