

УДК 378.001.1

Стяглик Н. І.

ПРО МОЖЛИВІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ДОРОБОК ПСИХОЛОГІЧНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ В РОБОТІ ВИКЛАДАЧА ПЕДАГОГІЧНОГО ВНЗ

У публікації розкрито структуру та принципи консультаційної роботи. Схарактеризовано основні позиції, які можуть займати консультант у процесі взаємодії з іншими учасниками цієї роботи. Проаналізовано можливості використання доробок психологічного консультування в роботі викладача педагогічного ВНЗ.

Ключові слова: консультування, педагогічний ВНЗ, викладач, позиція, структура, принципи.

В публикации раскрыта структура и принципы консультационной работы, охарактеризованы основные позиции, которые может занимать консультант в процессе оказания профессиональной помощи. Проанализированы возможности использования наработок психологического консультирования в работе преподавателя педагогического вуза.

Ключевые слова: консультирование, педагогический ВУЗ, преподаватель, позиция, структура, принципы.

The publication reveals the structure and principles of consulting work, characterizes the positions a consultant can take while providing professional assistance, analyzes the possibilities of using psychological consulting ideas in the work of a pedagogical university teacher.

Key words: consulting, pedagogical university, teacher, position, structure, principles.

Постановка проблеми. Одним із важливих напрямів модернізації вищої педагогічної освіти в Україні у світлі вимог Болонського процесу є підвищення ролі самоосвіти майбутніх учителів. Для забезпечення її ефективності доцільно організувати відповідне консультування для студентів. Як відомо, консультація традиційно використовується у вищій школі, але порівняно з іншими організаційними формами навчання (лекцією, семінаром, практичним заняттям тощо) тривалий час вона займала другорядне місце в освітньому процесі ВНЗ. Цим і пояснюється

© Стяглик Н. І., 2010

той факт, що в переважній більшості наукових і навчально-методичних працях ця форма виділяється, проте докладна її характеристика фактично не представлена. Але в сучасних умовах діяльності педагогічного вищого навчального закладу виникла актуальна потреба в переосмисленні ролі, місця консультування та його шляхів застосування, тому що оптимальним чином організована консультативна робота викладачів сприяє не тільки покращенню підготовки вчительських кадрів, але й озброєнню студентів знаннями та вміннями щодо проведення консультацій, які вони в майбутньому будуть проводити зі своїми учнями.

У процесі дослідження було з'ясовано, що проблема організації консультування, зокрема в системі освіти, найбільш ґрунтовно досліджена фахівцями з психології. У світлі цього доцільно проаналізувати накопичені цінні доробки психологічного консультування та визначити можливості їх творчого використання у професійній роботі викладача педагогічного ВНЗ.

Аналіз актуальних досліджень. Як встановлено на основі вивчення наукової літератури, окремі питання організації консультування було висвітлено у працях багатьох науковців. Так, теорії консультування представлено у працях таких авторів, як Х. Баркс, К. Дж. Гелсо, Р. Джордж, Д. Картрайд, В. Меновщиков, К. Роджерс, К. Рудестам, Б. Фреє та інші. Основи мистецтва психологічного консультування розкрито в публікаціях А. Лоренсова, Р. Мея, А. Моїсеєва. Організації психологічної роботи в освітніх закладах різного рівня присвячено дослідження М. Бітянової, Г. Бурменської, І. Дубровіної, Є. Захарової, О. Кабанової, Т. Снегирьової та інших фахівців. Аналіз наукових праць вищевказаних авторів свідчить про те, що багато висловлених ними ідей з проблеми консультування можуть успішно використовуватися викладачами педагогічних ВНЗ, однак до сьогоднішнього часу в освітній практиці ці ідеї творчо не реалізовувалися.

Мета статті – визначити і проаналізувати цінні для педагогічної практики доробки психологічного консультування та розкрити можливості їх використання в роботі викладача педагогічного ВНЗ.

Виклад основного матеріалу. Як свідчать висновки фахівців у галузі психології, найбільший ефект консультування забезпечує в тому випадку, коли воно не зводиться до короткочасної одноразової акції, а виступає продуманим поетапним процесом. Для розкриття даної тези звернемося до загальної моделі структури консультативного процесу, розробленої Б. Гілланом, К. Джеймсом і Дж. Бауменом. У цій моделі процес консуль-

тування представлено як послідовність шести взаємопов'язаних між собою стадій:

- 1) визначення проблеми;
- 2) двомірне дослідження цієї проблеми;
- 3) її ідентифікація;
- 4) планування;
- 5) діяльність;
- 6) оцінка та зворотній зв'язок [5].

Так, на першій із визначених стадій консультант уважно вислуховує співрозмовника та спільними зусиллями з ним визначає проблему – об'єкт для обговорення. На другій – відбувається конкретизація, уточнення когнітивних та інших аспектів цієї проблеми, що дає змогу уникнути неточностей або помилок в її формулюванні. На третій стадії консультативного процесу передбачається виокремлення й обговорення різних альтернативних шляхів, варіантів вирішення вказаної проблеми. На четвертій – на основі аналізу, критичної оцінки цих альтернатив здійснюється вибір оптимальної з них та забезпечується складення реалістичного плану реалізації обраного рішення. На п'ятій стадії відбувається впровадження розробленого плану в життя. На останній із визначених стадій оцінюється рівень досягнення поставленої мети та узагальнюються отримані результати [1].

У науковій літературі (М. Певзнер, О. Зайченко, В. Букетов, С. Горичева та інші [3, с. 149-151]) також визначено основні принципи консультативної взаємодії:

- *принцип добровільності*, відповідно до якого людину, якій, за висновками фахівців, корисно прийти на консультацію, треба не примушувати, а заохочувати це зробити;

- *принцип рівності*, що передбачає несення відповідальності за успіх консультативного процесу не тільки його організатором, але й особою, для якої ця консультація проводиться, більш того, консультант має цілеспрямовано стимулювати людину до здійснення самоаналізу та прийняття самостійних рішень, тому що, як цілком слушно підкреслює Р. Кочюнас, ефективне консультування – це процес, який здійснюється разом з людиною, для якої він організується, а не замість неї [1];

- *принцип варіативності*, який відображає ситуативно змінюючий характер консультування, що суттєво обмежує можливість виділення універсальних способів, придатних для вирішення кожної проблеми;

- *принцип професійної етики*, що вимагає дотримання організатором консультування етичних норм, які виключають можливість маніпулювання людьми;

- *принцип незалежності консультанта*, який вимагає абстрагування педагога як консультанта від інших його соціальних ролей (класного керівника, вихователя, адміністратора та інших);

- *принцип конфіденційності*, що передбачає недопущення поширення консультантом інформації про учнів, яка може їх скомпрометувати;

- *принцип кооперації*, який зумовлює необхідність прояву людини в ролі консультанта здатності адекватно оцінювати межі власної професійної компетентності та при необхідності звертатися за консультативною допомогою до більш досвідчених фахівців з визначеної проблеми.

Для викладачів педагогічних ВНЗ значний інтерес представляють визначені науковцями позиції, які можуть займати консультант під час взаємодії з іншими людьми. Так, на думку В. Меновщикова, під час проведення консультування його організатор може займати такі позиції:

- 1) порадника, який не тільки пропонує певну інформацію, але й дає прямі рекомендації іншим учасникам консультаційного процесу;

- 2) помічника, який стимулює людей до стану «інсайту», тобто до актуалізації внутрішніх резервів, що дозволяє їм самостійно знайти варіант вирішення визначеної проблеми;

- 3) експерта, що презентує учасникам консультування різні варіанти вирішення проблемної ситуації та разом з ними обирає оптимальні з них [2].

Інші думки з означеного питання висловлюють М. Певзнер, О. Зайченко, В. Букетов, відповідно до яких існують такі моделі консультування:

- 1) інформаційно-експертне консультування, при якому консультант просто відповідає на ті запитання, які ставить перед ним учасник взаємодії;

- 2) діагностичне консультування, що вимагає від консультанта спочатку чіткого визначення наявної проблеми, а потім запропонування рекомендацій щодо її вирішення;

- 3) «процесне» консультування, що передбачає забезпечення тісної взаємодії між консультантом та іншими учасниками цього процесу впродовж певного часу з метою відпрацювання спільного рішення проблеми [3, с. 162-163].

Зазначимо також, що в науковій психологічній літературі (Л. Шнейдер, Г. Вольнова, М. Зиков [4, с. 13]) визначено різні класифікації видів консультативної допомоги, а саме:

- 1) за часом: невідкладна та тривала;
- 2) за спрямованістю: пряма допомога, що зорієнтована безпосередньо на людину; допомога як відклик на труднощі, що виникли; попереджальна допомога, котра являє собою відповідь на прогнозовану несприятливу ситуацію для людини;
- 3) за просторовою організацією: контактна, коли відбувається очна зустріч між людьми, й дискантна, коли спілкування між учасниками консультування має опосередкований характер, тобто відбувається в письмовій формі, по телефону, Інтернету тощо;
- 4) за виконанням функцій консультантом: діагностична, що пов'язана з визначенням діагнозу з якогось питання; диспетчерська, результатом якої є направлення людини до іншого фахівця, який зможе допомогти у вирішенні проблеми; інформаційна, що зорієнтована на збір необхідної інформації про людину, аналіз якої дозволить вирішити її проблеми; коригувальна, котра спрямована на виправлення негативних моментів в діяльності суб'єкта консультування тощо;
- 5) за кількістю учасників: індивідуальна та групова;
- 6) за втручанням консультанта: директивна, що зводиться до формулювання наказів, та недирективна, яка має особистісно-зорієнтований характер і максимально враховує індивідуальні потреби людини.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Проведений аналіз вищенаведених ідей фахівців з питань психологічного консультування засвідчив, що вони представляють значний інтерес для викладачів педагогічного ВНЗ, адже врахування цих ідей під час організації взаємодії зі студентами допомагають більш усвідомлено обрати форму консультативної роботи зі студентами, забезпечити відповідність її змісту наявній ситуації та поставлених перед нею завдань. Для перевірки їхньої ефективності на практиці у подальшій роботі планується реалізувати ці ідеї в роботі з майбутніми вчителями, забезпечивши для них проведення різних видів консультування та орієнтуючись при цьому на дотримання визначених принципів його організації.

ЛІТЕРАТУРА

1. Gilliland B. E. Theories and Strategies in Counseling and Psychotherapy / В. Е. Gilliland, R. K. James, J. T. Bowman ; 2nd Ed. – Englewood Cliffs. N. J. : Prentice-Hall, 1989.
2. Кочюнас Р. Основы психологического консультирования / Р. Кочюнас ; пер. с литов. – М. : Академический проект, 2000. – 240 с.
3. Научно-методическое сопровождение персонала школы : педагогическое консультирование и супервизия: моногр. / М. Певзнер, О. Зайченко, В. Букетов и др.] ; под. ред. М. Певзнер, О. Зайченко. – Великий Новгород : НовГУ им. Ярослава Мудрого ; Институт образовательного маркетинга и кадровых ресурсов, 2002. – 316 с.
4. Меновщиков В. Ю. Введение в психологическое консультирование / В. Ю. Меновщиков. – М : Смысл, 2000. – 109 с.
5. Шнейдер Л. Б. Психологическое консультирование : учеб. пособ. / Л. Б. Шнейдер, Г. В. Вольнова, М. Н. Зыков. – М. : Ижица, 2002. – 224 с.