

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ КОНСАЛТИНГ КАК ЭФФЕКТИВНАЯ ПРАКТИКА ПОДДЕРЖКИ УЧЕНИЯ И ПРЕПОДАВАНИЯ

Аннотация

В статье рассматривается место образовательного консалтинга в сфере оказания консалтинговых услуг. Анализируется ситуация организации образовательных консалтинговых услуг в республике. Обосновывается необходимость развития такого вида образовательного сервиса, который позволил бы динамично реагировать на возникающие образовательные запросы субъектов образования. Раскрывается сущность понятия «образовательный консалтинг»; выделены признаки, характеризующие консалтинг в области образования. Дана характеристика основных видов и форм организации образовательного консалтинга. Определены условия организации образовательного консалтинга в вузе.

The summary

This article discusses a place of educational consulting among consulting services in the country in general. The necessity of this type of educational service, which would rapidly respond to emerging educational needs, is grounded. The essence of the «educational consulting» concept is described; main features that characterize consulting in educational field are highlighted. Main types and forms of educational consulting are characterized; conditions for organization of educational consulting services at the university are described.

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время в Республике Беларусь активно развиваются и сосуществуют многие виды консалтинга: управленческий, юридический, маркетинговый, кадровый, финансовый, бизнес-консалтинг, IT-консалтинг и т. п. Образовательный консалтинг занимает относительно узкий сектор в сфере консалтинга по сравнению с другими его видами. В первую очередь это связано с тем, что образовательный консалтинг – направление, сравнительно недавно возникшее на рынке образовательных услуг. Появление данного вида консалтинга связано с развитием бизнеса в области образовательного и интеллектуального туризма.

Анализ ситуации организации образовательных консалтинговых услуг в республике позволяет констатировать следующее.

1. Образовательные затруднения, возникающие у обучающихся, и проблемы, формулируемые их родителями и педагогами, пытаются решить психологические службы. Однако их компетенция ограничивается помощью в решении ряда проблем чисто психологического характера.

2. Система вузовского образования напрямую не работает на удовлетворение образовательных запросов обучающихся. Поддержка академиче-

ского и профессионального развития студентов в основном ограничивается консультациями преподавателей по изучаемой дисциплине.

3. Запросы студентов, связанные с подготовкой контрольных, курсовых, дипломных и других видов работ, удовлетворяются центрами, компаниями и частными лицами, занимающимися рефератным бизнесом. В настоящее время в Беларуси, так же как и в России, это наиболее востребованный и активно развивающийся вид образовательных услуг.

4. Профессиональные затруднения, возникающие у преподавателей, частично решает система повышения квалификации. Однако она ориентирована прежде всего на эпизодическое повышение предметной компетентности преподавателя.

В данной ситуации возникает необходимость развития такого вида образовательного сервиса, который позволил бы динамично реагировать на возникающие образовательные запросы субъектов образования, разрабатывать решения для нестандартных учебных и профессиональных ситуаций. Такой актуальной и эффективной практикой поддержки учения и преподавания является образовательный консалтинг.

Образовательный консалтинг – понятие многогранное, на сегодняшний момент отсутствует его однозначное и устоявшееся определение. Однако можно выделить ряд основных признаков, характеризующих консалтинг в области образования:

- ♦ субъектами образовательного консалтинга являются консультант и особый тип клиента: образовательное учреждение или конкретные субъекты образования (студенты, магистранты, аспиранты, преподаватели университета, администрация образовательного учреждения, родители обучающихся);
- ♦ цель образовательного консалтинга – развитие способности клиента эффективно решать возникающие академические проблемы за счет собственных резервов (формирование способности организации-клиента к целенаправленному «самообновлению») [1, с. 131];
- ♦ образовательный консалтинг основывается на клиент-ориентированном подходе: независимо от степени сложности предстоящей работы и необычности запроса клиента необходимо исполнить этот запрос квалифицированно и профессионально [2];
- ♦ позиция консультанта – партнерское сотрудничество с клиентом. Консультант предоставляет независимые советы и оказывает помощь клиенту по вопросам образования, включая определение и оценку проблем и/или возможностей, рекомендации соответствующих мер и помощь в их реализации;
- ♦ клиент должен быть активно вовлечен в сбор и анализ данных, в постановку целей и разработку плана мероприятий, по возможности непосредственно и активно участвовать в решении задачи.

Таким образом, по своей сути, образовательный консалтинг – это поэтапный проблемно-ориентированный процесс, протекающий на основе сотрудничества консультанта и клиента (руководства организации), включающий в себя как консультирование клиента, так и обучение его решению проблемы в области учения и обучения, используя свои возможности и потенциал.

В зависимости от способа взаимодействия консультанта и клиента выделяют экспертный (проектный), процессный, обучающий виды консалтинга [1, с. 131]. Характеристика данных видов представлена в таблице.

Таблица
Виды консалтинга по способу взаимодействия

Вид консалтинга	Действия консультанта	Действия клиента
Экспертный (проектный)	Самостоятельно осуществляет диагностику, определение (уточнение) проблемы, разработку решений и рекомендаций по их внедрению	Обеспечивает доступ консультанта к информации, оценке результатов, организации внедрения предложений; контролирует деятельность консультанта, учитывает его рекомендации и принимает соответствующие решения
Процессный	На всех этапах взаимодействует с клиентом, побуждая его к активности; собирает все внешние и внутренние идеи, оценивает решения, полученные в процессе совместной работы, приводит их в систему рекомендаций	Высказывает идеи, соображения, предложения, критически соотносит с предлагаемыми идеями, проводит при помощи консультанта анализ проблем и выработку решений; принимает участие в разработке рекомендаций
Обучающий	Не только собирает идеи, анализирует решения, но и подготавливает почву для их возникновения, предоставляя клиенту соответствующую теоретическую и практическую информацию в форме лекций, семинаров, пособий и т. д.	Тратит дополнительное время на учебные занятия; определяет с помощью консультанта пути решения проблем, используя свои возможности и потенциал

По мнению экспертов, наиболее эффективным является так называемый интегративный образовательный консалтинг – сочетание рекомендаций, предлагаемых специалистом, с использованием методов работы, способствующих выработке решений самим клиентом [3]. С одной стороны,

каждый способ взаимодействия подразумевает совместную деятельность по решению какой-либо образовательной проблемы, с другой – приводит к активному развитию механизма самоорганизации и саморазвития.

Формы организации образовательного консалтинга, которые сегодня активно развиваются, можно классифицировать по различным основаниям:

- продолжительности: разовые, краткосрочные, долгосрочные;
- полноте оказания услуг: полноформатные, сокращенные версии;
- субъекту запроса: для сотрудников вуза, для внешних заказчиков (или организации);
- месту проведения: проводимые на базе вуза, проводимые на базе заказчиков;
- источнику запроса: организуемые по запросу, предлагаемые службой на выбор;
- структурам взаимодействия: индивидуальные, парные; групповые; коллективные (корпоративные);
- степени активности участников: традиционные, активные и интерактивные;
- виду участия: предусматривающие личное участие, предусматривающие организацию деятельности с помощью компьютерных тренажеров, онлайн форума и т. п., смешанная форма.

Таким образом, в настоящее время существует множество видов и форм организации образовательного консалтинга, которые можно использовать в вузе для сопровождения студентов и преподавателей в ситуациях академических и профессиональных затруднений. Условиями организации образовательного консалтинга в вузе являются: наличие высококвалифицированных компетентных сотрудников-консультантов; клиентов, являющихся потребителями консультационных услуг (студенты, магистранты, аспиранты, преподаватели); методических, организационных и финансовых ресурсов для решения задачи поддержки академического и профессионального развития субъектов образования.

Дата поступления – 05.06.2012.

Список источников

1. Ясвин, В. Организационное консультирование образовательных учреждений / В. Ясвин // Народное образование. № 8. 2009. С. 128–135.
2. Алашкевич, М. Образовательный консалтинг [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.2edu.ru/2edu/2edu.nsf/Display?OpenAgent&PageName=doc.html&root_id=articles&doc_id=DE3B1AC40D887F98C3257084002555C7 – Дата доступа: 24.02.2011.
3. Сорокина, Н.Д. Образование в современном мире (социологический анализ) [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.conflictmanagement.ru/text/?text=277>. Дата доступа: 07.05.2010.

4. Лукьянец, В.Г. Образовательный консалтинг для студентов и выпускников – приоритетное направление развития современного вуза / В.Г. Лукьянец, Д.А. Филиппов [Электронный ресурс]. Режим доступа : <http://fp6-nip.org.by/pdf/PTS2005/140-144.pdf>. Дата доступа : 11.06.2012.

5. Торхова, А.В. Структурно-деятельностная модель открытой консалтинговой службы как вида образовательного сервиса для субъектов педагогического образования / А.В. Торхова, Ю.Н. Егорова, Т.И. Краснова, Е.И. Луговцова // Педагогическое образование и наука: история и современность : материалы Респ. науч.-практ. конф., г. Минск, 21.10.2009. В 2 ч., ч. 1 / Бел. гос. пед. ун-т имени Максима Танка ; редкол. П.Д. Кухарчик, В.В. Бущик, А.И. Андарало [и др.]. Минск, 2009. С. 186–188.

Резюме

Современный этап развития консалтинга в Беларуси характеризуется стихийностью. Образовательный консалтинг занимает относительно узкий сектор в сфере консалтинга по сравнению с другими его видами. Консалтинг в образовании сегодня развивается преимущественно в рамках коммерческих структур. Тем не менее вузовский образовательный консалтинг является перспективной и активно развивающейся эффективной практикой поддержки учения и преподавания.

УДК 37.01

Т.А. Исакова
ЮО «Республиканский институт профессионального образования»
М.Н. Кутурко
ЮО «Гродненский политехнический колледж»

К ПРОБЛЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕДАГОГОВ

Аннотация

В данной статье рассматриваются вопросы сохранения профессионального здоровья и предупреждения эмоционального выгорания у педагогов. Исследователи рассматривают профессиональное выгорание как состояние эмоционального, физического и умственного истощения, являющегося следствием хронического стресса, вызванного длительной включенностью в эмоционально напряженные и значимые ситуации общения. Полученные данные свидетельствуют о необходимости проведения психологической работы, направленной на профилактику профессионального выгорания у педагогов, повышение их психологической культуры в области здоровьесбережения.

The summary

This article describes the issues of maintenance of the professional health and prevention of the emotional burnout of pedagogues. Researchers consider the job burnout as a state of emotional, physical and mental distress, being the result of a chronic stress, caused by continuous involvement in emotionally intensive and significant communicative situations. The findings indicate the need for psychological work, aimed at prevention of emotional burnout of pedagogues, raising the level of their psychological culture in the field of health saving.

ВВЕДЕНИЕ

Проблема профессионального здоровья педагога является одной из наиболее актуальных проблем современной педагогической психологии. В этой связи большое значение приобретает изучение феномена выгорания – психологического явления, оказывающего негативное воздействие на психологическое здоровье и эффективность деятельности специалистов, занятых в социальной сфере. Профессиональная деятельность зачастую оказывает сильное деформирующее воздействие на личность, что может привести к синдрому профессионального выгорания. Наиболее подверженной возникновению синдрома профессионального выгорания является категория педагогов. К основным факторам, обуславливающим их выгорание, относят ежедневную психическую перегрузку, высокую ответственность за результат общения, дисбаланс между интеллектуально-энергетическими затратами и морально-материальным вознаграждением, ролевые конфликты, отсутствие обратной связи, трудности во взаимодействии с учащимися.