**План проведення лекційного заняття #2 з навчальної**

**дисципліни «Основи психологічного консультування»**

**Спеціальність** – «Екстремальна психологія»

**Курс** – 3

**Групи** – ЕП-1

**Тема 1/2. Специфіка психологічного консультування**

1. Особистість консультанта та професійні вимоги до неї

2. Вплив професійної діяльності на особистість консультанта

3. Модель ефективного консультанта

**1. Особистість консультанта та професійні вимоги до неї**

Особистість консультанта виділяється майже в усіх теоретичних системах як найважливіший суб'єкт діяльності, що володіє засобами зцілення особистості у консультативному процесі, оскільки саме психолог-консультант має справу з найскладнішим об'єктом професійної взаємодії – людською психікою. Головний закон цієї взаємодії такий, як і в медицині: "Не нашкодь!".

До міжнародних професійно-етичних стандартів особистості психолога-консультанта, з одного боку, належать такі якості, як: компетентність, відповідальність, конфіденційність, морально-позитивний ефект взаємодії, що в свою чергу, потребує від фахівця, який надає психологічну допомогу, окрім професійних знань і володіння методами та техніками консультування, стійкої системи переконань і світогляду.

З іншого боку, якщо психолог-консультант не бачить сенсу в своїй роботі, в глибині душі зневажає клієнта, то його діяльність, навіть, якщо озброєна сучасними психотехніками, не принесе користі ні клієнту, ні самому консультантові. Таким чином, для успішного професійного функціонування консультанту, окрім зазначених якостей, необхідно ще розв'язати свої світоглядні проблеми, з'ясувати для себе питання сенсу життя та місця в ньому своєї професійної діяльності. На підтвердження цьому положенню виступає відомий англійський психоаналітик М. Балінт, який стверджував, що психотерапія – це не теоретичне знання, а професійні навички особистості. Знаний представник гуманістичної психології К. Роджерс підкреслював, що теорія і методи консультанта менш важливі, аніж здійснення консультантом своєї ролі.

Відомий психотерапевт А. Гобс і його послідовники встановили, що успішного консультанта відрізняють від невдахи риси особистості. Отже, по суті основна техніка психологічного консультування – це "Я-консультанта як інструмент", тобто основним засобом, що стимулює удосконалення особистості клієнта, є особистість консультанта.

Психолог-консультант – це та людина, що досить професійно, відповідально й на високому рівні займається психологічним консультуванням, а для цього необхідні спеціальна вища психологічна освіта та досвід практичної роботи в ролі консультанта. Це необхідно для того, щоб на високому науковому рівні займатися консультуванням та бути спроможним давати відповіді стосовно особливостей психіки сучасного клієнта; розуміти, що відбувається в теперішній момент часу з клієнтом, який звернувся за допомогою; чому цьому клієнту необхідні саме такі рекомендації; який вплив конкретні рекомендації матимуть на клієнта та бути спроможним на науковій основі пояснити клієнту значущість цих рекомендацій.

Більше того, при здійсненні своєї професійної діяльності психолог-консультант має бути зрозумілим клієнту та переконливим для професіоналів-психологів. Окрім знань і вмінь, консультант має володіти рядом спеціальних особистісних якостей. Приміром, він має володіти здатністю любити людей, бути здатним без слів розуміти та співчувати їх переживанням, бути добрим, терплячим, товариським і відповідальним, а також, на думку Р. Мея, психолог-консультант повинен уміти залучати до себе людей, почуватися вільно серед різних спільнот та бути здатним до дії.

Головне ж надбання справжнього психолога-консультанта – це "доброзичливість і прагнення зрозуміти клієнта, допомогти йому побачити себе із кращого боку та усвідомити свою цінність як особистості". Також до якостей, які мають бути притаманні справжньому психологу-консультанту, належать: емпатійність, відкритість, здатність до співпереживання, співчуття, доброзичливість, безоцінне ставлення до клієнта, відмова від нав'язування клієнтові своїх рекомендацій, віра в здатність клієнта самостійно впоратися зі своєю проблемою, готовність і прагнення консультанта не стільки позбавити клієнта від власних переживань, скільки спрямувати його переживання в конструктивне русло, вміння тримати оптимальну психологічну дистанцію між собою й клієнтом та вміння вселяти в клієнта впевненість і рішучість у власних силах і можливостях вирішити власні проблеми.

Загалом, система загальних, професійних і морально-етичних вимог, що висуваються до психологічного консультування та до практичної роботи психолога-консультанта, краще усього відбита в існуючих кодексах професійної етики практичних психологів. Багато положень цих кодексів безпосередньо стосуються роботи психолога-консультанта.

Дотримання всіх цих правил та етичних норм є обов'язковим у практичній роботі психолога-консультанта. Окрім того є ряд особливостей, які стосуються професійної підготовки психолога-консультанта. Ці особливості стосуються того, як консультант ставиться до клієнта в різних ситуаціях психологічного консультування та як він виходить зі скрутних ситуацій, які нерідко виникають у процесі його проведення.

На думку Р.С. Нємова, консультант як професіонал має пропонувати клієнтові різні способи поведінки та, якщо це необхідно, вказувати конкретні дії, які йому варто виконати; він має бути здатним прийняти й визнати, як правильну, будь-яку точку зору на проблему; розуміти, приймати й працювати з позицій різних теорій; бачити і правильно оцінювати потенційну користь багатьох альтернативних психотерапевтичних підходів; усвідомлювати власну обмеженість, бути згодним працювати під контролем більш досвідченого психолога-консультанта, ділитися своїм досвідом з іншими консультантами й бути готовим скористатися досвідом їх роботи; усвідомлювати, як його власні дії впливають на клієнта, і, як дії клієнта, у свою чергу впливають на нього; поважати людську гідність.

Варто зазначити, що ніхто не народжується психотерапевтом або психологом-консультантом. Необхідні для цього особистісні якості не є вродженими, вони розвиваються впродовж всього життя, точніше, ефективність діяльності консультанта визначається властивостями його особистості, професійними знаннями та спеціальними навичками. Кожен з цих факторів забезпечує якісний консультативний контакт, що і є стрижнем психологічного консультування. Саме від якості консультативного контакту та особистості консультанта залежить остаточний ефект консультування – зміна особистості клієнта в процесі конструктивних впливів консультанта.

Свого часу М. Балінт та Є. Балінт писали: "Знання можна отримати з книг чи лекцій, навички здобуваються в процесі роботи, але їх цінність обмежена без удосконалення особистості психотерапевта. Психотерапія стає ремеслом, вимощеним добрими намірами, якщо її не піднімають на професійний рівень відповідні якості особистості психотерапевта".

**2. Вплив професійної діяльності на особистість консультанта**

Професія психолога – консультанта цікава й дає чимало корисного самому фахівцю. В процесі якої іншої професії, окрім, можливо вчителя чи викладача, можна так глибоко й близько пізнати значну кількість різних людей? Нерідко така професія викликає почуття задоволення собою, особливо, коли тебе цінують клієнти, коли ти впевнений, що твої впливи мали позитивний результат – ти зміг допомогти.

Однак, незважаючи на надзвичайну важливість та користь професії консультанта, вона несе в собі приховану загрозу саме для тих людей, які займаються нею і, дуже часто ця загроза має значний вплив на особистість психолога. Негативний вплив не завжди помітний з боку, але його справжню ціну відчуває сам консультант.

Виділяють кілька важливих негативних аспектів, які мають місце у професійній діяльності психолога- консультанта:

 – загроза втратити ідентичність і "розчинитися" у клієнтах;

– негативні наслідки взаємодій з невротичними клієнтами можуть позначитися на особистому житті (родина, друзі);

– загроза особистісних деформацій через постійну взаємодію з негативними сторонами життя клієнтів й їх психогенними проявами.

Консультанти досить часто забувають, що їх перевага в пізнанні клієнтів має відносний характер, оскільки вони бачать клієнтів у специфічних умовах і, як правило, нетривалий час. Консультанти не мають можливості спостерігати за діяльністю клієнтів у реальному житті й тільки з їх слів знають про тривоги, страхи, невдачі, і меншою мірою – про досягнення, успіхи та позитивні переживання клієнта.

Однією з найбільш поширених проблем консультативного процесу – є перебільшення особистісних порушень клієнта, і, як наслідок, – орієнтація на тривалу консультативну взаємодію, а не на розуміння й виявлення позитивних аспектів життя клієнта.

Орієнтація на таку взаємодію занадто зобов'язує консультанта перед клієнтом, вимагає від нього більших зусиль, аніж потрібно в дійсності, і, нарешті, змушує дивитися на життя через "рожеві окуляри".

Зайве заглиблення у професійну діяльність часто призводить до непорозумінь у родинному житті. По-перше, вимоги етики не дозволяють консультантові ділитися з родиною своїми враженнями, тому її члени родини лише приблизно уявляють, чим він займається. Це одна із найбільш поширених проблем родин, окремі члени яких, із професійних міркувань, повинні думати, що і як говорити близьким про свою роботу. По-друге, консультування вимагає значних емоційних витрат, тому іноді це зменшує емоційну віддачу в родині.

Коли на роботі весь день доводиться вислуховувати інших людей і заглиблюватися в їх турботи, увечері буває важко перейнятися турботами дружини або чоловіка та дітей. І це не єдині проблеми, які висуває професія консультанта. Психологічне консультування й психотерапія віднесені до професій, що вимагають великих емоційних навантажень, відповідальності й мають досить невизначені критерії успіху.

Представникам цих професій загрожує небезпека так званого "синдрому вигорання". "Синдром вигорання" – складний психофізіологічний феномен, що визначається як емоційне, розумове й фізичне виснаження через тривале емоційне навантаження. Синдром виявляється в депресивному стані, почутті втоми й спустошеності, недостатності енергії й ентузіазму, втраті здатності бачити позитивні результати своєї праці, негативній установці відносно роботи, клієнтів і життя взагалі.

Існує думка, що люди зі специфічними рисами особистості (неспокійні, чутливі, емпатійні, схильні до інтроверсії, що мають гуманістичну життєву установку, схильні ототожнюватися з іншими), більше підпадають під вплив цього синдрому.

До найбільш частих причин виникнення "синдрому вигорання" належать наступні:

– монотонність роботи, особливо, якщо її зміст здається сумнівним;

– вкладання в роботу значних особистісних ресурсів при недостатності визнання й позитивної оцінки фахівця;

– сувора регламентація часу роботи, особливо при нереальних строках її виконання;

– робота з "немотивованими" клієнтами, які постійно піддають сумнівам результативність діяльності консультанта та, відповідно, незначні, мало відчутні результати такої роботи;

– напруженість і конфлікти у професійному середовищі, недостатня підтримка зі сторони колег та зайвий критицизм;

– відсутність умов для самовиявлення особистості на роботі, коли не заохочуються, а придушуються експериментування й інновації;

– робота без можливості подальшого навчання й професійного вдосконалення;

– нерозв'язані особистісні конфлікти консультанта.

Одним з істотних факторів, що пом'якшує "синдром вигорання", є прийняття особистої відповідальності за свою роботу. Якщо консультант через невдачі або погане самопочуття займає пасивну позицію й звинувачує оточуючих, почуття безсилля й безнадійності лише збільшується.

Відповідальність може бути перенесена у зовнішнє оточення різними способами: "мені не везе тому, що клієнти пручаються консультуванню й не хочуть нічого змінювати в житті"; "у всьому винна організація праці, і все це від мене не залежить"; "у мене занадто багато клієнтів і мало часу для кожного з них" і т.п. Така пасивна позиція консультанта змушує його капітулювати перед зовнішніми обставинами й почувати себе жертвою, що сприяє виникненню професійного цинізму.

У такому разі консультантові особливо важливо відчувати почуття відповідальності й уміти працювати, навіть при наявності обмежень і перешкод. Замість перекладання провини за власне безсилля на оточуючих та обставини, краще спрямувати свою енергію й увагу на реалізацію існуючих можливостей і подумати про зміну самих умов.

Існує також достатня кількість конкретних способів запобігти виникненню "синдрому вигорання":

 – культивування інших інтересів, не пов'язаних з консультуванням;

– внесення розмаїття у свою роботу, створення нових проектів і їх реалізація без очікування санкціонування з боку офіційних інстанцій;

 – підтримка свого здоров'я, дотримання режиму сну й харчування, оволодіння технікою релаксації, медитації;

– задовільне соціальне життя, наявність декількох друзів (бажано інших професій), у взаєминах з якими існує гармонія;

– прагнення до того, чого хочеться, без розрахунку стати переможцем у всіх ситуаціях і вміння програвати без самознищення й агресії;

– здатність до самооцінювання без сподівання тільки на визнання оточующих;

– відкритість новому досвіду;

– уміння не поспішати й давати собі досить часу для досягнення позитивних результатів, як у роботі, так і в житті;

– помірковані зобов'язання (наприклад, не слід брати на себе більшу відповідальність за клієнта, ніж бере він сам);

 – читання не тільки професійної, але й іншої цікавої літератури, лише для свого задоволення без орієнтації на якусь користь;

 – участь у семінарах, конференціях, де надається можливість зустрітися з новими професіоналами й обмінятися з ними досвідом;

 – періодична спільна робота з колегами, які значно відрізняються професійно й особистісно;

– участь у роботі професійної групи, що дає можливість обговорити існуючі особисті проблеми, пов'язані з консультативною роботою;

 – хобі, що приносить задоволення.

Отже, щоб уникнути "синдрому вигорання", консультант повинен зрідка, але обов'язково оцінювати своє життя взагалі – чи живе він так, як йому хочеться. Якщо існуюче життя його не задовольняє, варто вирішити, що потрібно зробити для позитивних зрушень. Тільки належним чином піклуючись про якість свого життя, можна залишатися ефективним консультантом.

**3. Модель ефективного консультанта**

Досліджень у сфері розвитку якостей особистості консультанта досить багато, однак однозначної, виваженої моделі особистісних та професійних властивостей особистості фахівця зазначеного профілю, яка забезпечувала б ефективність роботи консультанта, на жаль, не існує. Дуже часто, описуючи успішного консультанта як професіонала, клієнти вживають побутові поняття: "відкритий", "теплий", "уважний", "щирий", "гнучкий", "терпимий".

Яким же має бути сполучення властивостей особистості, що найбільшою мірою забезпечує успіх процесу консультування? Питанню створення системного уявлення про особистість психолога-консультанта приділяється значна увага вітчизняними (О.Ф. Бондаренко, С.В. Васьківська, П.П. Горностай, В.Г. Панок, Т.М. Титаренко, Н.В. Чепелєва та ін.) та зарубіжними науковцями (Н. Анімов, Р. Кочюнас, М. Молоканов, К. Роджерс та ін.).

Проте, як правило, у різних підходах або занадто деталізовано, несистемно описуються професійні вимоги і значущі особистісні якості психолога, або пропонуються моделі з урахуванням особливостей лише одного з існуючих терапевтичних напрямків.

У зв'язку з цим існує необхідність створення моделі психолога-консультанта, в якій структуровано та при цьому без зайвої деталізації були б подані основні професійні й особистісні якості, що забезпечують результативність його професійної діяльності, й на яку можна було б спиратися у процесі підготовки майбутніх практичних психологів.

У зарубіжній психології не існує єдиної системи вимог до особистості консультанта. Різні вчені пропонують свої моделі "ефективного", "кваліфікованого", "компетентного" психолога або психоконсультанта, спираючись, як правило, на наступне уявлення про сутність і генезу проблеми клієнта; умови консультативних стосунків; місце та роль психолога та самого клієнта у консультативному процесі; терапевтичні чинники, за рахунок яких відбувається "зцілення" клієнта тощо.

Так, Комітет з нагляду і підготовки консультантів США виокремив наступні шість якостей особистості цього фахівця, які, на його думку, необхідні такому спеціалісту: довіра до людей, повага цінностей іншої особистості, проникливість, відсутність упереджень, саморозуміння, усвідомлення професійного обов'язку.

Л. Уолберг виокремив такі якості особистості консультанта: чуйність, об'єктивність, гнучкість, емпатія і відсутність власних серйозних проблем. До особливо шкідливих для консультанта рис він відніс авторитарність, пасивність і залежність, замкненість, схильність використовувати клієнтів для задоволення своїх потреб, невміння бути терплячим до бажань клієнтів, наявність невротичної установки у ставленні до фінансово-матеріального забезпечення.

 К. Шнайдер презентував три важливі постулати кваліфікованого консультанта та психотерапевта: особистісна зрілість, уміння успішно вирішувати власні життєві проблеми, відвертість, терпимість і щирість відносно себе; соціальна зрілість, спроможність надавати допомогу іншим людям, ефективно вирішувати їх проблеми, відвертість, терпимість і щирість у стосунках з клієнтами.

Проблеми більшості людей у тому й полягають, що вони багато енергії витрачають на програвання ролей, на створення зовнішнього образу, замість того, щоб використовувати її на вирішення реально існуючих проблем.

Якщо консультант більшу частину часу буде ховатися за професійною роллю, клієнт теж "сховається" від нього. Якщо консультант виконує роль тільки технічного експерта, відмежовуючись від своїх особистих реакцій, цінностей, почуттів, консультування буде стерильним, а його ефективність – сумнівною. Відкритість власному досвіду. Відкритість консультанта розуміється не в сенсі відвертості перед іншими людьми, а як щирість у сприйнятті власних почуттів.

Соціальний досвід учите нас заперечувати, відкидати свої почуття, особливо негативні. Дитині говорять: "Замовчи, старші діти (або хлопчики) не плачуть!" Дорослим оточуючі говорять майже те ж саме: "Не плач!", або "Не нервуй!". Зовнішній тиск змушує витісняти сум, дратівливість, злість. Ефективний же консультант не повинен уникати почуттів, у тому числі й негативних.

Тільки в такому разі можна успішно контролювати свою поведінку, оскільки витіснені почуття стають ірраціональними і є джерелом некерованої поведінки. Коли ж консультант усвідомлює свої емоційні реакції, то здатен самостійно вибирати той чи інший спосіб реагування в ситуації, та не дозволяє неусвідомленим почуттям порушувати регуляцію власної поведінки.

До того ж консультант буде здатний сприяти виникненню позитивних змін у клієнта, оскільки сам у змозі проявляти терпимість до всього розмаїття чужих і власних емоційних реакцій. Розвиток самопізнання. Обмежене самопізнання означає обмеження волі, а глибоке самопізнання збільшує можливість вибору в житті. Чим більше консультант знає про себе, тим краще зрозуміє своїх клієнтів, і навпаки – чим більше консультант пізнає своїх клієнтів, тим глибше розуміє себе.

Виходить, невміння консультанта почути те, що відбувається всередині нього самого, збільшує можливість виникнення стресу й обмежує його ефективність, окрім того, зростає ймовірність стати жертвою задоволення своїх неусвідомлених потреб в процесі консультування.

Тому дуже важливим фактором становлення успішного консультанта є рефлексивне ставлення до самого себе. Відповідь на питання, як можна допомогти іншій людині, криється в рівні розвитку самооцінки консультанта, в адекватності його ставлення до власних здібностей і взагалі до життя. Цінність особистості й ідентичність. Успішний консультант має знати, що він являє собою, ким може стати, чого хоче від життя, що для нього важливо, а що – ні. Він звертається до життя із запитаннями, відповідає на запитання, які ставить йому життя, і постійно піддає аналізу власні цінності.

Як у професійній роботі, так і в особистому житті консультантові не слід бути простим відбитком надій інших людей, він має діяти, керуючись власною внутрішньою позицією. Це дозволить йому бути сильним у міжособистісних стосунках. Толерантність до невизначеності. Значна частина людей почуваються незатишно в ситуаціях, в яких бракує чіткості, ясності, визначеності, структури взагалі. Доведено що однією з передумов становлення особистості є відхід людини від звичного, відомого з власного досвіду й вступ на так звану "незнайому територію".

Консультантові у такому разі конче необхідні впевненість у собі, у власних силах, толерантність. По суті, саме невизначені ситуації й утворюють "канву" консультативного процесу. Адже консультант ніколи не знає, з яким клієнтом і проблемою буде працювати, які рішення доведеться йому приймати. Тому впевненість у своїй інтуїції й адекватності почуттів, переконаність у правильності прийнятих рішень і здатність ризикувати – все це якості, які допомагають консультантові переносити напругу, що може створюватися невизначеністю при взаємодії його з клієнтами.

Прийняття особистої відповідальності. Оскільки деякі професійні ситуації, що виникають у процесі консультування, є результатом спеціальних, запланованих дій самого консультанта і протікають під його контролем, він має відповідати за свої дії в таких ситуаціях. Розуміння фахівцем своєї відповідальності дозволяє йому вільно й свідомо здійснювати вибір у будь-який момент консультування – погоджуватися з переконаннями клієнта або вступати в продуктивне протистояння.

Особиста відповідальність консультанта допомагає йому більш конструктивно сприймати критику. У таких випадках критика не викликає у спеціаліста вияву механізмів психологічного захисту, а слугує корисним зворотним зв'язком, що поліпшує ефективність його професійної діяльності. Глибина взаємостосунків з іншими людьми. Консультант зобов'язаний оцінювати людей – їх почуття, погляди, своєрідні риси особистості, але робити це без осуду й наклеювання ярликів. Такий характер стосунків із клієнтами надзвичайно важливий у консультативній взаємодії.

Також варто взяти до уваги страхи, які переживають більшість клієнтів, намагаючись зав'язати близькі, теплі взаємостосунки з іншими людьми. Деяким клієнтам може здаватися, що виявлення позитивних почуттів зобов'язує їх до чогось, обмежує волю та робить уразливими, інших страшить неприйняття партнером позитивних почуттів, відсторонення їх, тому більш безпечним для таких людей є відхід, уникнення глибоких міжособистісних взаємин.

Ефективному ж консультантові такі страхи не притаманні, він здатен вільно виявляти свої почуття перед іншими людьми, у тому числі й перед клієнтами. Постановка реалістичних цілей. Зазвичай, успіх спонукає людину ставити перед собою високі цілі, а невдача, навпаки – змушує опускати планку домагань якомога нижче. Іноді цей механізм самозахисту порушується і тоді занадто висока мета буде заздалегідь приречена на невдачу або прагнення до незначної мети не принесе ніякого задоволення. Звідси, ефективний консультант має рефлексувати обмеженість своїх можливостей.

Насамперед, важливо не забувати, що будь-який консультант, незалежно від професійної підготовки, не всемогутній. У дійсності жоден консультант не здатен побудувати ідеальні взаємини з кожним конкретним клієнтом і допомогти всім клієнтам розв'язати їх проблеми. Ефективний консультант завжди здатен відмовитися від нереального прагнення стати досконалим. У процесі консультування він може виконувати свою роботу "добре", але не ідеально.

Консультант, який не в змозі визнати обмеженість своїх можливостей, живе ілюзіями, що здатен повністю пізнати й зрозуміти іншу людину, постійно звинувачує себе за помилки замість того, щоб засвоїти корисні уроки, і, як результат, – його діяльність є неефективною. Якщо ж психолог допускає власну обмеженість, то уникає непотрібної напруги й почуття провини. Тоді стосунки з клієнтами стають більш глибокими й реалістичними.

А. Журавель запропонувала власну чотирьохмодусну модель компетенцій психолога-консультанта системи освіти, на які орієнтується і в яких перебуває цей фахівець в процесі взаємодій з клієнтом. Значущість окремого модусу на тому чи іншому етапі консультування може збільшуватись або робота може відбуватись у кількох модусах одночасно. Модус "П" – психолог- консультант, його саморегуляція, рефлексія, внутрішній світ; модус "К" – клієнт, розуміння клієнта, змісту його проблеми; модус "В" – процес взаємодії між клієнтом та консультантом; модус "Н" – ноетичний – є фактично виміром, у якому перебувають усі інші модуси.

 Це вимір сенсів, які стосуються як самого консультанта, так і клієнта, його сенсів та тих обставин, що породжують іх дефіцит, "вакуум". Цей вимір також стосується і процесу консультування, питань як і навіщо проводиться цей процес. Відповідно чотирьохмодусна модель компетенцій психолога- консультанта системи освіти містить наступні професійні компетенції: модус "Психолог" – здатність до самоконтролю і саморегуляції, прагнення до самопізнання та саморозвитку, терпимість до фрустрації та невизначеності, рефлексія, професійне мислення, уміння стійко приймати невдачу; модус "Клієнт" – інтерес і повага до іншої людини; модус "Взаємодія" – уміння встановлювати та підтримувати контакт, уміння вислуховувати, та висловлювати думку; "Ноетичний" модус – віра у здатність клієнта до позитивних змін і розвитку, альтруїстична спрямованість.

Особистісні властивості кваліфікованого консультанта також стосуються того, як він поводить себе з клієнтом у різноманітних ситуаціях психологічного консультування, як виходить із скрутних ситуацій, що часто виникають у процесі консультативних взаємодій тощо. Професійна діяльність кваліфікованого консультанта пронизана його особливою відповідальністю перед клієнтом за ті рекомендації, які він пропонує.

Етичні вимоги до особистості консультанта:

1. Практична діяльність консультанта має спиратися на відповідні морально-етичні та юридичні основи.

2. Діяльність психолога спрямована на досягнення винятково гуманних цілей, що припускають зняття яких би то не було обмежень на шляху інтелектуального й персонального (особистісного) розвитку клієнта.

3. Свою роботу консультант будує на основі безумовної поваги гідності й недоторканості особистості клієнта. Він поважає основні людські права, презентовані загальною Декларацією прав людини.

4. У роботі з клієнтами консультант керується принципами чесності й відкритості (щирості). Разом з тим він повинен бути обачним у порадах і рекомендаціях клієнтові.

5. Консультант зобов'язаний доводити до відома колег, членів своїх професійних об'єднань про випадки порушення прав клієнтів, негуманне ставлення до них.

6. Консультант має право надавати лише такі послуги клієнтам, для яких він має необхідну освіту, кваліфікацію, знання й уміння.

7. У своїй роботі консультант може застосовувати тільки апробовані методики та техніки, що відповідають сучасним загальнонауковим стандартам.

8. Обов'язковою складовою частиною діяльності консультанта є постійна підтримка на високому рівні своїх професійних знань і умінь.

9. У випадку вимушеного застосування психологічних методик і рекомендацій, що не пройшли достатньої апробації або не повністю відповідають науковим вимогам, психолог повинен про це попереджати своїх клієнтів і бути досить обережним у своїх висновках.

10. Консультант не має права розголошувати або передавати третім особам відомості про своїх клієнтів або результати консультування.

11. Консультант зобов'язаний перешкоджати використанню методів психологічного консультування й психологічного впливу на людей некомпетентними, професійно не підготовленими особами, а також повідомляти про це тих, хто користується послугами таких "спеціалістів".

12. Психолог-консультант не має права передавати некомпетентним особам методики психологічної роботи з клієнтами.

13. Консультанту слід бути обачним, щоб не викликати необгрунтованих надій і очікувань з боку клієнта, не давати йому обіцянок, порад і рекомендацій, які неможна буде виконати.

14. Консультант несе особисту відповідальність за збереження в таємниці інформації, що стосується клієнтів. Дотримання всіх зазначених правил та етичних норм є обов'язковою складовою. професійної діяльності психолога- консультанта.