

виділити такі типи менеджменту: управління діяльністю студента, студентське та викладацьке самоуправління власною діяльністю. У цьому контексті культурологічна складова матиме соціальний зміст, тобто буде відображати усталену систему стосунків у суспільстві щодо навчання, таким чином культурна сфера реалізовуватиметься через етичну взаємодію. Наступними типами навчального менеджменту є його структури, що пов'язують зовнішні вияви та внутрішній зміст навчальних (і виховних) інтеракцій. Культурологічний зміст у цьому випадку буде втілюватися за принципом вибірковості: впливи одного типу будуть ефективними як культуровідповідні (співзвучні зі сформованими культурними установками), іншого – ні, що може проявлятися як посилення бар'єрів спілкування. Навчальний менеджмент також пов'язаний із якісними характеристиками діяльності навчального закладу, а практично – з існуючими організаційно-культурними ознаками через наявність певних академічних традицій, дієвість сформованих педагогічних та наукових шкіл, основний напрям його діяльності. Ще одною з культурологічних засад навчального менеджменту є його зв'язок з українською освітньою традицією, вік та розвиненість якої дозволяє стверджувати, що реалізовані підходи в управлінні навчанням є усталеними, мають ознаки ортодоксальності (як засобу самозбереження), тому важко піддаються змінам, насамперед тим, що зачіпають глибинні культурні пласти (зміст понять навченості, інтелекту, вихованості тощо). Вивчення культурологічних засад навчального менеджменту є одним з перспективних напрямів педагогічної науки, хоча й непростим з огляду на складність вибору методик дослідження та широту предмета, оскільки дозволить виявити внутрішню структуру цього виду діяльності, отже, сприятиме формуванню якісно нових методичних підходів до підготовки не тільки фахівців, а й громадян з усвідомленою суспільно позитивною шкалою життєвих цінностей, пріоритетів.

Таким чином, культурологічні засади є внутрішньою характеристикою навчального менеджменту, що складають його фундамент, обумовлюють прийняття чи відторгнення тих чи інших підходів на різних рівнях: „викладач – студент”, „суб'єкти навчально-виховного процесу – навчальний заклад”, „навчальний заклад – національна система освіти”.

#### Література

1. Психологія діяльності та навчальний менеджмент / За ред. М.В. Артюшиної. – К., 2008.
2. Ситуаційна методика навчання: теорія і практика / Упор О. Сидоренко, В.Чуба. – К.: Центр інновацій та розвитку, 2001.

## **ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ПСИХОКОРЕКЦІЙНОГО МЕТОДУ «СИМВОЛДРАМА» ЯК ОДНОГО З ЕФЕКТИВНИХ МЕТОДІВ В РОБОТІ ЗІ СТУДЕНТАМИ**

*Сняданко Ірина Ігорівна*

Національний університет “Львівська політехніка”  
79013, вул. С. Бандери, 12, м. Львів, Україна

*Висвітлюється питання застосування психокорекційного методу «символдрама» в груповій роботі зі студентами на практичних та факультативних заняттях. Зроблено*

*теоретичний аналіз методу «символдрама», досліджено його ефективність в роботі зі студентами.*

*Ключові слова: психокорекційний метод «символдрама», образ, практичні заняття.*

Психокорекційний метод «символдрама» розробив видатний німецький психотерапевт Х. Льюнер (1919 – 1996). У якості метафори можна охарактеризувати символдраму як «психоаналіз за допомогою образів». Символдрама ефективна при лікуванні неврозів і психосоматичних захворювань, а також при психотерапії порушень, пов'язаних з невротичним розвитком особистості.

Появі символдрами як самостійного напрямку в психотерапії передувала тривала експериментальна робота, проведена Х. Льюнером на базі клініки нервових хвороб Марбургського університету в 1948 – 1954 р.р. Важливий внесок у розвиток методу вніс проф. Х. Хенінг, що проводив дослідження в Інституті медичної психології університету імені М. Лютера (Галлі). Нині символдрама широко поширена й офіційно визнана системою медичного страхування ряду європейських країн [4, 5].

Символдрама є одним з сучасних методів психотерапії та психокорекції, який побудований за принципом кататимного переживання образів. Методологія символдрами полягає в тому, що людина через переживання образів уяви може усвідомити та розв'язати проблеми, які її турбують [1].

Ефективності застосування психокорекційного методу «символдрама» не потребує доведення, адже метод є досить популярним і застосовується в індивідуальній і груповій роботі психотерапевтів всього світу.

Для нас є актуальним проблема розробки та впровадження нових вправ побудованих за даним методом, які дозволили проводити ефективну тренінгову роботу зі студентами з метою вдосконалення їх особистісних якостей, подолання проблем пов'язаних з розумінням себе та оточуючих

Саме тому, для нас пошук нових підходів вирішення психологічних проблем в роботі зі студентами є одним з актуальних напрямків в роботі сучасного викладача ВНЗ.

Метою нашого дослідження було дослідити ефективність використання психокорекційного методу символдрама в роботі зі студентами.

В дослідженні брали участь студенти які навчались у магістратурі за спеціальністю «Логістика».

В подальшому, ми плануємо продовжити дослідження особливостей застосування психокорекційного методу символдрама в роботі зі студентами.

На основі проведеного аналізу даних ми можемо зробити наступний висновок: застосування психокорекційного методу «символдрама» у практичній роботі зі студентами дозволило виявити його високу ефективність, а також дало можливість студентам набути досвід психокорекційної роботи. Проведене дослідження дає можливість побачити доцільність і необхідність організації факультативних та практичних занять у вищих навчальних закладах з психологічних курсів у формі групової психокорекційної роботи.

Перспективи дослідження. На нашу думку, навчання у вищих навчальних закладах має складатися не лише з традиційного способу набуття студентами знань, а сприяти засвоєнню

ними власного досвіду, зокрема психологічно-емоційного, коли мова йде про такі дисципліни як психологія, ділове спілкування тощо. Для студентів, корисним буде ознайомлення з практичними методами корекції особистості, які існують в психології сьогодні, а саме психокорекційний метод «символдрама». Тому подальші дослідження будуть присвячені перспективам застосування даного методу в роботі за такими напрямками, як бар'єри в діловому спілкуванні, управлінській діяльності та розв'язанні індивідуальних проблем студентів.

#### Література

1. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. – СПб.: Питер, 2001. – 288 с.
2. Психология человеческой судьбы – СПб.: Лениздат, 1992. – 400 с.
3. Орбан-Лембрик Л.Е. Навчальний посібник – К. : Академвидав, 2003. – 567 с.
4. Обухов Я.Л. Основы символдрамы. Вступ до основного ступеня. – К.: Главник, 2007. –112 с.
5. Символдрама / В.А. Поликарпова, Е.К. Агеенковой, Т.Б. Василец, И.Е. Винова / под ред. Я.Л. Обухова. – Минск.: Европейский гуманитарный ун-т., 2001. – 416 с.
6. Сняданко І.І. Використання символдрами у підготовці менеджерів до управління організаційною культурою промислових підприємств // Актуальні проблеми психології: Т.1.: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія / За ред. Максименка С.Д., Карамушки Л.М. – К.: Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – 2006, Ч. 18. – С. 66-69.

## ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ АСПЕКТИ КОМПЕТЕНТІСНОГО ПІДХОДУ ДО ВИЩОЇ ОСВІТИ

*Собуцька Людмила Ігорівна*

Національний університет "Львівська політехніка"  
79013, вул. С. Бандери, 12, м. Львів, Україна

*Згідно з компетентісним підходом до вищої освіти, молодий спеціаліст, окрім професійних знань, вмінь та навичок, потребує ґрунтовної психологічної підготовки. Дану проблему розглянуто в соціально-психологічному аспекті через поняття професійної ролі (на груповому та особистісному рівні) - однієї з базових соціальних ролей особистості, становлення якої починається під час навчання у ВНЗ.*

Відповідно до вимог сучасного ринку праці та суспільства, враховуючи постійне зростання конкуренції та сучасні економічні умови, випускник ВНЗ повинен володіти таким діапазоном якостей, який значно виходить за межі виховання у рамках традиційного підходу до навчання і основної освітньої програми. Згідно з компетентісним підходом, молодий спеціаліст повинен володіти знаннями, вміннями, навичками як базою, але окрім того, вміти приймати рішення, розв'язувати складні й нестандартні завдання, мати відповідні роботі здібності, вольові якості, вміти самостійно навчатися, вміти працювати в команді тощо [1, 2].

Людина, що інтегрується в новий для себе світ трудової діяльності, потребує ґрунтовної теоретичної і практичної психологічної підготовки. Роботодавець приймає на роботу цілісну особистість, і тому велике значення мають не тільки професійні ЗУН, але й рівень виховання,