

МОПОДІЖНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ ДАЙДЖЕСТ

2015 № 2-3 (5-6)

Наукове видання

МОЛОДІЖНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ ДАЙДЖЕСТ

Науковий електронний журнал

2015 № 2-3 (5-6)

Державний вищий навчальний заклад
«Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»
03680, м. Київ, проспект Перемоги, 54/1

Харченко С.В.

здобувач кафедри психології та педагогіки факультету з підготовки фахівців для підрозділів міліції громадської безпеки та кримінальної міліції у справах дітей
Харківський національний університет внутрішніх справ

Лежух І.С.

курсант навчальної групи ФГБ – 13 – 5 факультету з підготовки фахівців для підрозділів міліції громадської безпеки та кримінальної міліції у справах дітей
Харківський національний університет внутрішніх справ

Доценко В.В.

доцент кафедри психології та педагогіки факультету з підготовки фахівців для підрозділів міліції громадської безпеки та кримінальної міліції у справах дітей
Харківський національний університет внутрішніх справ

ТРЕНІНГИ ОСОБИСТІСНОГО ЗРОСТАННЯ ЯК РЕСУРС РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ

Анотація. В представленій роботі аналізуються особливості тренінгу особистісного зростання як можливого ресурсу підвищення ефективності функціонування організації та збагачення її культурного потенціалу. Розглядаються такі важливі складові психологічного тренінгу як розвиток групи та зворотній зв'язок. Особлива увага приділена аналізу тих ознак шахраїв від психології, які пропанують заходи з сумнівними для учасників групи наслідками. Представлений тренінг «Життєконструювання особистості».

Ключові слова: соціально-психологічний тренінг, тренінг особистісного зростання, особистість, тренінг «Життєконструювання особистості».

ТРЕНИНГИ ЛИЧНОСТНОГО РОСТА КАК РЕСУРС РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

Аннотация. В представленной работе анализируются особенности тренинга личностного роста как возможного ресурса повышения эффективности функционирования организации и обогащения ее культурного потенциала. Рассматриваются такие важные составляющие психологического тренинга как развитие группы и обратная связь. Особенная внимания уделена анализу тех признаков мошенников от психологии, которые предлагают мероприятия с сомнительными для участников группы последствиями. Представленный тренинг «Жизнеконструирования личности».

Ключевые слова: социально-психологический тренинг, тренинг личностного роста, личность, тренинг «Жизнеконструирования личности».

TRAININGS OF PERSONALITY ADVANCE AS RESOURCE DEVELOPMENT OF PERSONNEL

Abstract. The article is devoted to analysis the features of training of personality advance as a possible resource of increase of efficiency of functioning of organization and enriching of its cultural potential. Authors are examined such important constituents of the psychological training as development of group and feed-back. Special attention spared to the analysis of those signs of swindlers from psychology, that offer measures with doubtful for the participants of group consequences. Presented training of «Lifeconstruction of personality».

Keywords: socially-psychological training, training of personality advance, personality, training of « Lifeconstruction of personality».

Вступ. Сучасні практичні психологи, які працюють в різноманітних організаціях, активно використовують тренінги. Психологічний тренінг як метод активного соціально-психологічного навчання дозволяє ефективно розв'язувати завдання, пов'язані з розвитком навичок спілкування, управління власними емоційними станами, самопізнанням і самоприйняттям, особистісним зростанням тощо. Тренінг стає одним з найбільш ефективних способів професійного і особистісного розвитку, який все інтенсивніше проникає в різні сфери професійної діяльності, сприяє підвищенню психологічної культури суспільного життя.

Перші групові форми роботи були запропоновані психологами в 40-х роках XX століття (К. Левін, К. Роджерс та інші) та були названі Т- групи або "групи тренінгу базових умінь". До основних завдань Т-групи входило навчання учасників законам міжособистісного спілкування, умінню керувати і приймати правильні рішення у складних ситуаціях [4]. У Т-групах навчали управлінський персонал, менеджерів та політичних лідерів ефективній міжособистісній взаємодії, вміню керувати, розв'язувати конфлікти в організаціях, зміцнювати групову згуртованість. Деякі Т-групи були орієнтовані на з'ясування життєвих цінностей людини, посилення почуття її самоідентичності. В 60-ті рр. тренінг соціальних і життєвих умінь використовувався для професійної підготовки менеджерів з метою їх психологічної підтримки і розвитку. У 70-ті рр. під керівництвом М. Форверга був розроблений метод, який він назвав соціально-психологічним тренінгом. Засобами тренінгу виступали рольові ігри з елементами драматизації, які створювали умови для формування ефективних комунікативних навичок.

У 1991 р. Комісія з трудових ресурсів Великобританії (Manpower Services Commission, MSC) запропонувала наступне визначення: "Тренінг - це заздалегідь запланований процес, мета якого змінити взаємини, знання або поведінку учасників за допомогою навчального досвіду, він спрямований на розвиток навичок виконання певної діяльності або декількох видів діяльності".

Психологічні тренінги характеризуються великою різноманітністю і можуть бути класифіковані за різними критеріями. Якщо класифікувати психологічні тренінги залежно від мети, їх можна умовно розташувати в континуумі від тренінгів конкретних умінь (мета їх - вироблення поведінкових навичок) до тренінгів особистісного зростання (у їх основі лежить створення умов для саморозвитку учасників, розвитку здібностей рефлексії, підвищення відкритості до нового досвіду). У першому випадку опора робиться на зовнішній, поведінковий ефект, який згодом може викликати і зміни особистості. У другому - основний ефект спостерігається у внутрішньому плані - спочатку відбуваються внутрішні особистісні зміни (самооцінка, мотивація, ціннісні орієнтації і тощо), а потім, як наслідок, може змінитися і поведінка.

В тренінгах особистісного зростання за допомогою відповідних технік учасники намагаються усвідомити та подолати власні психологічні проблеми, які перешкоджають вирішенню їх життєвих і професійних завдань. Кожен учасник тренінгу за допомогою інших учасників і тренера може позбутися внутрішніх бар'єрів, краще дізнатися, як його сприймають оточуючі люди тощо. Це дозволяє виявити та в подальшому більш ефективно застосовувати свої соціально важливі якості, сформувані більш реальну оцінку здібностей, побачити власні помилки і недоліки.

Основне завдання тренінгу особистісного зростання полягає в гармонізації особистості, подоланні внутрішніх перешкод, що заважають ефективному самовизначенню, використанню внутрішніх ресурсів, розвитку спонтанності й розкриттю творчого потенціалу людини. Явними результатами успішного тренінгу особистісного зростання повинні бути: адекватна самооцінка, зміна стратегій поведінки, зняття бар'єрів у спілкуванні [6].

На нашу думку, можливості тренінгу особистісного зростання в розвитку персоналу організації недостатньо враховується керівниками в силу низки причин, а саме, відсутність достовірної інформації, недостатнє врахування важливості особистісного зростання персоналу для успіху функціонування організації, неможливість виділити час для проведення соціально-психологічного тренінгу, побоювання щодо кваліфікації тренера або результатів тренінгу тощо.

Постановка завдання. В представлені роботі аналізуються особливості тренінгу особистісного зростання як ресурсу підвищення ефективності функціонування організації та збагачення її культурного потенціалу, а також представлений тренінг «Життєконструювання особистості», який є варіантом успішно апробованого тренінгу особистісного росту, що показав свою ефективність у формуванні потреби в активній життєвій позиції, підвищенні відповідальності за своє життя; сприянні появі нових цілей та планів щодо майбутнього, прагненню проявити себе, саморозвиватися і самовдосконалюватися тощо у працівників ОВС [2].

Результати. Психологічний тренінг особистісного зростання - це певна психологічна дія, заснована на активних методах групової роботи. Це форма спеціально організованого спілкування, у ході якого вирішуються питання розвитку особистості, формування навичок

спілкування з людьми, надання психологічної допомоги і підтримки, що дозволяють знімати стереотипи й вирішувати особистісні проблеми учасників.

Під час тренінгу будь-яка група у своєму розвитку проходить певні етапи. У тренінговій практиці найчастіше виокремлюють наступні етапи розвитку групи:

1. Знайомство, перший контакт, народження групи (включає організацію групи і знайомство з групою).

2. Емоційне притирання (стадія індивідуальних цілей), стадія приєднання (на цій стадії метою у кожного учасника є справити враження).

На стадії першого контакту спрацьовують інстинкт самозбереження і сексуальний інстинкт. Це проявляється в груповому процесі через:

- створення комфортного стану, що зумовлює формування підгруп;
- оцінку групи для своєї участі - перевірку "на міцність" тренера і учасників групи;
- відмінність між статями - прагнення сподобатися - флірт, кокетування тощо.

3. Стадія агресії/регресії, конфронтації, усвідомлення групової цілі.

4. Конструктивна робота, цілісність, гармонія. Мета для учасників: усвідомлення, що вони є єдиним цілим. На цьому етапі починається конструктивна діяльність, формується єдина групова мета.

5. Завершення, прощання, завдання на новий етап. На цьому етапі може з'явитися нова мета, і це може бути нова група, можливо з тими ж людьми.

6. Рефлексія/спогад, накопичення інформації.

Тренінги особистісного зростання у своєму розпорядженні мають низку чинників впливу на членів групи, до яких можна віднести такі [3, 5 та ін.]:

- Відверта сповідь учасника, розкриття себе перед групою.
- Зворотний зв'язок, наявність інформації про те, як сприймають учасника, його вчинки інші члени групи.

- Переживання сильних емоцій.
- Переживання приналежності до спільноти.
- Можливість допомагати іншим, альтруїзм.
- Можливість спостерігати досвід чужих переживань, взаємодій. Немає повного розуміння того, як впливає цей чинник, проте ефект особистісних змін учасників групи, що не беруть активної участі в груповому процесі, а займають позицію пасивного спостерігача, не викликає сумнівів.

- Виявлення схожості.
- Можливість експериментувати, випробовувати себе в нових формах взаємодії.
- Народження нових надій. Участь в групі породжує сподівання на можливість змінити себе і своє життя.
- Когнітивні чинники. У процесі проходження тренінгу на свідомому і підсвідомому рівні змінюється уявлення про себе і навколишній світ.

Необхідною умовою діяльності тренінгових груп є зворотний зв'язок. Зворотний зв'язок у психологічному тренінгу можна визначити як сукупність методів і прийомів, спрямованих на отримання учасниками і (або) ведучим інформації про те, як їх поведінка позначається на інших учасниках тренінгового процесу. Складниками цього є і певним чином організовані висловлювання ведучого і учасників групи, і набір спеціальних тренінгових процедур.

Д.У. Джонсон розглядає зворотний зв'язок як вираження почуттів і думок щодо поведінки іншої людини [1]. На думку автора, мета зворотного зв'язку - дати таку інформацію, яка допоможе партнерові зрозуміти, як його поведінка впливає на вас і як ви його сприймаєте. Тому важливо давати зворотний зв'язок так, щоб інформація не була загрозливою для партнера і не призводила до захисту ним його "Я". Чим більше захисних реакцій, тим менша вірогідність того, що партнер почує й зрозуміє ваш зворотний зв'язок. Далі автор наводить ознаки зворотного зв'язку, які сприяють розумінню і не викликають захисних реакцій у партнера:

1. У зворотному зв'язку потрібно звертати увагу на поведінку партнера, а не на його особистість.
2. Зворотний зв'язок варто будувати більше на спостереженні, ніж на умовисновку.
3. У зворотному зв'язку повинен використовуватися більше опис, ніж власна думка.

4. У зворотному зв'язку варто відображати поведінку, яка стосується певної ситуації "тут і зараз", а не поведінки "взагалі", "там" і "тоді".

5. У зворотному зв'язку потрібно намагатися вивчати різні можливості, а не виголошувати відповіді або рішення.

6. У зворотному зв'язку потрібно висловлювати більшою мірою свої думки або інформацію, ніж поради.

7. Потрібно звернути увагу на цінність зворотного зв'язку для партнера. Він не повинен бути "виходом із становища" для того, хто його дає.

8. Зворотний зв'язок повинен містити ймовірніше ту кількість інформації, яку партнер може використати, ніж ту, яку ви маєте або вам хотілось би дати.

9. Передаючи зворотний зв'язок, необхідно враховувати чинники часу й місця так, щоб інформація, яка стосується партнера, сприймалась у сприятливий час.

10. Зворотний зв'язок повинен відображати більше того, що сказано, ніж того, чому це сказано. Коли зворотний зв'язок відображає що, як, коли, де щодо сказаного, він ґрунтується на характеристиках, які ми спостерігаємо [1, с. 24-26].

Члени групи можуть проявляти і виражати різні емоції, переживати безліч почуттів, брати або не брати участь у розв'язанні власних ситуацій, ставати учасниками ситуацій інших членів групи. У будь-якому разі це можна розглядати як набуття особистого досвіду, розвиток особистості. До того ж, чи успішний був учасник тренінгу чи ні, він уже не зможе жити, як раніше, оскільки в нього з'явився новий досвід. Усвідомлення і розуміння себе або ситуації може з'явитися пізніше. Це називається тренінговим ефектом. Він може настати і через досить великий проміжок часу. Прогнозування в даному разі неможливе. Як тренінговий ефект, можуть з'явитися нові стереотипи поведінки, підвищена сенсорна чутливість, образливість, залежність від тренінгу тощо.

На жаль, під вивіскою психологічних тренінгів особистісного зростання іноді працюють шахраї. Грамотні і вмілі маніпулятори, за допомогою серйозних психотехнік, вводять людей у стан залежності від тренінгу, примушують оплачувати нові і нові ступені навчання, вартість яких постійно підвищується. Наполягають на притягненні до курсу нових осіб з числа близьких і знайомих. До бажаючих покинути тренінг застосовується жорсткий психологічний пресинг. Не потрапити на вудку зловмисників допоможе уважне ставлення до обраного тренінгу та тренера. Організатора тренінга повинні насторожити такі моменти:

- підвищений, майже агресивний ентузіазм, з яким розписуються всі принади курсу;
- необхідність заплатити за навчання тут і зараз. Якщо ви посилаєтесь на відсутність потрібної суми, вам охоче пропонують гроші в борг;
- заборона розповідати за межами групи про те, що відбувається на заняттях;
- різкий негатив тренера до бажаючих покинути групу;
- групу емоційно "накачують", створюючи прихильність до курсу. В ході навчання, всередині групи ви відчуваєте сильний емоційний підйом, почуття спорідненості зі ще чужими людьми, але не можете зрозуміти або виразно пояснити його причини.

Запропонований тренінг особистісного росту «Життєконструювання особистості» дає можливість учасникам усвідомлювати власні бажання, прагнення і причини своїх вчинків, ставити і досягати поставлених цілей, брати на себе відповідальність за духовне, психологічне і матеріальне благополуччя свого життя.

Заняття розраховані на роботу впродовж трьох днів з групою в кількості 10–15 осіб. Тренінгові заняття розбиті на три тематичних блоки.

Тема першого дня занять: «Знайомство» зі своїм життям. Перед учасниками тренінгу ставлять завдання – проаналізувати власний життєвий досвід. Тренеру необхідно допомогти учасникам тренінгу сформулювати розуміння того, наскільки людина усвідомлює свої проблеми, потреби і бажання, адже усвідомлені – означає контрольовані. Крім цього тренер розповідає учасникам про особливості переживання кризи середини життя і знайомить їх з різноманітними категоріями внутрішніх ресурсів, які допомагають вирішувати складні життєві ситуації.

У другий день проходить заняття під назвою «Життєві цінності в чотирьох сферах життя: професійній, сімейній, захоплень, самоосвіти». Його мета: з'ясувати, що (або хто) заважає учасникам тренінгу відчувати щасливе, наповнене справами та позитивними емоціями життя. Дати можливість учасникам тренінгу розкрити власні можливості та потенціал дії.

Мета третього дня занять «Саморозвиток – шанс вдосконалювати життя»: розглянути можливість набуття нового досвіду та визначити особистісні якості і можливості учасників тренінгу для саморозвитку, самовдосконалення і формування активної життєвої позиції. Відновлення стійкості, здатності до позитивного самовідчуття в учасників тренінгу.

На початку занять учасники тренінгу сумісно з тренером формують правила роботи в тренінговій групі:

У тренінгу використано декілька форм роботи, а саме:

- лекція, теоретичне обґрунтування;
- обговорення за допомогою постановки різноманітних видів питань, групова дискусія;
- психотренінгові вправи;
- наведення притчі, метафори;
- робота з метафоричними картами СОРЕ.

В тренінгу пропонується міні-лекція на тему «Прийняття нового».

Види питань тренінгу:

1) питання-констатація – спрямовані на визначення теми, побудову змісту бесіди, установлення рамок тощо. Наприклад, «Що нового у Вас відбулося, Які висновки з цього можна зробити, Які питання залишилися не розкриті?».

2) питання-роз'яснення – дають можливість тренеру та учасникам тренінгу краще зрозуміти ситуацію про яку розповідає людина. Наприклад, «Які роки Вашого життя найбільш насиченні подіями? Які періоди Вашого життя залишилися не відзначеними пам'ятними життєвими подіями?».

3) питання-конкретизація – роблять зміст бесіди, дискусії більш конкретним, розкривають сутність переживань. Наприклад, «Які враження Ви отримали від гри? Що у Вас викликає страх? Для чого Вам потрібний страх?».

4) питання-пояснення – спрямовані на формування розуміння ситуації людиною, якій задають питання. Наприклад, «Як Ви думаєте, які події минулого привели (приведуть в майбутньому) до Вашого сьогоденного положення (суспільного, сімейного, матеріального тощо)?».

5) питання зворотного зв'язку – дають можливість усвідомити учасникам тренінгу свій емоційний стан, поведінку, почуття тощо у ситуації «тут і тепер». Наприклад, «Що Ви зараз відчуваєте? Які почуття у Вас викликала вправа?».

Психотренінгові вправи – активний метод групової (індивідуальної) роботи з метою формування певного набору вмінь та усвідомлення мотивів, цілей своєї поведінки тощо, дає можливість учасникам групи отримати оцінку своєї діяльності, порівняти себе з оточуючими і відкоригувати власні емоційні та поведінкові прояви.

На початку занять використовувалися ігри, які сприяли активувати увагу учасників, краще познайомитися і узнати один одного, запам'ятати імена, зняти напруженість, «панцир» захисту в учасників тренінгу. Це такі вправи як, «Знайомство», «Мої очікування від тренінгу», «Взаємні презентації», «Шлюбне оголошення».

Вправа-розминка дозволяє «розігріти» групу, мобілізувати її для подальшої роботи. Також використовується для заповнення паузи та зміни форм роботи у період зниження активності учасників. Такі вправи широко представлені у роботах І.В. Вачкова, О.П. Горбушиної та ін.

Вправи-дослідження – створюють умови для самопізнання учасниками тренінгу почуттів, стосунків, відношень, думок, поведінки тощо. У нашому тренінгу використовувалися наступні:

- «Автобіографія» – побудована на основі причинно-цільової концепції психологічного часу Є.І. Головахи та О.О. Кроніка. Основна мета цієї вправи – відчути, усвідомити, яким чином наше минуле вплинуло на наше сьогодення і як цей вплив продовжує діяти досі, щоб звільнитися від тих стереотипів поведінки, котрі не відповідають нашим теперішнім інтересам.

- «Енергетичний пиріг» – дослідити, на що учасник тренінгу витрачає свої сили і чим зневажає, нехтує. Сформулювати розуміння однобічного планування свого життя, навчити розрізняти справжні бажання й випадкові пориви, чітко визначати, що дійсно є важливим, а що тільки таким здається. Допомогти зрозуміти, що рух в одному напрямку недостатній для повного та насиченого життя.

- Психотехніка «Гарні назви», мета – акцентувати увагу учасника на пошуках змін, тобто процесах які приведуть до розвитку особистості.

- «Я дарю тобі» сприяє рефлексії та прояву почуттів.

Вправи спрямовані на зміни і / або формування – сприяють змінам (почуттів, установок, неконструктивних форм поведінки тощо) і формують нові вміння, відношення до себе та оточуючих, оптимальні форми поведінки тощо. До таких вправ нашого тренінгу належать:

- «Що може бути гірше?» – допомагає навчитися долати виникаючі складності в змодельованій життєвій ситуації, сформувані психологічну стійкість до сприйняття проблемної ситуації в реальності.

Розвиваючі вправи – сприяють розвитку (прийняття себе, свого минулого життя і теперішнього, підвищення відповідальності тощо), дають можливість потренуватися у нових формах поведінки і висловлення своїх почуттів, отримати новий досвід, вчать планувати конкретні кроки до реальних змін у житті. У тренінгу «Життєконструювання особистості» використовувалися наступні розвиваючі вправи:

- «Якби я...» – розвиває унікальну здібність прогнозувати своє майбутнє; вчить усвідомлювати, що жаль про минуле – це стримання конструктивної поведінки сьогодення;

- «Життєві цінності» – допомагає визначити, які життєві цінності в якій сфері життя є значимими, першочерговими для учасника тренінгу, а які другорядними.

Якщо під час виконання вправи вибір найголовніших цінностей життя пройшов важко, проблематично, то можна досягти бажаного результату (усвідомлення – чого ж дійсно бажає робити людина в цьому житті і як його прожити), використавши розвиваючу вправу «Три роки», розроблену Дж. Рейнуотер;

- «Гальмівні колодки» – розкриває, як спрага діяльності та прагнення позитивних результатів неусвідомлено гальмуються іншими людьми (обставинами);

- «Тигр виходить з вольєру» – розкриває для кожного учасника тренінгу значимість таких сфер життя як, професія, сім'я, захоплення і саморозвиток. Дає можливість визначити які «рамки» стримують людину і те, як вона може їх подолати.

- «Розширюємо рамки» – ставить під сумнів накази і заборони, за які тримається людина. Тим самим допомагає знайти напрямок, у якому може розвиватися особистість, якщо знімете окови та розширите рамки свідомості і поведінки;

- «У чому мені повезло в житті» – підвищити рівень життєвого оптимізму, допомогти людині побачити джерела радості, котрі вона не помічала раніше, створити гарний настрій на роботу.

- Психотехніка візуалізації «Занедбаний сад» – формує вміння визначати першочергове у ситуаціях перевантаження справами, структурувати досвід, вирівняти емоційний фон.

Робота з метафоричними картами COPE, заохочують людину до саморозкриття і щирості, створюють атмосферу безпеки і довіри, сприяють особистісному росту.

- «Обертові двері» – сприяє концентрації уваги на факторах, що як заважають учасникам при розв'язанні проблем, так і мобілізують сили для їх вирішення;

- «Чудо і Ви – шість категорій внутрішніх ресурсів» – формує в учасників тренінгу поняття про різноманітні категорії внутрішніх ресурсів, які допомагають вирішувати складні життєві ситуації. Допомагає учасникам виявити, які з цих ресурсів малодоступні для них у періоди переживання криз і до яких внутрішніх ресурсів слід звертатися за допомогою;

- «Внутрішня тінь» – сприяє виявленню суперечливих сил, які можуть привести до трансформації внутрішньої боротьби і опору в могутній життєвий потік конструктивного вирішення проблем;

- «Роздоріжжя» – сприяє процесу переоцінки цінностей під час переживання кризи середини життя і вибору шляху для конструктивного опанування даною кризою.

Використання тренером у своїй роботі різноманітних притч, метафор, філософських узагальнень, висловлювань знаменитих людей допоможе учасникам тренінгу краще зрозуміти кризові ситуації і переживання, що їх супроводжують.

Висновки. Запропонований тренінг особистісного росту «Життєконструювання особистості» є соціально-психологічним засобом, який може бути використаний бізнес-психологами різноманітних організацій з метою розвинення соціально важливих особистісних

якостей персоналу, підвищення конкурентоспроможності та ефективності функціонування персоналу, збільшення культурного капіталу організації.

Список використаних джерел:

1. Джонсон Д.У. Тренинг общения и развития; пер. с англ. / Д.У. Джонсон. - М. : Издательская группа "Прогресс", 2000. - 248 с.
2. Доценко В.В. Навчально-тренінгова програма «Життєконструювання особистості в кризові періоди життя» / В.В. Доценко // Практична психологія та соціальна робота. – Київ, 2012. – № 1 – С. 19–26.
3. Макшанов С.И. Психология тренинга / С.И. Макшанов. - СПб., 1997. -214 с.
4. Рудестам К. Групповая психотерапия. Психокоррекционные группы: теория и практика; пер. с англ. / К. Рудестам. - М.: Прогресс, 1993. - 386 с.
5. Сидоренко Е.В. Технологии создания тренинга. От замысла к результату / Е.В. Сидоренко. - СПб.: Речь, 2007. - 336 с.
6. Шевцова И.В. Тренинг тренеров: 9 дней личностного роста / И.В. Шевцова. - СПб.: Речь, 2006. - 128 с.

17.09.2015