



ПРИНЦИПИ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ПРОВЕДЕННЯ ТРЕНІНГУ ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО СПРЯМУВАННЯ

Людмила МОРОЗ

Copyright © 2003

Суспільна проблема. В Україні в останні роки спостерігається постійне зростання попиту на проведення професійно-психологічного тренінгу персоналу з боку державних та недержавних організацій. У цій ситуації, постійно зростає й кількість тих, хто пропонує свої послуги як керівники психологічних тренінгів. У зв'язку з цим високопрофесійні фахівці у сфері тренінгових технологій намагаються не допустити профанації зазначеного виду роботи, вимагають її здійснення на належному методологічному та методичному рівнях.

Мета статті – обґрунтування системи принципів професійно-психологічного тренінгу персоналу правоохоронних органів.

Авторська ідея. Принципи розглядаються нами як основні вихідні положення, провідні ідеї, якими слід керуватися при організації тренінгу, правила коректного використання цього методу. Доречно вказати на **загальні принципи** організації будь-якого тренінгу (або принципи першого порядку)*, а також

на **специфічні принципи** організації цільових видів тренінгу (принципи другого порядку). У цьому контексті доцільно виокремити принаймні **чотири цільові різновиди тренінгу:**

психологічний тренінг, сфокусований на індивідуальності (тренування уваги, пам'яті, креативності тощо), при якому груповий характер занять бажаний, але не обов'язковий;

соціально-психологічний тренінг (комунікативний, лідерства, формування команди), центрований на взаємодії особистості і групи;

професійний тренінг, спрямований насамперед на розвиток професійних якостей та вмій (наприклад, тренінг продаж);

професійно-психологічний тренінг, який є синтезом вищезгаданих різновидів тренінгу і спрямований на особистість як суб'єкта життєдіяльності (наприклад, тренінг "КСБ" – комунікація, стрес, безпека, розроблений В.О. Лефтеровим [4], комунікативний тренінг для слідчих або оперативних працівників міліції).

До принципів першого порядку можна віднести такі:

- організаційні принципи створення тренінгового середовища,
- етико-екологічні принципи,
- принципи навчання дорослих,
- керівні принципи поведіння учасників тренінгу.

Наведені загальні принципи конкретизуються залежно від цільових завдань тренінгу.

* У працях Ю. Ємельянова, В. Захарової, Г. Ковальова, С. Макшанова, Х. Міккіна, Л. Петровської, О. Сидоренко, Н. Хрящової, Т. Яценко та інших сформульовані **принципові положення щодо організації і проведення соціально-психологічного тренінгу (СПТ)**, які потребують уточнення та конкретизації у проєкції на предмет нашого дослідження – **тренінг професійно-психологічного спрямування (ППТ)**.

Організаційні принципи створення тренінгового середовища:

- системної детермінації;
- реалістичності (релевантності структурних вправ завданням тренінгу, їх валідності, надійності та оптимальної складності);
- достатності матеріально-технічного забезпечення;
- належного підбору учасників тренінгу (визначення кількісного та якісного складу групи);
- відповідності місця проведення та тривалості тренінгу його завданням.

Етико-екологічні принципи:

- не нанесення шкоди, або принцип “не зашкодь”;
- конфіденційності;
- „тут і тепер”;
- визначеності стосунків групи із соціальним оточенням (“відкрита” або “закрита” група).

Принципи навчання дорослих:

- актуальність;
- неформальне спілкування, демократичний стиль ведення групи;
- необхідне та достатнє інформаційне забезпечення;
- опора на досвід;
- різноманіття форм і методів роботи;
- емоційно-інтелектуального насичення навчання;
- спрямування на практичне застосування набутих знань і вмій.

Керівні принципи поведіння учасників тренінгу:

- чітке визначення і дотримання учасниками тренінгу правил поведінки;
- активна участь учасників тренінгу в усіх видах роботи;
- прийняття учасниками тренінгу творчої, дослідницької позиції;
- об’єктивації поведінки шляхом надання адекватного зворотного зв’язку;
- толерантність та щирість взаємостосунків;
- ефективне використання часу занять.

Сутнісний зміст дослідження.

Принципи тренінгу змістовно пов’язані із чинниками змін індивідуально-пси-

хологічних та групових феноменів, утілення яких належить до принципових умов ефективного застосування методу. Професійно-психологічний тренінг (ППТ) спрямований на привласнення людиною специфічних професійних знань, навичок, умінь, корекцію установок, розвиток особистісних якостей через інтеріоризацію особливостей професійного середовища, об’єктів та характеру взаємодії з ним професіонала. У результаті тренінгу фахівець (чи група фахівців) досягає нового рівня усвідомлення професійного середовища (соціального і фізичного), себе в ньому, й опановує засобами його перетворення для досягнення цілей власної профдіяльності.

Зміни психологічних характеристик професіонала або групи професіоналів – результат руху від зовнішнього до внутрішнього, від пропонованих у тренінгу зразків поведінки і діяльності до їх усвідомлення і включення у пізнавальні та регулятивні структури психіки у вигляді умінь, навичок, установок. Усе це зумовлює потребу створення під час тренінгу специфічного середовища, що враховує вимоги професійної реальності, індивідуально-психологічні особливості його учасників і створює ефекти системної детермінації психологічних властивостей та утворень, які мають зазнати відповідних позитивних змін. При цьому враховується і та обставина, що психологічні утворення, котрі виникають у процесі інтеріоризації зовнішнього професійного контексту, активізують самокорекцію, самоуправління і в підсумку – впливають на діяльність, яка їх породжує.

Новостворене середовище професійного тренінгу суперечливе в кількох аспектах, формується з урахуванням низки істотних протиріч. *По-перше*, середовище тренінгу досить специфічне і є врешті-решт лише частиною більш широкого соціального оточення, у якому відбувається життєдіяльність суб’єкта профдіяльності. Це потребує обґрунто-

ваного прогнозу можливостей переносу змін, котрі спричинюються тренінгом, у реальний і потенційний професійний контекст. Домагання спроектованих змін, котрі відбулися у професійних та особистісних характеристиках учасників, можливе, якщо об'єктивні параметри їхнього життєдіяння допускають імовірність подібних психологічних трансформацій. Якщо потенціал змін, які відбулися у просторі-часі тренінгу, виявляється недостатнім для подолання опору середовища, то психологічні передумови розвитку професіонала залишаються нереалізованими. Але й у цьому разі не можна говорити про неефективність тренінгу, а лише про наявність об'єктивних обмежень психокультурного розвитку людини. Тому при розробці тренінгової програми треба враховувати: а) досить широкий спектр зовнішніх обставин (зокрема, таких, як ситуація в країні, організації, ставлення керівництва до цілей тренінгу тощо); б) той факт, що створення середовища тренінгу повинне передбачати присутність у ньому як специфічних, так і універсальних елементів психологічної взаємодії. Так, доречно вважати на індивідуальні особливості життєвого і професійного досвіду фахівців, які проходять тренінг, чії суб'єктивні оцінки імовірності і значущості складових профдіяльності можуть істотно відрізнятись. До загальних необхідних властивостей усіх засобів адекватного наповнення середовища професійного тренінгу відноситься ізоморфізм, який передбачає адекватне відображення в рольових і ситуаційних іграх, психогімнастичних вправах, ситуаціях для аналізу, дискусіях структури оригіналу (реальних і прогнозованих професійних ситуацій), а також у наданні учасникам можливості брати участь у різних видах роботи, вибраних з їхньої ініціативи. Водночас кожен суб'єкт тренінгового процесу не повинен забувати, що тренінгова ситуація – штучна,

а не реальна, що це швидше гра, ніж серйозне випробування, тому ціна помилки в ній не фатальна, а відносна й особисто не принизлива.

По-друге, ще однією суперечністю, від розв'язання якої залежить ефективність тренінгу, є та, що відображає розмежування між поставленими цілями і готовністю учасників змінитися. Зміни неможливі без зусиль, значних психологічних та енергетичних витрат, що само собою може викликати напруження й активізувати психологічний захист. Ось чому середовище тренінгу, з одного боку, має бути достатньо психологічно безпечним для учасників, а з іншого – зберігати достатній рівень новизни і проблемності. При цьому важливо забезпечити психологічну безпеку, яка б гарантувала повагу до особистості кожного, значущості займаної ним позиції, врахування його людського потенціалу. Багато що в даному контексті залежить від релевантності структурних вправ завданням тренінгу, їх валідності, надійності та оптимальної складності [8]. До того ж треба також дбати про оптимальне співвідношення “натурної” і “знаково-символічної” матеріалізації фрагментів середовища тренінгу [1].

По-третє, реалізація організаційних принципів створення тренінгового середовища безпосередньо пов'язана з кваліфікацією ведучого, котра утворює передумови для повного дотримання вимог похідних принципів, що визначають поведінку і діяльність учасників групи. Серед них, безперечно, важливе значення мають принципи достатності матеріально-технічного забезпечення, належного підбору учасників тренінгу, відповідності місця проведення та тривалості тренінгу його завданням. Зокрема, принцип належного комплектування тренінгової групи визначає якісну та кількісну характеристики групи. Якісні параметри характеризують її з огляду на стать, вік, деякі психічні

властивості особистості (які можуть оцінюватися за допомогою попередньої психодіагностики учасників тренінгу), професійна приналежність, рівень посадової ієрархії; кількісні – оптимальний склад групи для відтворення реальних професійних ситуацій, їх обговорення та рефлексії (орієнтовно 12–15 осіб).

Досвід провідних *центрів тренінгу поліції* (Велика Британія, Німеччина) свідчить про необхідність створення спеціальних тренінгових класів, а також спеціальних кабінетів та полігонів, що відтворюють умови професійної діяльності правоохоронців, проведення інтенсивних тренінгових курсів тривалістю 3–5 днів (до одного тижня). Важко сподіватися, що при існуючому навантаженні правоохоронців буде можливість відволікати їх від виконання службових обов'язків на більш тривалий термін. У перспективі це питання не буде таким нагальним, якщо тренінги увійдуть у практику підвищення кваліфікації правоохоронців.

Не менш важливе послідовне дотримання етико-екологічних принципів (не нанесення шкоди тощо). Тим більше, що тренінг поліції частіше відбувається в режимі “закритих”, а не “відкритих” груп. Це означає, що Т-група працює постійно у тому самому складі: після того, як робота групи почалася, нові учасники до неї не залучаються. Якщо хтось з учасників пропускає кілька годин занять, то його можна (за згодою групи) задіяти в подальшу роботу за умови, що він дізнається про все, що відбулося в групі за час його відсутності.

Оскільки професійно-психологічний тренінг орієнтований на роботу з дорослими людьми, зупинимось на деяких принципах освіти дорослих [10]. Проведення занять з дорослими, як це впливає з концепції безперервної освіти, має свою специфіку, котру визначають особливості мотивації, наявність у зрілої людини певної суми знань та життєвого досвіду.

Згідно з теорією “чотирьох циклів навчання дорослих” Колбі (Colbi) заняття краще за все розпочинати з постановки проблеми, інформування слухачів й актуалізації їхнього власного життєвого досвіду. Необхідно не тільки викласти освітній матеріал, а й виділити час для його обмірковування, інтерпретації в малих групах. Не менш важливо активізувати процеси переживання (робота з емоціями) та стимулювати в учасників бажання особисто взяти участь у складанні плану дій. Тому в системі будь-якого тренінгу повинна витримуватися така дидактична схема:

I сесія – введення у тему та підготовка групи до її сприйняття; отримання певного досвіду (experience);

II сесія – активізація цього здобутого досвіду, його усвідомлення та обдумування (review/reflect) ;

III сесія – інтерпретація (interpret);

IV сесія – розробка плану дій (action plan).

Для того щоб всі вищевикладені принципи “працювали на результат”, слід подбати не тільки про технологію роботи ведучого, а й про те, щоб учасники тренінгу дотримувалися певних чітко визначених правил поведінки. Добре, коли вони самі сформулюють такі правила й самі дисциплінують порушників. Мотивація участі особи у тренінгу залежить від того, наскільки підняті в ньому проблеми є актуальними, передусім новими і явно нагальними. Відтак завдання тренера першочергово зводиться до того, щоб створити проблемну ситуацію, спираючись на значущі потреби, мотиви та інтереси учасників занять.

Принцип активності вимагає максимального суб'єктного задіяння в інтенсивну роботу всіх учасників тренінгу. Активність останніх відмінна порівняно з їх буденною життєактивністю чи у ситуаціях слухання лекції, або прочитання посібника із застосування тієї чи іншої технології. Під час тренінгу

кожен отримує змогу прилучитися до спеціально розробленої тренером чи самопродуктивної діяльності. Це може бути виконання психогімнастичних вправ, програвання певної професійно значущої ситуації, спостереження за поведінкою інших за спеціальною схемою, розробка проектів діяльності в індивідуальному чи груповому режимі. Активізувати особисту участь кожного у тренінгу найкраще шляхом відповідного настановлення на групові дії будь-якого моменту взаємодіявання. Особливо ефективними в досягненні тренінгових цілей є вправи на усвідомлення, апробування і відпрацювання прийомів і способів поведінки у втіленні ідей, запропонованих тренером чи групою, передусім у процесі паритетної вмотивованої комунікації, коли легко порівняти себе з іншими, керівником. Отож принцип активності має спиратися на встановлену закономірність: у привласненні людиною досвіду 10% інформації сприйнятої на слух, 50% – за допомогою зорового каналу і 90% – у ситуаціях самостійної практичної діяльності.

Неформальне спілкування, демократичний стиль ведення групи має важливе значення для створення відкритої, невимушеної, творчої атмосфери психосоціальної взаємодії. Для працівників правоохоронних органів така атмосфера не зовсім звична через жорстку регламентацію стосунків у воєнізованих формуваннях, що змушує ведучого застосовувати “вправи-криголами” не тільки на початку тренінгу, а й за потреби упродовж всього часу занять.

Принцип дослідницької, творчої позиції учасників тренінгу пов’язаний з тим, що під час тренінгу є можливість самостійно відкрити та усвідомити ідеї, закономірності, альтернативи розв’язання проблем і, найголовніше, свої особисті ресурси, здібності й особливості, тобто експериментувати зі своєю та чужою поведінкою в широкому діапазоні

психологічних ситуацій. З цієї метою у тренінговій групі створюється креативне середовище, основними характеристиками якого є проблемність, невизначеність, внутрішнє взаємоприйняття тренером, а згодом і групою, поведінки кожного учасника.

Водночас реалізація принципу творчої позиції особи в тренінгу почасти зіштовхується з відчутним опором групи, нерідко налаштованої на отримання готових рецептів діяльності, певних алгоритмів поведінки у тій чи іншій ситуації і не готової до прийняття відповідальності за зміни, заявлені у меті інтенсивного взаємонавчання. Люди, котрі приходять у Т-групу, здебільшого мають досвід навчання у школі, інституті, де їм пропонувалися жорсткі правила, схеми чи моделі ефективної поведінки, які треба було вивчити і наслідувати у своїй практичній роботі. Зіштовхуючись з іншим, незвичним способом освоєння професійної діяльності, учасники групи виявляють невдоволення, іноді у досить ультимативній, навіть агресивній формі. Перебороти такий опір допомагають комунікативні ситуації, які дають змогу учасникам усвідомити важливість і необхідність формування у них готовності вільно експериментувати зі своєю поведінкою, творчо ставитися до життя, професійних обов’язків, свого індивідуального світу Я. Ведучий тренінгу в цьому разі повинен постійно генерувати ситуації, що дозволяють групі і кожному її учаснику глибоко осмислити причини своєї неготовності до самостійної діяльності, апробувати і відпрацювати нові способи поведінки і розв’язання проблемних професійних ситуацій. Отож-бо йдеться про реалізацію принципів необхідного та достатнього інформаційного забезпечення занять, опори на особистий досвід усіх присутніх.

Особливу значущість для тренінгу як методу передбачуваних змін має систематична рефлексія, сутністю якої є

осмислення та трансформація поведінки учасників з реактивного рівня самоусвідомлення профдіяльності на власне рефлексивний, коли у будь-якій ситуації фахівець свідомо осягає її мету у єдності обраних ним засобів її зреалізування, зважаючи на власний особистий потенціал. На початку тренінгу цей принцип реалізується ведучим (головні форми – тренерський вступ, коментар, підсумок), згодом він може бути переданий учасникам. При цьому універсальний засіб трансформації поведінки – зворотний зв'язок, який, поряд із структурними вправами, становить центральну ланку сучасних тренінгових технологій. Саме він забезпечує емоційно-інтелектуальне насичення навчального процесу та майбутнє практичне застосування набутих знань, умінь, норм і цінностей.

У традиційних формах професійної підготовки передбачається, що спочатку фахівець отримує інформацію, а згодом, через невизначений час, використовує її, після чого здійснюється самооцінка ним корисності отриманих знань. За традиційного навчання викладач зосереджений переважно на змістовній стороні (навчальному матеріалі), а у тренінгових технологіях ведучий насамперед турбується про рефлексію кожним отриманих знань, які мають переломитися через інтелект, досвід, емоційні переживання суб'єкта психологічної діяльності [12], що значною мірою залежить від адекватності зворотного зв'язку. Водночас останній допомагає глибоко усвідомити концептуальні моделі профдіяльності. Зокрема, під час підготовки, фахівець має змогу побачити неповноту своїх умінь і навичок, виявити “білі плями” теоретичних знань, нарешті неадекватність наявних установок і стереотипів. У такий спосіб механізми зворотного зв'язку дозволяють фахівцю співвідносити результати своєї діяльності з цілями тренінгу, що сприяє корекції неефективних

моделей поведінки, їх заміні на нові, ефективніші і надійніші.

Зворотний зв'язок може бути розділений на прямий, що забезпечується безпосередньо між учасниками тренінгу, і опосередкований технічними пристроями. У груповому професійному тренінгу використовуються обидві зазначені форми, що забезпечує його інтенсивний характер, необхідний для оперативного надання учасникам якомога більшої свободи їхньої поведінки і пошукових дій. За цих умов повнота і насиченість цього зв'язку активізує численні характеристики об'єктивації самовиявів учасників, полегшує подолання імпульсивності у їхній поведінці. Значний обсяг інформації і розмаїття форм її пред'явлення дають змогу здійснювати учасником тренінгу вибір тих фрагментів інформації, до прийняття яких він найбільше внутрішньо готовий. Це природно послабляє дію психологічних захистів, які об'єктивно активізуються при одержанні інформації про результати діяльності.

Л.А. Петровська [9] пропонує розрізняти такі форми зворотного зв'язку: а) навмисна – ненавмисна (свідомо передана і мимовільна); б) вербальна – невербальна (відповідно до засобів передачі). Ненавмисний зворотний зв'язок надходить до учасника тренінгу у процесі спостереження за діями конкретних осіб або групи в цілому, коли сприймаються сигнали, що свідомо не призначені для сторонніх, тому що послані мимоволі, невимушено. Під час тренінгу увага учасників може звертатися на необхідність постійного аналізу ненавмисного зворотного зв'язку, засоби якого знаходяться у їхньому розпорядженні. Особливість останнього – спонтанність, пов'язана із великою щирістю та адекватністю. Ця обставина не дискримінує значущість навмисного зворотного зв'язку через його зосередження на конкретних аспектах поведінки і діяльності, що дозволяє з мен-

шими витратами добувати інформацію, релевантну тренінговим цілям. Опосередковані форми отримання аналізованого зв'язку пов'язані з використанням технічних пристроїв (аудіо- і відеотехніки, мультимедіа, комп'ютера, навчальних машин), предметних результатів діяльності, а також ідеографічної продукції (буклетів програмованих інструкцій, малюнків і піктограм на ступників).

Принцип толерантності, широти взаємостосунків, або ще суб'єкт-суб'єктного (партнерського) спілкування, полягає у такій взаємодії учасників тренінгу, за якої враховуються інтереси, почуття, переживання, стани інших, визнається цінність їхньої особистості. Принцип суб'єкт-суб'єктного спілкування свого часу обґрунтувала Л.А. Петровська [9] й адаптував до практики тренінгу Ю.Н. Ємельянов [1]. Реалізація його вимог створює у групі атмосферу безпеки, довіри, відкритості, що дозволяє кожному експериментувати зі своєю поведінкою, не побоюючись помилок і не соромлячись. Зміст цього принципу надійно пов'язаний нормативно-змістовим наповненням принципів системної детермінації, творчої позиції учасників Т-групи.

Отже, чітке визначення і дотримання учасниками тренінгу правил поведіння, їхня активна участь в усіх видах роботи, необхідне та достатнє інформаційне забезпечення, емоційно-інтелектуальне насичення міжособистих взаємостосунків, використання різноманітних форм і методів роботи у цілому забезпечують як ефективне використання часу заняття, так і досягнення психоздоровчої мети інтенсивного навчання.

ВИСНОВКИ

1. Подана вище сукупність загальних принципів організації та проведення тренінгу, спеціальні принципи тренінгу професійно-психологічного спрямуван-

ня, розглянуті на прикладі підготовки фахівців з правоохоронної діяльності, ґрунтуються на теоретичних положеннях, що розкривають головні чинники прогнозованих змін особистості професіонала у процесі тренінгу. Встановлено чотири групи таких принципів: а) організаційні принципи створення тренінгового середовища, б) етико-екологічні принципи, в) принципи навчання дорослих, г) керівні принципи поведінки учасників тренінгу.

2. Доцільно виокремити специфічні принципи другого порядку, характерні для окремих видів тренінгу (психологічного, соціально-психологічного й професійного тренінгів, а також професійно-психологічного тренінгу, який є синтезом попередніх трьох), що хоч і подібні за змістом, але відрізняються за пріоритетністю, на що обов'язково треба зважати при розробці цільових тренінгових програм.

3. Усі групи встановлених принципів органічно пов'язані між собою; втілення вимог якогось одного принципу можливе за умов реалізації всіх інших. Так, наприклад, принцип активності важко реалізувати поза принципами актуальності центральної проблеми тренінгу, дослідницької й творчої позицій учасників тренінгу; а принцип реалістичності – поза принципів об'єктивації та надання адекватного зворотного зв'язку. Закономірний зв'язок змісту цих принципів очевидно може бути виявлений на основі системного підходу до становлення особистості професіонала.

1. *Емельянов Ю.Н.* Активное социально-психологическое обучение. – Л., 1985. – 167 с.

2. *Захаров В.П., Хряцева Н.Ю.* Социально-психологический тренинг. – Л., 1989. – 43 с.

3. *Ковалев Г.А.* Активное социальное обучение как метод коррекции психологических характеристик субъекта общения: Автореф. дисс... канд. психол. наук. – М., 1980. – 21 с.

4. *Лефтеров В.О., Тімченко О.В.* Психологічні детермінанти загибелі та поранень працівників органів внутрішніх справ:

Монографія. – Донецьк: ДІВС МВС України, 2002. – 324 с.

5. *Макшанов С.И.* Психология тренинга. – СПб.: Питер, 1997.

6. *Миккин Х.* Психологический эффект обратной видеосвязи // Средовые условия групповой деятельности / Под ред. Х. Миккина. – Таллинн, 1988. – С. 167–181.

7. *Мороз Л.І.* Професійно-психологічний тренінг у системі МВС // Проблеми розвитку педагогіки вищої школи в ХХІ столітті: теорія і практика. – Частина II. Психологічна підготовка фахівців до професійної діяльності: Матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., 30–31 травня 2002 р. – Одеса: НДРВВ ОЮІ НУВС, 2002. – С. 83–86.

8. *Мороз Л.І. Яковенко С.І.* Проблема валідності вправ психологічного тренінгу // Актуальні проблеми суїцидології. – К.: РВВ

КІВС, 2002. – С. 87–91.

9. *Петровская Л.А.* Теоретические и методические вопросы социально-психологического тренинга. – М.: МГУ, 1982. – 168 с.

10. Права людини. Робота міліції з маргінальними групами населення України // Посібник для тренерів / Укл. Л. Мороз та С. Яковенко. – К., 2003. – 204 с.

11. *Сидоренко Е.В., Хрящева Н.Ю.* Тренинг в практической подготовке психологов // Актуальные проблемы психологической теории и практики / Под ред. А.А. Крылова. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 1995. – С. 99–106.

12. *Яценко Т.С.* Активна соціально-психологічна підготовка вчителя до спілкування з учнями. – К.: Освіта, 1993. – 208 с.

Надійшла до редакції 2.06.03.



**Тернопільська академія народного господарства
Інститут експериментальних систем освіти
Науково-дослідницький центр «Економіка вищої освіти»
проводять 7 листопада 2003 року
Четверте щорічне зібрання наукової школи
професора Анатолія Фурмана на тему:**

«УНІВЕРСАЛІЇ І ПРИНЦИПИ ВІТАКУЛЬТУРНОЇ МЕТОДОЛОГІЇ»

У програмі передбачені наукова доповідь і співповіді, їх обговорення, дискусія, затвердження програми наукових досліджень на 2004 рік, фуршет.

До участі в роботі щорічного зібрання авторської наукової школи запрошуються доктори і кандидати наук, котрі професійно займаються розробкою нових методологічних підходів і сегментів. Планується приїзд науковців з інших міст України.

Довідки за телефоном у Тернополі: (0352) 53-39-76, ел. пошта: iese@torba.com