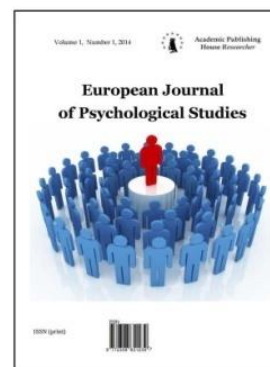


Copyright © 2019 by Academic Publishing House Researcher s.r.o.



Published in the Slovak Republic
European Journal of Psychological Studies
Has been issued since 2014.
E-ISSN: 2409-3297
2019, 7(1): 9-16

DOI: 10.13187/ejps.2019.7.9
www.ejournal12.com



Changing of the Psychoemotional State of Socio-Psychological Training Participants as an Indicator of Its Efficiency

Lyudmyla O. Kolisnyk ^{a, *}, Anna V. Luzan ^a, Oksana A. Kuzko ^a

^a Sumy State University, Ukraine

Abstract

The article is devoted to one of the topical and debatable topics of psychological science and practice – the problem of assessing the effectiveness of socio-psychological training. The paper reveals the concept of the effectiveness of socio-psychological training, describes the criteria for such effectiveness, lists the principles that must be followed when evaluating the effectiveness of training. The authors enumerate the possible effects of socio-psychological training, analyze methods for assessing its effectiveness. The researchers studied in detail the change in the psychoemotional state of the socio-psychological training participants as an indicator of its effectiveness. The paper presents the empirical study results of the dynamics of the psychoemotional state of socio-psychological training participants as an indicator of its effectiveness; conclusions are drawn based on a comparison of data from incoming and outgoing diagnostics of well-being, activity and mood of training participants.

Keywords: socio-psychological training, effectiveness, well-being, activity, mood.

1. Введение

В последнее время тренинговая форма работы стала одной из самых популярных в социально-психологической сфере. Такой спрос обусловлен, прежде всего, многочисленными преимуществами тренинга: возможность эмоционального контакта с окружающими, наличие обратной связи вместо критики, обеспечение реализации потребности в одобрении и принадлежности, постоянное поддержание внимания участников и тому подобное. С человеком на социально-психологическом тренинге происходит психологическая трансформация, которая вызывает определенное развитие, которое может продолжаться уже за пределами тренинговой среды и переноситься на жизнь и практическую деятельность человека (Куликова, 2000: 480).

Но, несмотря на это, результативность тренингов может быть разной, что обусловлено целым рядом факторов. Поэтому проблема эффективности социально-психологических тренингов, а также разработки адекватной и объективной системы оценки результативности тренингов была и остается одной из актуальных и дискуссионных проблем психологической науки и практики. Все еще недостаточно исследованы типичные эффекты и личностные изменения, происходящие в человеке в результате участия в тренинге.

* Corresponding author

E-mail addresses: kolisnyk24lyu@gmail.com (L.O. Kolisnyk)

2. Материалы и методы

Для исследования динамики психоэмоционального состояния участников социально-психологического тренинга была использована методика САН (самочувствие, активность и настроение). Последняя является опросником, состоящим из 30 пар противоположных характеристик. Каждая пара представляет собой шкалу, на которой участник отмечает степень актуализации той или иной характеристики своего состояния. Участникам предлагается оценить свое состояние, которое они испытывают в определенный момент, с помощью таблицы. Каждой паре надо выбрать ту характеристику, которая наиболее соответствует состоянию и отметить цифру, соответствующую степени (силе) выраженности данной характеристики.

Для реализации исследования было посещено 6 тренингов, в которых суммарно приняли участие 68 молодых людей в возрасте от 14 до 20 лет. Количество участников по каждому тренингу составляло от 12 до 16 человек. Цели посещенных тренингов касались креативности, эмоциональной саморегуляции, самопознания и саморазвития, разрешения конфликтов, противодействия бойкотов в школьной среде, развития профессиональной идентичности студентов и тому подобное.

Процедура опроса участников была проведена до начала тренинга и после его завершения. Каждый раз каждый исследуемый получал бланк, на котором делал соответствующие записи.

3. Обсуждение

Вопросу изучения эффективности тренинга уделяли внимание целый ряд ученых, в частности это – О.О. Горбатова, О.В. Евтихов, Н.В. Жадько, Т.В. Зайцева, О.Г. Лидерс, Д. Маккей, В.Е. Пахальян, К. Торн, Д.Ю. Устинов, М.А. Чуркина и другие (Безпалько, 2004; Вачков, 2010; Горбатова, 2008).

В самом общем виде эффективность любого тренинга определяется соответствием цели тренинга структуре проблематики участников и уникальности опыта тренера. Оценка успешности тренинга, как правило, осуществляется через субъективный и объективный показатели. Объективный – это адекватный целям и задачам тренинга психокоррекционный результат. Субъективный – удовлетворенность участников тренинга, при этом имеется в виду удовлетворенность как процессом, так и итогами тренинга в краткосрочной и долгосрочной перспективе.

Г.Х. Бакирова предлагает при оценке эффективности тренинга придерживаться следующих принципов: 1) критерии должны отражать цели, задачи и методы тренинга; 2) критерии должны характеризовать комплекс эффектов, достигаемых с помощью тренинга; 3) измерения эффектов тренинга целесообразно проводить как непосредственно после его проведения, так и через некоторое время; 4) следует применять субъективные оценки участников, а также объективные показатели изменений в поведении и деятельности (Бакирова, 2006: 142).

Наиболее известной системной оценкой эффективности тренингов является модель Д. Киркпатрика, состоящая из следующих уровней: реакция, усвоение поведения, результат, возврат вложений.

Реакция – это оценка тренинга участниками: понравился ли им тренинг, насколько, по их мнению, он был важным, насыщенным. Опрос проводится в "неформальной" обстановке в конце каждого дня и в конце всего тренинга.

Усвоение – устанавливается какие знания, навыки, техники и методы усвоены участниками тренинга. Для этого они заполняют определенные тесты, выполняют контрольные задания и отвечают на вопросы с последующей оценкой ответов, то есть проходят мини-экзамен в игровой форме. Полученные результаты более формализованные и используются для дальнейшего анализа.

Поведение – определяется изменение поведения участника в рабочей ситуации, применение им полученных навыков в рабочих условиях.

Результат – определяются измеряемые результаты (улучшение качества и производительности работы). Используются данные, полученные на уровне "усвоение".

Возврат вложений – оценивается возврат от вложений. Наиболее проблемный этап, поскольку, рассчитывая расходы по математической формуле, не всегда можно с

достоверной точностью определить цифровой показатель измерения результатов (Горбатова, 2008: 78).

В реальных условиях оценить проведенный тренинг не всегда возможно по всем перечисленным уровням. Нельзя забывать о влиянии на эффективность результата частоты проведения тренингов, выбранной тематики, состава тренинговых групп, квалификации тренеров и их сработанности, организационно-методических особенностей проведения тренинга и других факторов. К тому же, модель оценки программ Д. Киркпатрика критикуется некоторыми учеными за то, что в ней разработан механизм, который показывает, как оценивать, но нет информации о том, что оценивать.

Часто оценка тренинга проводится по формальным критериям: организационные моменты, техническая оснащенность, качество раздаточных материалов, эмоциональная удовлетворенность участников тренинга и тому подобное.

Выбранные для оценки критерии должны отражать суть проведенного тренинга. Это означает, что такие детали, как количество проведенных программ, общее число участников, перечень рассмотренных тем могут быть полезными, но не помогают оценить, произошли ли определенные изменения у участников социально-психологического тренинга.

Одним из широко используемых методов оценки эффективности тренинга является обратная связь. Различают кратковременную обратную связь (*short-term feedback*) – в тот же день или в течение 10 дней после проведения занятия, и длительную (*long-term feedback*) – через недели, месяцы или даже годы.

На сегодняшний день как наиболее распространенные средства оценки эффективности тренинга применяются самоотчеты участников тренинга, экспертная оценка, психодиагностические средства, оценка результатов деятельности – экономические критерии, производительность труда, характер расходов и др. (Федосюк, 2015: 174).

Перечень требований к критериям эффективности тренинга приводят М. Блам и Д. Нейлор: вероятность, реалистичность, репрезентативность, связанность с другими критериями, приемлемость для анализа деятельности, приемлемость для менеджмента, устойчивость в различных ситуациях, прогнозируемость, экономичность, допустимость, измеримость, релевантность, объективность, дискриминативность.

Для оценки тренинга как процесса необходимо выяснить: эмоциональное состояние участников (комфортность); оценку форм тренинга участниками; «сильные» и «слабые» блоки (информационные и игровые).

К критериям эффективного тренинга, наиболее часто встречающихся в учебно-методической литературе, относятся:

- 1) снижение эгоцентричных позиций в поведении участников;
- 2) обострение социальной чувствительности (снижение коммуникативных барьеров в отношении к другим людям);
- 3) ослабление действия защитных механизмов (меньше страха преодоление стереотипов, больше самораскрытия);
- 4) повышение чувства ответственности за свои слова и поступки;
- 5) объективизация поведения участников – у каждого повышается адекватность самооценки и взаимооценки;
- 6) актуализация творческого потенциала участников;
- 7) возникновение субъективного ощущения легкости в конце занятия и всего курса;
- 8) развитие самодостаточности группы;
- 9) повышение эффективности групповой работы.

Есть виды тренингов (группы встреч, например, или психодрама), где главной оценкой эффективности является мнение участников тренинга. Если участники тренинга по окончании занятий говорят, что им легче, то, значит, тренинг был эффективным, ведь именно на это он и был направлен (Ли, 2009).

Для качественного проведения оценки эффективности тренинга следует учитывать некоторые особенности:

- на результаты исследования эффективности тренинга могут влиять оценки отдельных людей, которым не показано участвовать в групповой работе, для решения их личных проблем необходима индивидуальная консультация или просто спокойствие и время;

- эмоциональные оценки участников не всегда совпадают с реальными;
- на эффективность тренинга влияет некорректно организованная процедура обучения: факультативность, спонтанность, отсутствие фокусировки на реальной проблеме, отношение к тренингу как к вознаграждению или отдыху; лучший способ оценить прогресс членов группы – осмотр выходных целей обучения и соотнесение их с результатами некоторой проверки участников, проведенной после окончания программы;
- в отдельных случаях для анализа полученных знаний, умений и навыков целесообразно вводить более стандартизированную систему проверки, например письменное задание, тесты понимания значений, устная проверка;
- эффективность тренинга – категория относительная, иногда для совершенствования программы и качества проведения тренинга целесообразно провести мониторинг его неэффективности (Пругченков, 1993: 27).

М. Мейгас предлагает определить "всякие изменения в человеке, возникающие под влиянием социально-психологического тренинга" понятием психологического эффекта социально-психологического тренинга (Федорчук, 2014: 235). М. Мейгас, Г. Пихоя, М. Сеет проводят классификацию эффектов социально-психологического тренинга по разным критериям (Горбатова, 2008: 65). Так, ученые выделяют положительный и отрицательный эффекты, индивидуальный и групповой, краткосрочный и длительный, ожидаемый и сопутствующий, специфический и общий и тому подобное.

Эффект социально-психологического тренинга кратковременный, когда изменения, возникшие под влиянием тренинга, не постоянны и исчезают через некоторое время. При длительном эффекте изменения необратимы и сохраняются в течение периода, значительно превышающего длительность самого тренинга. Вне группы тренинга под влиянием культурного и ценностного контекста обычного социального окружения возникают эффекты, связанные с включением измененных личностных диспозиций в социальное существование индивида вне благоприятных условий тренинговой группы. Такие эффекты, которые проявляются через некоторое время после окончания тренинговых сессий, ученые называют долговременными эффектами. Это может быть, как изменение личностных качеств участников, так и изменение личностных диспозиций, направленных на формирование новых прикладных качеств и навыков (Безпалько, 2004: 18).

По соответствию поставленным целям можно выделить: ожидаемый и сопутствующий эффекты (не имеющие прямого отношения к поставленной цели). С.А. Беличева называет пять основных ожидаемых эффектов социально-психологического тренинга:

- 1) получение психологических знаний – взглядов различных психологических школ на личность и процесс взаимодействия людей, движущие силы этого взаимодействия и приемы эффективного общения;
- 2) умения и навыки общения – в парном взаимодействии, в составе группы, при вступлении в контакт, при слушании и тому подобное;
- 3) коррекция (развитие, формирование) коммуникативных установок, таких как: партнерство – позиция силы, искренность – манипуляция, вовлеченность – избегание общения, настойчивость;
- 4) адекватное восприятие себя, других, ситуаций общения;
- 5) развитие, коррекция личности, ее глубинных образований, решения личностных, экзистенциальных проблем (Шевчук, 2011: 105).

К сопутствующим эффектам относят: развитие установки на социально-психологическую активность и связанных с ней характеристик; осознание общения как самостоятельной ценности; развитие гуманистической установки на партнера по общению; эффекты психотерапевтического типа: повышение уверенности в себе; осознание участниками того факта, что беспокоящие их проблемы не являются чем-то уникальным, что они присущи другим людям, а это порождает чувство облегчения; групповая поддержка, повышение самооценки; активизация чувства нужности другим людям; снижение внутренней напряженности; облегчение после обсуждения проблем конкретного участника, расширение кругозора, развитие коммуникативных навыков, а также изменение психоэмоционального состояния участников (Вачков, 2010: 285-286).

Поскольку бывают разные виды тренингов, можно поставить вопрос о наличии специфического эффекта для каждого социально-психологического тренинга и общего эффекта, одинакового для всех видов.

Итак, существует целый ряд подходов к структурированию и классификации эффектов социально-психологического тренинга. Многообразие этих эффектов указывает на высокую производительность такой работы, связанной с развитием личностных качеств участников, выработкой новых навыков, коррекцией их психоэмоционального состояния и тому подобное. Одним из таких общих эффектов является положительное изменение психоэмоционального состояния участников тренинга. В тренинге человек переживает целую гамму эмоций, сменяющих друг друга в зависимости от особенностей его организации и проведения, часто это эвристические чувства, вызванные озарениями, увиденным новым. Изменение психоэмоционального состояния участников социально-психологического тренинга является одним из его эффектов, который в силу природы эмоций быстро проявляется и его достаточно легко отследить. Именно поэтому изучению динамики психоэмоционального состояния участников социально-психологического тренинга посвящено наше исследование.

4. Результаты и обсуждение

Применение выбранной методики и реализация описанной процедуры проведения эмпирического исследования позволили получить данные, отражающие динамику психоэмоционального состояния участников социально-психологического тренинга. Полученные и обобщенные результаты представлены в [Таблице 1](#), где приведены сдвиги в количестве участников с высокими показателями самочувствия, активности и настроения.

Анализ полученных результатов показал, что показатели самочувствия, активности и настроения участников по завершении всех тренингов увеличились по сравнению с входной диагностикой. Каждый раз это увеличение было существенным, но в отдельных случаях доля опрошенных, в которых самочувствие, активность и настроение улучшались к высоким показателям, увеличивалось в более чем в два раза. Так, например, в тренинге №2 количество участников с высоким показателем самочувствия увеличилось с 25 % до 56 %, а настроения – с 12,5 % до 31,25 %. В тренингах №4 и №6 доля людей с высокой активностью выросла с 8,33 % до 49,98 %, и с 10 % до 40 % соответственно.

Таблица 1. Количество участников, которые продемонстрировали высокие показатели самочувствия, активности и настроения (методика САН), %

№	Самочувствие				Активность				Настроение			
	До		После		До		После		До		После	
	Абс.	%	Абс.	%	Абс.	%	Абс.	%	Абс.	%	Абс.	%
T1	2	25	4	50	2	25	4	50	4	50	7	87,5
T2	4	25	9	56,25	2	12,5	5	31,25	9	56,25	11	68,75
T3	5	41,65	6	49,98	3	24,99	5	41,65	8	66,64	11	91,63
T4	3	24,99	6	49,98	1	8,33	6	49,98	7	58,31	11	91,63
T5	6	60	8	80	4	40	6	60	6	60	9	90
T6	2	20	4	40	1	10	4	40	5	50	7	70

Подобная тенденция, но в обратном направлении прослеживается и в изменении количества участников с низкими показателями самочувствия, активности и настроения. Числовые значения представлены в [Таблице 2](#).

Как показывают данные [Таблицы 2](#), количество участников с низкой активностью уменьшалось в каждом тренинге. Нередко такое снижение было существенным. Например,

в тренинге № 4 доля людей с низкой активностью уменьшилась в два раза (с 66,64 % до 33,32 %), по завершению тренинга № 5 таких совсем не осталось (до начала было 20%), а в тренинге №1 их осталось только 12,5 % (при том, что в начале было до 75 %).

Таблица 2. Количество участников, которые продемонстрировали низкие показатели самочувствия, активности и настроения (методика САН), %

№	Самочувствие				Активность				Настроение			
	До		После		До		После		До		После	
	Абс.	%	Абс.	%	Абс.	%	Абс.	%	Абс.	%	Абс.	%
T1	3	37,5	1	12,5	6	75	1	12,5	1	12,5	1	12,5
T2	5	31,25	2	12,5	9	56,25	6	37,5	2	12,5	1	6,25
T3	2	16,66	2	16,66	6	49,98	4	33,32	1	8,33	0	0
T4	4	33,32	4	33,32	8	66,64	4	33,32	1	8,33	1	8,33
T5	1	10	0	0	2	20	0	0	1	10	0	0
T6	5	50	4	40	5	50	4	40	2	20	1	10

Изменения в количестве лиц с плохим самочувствием были менее выразительные, однако тоже отличались. Например, в тренинге № 1 (с 3,5 % до 12,5 %), №2 (с 31,25 % до 12,5 %), №6 (с 50 % до 40 %), а в тренинге №5 людей с плохим самочувствием вовсе не осталось (в начале было 10 %).

Колебания численности испытуемых с плохим настроением наблюдалось лишь в отдельных случаях. Так, в тренинге №2 и №6 их количество уменьшилось в два раза (с 12,5 % до 6,25 % и с 20 % до 10 % соответственно), а в тренингах №3 и №5 таких совсем не осталось (по сравнению с началом – 8,33 % и 10 % соответственно).

5. Заключение

Таким образом, полученные данные свидетельствуют, что социально-психологический тренинг преимущественно всегда положительно влияет на изменение психоэмоционального состояния его участников. Это подтверждает тезис об эффективности и результативности такой формы работы как социально-психологически тренинг, а также позволяет рассматривать его как один из способов коррекции психоэмоциональных состояний личности.

Перспективой для дальнейших исследований является задача отследить какие факторы сказываются на эффективности тренинговой работы, а также как описанные данные различаются в зависимости от вида тренинга и его тематики.

Литература

- Бакирова, 2006** – Бакирова Г.Х. Тренинг управления персоналом. Санкт-Петербург: Речь. 2009. 400 с.
- Безпалько, 2004** – Безпалько О.В. Тренинг як інноваційна форма соціально-педагогічної роботи // Соціальна педагогіка: теорія та практика, 2004. 1. С. 22-28.
- Вачков, 2010** – Вачков И.В. Психологический тренинг: методология и методика проведения. М.: Эксмо. 2010. 560 с.
- Горбатова, 2008** – Горбатова Е.А. Теория и практика психологического тренинга: Учебное пособие. Санкт-Петербург. Речь. 2008. 320 с.
- Куликова, 2000** – Куликова Л.В. Психические состояния. Часть I : Общее представление о психических состояниях. Издательский дом «Питер», 2000. 512 с.
- Ли, 2009** – Ли Д. (2009). Практика группового тренинга. Санкт-Петербург. Издательский дом «Питер», 2009. 224 с.

Прутченков, 1993 – Прутченков А.С. Тренинг личностного роста: Методические разработки занятий социально-психологического тренинга. М., 1993. 47 с.

Федорчук, 2014 – Федорчук В.М. Тренінг особистісного зростання. Київ: «Центр учбової літератури». 2014. 250 с.

Федосюк, 2015 – Федосюк Я.В. Факторы, влияющие на эффективность тренинга и способы оценки результативности его проведения // *Историческая и социально-образовательная мысль*. Т. 7. №6, часть 1.

Шевчук, 2011 – Шевчук О.М. Організація і методика соціально-педагогічного тренінгу : Навчальний посібник. Умань : ПП Жовтий. 133 с.

Arthur et al., 2003 – Arthur W., Bennett Jr., Edens P.S., Bell S.T. Effectiveness of training in organizations: A meta-analysis of design and evaluation features // *Journal of Applied Psychology*, 2003, 88(2): 234-245.

Bulm, Neylor, 1968 – Bulm M., Neylor J. Industrial psychology. New York. 1968. P. 46-83.

Demerouti et al., 2011 – Demerouti E., Eeuwijk E., Snelder M., Wild U. Assessing the effects of a “personal effectiveness” training on psychological capital, assertiveness and self-awareness using self-other agreement // *Career Development International*, 2011. Vol. 16. Is. 1, pp. 60-81.

References

Arthur et al., 2003 – Arthur, W., Bennett, Jr., Edens, P.S., Bell, S.T. (2003). Effectiveness of training in organizations: A meta-analysis of design and evaluation features. *Journal of Applied Psychology*, 88(2): 234-245.

Bakirova, 2006 – Bakirova, G.H. (2009). Trening upravljeniya personalom [Training as an innovative form of social-pedagogical work]. Sankt-Peterburg : Rech. 400 p. [in Russian]

Bezpalko, 2004 – Bezpalko, O.V. (2004). Treninh yak innovatsiina forma sotsialno-pedahohichnoi roboty [Training as an innovative form of social-pedagogical work]. *Sotsialna pedahohika: teoriia ta praktyka*. 1. Pp. 22–28. [in Ukrainian]

Bulm, Neylor, 1968 – Bulm, M., Neylor, J. (1968). Industrial psychology. New York. Pp. 46-83.

Demerouti et al., 2011 – Demerouti, E., Eeuwijk, E., Snelder, M., Wild U. (2011). Assessing the effects of a “personal effectiveness” training on psychological capital, assertiveness and self-awareness using self-other agreement. *Career Development International*, Vol. 16. Is. 1. pp. 60-81.

Fedorchuk, 2014 – Fedorchuk, V.M. (2014). Treninh osobystisnoho zrostannia. Kyiv: Tsentr uchbovoi literatury. 250 p. [in Ukrainian]

Fedosyuk, 2015 – Fedosyuk, Ya.V. (2015). Faktoryi, vliyayuschie na effektivnost treninga i sposobyi otsenki rezultativnosti ego provedeniya [Factors influencing the effectiveness of the training and ways to assess the effectiveness of its conduct]. *Istoricheskaya i sotsialno-obrazovatel'naya mysl*. T. 7. №6, chast' 1. [in Russian]

Gorbatova, 2008 – Gorbatova, E.A. (2008). Teoriya i praktika psihologicheskogo treninga: Uchebnoe posobie [Theory and practice of psychological training: A manual]. Sankt-Peterburg: Rech. 320 p. [in Russian]

Kulikova, 2000 – Kulikova, L.V. (2000). Psihicheskie sostoyaniya. Chast I: Obschee predstavlenie o psihicheskikh sostoyaniyakh [Mental states. Part I: A general idea of mental states]. Izdatel'skii dom «Piter». 512 p. [in Russian]

Li, 2009 – Li, D. (2009). Praktika gruppovogo treninga [Group training practice]. Sankt-Peterburg. Izdatel'skii dom «Piter». 224 p. [in Russian]

Prutchenkov, 1993 – Prutchenkov, A.C. (1993). Trening lichnostnogo rosta: Metodicheskie razrabotki zanyatiy sotsialno-psihologicheskogo treninga [Training of personal growth: Methodical workings out of social-psychological training]. M. 47 p. [in Russian]

Shevchuk, 2011 – Shevchuk, O.M. (2011). Orhanizatsiia i metodyka sotsialno-pedahohichnoho treninhu [Organization and methodology of social-pedagogical training]. Navchalnyi posibnyk. Uman: PP Zhovtyi. 133 p. [in Ukrainian]

Vachkov, 2010 – Vachkov, I.V. (2010). Psihologicheskiiy trenIng: metodologiya i metodyka provedeniya [Psychological training: methodology and methods of conducting]. M.: Eksmo. 560 p. [in Ukrainian]

Изменение психоэмоционального состояния участников социально-психологического тренинга как индикатор его эффективности

Людмила Алексеевна Колисник^{a, *}, Оксана Анатальевна Кузько^a, Анна Витальевна Лузан^a

^aСумский государственный университет, Российская Федерация

Аннотация. Статья посвящена одной из актуальных и дискуссионных тем психологической науки и практики – проблеме оценки результативности социально-психологического тренинга. В работе раскрыто понятие эффективности социально-психологического тренинга, описаны критерии такой эффективности, приведен перечень принципов, которых необходимо придерживаться при оценке результативности тренинга. Авторами перечислены возможные эффекты социально-психологического тренинга, проанализированы методы оценки его эффективности. Исследователями подробно изучено изменение психоэмоционального состояния участников социально-психологического тренинга как индикатора его эффективности. В работе представлены результаты проведенного эмпирического исследования динамики психоэмоционального состояния участников социально-психологического тренинга как индикатора его эффективности, сделаны выводы на основании сравнения данных входящей и исходящей диагностики самочувствия, активности и настроения участников тренингов.

Ключевые слова: социально-психологический тренинг, эффективность, самочувствие, активность, настроение.

* Корреспондирующий автор
Адреса электронной почты: kolisnyk24lyu@gmail.com (Л.А. Колисник)