

Микола ВОВКОВІНСЬКИЙ

**ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО УСПІХУ - ВАЖЛИВА
СКЛАДОВА РОБОТИ КЕРІВНИКА ПТНЗ**

У статті здійснено стислий аналіз нетрадиційного підходу до вирішення проблеми успіху на робочому місці працівника закладу, установи, фірми. Розглянуто ефективний спосіб впливу керівника ПТНЗ на викладачів і майстрів з метою більш конструктивного використання їх якостей та умінь у виховному й навчальному процесі.

Ключові слова: професійний успіх, позитивний досвід, заохочення й підтримка, схвалення, емоційний тон, нетрадиційний, ефективний.

Н.И. Вовковинский

**ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УСПЕХА –
ВАЖНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ ПТУЗ**

В статье проведен краткий анализ нетрадиционного подхода к решению проблемы успеха на рабочем месте работника учреждения, организации, фирмы. Рассмотрен эффективный способ влияния руководителя ПТУЗ на преподавателей и мастеров с целью продуктивного использования их качеств и умений в воспитательном и учебном процессе.

Ключевые слова: профессиональный успех, положительный опыт, поощрение и поддержка, одобрение, эмоциональный тон, нетрадиционный, эффективный.

М. I. Vovkovins'kiy

**MAINTENANCE OF PROFESSIONAL SUCCESS – THE
IMPORTANT COMPONENT OF WORK OF HEAD VOCATIONAL
TRAINING SCHOOL**

In article the short analysis of the nonconventional approach to a success solution of a problem on a workplace of the worker of establishment, the organization, firm is carried out. The effective way of influence of head vocational training school on teachers and masters for the purpose of productive use of their qualities and abilities in educational and learning process is considered.

Key words: professional success, positive experience, encouragement and support, approval, emotional tone, nonconventional, effective.

Постановка проблеми. Ця проблема розглядається нами тому, що в більшості випадків у процесі професійної підготовки і в житті також більшість з нас керується, в основному, принципом: «На помилках вчаться», тобто акцентується увага на помилках, які потрібно показати, довести, проаналі-

зувати й обґрунтувати, щоб у подальшому їх не допускати. Такий підхід можна порівняти з «екстенсифікацією народного господарства» в радянський період, коли для нарощення кількості продукції й валового доходу, збільшували кількість підприємств, не дбаючи про якість продукції і продуктивність праці (інтенсифікація). Інакше кажучи, така важлива складова, як успіх, заохочення, підтримка, схвалення і позитивний досвід відходять на другий план під час аналізу керівником дій своїх колег (екстенсифікація). Тому в статті хочемо показати важливе й першочергове значення акцентування успіху під час ситуативного аналізу керівниками дій своїх колег і підлеглих (інтенсифікація).

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Цю проблему частково розглядали вчені Н.М. Стоян, С. Френе, Е. Берн, А. Маслоу, В.С. Мерлін, Х. Гібш, М. Форверг, Т. Рассел, Ю.М. Орлов, В.В. Гузеєв, В.Ф. Калошин та ін. У працях зазначених авторів акцентувалась увага на загальних проблемах розвитку успіху учнів і працівників. Е. Берн дещо своєрідно пропонував вирішувати питання заохочення й підтримку людини, про що буде сказано нижче. В.В. Гузеєв, на наш погляд, найбільш конкретно зупинився й намітив шляхи професійного успіху справжніх керівників-професіоналів зі своїми колегами та викладачів з учнями і студентами. Ю.М. Орлов розробив засади саногенного мислення та тренінги по його удосконаленню, що є основою позитивного мислення, багатоаспектним дослідженням якого в даний час займається В.Ф. Калошин.

Мета статті. Узагальнити нетрадиційний підхід у формуванні професійного успіху керівників, викладачів-керівників, майстрів, колег, адміністрації, а також в учнів. Відобразити етапи становлення ПТНЗ, що залежить великою мірою від професіоналізму керівника. Наголосити на важливості підготовки керівних кадрів з урахуванням вимог сьогодення.

Виклад основного матеріалу. За переконанням В.В. Гузеєва вчитися на помилках інших і, особливо, на своїх, є абсолютно неправильним, і він вважає такий підхід («На помилках вчаться») гаслом невдах. Це дійсно так,

тому що винятково на позитивному досвіді можна кваліфіковано підготувати до роботи майбутнього працівника. Тільки успіх може забезпечити успіх. Наприклад, навіть і при недосить вдалому проведенні якого-небудь заходу, уроку чи заняття завжди можна знайти що-небудь позитивне, що може бути відправною точкою майбутнього успіху, тобто на думку В.К. Гузеєва, «потрібно розібратись, чому воно вдалося», розширити межі цього позитивного, «урізноманітнити його...». Тому кожен керівник чи працівник у своїй роботі має керуватись принципом: «Успіх породжує успіх» [2, 6]. Тільки такий підхід забезпечить гарантовану продуктивність праці на робочому місці кожного працівника будь-якого закладу, установи, в тому числі і в ПТНЗ роботу майстрів і викладачів.

Н.М. Стоян обґрунтовує це необхідністю формування в людини адекватної самооцінки, тому що тільки позитивне уявлення особистості про себе, тільки позитивне самоствердження в щоденній діяльності є конструктивним механізмом і стимулом її розвитку й самовдосконалення [14, 133]. Таким чином, надмірне загострення уваги на помилках, розбір негативних моментів призводить до пригнічення особистості, в результаті чого позитивне залишається поза увагою, тобто не вистачає часу на розвиток і самовдосконалення особистості. Хоча, звичайно, помилки також потрібно розглядати, але при цьому бажано застосовувати дефібрінг, який передбачає перегляд суджень або думок учасників, їх обговорення й порівняння з можливими альтернативами. Для цього потрібно надавати працівникам інформацію про те, які дії сприяють або перешкоджають досягненню максимального рівня виконання роботи, а також, яких дій слід уникати [11, 19,24]. За Т. Расселом, ми маємо в будь-якому випадку більше хвалити, ніж критикувати, якщо прагнемо зміцнити позитивну поведінку [11, 81]. Велику роль у цьому відіграє техніка ролівої гри, яка широко використовується в тренуванні навиків міжособистісної взаємодії. Тому Т. Рассел наголошує на обов'язковому дотриманні «формули зворотного зв'язку», яка забезпечує позитивний результат тренінгу: 1)

надання учасникам можливості бачити, що вони зробили; 2) бачити результат своєї поведінки; 3) „домовитись”, що вони мають змінити [11, 67].

У зв'язку з цим Х.Гібш і М.Форверг стверджують, що найбільш сприятливі умови для виховання ініціативності й самостійності виникають при позитивному зворотному зв'язку, тобто переважному застосуванні заохочень [9, 199]. Головне – це самоствердження особистості, тому, наприклад, С.Френе проголошував, що «культивування успіхів кожного учня» починати потрібно з молодшого шкільного віку [3, 143].

Е.Берн називає такий підхід терміном „погладжування”, суть якого в тому, що кожна людина потребує заохочення й підтримки, починаючи з народження. Наприклад, кіноактору «необхідні постійні захоплення й схвалення» (погладжування), а «науковий працівник може перебувати в прекрасному моральному й фізичному стані, отримуючи лише одне „погладжування” на рік від колеги, якого він поважає» [1, 10]. У нашому випадку таке „погладжування” особливо важливе для викладачів і майстрів від керівників ПТНЗ: директора, заступника директора, старшого майстра. Все це потім безпосередньо відображається на взаємовідносинах між викладачами, майстрами та учнями.

А. Маслоу розглядає це як потребу особистості в самоактуалізації, що є найвищою потребою людини в обґрунтованій ним ієрархії потреб (після фізіологічних, потреб у безпеці, емоційних контактах, самоповазі, пізнавальних та естетичних). Також, за А. Маслоу, самоактуалізація може стати відносно незалежною від задоволення деяких потреб нижчих ієрархічних рівнів [4, 40-42]. Та краще, коли самоактуалізації будуть передувати хороші емоційні контакти, які призводять до самоповаги, що, в свою чергу, буде стимулювати пізнавальні й естетичні потреби людини.

Отже, діючи за принципом: «Успіх породжує успіх», керівник ПТНЗ заохочує до подальших більш значимих досягнень своїх колег – викладачів. У свій час В.С.Мерлін зазначав, що «при відносно частих заохоченнях виникає зворотне співвідношення», тобто «значно ймовірніше, що ініціатива буде

схвалена, ніж невдача покарана» [9, 205], а це, як правило, буде продукувати нові успіхи.

Також важливо не акцентувати увагу на успіхах інших, тому що в них, як зауважував Ю.М.Орлов, «цілком можливий успіх, який разюче переважає мій», у зв'язку з чим може виникати патогенний спосіб мислення, який призводить до хронічної незадоволеності собою. Керівнику ПТНЗ важливо знати цю закономірність. Тому потрібно виробляти в собі почуття задоволення своїми успіхами. Цим самим «руйнується будь-яке суперництво й отримується абсолютний ефект, так як моє минуле не може змінити ніхто, крім мене» [10, 17-28]. Ця закономірність тісно пов'язана з емоційною привабливістю і виразністю особистості, тому що досягнення, успіхи й здобутки в навчанні чи будь-якій іншій справі впливають на її емоційний стан. Це сприятиме покращанню привабливості, впевненості в собі та буде забезпечувати нові успіхи і заохочувати до самовдосконалення та саморозвитку кожної людини.

Паралельно з Ю.М.Орловим над впровадженням позитивного мислення, як засобу психічної саморегуляції особистості, працює В.Ф. Калошин. Ним розроблено інструменти для його застосування в різних сферах діяльності людини й зокрема, в ПТНЗ. Акцентується увага також на особливості застосування позитивного мислення для керівного складу навчальних закладів з метою управління їх емоційним станом, подолання стресів тощо. Головна ідея позитивного мислення, за В.Ф. Калошиним, – це вироблення оптимізму та підтримка його на відповідному рівні за допомогою тренінгів [6; 7].

Емоційна привабливість людини завжди була показником людських взаємовідносин та інтегративною по відношенню до інших властивостей особистості. Звичайно, емоційна привабливість не має бути показною, епізодичною і не залежати від настрою й самопочуття. Первинність емоційно-особистісних відносин та їх динамічний фактор підтверджується дослідженнями Ю.М.Орлова про так зване «саногенне мислення», який доводить, що мислення може породжувати або страждання, тобто негативні емоції (патогенне мислення), або позитивні емоції (саногенне мислення), які «ми не усві-

домлюємо, як це робиться, переживаємо тільки результат цієї роботи», тому що наш розум навчився цій емоції. Звідси він робить важливий висновок, що «якщо людина усвідомлює, яким чином її розум виробляє емоцію, то вона набуває здатності контролювати цей процес» [10, 27]. У результаті цього людина навчається правильно оцінювати свої вчинки, тобто вона вибирає самооцінку, а не залежить від суджень і поглядів інших. На думку Ю.М.Котлярова, «вибір самооцінки сприяє тому, що людина починає оцінювати те, ... чого вона досягла», а не чого досягли інші, та проявляє лише цікавість до цього й повністю «вільна при цьому від заздрощів, гордощів або самобичування», тобто вона усвідомлює автоматизми позитивного (саногенного) мислення «і тим самим набуває здатність контролювати свої емоції», тому що теперішній успіх «вона буде порівнювати не з успіхом інших, а зі своїм же успіхом, тільки в минулому», ліквідуючи будь-яке суперництво з ін-

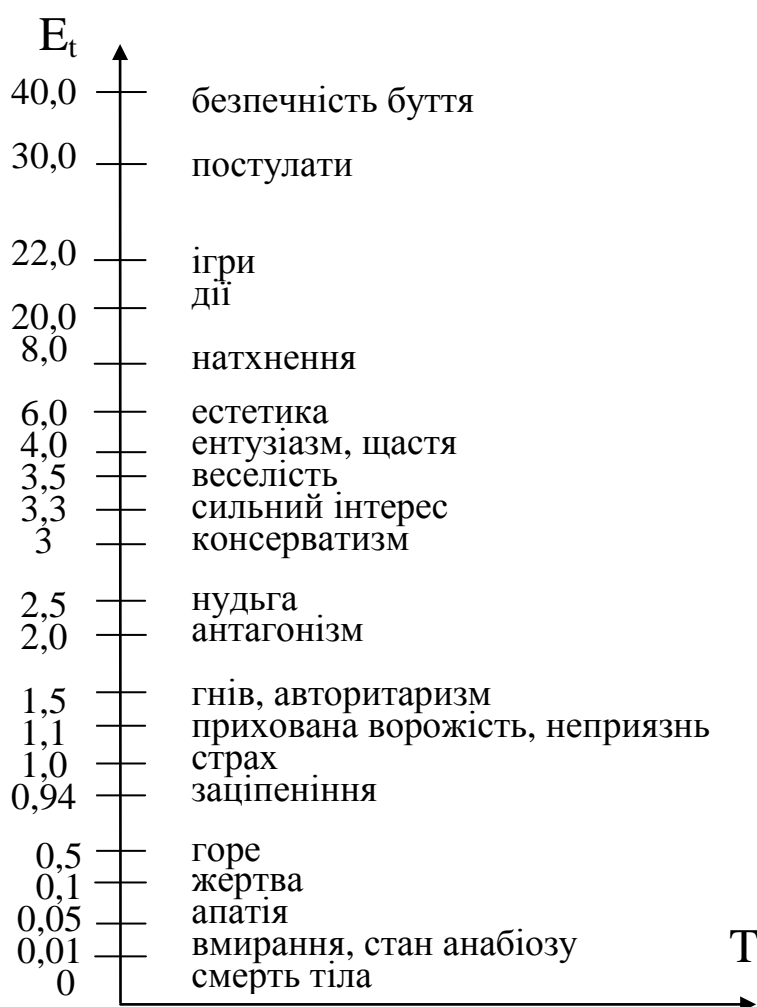


Рис. 1. Шкала емоційних тонів за Л.Р.Хаббардом

шими, що позитивно відображається на емоційному стані людини [8, 108].

Але емоційний стан людини, в якому вона знаходиться, залежить від емоційного тону, що ілюструється на шкалі емоційних тонів Л.Р.Хаббарда (рис. 1). Особливість її полягає в тому, що зміна емоційних тонів людини відбувається в тому порядку, в якому вони

розміщені на шкалі і яка розрахована математично [15, 294]. Таку зміну можна спостерігати під час того, коли як людина спілкується, тобто кожному рівню емоції відповідає свій рівень спілкування. Якщо це усвідомити, то можна навчитися уміло користуватися зазначеною шкалою, а отже, можна міти й передбачати людську поведінку, в тому числі викладачів, майстрів і учнів, у всіх її проявах, що дуже важливо для керівника ПТНЗ. Наприклад, у діапазоні $0,5 \div 2,0$ відображено депресивний стан людини і тому, якщо ник хронічно чи тимчасово знаходиться в низькому емоційному стані, то колеги також, що найбільш вірогідно будуть перебувати в такому ж стані, але, що характерно, їхній рівень буде на порядок нижчий, тобто якщо керівник перебуває в стані гніву, то колеги – в стані прихованої ворожості тощо. Для підняття емоційного тону людини існує відповідна технологія – одитинг-терапія або так званий «процесинг», що проводиться під керівництвом професійного одитора. Це покращує не тільки психоемоційний стан людини, а й значною мірою фізичне здоров'я. Оптимальний і бажаний емоційний тон за шкалою – від 3.3 і вище. Коли людина досягає високого емоційного тону, то вона завжди прагне до виживання й досягнення більш вищого емоційного тону і що характерно, прагне до того, щоб і навколишні також підвищували свій емоційний тон.

Як бачимо, запорука успіху керівника ПТНЗ великою мірою залежить від емоційного стану, в якому він знаходиться. Інакше кажучи, емоційний тон безпосередньо впливає на бажання людини вдосконалити свою особистість та покращувати свою педагогічну майстерність та майстерність взаємовідносин зі своїми колегами. Підвищення емоційного тону сприяє відходу від догматизму, стереотипності, авторитарності й відкриває перспективи «гармонійного поєднання педагогічної і наукової діяльності» (Г.Б.Скок і Є.А.Музиченко) [12, 36].

Зупинимось на порадах для керівника зі стабільним емоційним тоном вище 3.3, використавши матеріали [5, 132-163]. Зважаючи на обсяг, а також на те, що керівник, який знаходиться в тоні нижче 3.0, керувати будь-чим не-

здатний, тому не будемо зупинятись на аналізі нижчих тонів. Назвемо проходження 12-ти етапів-рівнів керівника і навчального закладу: «Етапи еволюційного розвитку ПТНЗ», зокрема:

1. **Добробут** (морально-етичний аспект) і **достаток** (економічний аспект). Іншими словами, – це нормативний стан життєдіяльності ПТНЗ, коли навчання і виховання проводиться однодумцями-викладачами з постійними творчими успіхами та економічною стабільністю, яку забезпечують інші служби під загальним керівництвом директора.

Як підтримувати таку стабільність на цьому рівні і не втратити досягнуте? Перш за все, над чим потрібно подумати і працювати – це: а) **розширення**, яке полягає в освоєнні нових спеціальностей і професій, які стали або стають актуальними у суспільстві та подальше забезпечення економічного достатку (економія на будь-яких затратах; б) знаходження справжньої причини добробуту і достатку, особливо на рівні етики та духовності; в) підсилювання етики та духовності: показувати цінність керівників підрозділів, викладачів-колег і співробітників, заохочувати їх та зупиняти спроби наклепів, знаходячи першоджерело цього.

2. **Безпека**. Особливо важливим на цьому етапі є те, що потрібно подбати про безпеку при розширенні, тому що чим швидше воно здійснюється, тим більше недоліків виявляється, як у викладанні, так і в сфері адміністрування. Способи забезпечення безпеки: а) застосування етики (розумність, раціональність, оптимальність у діях), щоб не можна було знайти слабких місць; б) своєчасне врегулювання недоліків і прогалин в роботі; в) виявлення працівників, які будуть старатися зловживати добробутом і достатком та нейтралізація їх.

3. **Цінність і корисність**. Ця порада важлива, тому що керівник стає цінним для все більшої кількості людей, навчальний заклад більше цінується й кожного року збільшується кількість абітурієнтів. Для цього: а) непримусово заохочувати всіх працівників до творчості; б) проводити опитування щодо якості викладання і адміністрування.

Таким чином, коли все це зроблено, навчальний заклад стає активом (лат. *activus* – діяльний – «найбільш передова, діяльна частина організації» [13, 33]).

4. **Актив.** Актив – це більш стабільний стан, тобто це те, що ніколи не втрачає своєї цінності і вона постійно зростає. Щоб залишитись в активі, потрібно: а) ще більше покращувати якість навчально-виховного процесу та адміністрування, шляхом проведення опитувань серед учнів та батьків; б) постійно аналізувати свої активи добробуту (морально-етичний аспект) і достатку (економічний аспект) та переходити на наступний, вищий етап.

5. **Впевненість.** Тепер, коли керівник, знаходиться в активі, він повинен працювати над: а) створенням резервів, ресурсів, матеріалів; б) працювати з перспективними молодими працівниками, які в подальшому забезпечать стабільну і впевнену роботу навчального закладу; в) планувати нові області розширення (нові спеціальності, професії; побудова нових приміщень, обладнання аудиторій тощо) з метою переходу на новий, вищий рівень.

6. **Забезпечення відносин дружби і отримання союзників.** Це люди, які підтримують і допомагають керівнику. Щоб і надалі вони підтримували його, потрібно: а) дякувати і винагороджувати своїх союзників – колег і співробітників: грамотами, преміями, путівками, підвищенням зарплати; б) робити їх сильнішими, давши їм більше знань та відповідальності у тій сфері, якою вони керують.

Таким чином, все стає на свої місця і навчальний заклад стає потужною організацією і переходить на наступний рівень.

7. **Довір'я.** Керівник, повинен собі дозволити, щоб його колеги, які відповідають за певні ланки управління, несли повну та успішну відповідальність. Для цього потрібно: а) ще більше дозволяти колегам використовувати свої знання і відповідальність у керівництві своєю сферою діяльності; б) завжди підтримувати їх у випадку успіху; в) коректувати у випадку невдачі.

Якщо керівником все робиться правильно, то навчальний заклад працює досить ефективно і переходить на наступний рівень.

8. Стабільність. Це досить сильний стан навчального закладу, який досягнутий, завдяки повному проходженню попередніх рівнів-етапів. Якщо щось було не виконано досконало в попередніх етапах, то навчальний заклад не дійшов би до цього рівня. Керівнику потрібно пильно слідкувати за тим, щоб: а) ніхто не втручався в структуру, яка успішно функціонує; б) забезпечити відповідний рівень розширення за допомогою координації, планування і прогнозування; в) керівник має координувати плани та дії всіх колег, які є його друзями й союзниками на основі правдивої інформації і звітів.

Отже, навчальний заклад дійшов до свого успішного й ефективного стану функціонування. Керівник і колеги мають переконатися, що навчальний заклад не пере-розширюється і недо-розширюється, – все робиться правильно. До стану стабільності можна і потрібно дійти досить швидко, якщо в темпі проходити попередні етапи. Швидкість дуже важлива, тому що зволікання може відкидати навчальний заклад на попередній етап.

9. Щедрість. Проявляється в тому, що можна, наприклад, створити профільну школу для підготовки до вступу в ПТНЗ та ін. Це залежить від прогнозування керівника, колег-керівників і викладачів та майстрів. Для цього: а) потрібно покращувати стан як всередині, так і в зовнішній сфері управління; б) вникати й піклуватись про особисті взаємини та міжособові відносини в колективі.

На цьому етапі важливо не допускати помилки, тобто впевнитись, що попередні етапи пройдені якісно й конструктивно.

10. Джерело. Важливо виявити першопричину ідей, міркувань, напрямків роботи колег, які подали ці ідеї. Тому важливо на цьому етапі: а) зробити добре відомим дійсне джерело успіху ПТНЗ; б) підтверджувати першопричину, затвердивши її в наказах і розпорядженнях.

Виконання цього етапу дає справжню, реальну, надійну й добропорядну владу. Причина, по якій багато хто не досяг цього рівня полягає в тому, що не було належним чином пройдено попередні етапи.

11. **Влада.** Вона буде хиткою, якщо не виконані всі попередні етапи правильно. Коли керівник знаходиться на цьому рівні, він не повинен пишати і «випромінювати» владу, а врегульовувати всі етапи, які проходив навчальний заклад. Також потрібно остерігатись спокуси прагнення до влади над іншими людьми. Тому потрібно: а) не відокремлюватись, тобто коли приходить стан надійної й добропорядної влади, то її потрібно утвердити; б) заохочувати своїх колег також досягати такої влади.

12. **Зміна влади, керівництва.** Це останній завершальний етап еволюційного розвитку навчального закладу, в процесі якого можна передати керівництво будь-кому зі своїх колег, без втрати позицій на цьому етапі. Це можна зробити, дотримавшись такої послідовності: а) потрібно впевнитись, що посада, яка передається, підготовлена до передачі тому, хто компетентний; б) необхідно повністю передати всі лінії влади і зробити це відомим всім; в) потрібно унеможливити втручання некомпетентних осіб для захвату керівництва і знецінення того, що зроблено.

Все це легко зробити, якщо попередні етапи пройдені повноцінно.

Висновки. Таким чином, «Успіх породжує успіх» має бути не гаслом, а закономірністю, якою управлінець повинен керуватись у професійній роботі:

- а) знаходити позитивне у будь-якій ситуації, навіть безнадійній [1; 2];
- б) застосовувати дефібрінг [11; 14];
- в) переважне застосування заохочень [9; 11];
- г) виробляти в собі почуття задоволеності своїми успіхами і не акцентувати увагу на успіх інших [6; 7; 10];
- д) дотримуватись послідовності і якості проходження етапів («Етапи еволюційного розвитку ПТНЗ») навчальним закладом – запорука успішного функціонування ПТНЗ.

Література

1. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Психология человеческих взаимоотношений; Люди, которые играют в игры. Психология человеческой судьбы / Эрик Берн. – М.: Прогресс, 1988. – 400 с.

2. Гузеев В.К. Педагогическая техника в контексте образовательной технологии / В.К. Гузеев. – М.: Народное образование, 2001. – 125 с. – (Серия «Системные основания образовательной технологии»).
3. Дичківська І.М. Інноваційні педагогічні технології: [навч. пос.] / Ілона Миколаївна Дичківська. – К.: Академвидав, 2004. – 352 с.
4. Занюк С.С. Психологія мотивації: [навч. посібник] / Сергій Степанович Занюк. – К.: Либідь, 2002. – 304 с.
5. Робертсон Б. Улучшение состояний в жизни / Б. Робертсон // Искусство управлять жизнью – М.: Путь, 2007. – С. 53 – 163.
6. Калошин В. Ф. Педагогічні стратегії досягнення успіху / В.Ф. Калошин // Обдарована дитина – 2007- № 9. – С. 31-36.
7. Калошин В.Ф. Основи позитивного мислення в освітянській діяльності: навч. посібник / Володимир Федорович Калошин. – К.: АПН УКРАЇНИ ЦППО, 2005. – 252 с.
8. Котляров А.В. Освобождение от зависимостей, или школа успешного выбора / Андрей Владимирович Котляров. – М.: Изд-во Института психотерапии, 2005. – 448 с.
9. Мерлин В.С. Очерк интегрального исследования личности / Вольф Соломонович Мерлин. – М.: Педагогика, 1986. – 256 с.
10. Орлов Ю.М. Саногенное мышление / Юрий Михайлович Орлов. – М.: Слайдинг, 2003. – 96 с.
11. Рассел Т. Навыки эффективной обратной связи / Тим Рассел. – [2-е издание]. – С-Пб.: Питер, 2002. – 172 с.
12. Скок Г.Б. Организация научно-педагогической работы преподавателей / Г. Б Скок, Е. А. Музыченко // Среднее специальное образование. – № 1. – 1988. – С. 36-38.
13. Советский энциклопедический словарь / [под ред. А. М. Прохорова]. – М.: Советская энциклопедия, 1984. – 1600 с.
14. Стоян Н.М. Науково-дослідницька робота студентів – одна з форм інноваційної технології підготовки спеціаліста високого рівня / Н.М. Стоян ; матеріали II Міжнар. наук.-метод. конф. [«Болонський процес: трансформація навчального процесу у технологію навчання»] (Київ, 20-21 жовт. 2005 р.) // Київський держ. ун-т інформаційно-комунікаційних технологій. – К.: КДУІКТ, 2005. – С. 133-135.
15. Хаббард Л. Р. Настольная книга для преклиров / Л. Рон Хаббард. – М.: Нью Эра, 2004. – 341 с. 8.

Відомості про автора:

Микола Іванович Вовковінський,

кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник
лабораторії професійної орієнтації і виховання

Інституту професійно-технічної освіти НАПН України

09230, Київська обл., м. Ржищів, вул. Леніна, 15/2, кв. 25. Тел.: 0673172398