

<https://doi.org/10.31891/PT-2023-3-6>

УДК 159.955.4:331.103

Вікторія ТИХОНОВИЧ

кандидат педагогічних наук, професор,
ВСП «Харківський торговельно-економічний фаховий коледж
Державного торговельно-економічного університету»
<https://orcid.org/0000-0002-0232-3001>
e-mail: vtihonovich@gmail.com

РЕФЛЕКСІЯ ЯК ФАКТОР ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГАРМОНІЙНИХ ВЗАЄМОВІДНОСИН У КОМАНДНІЙ РОБОТІ

У статті висвітлено результати дослідження ролі рефлексії у формуванні в команді взаємовідносин, побудованих на гармонії та взаєморозумінні. Рефлексію визначено як властивість мислення людини, яка спрямовує особистість на досягнення та усвідомлення притаманних їй форм свідомості задля аналізу власної діяльності, самопізнання, що характеризує особливості її духовного світу. На основі характеристики видів «рефлексії у спілкуванні» проаналізовано її прояви в командних відносинах. Виділено етапи командної рефлексії, дотримання яких допомагає команді забезпечити ефективну співпрацю для досягнення спільних цілей та покращення взаємовідносин. Розглянуто інструменти та методи проведення рефлексії, що сприяють формування гармонійних взаємовідносин в команді: методологія Scrum, методики «Шести капелюхів мислення», проведення дебрифінгу, «Світлофор», «Мозковий штурм», «Позитивні інсайти», «Портфоліо досягнень», «Диалогічні кола» та ін.

Ключові слова: рефлексія, робота в команді, взаємовідносини, методологія Scrum, дебрифінг, техніка «Шість капелюхів мислення».

Viktoriia TYKHONOVYCH

SSU «Kharkiv Trade and Economic Professional College
of State University of Trade and Economics»

REFLECTION AS A FACTOR FOR ENSURING HARMONIOUS RELATIONSHIPS IN TEAMWORK

This article presents the results of research on the role of reflection in shaping harmonious and mutually understanding relationships within a team. The essence of the concept of reflection is defined as a property of a person's thinking, which directs a person to understand and realize the forms of consciousness inherent in him for the purpose of analyzing his own activity, self-knowledge, which characterizes the peculiarities of his spiritual world. Based on the characterization of types of "reflection in communication" (social-perceptual, communicative, socio-psychological) manifestations of reflection in team relationships are analyzed. The stages of team reflection are considered, adherence to which helps the team identify strengths and weaknesses in their activities, ensure effective cooperation to achieve common goals, and improve relationships.

Several tools and methods for conducting reflection that contribute to the formation of harmonious relationships within a team are discussed: the Scrum methodology, the Six Thinking Hats techniques, debriefing. Highlighted as methods addressing this task are the "Traffic Light", "Brainstorming", "Positive Insights", "Achievement Portfolio", "Dialogic Circles".

Conclusions are drawn that reflection is an integral component of the effectiveness of a team built on positive relationships, allowing for better understanding of each other, communication patterns, reducing the risk of misunderstandings and conflicts in interpersonal communication, promoting mutual understanding and the development of harmonious relationships. It is emphasized that open discussions of individual thoughts, impressions, and shortcomings help build trust among team members, create a conducive environment for interaction, cooperation, and support. It is stressed that as a result of reflection, each team member has the opportunity to create their own self-improvement program, incorporating directions related to the development of humane qualities and the ability to build relationships with colleagues on a positive basis.

Key words: reflection, teamwork, relationship, Scrum, debriefing, Six Thinking Hats techniques.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями

Наша країна переживає зараз важкі часи, пов'язані з війною, яку принесла на мирну українську землю Росія, змінивши життя кожного з нас. На зміну здоровому оптимізму, працелюбності, гостинності, які властиві українцям, з'явилася тривожність, невпевненість у завтрашньому дні, страх і безсилля. Але природно-генетичною програмою людини закладені можливості переживання потрясінь, тому негативні зміни психічного здоров'я являють собою тимчасовий варіант порушення психічної норми, що обов'язково буде подолано з вірою в перемогу.

Необхідність безупинного розвитку економічної сфери України диктує потребу в мобілізації людиною своїх внутрішніх ресурсів і ефективно включення у взаємодію зі своїми колегами по роботі задля успішного виконання трудових доручень організації. Саме в такі складні часи зростає роль командного виконання поставлених завдань, оскільки воно є найпродуктивнішим у спільній діяльності, сприяє досягненню конкурентних переваг і успіху організації з багатьох причин, серед яких ключова – високий позитивний рівень міжособистісних взаємин.

Особливу роль в організації командної роботи відіграє здійснювана в її процесі рефлексія, яка в цьому контексті означає процес аналізу, обговорення результатів та вивчення індивідуального досвіду та досвіду спільної діяльності з метою вдосконалення майбутньої взаємодії. Командна робота часто вимагає співпраці людей з різними фаховими навичками та підходами, а рефлексія допомагає виявити проблеми та покращити процес такої співпраці. Крім того, вона дозволяє швидше адаптуватися до нових викликів та умов, які в процесі виконання завдань можуть змінюватися, сприяє підтримці зв'язків у команді, вдосконаленню комунікацій та уникненню конфліктів тощо. Таке непересічне значення рефлексії в організації командної роботи

вимагає детального вивчення місця цього феномену у взаєминах між членами команди.

Аналіз досліджень та публікацій

Вивчення наукової літератури з проблеми психологічних основ міжособистісної взаємодії в командній роботі дозволяє виділити такі напрями досліджень: психологічні основи створення команд для реалізації завдань організації (В. Горбунова, О. Романовський, Т. Гура, О. Квасник, В. Шаповалова та ін.); психологія прийняття командних рішень (Ю. Верста, Д. Канеман, П. Словик, А. Тверські, Е. Кірхлер, А. Шрот та ін.); психологічні особливості та етапи розвитку партнерських взаємин (О. Близнюкова, І. Мельничук, І. Мамчур та ін.); командна згуртованість як соціально-психологічний феномен (Н. Волянюк, Г. Ложкін, М. Фомич та ін.); проблеми комунікації між колегами (О. Резван, О. Жигло).

Не зважаючи на те, що питання психології командної роботи досить активно розробляються, особливої уваги потребує вивчення рефлексії як психологічного чинника, який сприяє забезпеченню позитивних взаємовідносин між членами команди, що виражається у повазі, тактовності, розумінні позиції іншого, наданні доцільної допомоги та інших гуманних проявах.

Формулювання цілей статті

Метою статті є теоретичне обґрунтування рефлексії як фактору впливу на командні взаємовідносини та аналіз методів рефлексії, які можуть бути корисними для розвитку гармонійних взаємовідносин в команді.

Виклад основного матеріалу

На сучасному етапі розвитку психологічного знання відбувається зростання кількості психологічних досліджень сфер самосвідомості та міжособистісного пізнання, що пов'язано з необхідністю вдосконалення здатності розуміти себе та іншу людину і передбачає посилення уваги до такого унікального психічного явища, як рефлексія. Рефлексія (від reflexio – звернення назад) являє собою властивість мислення людини, яка спрямовує особистість на осягнення та усвідомлення притаманних їй форм свідомості задля аналізу власної діяльності, самопізнання, що характеризує особливості її духовного світу. Саме індивідуальні властивості процесу осмислення суттєво впливають на поведінку особистості і багато в чому визначають їх розвиток. Рефлексія забезпечує виникнення потреби людини до

розуміння власного внутрішнього світу: усвідомлення своїх можливостей, оцінки властивостей характеру, розуміння відмінності від інших, аналізу причин успіхів та невдач, вияву емоцій. Важливе питання, яке турбує кожную свідому особистість, пов'язане з тим, як її бачать інші, що спонукає до аналізу власної поведінки і взаємовідносин з оточуючими [6, с. 85-87].

У більшості психологічних досліджень з питань рефлексії особистості цей механізм мислення зводиться до аналізу власних переживань, почуттів, вчинків, що свідчить про особистісний рівень рефлексії, який відіграє значну роль у самовдосконаленні людини, сприяє виникненню новоутворень, котрі створюють цілісний образ особистості, забезпечує успішність діяльності і спілкування.

Аналізуючи прояви рефлексії в командних відносинах скористаємося результатами узагальнення поглядів учених на види рефлексії, здійсненої в міжособистісній взаємодії, яке провів Р. Павелків. Науковець виділяє такі види рефлексії («рефлексії у спілкуванні»): соціально-перцептивна (усвідомлення бачення іншими себе, саморефлексія); комунікативна (створення моделі внутрішнього світу партнерів, рефлексія іншого); соціально-психологічна (рефлексія взаємодії або ситуації) [6, с. 85-87].

На увагу заслуговує дослідження структури видів рефлексії Л. Найдьонової, яка вкладається автором у «формулу подвоєної тріади»: 1) інтелектуальна; 2) особистісна, 3) міжперсональна. Міжперсональна рефлексія також поділяється на три види: взаєморозуміння (кореляція картин реальності, визначення відмінностей в уявленнях, конструювання спільної реальності), взаємоузгодження (побудова загального інтересу як визначеної схеми обміну) і взаємодія (винайдення форми і способу поєднання намагань для реалізації спільної мети, причому рівень рефлексії буде вищим при використанні взаєморозуміння та взаємоузгодження, що) [5, с. 173]. Взаємодія з включенням взаєморозуміння і взаємоузгодження забезпечує не використання інструктування та вказівок, а командну роботу.

У сучасній психологічній науці існують різні підходи до типізації взаємодії. Найпоширенішим серед них є дихотомічний поділ, згідно з яким усі види взаємодії поділяються на два види: кооперація (співробітництво) та конкуренція (суперництво). С. Моргунова вважає, що у виділення таких типів взаємодії, як і у виокремлення інших (асоціація та дисоціація; згода та конфлікт; пристосування та опозиція), покладається один і той самий принцип: у першому випадку взаємодія

позитивна, яка сприяє спільній роботі, у другому – негативна, що створює перешкоди, розхиляє її [4, с. 115].

Розгляд командної роботи, яка про доцільній організації сприяє створенню позитивної взаємодії, дозволяє окреслити коло можливостей рефлексії в контексті командних взаємин. Рефлексія в цьому контексті демонструє процес систематичного аналізу, самооцінки та інтроспекції, що здійснюється учасниками команди з метою розуміння та покращення їхньої спільної діяльності. Цей внутрішній процес, який аналізує минулі події, включає взаємодію та висновки з вдосконалення змісту та процесу співробітництва, досягнення більш ефективної співпраці.

Характеризуючи рефлексію в командній взаємодії, можна виділити такі її аспекти:

- учасники команди аналізують події, проекти, прийняті рішення та їх наслідки, ідентифікують складнощі, з якими команда зіштовхнулася, визначають, що саме допомогло досягти позитивних результатів, що дозволяє визначити ступінь успіху, з'ясувати причини втрачених можливостей та допущених помилок;

- кожний визначає свою особисту роль, внесок у взаємодію команди, аналізує результати своєї праці, виявляє свої успіхи та звертає увагу на ті властивості, які потребують покращення;

- рефлексія полегшує динаміку взаємодії між учасниками команди, гальмує розвиток конфліктів та покращує комунікацію;

- члени команди аналізують, як вони працювали разом, які процеси привели до досягнення або недосягнення поставлених цілей, що сприяє виявленню ефективних підходів та таких, які необхідно вдосконаливати;

- на основі рефлексії команда розробляє план дій для подальшого розвитку, визначає конкретні кроки, які можуть призвести до зростання продуктивності праці, покращення взаємодії та реалізації поставлених завдань;

- учасники команди вчаться відверто ділитися своїми думками, спостереженнями та ідеями, що створює атмосферу довіри та відкритості.

Виходячи з аналізу вказаних аспектів рефлексії в командних взаємовідносинах можна виділити такі її типи: особистісна (індивідуальна рефлексія кожного окремого учасника взаємодії); групова (проводиться під час спеціальної сесії, де учасники діляться своїми спостереженнями та враженнями); контекстуальна (фокусується на аналізі конкретних ситуацій, в яких брала участь команда); системна (аналіз роботи команди як системи); процесуальна (вивчається

послідовність дій та етапів виконання завдань задля підвищення їх ефективності та оптимальності); інтерактивна (зосереджена на взаємодії та спілкуванні між учасниками команди, аналізує позитивні та негативні сторони взаємодії, сприяє визначенню способів покращення партнерів по комунікації); стратегічна (аналіз стратегічних виборів і рішень команд, оцінює ступінь реалізації стратегічних цілей).

Поєднання різних типів рефлексії є корисним для комплексного аналізу командної взаємодії. При цьому важливо, щоб рефлексія була регулярною та систематичною частиною життя команди.

Зазначимо, що рефлексія в командній взаємодії належить до корпоративної, головною властивістю якої є планування колективної діяльності та кооперація спільних дій її суб'єктів, в результаті чого відбувається вихід суб'єкта у зовнішню позицію як відносно вже виконаних дій, так і відносно до проєктованої діяльності, коли акцент робиться на результаті рефлексування, а не на процесі [7, с. 347].

Проведення рефлексії в команді включає кілька етапів, дотримання яких допомагає систематично аналізувати діяльність і досягнення, виявляти причини недоліків і розробляти план подальших дій для покращення результатів.

На підготовчому до рефлексії етапі командою визначається час та місце проведення рефлексивної сесії, визначаються цілі та очікувані результати рефлексії, збираються матеріали, які можуть бути використаними для аналізу (звіти, документи, нотатки тощо).

Після цього проходить збір інформації та вражень: учасники команди діляться своїми думками та спостереженнями щодо певної події, проєкту чи завдання; кожен має можливість висловити свою точку зору. Зібрана інформація опрацьовується для виявлення основних подій чи аспектів ситуації, відбувається зосередженість на найважливіших моментах, які мають найбільший вплив на результати виконання завдання та на розвиток команди. На цьому етапі виявляють позитивні аспекти та успіхи, визначають можливості продовження та розвитку діяльності в цьому напрямі, виділяють недоліки, помилки і проблеми, які потребують посиленої уваги команди.

Важливим етапом є розробка плану подальших дій. На ньому, на основі проведеного аналізу, розглядаються можливі шляхи покращення роботи, створюється план проведення змін, виправлення помилок та розвитку команди. Розроблений план реалізується на етапі впровадження плану та відстеження результатів: вводяться в дію запропоновані зміни та проводяться заходи, що супроводжується постійним відстеженням результатів нововведень, оцінюванням впливу

такої роботи на командні взаємовідносини. Після проведення змін оцінюється ступінь успішності роботи команди.

Дотримання такої послідовності в командній рефлексії допомагає команді виявити сильні та слабкі сторони своєї діяльності, забезпечити більш ефективну співпрацю та покращення взаємовідносин.

У командній взаємодії існує велика кількість інструментів та методів для проведення рефлексії, що можуть покращити взаємовідносини між її учасниками. Розглянемо деякі з них.

Останнім часом широкого розповсюдження набула методологія Scrum (від англ. «scrum» – сутичка), основними характеристиками якої є гнучкість, спрямованість на максимальне задоволення потреб замовника [8, с. 440]. Оскільки робота над проектами, зазвичай, тривала, то необхідно враховувати зміни, які можуть відбуватися протягом часу роботи команди над виготовленням товару. Scrum дозволяє швидко адаптуватися до нових завдань. Сутність методології в тому, що команда працює короткими відрізками часу (спринтами), представляючи замовнику робочий продукт з приростом функціоналу. Після схвалення клієнта починається наступний спринт.

У контексті нашого дослідження звернемо увагу на розвиток командних взаємовідносин при використанні Scrum. Проведення командної рефлексії між ітераціями дає можливість створювати умови, за яких команда працює із задоволенням та продуктивно. Так, команда самостійно, без зовнішнього тиску обирає шляхи вирішення завдання, обсяги виконання на кожному спринті, що дозволяє відчувати себе активним партнером замовника, а не лише виконавцем [8, с. 440]. Створення такої атмосфери роботи забезпечує встановлення позитивних взаємовідносин в команді. О. Жмай, К. Бадера зазначають, що в роботі команди користуються принципами, з якими всі погоджуються [3]. Серед цих принципів є такий, що висуває вимогу до команди спільно розмірковувати над тим, як стати більш ефективною, а потім відповідним чином налаштувати і корегувати свою поведінку, що передбачає проведення рефлексії.

Значні можливості в покращенні взаємовідносин в команді є використання методики «Шести капелюхів мислення», розробленої на основі теорії латерального мислення Едвардом де Боно. Її метою є відхід від стереотипів, генерація нових задумів, внесення змін у підходи до розв'язання завдань. За задумом автора, за рахунок структурування процесу мислення стає більш ефективним, що дозволяє вирішувати проблемні завдання. Едвард де Боно прийоми оперування інформацією

називає капелюхами, колір кожного з яких має смислове навантаження: білий капелюх використовується для спрямування уваги на потрібну інформацію, червоний – для формування певного ставлення, використання почуттів, інтуїції, чорний – для критичних оцінок, негативних сторін, жовтий спрямований на виявлення позитива та переваг у вирішенні проблеми, зелений – вияв креативності, генерування нових ідей, синій – для управління процесом мислення: аналіз проблеми, результатів, визначення перспектив [2, с. 53]. Включаючись у таку гру на етапі командної рефлексії, учасник спрямовує свою думку на конкретний аспект аналізу, що дає змогу не лише розвивати критичність мислення, а й розкривати перед командою своє бачення питання, внутрішні переживання. Це сприяє кращому розумінню одне одного, позначається на взаємовідносинах у.

Важливим у встановленні позитивних взаємовідносин у команді є організація рефлексії у вигляді дебрифінгу, який являє собою структурований процес отримання зворотного зв'язку за результатами виконаної роботи, у процесі якого модератор ставить серію запитань у визначеній послідовності [1]. Така організація рефлексії стимулює членів команди до власного розуміння ситуації, оцінки того, чи було своє рішення правильним тощо. Для того, щоб дебрифінг мав успіх, необхідна продумана система дій модератора, який не оцінює роботу команди, а відкритими питаннями підводить до розгорнутої відповіді, спрямовує до самооцінки виконаних дій у спільній роботі. Під час дебрифінгу визначаються емоції, які виявляли учасники, тому доцільно проводити такий метод рефлексії відразу після закінчення взаємодії. Аналіз виявлених емоцій дозволяє зрозуміти порядок взаємовідносин в команді, стимулює позитивну взаємодію.

Ми розглянули лише три приклади використання інструментів рефлексії для покращення взаємовідносин в команді. З цією метою також можуть бути використані й такі методи: «Світлофор» (визначається певний аспект роботи (наприклад, комунікація, співпраця, результат) за допомогою кольорових карток: зелена – добре, жовта – необхідно покращити, червона – проблема); «Мозковий штурм» (учасник команди вільно висловлює свої думки, ідеї та спостереження щодо певної події чи досвіду, що дозволяє виявити різні позиції, інновації, в тому числі й командних взаємовідносин); «Позитивні інсайти» (кожний учасник ділиться позитивними враженнями та інсайтами, які він отримав протягом певного періоду); «Портфоліо досягнень» (учасники створюють портфоліо, яке включає в себе досягнення, успіхи, важливі уроки, що можна використовувати у подальшій роботі команди); «Діалогічні кола» (групові обговорення на

конкретну тему, де кожний учасник висловлює свою думку; уважне слухання без перебивання свідчить про глибоке розуміння думок і досвіду кожного) тощо.

Ці інструменти та методи можуть бути використані окремо або комбіновано для структурованої та цілеспрямованої рефлексії в командній взаємодії. Важливо вибрати такі, які найкраще відповідають потребам і характеру команди. Практика рефлексії сприяє покращенню командних взаємин, створенню позитивної атмосфери в колективі.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі

Проведене дослідження дозволяє зробити такі висновки. Рефлексія є невід'ємною складовою ефективності команди, побудованої на основі позитивних взаємовідносин, успішно виконує ключову роль у досягненні спільних цілей. Рефлексія учасників команди дозволяє краще розуміти одне одного, потреби, особливості побудови спілкування, що зменшує ризик непорозумінь та конфліктів у міжособистісних комунікаціях, сприяє взаєморозумінню, розвитку гармонійних відносин. Відкриті обговорення індивідуальних думок, вражень, недоліків допомагають зміцнити довіру між членами команди, створюють сприятливе середовище для взаємодії, співпраці та підтримки. За результатами рефлексії кожний учасник команди має можливість створити власну програму самовдосконалення, до якої включити напрями, пов'язані з розвитком гуманних рис особистості, умінь вибудовувати відносини з колегами на позитивній основі.

Перспективи подальших розвідок вбачаємо у дослідженні особливостей розвитку рефлексивної компетентності майбутніх фахівців економічної сфери.

Література

1. Буряк Т. О., Сорокіна О. Ю., Болонська А. В. Роль дебрифінгу в післядипломній освіті. *Актуальні питання вищої медичної освіти в Україні* : матеріали XV Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю (Тернопіль, 17-18 травня 2018 р.). Тернопіль : ТДМУ, 2018. С. 369.

2. Єгорова В. В. Сучасні педагогічні технології розвитку науково-педагогічних працівників у контексті євроінтеграційних процесів у вищій освіті. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія «Педагогіка, соціальна робота». 2014. Випуск 30. С. 52-55.

3. Жмай О., Бадера К. Етапи побудови та імплементації методології Scrum. *Економіка та суспільство*. Електронний журнал. 2022. № 42. URL: <http://surl.li/kwhir> (дата звернення: 07.09.2023).

4. Моргунова С. О. Суть соціальної взаємодії як педагогічної категорії. *Наукові записки* / Міністерство освіти і науки України, Національний педагогічний університет імені М. П. Драгоманова; упор. Л. Л. Макаренко. Київ : НПУ імені М. П. Драгоманова, 2016. Випуск 129. С. 114-122.
5. Найдьонова Л. «Як працює рефлексія?», або Дискурсивні функції рефлексивного капіталу. *Психологічні перспективи*. Спеціальний випуск «Психологія професійної діяльності працівників соціальної сфери». 2012. С. 167-174.
6. Павелків Р. В. Рефлексія як механізм формування індивідуальної свідомості та діяльності особистості. *Вісник післядипломної освіти*. Серія «Соціальні та поведінкові науки». 2019. Випуск 8(37). С. 84-98.
7. Подкоритова Л. О. Визначення видів рефлексії у наукових джерелах. *Проблеми сучасної психології*. 2017. Випуск 37. С. 343-358.
8. Ярмолюк Д. І., Бурачек І. В. Інтеграція методології Scrum у загальну систему менеджменту як інструмент підвищення ефективності управління. *Економіка і суспільство*. 2017. Випуск 10. С. 439-443.

References

1. Buriak T. O., Sorokina O. Yu., Bolonska A. V. Rol debryfinhu v pislidyplomnii osviti. *Aktualni pytannia vyshchoi medychnoi osvity v Ukraini* : materialy XV Vseukrainskoi naukovo-praktychnoi konferentsii z mizhnarodnoiu uchastiu (Ternopil, 17-18 travnia 2018 r.). Ternopil : TDMU, 2018. S. 369.
2. Yehorova V. V. Suchasni pedahohichni tekhnolohii rozvytku naukovo-pedahohichnykh pratsivnykiv u konteksti yevrointehratsiinykh protsesiv u vyshchii osviti. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu*. Seriiia «Pedahohika, sotsialna robota». 2014. Vypusk 30. S. 52-55.
3. Zhmai O., Badera K. Etapy pobudovy ta implementatsii metodolohii Scrum. *Ekonomika ta suspilstvo. Elektronnyi zhurnal*. 2022. № 42. URL: <http://surf.li/kwhir> (data zvernennia: 07.09.2023).
4. Morhunova S. O. Sut sotsialnoi vzaiemodii yak pedahohichnoi katehorii. *Naukovi zapysky* / Ministerstvo osvity i nauky Ukrainy, Natsionalnyi pedahohichnyi universytet imeni M. P. Drahomanova ; upor. L. L. Makarenko. Kyiv : NPU imeni M. P. Drahomanova, 2016. Vypusk 129. S. 114-122.
5. Naidonova L. «Jak pratsiuie refleksiiia?», або Dyskursyvni funktsii refleksyvnoho kapitalu. *Psykhologichni perspektivy*. Spetsialnyi vypusk «Psykholohiia profesiinoi diialnosti pratsivnykiv sotsialnoi sfery». 2012. S. 167-174.
6. Pavelkiv R. V. Refleksiiia yak mekhanizm formuvannia indyvidualnoi svidomosti ta diialnosti osobystosti. *Visnyk pislidyplomnoi osvity*. Seriiia «Sotsialni ta povedinkovi nauky». 2019. Vypusk 8(37). S. 84-98.
7. Podkorytova L. O. Vyznachennia vydiv refleksii u naukovykh dzherelakh. *Problemy suchasnoi psykhologhii*. 2017. Vypusk 37. S. 343-358.
8. Yarmoliuk D. I., Burachek I. V. Intehratsiia metodolohii Scrum u zahalnu systemu menedzhmentu yak instrument pidvyshchennia efektyvnosti upravlinnia. *Ekonomika i suspilstvo*. 2017. Vypusk 10. S. 439-443.