

СЕКЦІЯ 6

СОЦІАЛЬНА ПСИХОЛОГІЯ. ЮРИДИЧНА ПСИХОЛОГІЯ

РЕФЛЕКСІЯ РОЗУМІННЯ РІВНІВ КВАЛІФІКАЦІЇ ТА ДИСКРИПТОРІВ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ НАЦІОНАЛЬНОЇ РАМКИ КВАЛІФІКАЦІЙ У ДЗЕРКАЛІ МУЛЬТИМЕДІЙНОЇ ПЛАТФОРМИ ТЕСТУ НРК

REFLECTION OF THE UNDERSTANDING OF QUALIFICATION LEVELS AND COMPETENCY DESCRIPTORS OF THE NATIONAL QUALIFICATIONS FRAMEWORK IN THE MIRROR OF THE NRC TEST MULTIMEDIA PLATFORM

У статті представлено результати дослідження, метою якого було дослідити наявне розуміння споживачами освітньої послуги суті Національної рамки кваліфікацій та можливості його поглиблення. Завдання дослідження передбачали виявлення інтуїтивного і свідомого розуміння респондентами рамки кваліфікацій як ресурсу отримання освіти та побудови кар'єри. Описано розроблений з цією метою дослідницький он-лайн інструмент – тест НРК, поєднання в якому двох частин – діагностично-навчальної і репрезентативної забезпечують можливість респондентам отримати інформацію щодо свого місця на фоні інших людей в системі розуміння рівнів кваліфікації та критеріїв компетенцій. Тест апробовано протягом 2016–2023 років під час викладання різних навчальних курсів для студентів кількох українських закладів вищої освіти. Загалом опитано 147 осіб. У результаті дослідження підтверджено гіпотезу про наявність потенції тесту для інтуїтивного і свідомого зростання розуміння ролі і змісту НРК за основними показниками. Зафіксовано зростання обізнаності студентів щодо НРК в результаті виконання тестових завдань з когнітивної інтенсифікації. Виявлено особливості розуміння респондентами критеріїв визначення рівня кваліфікації, зокрема недооцінка комунікативних складових компетентності, що підкреслює значення організації репрезентативної рефлексії для розвитку і поглиблення розуміння реальності світу професій в ринкових умовах. Зафіксовано, що наявна в формулюванні стимулів тесту думка щодо потенціалу НРК для зростання вартості себе як робочої сили знаходить розуміння в середовищі студентів, оскільки має прогностичний і мотиваційний потенціал. Досвід використання створеного психолого-дидактичного засобу «тест НРК» доводить доцільність розповсюдження цієї практики в системі вищої школи.

Ключові слова: Національна рамка кваліфікацій, рівні кваліфікацій, дескриптори, тест НРК, групова рефлексія, професійне самоздійснення, усвідомлене навчання, спільне благо.

The article presents the results of the study, the purpose of which was to investigate the current understanding of the essence of the National Qualifications Framework by consumers of educational services and the possibilities of its deepening. The tasks of the research were to reveal the identification of respondents' intuitive and conscious understanding of the framework of qualifications as a resource for obtaining an education and building a career. An online research tool developed for this purpose is described – the NRC test, in which the combination of two parts – diagnostic-educational and representative – provides an opportunity for respondents to obtain information about their place against the background of other people in the system of understanding qualification levels and competence criteria. This instrument was tested during 2016–2023 during the teaching of various courses for students at several Ukrainian institutions of higher education. A total of 147 people were tested. As a result of the study, the hypothesis about the test's potential for intuitive and conscious growth of understanding of the role and content of the NRC according to the main indicators was confirmed. An increase in students' awareness of NRC as a result of the performance of cognitive intensification test tasks was recorded. Peculiarities of the respondents' understanding of the criteria for determining the level of qualification were revealed, in particular, the underestimation of the communicative components of competence, which emphasizes the importance of the organization of representative reflection for the development and deepening of understanding of the reality of the world of professions in market conditions. It was recorded that the opinion about the potential of the NRC to increase the value of oneself as a workforce found in the formulation of the test stimuli finds understanding among students, as it has prognostic and motivational potential. The experience of using the created psychological and didactic tool "NRC test" proves the expediency of spreading this practice in the system of higher education.

Key words: National qualifications framework, qualification levels, descriptors, NQF test, group reflection, professional self-realization, conscious learning, common good.

УДК 159.9.072:159.9.075:159.9.078:316.658
DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2024.65.40>

Найдьонов М.І.

д.психол.н., професор,
професор кафедри психології
та соціально-гуманітарних дисциплін
Державний університет інфраструктури
та технологій

Скляренко І.Ю.

к.пед.н., доцент,
в.о. завідувача кафедри психології
та соціально-гуманітарних дисциплін
Державний університет інфраструктури
та технологій

Скок П.О.

к.держ.упр.,
доцент кафедри психології
та соціально-гуманітарних дисциплін
Державний університет інфраструктури
та технологій

Широкою рамкою нашого дослідження, результати якого представлено в даній статті, виступають варіації реалізації траєкторій освітнього та професійного самоздійснення.

З 2011 року (постанова Кабінету Міністрів України № 1341 від 23.11.2011) розпочалося впровадження в Україні Національної рамки кваліфікацій (НРК). У 2017 році Законом України

«Про освіту» було завершено його законодавче унормування. Процес подальшого наближення вітчизняної НРК до Європейських стандартів зафіксовано постановами КМУ від 12 червня 2019 р. № 509 та від 25 червня 2020 р. № 519.

Згідно із декларованими цілями створення НРК предметом розгляду в статті є: готовність української системи освіти до інтеграції в Європейську, створення однакових правил гри для освіти і практики, забезпечення однакового розуміння освітою, виробництвом (практикою) та споживачами освітньої послуги правил, в яких реалізовуватиметься їхнє право на освіту протягом життя для поступового накопичування власної вартості на ринку праці.

Розгляд цей здійснюється з т.з. пропозиції інструментального забезпечення цієї триєдності: розуміння соціально-психологічної складності цієї взаємодії як зростання можливостей кожного із суб'єктів.

Відповідно до позначеного предмету метою статті є: дослідити наявне розуміння споживачами цієї рамки освітньої послуги та можливості його поглиблення.

Завдання, які ставляться у статті: виявити у здобувачів освіти потенції інтуїтивного і свідомого розуміння НРК як ресурсу отримання освіти та побудови кар'єри. Для цього пропонуємо спеціально розроблений он-лайн інструмент – тест НРК [2].

Ця стаття спирається на наші теоретичні обґрунтування професійного самоздійснення [1; 3; 4; 6] та на апробації даного тесту. Тест був розроблений в період між упровадженням НРК (2011) і підготовкою змін до нього, які розглядалися при другому читанні проекту Закону України «Про освіту» (2016), тому дескриптори, використані в тесті, більшою мірою відповідають розумінню НРК цього періоду. При цьому тест має потенцію не тільки для інтерпретації даних, отриманих в цей період (до 2018 року), а й перелаштування на критерії НРК в редакції 2019 року (постанова КМУ від 12 червня 2019 р. № 509) та чинної НРК (постанова КМУ від 25 червня 2020 р. № 519). Саме для усвідомленого, автономного і відповідального ставлення до власного навчання та кар'єри тестувальний модуль, де відбувається суто збір інформації для оцінки, з'єднаний з інструментом репрезентації [5] даних в різних споживачьких форматах – динамічним бюлетенем, доступним в кількох форматах: персональному, організаційному і загальноукраїнському. Так персональний формат дозволяє в анонімізованому варіанті порівнювати персональні дані з даними по вибірці. Інші формати організаційного споживача – умовно «заклад» (школа), «місто», «область» – доступні зацікавленим суб'єктам управління чи громадськості у разі

наявності у них обумовлених прав доступу. Усі споживачі можуть відкрити свою порівняльну таблицю за персональним кодом-паролем, а у випадку його відсутності дані відкриваються тільки у вигляді таблиці з середніми значеннями певного показника.

Для розуміння і інтерпретації даних, які надаються в цій статті, наведемо короткий опис структури тесту. Всі стимули тесту можна охарактеризувати, поділивши на дві групи: 1) однозначні різного ступеня складності і 2) неоднозначні з високим ступенем складності. Цей високий «рівень складності» тесту необхідний саме для того, щоб забезпечити диференціацію вибірки і когнітивну активізацію учасника тестування.

Характеристика стимулів як складних неоднозначних стосується так званих порівняльних стимулів (26–56) – описів двох або трьох різних рівнів кваліфікації за відповідними дескрипторами. Як у будь-якому випробуванні підвищеної складності, в них є однозначна точна відповідь, задана дескрипторами НРК. Проте регулюється й рівень неоднозначності, оскільки неоднозначність задається віддаленістю інструкцій щодо важливості накопичувальності і новизни цих завдань, а також задається необхідністю порівнювати загальну чи конкретну (знання, уміння...) компетентність з дескрипторами в контексті вибору з п'яти альтернатив (а-е).

До складу тесту входять два настановчих квести контекстного типу. Перший передуює виконанню тесту, другий його завершує. У сукупності вони утворюють певний замкнений цикл. Настановчі звернення до респондента на початку тестування орієнтують його у змістовій специфіці тесту і в процедурі його виконання. Настанови мають потенціал орієнтування і мотивування опитуваних для успішного виконання, акцентуючи необхідність когнітивної мобілізації (уваги і зосередженості) і можливість отримання особистісно значимого результату (поглибити розуміння різних рівнів компетентності та критеріїв, які їх диференціюють).

Заключні настанови постфактум надають респондентам орієнтири для користування НРК, розкриваючи принципи розуміння змісту НРК і порівняння описань дескрипторів на різних кваліфікаційних рівнях. Тим самим респонденти отримують інструмент для самооцінки щодо виконаної роботи, а також потенційно мотивацію до повторного більш усвідомленого проходження тесту для опанування змістом НРК, породження смислу розуміння рамки кваліфікацій як інструменту створення умов для успішного навчання і побудування кар'єри.

Всього тест містить 81 стимул, які функціонально поділяються на: діагностичні (знаннево-орієнтовальні за змістом і спрямуванням),

порівняльно-логічні (за способом пред'явлення і обробки) діагностично-навчальні (за функцією в тесті) та контрольні. Тому діагностичні і контрольні стимули є парами з однаковим формулюванням, розташованими до навчальних і, відповідно, після навчальних стимулів. На початку тестування ці запитання виконують діагностичну функцію – фіксують обізнаність респондентів із змістом Національної рамки кваліфікацій, в кінці – контрольну, фіксуючи приріст у знанні НРК внаслідок виконання тесту.

Порівняльно-навчальні стимули (з 26-го по 56-й) усього 31 побудовані за принципом порівняння змісту різних дескрипторів (знання, уміння, комунікація, автономність і відповідальність) різних кваліфікаційних рівнів по всьому їх діапазону. Стимули цієї частини тесту характеризуються найбільшою трудністю. Вони разом із формулюванням альтернатив як способу надання відповідей для їх розуміння і вибору правильної відповіді потребують здатності до логічного мислення, уважності для порівняння схожих текстів, зосередженості для обробки значного тестового масиву. Ці стимули виконують як діагностичну, так і навчальну функцію. Навчальна функція забезпечується потенцією мимовільного запам'ятовування істотної інформації про дескриптори рівнів кваліфікацій і компетенцій. Крім того, можливості позиціонування кожного опису як зверху, так і знизу (порівнюється нульовий і перший рівні, перший і другий і т.д.). Діагностична функція забезпечується точністю отриманої відповіді (наприклад, з п'яти суміщених альтернатив три необхідно вибрати, а дві – не обирати, тому що вони є зайвими по відношенню до дескрипторів, заданих в НРК). Діапазон варіацій «одна проти чотирьох» – «три проти двох».

Представимо результати використання тесту НРК, використаного в різних курсах для студентів кількох українських університетів протягом 2016–2020 років (загалом 147 осіб).

Насамперед, використання тесту НРК дало можливість оцінити рівень стихійного розуміння студентами реальності різних рівнів кваліфікації та інструменту НРК.

1. Рівень обізнаності стосовно документу, який впливає на професійне життя і кар'єру серед студентів виявився досить низьким (див. рис. 1). Менше половини студентів (48,6%) дають позитивну відповідь на запитання, чи чули вони про Національну рамку кваліфікацій – документ, прийнятий 2011 року. Ще менша кількість (44,9%) вважають, що вони знають, про що йдеться в цьому документі.

Виконання завдань тесту НРК студентами дає навчальний ефект, оскільки рівень обізнаності значуще зростає. За статистичним критерієм знаків значуще зростає і самооцінка обізнаності, і самооцінки знання змісту документу ($p < 0,001$).

Зрозуміло, що самооцінка є лише додатковим параметром при врахуванні ефекту навчання в ході тестування з виконанням складних завдань, які потребують ланцюжків логічних операцій і достатнього рівня концентрації уваги.

2. Запитання тесту дають можливість виявити, наскільки уявлення здобувачів про критерії, які використовуються для оцінки рівнів кваліфікації згідно з документом, відповідають реальності. Тобто, наскільки правильно відображають здобувачі критерії оцінки рівня кваліфікації. Розуміння цих критеріїв у їхній повноті є важливим для здобувачів, оскільки на цих критеріях базуються і освітні програми і принципи оцінювання їх досягнень.

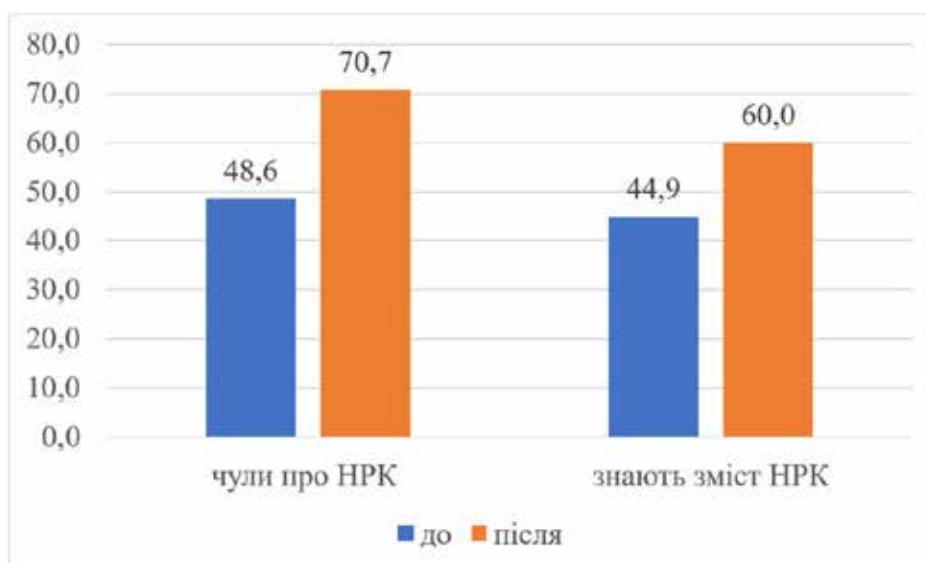


Рис. 1. Рівень обізнаності студентів щодо документу Національна рамка кваліфікацій напочатку (до) та наприкінці (після) роботи з тестом НРК (у відсотках, N=147)

На рис. 2 представлено відповіді студентів на запитання «Які критерії, на Вашу думку, використовуватимуться для встановлення рівня кваліфікації відповідно до нової національної рамки кваліфікацій? (відмітьте все потрібне)». Щодо кожного з запропонованих критеріїв вказується відсоток тих, хто обрав цю альтернативу, з усіх опитаних (N=147).

Як можемо бачити, на діаграмі більшість здобувачів (понад 70%) визнають за критерії такі дескриптори: планування, розподіл ресурсів, аналіз, контроль та оцінка (повнота управління діяльністю), відповідальність за результати діяльності, здатність до подальшого навчання, розв'язання складних непередбачуваних задач. Більше половини здобувачів розпізнають як адекватні такі діяльнісні критерії: самостійне покращення результатів власної діяльності, відповідальність за прийняття рішень, виконання типових завдань у різних ситуаціях. До цієї ж групи розуміння критеріїв більшістю здобувачів відносяться взаємодія в колективі для виконання завдань (комунікативний критерій) і глибоке переосмислення знань (власне рефлексивний критерій розвитку знанневої сфери).

Недостатньо здобувачі розуміються як критерії визначення рівня кваліфікації такі критерії, які відносяться до комунікативної сфери: лідерство, вільне компетентне спілкування в діалоговому режимі (вибирають 45,6%), здійснення наставництва і передавання досвіду (47,6%), сприйняття критики, порад і вказівок (49%), зрозуміле і недвозначне донесення власних висновків (35,4%) і відповідальність за розвиток інших – всього 21,1%. Таке недооцінювання здобувачами важливості комунікативних компетентностей для визначення рівня кваліфікації є важливим результатом використання тесту НРК, який демонструє стереотипне розуміння компетентності і процесу навчання як суто підготовку до майбутньої діяльності, ігноруючи той факт, що будь-яка професійна діяльність відбувається в соціальному контексті. Це стереотипне бачення має бути скориговане, а розвитку комунікативних компетентностей і розуміння їхньої важливості для самоздійснення в професії має приділятися більше уваги у вищій школі.

Також варто відмітити, що з усіх діяльнісних дескрипторів компетентності найменше обирали здобувачі оцінювання результатів виконання завдань відповідно до критеріїв. Проте саме критеріальне оцінювання, коли той, кого оцінюють, володіє критеріями, характерне для демократичної побудови освітнього процесу і долання залишків тоталітарного радянського минулого в освіті. Оцінювання за критеріями дає можливість установлювати не ієрархічні, а паритетні стосунки в умовах спілкування і співпраці суб'єктів з різним рівнем кваліфікації. На дефіцит розуміння цього критерію майже двома третинами здобувачів потрібно звернути особливу увагу.

3. Розуміння основних критеріїв оцінки компетентності визначалося здобувачами через відповідь на чотири запитання в формі вибору



Рис. 2. Рівень розуміння здобувачами дескрипторів критеріїв компетентності, які використовуються в НРК: вибір із переліку (у відсотках, N=147)

з двох альтернативних суджень. На рис. 3 представлено у відсотках кількість здобувачів, що обрали альтернативу, яка відповідає НРК. Так, ми можемо бачити, що в загальному вигляді переважно більшість здобувачів вірно обирає правильну відповідь про те, що на визначення рівня компетентності впливає здатність спілкуватися з іншими і рівень відповідальності. Вибір більшістю альтернативного судження, в якому стверджується, що вищий рівень буде мати людина, яка здатна автономно виконувати завдання і визначати цілі (проти ствердження, що вищий рівень матиме людина, яка здатна точно і вчасно виконати поставлене завдання під керівництвом, тобто без наголошення на визначенні цілей і автономії). Але варто звернути увагу на те, що здобувачі недооцінюють роль мотиваційного компоненту у визначенні компетентності: бажання і здатність застосувати знання і уміння на практиці (проти твердження, що компетентність – це фахові знання,

уміння) обирають лише трохи більше половини здобувачів (55,5%).

4. Розуміння призначення НРК. Власне мотиваційний компонент навчання тісно пов'язаний з розумінням того, навіщо потрібно це робити. Мотиваційний дискурс введено в тест НРК завдяки завданням оцінити призначення документу. На рис. 4 представлено розподіл стихійних уявлень про призначення введення НРК – для надання переваги певному суб'єкту взаємодії на ринку праці (роботодавцю чи найманому працівнику), надання переваги певній інституції (системі освіти) або інтересам суспільства. В одній з альтернатив представлено власне дійсний мотиваційний дискурс, який зумовлює введення НРК – приведення у відповідність професійної сфери підготовки фахівців до ринкових умов. Тобто, тільки остання версія відповіді описує принцип балансу, а не надання переваги якомусь із суб'єктів взаємодії. Результати демонстру-

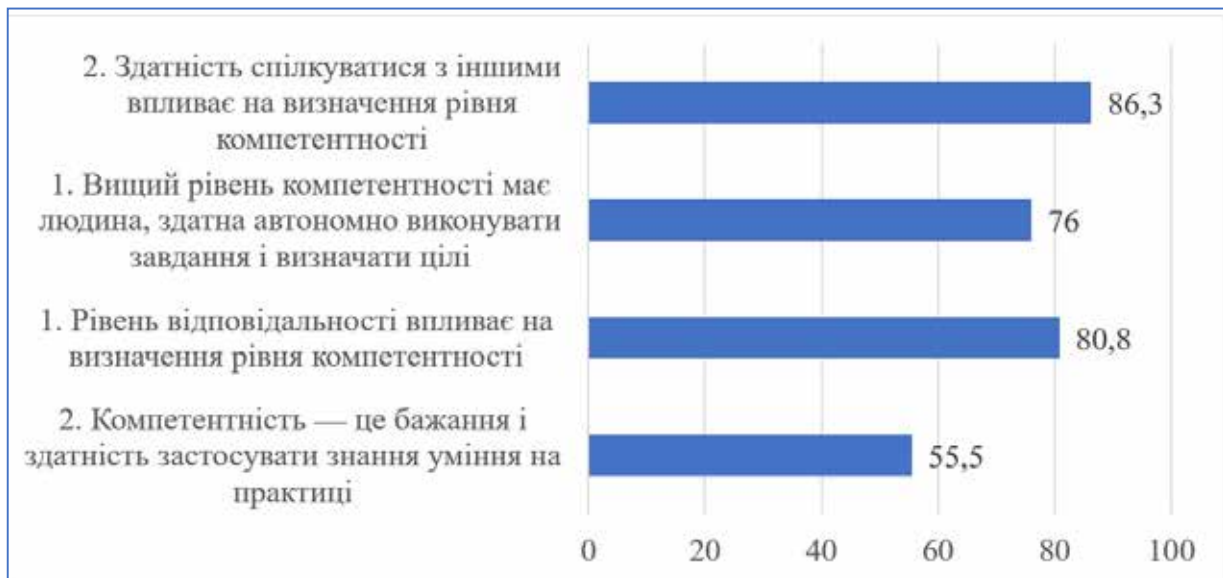


Рис. 3. Рівень розуміння здобувачами критеріїв оцінки компетентності, які використовуються в НРК: альтернативний вибір суджень (у відсотках, N=147)

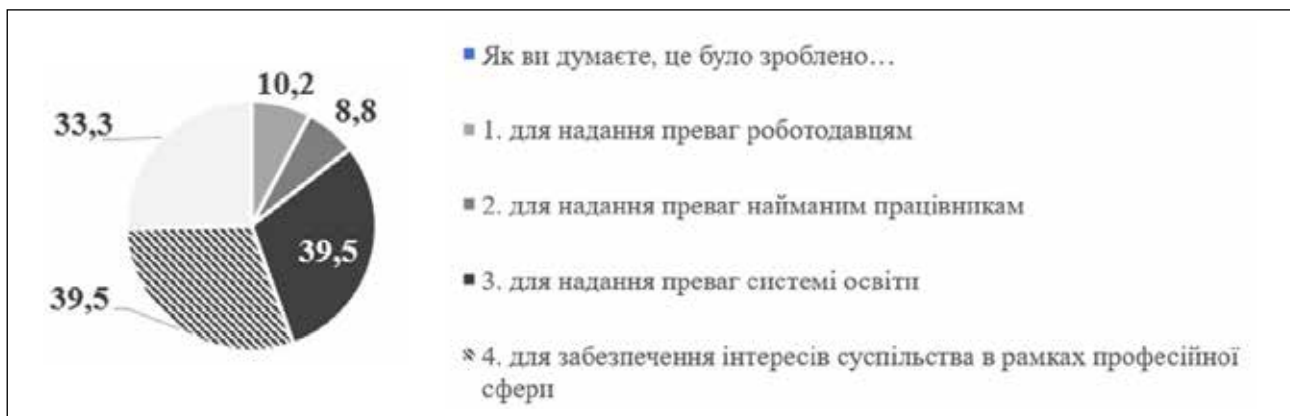


Рис. 4. Рівень розуміння здобувачами призначення НРК (у відсотках, N=147)

ють, що лише третина здобувачів обирає відповідний мотиваційний дискурс, тобто, дві третини не відбивають повною мірою призначення НРК.

На запитання стосовно персональних переваг, які створює запровадження НРК для кожного учасника ринку праці, зокрема для здобувачів, 68,5% оцінюють вище середнього за 9-бальною шкалою, що НРК сприятиме ефективному визнанню результатів самостійного навчання: 63,7% – сприятиме незалежності від свавілля роботодавців в оцінці рівня кваліфікації працівника і 67,1% – отримати можливість навчатися протягом всього життя для підвищення вартості себе, як робочої сили. Використання персоналізованого мотиваційного дискурсу порівняно з абстрактним дає змогу підвищити рівень розуміння призначення документа НРК.

Розробляючи тест, ми виходили з розуміння, що потенційні можливості і переваги НРК можуть бути зреалізовані тільки за умови усвідомлення споживачами освітніх послуг її корисності і відповідності власним інтересам. Проте великою проблемою, яка обмежує можливість скористатися всіма її перевагами, є саме неінтегрованість НРК в систему освіти на рівні її кінцевих споживачів – здобувачів освіти.

З огляду на екстремальність умов, в яких працює вітчизняна система освіти зараз, будь яке нововведення, додаткове навантаження має потенціал додаткового стресора і відповідно провокує неприйняття. Пропонуючи для освіти тест НРК, ми враховуємо цю проблему, оскільки він органічно може бути інтегрований в будь який навчальний предмет, пов'язаний із людським чинником – економічного спрямування, суспільствознавчого циклу, профорієнтаційні заходи тощо. Він може бути корисним як на рівні загальної освіти, так і на початках опанування спеціальності для тих, хто розпочав побудову кар'єри. Розглянуті в курсі уведення в спеціальність поради щодо усвідомленого навчання із застосуванням тесту НРК набувають дуже конкретного втілення, апелюючи саме до осмисленого опрацювання поданого в ньому матеріалу, сприяючи усвідомленому, самомотивованому навчанню, а в цілому – усвідомленому вибору професії, усвідомленій побудові кар'єри.

Логіка запровадження рівнів кваліфікації, яким відповідає сукупність певного рівня компетенцій, полягає в тому, щоб, поставши перед вибором професії, людина через опановані нею компетенції у вигляді знань, умінь..., які закарбовані у дії та поведінці, могла зрозуміти, що опанування наступних рівнів – це її власний інтерес і вигода, адже гармонічність її кар'єрного зростання полягатиме саме в усвідомленому ставленні – до навчання, а згодом

і в усвідомленому дотриманні балансу інтересів між різними сторонами-суб'єктами освіти і ринку праці, у зацікавленому ставленні і діях, щоб ця система працювала на користь кожного і на спільне благо для всіх. Виходячи з того, що рамка кваліфікацій передбачає не тільки можливість навчання протягом життя, а й підтвердження кваліфікацій поза освітніми закладами через підтвердження кваліфікаційними установами (незалежними центрами) самостійно здобутих компетенцій, дуже важливим є донесення до здобувача освіти позиції освітнього закладу як незаангажованої через представлення ідеї свободи освітньої і кар'єрної траєкторій, яку надає філософія рамки кваліфікації і, відповідно «ці правила гри» нас зобов'язують до такої незаангажованості в засвоєнні здобувачами цієї ідеї і свідомого самовизначення.

Варіацією такого спільного блага може бути проведена дискусія серед фахівців про можливість запропонованого інструмента, утворення робочої групи із спільного впровадження, самоорганізація групи кандидатів на отримання гранту на дослідження тощо.

Висновки. Описані дві частини (діагностично-навчальна і репрезентативна) запропонованого інструменту «тест НРК» забезпечують можливість для різних зацікавлених суб'єктів в отриманні інформації щодо свого місця на фоні інших людей в системі розуміння рівнів кваліфікації та критеріїв компетенцій. Рефлексія цього розуміння може бути вивершена як самовизначенням про всотування принципів та інструментів НРК як особистісних теплих знань та майстерних вмінь, так і сатисфакцією від отриманої оцінки в межах широкого діапазону навчальних курсів.

Гіпотеза про наявність потенцій тесту для інтуїтивного і свідомого зростання розуміння ролі і змісту НРК підтверджена за основними показниками. Внаслідок виконання тестових завдань з когнітивної інтенсифікації відбувається зростання обізнаності здобувачів щодо НРК. Виявлені особливості розуміння критеріїв визначення рівня кваліфікації, зокрема недооцінка комунікативних складових компетентності є важливими напрямками організації репрезентативної рефлексії для розвитку і поглиблення розуміння реальності світу професій в ринкових умовах.

Дуже важливим є те, що відповідь щодо зростання вартості себе як робочої сили знаходить розуміння в середовищі здобувачів, оскільки має прогностичний і мотиваційний потенціал.

Зазначимо також, що достатньо численні «біля плями» в поінформованості здобувачів освіти щодо НРК можуть бути результатом стереотипів її сприйняття як інструмента бюрократичного регулювання, всотуваних від оточення,

в тому числі і освітянського. Попри те, що нами це питання спеціально не досліджувалося, варто було б рекомендувати викладачам закладів освіти інкорпорувати цей інструмент (тест НРК) в програми навчальних курсів або спеціально організовані заходи для пророблення здобувачами освіти реальності і потенцій Національної рамки кваліфікації як ресурсу їх професійного зростання і побудування кар'єри.

Загалом, досвід використання створеного психолого-дидактичного засобу «тест НРК» доводить доцільність розповсюдження цієї практики в системі вищої школи.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Григоровська Л. В., Найдьонов М. І., Найдьонова Л. А. Накопичування компетентності в процедурах репрезентативної рефлексії: метод. рек. 2016. Uri: <http://doi.org/10.59416/OZZA9179> (дата звернення: 30.09.2024).
2. Найдьонов І. М., Найдьонова Л. А., Григоровська Л. В. Тест НРК (NRK). 2016. <http://doi.org/10.59416/DUJT8157> (дата звернення: 30.09.2024).
3. Найдьонов М. І., Найдьонова Л. А. Концептуалізація рівнів відбиття реальності у відповідності до професійної рамки кваліфікацій : груп-рефлексивний підхід. *Психологія особистості професіонала*. 2016. Вип. 1. С. 33–44. <http://doi.org/10.59416/DPZK4487>.
4. Найдьонов М. І. Психологія престижності професій : монографія (2-е вид., стереотип.). 2023. <http://doi.org/10.59416/VIRO5967> (дата звернення: 30.09.2024).
5. Найдьонов М. І., Григоровська Л. В. Репрезентативна рефлексія і рефлексивна ємність середовища спілкування як механізми профорієнтації при впровадженні Національної рамки кваліфікацій. *Наукові студії із соціальної та політичної психології*. 2016. Вип. 38(40). С. 218–245. <http://doi.org/10.59416/HRCI9748>.
6. Найдьонов, М. І., Григоровська, Л. В., Найдьонова, Л. А., Череповська, Н. І., Хоріна О. І. & Товстокора, Ю. В. Соціально-психологічні чинники престижності професій: підготовка молоді до активного самоздійснення на сучасному ринку праці : навч. посіб. (2-е вид., стереотип.). 2023. <http://doi.org/10.59416/KBOD3097> (дата звернення: 30.09.2024)