

РЕПРЕЗЕНТАТИВНА РЕФЛЕКСІЯ ТА РЕФЛЕКСИВНА ЄМНІСТЬ СЕРЕДОВИЩА СПІЛКУВАННЯ ЯК МЕХАНІЗМИ І ПРОЦЕДУРА ПРОФОРІЄНТАЦІЇ ПРИ ВПРОВАДЖЕННІ НАЦІОНАЛЬНОЇ РАМКИ КВАЛІФІКАЦІЙ

Михайло Іванович Найдъонов, Любов Володимирівна Григоровська,
Любов Антонівна Найдъонова

Проблемне поле дослідження утворюють суперечності в традиційних підходах до профорієнтації, диспропорції в практиці реалізації компетентнісного підходу в Україні і Європі та відірваність інструменту Національної рамки кваліфікацій від участі адресних суб'єктів у її запровадженні. Як спосіб розв'язання проблеми пропонується зміна парадигми вхідної відповідності у профорієнтаційній роботі на накопичувальну через реалізацію процедур репрезентативної рефлексії, які "запускають" механізм рефлексії. Наскрізним контекстом для рефлексування стають вхідна інформація про доказовість загальних даних, на фоні яких розглядаються дані персональні, та показник рефлексивної ємності середовища спілкування (РЕСС), важливість якого засвідчують результати зіставлення з ним даних у широкому діапазоні використаних показників, отриманих у ході всеукраїнського опитування. Представлено опис технології отримання даних у порівняльному форматі у формі динамічного довідкового бюлетеня.

Ключові слова: вхідна відповідність, накопичувальна компетентність, репрезентативна рефлексія, рефлексивна ємність середовища спілкування, Національна рамка кваліфікацій, динамічний довідковий бюлетень.

Запроваджена в 2011 р. Національна рамка кваліфікацій (НРК) [15], з одного боку, набуває нових ознак інституційності (певна її частина майже дослівно вже відображена в Законі України "Про вищу освіту" [4]), з другого – слабо функціонує як дискурсивний інструмент і в професійно-освітньому середовищі, і в громадсько-суспільному. Водночас її важлива складова частина – компетентністний підхід – є достатньо відомою в професійних колах і разом з тим слабо представлена як складова образу професійного майбутнього сучасного школяра, студента, працівника. Найбільш наочно ця *проблема* проявляється в тому, що в суспільстві на різних рівнях дотепер функціонує концепт вхідної відповідності при самовизначенні на професію, у профорієнтаційній роботі, у вимогах професійних конкурсів тощо. За такого підходу увага переважно зосереджується на ранніх етапах побудови професійної кар'єри, створенні інтегрованих мережевих інструментів професійної діагностики для допомоги у виборі професії і т. ін. Технологічно-методичним вираженням цього підходу є розроблення професіограм (опису вимог професії), з одного боку, та оцінювання відповідності (психограми) особи цим вимогам – з другого.

Сьогодні ця двокрокова схема не просто не працює – вона є методологічно неправильною. І не тому тільки, що офіційно затвердженим способом професійного становлення відповідно до НРК є набуття компетенції в накопичувальний спосіб, а не вхідна відповідність професії. НРК прийнято в Україні не просто через наслідування Європи, а тому, що перехід до рамки кваліфікацій в європейських країнах став результатом розвитку виробничих відносин.

По-перше, відбуваються динамічні зміни у світі професій: це і виникнення завдяки потужному розвитку технологій нових професій, і поява комплексних спеціальностей у робітничому секторі, і прогнози виникнення нових професій на стику ІТ-спеціальностей та інших галузей (наприклад, біології, медицини тощо), і посилення тенденції до "технологічного безробіття" внаслідок стрімкого розвитку робототехніки тощо. До того ж сьогоднішня тенденція все більшого розуміння професії як послуги (без уваги на предмет праці) потенційно розширює перелік кваліфікаційних вимог додаванням до них комунікативної складової, яка в системі традиційного поділу професій на типи [5] стосувалася обмеженого їх кола, тих, які належали до типу "людина – людина".

По-друге, в умовах ринкової економіки функція визначення вимог є прерогативою не тільки держави (яку в питаннях профорієнтації і професійної підготовки представляє система освіти), а й фахових об'єднань, які виступають "від імені" ринку праці. І не має значення, що в Україні ця практика на теперішній день майже зовсім не реалізується. Істотне значення натомість має доволі аутсайдерська позиція психології, яка втрачає можливості, не усвідомлюючи, що обсяг ринку психологічних послуг у межах простору рамки кваліфікацій багатократно зростає.

Отже, підкреслимо, *проблемою* є сама поширена в профорієнтаційній роботі парадигма "вхідної відповідності", яка не суголосна сучасним механізмам саморегуляції ринку праці і внаслідок цього не може виконувати функцію забезпечення успішного професійного розвитку особистості.

Образ рішення. Задача ж, на наш погляд, полягає в тому, щоб мати інструмент профорієнтації, який би забезпечував доступ як до споживача профорієнтаційної послуги, так і до консультанта, який її надає, а також до всіх професійних громад, для залучення їх до осмислення і формулювання вимог до кваліфікацій, відповідних сучасному рівню запиту на тих чи інших фахівців. Як такий інструмент був запропонований синтез систем моніторингу та профорієнтації, завдяки якому профорієнтаційна робота могла б здійснюватися з урахуванням моніторингових даних стану ринку праці та громадської думки щодо питань, пов'язаних із сферою трудових відносин. Акцент при цьому робиться на широкому шарі "на перший погляд не дуже відчутних (м'яких), але вельми дієвих основ соціально-психологічного професійного самоздійснення" [16, с. 11]. Апробованими напрямками збирання моніторингових даних є функціонування в громадській думці оцінок професій за їхньою престижністю як один із чинників професійного самовизначення, уявлення про чинники успішності та конкурентоздатності людини на ринку праці, поінформованість про професії, опрацьованість професійного плану, фінансові домагання, професійні вподобання тощо.

Слабким місцем даного підходу є обмеження сфери функціонування інструменту вузькими рамками професійного моніторингового середовища. (Маємо приклад, коли практика обмеження інформації щодо професіограм колом розробників цього інструменту призвела до фактичної консервації згаданих професіограм, коли вони упродовж багатьох років, якщо не десятиліть, практично не оновлювалися, хоча міф про доцільність їх застосування живий і дотепер). Тому, як нам видається, відповідність запропонованого інструменту запитам сьогодення (сучасним форматам функціонування соціуму) була б вищою, якби він розроблявся за принципом соціальних медіа. Будучи перехідним, цей інструмент має об'єднувати всіх зацікавлених суб'єктів у спільному полі якщо не одночасно, то принаймні почергово, робити досвід осмислення вимог до професії доступним для інших і зрештою повертати його здобутки всім зацікавленим сторонам.

Роль такого інструменту може відігравати рамка кваліфікацій [15; 21]. НРК являє собою структурований опис кваліфікаційних рівнів, що відображають поступальне накопичення компетентності (тобто здатності до виконання певного виду діяльності, що виражається через знання, розуміння, уміння, цінності, інші особисті якості) [15]. Вона запроваджується з метою "введення європейських стандартів та принципів забезпечення якості освіти з урахуванням вимог ринку праці до компетентностей фахівців; забезпечення гармонізації норм законодавства у сфері освіти та соціально-трудових відносин; сприяння національному і міжнародному визнанню кваліфікацій, здобутих в Україні; налагодження ефективної взаємодії сфери освітніх послуг та ринку праці" [15]. Таким чином, НРК сприяє руйнуванню монополії навчальних закладів на оцінку якості освітньої послуги, збільшує можливості її контролю з боку споживачів, спонукає до наділення виробничих (у широкому сенсі) галузей відповідальністю за формулювання вимог до освіти та (в перспективі) розширює можливості легітимізації результатів самоосвіти. Отже, сенс запровадження НРК полягає у створенні спільного пулу знань і мови для взаємодії між багатьма різними, до-

тичними до сфери професійної підготовки та трудових відносин суб'єктами.

Мета статті: розгляд механізмів, які забезпечують накопичення компетентності як індивідуальними, так і груповими суб'єктами, а також відповідних їм процедур.

Спочатку представимо результати проведеного протягом вересня-листопада 2015 р. всеукраїнського опитування щодо обізнаності дорослих і старшокласників з фактом запровадження в Україні НРК та її змістом. Як свідчать дані, хоч після з дня виходу відповідної Постанови Кабінету Міністрів України [15] і минуло чотири роки, НРК значною мірою залишається terra incognita навіть для суб'єктів освітнього процесу (принаймні на рівні загальної середньої освіти). Серед опитаних учнів 9-11-х класів чули про затвердження Національної рамки кваліфікацій менше, ніж 20% (табл. 1); знають, про що в ній ідеться, трохи більше як 15% (табл. 2); правильно відповіли на запитання про передбачену в НРК кількість рівнів кваліфікацій 21,49% респондентів (табл. 3). При цьому різні області України мають певні відмінності, але суттєво не відрізняються значеннями цих показників.¹

Таблиця 1

Розподіл відповідей учнів 9-11-х класів на запитання: "В Україні 2011 р. було прийнято нормативно-правовий документ "Національна рамка кваліфікацій". Чи чули ви про це?":

	Україна	Область 8	Область 4	Область 11	Область 13	Область 14
так	18,64	18,64	21,49	18,97	27,48	21,43
ні	67,46	63,56	64,88	69,83	60,31	64,84
важко сказати	13,9	17,8	13,64	11,21	12,21	13,74

¹ У наведених таблицях 1–4 номерами 4 і 8 позначені області Східної України, 11 – Центральної, 13 – Західної та 14 – Півдня України.

Таблиця 2

Розподіл відповідей учнів 9-11-х класів на запитання: "Чи знаєте Ви, про що йдеться в документі "Національна рамка кваліфікацій"?"

	Україна	Область 8	Область 4	Область 11	Область 13	Область 14
так	15,4	13,71	19,42	15,52	16,03	18,13
ні	70,1	70,34	66,53	74,14	66,41	68,13
важко сказати	14,50	16,95	14,05	10,34	17,56	13,74

Таблиця 3

Розподіл відповідей учнів 9-11-х класів на запитання: "Як ви думаєте, скільки рівнів компетенції передбачено Національною рамкою кваліфікації?"

	Україна	Область 8	Область 4	Область 11	Область 13	Область 14
невірно	78,51	78,81	78,78	85,34	83,97	74,73
вірно	21,49	21,19	21,22	14,66	16,03	25,27

Значна частина опитаних старшокласників (майже 30% у цілому по Україні) не змогла висловити своєї думки щодо сенсу введення НРК (табл. 4). Хоч певні коливання цього показника в окремих областях і спостерігаються, він залишається високим. Варто звернути увагу на те, що чи не найменшою мірою старшокласники пов'язують запровадження НРК і реалізованого в ній компетентнісного підходу з інтересами самої людини як трудового ресурсу. Користь для найманого працівника посідає або найнижчу (області 8, 11, 14), або передостанню (Україна в цілому, області 4 і 13) сходинку в рейтингу бенефіціарів цього нововведення, поділяючи ці останні позиції з альтернативою "приведення у відповідність професійної сфери до ринкових умов". Це свідчить про те, що НРК і досі не розглядають, на жаль, як інструмент подолання розриву між освітою та потребами ринку в розрізі особистого використання.

**Розподіл відповідей учнів 9-11-х класів на запитання:
"Як ви думаєте, це було зроблено":**

	Україна	Область 8	Область 4	Область 11	Область 13	Область 14
для надання преваг роботодавцям	27,62	26,27	27,76	28,45	45,80	23,08
для надання преваг найманим працівникам	17,39	16,10	21,22	14,66	21,37	19,78
для надання преваг системі освіти	28,07	20,34	26,53	21,55	35,11	28,57
для забезпечення інтересів суспільства в рамках професійної сфери	31,97	31,36	33,06	33,62	29,01	35,71
для приведення у відповідність професійної сфери до ринкових умов	17,10	20,34	13,47	26,72	12,21	22,53
інше	1,34	2,54	1,63	0,86	00,00	0,55
важко сказати	29,64	31,36	25,71	23,28	22,14	24,73

Брак знань про компетентності, яких вимагають різні кваліфікаційні рівні, визначені в НРК, засвідчує розподіл відповідей на запитання: **"Якому мінімальному рівню кваліфікації відповідає, на Вашу думку, описана нижче здатність людини? "** з альтернативами:

- 1) визначати та розв'язувати соціально значущі системні проблеми;
- 2) відповідати за навчання інших;
- 3) діяти в нестандартних ситуаціях;
- 4) діяти в умовах недостатньої інформації та суперечливих вимог;
- 5) ефективно працювати в команді;
- 6) адекватно діяти у відомих простих ситуаціях під безпосереднім контролем;
- 7) оцінити власне виконання завдання за встановленими критеріями;
- 8) реагувати на прості письмові та усні повідомлення;
- 9) розв'язувати складні завдання в невизначених умовах;
- 10) самостійно планувати власну роботу в змінюваних ситуаціях.

Аналіз показує, що і валідні, і невалідні анкети не розрізняються рівнем правильності віднесення зазначених у переліку компетентностей до відповідного рівня кваліфікації (у невалідних анкетах середнє значення показника дорівнює 0,59, у валідних – 0,65 при діапазоні значень від 0 до 10 балів – 1 бал за кожну правильну відповідь). Тобто у відповідях респонденти не спиралися на знання, а користувалися радше інтуїцією. Учні, які

відповіли, що знають, про що йдеться в НРК, показали компетентнісне розуміння рівнів кваліфікацій із середнім значенням 1,25 бала, дорослі – 1 бал, що свідчить про невідповідність самооцінки справжньому знанню НРК.

Виявлено такі особливості розуміння окремих компетентностей: компетентності, які належать до більш високих рівнів кваліфікації, приписуються нижчим рівням (наприклад, визначена для 9-го кваліфікаційного рівня доктора наук здатність *"визначати та розв'язувати соціально значущі системні проблеми"* приписується респондентами 5-му рівню), натомість підвищується ранг тих компетентностей, які відповідають більш низьким кваліфікаційним рівням (так, компетентність *"оцінювання результатів виконання завдань відповідно до установлених критеріїв, застосування аргументації"*, яка відповідає 2-му кваліфікаційному рівню і має бути опанована під час навчання в загальноосвітній школі, приписується більш високому 5-му рівню, тобто студентам-бакалаврам, а здатність *"до ефективної роботи в команді"* (3-й рівень) і *"самостійно планувати власну роботу в змінюваних ситуаціях"* (4-й рівень) – найвищому 9-му рівню доктора наук). Тобто відбувається інтуїтивне відкладення опанування компетентностей "на потім".

Звідси випливають важливі наслідки: відкладаючи те, що має бути опановано в школі, на студентські часи, фактично втрачається (принаймні значно зменшується) можливість під час набуття професійної освіти опанувати відповідні їм компетенції – здатність діяти в нестандартних (5-й рівень – молодший бакалавр) та складних невизначених (6-й – бакалавр) ситуаціях, ситуаціях непоінформованості та суперечливих вимог (7-й – магістр), які, до речі, всі адресуються респондентами вищому – 9-му – рівню. Відсутність тотожності старшокласників рівням, які вони мали б опанувати протягом навчання в школі, непрямо свідчить про власне механізми захисту.

Описані тенденції дають підстави для таких висновків. По-перше, треба підвищувати дискурсивну культуру у формулюванні вимог у самій рамці кваліфікацій, щоб збільшити інтуїтивну впізнаваність артикульованих словами компетенцій (можливо, доцільно було б провести спеціальне дослідження щодо цього). По-друге, упровадження НРК вочевидь потребує підтримки та супроводження спеціальними освітніми розробками, організаційними, медійними та психологічними заходами.

Проте, незважаючи на низьку обізнаність (на рівні знання і розуміння) щодо питань запровадження НРК тих, для кого вона призначена (старшокласників, учителів – після проведення опитування деякі з них зізналися, що самі вперше почули про НРК завдяки опитуванню), ми оцінюємо результати як позитивні. Їх отримано в період до початку інформаційних інтервенцій щодо нових "правил гри" в освітньо-професійній підготовці. Попри це вони фактично демонструють інтуїтивну зрозумілість рамки кваліфікацій.

Наш оптимізм ґрунтується також на розумінні того, що НРК впроваджувалася урядом сталого розвитку. На час же проведення дослідження суспільство перебувало (і перебуває дотепер) у зовсім іншій ситуації – великих соціальних потрясінь, війни, зміни ціннісних орієнтирів. Природно, що за таких обставин аспекти комфорту видаються надлишковими, але це не означає, що вони не повернуться в актуальний простір наших домагань, зважаючи, зокрема, на наші євроінтеграційні прагнення. Крім того, як було зазначено раніше, інституційне укорінення НРК закріплюється на законодавчому рівні.

Загальна політика щодо впровадження НРК полягає в подальшій інституціоналізації рамки кваліфікацій, що вже частково відбито в Законі України "Про вищу освіту" (5-9-й рівні кваліфікації) [4]. До остаточного ухвалення Закону України "Про освіту" зміни НРК щодо освітніх 0-4-го рівнів малоймовірні. Для моніторингу впровадження НРК це становить певну проблему, а саме неможливості спрощення формулювань при розроб-

ленні тестів та питальників на розуміння рамки кваліфікацій, бо її положення набувають статусу закону. Тому як рішення цієї проблеми нами було розроблено діагностично-розвивальний модуль, спрямований на розуміння змісту НРК на основі аналізу та виділення спільного і відмінного в компетентностях рівнів кваліфікацій, які стоять поряд [18].

Що ж до інструменту отримання проаналізованих вище даних, вважаємо, що моніторингова система була задіяна вчасно, а сам діагностичний інструмент виявився адекватним. Запропоновані в ньому вимірювальні маркери можуть удосконалюватися і застосовуватися в майбутньому по мірі подальшого впровадження НРК.

Констатуючи вельми незначну на сьогоднішній день ефективність організаційно-просвітницьких заходів, викладемо наше бачення соціально-психологічних механізмів підвищення ефективності профорієнтаційної роботи в ході упровадження рамки кваліфікацій.

Аналіз даних опитування виявив статистично підтвержений зв'язок багатьох показників професійного самовизначення з рефлексивністю середовища спілкування. Назвімо цей механізм механізмом *рефлексивної ємності середовища спілкування – РЄСС*. Рефлексивна ємність середовища спілкування визначається частотою рефлексивної функції, яка в ньому здійснюється. Показник РЄСС вираховується як сума балів за шкалою з чотирма запитаннями, кожне з яких суб'єктивно оцінюється від 1 до 5-ти балів за частотою (відповіді на запитання "**Як часто ви обговорюєте з близькими людьми свої: почуття, стосунки, знання, досвід?**"). Отже, діапазон значень показника РЄСС: мінімум – 4 бали, максимум – 20 [13].

Проаналізуємо цей показник та його зв'язки з іншими показниками, що репрезентують уявлення старшокласників щодо успішної професійної самореалізації на прикладі даних по одній з областей України (табл. 5). Середнє значення показника РЄСС дорівнює 12,2, дисперсія – 3,6.

Таблиця 5

Розподіл відповідей на запитання: "Як часто ви обговорюєте з близькими людьми свої: почуття, стосунки, знання, досвід?"

	Україна	Область 8
почуття	3,00	3,10
стосунки	2,83	2,92
знання	3,41	3,03
досвід	3,34	3,14
РЕСС	10,08	12,2

Як показує аналіз, у старшокласників дефіцит рефлексивного середовища (коли з близькими нечасто обговорюється нове в досвіді, емоціях, знаннях, стосунках) призводить до неврахування вимоги бути творчим як умови успіху на ринку праці (у тих, хто не враховує таку вимогу, РЕСС дорівнює 7,0) (запитання *"Щоб бути успішним на ринку праці, чи ставили (ставите) ви собі завдання відповідати таким вимогам?"* з альтернативами *"працювати автономно", "працювати відповідально", "працювати творчо", "навчатися нового", "ефективно спілкуватися"*), переважної орієнтації на поради друзів у виборі професії (у тих, хто зважає на такий аргумент, РЕСС становить 9,0). Учні з показником РЕСС 9,3 применшують значення вибору професії, поділяючи судження про те, що *"не має значення, яку професію обираєш, – будеш працювати там, де вдасться влаштуватися"*.

Старшокласники, які мають насичене рефлексією спілкування з близькими (РЕСС = 16), відбивають, що вони не враховують необхідність бути відповідальним як вимогу ринку праці. Можемо зробити припущення, що близькі в спілкуванні можуть займати надмірно критичну позицію, мотивуючи дитину на розвиток дискредитацією рівня розвиненості в неї цієї якості. Це створює ризик зниження самооцінки, такого собі програмування на неуспішність, що потребує коригування надмірно критичної батьківської позиції.

Аналіз попередніх даних щодо РЄСС у дорослих показує, що дефіцит рефлексії у них веде до інших, порівняно з дітьми, наслідків. Це заперечує існування єдиного середовища паритетної рефлексії дітей і дорослих, натомість презентує його як розщеплене – дорослі здійснюють свою рефлексію не з дітьми, через що блокується передавання рефлексивного досвіду від одного покоління до іншого.

Ретроспективно звертаючись до свого досвіду професійного самовизначення, дорослі з низьким показником РЄСС (8) як аргумент вибору професії вказують низький конкурс у навчальний заклад, тобто демонструють схильність до уникнення конкуренції; більше проробляють у своєму професійному плані знання про ймовірні перешкоди для професійної самореалізації (РЄСС = 5); при виборі професії часто орієнтуються на її абстрактно ідеальну, а не конкретну соціальну бажаність (обрану професію мав улюблений герой художніх творів) (РЄСС = 9); їм важко прийняти необхідність самовизначення на постійне самовдосконалення (визначити свою позицію щодо судження "професії сьогодні швидко змінюються, головне – навчитись постійно самовдосконалюватися"), що схиляє до думки про їхню залежність від обставин (РЄСС = 9); вважають, що роботодавцю не обов'язково мати професію через те, що, як вони думають, "усе зроблять наймані працівники" (РЄСС = 8), тобто позиція найманого працівника трактується як позиція жертви (з усіма дальшими наслідками для успішного професійного самоздійснення). Натомість дорослі ж, які мають насичене рефлексією спілкування з близькими (РЄСС = 17), виявляють незгоду зі стереотипом "обирають не професію, а рівень споживання", демонструючи більш прогресивну щодо успішного професійного самоздійснення позицію.

Узагальнюючи наведені дані, можемо припустити, що дефіцит рефлексії веде до слабкої (в контексті професійного самоздійснення) позиції жертви обставин.

Результатом пошуку засобів введення в актуальне поле усвідомлення тих можливостей, які відкриває НРК для успішного професійного самоздійснення, стало розроблення концепту репрезентативної рефлексії та інструментального забезпечення її реалізації. Не вдаючись у деталі психологічного трактування репрезентацій з тих чи інших позицій, зазначимо лише, що зазвичай психічну (ментальну) репрезентацію розуміють як відображення в суб'єктивному просторі деяких якостей зовнішнього світу, ширше – відображення зовнішнього світу взагалі [12].

Ми наділяємо концепт репрезентативної рефлексії іншим смислом. Отож репрезентативну рефлексію пропонуємо розглядати як підвид коаліційної рефлексії [9; 8], яка, у свою чергу, є складовою групової рефлексії [10], що забезпечує спосіб доступу до ресурсу спільності, тим самим збагачує кінцевий обсяг відбиття у спосіб накопичення суб'єктом частин картини, отриманих у різних позиціях.

Репрезентативна рефлексія відбувається не на ґрунті позиції, яку займає суб'єкт, а на ґрунті порівняння своїх даних з репрезентативною інформацією. Таким чином, репрезентативна рефлексія – це рефлексія, яка оперує *порівнянням* актуалізованої позиції, вираженої в даних суб'єкта (індивідуального чи групового), з репрезентативними (доказовими) даними (країна, громада), та через унаочнення місця суб'єкта серед інших суб'єктів при застосуванні проблематизації веде до *самовизначення* щодо виявлених відмінностей.

Це створює нову реальність, де кожна окрема людина може порівняти себе з груповими суб'єктами різного рівня, як і різні групові суб'єкти можуть порівняти себе з іншими груповими суб'єктами. Ця реальність завдячує своєю появою сучасним технологічним можливостям і неможлива без них. Раніше вона була нам представлена у вигляді соціально-психологічних регулятивів, настанов, упереджень, референтної групи. Завдяки репрезентативній рефлексії вона представлена нам, починаючи від першого порівняння себе з іншими у відповідному інструменті і закінчую-

чи досягненням можливої більшої гармонії, тому що в дію вступає інший, ніж упередження, стереотипи тощо, механізм. Тобто завдяки об'єктивації (порівнянню з доказовими даними) відкривається можливість отримати об'єктивні дані про свої упередження. Наявність цього інструменту вирішує соціологічну проблему репрезентативного дослідження громадської думки не як загалом усієї сукупності, а тих окремих середовищ, спільнот, які відмінні від загальної середньої оцінки, котра, по суті, є абстракцією, тоді як репрезентативна рефлексія дає доступ до різноманітності реальності – міжкультурних, регіональних відмінностей, особистісної дистанції, розстановок тощо, яка й визначає конкретику перебігу подій та можливих впливів.

Наведемо приклади отриманих у ході дослідження даних, які презентують різні профілі окремих групових суб'єктів дослідження (візьмемо групи старшокласників різних навчальних закладів, що брали участь в опитуванні), ідентифікація з якими та зіставлення їх з доказовими даними запускає процес репрезентативної рефлексії і служить її матеріалом (табл. 6 - 10). Навчальні заклади, дані опитування в яких ми наводимо нижче, розташовані в різних областях України і різних типах населених пунктів: школа 12 – у місті обласного підпорядкування на Сході України, великому індустріальному центрі; школа 2 – у місті районного підпорядкування на Сході України; школа 48 – в обласному центрі на Заході України, школа 43 – в обласному центрі Центральної України.

Для демонстрації ми вибрали запитання, що проявляють позиції респондентів щодо важливих тенденцій розвитку ринку праці, які впливатимуть на успішність професійного самоздійснення. Представлення даних за кожною окремою альтернативою разом з їх об'єднанням за "знаком" (згода/заперечення) не тільки увиразнює профілі, а й презентує методичні підходи до здійснення рефлексії, які впроваджувалися під час обговорення даних з окремими груповими суб'єктами дослідження.

Нагадуємо, що ми не ставимо за мету в цій статті здійснити аналіз наведених даних, лише демонструємо наявність очевидних відмінностей як основи для проблематизацій та розгортання репрезентативної рефлексії учасників дослідження.

Таблиця 6

Розподіл відповідей на запитання: " Чи згодні Ви з наведеними нижче судженнями?"

- **професія обирається один раз і на все життя**

	Україна		школа 12		школа 2		школа 48		школа 43	
цілком згоден	22,98		44,23		30,00		28,21		13,95	
скоріше згоден, ніж не згоден	27,97	50,95	20,19	64,42	27,14	57,14	12,82	41,03	20,93	34,8
важко відповісти	18,53		13,46		25,71		17,95		30,23	
скоріше не згоден, ніж згоден	21,25	30,53	12,50	22,12	12,86	17,15	30,77	41,03	20,93	34,8
зовсім не згоден	9,28		9,62		4,29		10,26		13,95	

Таблиця 7

- **професії сьогодні швидко змінюються, головне – навчитись постійно самовдосконалюватися**

	Україна		школа 12		школа 2		школа 48		школа 43	
цілком згоден	55,17		50,96		55,71		48,72		55,81	
скоріше згоден, ніж не згоден	27,97	83,14	27,88	78,84	32,86	88,57	25,64	74,36	37,21	93,02
важко відповісти	10,66		12,50		7,14		12,82		4,65	
скоріше не згоден, ніж згоден	4,54	6,2	6,73	8,65	4,29	4,29	12,82	12,82	2,33	2,33
зовсім не згоден	1,66		1,92		0,00		0,00		0,00	

Таблиця 8.

- **не має значення, яку професію обираєш – будеш працювати там, де вдасться влаштуватися**

	Україна		школа 12		школа 2		школа 48		школа 43	
цілком згоден	13,99		20,19		25,71		12,82		11,63	
скоріше згоден, ніж не згоден	20,14	34,13	25,00	45,19	18,57	44,28	23,08	35,90	25,58	37,21
важко відповісти	18,96		17,31		14,29		12,82		23,26	

скоріше не згоден, ніж згоден	27,54	46,91	21,15	37,5	25,71	41,42	28,21	51,29	23,26	39,54
зовсім не згоден	19,37		16,35		15,71		23,08		16,28	

Таблиця 9

• професія має бути такою, щоб давала все і відразу

	Україна		школа 12		школа 2		школа 48		школа 43	
цілком згоден	15,92	38,05	17,31	43,27	21,43	47,14	7,69	30,77	16,28	30,23
скоріше згоден, ніж не згоден	22,13		25,96		25,71		23,08		13,95	
важко відповісти	25,75		23,08		21,43		28,21		32,56	
скоріше не згоден, ніж згоден	25,05	36,2	28,85	33,66	17,14	31,43	30,77	41,03	34,88	37,21
зовсім не згоден	11,15		4,81		14,29		10,26		2,33	

Таблиця 10

• робітнича професія – це те, що може годувати все життя

	Україна		школа 12		школа 2		школа 48		школа 43	
цілком згоден	28,40	55,59	44,23	69,23	44,29	65,72	15,38	41,02	20,93	48,84
скоріше згоден, ніж не згоден	27,19		25,00		21,43		25,64		27,91	
важко відповісти	24,82		18,27		21,43		38,46		27,91	
скоріше не згоден, ніж згоден	14,44	19,6	8,65	12,5	7,14	12,85	12,82	20,51	18,60	23,25
зовсім не згоден	5,16		3,85		5,71		7,69		4,65	

Отже, тепер репрезентативна рефлексія виступає не тільки інструментом пізнання, а й послугою, яку надає дослідник (фахівець) зацікавленим суб'єктам системи освіти, способом мотивації до більш глибокого, осмисленого й відповідального професійного самовизначення і, сподіваємося, більш успішного професійного самоздійснення в майбутньому, а на рівні керівництва навчальних закладів та керівних органів освіти – мотивації до диференційованої аналітичної позиції, коли кожен учасник сприймається не як безлика статистична одиниця, а як суб'єкт з власним профілем (стилем). При цьому така аналітична позиція не зобов'язує керівника прийма-

ти проявлений стиль, але якість управління при його врахуванні, безумовно, може бути більш високою.

Методичні підходи до здійснення репрезентативної рефлексії і власне рефлексія були апробовані нами під час презентації даних в учнівських та педагогічних колективах восьми загальноосвітніх навчальних закладів п'яти областей України (Київська, Запорізька, Дніпропетровська, Кіровоградська, Миколаївська) та керівництву управління освіти Запорізької області. Зустрічі підтвердили зацікавленість керівництва у продовженні дослідження з акцентом на вивченні конкурентоспроможності молоді на ринку праці, виявили готовність до розширення співробітництва.

У цілому можливість репрезентативної рефлексії показує нові можливості політики децентралізації в освітній галузі. Ця послуга орієнтована саме на низові структури управління, щоб допомагати їм у виробленні підходів до профорієнтаційної роботи з урахуванням специфіки окремих територій. Ставку саме на низові, а не центральні органи управління освіти спонукає робити багаторічний досвід розвитку суб'єктності (інтервенцій у суб'єктність), який вказує на необхідність демонстрації паритетності, а не підпорядкування суб'єктності. І цей підхід, як засвідчили впроваджувальні заходи, має попит.

Як здійснюється процедурно-технологічне забезпечення репрезентативної рефлексії? Репрезентативна рефлексія не могла бути реалізованою без відповідних технологічних можливостей. Представимо розроблену нами технологію її забезпечення, яка уможливорює суб'єктний рівень долучення до результату всіх учасників процесу його отримання – керівників (організаторів) дослідження, відповідальних на маршруті, самих досліджуваних. Для реалізації технології розроблено програмний продукт, оригінальність якого підтверджено авторськими свідоцтвами [1; 3; 6; 7; 14; 17; 19; 20].

Наведемо покроковий опис технології [2]. Для отримання репрезентативних даних (проведення всеукраїнських онлайн-опитувань) було створено інтернет-ресурс (profprestige.org.ua) з вбудованим тестовим мо-

дулем. У дослідженні, результати якого ми представляємо, він містить питальники "Самоздійснення особистості. Престижність професій" [14] та ІАТ (тест імпліцитних настановлень – Implicit Attitude Test) [17] у двох варіантах – для учнів і дорослих респондентів (рис. 1). Початок будь-якій із зазначених в меню процедур дає натискання прапорця біля потрібної опції.

Щоб почати тестування, стихійному респонденту потрібно зареєструватися (опція "Реєстрація"). Результат реєстрації – отримання на електронну пошту унікального коду-пароля [6], який у подальшому забезпечуватиме респонденту доступ до персональних результатів.

Дослідження для відвідувача напряму "професійне самоздійснення" за запрошенням інтерв'юера:

До уваги відвідувачів: коректна робота в браузерях, відмінних від Google Chrome, не гарантується









Реєстрація	Start
Професійне самоздійснення. Престижність професій учні (prest14)	186 
Професійне самоздійснення. Престижність професій дорослі (prest14dor)	186 
ІАТ дорослі (prest14dor)	135 
ІАТ учні (prest14dor)	135 
Продовжити незавершену анкету	
Планування та організація дослідження (Керівник дослідження)	
Планування та організація дослідження (Відповідальний за маршрут)	
Планування та організація дослідження (Відповідальний за маршрут)	
Перегляд	

Рис. 1. Меню тестового модуля

У випадку організованого опитування (за запрошенням інтерв'юера) респонденти отримують коди-паролі від відповідальної особи (відповідального за маршрут, інтерв'юера). Коди завчасно генеруються відповідальним одразу для групи опитуваних [6] (опція "Планування та організація дослідження (Відповідальний за маршрут)" (див. рис. 1) за допомогою отриманого від керівника дослідження ключа (коду).

Вітаємо! Ваш статус – **організатор** дослідження в школі, що надає право генерувати коди-паролі учасників, контролювати процес опитування і [переглядати](#) узагальнені результати школи.

Призначення даної сторінки – генерація кодів-паролів для опитуваних. Код-пароль має функцію багаторазового доступу до системи опитування та системи отримання власного індивідуального результату. За потребою учасника цей код-пароль може використовуватися в інших модулях дослідження. Система участі в різних модулях надає учаснику більше інформації про особливості власної готовності до професійного самоздійснення. Передача кодів-паролів від організатора учаснику має відбуватися конфіденційно. Не допускайте обміну кодів-паролів між учасниками!

Генерація кодів-паролів відбувається **поступально** (у спосіб накопичення загального списку). Необхідна кількість кодів-паролів генерується за кожною з вибраних Вами категорій: стать, клас (навчальний клас, педагоги, батьки...).

Загальний список кодів-паролів утворюється автоматично і стає формою для обліку. Імена в базу не поступають, що гарантує захист персональної інформації.

Всі поля обов'язкові до заповнення!

Область

Населений пункт

Навчальний заклад

Клас

Стать

Кількість кодів

Хто ви

Пароль

Рис.2. Генерування кодів

Цей ключ є водночас кодом-паролем групи, що тестується (в нашому випадку проведення дослідження серед старшокласників загальноосвітніх навчальних закладів – кодом-паролем навчального закладу), і надалі дає відповідальному за маршрут доступ до інформації про перебіг тестування групи і до його результатів, тобто виступає інструментом контролю. Алгоритм генерування кодів-паролей представлено на рис. 2.

По завершенні процедури генерування кодів-паролей відповідальний за маршрут отримує форму для обліку респондентів (рис. 3), що відповідає введеним ним даним.

Ім'я	Інд. номер	Стать	Клас
	xxxxxx	Жін.	9-й клас
	xxxxxx	Жін.	9-й клас
	xxxxxx	Жін.	9-й клас
	xxxxxx	Жін.	9-й клас

Рис. 3. Форма обліку вибірки за згенерованими кодами (в поданні для відповідального за маршрут)

Інформація про здійснену генерацію кодів-паролей автоматично надходить на сервер керівника дослідження і містить дані про соціально-демографічні характеристики групи, яку передбачається опитати: територіальна належність (область, місто, навчальний заклад), кількісний склад, стать, вік потенційних опитуваних, а також згенеровані для групи коди-паролі, дата їх генерації, IP комп'ютера, на якому відбувалася ця процедура, статус відповідального за маршрут (рис. 4).

Інд. номер	Стать	Клас	Дата генерації	Хто генерував	IP адреса
xxxxxx	Жін.	9-й клас	2016-04-15 09:56:34	керівник	93.74.101.253
xxxxxx	Жін.	9-й клас	2016-06-12 16:07:02	керівник	93.74.101.253
xxxxxx	Жін.	9-й клас	2016-06-12 16:07:02	керівник	93.74.101.253
xxxxxx	Жін.	9-й клас	2016-06-12 16:07:02	керівник	93.74.101.253
xxxxxx	Жін.	9-й клас	2016-06-12 16:07:02	керівник	93.74.101.253

Рис. 4. Таблиця згенерованих кодів-паролей у відображенні на сервері керівника дослідження

Отримана інформація за наявної аналітичної позиції може бути інструментом контролю (у т.ч. відповідності вибірки), а також є засобом ідентифікації індивідуальних даних у базі.

Щоб розпочати тестування, і стихійному, і "організованому" респонденту треба натиснути прапорець біля потрібного питальника (див. рис. 1) і у вікні, що відкрилося, ввести отриманий код-пароль (рис. 5) [14; 17].

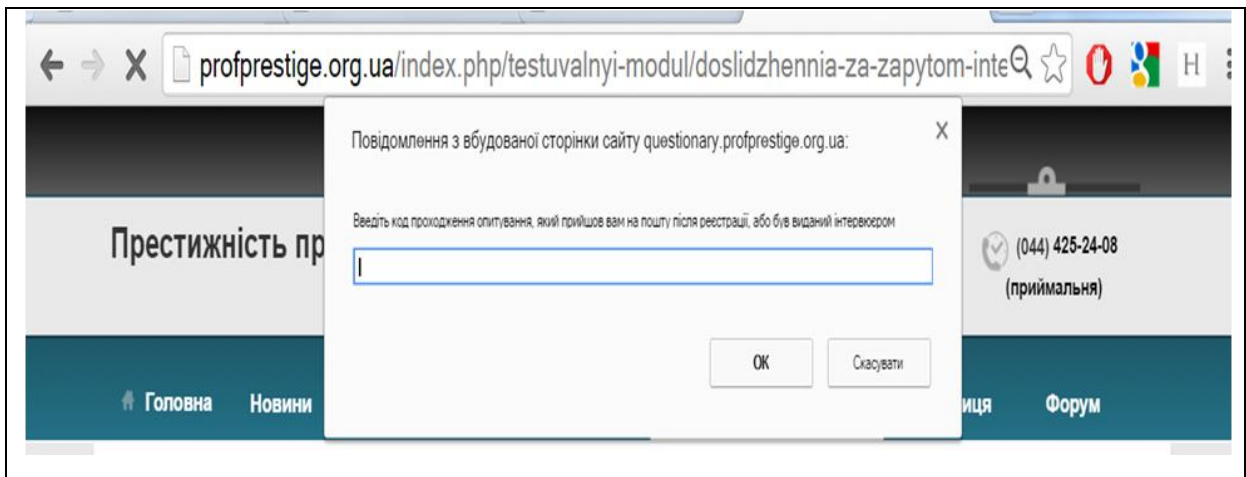


Рис. 5. Початок тестування за отриманим кодом

Технологічно передбачено можливість контролю за перебігом тестування (опція "Планування та організація дослідження (Відповідальний за маршрут). Перегляд") (див. рис. 1) з боку керівника дослідження та відповідального за маршрут, що надається за кодом-паролем групи (навчального закладу) (рис. 6).

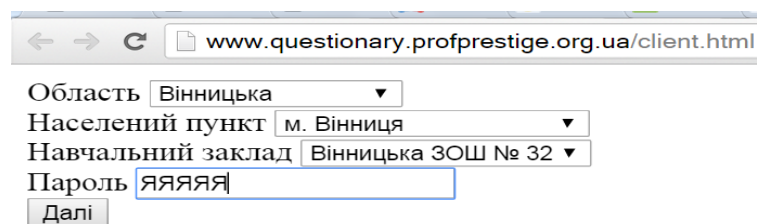


Рис. 6. Доступ до даних тестування

Інформація про хід опитування має форму таблиці (рис. 7.), яка містить ідентифікаційні дані респондента (колони "область", "місто", "школа", "індивідуальний код"), фіксує опитувальник, на запитання якого він відповідав (колонка "анкета") та дані про процес (колонка "стартів", тобто здійснених проб пройти опитування) і результати його роботи: завершеність, тобто чи пройдено анкету до кінця (колонка "завершених") і валідність (колонка "валідних") [20]. Таким чином, здійснюється контроль за вибіркою і отримується можливість вчасно її коригувати.

Анкета	Область	Місто	Школа	Інд. код	Стартів	Завершених	Валідних	IAT
prest14dor ukr	2	1	1	xxxxxx	1	1	1	1

prest14dor ukr	2	1	1	xxxxxxx	1	1	1	
prest14dor ukr	2	1	1	xxxxxxx	1	1	1	1
prest14dor ukr	2	1	1	xxxxxxx	1	0	0	
prest14dor ukr	2	1	1	xxxxxxx	2	2	2	
prest14dor ukr	2	1	1	xxxxxxx	1	1	1	
<i>Рис. 7. Контроль результатів тестування</i>								

Персональна участь формує базу даних. Обробка даних спеціальною програмою [1] перетворює їх у формат динамічного довідкового бюлетеня [3]. Характеристика "динамічний" означає можливість багатоваріативної комбінації даних, які утворюються порівнянням даних групових (навчальний заклад, населений пункт, область) та індивідуальних суб'єктів дослідження (доступних за відповідними кодами-паролями) з репрезентативними даними (універсальний рівень – доступний без обмежень). Для генерування динамічного довідкового бюлетеня на інтернет-ресурсі <http://profprestige.org.ua> в меню "Наші роботи" потрібно обрати опцію "Довідковий бюлетень", активація якої відкриває сторінку з описом процедури отримання даних у форматі довідкового бюлетеня в потрібній модифікації (рис. 8).

На рисунках 9-11 представлено кілька сторінок динамічного довідкового бюлетеня у варіації "область на фоні України": титульну (рис. 9); сторінку з переліком запитань анкети у згорнутому вигляді (рис. 10), що дає змогу охопити її в цілому та, за бажання, вибірково переглянути дані, а також сторінку, яка демонструє дані в їх послідовному розгортанні за певними розрізами (у цілому, за віком, статтю тощо) (рис. 11).

ГЕНЕРАЦІЯ ДИНАМІЧНОГО ДОВІДКОВОГО БЮЛЕТЕНЯ

Ви знаходитесь на початковій сторінці для генерації динамічного довідкового бюлетеня. Перед початком генерації необхідно ознайомитися з вихідними положеннями щодо суб'єктів і правил доступу до генерації.

У динамічному довідковому бюлетені враховуються дані всіх учасників всеукраїнського он-лайнного опитування. Дані формуються на різних територіальних рівнях: всеукраїнському, окремої області, конкретного населеного пункту, окремого навчального закладу та окремого респондента. Послуга з надання доступу до даних надається на інформаційному та рефлексивному рівнях. Інформація може бути подана як в цілому, так і в порівнянні. Інформаційна частина є основою для нового типу суб'єктивно значимого продукту у вивченні громадської думки, який утворюється в результаті репрезентативної рефлексії.

На інформаційному рівні діють правила:

1. Всеукраїнський рівень доступний всім потенційним споживачам без обмежень.
2. Право доступу до даних на рівні окремої області, населеного пункту, навчального закладу мають учасники опитування – респонденти та організатори, – належні до вказаних територій та закладів. **Право здійснюється за відомим суб'єкту паролем.**
3. Для осіб, що не брали участі в опитуванні, дані (якщо вони не є конфіденційними) доступні на будь-якому рівні за [ДОЗВОЛОМ](#) керівника дослідження:
 - для керівників державних, муніципальних, громадських організацій – на підставі договору про співпрацю;
 - для комерційних організацій та інших зацікавлених осіб – на комерційних засадах.
4. Доступ до персональних даних (окремого респондента) має лише їх автор.

Рефлексивна послуга:

1. Рефлексивна послуга доступна суб'єкту, масштаб якого описаний вище, на відображувальному рівні – у спосіб виділення даних суб'єкта на фоні всеукраїнської вибірки. **Право здійснюється за паролем, відомим суб'єкту.**
2. На розуміючому і перетворювальному рівнях рефлексивна послуга надається у форматі консультацій, семінарів, тренінгів або аналітичних продуктів.
3. Якщо ви не учасник дослідження, рефлексивна послуга може бути надана Вам тільки після проходження тестування.

Тип перегляду	Універсальний
Далі	Універсальний
	Обласний
	Населеного пункту
	Шкільний
	Індивідуальний

Рис. 8. Генерація динамічного довідкового бюлетеня

М. І. Найдъонов, Л. В. Григоровська

**МОНІТОРИНГ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО
САМОВИЗНАЧЕННЯ МОЛОДІ В УМОВАХ УПРОВАДЖЕННЯ
НАЦІОНАЛЬНОЇ РАМКИ КВАЛІФІКАЦІЙ
(область на фоні України)**

Упорядник І. М. Найдъонов

Київ – 2015

Рис. 9. Динамічний довідковий бюлетень. Титульна сторінка



Згорнути всі



Розгорнути всі

- 1. Чи маєте Ви уявлення про те, що таке престижність професії?
- 7. Оцініть престижність професії за 9-бальною шкалою 9 балів – це найвищий рівень престижності, 1 бал – найнижчий
- 8. Чому, на Вашу думку, люди намагаються отримати престижні професії?
- 9. Нижче наводяться твердження щодо чинників престижності професій. Отже, престиж професії тим вищий, чим більше вона:

Рис. 10. Динамічний довідковий бюлетень. Запитання анкети



Згорнути всі



Розгорнути всі

- 1. Чи маєте Ви уявлення про те, що таке престижність професії?

- У цілому

	Україна	Моя область
так, я точно знаю, що таке престижність професії	42,14	53,45
так, мені здається, я маю про це уявлення	52,31	42,24
важко відповісти	3,93	3,45
ні, я не зовсім уявляю, що таке престижність	1,14	0,86
ні, я нічого про це не знаю	0,49	0,00

- За віком
- За статтю
- За освітою
- Клас
- У регіональному розрізі
- За місцем проживання
- Національність
- Рід занять
- Область

Рис. 11. Динамічний довідковий бюлетень. Дані області на фоні України

Висновки. По-перше, дані всеукраїнського моніторингового опитування зафіксували результати, що відповідають практиці першого заміру, який не містить чинників впливу – медійних та інституційних. Цим і пояснюється низька обізнаність дорослих і старшокласників щодо факту запровадження в Україні Національної рамки кваліфікацій та її змісту. Це свідчить про те, що компетентністний підхід, за яким стоїть ієрархія кваліфікацій, незважаючи на достатньо тривалий час присутності в дискурсі освітнього простору, не набув масового характеру в реальній практиці загальноосвітньої школи. Тобто потенціал НРК як орієнтир у профорієнтаційній роботі і, ширше, у професійній самореалізації не використовується, як і задана нею можливість реалізації підходу "накопичувальної відповідності". На новому етапі впровадження НРК потребує підтримки та супроводження спеціальними освітніми розробками, організаційними, медійними та психологічними заходами.

По-друге, виявлено статистично підтверджений зв'язок багатьох показників професійного самоздійснення (на рівні проявленої позиції, стереотипів, уявлень) з рефлексивною ємністю середовища спілкування. Зафіксовані відмінності у зв'язках показника РЄСС з аспектами ситуації вибору професії у дітей і дорослих (батьків) дають змогу зробити попередній висновок про нетрансгенераційний характер їхнього рефлексивного середовища спілкування. Це ставить перед психолого-педагогічною професійною спільнотою завдання розроблення та впровадження інструментів підвищення рефлексивного потенціалу середовища спілкування в профорієнтаційній роботі.

По-третє, уведено новий понятійний конструкт репрезентативної рефлексії, що постає як механізм забезпечення накопичувальної компетенції, оскільки представляє споживачу його місце серед компетенцій у системі розвитку найближчого і віддаленого оточення. Розроблено програмно-технологічне забезпечення та методичні процедури її практичної реаліза-

ції. Даний механізм може сприяти також упровадженню Національної рамки кваліфікацій.

По-четверте. Розроблене на теоретичному та емпіричному рівнях дослідження (концепт репрезентативної рефлексії, технологія її практичної реалізації) упроваджено в практику рефлексування в автономному форматі та у взаємодії з авторами під час зустрічі. Опорою для здійснення репрезентативної рефлексії в обох форматах є інструкції та методичні рекомендації, що враховують особливості групових суб'єктів – учасників дослідження, які можуть стати основою розроблення тренінгу зі спеціалізованим сценарієм.

Л і т е р а т у р а

1. Генерація динамічного довідкового бюлетеня Електронний бюлетень "Моніторинг професійного самоздійснення в умовах упровадження Національної рамки кваліфікацій" (Генерація бюлетеня. НРК) : а. с. 64077 Україна [Електронний ресурс] / І. М. Найдюнов, М. І. Найдюнов, Л. А. Найдюнова, Л. В. Григоровська. – № 84532 ; заявл. 15.12.2015; реєстр. 12.02.2016. Бюл. № 40. – 2 с. – Режим доступу : <http://www.questionary.profprestige.org.ua/bulletin.html>
2. *Григоровська Л. В.* Накопичування компетентності в процедурах репрезентативної рефлексії : метод. рек. [Електронний ресурс] / Л. В. Григоровська, М. І. Найдюнов, Л. А. Найдюнова. – Режим доступу : <https://www.academia.edu/30045378/>
3. Динамічний показник виконання технічного завдання опитування (Виконання ТЗ опитування) : а. с. 64081 Україна / І. М. Найдюнов, М. І. Найдюнов, Л. В. Григоровська. – № 84536 ; заявл. 15.12.2015 ; реєстр. 12.02.2016. Бюл. № 40. – 2 с.
4. Закон України "Про вищу освіту" від 1 липня 2014 року № 1556-VII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>
5. *Климов Е. А.* Психологія професійного самоопределенія / Е. А. Климов. – М. : Академия, 2004. – 304 с.
6. Модуль генерації кодів-паролей для тестування професійного самоздійснення за запитом інтерв'юера (Генерації кодів-паролей. НРК) : а. с. 64083 Україна / І. М. Найдюнов, М. І. Найдюнов,

- Л. В. Григоровська. – № 84538 ; заявл. 15.12.2015 ; реєстр. 12.02.2016. Бюл. № 40. – 2 с.
7. Модуль самореєстрації для тестування професійного самоздійснення за власною ініціативою (Самореєстрація. НРК) : а. с. 64082 Україна / І. М. Найдьонов, М. І. Найдьонов, Л. В. Григоровська. – № 84537 ; заявл. 15.12.2015 ; реєстр. 12.02.2016. Бюл. № 40. – 2 с.
 8. *Найдьонов М. І.* Визначення меж "ми" як складової коаліційної рефлексії / М. І. Найдьонов // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія "Психологія" : зб. наук. праць. – Львів, 2008. – Вип. 1. – С. 82–95.
 9. *Найдьонов М. І.* Коаліційна модель суб'єкта соціалізації / М. І. Найдьонов // Вісник Чернігівського державного педагогічного університету. Серія "Психологічні науки". – Чернігів, 2006. – Вип. 41. – Т. 2. – С. 26–33.
 10. *Найдьонов М. І.* Формування рефлексивного управління в організаціях : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.05 / Михайло Іванович Найдьонов ; НАПН України, Ін-т психології ім. Г. С. Костюка. – К., 2010. – 434 с.
 11. *Найдьонов М. І.* Моніторинг професійного самоздійснення в умовах упровадження Національної рамки кваліфікацій. Динамічний довідковий бюлетень. Листопад 2015 [Електронний ресурс] / М. І. Найдьонов, Л. В. Григоровська. – Режим доступу : http://www.questionary.profprestige.org.ua/bulletin.php?bulletin_id=0&ind_type=all
 12. *Найдьонов М.І.*, Модель репрезентацій групового суб'єкта в наданні психологічної допомоги [Електронний ресурс] / М. І. Найдьонов, Л. А. Найдьонова // Теорія і практика допомоги особистості в психологічному консультуванні і психотерапії : мат. міжнар. наук.-практ. конф. – К., 2005. – С. 81–84 – Режим доступу : http://iris-psy.org.ua/publ/st_0063.pdf
 13. *Найдьонова Л. М.* Групова рефлексія як механізм реконструкції соціальних настановлень : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / Л. М. Найдьонова ; НАПН України, Ін-т психології ім. Г. С. Костюка. – К., 2014. – 245 с.
 14. Опитувальник професійного самоздійснення на основі загальних соціально-психологічних показників. НРК: компетентності, рівні кваліфікації (Професійне самоздійснення. НРК) : а. с. 64079 Україна / І. М. Найдьонов, М. І. Найдьонов, Л. А. Найдьонова. – № 84534 ; заявл. 15.12.2015 ; реєстр. 12.02.2016. Бюл. № 40. – 2 с.
 15. Про затвердження Національної рамки кваліфікацій. Постанова Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2011 р. № 1341

[Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF>

16. Соціально-психологічні чинники престижності професій: підготовка молоді до активного самоздійснення на сучасному ринку праці : навч. посіб. для студ. вищих навч. закладів / М. І. Найдъонов [та ін.] ; за заг. ред. М. І. Найдъонова, Л. В. Григоровської ; Ін-т соц. та політ. психології НАПН України. – Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. – 272 с.
17. Тест імпліцитних асоціацій професійного самоздійснення онлайн (Професійне самоздійснення. НРК. ІАТ) : а. с. 64078 Україна / І. М. Найдъонов, М. І. Найдъонов, Л. А. Найдъонова, Л. В. Григоровська. – № 84533 ; заявл. 15.12.2015 ; реєстр. 12.02.2016. Бюл. № 40. – 2 с.
18. Тест НРК (nrk) [Електронний ресурс] / І. М. Найдъонов, М. І. Найдъонов, Л. А. Найдъонова, Л. В. Григоровська. – Режим доступу: http://www.questionary.profprestige.org.ua/android_asset/psy_test_ukr
19. Техніка продовження перерваного он-лайн тестування професійного самоздійснення (Продовження тестування. НРК) : а. с. 64084 Україна / І. М. Найдъонов, М. І. Найдъонов, Л. В. Григоровська. – № 84539 ; заявл. 15.12.2015 ; реєстр. 12.02.2016. Бюл. № 40. – 2 с.
20. Управління виконанням технічного завдання опитуванням (Управління виконанням ТЗ опитування) : а. с. 64080 Україна / І. М. Найдъонов, М. І. Найдъонов, Л. В. Григоровська. – № 84535 ; заявл. 15.12.2015 ; реєстр. 12.02.2016. Бюл. № 40. – 2 с.
21. European Qualifications Framework (EQF). – Режим доступу <https://ec.europa.eu/ploteus/content/descriptors-page>

Naydonov M. I., Grugorovska L. V., Naydonova L. A. **Representative reflection and reflective capacity of communication environment as the mechanisms and procedure of vocational guidance when implementing nqf**

The problem field of our research is formed by the contradictions in traditional approaches to career guidance, disparities in practice of the competency approach implementation in Ukraine and Europe, and isolation of the National Qualifications Framework as an instrument from the address subjects' participation in its implementation. To solve these problems is offered in the way of replacing the input matching (**initial congruence**) paradigm in vocational work by the cumulative competence one through the implementation of procedures of representative reflection that start-up the mechanism of reflection. Through con-

text for reflexive process form input information concerning representative status of general data, against which personal data are examined and indicator of reflexive capacity of communication environment (RCCE), the importance of which is confirmed by the results of the comparing it with data on a wide range of used indicators obtained in all-Ukrainian poll. Description of technology for data in comparative format in the form of a dynamic informational bulletin are presented.

Key words: input matching ([initial congruence](#)), the cumulative competence, representative reflection, reflective capacity of communication environment, the National Qualifications Framework, dynamic informational bulletin.