

reforms in the sphere of Higher education in general, and the processes of internationalisation of the tertiary education in particular. Data presented in the subsequent article will assist in promotion of ESP teaching and learning enhancement because they cover contextual, structural, and organisational features of ESP syllabuses contributing to this.

Conclusions: *To summarise, we should state that proper ESP syllabuses provide transparency and clarify learning objectives for teachers, learners/students and other interested parts. ESP syllabuses need to be designed in close collaboration between learners, teachers and institutional authority, and leave some opportunity for individual interpretation in order not to become overly prescriptive and imposing. Thus, modern types of ESP syllabuses designed for the university level must be organised in accordance to the present-day approaches and meet international, and European in particular, standards.*

Key words: *syllabuses; English for Specific Purposes (ESP); tertiary education level; syllabus design; «hidden» syllabuses; «official» syllabuses; types of syllabuses; analytical and synthetic approaches; multidimensional syllabuses.*

*Одержано редакцією 02.01.2018 р.
Прийнято до публікації 09.01.2018 р.*

УДК 519.87: 379

Охременко Сергій,
аспірант ІІТО НАПН України

ПРАГМАТИЧНА І КОНВЕНЦІЙНА СТРУКТУРА ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ

У статті розглянуто поняття «професійна компетентність» (ПК) та її складники в законодавстві України та у практиці США та ЕС, які представлені у порівняльних таблицях. Запропоновано конгруентна їм цілісно-прагматична структура ПК. Теоретично обґрунтовано необхідність і достатність її складників. Окреслені умови перетворення визначення структури ПК у прагматичне та конвенційне, яке повинно стати ключовим у інформаційній інфраструктурі ринку праці України.

Ключові слова: *прагматична структура показників професійної компетентності; метакомпетентність.*

Актуальність. Компетентність у ринковій економіці – важливий фактор якості життя особистості та сталого розвитку підприємств та держави. Поняття ПК є ключовим компонентом інформаційної інфраструктури ринку праці, отже і у професійних стандартах та стандартах професійної освіти. Відсутність ефективності цієї інфраструктури та відповідних інструментальних професійних і освітніх стандартів не дає гармонізувати трудові відносини, ефективно використовувати людський капітал. Тому виникає соціально-економічна необхідність у пошуку прагматичного визначення поняття ПК, її структури, критеріїв, показників, індикаторів для ідентифікації та шкал для оцінювання.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблеми визначення і формування професійної компетентності присвячені дослідження М. Вачевського, А. Вербицького, Г. Єльнікової, І. Жорової, В. Звоннікова, О. Локшиної, С. Мельника, О. Савченко, В. Северова, О. Овчарук, О. Пометун, В. Рубцова, П. Трофімова, О. Царькової, О. Шестопалюка, Є. Шульгіна. Визначають компетентність, виходячи з психолого-педагогічного погляду, науковці: В. Байденко, Л. Виготський, І. Зимня, І. Зязюн, В. Кремень; з загально-психологічного – Дж. Равен, Н. Яковлева. Дефініції ключових

компетентностей майбутніх фахівців розкривається в роботах І. Борець, Л. Короткової, С. Кравець, М. Костюченко, М. Лобур, І. Матійків, В. Черевко, Ю. Читаєвої, І. Щоголева та ін.

На основі цих досліджень компетентність отримала своє визначення у наступних законодавчих та нормативних документах: Закони України «Про вищу освіту» [2], «Про державну службу» [3], «Про освіту» [4], Постанова КМУ. № 1341 «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій» [8].

Виділення невирішених раніше частин проблеми. Всі дефініції компетентності мають багато спільного та й деякі розбіжності в визначенні її структури, що зменшує можливості для подальшого створення її критеріїв, показників, індикаторів та шкал для оцінювання, тобто системи вимірювання. Глобалізація економіки та прагнення України до інтеграції з країнами та ринками ЄС висуває проблему гармонізації систем вимірювання і стандартів на ринку праці, а отже й визначення професійної компетентності (ПК), її структури критеріїв, показників, індикаторів. Тому виникає суперечність між потребами ринку праці України у використанні та гармонізації з ЄС освітніх і професійних стандартів, які будуються на понятті ПК та відсутності прагматичної і конвенціональної її визначення та структури. Вказане визначає проблему дослідження – пошук та обґрунтування прагматичного визначення ПК, її структури, критеріїв, показників, індикаторів та шляхів її конвенціоналізації, прийняття стейкхолдерами.

Мета – пошук та теоретичне обґрунтування цілісної і прагматичної структури ПК, що відповідає діючим дефініціям в Україні, США і ЄС та яка може стати конвенційною для стейкхолдерів ринку праці.

Виклад основного матеріалу. Для досягнення мети статті пропонуємо: *розглянути визначення поняття ПК та її структури у законодавстві України та у практиці США і ЄС; запропонувати прагматичні визначення ПК і її структури; обґрунтувати прагматичність, необхідність і достатність складників ПК; окреслити умови перетворення визначення і структур ПК у прагматичні та конвенційні.*

В Законах України «Про освіту» визначається що «Компетентність – динамічна комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначає здатність особи успішно соціалізуватися, провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність» [4, с 381]; «Про державну службу» – «Професійна компетентність – здатність особи в межах визначених за посадою повноважень застосовувати спеціальні знання, уміння та навички, виявляти відповідні моральні та ділові якості для належного виконання встановлених завдань і обов'язків, навчання, професійного та особистісного розвитку» [3, с 44]; «Про вищу освіту» – «Компетентність – динамічна комбінація знань, вмінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, яка визначає здатність особи успішно здійснювати професійну та подальшу навчальну діяльність і є результатом навчання на певному рівні вищої освіти» [2, с. 2005]; в Постанові КМУ. № 1341 «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій» – «Компетентність/компетентності – здатність особи до виконання певного виду діяльності, що виражається через знання, розуміння, уміння, цінності та інші особисті якості» [8]. Курсивом виокремлені складові компетентності.

Згідно з дослідженнями В.В. Рубцова [7, с. 27–47] в ЄС та США прийнято виділяти три основні підходи до визначення і введення в освіту компетентнісного трактування якості результатів навчання. Ці підходи з'явилися незалежно один від одного спочатку в США, потім у Великобританії і в останню чергу у Франції і Німеччині.

Американський підхід використовує термін «поведінковий підхід», тобто з орієнтацію результатів освіти на здатність до їх застосування на практиці у контексті

відповідної праці. Поряд з оцінюванням так званих *контекстних компетенцій*, в США розвивалися підходи, орієнтовані на вимір *ядерних*, ключових компетенцій. В рамках їх поведінкового підходу компетеність включає такі складники: *знання і навички* поряд з *відносинами, поведінкою, звичками, здібностями і особистісними особливостями*.

Для Великобританії характерно прагнення до більшої цілісності і функціональності шляхом інтеграції *знань, розуміння, цінностей і навичок*. В 1998 році було запропоновано інтегративну модель ПК, що включає п'ять груп пов'язаних компетенцій і вимагає п'ять рівнів вимірювань. До складу цих груп увійшли: *когнітивні, функціональні, особистісні, етичні та метакомпетентності*. *Когнітивні* компетенції, що охоплюють знання, отримані при навчанні, або засновані на індивідуальному досвіді і саморозвитку. *Функціональні* компетенції (навички або ноу-хау), включають характеристики, що випускник навчального закладу може зробити і здатний продемонструвати в певній професійній області. *Особистісні* компетенції, іноді звані *поведінковими*, що визначають відносно стійкі характеристики особистості і причинно пов'язані з ефективним і якісним виконанням професійної діяльності. *Етичні* компетенції, призначені для позначення тих сформованих особистісних і професійних цінностей, які пов'язані зі здатністю приймати обґрунтовані рішення. *Метакомпетентності*, що характеризують здатність долати невпевненість, сприймати зауваження керівників і робити правильні висновки з критичних зауважень.

У Франції компетентнісний підхід називають багатовимірним, який поляризується в два відмінних один від одного напрямку: *особистісне*, зосереджене на характеристиці поведінки кожного учня, і *колективне*, яке орієнтоване на побудову моделі компетенцій, необхідних для ефективної організації роботи колективів і у колективі. Тому при класифікації компетенцій основні кластери (*когнітивні* та *функціональні*) займають деяке проміжне положення між цими полюсами (особистісне та соціальне або колективне) зі зміщенням в ту чи іншу сторону.

Німецька система освіти прийняла інший підхід, який був орієнтований на так звані *компетенції дії*. Стандартна типологія компетенцій орієнтована на сферу майбутньої професійної діяльності. Вона включає *предметні, особистісні та соціальні* компетенції. Відповідно до прийнятої типології в німецькій системі освіти, предметні компетенції пізнавального і функціонального характеру описують *здатності* учня виконувати завдання і вирішувати практичні проблеми на основі *предметних* знань і навичок. *Загальні когнітивні* компетенції розглядаються як передумови для розвитку предметних компетенцій. До числа найважливіших особистісних компетенцій, що включають серед інших *когнітивні* і *соціальні*, відносять *здатності* учнів до пошуку, аналізу та оцінки можливих шляхів саморозвитку, самостійного формування вимог і обмежень в особистому, виробничому та суспільному житті, розвитку навичок вибору і реалізації життєвих планів. Крім перерахованих основних кластерів компетенцій, іноді звертаються до уявлення про *самокомпетентність*, яка визначається як здатність особистості до відстоювання позитивного «я-образу» і розвитку моральності, взаємодії з іншими членами суспільства раціональним і чесним способом, що включає розвиток почуття соціальної відповідальності та солідарності [7, с 29-31].

Узагальнюючи досвід зарубіжних країн на шляху розвитку компетентнісного підходу, можна стверджувати, що одномірні моделі, розраховані на побудову єдиної шкали при оцінюванні якості результатів освіти, значно поступаються багатовимірним оцінним структурам. Поява функціональних і когнітивних компетенцій розширило початковий поведінковий підхід, що склався в США. З роками він знайшов більш цілісну структуру, найбільш характерну для Франції і Німеччини, де знання, вміння та навички разом з поведінковими і мотиваційними аспектами увійшли як складові елементи загальної кластерної структури компетенцій.

Згідно аналізу поширених моделей ПК можна стверджувати, що вони включають в себе кластери *когнітивних* і *функціональних* компетенцій, *особистісні* компетенції розпадаються на *соціальні* та *метакомпетенції*. Метакомпетенції служать базисом для придбання інших компетенцій. Тобто три кластера, що включають *когнітивні*, *функціональні* та *соціальні* компетенції, є універсальними для всіх підходів.

Для упровадження структури складників ПК та їх практичного застосування необхідні саме *конвенційні показники*, прийняті як ринком праці, так і системою професійної освіти. Для прагматичного застосування поняття ПК, пропонується знайти узгоджену структуру її вимірюваних показників. Ці показники повинні мати такі властивості: несуперечливість визначенням у законодавстві України та практиці ЄС і США; однозначність розуміння всіма учасниками ринку праці; інструментальність з наявністю надійних, валідних інструментів їх оцінювання.

На основі узагальнення результатів дослідження пропонується визначення ПК як інтегрального утворення, що визначає здатність та готовність продуктивно і ефективно, відповідально, автономно й у команді виконувати професійні завдання у типових та мінливих умовах виробництва та ринку, що забезпечується професійними знаннями, уміннями та навичками, інтелектуальними, комунікативними та фізичними здібностями, професійно важливими й особистісними якостями, етичними цінностями та метакомпетентністю.

Таким чином, запропонована структура ПК, має такі компоненти: *знання*; *уміння* та *навички*; *здібності* (фізичні, інтелектуальні та комунікативні); професійно важливі *якості* та *особливості*; *цінності* (цілі та засоби) *спрямованості* (на себе, на справу, на загал) та *метакомпетентність* (метазнання, метавміння, метаздібності). Показники та індикатори цих компонент можливо фіксувати та вимірювати їх прогрес на основі можливостей онлайн технологій [5].

Інтелектуальні здібності – це здібності до навчання, вирішення завдань та генерації нових ідей. *Комунікативні здібності* – це здібності до ефективної взаємодії, обміну інформацією, розуміння іншої особи, роботи в команді, управління. *Професійно важливі якості* (ПВЯ) – відповідальність, самостійність, чуйність, ініціативність, акуратність [1]. Професійно важливі особливості (ПВО) – темперамент, риси характеру та звички.

Метакомпетентність як компонент ПК входить до англійського функціонального і до французького багатовимірно-цілісного підходів та запропонованого нами прагматично-цілісного. З нашої точки зору мета компетентність – це відображення та забезпечення здатності до розвитку професійної компетентності. Тому вона складається з наступних компонентів: професійні метазнання, метавміння, метаздібності [5].

Метазнання – це знання *про* та *для* знання, що включають знання: його структури за змістом, видом використання та походження; технологій учіння, пошуку, освоєння і використання знання.

Метавміння – це вміння самонавчання і розвитку; вирішення винахідницьких задач; приймання управлінських рішень; оперування інформацією (її пошук, систематизація, зберігання та актуалізація); управління часом та групою (планування, організація, мотивація та контроль); здійснення діяльності при роботі у команді [5].

Метаздібності поділяються на метокогнітивні та метокомунікативні. Метокогнітивні здібності за М.О. Холодною [8 с. 127-134] мають наступний склад: мимовільний контроль, довільний контроль, метакогнітивного обізнаність, відкрита пізнавальна позиція. Метакомунікативні здібності, на нашу думку, мають наступний склад: управління конфліктами, стосунками, мотивами, емоціями (емоційний інтелект – EI).

Кластери складників ПК: знання, уміння та навичок, здібностей фізичних, інтелектуальних та комунікативних, професійно важливих якостей та особливостей,

етичних цінностей та метакомпетентності, є необхідними та достатніми для характеристики ПК, як здатності потенційної ефективної діяльності у відповідних соціально-економічних та ринкових умовах. Зрозуміло що для ефективного виконання виробничих завдань необхідні відповідні уміння та навички для вибору та застосування адекватних технологій, інструментів та ресурсів. Ці уміння базуються на відповідних процедурних та декларативних знаннях. Але для конкурентоспроможності на ринку, як особи, так і підприємства, потрібно вирішення нових задач, генерації нових ідей та освоєння нової діяльності. Для цього необхідні не стільки старі знання та уміння, скільки інтелектуальні здібності. Сучасне виробництво та кожна діяльність на ринку не можливі без ефективного розподілу праці. А це дає переваги вузької спеціалізація, які ефективні тільки у командній взаємодії, для якої необхідні відповідні комунікативні здібності: адекватні сприйняття та передача інформації та управління мотивами та емоціями (емоційний інтелект), співпраця у команді, управління та наставництво. Для ефективною взаємодії з співробітниками, партнерами та замовниками, для знаження витрат на контроль діяльності виробника товарів і послуг необхідні відповідні його професійно важливі якості (ПВЯ) такі, як відповідальність, самостійність, чуйність, акуратність та ініціативність. А для максимальної ефективності дій виробника у певних умовах необхідні гармонійний для нього вибор сфер та видів діяльності, тобто необхідне врахування його особливостей – ПВО: темпераменту, звичек, характеру та ін. ПВЯ, професійні поведінка та розвиток будуть стійкими якщо вони спираються на відповідні етичні цінності-цілі, цінності-засоби та спрямованості. Всі ці складові ПК є динамічними тому потребують безперервного їх врахування та розвитку, для якого необхідна відповідна метакомпетентність.

Отже обґрунтовано економічна необхідність всіх складників ПК. Їх достатність ґрунтується на психологічно оптимальній їхньої кількості (7+2), на можливості віднесення інших показників ПК до одного з наведеного їх кластеру, на її еквівалентності поширеним психологічним структурам особистості. Таким чином, обґрунтовано необхідність і достатність запропонованих кластерів складників ПК.

Таблиця № 1

Аналіз зарубіжних підходів і структур ПК

США	Англія	Німеччина	Франція	Україна
Поведінковий підхід	Функціональний підхід	Діяльнісний підхід	Багатовимірного-цілісний підхід	Прагматично-цілісний підхід
Поведінкові	Етичні	Соціальні	Соціальні	Етичні
цінності, риси, я-концепція	мотиви, цінності	самокомпетенції	колективні	цінності, спрямованості
Знання	Когнітивні	Когнітивні	Когнітивні	Знання
	пізнавальні	пізнавальні	знанцеві	явні, наявні
Навички	Функціональні	Предметні	Функціональні	Уміння і навички
Здібності		здібності дій		Здібності
				когнітивні, фізичні, комунікативні
Особистісні	Особистісні	Особистісні	Особистісні	Особистісні
				ПВЯ, ПВО
	Метакомпетенції	Загальні когнітивні		Метакомпетенції

Така структура ПК є цілісною (холістичною), аналогічно її цілісним структурам у ЕС, та тому, що всебічно характеризує всі чинники здатності до професійної діяльності. Вона ще має стати прагматичною тому, що є зрозумілою для всіх учасників ринку праці і потенційно має інструменти вимірювання і індикатори для їх оцінювання, тобто для її практичного використання [5]. Створена структура класторів ПК подібна їх структурам, які використовують в США і ЕС. Це підтверджує наочний порівняльний аналіз зарубіжних підходів до структури кластерів складників ПК, та запропанований в ній наш варіант з позначною «Україна*» (табл. №1)

Таким чином, інтеграція класторів ПК створює цілісний (холістичний) підхід до її визначення і структури. А конгруентність прийнятим в науці дефініціям та в практиці визначенням створює можливість для їхнього прийняття і застосування відповідними ринками праці, тобто зробити їх конвенційними (загальноновизнаними). Проте для цього необхідне прийняття їх відповідними стейкхолдерами, а для цього необхідна інструментальність всіх складників ПК. Тобто необхідна їхня зручна вимірюваність, їхні відповідні критерії і показники, зручні, валідні та надійні процедури оцінювання та вимірювання, індикатори та індекси. Отже тільки після їх створення та узгодження із стейкхолдерами ринку праці ця прагматична і цілісна структура показників ПК стане конвенційною.

Висновки. На основі аналізу дефініцій поняття ПК та структури її складників у законодавстві України та в практиці США та ЕС, з урахуванням інформаційних умов вітчизняного ринку праці, нами: 1) запропоновано еквівалентна їм *прагматично-цілісна структура* ПК; 2) теоретично обґрунтовано *цілісність* та *прагматичність*, економічна *необхідність* і *достатність* складових ПК; 3) окреслено умови перетворення складових ПК у *прагматичні* та *конвенційні*.

ПК – інтегральне утворення, що визначає здатність та готовність продуктивно і ефективно, відповідально, автономно й у команді виконувати професійні завдання у типових та мінливих умовах виробництва та ринку.

Запропоновано наступні компоненти ПК: професійні *знання*; *уміння* та *навички*; *здібності* (інтелектуальні та комунікативні); професійно важливі якості та *особливості*; *цінності* (цілі та засоби) *спрямованості* (на себе, на справу, на загал) та *метакомпетентність* (метазнання, метавміння, метаздібності).

Умови перетворення складників структури ПК у прагматичні та конвенційні для інформаційної інфраструктури ринку праці: створення та узгодження зі стейкхолдерами ринку праці системи вимірювання та оцінювання ПК, відповідних критеріїв і показників, зручних, валідних та надійних процедур, індикаторів та індексів. Інформаційній інфраструктурі ринку праці потрібні прагматична та конвенційна структура ПК для розробки та втілення професійних та освітніх стандартів для інтеграції і ефективності ринків праці України та ЕС.

Подальшого дослідження потребують: складові ПК; відповідні критерії і показники, індикатори та індекси, зручні, валідні та надійні процедури їх фіксації та вимірювання, шляхи та процедури їх узгодження та розвитку з відповідними професійними об'єднаннями та стейкхолдерами. Умови створення професійних стандартів та інфраструктури ринку праці.

Список використаної літератури

1. Барташев А.В., Алексеева И.Ю., Майорова Е.В. Диагностика профессионально важных качеств. Практическая психология. СПб.: Питер, 2007 192с .
2. Про вищу освіту. Закон України від 01.07.2014. № 1556-VII. Дата оновлення: 01.01.2018. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page> (дата звернення 03.01.18).
3. Про державну службу. Закон України від 10.12.2015. № 889-19. Дата оновлення: 20.01.2018. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення 03.01.18).
4. Закон України «Про освіту» від 05.09.2017. № 2145-VII. Дата оновлення: 05.09.2017. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення 03.01.18).

5. Охременко С. В. Возможности формирования та розвитку професійної компетентності на основі адаптивної онлайн технології і систем CRM і ERP. Електронний фаховий журнал Теорія і практика професійної освіти. К, 2017. Випуск 12 (1). URL: http://tmpo.ivet-ua.science/images/Vol.12/Okhremenko_12.pdf (дата звернення 03.01.18).
6. Постанова КМУ.23.11. 2011р. № 1341 «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій» Дата оновлення: 01.01.2018. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF> (дата звернення 03.01.18).
7. Рубцов В. В., Забродин Ю. М. Компетентностный подход как концептуальная основа связи профессионального образования и профессионального труда. *Вестник практической психологии и образования*. №3. 2012. С 21–39.
8. Холодная М. А. Психология интеллекта: парадоксы исследования СПб: Питер, 2001. 272 с.

References

1. Bartashev, A.V. (2007). Diagnostics of professionally important qualities (Practical psychology) St. Petersburg: Peter (in Russ.).
2. *About higher education*. Law of Ukraine dated 01.07.2014. № 1556-VII. (2014). Retrieved 03/01/18, from <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page> (in Ukr.)
3. *About Civil Service*. Law of Ukraine dated of 10.12.2015. № 889-19. (Retrieved 03/01/18, from <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (in Ukr.)
4. *About Education*. Law of Ukraine dated 05.09.2017 № 2145-VII. Retrieved 03/01/18, from <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (in Ukr.).
5. Okhremenko, S. V. (2017). Possibilities of formation and development of professional competence on the basis of adaptive online technology and CRM and ERP. Electronic Professional Journal. *Theory and Practice of Professional Education*, 12(1). Retrieved 03/01/18, from http://tmpo.ivet-ua.science/images/Vol.12/Okhremenko_12.pdf (inUkr.)
6. Resolution CMU.23.11. 2011 No. 1341 "On Approval of the National Qualifications Framework" Retrieved 03/01/18, from: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF> (in Ukr.)
7. Rubtsov, V. V., Zabrodin, Yu. M. (2012). Competence approach as a conceptual basis for linking vocational education and professional work. *Bulletin of Practical Psychology and Education*, №3, 21–39 (in Russ.)
8. Holodnaya, M. A. (2001). Psychology of the intellect: paradoxes of the study of St. Petersburg: Peter (in Russ.)

Okhremenko Sergey

Postgraduate student of Ipto NAPN of Ukraine

PRAGMATIC AND CONVENTIONAL STRUCTURE OF PROFESSIONAL COMPETENCE

Introduction. *The article deals with the concept of professional competence (PC) and its components in the Ukrainian legislation and in the practice of the USA and the EU. A congruent holistic-pragmatic structure of the PC is proposed. The necessity and adequacy of its components are theoretically substantiated. The conditions of transformation of the definition of the structure of the PC into the conventional one, which should become the key in the information infrastructure of the Ukrainian labor market, are outlined.*

Purpose – *to search and substantiate theoretically holistic and pragmatic structure of the PC, which is in line with current definitions in Ukraine, the USA and the EU and which can become a convention for market stabilizers.*

Methods. *Theoretical methods of scientific research: systematic and comparative analysis of existing definitions of PC structures in Ukraine, the USA and the EU and the synthesis of a new holistic-pragmatic structure. Causal analysis of economic necessity and adequacy of its components.*

Results. *A comparative analysis of the structures of PC components, which are in the legislation of Ukraine and in the practice of the USA and the EU. Holistic-pragmatic structure of the PC having the following components: professional knowledge; skills and abilities; abilities; professionally important qualities and features; values, orientation and meta-competence (meta-knowledge, metacognition, metaspecificity). Conditions of its realization in the practice of the Ukrainian labor market.*

Originality. *A new holistic-pragmatic structure of the components of the PC is proposed. The structure of professional meta-competence is determined. The integrity and pragmatism, economic necessity and adequacy of the proposed components of the PC are theoretically substantiated. The conditions of transforming the structure of the PC into a conventional one are outlined.*

Conclusion: *The information infrastructure of the labor market requires the pragmatic and conventional structure of the PC for the development and implementation of professional and*

educational standards, for the integration and efficiency of the markets in the work of Ukraine and the EU. Based on the analysis of PC structures in the Ukrainian legislation and in the practice of the USA and the EU, a holistic and pragmatic structure of the PC is proposed. The economic necessity and adequacy of its components will make them pragmatic, and the consistency with the stakeholders of the labor market of their measurement and evaluation systems will make them conventionally.

Key words: pragmatic structure of indicators of professional competence; meta-competence.

*Одержано редакцією 12.01.2018 р.
Прийнято до публікації 19.01.2018 р.*

УДК 364-78:616-084(045)

Пакушина Людмила,

к. п. н, старший викладач кафедри
соціальної роботи та соціальної педагогіки,
Черкаський національний університет
імені Богдана Хмельницького, Україна

СХИЛЬНІСТЬ ДО АЛКОГОЛЬНОЇ ЗАЛЕЖНОСТІ ОСОБИСТОСТІ ТА РАННЯ ПРОФІЛАКТИКА АЛКОГОЛІЗМУ

Стаття присвячена розгляду проблеми схильності особистості до алкогольної залежності й окресленню складових ранньої соціально-педагогічної профілактичної програми щодо її запобігання у дітей молодшого шкільного віку. Визначено, що схильність особистості до алкогольної залежності є вродженим або набутим особистісним новоутворенням, що формується через вплив на людину як фізичних, так і психологічних травмуючих факторів, які призводять до погіршення процесів функціонування її нервово-психічної сфери. Відповідно, з перших днів перебування дитини у навчальному закладі має проводитися профілактична робота, спрямована на гармонізацію міжособистісних стосунків дорослих і дітей та визнання тверезості нормою життя кожного українського громадянина.

***Ключові слова:** схильність; залежність; алкогольна залежність; алкогольна адикція; алкоголізм; біологічна схильність до алкоголізму; генетична схильність до алкоголізму*

Постановка проблеми. Згідно даних ВООЗ [1] Україна входить у першу десятку за рівнем вживання алкоголю. Цей факт змушує зараховувати проблему алкогольної залежності або алкоголізму населення до найбільш актуальних проблем сьогодення нашої держави.

На думку І. Лисюк алкоголізм – це тяжка хронічна хвороба, що розвивається за рахунок регулярного й тривалого вживання алкоголю та характеризується особливим станом організму: нестримним потягом до алкоголю й деградацією особистості [2, с. 26]. Ця хвороба є невиліковною, а тому для обмеження її поширення серед населення медики, педагоги, психологи та соціальні працівники намагаються виявити причини, фактори та умови алкоголізації неповнолітніх і залежно від цього побудувати власну систему профілактики алкоголізму неповнолітніх. Часто у професійній документації цих фахівців (планах роботи, звітах тощо) зустрічається термін «схильність до алкоголізму». Проте, ні наукові джерела, ні законодавчі документи не подають розкриття його сутності.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питаннями алкоголізму та алкогольної адиктивної поведінки присвятили свої дослідження ряд сучасних вітчизняних дослідників (медиків, психологів, педагогів, філософів) серед яких В. Болотова, Н. Бончук, Н. Бурмака, В. Водник, Н. Зобенько, А. Єщенко, Т. Котенко,