

УДК 373.21:37.013.3

Мачинська Н. І., Музика О. Б.\*

### АКМЕОЛОГІЧНА МОДЕЛЬ ВИХОВАТЕЛЯ ЗАКЛАДУ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

У статті проаналізовано теоретичні аспекти акмеології – науки про закономірності розвитку людини на різних етапах її дорослості. Показано, що саме акмеологічний підхід визначає напрями та шляхи особистісного зростання кожного фахівця. Авторами запропоновано аналіз різних визначень поняття «модель», проаналізовано структурні компоненти акмеологічних моделей фахівців освіти вітчизняних дослідників. Серед структурних компонентів виокремлюють компетентність (досконала); особистісна орієнтація (досконала); морально-духовна культура; акмеологічна професійна позиція педагога; духовна зрілість; методична культура; професійна та особистісна зрілість; духовна зрілість та акмеологічна позиція педагога.

Стаття присвячена обґрунтуванню необхідності розробки моделі вихователя закладу дошкільної освіти, яка б відображала завдання, вимоги, принципи та шляхи особистісного зростання фахівця упродовж професійної діяльності. Автори на основі проведеного теоретичного аналізу розробили структуру акмеологічної моделі вихователя закладу дошкільної освіти, яка складається з цільового, змістового, організаційно-методичного та результативного компонентів. Запропоновано характеристику кожного із означених компонентів. Показано, що серед загальних вимог, які висувуються до фахівця дошкільної освіти, є критичність мислення; здатність до аналізу інформації; адекватна самооцінка; готовність до організації різних видів взаємодії; креативність. Пріоритетними завданнями професійного зростання визначено формування готовності вихователя до професійного зростання; розвиток стійкої мотивації прагнення до успіху; стимулювання потреби в необхідності збагачення професійного потенціалу.

Зазначено, що однією з ефективних форм роботи з вихователями закладу дошкільної освіти є тренінги. У статті описано особливості їх проведення та запропонована орієнтовна тематика.

Ключові слова: акмеологія, акмеологічний підхід, акмеологічна модель, фахівці дошкільної освіти, професійне зростання, акмеологічне середовище, тренінг, методичні об'єднання, стажування, сертифіковані курси.

Сьогодні існує нагальна потреба в осмисленні стану й завдань професійної підготовки фахівців у всіх сферах суспільного життя. Кваліфікованого фахівця може підготувати лише той педагог, який сам є професіоналом. Не слід забувати, що «посилена увага суспільства до освітніх процесів полягає в розумінні того, що найважливішою цінністю й основним капіталом сучасного суспільства є людина компетентна, здатна до пошуку й освоєння нових знань, співпраці, ухвалення нестандартних рішень, творчого підходу до справи» [9, с. 215]. Саме тому останнім часом збільшилася кількість наукових розробок, присвячених вивченню діяльності педагога як професіонала й дослідженню особливостей розвитку та удосконалення професіоналізму педагогічної діяльності впродовж життя.

Одним із наукових напрямів дослідження шляхів удосконалення діяльності педагогів виступає акмеологія – наука про закономірності розвитку людини на різних етапах її дорослості, проблему її професійного зростання та успішності впродовж життя. Дослідженням проблем акмеології, реалізації акмеологічного підходу, формування акмеологічної позиції, акмеологічної компетентності, акмеологічної культури суб'єктів діяльності займалися Г. Данилова, А. Деркач, О. Дубасенюк, Г. Коваленко, В. Кузьменко, Н. Кузьміна, В. Максимова, А. Маркова, Н. Мачинська, С. Пальчевський, Л. Рибалко, Є. Селезньова, Х. Шапаренко та ін.

Як зазначає О. Гречаник, метою реалізації акмеологічного підходу в закладі освіти є здійснення акмеолого-педагогічних впливів на педагогів із тим, щоб у них

\*© Мачинська Н. І., Музика О. Б.

формувався акмеологічна спрямованість особистості – якісна характеристика загальної спрямованості особистості, що орієнтує її на прогресивний професійний розвиток і саморозвиток [4, с. 58].

Професійне зростання фахівців освіти є неодмінною умовою їх успішної особистісної реалізації. Фахівець закладу дошкільної освіти (ЗДО), який закладає основи гармонійного розвитку дитини на перших етапах систематичного цілеспрямованого навчання та виховання, зобов'язаний постійно працювати над собою, шукати шляхи для особистісного професійного зростання. Уважаємо, що побудова акмеологічної моделі вихователя закладу дошкільної освіти допоможе розв'язати означену проблему.

Мета статті – теоретично обґрунтувати структуру акмеологічної моделі вихователя ЗДО, означити шляхи її реалізації.

На думку Г. Данилової, акмеологічна модель педагога має на меті забезпечити розвиток його особистості, концептуального «Я», розуміння ним соціокультурної й освітньої ситуації, усвідомлення себе передовсім як особистості, а вже потім як фахівця, професіонала. Зміст цієї моделі ніби поєднує три головні феномени – Людина, Освітнє середовище та Педагог, зв'язок між якими забезпечує рух особистості по висхідній [5, с. 6-7].

Складовими акмеологічної моделі В. Максимова визначає професійну, особистісну, духовну зрілість та акмеологічну позицію педагога. Професійна зрілість, на думку вченої, це готовність та акмеологічна позиція педагога до інноваційної професійно-педагогічної діяльності. У структуру її входять професійна компетентність як система знань і умінь педагога; педагогічна майстерність як здатність до творчого, нестандартного вирішення професійних завдань; педагогічна спрямованість професійної діяльності як система домінуючих мотивів роботи, стійка мотивація педагогічної діяльності.

Особистісна зрілість педагога виявляється в його здатності визначати свою «зону найближчого розвитку» в професійному аспекті, виділяти перспективні напрями й варіанти засобів і шляхів розширення зон саморозвитку. Вершину ж акмеологічної моделі педагога складає духовна зрілість [10].

В акмеологічній моделі педагога Г. Данилової поєднані такі складові: компетентність (досконала); особистісна орієнтація (досконала); морально-духовна культура; акмеологічна професійна позиція педагога [5, с. 7].

На думку Н. Сіліної, необхідною складовою моделі педагога є професійна компетентність – основа його майстерності, яка формується завдяки практичному досвіду. У контексті дослідження дослідниця використовує поняття «методична культура педагога», зазначаючи, що методична культура – це не тільки знання, а й майстерність, притаманні вчителю уміння донести до учнів теорію, закономірності розвитку явищ, які вивчаються, зацікавити вихованців предметом і в результаті озброїти їх ґрунтовними практичними знаннями [18, с. 65-66].

Діяльність педагога, як стверджує Г. Данилова, регулюється потребами матеріального й духовного характеру. Засвоєння ним зовнішніх соціальних настанов утворює стійку структуру свідомості особистості, визначає її культуру, спосіб життя, цінності, ідеали... При цьому для педагогічної акмеології важливим є виділення тих матеріальних цінностей, які забезпечують позитивний плін життя, перспективний розвиток людини та людства (матеріальні умови життя; сім'я; творчість як спосіб становлення індивідуальності; віра як духовний фундамент людини тощо) [5, с. 8].

Вагомим компонентом професійності педагога є духовна зрілість. Діяльність педагога у сфері духовного виробництва зумовлює специфіку професійної педагогічної моралі – відображення моральних стосунків, які супроводжують багатогранну діяльність педагога [18, с. 66].

Пріоритетами освіти є розвиток особистості й формування громадянина, здатного самостійно й вільно мислити та діяти, бути конкурентоспроможним [2, с. 64].

Конкурентоспроможність трактується, а ознаки конкурентоспроможної особи визначаються дослідниками, як:

- динамічне, системне, багаторівневе особистісне утворення, яке характеризується сукупністю сформованих особистісних і професійних якостей; професійних знань і адекватних способів поведінки в професійній діяльності [1, с. 26];

- лідерство конкурентоспроможної людини на ринку праці визначається тим, наскільки вона усвідомила необхідність своєчасного розкриття й реалізації власного потенціалу самості, досягнення акме, подолання перешкод, що заважають цим процесам [14, с. 46];

- основні ознаки конкурентоспроможності фахівця: професійна компетентність і мобільність, цілеспрямованість, наполегливість у досягненні мети, здатність робити вибір й ухвалювати відповідальне рішення, орієнтація на ефективність і якість, творче ставлення до справи, системне бачення проблеми, уміння успішно представляти себе тощо [2, с. 65].

Отже, конкурентоспроможність фахівця може визначатися як його потенційна здатність відповідати й успішно реагувати на нові вимоги соціального середовища. У контексті означеного заслуговує на увагу акмеологічний підхід, спрямований на розв'язання проблем становлення професіонала, професіоналізму та культури як інтегрованого показника розвитку людини.

Актуальним є питання про розробку акмеологічної концепції формування професійної свідомості. Важливо запропонувати технологію формування професійної свідомості на ранніх етапах професіоналізації особистості й уважати початком процесу професіоналізації не момент «входу у професію», а ранні етапи розвитку особистості. Акмеологія розглядає тут питання про з'ясування характеристик, які повинні бути розвинені в дошкільному, шкільному віці та в юності [17, с. 50].

В. Вакуленко в контексті акмеологічного підходу визначає зміст окремих базових акмеологічних категорій, зокрема: акмеологічні умови (значущі обставини, від яких залежить досягнення високого професіоналізму особистості й діяльності) та акмеологічні чинники (основні причини, що мають характер рушійних сил, головні детермінанти професіоналізму) [3, с. 128].

Саме акмеологічні умови й чинники близькі за своїм змістом, але не тотожні. Акмеологічні умови мають швидше об'єктивний характер щодо майбутнього професіонала, тоді як значна кількість акмеологічних чинників – суб'єктивна. Таким чином, вони володіють різною силою або ступенем значущості, на різних етапах становлення й розвитку професіоналізму.

Підвищення рівня професіоналізму розглядається як цілеспрямований упорядкований вплив на формування та розвиток ціннісних орієнтацій людини (фахівця), яка здатна змінювати власну життєдіяльність з метою практичного перетворення самого себе [6, с. 41].

Аналіз теоретико-практичних досліджень дає можливість стверджувати, що кількість наукових досліджень проблеми діяльності педагога як фахівця, розвитку професіоналізму педагогічної діяльності саме в контексті акмеологічного підходу значно зросла. Дослідники виокремлюють такі складові акмеологічної моделі педагога: професійну зрілість, особистісну та духовну зрілість, акмеологічну позицію педагога.

Пріоритетами освіти є не знання самі по собі, а розвиток особистості, здатної самостійно й вільно мислити та діяти, бути конкурентоспроможною. Лідерство людини на ринку праці визначається тим, наскільки вона усвідомила необхідність своєчасного розкриття й реалізації власного потенціалу, досягнення акме. Особистісний та професійний розвиток педагога відбувається в акмеологічному середовищі закладу освіти.

Професійне зростання педагога повинно здійснюватись у певній налагодженій системі, тому ми пропонуємо акмеологічну модель вихователя закладу дошкільної освіти,

яка дасть можливість розкрити потреби в професійному вдосконаленні, шляхи та перспективи його саморозвитку.

Уважаємо за доцільне проаналізувати різні підходи до трактування поняття «модель» та «акмеологічна модель». Так, зокрема:

– «модель (фр. *modele* – зразок) – уявна або матеріально-реалізована система, котра відображає або відтворює об'єкт дослідження (природний чи соціальний) і здатна змінювати його так, що її вивчення дає нову інформацію стосовно цього об'єкта» [8, с. 515];

– модель – це уявна чи матеріально реалізована система, яка адекватно відображає предмет дослідження й здатна замінити його так, що її вивчення сприяє отриманню нової інформації про цей предмет [12, с. 46];

– акмеологічна модель має на меті забезпечити, насамперед, розвиток особистості педагога, його концептуального «Я», розуміння ним соціокультурної й освітньої ситуації, усвідомлення себе передусім як особистості, а вже потім як фахівця [5, с. 6-7].

Н. Мачинська пропонує модель педагогічної освіти компетентнісного зростання й зазначає, що вибір моделей педагогічної освіти зумовлений такими чинниками: специфікою вищого навчального закладу, змістом освітньо-кваліфікаційної характеристики підготовки фахівців, змістом дисциплін варіативного та нормативного циклів, фахово-педагогічною компетентністю викладачів [11, с. 53-58].

Створення моделі – моделювання – на думку Є. Павлютенкова, допомагає систематизувати знання про явища або процеси, що вивчаються, підказує шляхи їх цілісного відображення, накреслює повніші зв'язки між компонентами, відкриває можливості для створення цілісних класифікацій [13].

О. Самсонова пропонує такі компоненти структурно-функціональної моделі розвитку професіоналізму вихователів у системі післядипломної освіти: організаційно-цільовий блок; стратегічно-базовий блок; змістовий блок; критерійно-діагностичний блок; результативний блок [16].

На основі аналізу теоретико-практичних джерел ми розробили акмеологічну модель професійного зростання вихователя ЗДО, яка охоплює *цільовий, змістовий, організаційно-методичний та результативний компоненти* (рис. 1).

Проаналізуємо зміст кожного компоненту. Цільовий компонент відображає мету, а саме: створення умов професійного зростання вихователя ЗДО. Нині педагогічні кадри покликані виступити суб'єктами своєї професійної діяльності. Кожен із них розглядається як цілісний суб'єкт, активний, вільний і відповідальний у проектуванні, здійсненні та творчому реформуванні власної діяльності. Процес самореалізації особистості можна схематично представити як пірамідоподібну спіраль, витки якої піднімаються від нижньої до верхньої «планки» рівня кваліфікації. Один виток відповідає цілеспрямованому самовдосконаленню за певний період часу, а кожний наступний зумовлений мобілізацією суб'єктом своїх потенційних можливостей. Відповідно спрямована самореалізація особистості починається з подумки уявленої побудови концепції самовдосконалення шляхом управління власною діяльністю. У результаті встановлюється певна закономірність і цілеспрямована технологія самоосвіти. Г. Данилова виокремлює такі ступені послідовних висхідних витків спіралі процесу самоосвіти:

1) елементарна (низька), безсистемна, спонтанна самоосвіта, зумовлена переважно впливом зовнішніх чинників. Їй властиві періодичний характер і недостатньо усвідомлена особистістю потреба в розвитку творчих здібностей (потенціалу);

2) допустима (середня) самоосвіта базується на осмисленні особистістю багатогранної педагогічної технології, урахуванні внутрішніх резервів, усвідомленні тактичної мети діяльності, самоаналізі її результатів та виявленні прагнення вдосконалювати свою професійну майстерність;

3) оптимальна (висока) систематична, цілеспрямована самоосвіта зумовлена набуттям суб'єктом професійних знань на методологічному, теоретичному та технологічному рівнях: здатністю їх синтезувати в процесі досягнення стратегічної мети та власного самоствердження;

4) ідеальна (найвища) самоосвіта: характеризується самопізнанням, самореалізацією, самопрогнозуванням [5, с. 9].

### Акмеологічна модель вихователя закладу дошкільної освіти

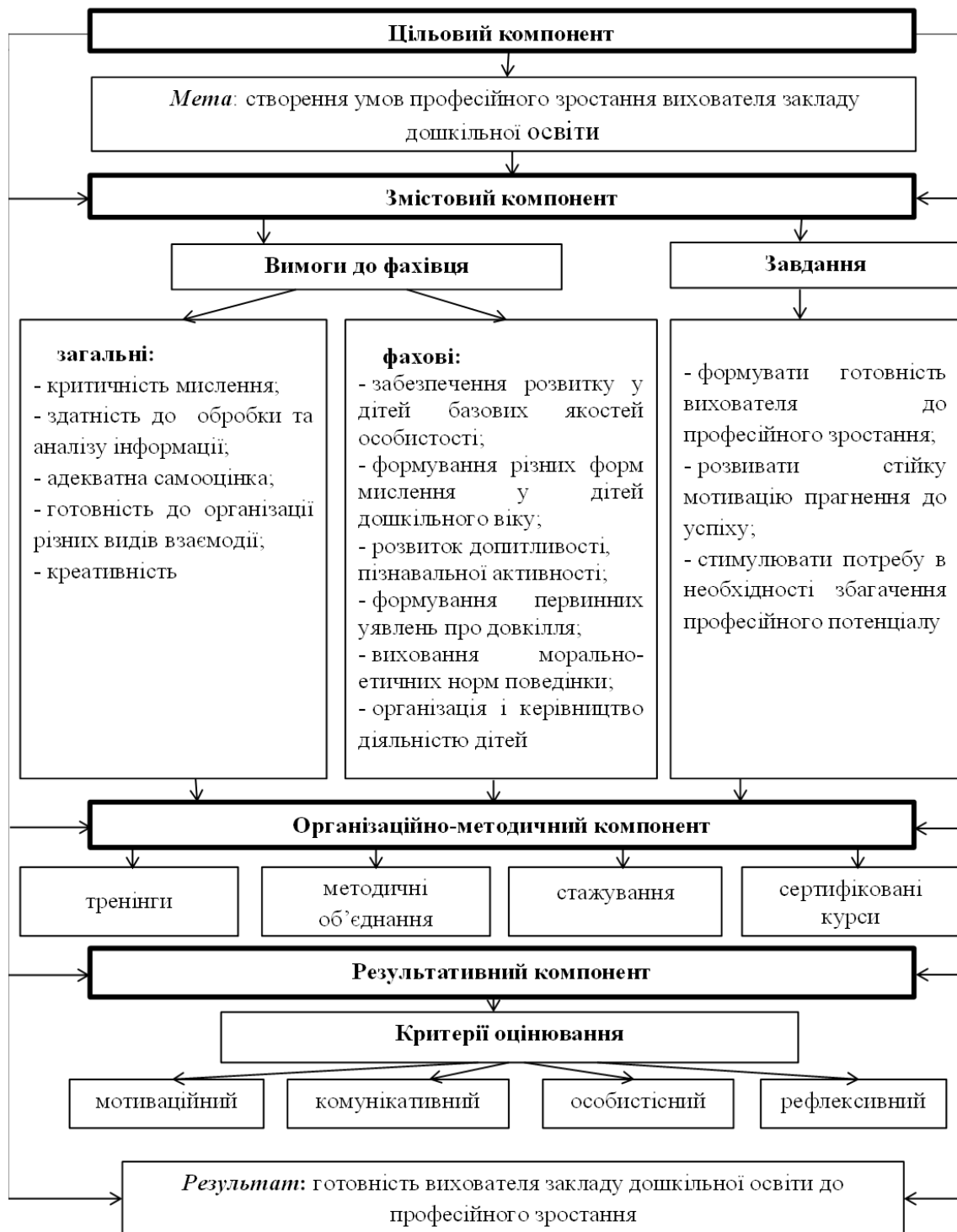


Рис. 1. Акмеологічна модель вихователя закладу дошкільної освіти

Змістовий компонент складається з вимог до фахівця та завдань, які сприяють професійному зростанню вихователя ЗДО. Зокрема, загальні вимоги до фахівця передбачають критичність мислення; здатність до аналізу інформації; адекватну самооцінку; готовність до організації різних видів взаємодії; креативність. До фахових якостей вихователя ЗДО висувуються такі вимоги: забезпечення розвитку в дітей базових якостей особистості; формування різних форм мислення в дітей дошкільного віку; розвиток допитливості, пізнавальної активності; формування первинних уявлень про довкілля; виховання морально-етичних норм поведінки; організація й керівництво діяльністю дітей. До завдань професійного зростання ми віднесли формування готовності вихователя до професійного зростання; розвиток стійкої мотивації прагнення до успіху; стимулювання потреби в необхідності збагачення професійного потенціалу.

В організаційно-методичному компоненті запропоновано форми роботи з вихователями ЗДО: групові – тренінги, методичні об'єднання; індивідуальні – сертифіковані курси, стажування. Проаналізуємо їх детальніше.

І. Терещенко зазначає, що тренінг – спосіб програмування моделі своєю поведінкою, практичною діяльністю. Під час проведення тренінгу кожен педагог має можливість досліджувати, порівнювати, отримувати нові знання – не формальні, а рефлексивні, що пройшли через досвід суб'єкта. Саме тренінг розвиває сензитивність суб'єкта до ситуації спілкування, здатність до аналізу, рефлексії, самопізнання. Основними рисами тренінгових занять є наявність постійної групи; орієнтація на здобуття певних знань, практичних умінь; здатність суб'єкта до свідомої атмосфери розкнутості, вільного психологічно-безпечного спілкування учасників; підвищення самоіндетифікації учасників (у тому числі професійної); знання, що здобуваються під час тренінгів, не сухі й догматичні, а мають особливий характер [19, с. 109].

Зміст тренінгів включає індивідуальну роботу з аналізу педагогічної проблеми; роботу з групою учасників з метою розв'язання поставленого пошукового завдання; проведення ділової гри; вироблення методичних рекомендацій. У процесі підготовки до тренінгу заздалегідь складається програма роботи, комплектуються творчі групи педагогів, продумується належне обладнання. Ми пропонуємо використовувати таку тематику тренінгів: «Від творчості педагога – до творчості дитини», «Імідж сучасного вихователя», «Розвиток комунікативної культури педагогів», «Інноваційні технології в закладі дошкільної освіти», «Запобігання емоційного виснаження вихователів».

Доцільно застосувати також таку групову форму роботи з вихователями, як методичні об'єднання. І. Романюк вважає, що методичні об'єднання – ефективна форма професійного навчання вихователів, обміну досвідом, що дає можливість розв'язувати такі завдання: формування уміння планувати освітній процес, упроваджувати в роботу найкращі надбання дошкільної науки й практики, здійснювати конструктивний аналіз освітньої діяльності в рамках визначеної теми [15, с. 20].

Участь у роботі методичних об'єднань спонукає педагогів до творчості, активності, дає можливість побачити успіхи колег, учить аналізувати й критично оцінювати свою діяльність. Особлива роль цієї форми роботи – можливість відстежити різноманітність форм, методів, підходів, що використовуються в освітньому процесі. Вихователі можуть обговорити й розв'язати завдання впровадження інновацій, об'єднавши зусилля, зацікавити колег результатами роботи.

Щоб підвищити ефективність діяльності методичних об'єднань, важливо визначити конкретні завдання: удосконалення ефективності освітнього процесу; створення умов підвищення професійного й творчого потенціалу педагогів; формування навичок інноваційної та пошуково-експериментальної роботи; виявлення досвіду творчих вихователів [7, с. 13].

Серед індивідуальних форм роботи з вихователями вигідно вирізняються сертифіковані курси – це спеціально організовані заходи для розширення та поглиблення знань, умінь та навичок вихователів, які передбачають ознайомлення

та освоєння нових технологій і сучасних методів.

Професійне зростання педагогів відбувається завдяки системі методичної роботи та навчання як з відривом від основного місця роботи, так і в режимі онлайн. Зауважимо, що однією з ефективних форм методичної роботи з вихователями є стажування. Стажування – одна із форм післядипломної освіти, яка передбачає адаптацію набутих теоретичних знань до вимог конкретного виду діяльності, конкретної посади на основі досягнень науки, технологій тощо. Саме стажування є формою засвоєння нових наукових знань, перспективних технологій, видів організації праці та інноваційних досягнень у конкретній сфері діяльності, безпосередньо в організації, де вони виникли й запроваджуються.

Результативний компонент виконує оціночну функцію, містить кінцевий результат розробленої моделі. Оцінка рівня сформованості готовності вихователя ЗДО до професійного зростання здійснюється за допомогою критеріїв оцінювання, одним із яких виступає створення відповідного акмеологічного середовища.

Таким чином, запропонована модель сприятиме поетапному формуванню професійної зрілості та компетентності вихователя ЗДО. Професійне зростання, прагнення до вершини, удосконалення методики організації навчально-виховної роботи в ЗДО – ось складові компетентності, яка визначає готовність фахівця до професійного зростання впродовж життя. Упровадження запропонованої поетапної системи дає можливість підвищити рівень професійної досконалості вихователя ЗДО.

Перспективами подальших досліджень вважаємо розробку технології реалізації запропонованої акмеологічної моделі в освітньому процесі підготовки фахівців дошкільної освіти в різних типах закладів вищої освіти.

#### Література:

1. Андреев В. И. Конкурентология: учебный курс для творческого саморазвития конкурентоспособности. Казань: Центр инновационных технологий, 2004. 408 с.
2. Андріяко Т. Конкурентоспроможність як прояв акмеологічної культури особистості. *Рідна школа*. 2011. № 10. С. 64-66.
3. Вакулєнко В. С. Педагогічна акмеологія: досягнення і проблеми. *Філософія освіти*. 2006. № 3(5). С. 124-132.
4. Гречаник О. Є. Акмеологічна компетентність керівника навчального закладу. *Неперервна освіта: акмеологічні студії*. 2017. № 1. С. 55-61.
5. Данилова Г. С. Акмеологічна модель педагога в ХХІ столітті. *Рідна школа*. 2003. № 6. С. 6-9.
6. Данилова Г. С. Теоретичний аналіз професіоналізму суб'єкта діяльності в контексті акмеології. *Освіта і управління*. 2008. Т. 11. Ч. 1. С. 35-46.
7. Дичківська І. Соціально-педагогічна компетентність: інноваційні підходи. *Дошкільне виховання*. 2009. № 7. С. 10-14.
8. Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук. України. Київ: Юрінком Інтер, 2008. 1040 с.
9. Кузьменко Ю. В. Педагогічна спадщина В. О. Сухомлинського як чинник розвитку потреб у становленні професіоналізму педагогів. *Педагогічний альманах*. Херсон, 2015. Вип. 26. С. 215-219.
10. Максимова В. Н. Акмеология школьного образования. Спб.: ЛОИРО, 2000. 156 с.
11. Мачинська Н. І. Модель педагогічної освіти магістрантів вищих навчальних закладів непедагогічного профілю в контексті акмеологічного підходу. *Науковий вісник Мелітопольського державного педагогічного університету*. Мелітополь, 2014. № 1. С. 53-58.
12. Мойсеюк Н. Є. Педагогіка: навч. посіб. Київ: ДНК, 2001. 608 с.
13. Павлютенков Є. М. Моделювання педагогічного процесу. *Управління школою*. 2007. № 10 (166). С. 2-7.
14. Рибалко Л. С. Акмеологічні засади професійно-педагогічної самореалізації майбутнього вчителя: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04 / Харківський нац. пед. ун-т імені Г. С. Сковороди. Харків, 2008. 634 с.
15. Романюк І. Методичні об'єднання: працюємо ефективно. *Дошкільне виховання*. 2015. № 9. С. 20-24.

16. Самсонова О. О. Розвиток професіоналізму вихователів дошкільних навчальних закладів у системі післядипломної освіти: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Класичний приват. ун-т. Запоріжжя, 2016. 228 с.
17. Сіверс З. Ф. Феномен творчості як базова складова акмеологічного розвитку особистості. *Освіта і управління*. 2008. Т. 11. Ч. 1. С. 47-55.
18. Сіліна Н. Модель розвитку професійної компетентності педагогів в акмеологічній школі. *Рідна школа*. 2011. № 4-5. С. 65-68.
19. Терещенко І. А. Активні форми методичної роботи в ДНЗ. *Бібліотечка вихователя дитячого садка*. 2008. № 9. С. 108-111.

Machynska N. I., Muzyka O. B.

#### ACMEOLOGICAL MODEL OF THE TEACHER OF THE INSTITUTION IN PRESCHOOL EDUCATION

*The article was analyzed theoretical aspects of acmeology: science of the laws of human development at various stages of its adult life. It is shown that the acmeological approach determines the directions and ways of personal growth of each specialist. The authors proposed an analysis of various definitions of the concept «model», analyzed the structural components of acmeological models of education specialists of domestic researchers. Among the structural components are distinguished: competence (perfect); personal orientation (perfect); moral and spiritual culture; acmeologic professional position of the teacher; spiritual maturity; methodical culture; professional and personal maturity; spiritual maturity and acmeologic position of the teacher.*

*The article is devoted to the substantiation of the necessity of developing a model of the teacher of the institution in preschool education, which would reflect the tasks, requirements, principles and ways of personal growth of a specialist during professional activity. The authors, on the basis of the conducted theoretical analysis, developed the structure of the acmeological model of the teacher of the institution in preschool education, which consists of target, content, organizational, methodological and productive components. Was proposed characteristics of each of these components. It is noted that one of the effective forms of work with the teachers of the institution in pre-school education is training. The article describes the peculiarities of their conduct and proposes orientated subjects. It is shown that among the general requirements put forward by a specialist in preschool education are: critical thinking; ability to analyze information; adequate self-esteem; readiness to organize various types of interaction; creativity. Priority tasks of professional growth are defined: formation of readiness of the educator for professional growth; development of a stable motivation for a desire for success; stimulating the need for the enrichment of professional potential.*

*Key words: acmeology, acmeologic approach, acmeological model, pre-school education specialists, professional growth, acmeological environment, training, methodological associations, internships, certified courses.*

*Дата надходження статті: «07» лютого 2018 р.*

УДК 371.13:504 (008)

Микитенко Н. О., Котловський А. М.\*

#### МІЖКУЛЬТУРНА КОМУНІКАЦІЯ ЯК УМОВА ФОРМУВАННЯ ІНШОМОВНОЇ ПРОФЕСІЙНО-КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ НЕФІЛОЛОГІЧНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ

*У статті здійснено аналіз методологічного підґрунтя формування міжкультурної компоненти іншомовної професійно-комунікативної компетентності та обґрунтовано ефективність міжкультурної комунікації як умови формування іншомовної професійно-комунікативної компетентності та виявлено засоби її реалізації. Міжкультурна комунікація як вид комунікації реалізується з метою обміну інформацією між комунікантами-*

\*© Микитенко Н. О., Котловський А. М.