



Alfred Nobel
University

III Міжнародна науково-практична конференція науково-педагогічних, педагогічних працівників і молодих учених

**ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА ПРОФЕСІЙНОГО
СТАНОВЛЕННЯ ФАХІВЦЯ В ІННОВАЦІЙНОМУ
СОЦІОКУЛЬТУРНОМУ ПРОСТОРИ**

матеріали конференції

17-18 квітня 2025 р.



Матеріали
III Міжнародної науково-практичної конференції
науково-педагогічних, педагогічних працівників
і молодих учених

**«ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ
ФАХІВЦЯ В ІННОВАЦІЙНОМУ
СОЦІОКУЛЬТУРНОМУ ПРОСТОРИ»**
(17-18 квітня 2025 р.)



3rd international scientific and practical conference of
scientific and pedagogical, pedagogical staff and young
scientists

**THEORY AND PRACTICE OF THE EXPERT'S
PROFESSIONAL FORMATION IN
THE INNOVATIVE SOCIOCULTURAL AREA**

Proceedings
(17-18 April 2025)

Electronic edition

Dnipro – 2025

УДК 378:371.134:316.61

Т 33

Організаційний комітет:

С.Б. Холод, доктор економічних наук, професор, ректор, ВНЗ «Університет імені Альфреда Нобеля», Україна – голова оргкомітету;

Н.П. Волкова, доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри психології та педагогіки, ВНЗ «Університет імені Альфреда Нобеля», Україна – заступник голови;

О.О. Лаврентьєва, доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри педагогіки, Криворізький державний педагогічний університет», Україна – заступник голови;

Л.М. Рибалко, доктор педагогічних наук, професор, декан факультету фізичної культури та спорту, Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка», Україна;

О.В. Лебідь, доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри психології та педагогіки, ВНЗ «Університет імені Альфреда Нобеля», Україна;

О.П. Крупський, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри маркетингу та міжнародного менеджменту, Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара, Україна;

С.Г. Абасова, доктор філософії, доцент, провідний науковий співробітник Інституту економіки Міністерства освіти та науки Азербайджана, Азербайджан.

Т33

Теорія і практика професійного становлення фахівця в інноваційному соціокультурному просторі: Матеріали 3-ї Міжнародної науково-практичної конференції науково-педагогічних, педагогічних працівників і молодих учених, Дніпро, 17-18 квітня 2025 р. [Електронне видання]. Дніпро: Університет ім. Альфреда Нобеля, 2025. 283 с.

ISBN 978-966-434-605-1

До збірки увійшли матеріали учасників Міжнародної науково-практичної конференції. Головна тематика представлених доповідей відповідає напрямом роботи конференції: висвітлено теоретичні і методологічні засади розвитку професійної освіти в Україні в контексті євроінтеграції; окреслено сучасні парадигми в створенні соціокультурного середовища закладу освіти; розкрито зарубіжний досвід організації професійної підготовки молоді та освіти дорослих; схарактеризовано технологічний інструментарій в забезпеченні якості освітнього процесу.

Матеріали друкуються в авторській редакції.

© Університет імені
Альфреда Нобеля, 2025

університетами, бізнесом та міжнародними партнерами. Впровадження сучасних освітніх методик та розширення можливостей для студентів сприятиме формуванню нової генерації підприємців, здатних не лише адаптуватися до змін, а й створювати інноваційні бізнеси, що сприятимуть розвитку економіки країни.

Список використаних джерел

1. Кирилюк В.В. Академічне підприємництво в Україні: сучасний стан та проблематика. КНЕУ, 2020. С. 105-116. URL: https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/35463/vz_21_10.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

2. Мачуський В.В. Академічне підприємництво в Україні: поняття та суб'єкти. *Верховенство права: Міжнародний науковий журнал*. 2018. № 3. С. 153-157.

3. Реқун Г. П., Заславська М. С. Сучасні виклики вищої освіти: гнучкість, інноваційність, безперервність. URL: https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2019/29.11.19/_29_11_2019_11.pdf

4. Романовський О. О. Феномен підприємництва в університетах світу: монографія. Вінниця: Нова Книга, 2012. 504 с.

І. В. Зачепило,
викладач кафедри фізичної культури та спорту,
Національний університет «Полтавська політехніка
імені Юрія Кондратюка», м. Полтава, Україна

РОЛЬ НАСТАВНИЦТВА У СТАНОВЛЕННІ ТРЕНЕРА: ТРАДИЦІЇ ТА ІННОВАЦІЇ

Становлення тренера як фахівця є багатограним процесом, що вимагає не лише глибоких знань і практичного досвіду, але й постійного професійного розвитку. Одним із ключових чинників цього процесу є наставництво – цілеспрямована взаємодія між досвідченим спеціалістом і початківцем. У статті розглянуто значення наставництва в професійному становленні тренера, а також традиційні та інноваційні підходи до організації наставницької діяльності.

Наставництво – це форма професійної підтримки, за якої досвідчений тренер передає знання, навички та професійні цінності своєму колезі, який лише починає шлях у цій царині. Наставник є не тільки джерелом знань, а й взірцем професійної поведінки, носієм

традицій галузі. У сфері спорту та фітнесу наставництво сприяє формуванню методичних навичок, розвитку лідерських якостей, емоційного інтелекту та стресостійкості. Воно забезпечує перехід від теоретичних знань до практичного застосування, що є ключовим у тренерській роботі [1].

У класичному варіанті наставництво реалізується як індивідуальний супровід молодого тренера досвідченим фахівцем. Такий підхід має низку переваг:

- глибокий рівень взаємодії та довіри;
- індивідуалізація професійного розвитку;
- формування корпоративної культури та спадкоємності [2].

Проте він часто базується на неформальних стосунках, що може знижувати ефективність та доступність цієї форми взаємодії для всіх новачків.

Із розвитком технологій та зміною освітнього простору наставництво набуває нових форм:

- цифрове наставництво: використання онлайн-платформ, відеозв'язку, соціальних мереж. Це дозволяє об'єднувати тренерів із різних регіонів та країн.

- групове наставництво: одночасна робота з кількома молодими тренерами під керівництвом одного або кількох наставників. Створюється динамічне середовище обміну досвідом.

- реверсивне наставництво: обмін досвідом між молодими та досвідченими фахівцями. Молодь ділиться новітніми технологіями та підходами, а старші колеги – професійною мудрістю [4-5].

Серед викликів варто виокремити нестачу ресурсів для організації програм наставництва, відсутність стандартів, а також недостатню мотивацію з боку наставників. Проте впровадження державних і приватних ініціатив щодо підтримки молодих фахівців, створення центрів наставництва, використання цифрових інструментів – усе це сприяє розвитку інституту наставництва.

Наставництво – це не лише передача знань, а й емоційна підтримка. Молоді тренери часто стикаються з труднощами адаптації до нових колективів, стресовими ситуаціями в роботі з клієнтами або спортсменами. Наставник виступає як психологічна опора, він допомагає знизити рівень тривоги, підвищити самооцінку, сформувати професійну впевненість.

Успішний наставник демонструє емпатію, здатність слухати, адаптувати підхід до потреб молодого фахівця, що є критично важливим у сучасному багатомірному соціокультурному контексті.

Сучасний наставник повинен володіти не лише професійною майстерністю, а й широким спектром «м'яких навичок» (soft skills), з поміж яких:

- комунікативна компетентність;
- здатність до адаптації та інновацій;
- цифрова грамотність;
- вміння вести рефлексивний діалог;
- навички фасилітації навчально-методичної роботи [3].

Крім того, важливо, щоб наставник був прикладом етичної поведінки, що має особливе значення у спортивному та фітнес-середовищі.

У багатьох країнах наставництво інтегрується у національні програми підготовки та сертифікації тренерів. Це дає змогу:

- формалізувати процес передачі досвіду;
- впроваджувати моделі безперервного навчання (lifelong learning);
- підвищити престиж професії наставника.

На базі спортивних академій, університетів і навіть комерційних фітнес-центрів створюються наставницькі програми, які поєднують теорію з практикою.

Важливо проаналізувати конкретні історії успіху. Наприклад, у межах програм Міжнародного олімпійського комітету працюють менторські моделі підготовки тренерів у країнах, що розвиваються. Вони демонструють педагогічні технології, які впливають на кар'єрний злет і професійну сталість молодих фахівців.

Також українські фітнес-центри активно впроваджують стажування з менторською підтримкою для нових тренерів, поєднуючи це з внутрішнім навчанням та сертифікацією.

Наставницькі стосунки створюють середовище, в якому молоді тренери можуть розвивати не лише професійні, а й управлінські навички. Наставники допомагають у виявленні особистісного потенціалу, формуванні стратегічного мислення, умінні приймати рішення – ключових компетентностей сучасного лідера у сфері спорту та фітнесу.

Наставництво вимагає дотримання етичних норм: конфіденційності, поваги до індивідуальності молодого фахівця, уникнення авторитарного стилю впливу. Відповідальність наставника передбачає не тільки передачу досвіду, а й підтримку самостійності та критичного мислення у молодого тренера.

Із розвитком спортивної освіти та реформуванням тренерської

підготовки в Україні наставництво може стати важливою складовою офіційних програм підвищення кваліфікації. Йдеться про створення сертифікованих курсів наставництва, грантових проєктів, підтримку менторства в рамках освітніх і тренінгових ініціатив.

Наставництво – це не пережиток минулого, а динамічний інструмент формування нової генерації тренерів. Воно забезпечує не лише професійний розвиток, а й передає цінності, культуру та дух професії. Застосування сучасних методик, розвиток менторських платформ, міжнародний досвід – усе це створює нові горизонти для тренерської професії [6].

Наставництво відіграє ключову роль у професійному становленні тренера, забезпечуючи безперервність знань, розвиток навичок та формування професійної ідентичності. Поєднання традиційних та інноваційних підходів дозволяє максимально ефективно використовувати потенціал наставницьких програм, адаптуючи їх до сучасних умов.

Список використаних джерел

1. Васильєва Л. М. Наставництво в системі підготовки молодих фахівців: сучасні підходи та практики. *Педагогічний альманах*, 2019. № 42, С. 67–73.

2. Іванова Н. О. Професійне становлення фахівця в умовах інноваційного освітнього середовища. *Наукові записки. Серія : Психолого-педагогічні науки*. 2021. № 5, С. 55–62.

3. Колесникова І. М. Наставництво як засіб формування професійної ідентичності тренера. *Фізична культура і спорт у сучасному суспільстві*. 2020. № 2, С. 89–94.

4. Олійник О. В. Цифрове наставництво в освіті: виклики сьогодення. *Інноваційна педагогіка*. 2022. № 39, т. 1, С. 104–108.

5. Рибалко Л. М., Гулько Т. Ю., Романенко Б. В. Якісна освіта студентів – запорука професіоналізму викладача. *Теорія і методика професійної освіти : колективна монографія* / Ред. кол. : С. В. Грищенко, О. О. Лілік, І. В. Бужина, Н. Н. Завидівська, О. І. Завидівська. Випуск 2. Чернігів : Десна Поліграф, 2024. С. 6-19.

6. Рибалко Л. М. Дидактичні умови та способи оптимізації навчально-тренувального процесу в системі підготовки спортсменів. *Біомеханіка*. 2020. № 2. С. 111-121.

7. Рибалко Л. Напрями модернізації професійної підготовки майбутніх фахівців з фізичної культури та спорту в умовах воєнного стану. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 15. Науково-педагогічні проблеми*

В. Р. Ісаченко,
студент.

Науковий керівник: д-р. пед. наук, проф. **О. О. Лаврентьєва,**
ВНЗ «Університет імені Альфреда Нобеля», м. Дніпро, Україна

СТАВЛЕННЯ МОЛОДІ ДО САМОРЕКЛАМИ ЯК ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНА ПРОБЛЕМА

Становлення цифрового суспільства зумовило нові вимоги до самопрезентації особистості. Самореклама, або самопросування, нині перетворилася з опціональної можливості на необхідність для кар'єрного зростання та особистісного успіху [3]. Молоде покоління, яке активно користується соціальними мережами, з одного боку має безпрецедентні можливості самовираження та демонстрації своїх досягнень онлайн [4]. З іншого боку, в культурі зберігаються упередження щодо самореклами як чогось негативного або неетичного. Особливо це стосується традиційних суспільств чи окремих груп: існує уявлення, що «в саморекламі є щось непристойне» і що краще дозволити справам «говорити за себе» замість відкритого вихвалювання власних успіхів [2]. Таким чином тема ставлення молоді до самореклами є актуальною через подвійний виклик, зокрема через необхідність опанувувати навички особистого брендингу та одночасно подолання психологічних бар'єрів і стереотипів, пов'язаних із саморекламою.

Самореклама – це форма самопрезентації, що полягає у цілеспрямованому підкресленні власних переваг, досягнень та можливостей з метою справити позитивне враження на оточення. У психологічній літературі самореклама розглядається як один із найдавніших видів рекламної діяльності людини. Вона, подібно до комерційної реклами, вирішує низку завдань: дозволяє індивіду виділитися серед рівних, заявити про себе як про успішну особистість на рівні з соціально значущими «лідерами» та продемонструвати себе в найвигіднішому світлі, щоб сподобатися оточуючим [1]. Інакше кажучи, мотивами самореклами є прагнення людини до визнання, самоствердження і підвищення свого статусу в очах інших. Водночас у побутовому розумінні самореклама часто ототожнюється з хвалькуватістю – прямолінійним вихвалюванням власних якостей і