



СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ МЕНТОРА У ГАЛУЗІ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ

A Професійна соціально-психологічна компетентність ментора у галузі фізичної культури є складною багатогранною системою, що спрямована на здобуття та розвиток достатнього для продуктивної професійної діяльності рівня компетентності у процесі навчання та практичній діяльності. Завдання ментора супроводжувати постійно. Він спрямовує свої сили на підтримку, розкриття можливостей у початківців і «молодих». Модель стосунків ментора визначається взаєминами між ним і підопічним, а також очікуванням результатів сторін відносно теми і форми співпраці.

Соціально-психологічна компетентність ментора у галузі фізичної культури набуває ефективності, якщо вона здійснюється на основі обґрунтованих теоретичних і практичних засад, що розкривають готовність менторів фізичної культури до організації фізкультурно-оздоровчого середовища з урахуванням розробленої концепції та відповідного організаційно-методичного супроводу.

Ключові слова: ментор; фізична культура; соціально-психологічна компетентність; менторінг; педагогічна культура

S Demus Yana. The socio-psychological competence of a mentor in the field of physical culture.

The professional socio-psychological competence of a mentor in the field of physical culture is a complex multifaceted system that aims to obtain and develop a sufficient level of competence for productive professional activity in the process of learning and practice. The content of the socio-psychological competence of the mentor in the field of physical culture carries a set of knowledge, skills and abilities, the possession of which allows you to work in the chosen profile. The task of the mentor is to accompany constantly. In practice, mentoring is understood as a tougher, authoritarian type of relationship. The mentor directs his efforts to support and open opportunities for beginners and «young people». The model of the mentor's relationship is determined by the relationship between him and the ward, as well as expectations of the results of the parties regarding the topic and form of cooperation. The mentor's work with the ward is based on a developed action plan called a process. The mentoring process is not homogeneous.

The socio-psychological competence of a mentor in the field of physical culture becomes effective if it is carried out based on sound theoretical and practical principles that reveal the readiness of physical culture mentors to organize physical culture and health environment, considering the developed concept and appropriate organizational support.

Key words: mentor; physical culture; socio-psychological competence; mentoring; pedagogical culture

Демус Яна Володимирівна, аспірантка кафедри загальної педагогіки та андрагогіки, Полтавський національний педагогічний університет імені В. Г. Короленка, Україна

Demus Yana, postgraduate student of general pedagogy and andragogy, Poltava V.G. Korolenko National Pedagogical University, Ukraine

E-mail: yanadobrosol1992@gmail.com

Постановка проблеми та її значення. Процес реформування освіти у сфері фізичної культури в нашій країні стрімко набирає обертів. Сучасні умови життя диктують високі вимоги до підготовки фахівців у цій сфері професійної діяльності. Компетентнісний підхід, що реалізується сучасною освітою, передбачає розвиток набору ключових компетенцій, які визначають успішну адаптацію особи в суспільстві. У Проєкті «Концепції розвитку освіти України 2015–2025» підкреслюється, що суспільству, яке розвивається, потрібні сучасно освічені спеціалісти, здатні самостійно приймати відповідальні рішення в ситуації вибору, бути мобільними, конструктивними фахівцями, здатними працювати в команді [1].

Створення ефективної системи у галузі фізичної культури є завданням складним і надзвичайно відповідальним. Проблеми формування педагогічної майстерності й особистості ментора є актуальними для сучасної теорії та практики підготовки фахівців фізичної культури, оскільки трансформація системи цінностей у суспільстві потребує

від них перегляду деяких традиційних уявлень про організацію, форми й засоби освітнього процесу, а також системи відносин із колегами та учнями.

Нині від ментора вимагаються соціально-психологічні компетентності (вміння орієнтуватися в інформаційних потоках, освоювати нові технології, самонавчатися, шукати та використовувати нові знання, володіти такими якостями, як універсальність мислення, динамізм, мобільність) [8].

Важливим аспектом у побудові системи професійної підготовки майбутніх менторів фізичного виховання необхідно враховувати постійне розширення професійної сфери різних ланок системи фізичної культури, а також новітні підходи до побудови його професійної підготовки.

Мета статті передбачає розгляд сутності соціально-психологічної компетентності ментора у галузі фізичної культури, з'ясування змісту компетентності, а також визначення провідних принципів соціально-психологічної компетентності ментора фізичної культури.

Аналіз актуальних досліджень. Професійна підготовка майбутнього ментора фізичної культури як суб'єкта багатоаспектної, інтегрованої навчально-виховної діяльності – складне завдання, що завжди турбувало науковців і практиків. Результати наукових досліджень О. Ажиппо, І. Боднар, О. Вацеби, Є. Приступи, Є. Захаріної, Р. Карпюка, Ю. Ляного, О. Тимошенка, А. Цюся, О. Томенка, Б. Шияна та аналіз практики фізичного виховання у закладах загальної середньої освіти (ЗЗСО) свідчать, що серед пріоритетних напрямів розвитку галузі фізичної культури провідне місце займають теоретичні та методичні засади розвитку системи професійної підготовки майбутніх менторів фізичного виховання у закладів вищої освіти (ЗВО), а також підвищення кваліфікації та перепідготовки педагогічних кадрів. Питанням розвитку особистості фахівця цієї галузі присвячені дослідження Є. Ільїна, Р. Клопова, Л. Лубишевої, В. Платонова, Л. Суценко, В. Чичикіна та ін. Удосконаленню професійної підготовки менторів фізичного виховання присвячені дослідження Я. Бельського, М. Віленського, О. Петуніна, Ф. Собяніна, А. Тер-Ованесяна, О. Шабаліної та ін. Проблеми змісту освіти галузі фізичної культури досліджені у працях А. Барабанова, М. Віленського, Є. Каргаполова, В. Маслова, Ж. Холодова та ін. Удосконалення організаційних форм і методів навчання у вищій освіті галузі фізичної культури вивчали Ю. Гагін, С. Зайцева, А. Кузьмін, Л. Лубишева, В. Лях, В. Чичикін та ін. У цих працях наголошується, що ЗВО галузі фізичної культури мають розвиватися на принципах динамізму, варіативності, різноманітності організаційних форм, гнучкого реагування на потреби суспільства й особистості [8].

Вагомими для нашого дослідження є роботи, присвячені проблемам формування професійної готовності та професійної компетентності ментора. Основним завданням закладу вищої освіти, який готує майбутніх менторів фізичної культури повинно стати формування суб'єкта професійної діяльності, здатного підвищити свій професійний потенціал, засвоїти знання з організації процесу фізичного виховання та суспільної культури в галузі фізичного виховання та спорту саме з урахуванням сучасних педагогічних технологій, прогнозованих інноваціями [3].

Викладення основного матеріалу та обґрунтування отриманих результатів. Розглядаючи питання «соціально-психологічної компетентності ментора у галузі фізичної культури», вважаємо за доцільне розкрити значення поняття «ментор». Завдяки романові французького письменника Ф. Фенелона «Пригоди Телемаха» (1699 р.) ім'я Ментора стало відоме широким читацьким колам. Його почали використовувати як синонім слів «учитель», «порадник», «наставник», «консультант» [7]. Наставник – це людина, яка працює в компанії й має інтерес до розвитку знань, навичок і міжособистісних стосунків. На відміну від наставника ментор – це людина, що самостійно встановлює інтенсивність і напрям навчання. Завдання ментора – допомагати тоді, коли просять про допомогу. І хоча ці два терміни часто вживаються як синоніми, існує доволі

суттєва відмінність між наставником і ментором. Першого призначає організація, щоб допомогти досягнути цілі, другого обирають самостійно, щоб досягнути індивідуального зростання.

У загальному сенсі – ментор – це особистість, яка допомагає іншій особі у досягненні мети [6].

Ментор – це найчастіше той, хто «тут вже був і це вже робив» раніше, тобто досвідченіший співробітник. Ментор у своєму арсеналі має різні методики – консультування, коучинг, тренінг, які дають змогу розкрити потенціал менті. Підхід до визначення менторінгу та його відмінностей від коучингу, наставництва, на даний час є актуальною проблематикою [6].

Отже, завдання ментора супроводжувати постійно.

Нині поняття «менторінг» має широкий спектр тлумачення. У практиці менторінг розуміється як жорсткіший, авторитарний тип стосунків. Ментор спрямовує свої сили на підтримку, та розкриття можливостей, у початківців і «молодих». Модель стосунків ментора визначається взаєминами між ним та підопічним, а також очікування результатів сторін відносно теми і форми співпраці. Стосунки виражаються в думці ментора про підопічного. Характер думки може бути директивний і недирективний. У директивному відношенні домінуючою стороною, що встановлює сферу діяльності й терміни її виконання, є перш за все ментор. У недирективному характері пропозиції дій і графік їхнього виконання пропонує підопічний, рухомий лише ментором. Визначення сторін стосунків у менторінгу визначається в прагненні підопічного, яке може мати характер, що розвивається, або характер, налаштований на опіку.

Робота ментора з підопічним ґрунтується на розробленому плані дії, що називається процесом. Процес менторінга неоднорідний. Причиною неоднорідності є характер дій ментора. Процес менторінгу характеризують наступні етапи:

1. Схвалення плану особистого розвитку. Завданням підопічного є приготувати цей план згідно з наявними знаннями, вміннями, досвідом і визначити власні цілі, які хочеться досягти. На цьому етапі роль ментора ґрунтується головним чином на спонуці самосвідомості й мобілізації до використання відповідних критеріїв, спрямованих на розвиток [4]. Протягом цього етапу менторам потрібно з'ясувати про цілі своїх підопічних – чого вони хочуть досягти в середній термін (близько 5 років). Цей період не має бути дуже коротким, щоб ідея добитися своєї мети залишалася актуальною для «учня». Але також і не має бути дуже тривалим, оскільки цілі на 10 і більше років здаватимуться далекими або відволікати від щоденних проблем. Як тільки цілі визначені, ментори повинні провести певну перевірку реалістичності – роз'яснити своїм підопічним, чи можливі їх цілі, і якщо так, то які короткострокові цілі (приблизно на 1 рік) наблизили б «учнів» до глобальних цілей. Ментори повинні також використовувати свої організаційні й професійні знання, щоб запропонувати будь-які альтернативні шляхи досягнення цих же цілей, теоретично обґрунтува-

ти їх, щоб можна було визначитися, за яким краще всього слідувати [5].

2. Стимул до самостійної науки. Роль ментора на цьому етапі обмежується до втручання в ситуаціях, що відрізняються від принципів плану особистого розвитку, або в разі втрати інтересу або мотивації – спонукати до подальших дій [4]. Сесії наставництва ефективні лише тоді, коли люди, що наставляються ментором, мають власні непогані ідеї для реалізації своїх цілей. Ментори не повинні визначати мети розвитку своїх колег, вони повинні лише допомагати їм прогресувати в уже вибраному напрямі. Це не означає, що вони не можуть дати раду при виборі кар'єрної дороги, це означає, що той, що підопічний повинен вже мати своє власне чітке бачення завдання. Також, не дивлячись на важливість складання чіткої стратегії розвитку, цілі учнів можуть змінитися, а самі учні потребуватимуть швидкої зміни фокусу і нової інструкції. Часто під час таких змін підопічні покладаються на підтримку менторів. У цих випадках хороша ідея – повторити настановну сесію і визначити нові або скоректовані завдання. Буває, що наставник і його підопічний не можуть утворити ефективний дует. Дружбу не можна викликати штучно. Менторінг має бути неформальним і ґрунтуватися на довірі. Якщо сесії будуть формальними, вони не здобудуть дії [5].

3. Підтримка – істотне значення для реалізації плану особистого розвитку. Саме на цьому етапі найчастіше підопічний звертається з питаннями або сумнівами до ментора. Досвідчений ментор не дає відповідь, а лише вказує на джерело знань. Не можна нав'язувати підопічному свою думку або показувати готові рішення. Етап підтримки вимагає згоди на здійснення помилок і ухвалення пропонуваного рішення. Він учиє самостійності і відповідальності за рішення, що приймаються.

4. Однією з головних умов формування педагогічної культури й формування педагогічної майстерності постає проблема формування педагогічної спрямованості особистості як потреби самореалізації саме в педагогічній діяльності. Формування такої потреби можна вважати одним із головних завдань виховання та підготовки професійного ментора. Високі вимоги до особи фахівця галузі фізичного виховання визначаються тим, що в процесі навчально-тренувальної діяльності розвиваються не лише фізичні якості учня, а й значною мірою формується особистість.

Особливої уваги на нашу думку заслуговує поняття «соціально-психологічна компетентність». Відповідні вміння і навички, що традиційно відносилися до особистісних характеристик, нині постають невід'ємним елементом професійної компетенції ментора, а виконання відповідних функцій утворює спеціальний соціальний складник його професійної діяльності. Тобто вона повинна знаходити відповідне відображення в моделі ментора фізичної культури у вигляді певної сукупності його знань, умінь і навичок, професійно і соціально значущих особистісних якостей, а отже, й соціально-психологічної компетентності. Належна соціальна компетентність ментора, тобто його здатність

успішно і на високому професійному рівні виконувати необхідні функції соціального характеру, визначається цілісною сукупністю знань і умінь, отриманих під час навчання у ЗВО, та необхідними навичками, сформованими в процесі цього навчання й практичної діяльності, а саме: закономірності соціального розвитку та їхнього врахування; теорія і практика прийняття рішень у соціальній сфері; основи стратегії розвитку та екологічна свідомість; техніка і психологія спілкування, мовна культура; психологія управління спільної діяльності; природа конфлікту і методологія управління ним; діловий і особистий авторитет та імідж організації [1].

Під психологічною компетентністю розуміється система знань, умінь і навичок, що забезпечують менторові не тільки загальну психологічну підготовленість, а й високий рівень професійної самосвідомості, вміння керувати власним психічним станом. Формування соціально-психологічної компетентності ментора – одна з актуальних проблем освіти, що може розглядатися як вихід із проблемної ситуації, що виникла через суперечність між потребою забезпечити якість освіти та неможливістю розв'язати цю проблему традиційним способом. Компетентність пропонується як нова одиниця виміру освіченості людини, при цьому увагу акцентовано на результатах навчання, у якості яких розглянуто не суму завчених знань, умінь, навичок, а й здатність діяти в різноманітних проблемних ситуаціях. Однак формування професіонала не завершується закінченням закладу освіти й здобуттям певної кваліфікації та навіть компетентностей.

На підставі аналізу наукової літератури й педагогічної практики нами визначено чинники, що визначають можливість виховного простору для формування соціально-психологічної компетентності менторів фізичної культури: 1) набуття досвіду міжособистісних взаємин суб'єктів освітнього процесу відповідно до норм професійної етики; 2) вибір діяльності, який дозволяє студентові відчути себе суб'єктом морально-етичної діяльності; 3) побудова взаємодії з іншими людьми на засадах професійної етики; 4) виконання соціальних ролей, у яких виявляються етичні відносини; оволодіння підпросторами; 5) культурно-етичним, інформаційним, естетичним тощо; 6) розвиток моральних якостей, рефлексивних здатностей, етичних умінь студентів [1].

Отже, для успішного формування соціально-психологічної компетентності менторів фізичної культури необхідно сформувати професійну готовність до такої діяльності, тобто педагог повинен мати позитивну мотивацію, оволодіти певною сукупністю спеціальних знань і умінь, мати відповідні особистісні якості.

Для забезпечення зручності викладення матеріалів дослідження скористаємося терміном «професійно-етична готовність», під якою будемо розуміти сукупність професійних мотивів, знань, умінь, навичок, а також комплекс особистісних якостей, які забезпечують ефективність процесу формування соціально-психологічної компетентності.

Отже, професійно-етична готовність складається з відповідної психологічної готовності й відповідної професійної компетентності, яку будемо називати професійно-етичною. До спеціальних знань, які необхідні ментору для формування компетентності відносимо такі: методології та концептуальних засад морально-етичного виховання; змісту її структурних компонентів; особливостей процесу формування соціально-психологічної компетентності, його принципів, методів, форм і засобів його здійснення; технології організації моніторингу зазначеного процесу [8].

Для успішного формування соціально-психологічної компетентності ментора фізичної культури педагог повинен володіти багатьма вміннями, які доцільно згрупувати таким чином: *цільові* – ставити мету етичної підготовки на кожному етапі професійної підготовки та в різних її видах з урахуванням результатів попередньої роботи, внесенням коректив і перспектив; *дослідницькі* – робити наукові припущення, проводити педагогічне спостереження, експеримент, аналізувати отримані дані; *стимульовально-мотиваційні* – визначати характер та особливості потреб, мотивів діяльності; використовувати різні методи й методики педагогічної діагностики; підтримувати й формувати позитивне ставлення; викликати інтерес, використовуючи різні засоби активізації професійної мотивації (стимулювання інтелектуальної активності, створення умов для професійного самовдосконалення та самореалізації тощо); використовувати засоби зовнішнього стимулювання діяльності (оцінка, похвала, моральне й матеріальне заохочення); підтримувати й розвивати внутрішні потреби в професійно-етичному самовдосконаленні; *конструктивні* – застосовувати моніторинговий інструментарій; використовувати на практиці й раціонально поєднувати різноманітні методи й засоби взаємодії, що спрямовані на реалізацію поставлених цілей і завдань професійної підготовки, у тому числі формування в нього етичної компетентності; *контрольно-корекційні* – контролювати, аналізувати й оцінювати власну діяльність; визначати успішність його перебігу в актуальних умовах; своєчасно здійснювати на основі самоаналізу необхідне корегування виховної діяльності й корекцію; зберігати загальну морально-етичну спрямованість і зміст, реалізувати заплановані цілі й завдання; *комунікативні* – встановлювати педагогічно доцільні взаємовідносини у навчанні та позанавчальний час; створювати доброзичливу, сприятливу атмосферу, встановлювати доброзичливі стосунки; *рефлексивно-аналітичні* – аналізувати результати процесу формування соціально-психологічної компетентності; оцінювати за цими результатами рівень якості та продуктивності забезпечення цього процесу; виявляти причини утруднень, помилок і можливих шляхів їхнього запобігання й подолання; робити висновки за результатами аналізу, за необхідності вносити корективи у планування подальшої діяльності [9].

Звідси можна зробити висновок, що ефективність процесу формування соціально-психологічної компетентності ментора фізичної культури залежить від того, наскільки

ки вони будуть залучені до різних видів діяльності під час професійної підготовки, наскільки буде забезпечена активність особистості в діяльності й спілкуванні, що передбачає обмін інформацією з проблем етики, моралі, праці, спорту, досвіду, обмін уміннями, результатами діяльності, взаємодію в цьому процесі, тобто наскільки діяльність буде значущою для майбутнього фахівця, мати для неї особистісний сенс.

На нашу думку, ментор фізичної культури має виконувати такі основні професійні функції: оздоровчу, освітню, виховну, комунікативну, організаційну.

Оздоровча функція полягає у зміцненні й покращенні стану здоров'я підопічного шляхом виконання різних видів рухових, фізичних вправ; формування у нього необхідних для запобігання погіршення стану здоров'я вмінь і навичок.

Освітня функція передбачає надання йому знань про техніку виконання фізичних вправ, про методи загартовування організму, правила здорового способу життя, способи оздоровлення та підвищення працездатності; просвітницьку роботу щодо фізичної культури.

Виховна функція полягає у формуванні підопічного моральних цінностей, переконань, принципів, морально-вольових якостей, позитивної мотивації щодо здорового способу життя та занять фізичною культурою.

Комунікативна функція передбачає забезпечення педагогічної взаємодії в умовах сприятливої морально-психологічної атмосфери спілкування, довіри в навчальному середовищі під час оздоровчої діяльності; налагодження взаємодії, ділове спілкування.

Організаційна функція передбачає організацію занять фізичної культури.

Під час виконання цих функцій важливо не допускати домінування однієї з них за рахунок інших. Адже нерідко можна спостерігати ситуації, коли ментор із спортивною спрямованістю основну увагу зосереджує на фізичному розвитку, нехтуючи виховними аспектами педагогічної діяльності.

У результаті осмислення й порівняння різних наукових підходів до визначення структури соціально-психологічної компетентності ментора фізичної культури з урахуванням основ нашого дослідження нами була визначена структура соціально-психологічної компетентності ментора фізичної культури, що включає професійно-мотиваційний, емоційно-чуттєвий, когнітивно-настановний, операційно-поведінковий, рефлексивно-самотворчий аспекти, кожний із яких характеризується певним змістом.

Професійно-мотиваційний аспект є домінантним, системоутворювальним, оскільки в ньому відбито гуманістичні педагогічні цінності, моральні норми, що відіграють головну роль у професії ментора, визначають його професійно-етичну суб'єктну позицію в процесі професійної підготовки й подальшій діяльності. Він характеризується професійно-етичними ціннісними ставленнями, ціннісним сенсом діяльності, морально-духовним самовизначенням особистості.

Емоційно-чуттєвий аспект передбачає прояв ментором адекватних емоцій і почуттів у різних ситуаціях, прагнення відчувати емоційно-психологічний стан іншої людини, здатність до співчуття, співпереживання й включає сукупність таких елементів: позитивні емоції й гуманістичні переживання, що забезпечують етичну поведінку в процесі професійної підготовки, емоційну чутливість, культуру почуттів.

Когнітивно-настановний аспект компетентності ментора фізичної культури передбачає сформованість сукупності загальноетичних і професійно-етичних знань, пов'язаний із розвитком його моральної свідомості на когнітивному рівні.

Операційно-поведінковий аспект передбачає сформованість у ментора вміння і навичок, що забезпечують етичність його поведінки в різних видах професійної підготовки й реальній професійній діяльності.

Рефлексивно-самотворчий аспект компетентності ментора характеризує його здатність до рефлексивно-етичної інтерпретації власної поведінки й діяльності та дій і вчинків суб'єктів педагогічного процесу, що сприяє вибору педагогічно доцільних дій у тій чи іншій ситуації, коригуванню подальшої діяльності з метою усунення власних недоліків і корекції поведінки підопічних, визначенню шляхів подальшого професійно-особистісного саморозвитку на основі морально-етичного самовдосконалення.

Особливе місце у структурі соціально-психологічної компетентності ментора у галузі фізичної культури займають уміння невербального мовлення, а саме: *кінесичні* – виразні рухи тіла (жести, міміка, пантоміміка, поза, хода), візуальний контакт (погляд); *просодичні* – голос і вимова (інтонація, гучність, тембр, темп, ритм, дикція, висота, тональність); *екстралінгвістичні* – психофізіологічні прояви (паузи, сміх, плач, кашель); *такесичні* – динамічне доторкування (рукостискання, поцілунок,); *проксемичні* – просторова структура спілкування (орієнтація та кут спілкування партнерів, дистанція); *ольфакторні* – запахи (запах тіла, запах косметики та парфюмерії) [9, с. 33]. Ці вміння мають важливе значення для ефективного здійснення менторами професійної діяльності, спрямованої на розв'язання завдань навчання, виховання та оздоровлення особистості.

Висновки. Професійна соціально-психологічна компетентність ментора у галузі фізичної культури є складною багатогранною системою, що спрямована на здобуття та розвиток достатнього для продуктивної професійної діяльності рівня компетентності у процесі навчання і практичній діяльності. Зміст соціально-психологічної компетентності ментора у галузі фізичної культури несе в собі сукупність знань, уміння і навичок, володіння якими дає змогу працювати за обраним профілем. Система соціально-психологічної компетентності ментора у галузі фізичної культури повинна будуватися на загальноприйнятих принципах неперервності освіти, її фундаменталізації, інтегративності, гуманізації тощо, вона набуває ефективності, якщо здійснюється на основі обґрунтованих теоретичних і практичних засад, що розкривають готовність менторів фі-

зичної культури до організації фізкультурно-оздоровчого середовища з урахуванням розробленої концепції та відповідного організаційно-методичного супроводу.

Подальші дослідження передбачається провести в напрямі вивчення проблем соціально-психологічної компетентності ментора у галузі фізичної культури у процесі педагогічної практики в умовах ступеневої системи підготовки.

Список використаних джерел

1. Кокун О. М. Чинники професійного самоздійснення особистості (статеві особливості). *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Київ : ДП «Інформ.-аналіт. агентство», 2016. Т. 7: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія, вип. 16. С. 74–82.
2. Коучинг і менторинг. URL: <http://crede-experto.ru/?p=103>.
3. Креденцер В. В. Емпатія як здатність суб'єкта спілкування. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Київ : ДП «Інформ.-аналіт. агентство», 2012. Т. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія, вип. 12. С. 107–114.
4. Лянной М., Рибалко П., Ганчева В., Красілов А. Методика управління фізкультурно-оздоровчою діяльністю в сучасних закладах середньої освіти. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2019. № 4 (88). С. 280–289.
5. Мельничук Д., Бойко Д. Особливості формування професійної майстерності майбутніх учителів фізичної культури засобами інноваційних технологій. URL: <http://eprints.zu.edu.ua/9147/1/>.
6. Менторинг: інструкція по експлуатації. URL: <http://www.trainings.ru/library/articles/?id=7279>.
7. Няньки для нового сотрудника: менторинг, секондмент, коучинг и другие. URL: <http://newsland.com/news/detail/id/233376/>.
8. Психофізіологічне забезпечення становлення фахівця у професіях типу «людина-людина» : монографія / за ред. О. М. Кокуна. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2013. 266 с.
9. Самохвалова А. Г. Деловое общение: секреты эффективных коммуникаций : учеб. пособ. 2-е изд., перераб. и доп. Санкт-Петербург : Речь, 2012. 333 с.

References

1. Kokun, O. M. (2016). Chynnyky profesiinoho samozdiisnennia osobystosti (statevi osoblyvosti) [Factors of professional self-realization of the person (sexual features)]. In *Aktualni problemy psykholohii [Current problems of psychology]*: zб. nauk. prats In-tu psykholohii imeni H.S. Kostiuка NAPPN Ukrainy (Vol. 7: Psykhofiziolohiia. Psykholohiia pratsi. Eksperymentalna psykholohiia, is. 16, pp. 74-82). Kyiv: DP «Inform.-analit. ahentstvo» [in Ukrainian].
2. *Coaching i mentoring [Coaching and mentoring]*. Retrieved from <http://crede-experto.ru/?p=103> [in Russian].
3. Kredentser, V. V. (2012). Empatiia yak zdatnist subiekta spilkuvannia [Empathy as the ability of the subject of communication]. In *Aktualni problemy psykholohii [Current problems of psychology]*: zб. nauk. prats In-tu psykholohii imeni H. S. Kostiuка NAPPN Ukrainy (Vol. V: Psykhofiziolohiia. Psykholohiia pratsi. Eksperymentalna psykholohiia, is. 12, pp. 107-114.). Kyiv: DP «Inform.-analit. ahentstvo» [in Ukrainian].
4. Lianno, M., Rybalko, P., Hancheva, V., & Krasilov, A. (2019). Metodyka upravlinnia fizkulturno-ozdorovchoiu diialnistiu v suchasnykh zakladakh serednoi osvity [Methods of managing physical culture and health activities in modern secondary schools]. *Pedahohichni nauky: teoriia, istoriia, innovatsiini tekhnolohii [Pedagogical sciences: theory, history, innovative technologies]*, 4 (88), 280-289 [in Ukrainian].
5. Melnychuk, D., & Boiko, D. *Osoblyvosti formuvannia profesiinoini maisternosti maibutnikh uchyteliv fizychnoi kultury zasobamy innovatsiinykh tekhnolohii [Features of formation of professional skill of future teachers of physical culture by means of innovative technologies.]*. Retrieved from <http://eprints.zu.edu.ua/9147/1/> [in Ukrainian].
6. *Mentoring: instruktsiia po ekspluatatsii [Mentoring: instruction manual]*. Retrieved from <http://www.trainings.ru/library/articles/?id=7279> [in Russian].
7. *Nianki dlia novogo sotrudnika: mentoring, sekondment, coaching i drugiye [Nannies for a new employee: mentoring, secondment, coaching and others]*. Retrieved from <http://newsland.com/news/detail/id/233376/> [in Russian].
8. Kokun, O. M. (Ed.). (2013). *Psykhofizioloichne zabezpechennia stanovlennia fakhivtsia u profesiakh typu «liudyny-liudyna» [Psychophysiological support for becoming a specialist in professions such as «man-man»]*: monohrafiia. Kirovohrad: Imeks-LTD [in Ukrainian].
9. Samokhvalova, A. G. (2012). *Delovoe obshchenie: sekrety effektivnykh kommunikatsii [Business Communication: Secrets of Effective Communication]*: ucheb. posob. Sankt-Peterburg: Rech [in Russian].

Дата надходження до редакції авторського оригіналу: 03.04.2021