

та виконувати завдання. По-третє, студенти навчаються працювати в умовах обмеженого часу, ставлячи перед собою термінові завдання та навчаючись досягати поставлених цілей в обмежені терміни. Організація тренінгів, де студенти навчаються ефективно приймати рішення та діяти в умовах невизначеності та обмежень, сприятиме розвитку організаційних навичок. Робота у групах або проєктах дозволяє здобувачам вчитися координувати роботу з іншими людьми, розподіляти обов'язки та керувати ресурсами для досягнення спільних цілей.

Отже, ці підходи спрямовані на розвиток організаційних навичок у здобувачів, що є важливим для їхнього успіху не лише у навчанні, але й у подальшій професійній кар'єрі.

5. Емоційний інтелект – здатність розуміти свої та емоції інших людей, управляти ними, виявляти співчуття та розвивати емоційну свідомість. Формування емоційного інтелекту у здобувачів є ключовим аспектом для їхнього особистісного розвитку та успішної адаптації у суспільстві. Представимо методи та форми роботи, які сприяють розвитку цього компоненту. Ефективними є такі методи та форми роботи як-от: організація тренінгів та занять, де студенти вивчають різні аспекти емоцій та вчать розуміти їхні вияви у себе та інших; сприяння здобувачам у вивченні власних емоцій та реакцій на різні ситуації, що сприяє розвитку емоційної свідомості; стимулювання емпатії та співчуття до інших людей, розуміння їхніх емоцій та вміння підтримувати інших у важкі моменти; навчання здобувачів методам самоконтролю та управління власними емоціями в стресових чи складних ситуаціях; робота над вмінням встановлювати емоційний контакт, вести конструктивні діалоги та вирішувати конфлікти шляхом емоційної інтелігентності.

Ці практики спрямовані на розвиток емоційного інтелекту здобувачів, що допомагає їм краще розуміти себе та оточуючих, ефективніше управляти емоціями та сприяє побудові більш гармонійних міжособистісних відносин [1; 2].

Отже, soft skills компетентності є важливим елементом успіху як у професійній, так і в особистій сферах. Вони допомагають здобувачам здобувати нові можливості, пристосовуватися до змін у суспільстві та досягати своїх цілей у всіх сферах життя. Soft skills, такі як комунікація, креативність, лідерство та критичне мислення, стають ключовими в умовах постійних змін і розвитку технологій. Вони допомагають здобувачам пристосовуватися до нових умов, швидко й ефективно вчитися та адаптуватися до різних умов.

#### **Список використаних джерел**

1. Boyatzis R., McKee A. Resonant Leadership: Renewing Yourself and Connecting with Others Through Mindfulness. Hardcover – Illustrated, Harvard Business Review Press. October 27, 2005.
2. Goleman D. Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ. Paperback – September 27, 2005. 368 p.

**Руслана ВЕЛИЧКО**

### **МОТИВАЦІЙНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МАЙБУТНІХ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ**

Однією з найважливіших умов успішної роботи майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти є ефективність організації дослідницької діяльності. Проблема організації дослідницької роботи – одна з найактуальніших проблем у справі підготовки кваліфікованого фахівця менеджера-пошуковця. Від правильної організації цієї роботи,

грамотного управління та висококваліфікованого керівництва, залежить не тільки майбутня професійна діяльність конкретного випускника закладу вищої освіти, але й майбутні закладів загальної середньої освіти. Майбутні керівники закладів загальної середньої освіти повинні мати поряд із знаннями зі спеціальності та уміннями й навичками педагогічної управлінської праці ще й навички дослідницької, пошукової роботи та навички застосування отриманих знань і умінь наукового дослідження в майбутній професії.

Основоположним фактором готовності до дослідницької роботи є мотивація. Проблема мотивації в широкому сенсі є предметом вивчення низки вітчизняних і зарубіжних науковців. Зокрема, мотив – це те, що зумовлює прагнення людини до визначеної, а не до будь-якої іншої мети. Мотиви визначають ті спонукальні причини, які зумовлюють цілеспрямовану діяльність людини [2, с. 226].

Ряд зарубіжних та вітчизняних науковців зробили значний науковий внесок у розробку теоретичних засад різних аспектів мотивації (Дж. Брунер, О. Вершинська, О. Гилюн, Л. Дзюбко, Е. Десі, Р. Райян), специфіки формування мотивації студентів різних спеціальностей (М. Артюшина, Я. Кульбашна, Ю. Пантелеймоненко, Н. Токар).

Вивчення мотивів дослідницької діяльності та визначення шляхів цілеспрямованого розвитку мотивації можуть стати гарантом ефективності та результативності дослідницької роботи. Мотивація дослідної роботи в більшій мірі є наслідком попереднього шляху розвитку особистості. Вона являє собою суб'єктивну реакцію на зовнішній вплив. Зовнішні дії викликають прояв інтересу й задоволення дослідницькою роботою: емоційною та інтелектуальною напруженістю, потребою в подоланні протиріч, прагнення досягнення мети. В цьому випадку мотив генерується у відношенні до ситуації, в якій він первісно виник і розповсюджується на інші ситуації.

У процесі дослідницької діяльності розрізняють внутрішню та зовнішню мотивацію. Основні відмінності між цими двома типами мотивації визначаються впливом внутрішніх потреб та зовнішніх чинників. Внутрішні мотиви визначаються потребами самого студента, його інтересами, переконаннями та уявленнями про себе в майбутньому; полягають в прагненні отримати задоволення від роботи, викликати інтерес і підвищувати самоповагу особистості; формуються відповідно до потреб людини в пізнанні та розвитку; є первинними відносно виконання дослідницької діяльності. Зовнішні мотиви визначаються вимогами до студента з боку суспільства, викладачів, батьків та ситуації навчання; базуються на заохоченнях, покараннях та інших видах стимуляції; чинники, що регулюють поведінку, не залежать від внутрішнього «Я» особистості; є вторинними і формуються під впливом зовнішнього середовища [1].

Внутрішні мотиви є ключовими для успішної дослідницької діяльності, оскільки вони забезпечують особистісний інтерес і самодисципліну, що сприяє досягненню більших результатів у навчанні.

Формування мотиваційної сфери майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти є важливим завданням, яке спрямоване на розвиток його особистості та досягнення успіху в навчанні та житті. Ключові аспекти, які формують у майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти мотиваційну сферу:

- *система цінностей*: викладачі повинні сприяти формуванню у майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти системи цінностей, в якій навчання та пізнання вважаються важливими та цінними; заохочення високих моральних та етичних стандартів сприятиме розвитку внутрішньої мотивації, орієнтованої на досягнення найкращих результатів.

- *потреба в пізнавальній діяльності*: створення цікавого та стимулюючого освітнього середовища допоможе розвивати в майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти потребу в пізнавальній діяльності; використання інтерактивних методів, практичних завдань та проектів сприятиме активному залученню студента до навчання.

- *розкриття особистісного сенсу навчання*: пояснення того, як предмет чи курс впливає на особистісний та професійний розвиток, допоможе майбутнім керівникам закладів загальної середньої освіти усвідомити сенс навчання; з'ясування прикладів застосування отриманих знань у реальному житті сприятиме формуванню інтересу.

- *досягнення особистісного зростання і суспільно корисних цілей*: залучення майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти до визначення особистісних та суспільно корисних цілей, які можуть бути досягнуті через навчання; підкреслення важливості внеску кожного здобувача освіти у розвиток суспільства та досягнення загальних цілей.

- *орієнтація на соціально значущі результати*: заохочення майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти до виявлення та розвитку його сил і здібностей для досягнення соціально значущих результатів; сприяння відчуттю важливості власного внеску в життя суспільства та реалізації його потенціалу.

Врахування цих аспектів сприяє формуванню у майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти мотиваційної сфери, яка спонукає до активної участі у навчанні, досягнення високих результатів і розвитку як особистості.

Напрями для підвищення рівня мотивації майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти до дослідницької діяльності виявляються цілеспрямованими та спрямованими на створення сприятливого середовища для розвитку наукового інтересу. Розвиток теоретичних знань та дослідницьких вмінь включає в себе залучення майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти до теоретичних знань у галузі наукових досліджень сприяє їх усвідомленню важливості наукової роботи в професійній сфері; розвиток дослідницьких вмінь допомагає майбутнім керівникам закладів загальної середньої освіти відчувати себе активними учасниками наукового процесу та збільшує їх впевненість у власних здібностях. Забезпечення самостійності майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти охоплює кілька аспектів: створення умов, щоб здобувачі освіти могли самостійно обирати теми своїх наукових досліджень, визначати шляхи їх реалізації та знаходити джерела підтримки, що допомагає підвищити їх рівень автономності; розвиток самостійності у процесі дослідження сприяє глибшому розумінню матеріалу та розвитку критичного мислення. Ефективна взаємодія між викладачами та здобувачами освіти, а також висока науково-дослідницька кваліфікація викладачів, відіграють важливу роль – сприяють взаємодії між майбутніми керівниками закладів загальної середньої освіти та викладачами, що слугує обміну ідеями, дослідницькому досвіду та взаємному навчанню; компетентність викладачів у науковій сфері гарантує якісний науковий нагляд і менторство, що позитивно впливає на якість дослідницької роботи майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти. Ці напрями створюють сприятливий контекст для розвитку наукового інтересу та мотивації, роблячи наукову діяльність більш доступною та привабливою.

Важливим є підхід до підвищення рівня мотивації майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти, адже має вагоме підґрунтя, спрямоване на розвиток внутрішньої мотивації та надання можливостей для виявлення їхніх здібностей та досягнень. Розвиток впевненості у майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти в тому, що їхні зусилля призведуть до успіху, може бути досягнуто шляхом позитивного підходу викладачів, настанови на конструктивний фідбек та визнання здібностей здобувачів освіти. Підтримка майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти під час навчання та дослідницької роботи сприяє підвищенню їхньої віри у власні можливості. Зосередження на внутрішній меті майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти, такий як творча самореалізація та самовдосконалення, може стати ключовим фактором мотивації. Подальший розвиток нових навичок та знань, прагнення до особистісного зростання, сприяє утриманню майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти на шляху досягнення власних

цілей. Публічне визнання досягнень майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти має велике значення. Похвали, грамоти, дипломи та інші форми визнання створюють позитивну атмосферу та підтримують самооцінку майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти. Ці форми визнання можуть слугувати не лише стимулом для подальших зусиль, але і вказівкою на те, які конкретні навички або здібності вони розвинули. Врахування досягнень майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти при оцінюванні їхньої академічної діяльності стимулює бажання досягати високих результатів. Стимулювання стипендіями може слугувати винагородою за активність у навчанні та дослідницькій діяльності [3].

Ідентифікація визначальних умов для позитивного впливу на розвиток мотивації майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти до дослідницької діяльності висвітлює ключові фактори, які сприяють їхньому науковому росту. Оволодіння теоретичними знаннями та дослідницькими вміннями допомагає майбутнім керівникам закладів загальної середньої освіти усвідомити важливість наукової роботи у їхній майбутній професійній діяльності. Розвиток дослідницьких вмінь надає необхідні інструменти для проведення ефективних наукових досліджень. Забезпечення майбутнім керівникам закладів загальної середньої освіти високого ступеня самостійності у дослідницькій діяльності дозволяє їм визначати свій власний науковий напрямок та методологію роботи, сприяє розвитку критичного мислення, ініціативності та відповідальності. Взаємодія здобувачів освіти з викладачами сприяє обміну досвідом, підтримці та направленню наукових інтересів студентів. Залучення викладачів з високим рівнем дослідницької компетентності гарантує якісне наукове навчання та підтримку для здобувачів освіти. Наявність досвідчених науковців і викладачів важлива для вироблення студентських навичок та розуміння наукового процесу.

Всі ці умови спільно допомагають створити стимулююче середовище для розвитку мотивації у майбутніх керівників закладів загальної середньої освіти до дослідницької діяльності та формування готовності до проведення наукових досліджень у майбутньому.

#### **Список використаних джерел**

1. Нечепорчук І. Підвищення мотивації до дослідницької діяльності як одна з педагогічних умов формування дослідницьких умінь майбутніх менеджерів. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2014. № 3. С. 236–244.
2. Пахомова Н.Г. Мотивація як основа формування інтегративних знань у процесі професійної підготовки. *Психологія і особистість*. 2017. №1(11). С.223–236.
3. Сенча І. А. Педагогічні умови формування дослідницької культури майбутніх менеджерів у процесі фахової підготовки.: автореф. дис... канд. пед. наук: 13.00.04. Південноукр. держ. пед. ун-т ім. К.Д.Ушинського. Одеса., 2008. 24 с.

**Сергій ГОЛУБЦОВ**

### **НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ВИЩОЇ ВІЙСЬКОВОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ**

Протягом останньої чверті ХХ – на початку ХХІ століття світ зазнав кардинальних змін, зумовлених загальним процесом глобалізації, що загалом вплинуло на нормативно-правові засади вищої військової освіти України. За період незалежності військова освіта держави зазнала істотної трансформації, і наразі продовжує переживати період безперервного реформування, основною метою якого є удосконалення системи підготовки фахівців за військовим спрямуванням.