

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КРИВОРІЗЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Психолого-педагогічний факультет
Кафедра соціології та соціальної роботи

**РОЗВИТОК НАУКОВО-МЕТОДИЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ
СОЦІАЛЬНИХ ПЕДАГОГІВ: УПРАВЛІНСЬКИЙ АСПЕКТ**

кваліфікаційна робота
студента групи ЗСПм-24
ступінь вищої освіти «магістр»
спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки
освітня програма «Соціально-педагогічна
робота з дітьми та молоддю»
Демченко Олександра Олександровича

Науковий керівник: доктор філософії з
освітніх, педагогічних наук
Лисоконь І. О.

ЗАПЕВНЕННЯ

Я, Демченко Олександр Олександрович, розумію і підтримую політику Криворізького державного педагогічного університету з академічної доброчесності. Запевняю, що ця кваліфікаційна робота виконана самостійно, не містить академічного плагіату, фабрикації, фальсифікації. Я не надавала і не одержувала недозволену допомогу під час підготовки цієї роботи. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають покликання на відповідне джерело. Із чинним Положенням про запобігання та виявлення академічного плагіату в роботах здобувачів вищої освіти Криворізького державного педагогічного університету ознайомена. Чітко усвідомлюю, що в разі виявлення у кваліфікаційній роботі порушення академічної доброчесності робота не допускається до захисту або оцінюється незадовільно.

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ НАУКОВО-МЕТОДИЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ СОЦІАЛЬНИХ ПЕДАГОГІВ	7
1.1. Поняття та структура науково-методичної компетентності	7
1.2. Критерії, показники та рівні розвитку науково-методичної компетентності	11
Висновки до першого розділу	14
РОЗДІЛ 2. УПРАВЛІНСЬКІ УМОВИ ТА МЕХАНІЗМИ РОЗВИТКУ НАУКОВО-МЕТОДИЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ СОЦІАЛЬНИХ ПЕДАГОГІВ	15
2.1. Управлінська діяльність керівника закладу освіти у забезпеченні професійного розвитку педагогічних працівників	15
2.2. Моделі та механізми управління науково-методичною роботою в освітніх установах	20
2.3. Організаційно-педагогічні умови розвитку науково-методичної компетентності соціальних педагогів	25
Висновки до другого розділу	30
ВИСНОВКИ	32
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	34

ВСТУП

Актуальність дослідження зумовлено сучасними тенденціями у системі освіти, яка під впливом децентралізації, цифровізації, євроінтеграційних процесів і впровадження Нової української школи. За цих умов зростають до якості професійної підготовки соціальних педагогів, оскільки саме це забезпечує реалізацію соціально-педагогічної місії у закладах освіти.

Формування науково-методичної компетентності соціального педагога стає необхідною умовою його професійної зрілості, готовності використовувати досягнення науки в професійно-педагогічній діяльності та діяти на основі наукових підходів задля забезпечення ефективності соціально-педагогічного процесу. Зростання соціальних ризиків протягом останніх часів підсилює значення управлінської діяльності керівника закладу освіти, який має створити умови для розвитку науково-методичної компетентності педагогічного колективу, забезпечити системність і цілеспрямованість професійного зростання. Тому, управлінський аспект розвитку компетентності передбачає формування сприятливого освітнього середовища, побудованого на принципах партнерства та постійного самовдосконалення.

Також актуальність дослідження спрямована на вдосконалення системи управління професійним розвитком соціальних педагогів, що сприяє оновленню підходів до організації науково-методичної роботи, підвищенню рівня педагогічної культури та формуванню інноваційного мислення фахівців.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дослідження виконано в межах комплексної науково-технічної теми, яка розробляється у Криворізькому державному педагогічному університеті «Соціально-педагогічні засади формування професійно орієнтованої особистості в умовах державної освітньої політики» (державний реєстраційний номер 0120U104338).

Мета дослідження – теоретичне обґрунтування, розроблення та визначення управлінських умов, моделей і механізмів розвитку науково-методичної компетентності соціальних педагогів.

Відповідно до мети дослідження сформульовано наступні **завдання**:

1. Проаналізувати поняття й структуру науково-методичної компетентності;
2. Визначити критерії, показники та рівні розвитку науково-методичної компетентності;
3. Дослідити управлінську діяльність керівника закладу освіти у забезпеченні професійного розвитку педагогічних працівників;
4. Запропонувати моделі та механізми управління науково-методичною роботою в освітніх установах.

Об'єкт дослідження. Процес формування науково-методичної компетентності.

Предмет дослідження. Розвиток науково-методичної компетентності соціальних педагогів в контексті управління закладом освіти.

Методи дослідження використані під час виконання кваліфікаційної роботи. У дослідженні використано такі методи: аналіз і синтез наукових джерел; експертне оцінювання; класифікація та моделювання; контент-аналіз; педагогічне моделювання та прогнозування; спостереження; узагальнення та систематизація теоретичних положень.

Практичне значення отриманих результатів полягає у можливості їх застосування у діяльності закладів освіти, органів управління освітою та центрів професійного розвитку педагогічних працівників. Запропоновані підходи до структурування науково-методичної компетентності, визначені критерії, показники та рівні її сформованості можуть бути використані для діагностики професійної готовності соціальних педагогів, планування індивідуальних траєкторій їхнього професійного зростання й удосконалення освітніх програм підготовки фахівців.

Апробацію результатів дослідження представлено виступом на конференції (Сучасна освіта в реаліях та перспективах: соціально-педагогічний аспект : матеріали І Всеукраїнської науково-практичної конференції з нагоди 95-річниці Криворізького державного педагогічного університету (02 травня 2025 року, м. Кривий Ріг). Кривий Ріг : КДПУ, 2025).

Структура роботи. Кваліфікаційна (магістерська) робота складається зі вступу, двох розділів, п'яти підрозділів, висновків до розділів, загальних висновків та списку використаних джерел (21 найменування). Повний обсяг роботи становить 36 сторінки, з них 30 сторінок основного тексту. Робота містить 5 таблиць.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ НАУКОВО-МЕТОДИЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ СОЦІАЛЬНИХ ПЕДАГОГІВ

1.1. Поняття та структура науково-методичної компетентності

Увага представників педагогічної та наукової когорти до науково-методичної компетентності зумовлена потребою покращувати як загалом якість освіти, так і окремі напрями роботи. Майбутні соціальні педагоги після завершення здобуття вищої фахової освіти повинні володіти необхідними компетентностями для успішного здійснення професійної діяльності в закладах освіти, які працюють в умовах інноваційного розвитку. Тому, перш за все варто зупинити свою увагу на понятті «компетентність».

Словник іншомовних слів пропонує під компетентністю розуміти рівень обізнаності, авторитетності [6, с. 282].

«Спеціальним шляхом структуровані (організовані) набори знань, умінь, навичок і ставлень, які набуваються в процесі навчання, що дозволяють людині визначати, тобто ідентифікувати й розв'язувати незалежно від контексту (від ситуації) проблеми, що є характерними для певної сфери діяльності» визначають компетентність [7, с. 85].

Концепція Нової української школи (надалі – НУШ) пропонує наступне потрактування поняття компетентності «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» [8].

На думку О. Цільмак компетентністю є здатність індивіда продуктивно здобувати нові знання, уміння та навичку в певній професійній діяльності. Водночас, науковиця вбачає в компетентності «певні конструкти, що визначають спрямованість компетентної особистості» [9, с. 128].

У наукові розвідці В. Щур пропонується наступне потрактування поняття компетентність, а саме «інтегративна характеристика, здатність

особистості відповідно до ситуації використовувати раніше здобуті знання, уміння і навички тощо, що характеризується самостійністю в прийнятті рішень та визначає їхню успішність; складне та багаторівневе новоутворення особистості, під яким розуміють: адекватну та успішну діяльність щодо вирішення проблем у певній сфері; ефективне цілепокладання в соціальному контексті; здатність до укладання успішної стратегії розвитку як результату активної діяльності, адекватну соціальну поведінку» [10, с. 27-28].

Перейдемо до аналізу науково-методичної компетентності та її складових. З точки зору лінгвістики саму назву можна поділити на дві складові – наукова та методична компетентність. Варто зупинити свою увагу на аспекті формування цілісної системи компетентностей, які визначають рівень професіоналізму педагога, зокрема соціального педагога. Так, на думку науковців Н. Бахмат [11], В. Заболотного [12], О. Матяш [13], О. Фенцик [14] саме методична компетентність посідає передове місце у системі професійно-педагогічної підготовки.

Не можна оминати увагою думку Я. Нікорака щодо науково-дослідницької діяльності як одного з провідних напрямів роботи працівників освіти. Він вважає, що науково-дослідницька діяльність ґрунтується на надбаннях педагогічної науки та застосуванні науково обґрунтованих інноваційних методів навчання, виховання та розвитку [4, с. 201]. Також в контексті дослідження науково-методичної компетентності варто зосередити свою увагу на науковому доробку М. Князян, яка визначає специфіку «навчально-дослідницької» діяльності здобувачів вищої освіти галузевих педагогічних університетів [5, с. 12].

В контексті цього дослідження зупинімо свою увагу на науковому доробку С. Толочко. Вона пропонує під методичною компетентністю розуміти систему «методичних знань, умінь, навичок, компетенцій викладача», пов'язану «з методикою конкретної навчальної дисципліни; достатній рівень оволодіння конкретними прийомами, способами, технікою та засобами педагогічної діяльності, що залежить від включення студентів у різноманітні

види діяльності та розбудови колективу навчальної групи» [16, с. 179]. В запропонованому контексті методична компетентність повною мірою розкривається як інтегральна, оскільки охоплює різні напрями та сфери професійної діяльності соціального педагога, зокрема на реалізацію освітньої, наукової та інноваційної діяльності.

Варто зауважити, що за твердженням Т. Сорочан саме методична робота є одним із напрямів діяльності закладу освіти, який орієнтований на підвищення рівня якості освіти, сприяння вихованню дітей з різноманітними нозологіями та удосконалення фаховості педагога [15]. Окреме місце Т. Сорочан відводить навчально-методичній роботі в закладі загальної середньої освіти з інклюзивним спрямуванням, що гармонійно поєднує освітньо-виховну та корекційну роботу [15, с. 83-85].

Якщо звернутись до праць К. Везетіу, то науково-методична компетентність розкривається як комплексна система педагогічних, психологічних та предметних знань й професійних умінь, що базуються на володінні конкретних дидактичних методах та педагогічних прийомах [17].

В межах цього дослідження доречним вважаємо потрактування поняття «педагогічні умови» за М. Шевченком, який зазначає «педагогічні умови є синтезом цілеспрямовано відтворених (зпланованих, зпрогнозованих, технологічно залгоритмізованих) обставин, що іррегулярно (проте суттєво) трансформують перебіг професійно-педагогічної підготовки майбутніх учителів в закладах вищої освіти» [18, с. 134].

О. Мороз розкриває науково-методичну компетентність як «полікомпонентну інтегрально-семантичну систему рівнозначних загальнофілософських, загальнонаукових та конкретно-наукових компетентностей, зреалізовану наскрізно на рівнях, формах організації та цільового призначення, видах архітекτονіки освіти, етапах багаторівневого навчання впродовж життя через об'єднання, узаємне використання та еклектичне різноманіття технологій освіти, дослідництва та інноватики в системах професійної підготовки викладачів ЗВО; створення наукоємного методичного

й науково-дослідного супроводу освітнього процесу та на основі цього продукування наукових положень і аргументованих результатів унаслідок здійснення досліджень у певній галузі науки та міжгалузевих, які вирішують складні науково-теоретичні чи конкретно-практичні проблеми [19, с. 61].

Зосередження уваги здобувачів вищої освіти на науково-методичному аспекті майбутньої професійної педагогічної діяльності сприяє формуванню в них умінь і навичок користування методологією та методами наукових пошуків, стимулює розвиток креативності та критичного мислення, пізнавальної активності та розкриття особистісного інтелектуального потенціалу [20].

На підставі вище викладеного пропонуємо власне трактуванню поняттю науково-методична компетентність, як інтегральної характеристики професійної діяльності педагога, зокрема соціального педагога, що висвітлює його здатність до використання в освітньому та виховному процесах основних наукових підходів, принципів та методів, а також вміння цілеспрямовано планувати, організовувати, проводити й аналізувати процес навчання, виховання, розвитку, соціалізації із використанням науково обґрунтованих методів та технологій.

У підрозділі здійснено ґрунтовний аналіз поняття «компетентність» та його змістових характеристик у контексті підготовки майбутніх соціальних педагогів, зокрема акцентовано увагу на сутності й структурі науково-методичної компетентності. Здебільшого в науковому обігу обґрунтовується, що компетентність є інтегративним утворенням, яке поєднує знання, уміння, навички, цінності та особистісні якості необхідні для ефективної професійної діяльності. На нашу думку, науково-методична компетентність розглядається як системне поєднання педагогічних, психологічних і дослідницьких складових, спрямованих на забезпечення інноваційності освітнього процесу та підвищення його якості. Отже, формування цієї компетентності є ключовою умовою професійного становлення соціального педагога в умовах сучасних освітніх трансформацій.

1.2. Критерії, показники та рівні розвитку науково-методичної компетентності

Перш за все пропонуємо проаналізувати наступні критерії рівня сформованості науково-методичної компетентності соціального педагога (Табл. 1.2)

Таблиця 1.2

Критерії рівня сформованості науково-методичної компетентності соціального педагога

Назва критерію	Опис	Показники
Комунікативний	Стосується уміння соціальним педагогом представити результати своєї діяльності та взаємодіяти з різними групами, зокрема професійними.	1. Участь у методичних об'єднаннях районного й міського рівня, круглих столах, семінарах. 2. Комунікативна культура, уміння аргументувати професійні пропозиції. 3. Вміння організації професійного діалогу з колегами, батьками та іншими зацікавленими сторонами.
Науково-аналітичний	Характеризує здатність соціального педагога до вивчення проблем, аналізу результатів діяльності та підвищення її ефективності.	1. Проведення діагностики соціально-педагогічних потреб та ризиків. 2. Володіння методами збору та обробки даних. 3. Підготовка звітів, аналітичних довідок, методичних рекомендацій.
Пізнавально-теоретичний	Глибина теоретичних знань соціального педагога, розуміння ним соціально-педагогічної специфіки та здатність застосовувати на практиці наявні технології	1. Знання сучасних наукових концепцій соціальної педагогіки та соціальної роботи. 2. Обізнаність із нормативно-правовими документами щодо захисту прав дитини,

		соціального забезпечення, інклюзії. 3. Здатність аналізувати професійні ситуації на основі наукових підходів.
Проектувально-методичний	Уміння соціальним педагогом розробляти та адаптувати нові технології соціально-педагогічної роботи.	1. Уміння розробляти та впроваджувати програми соціально-педагогічного супроводу, профілактики. 2. Розробка планів, сценаріїв виховних заходів з урахуванням вікових та індивідуальних особливостей здобувачів освіти. 3. Використання сучасних методів та інструментів оцінювання соціально-педагогічних результатів.

Джерело: складено автором.

У таблиці узагальнено інформацію щодо критерії рівня сформованості науково-методичної компетентності соціального педагога, зокрема визначено комунікативний, науково-аналітичний, пізнавально-теоретичний та проектувально-методичний критерії, які взаємопов'язані між собою. Кожен запропонований критерій висвітлює здатність соціального педагога усвідомлювати зміст професійних знань, проектувати та впроваджувати різні соціально-педагогічні технології на практиці. Варто зауважити, що кожен критерій може проявлятися на різних рівнях. Так, на нашу думку, на низькому рівні ці критерії проявляються фрагментарно і носять здебільшого репродуктивний характер. На середньому рівні соціальний педагог може адаптувати різноманітні соціально-педагогічні технології у свою діяльність на типовому рівні. Якщо брати високий рівень ефективності науково-методичної компетентності, то соціальний педагог виступає ініціатором, професійним фахівцем здатним до наукового обґрунтування прийнятих рішень.

Надалі візуалізуємо співвідношення між рівнями сформованості та критеріями сформованості науково-методичної компетентності соціального педагога у Таблиці 1.3.

Таблиця 1.3

Співвідношення між рівнями сформованості та критеріями сформованості науково-методичної компетентності соціального педагога

Назва рівня		Характеристика	Прояви у професійній діяльності
Низький	Репродуктивний	Фрагментарні знання про систему, використання соціально-педагогічних технологій за зразком без осмислення та прийняття власних рівень	Виконання професійних завдань без аналітики, опрацювання новітніх технологій.
Середній	Операційний	Достатній рівень володіння знаннями, наявність фахової вищої освіти та вміння адаптувати технології соціально-педагогічної роботи під ситуацію	Здебільшого бере участь у методичних засіданнях, володіє виключно знаннями отриманими у закладі вищої освіти, які застосовує на практиці
Достатній	Творчий	Свідомо обирає і комбінує технології соціально-педагогічної та соціальної роботи, вміє провадити аналітичну роботу	Розробляє власні методичні рекомендації, займається науковою діяльністю, слідкує за останніми досягнення у соціальної роботи, соціальній педагогіці.
Високий	Інноваційний	Пропонує та впроваджує нові методики, технології	Розробляє авторські програми, публікує результати власних досліджень, активно

		соціально-педагогічної роботи	бере участь у методичній роботі, круглих столах, співпрацює з соціальними партнерами закладу освіти та громади
--	--	-------------------------------	--

Джерело: складено автором.

Можемо зробити висновок, що науково-методичну компетентність соціального педагога слід розглядати як інтегральну, оскільки вона розкриває один із провідних напрямів професійної діяльності. Всі окреслені критерії оцінки рівня сформованості цієї компетентності у взаємодії забезпечують здатність фахівця усвідомлювати зміст професійних знань, адаптувати та впроваджувати соціально-педагогічні технології, здійснювати аналітичне опрацювання результатів діяльності та ефективну взаємодію із зацікавленими сторонами на основі наукового підходу. Водночас, рівні сформованості науково-методичної компетентності варіюються, що демонструється від фрагментарного засвоєння знань до інноваційності, якій властиві наукове обґрунтування рішень, розроблення авторських методик та активна участь у соціальних комунікаціях.

Висновки до першого розділу

На підставі вище викладеного можемо зробити висновок, що науково-методична компетентність соціального педагога є складним інтегративним утворенням, яке поєднує наукові, методичні, аналітичні та практичні компоненти у професійній діяльності. Її основна сутність полягає у здатності соціального педагога застосовувати наукові підходи, методологічні засоби та інноваційні технології у процесі реалізації освітніх, виховних і соціально-педагогічних завдань. Ця компетентність передбачає не лише глибоке володіння теоретичними знаннями, а й уміння трансформувати їх у практику з урахуванням сучасних тенденцій розвитку освіти.

Сформованість науково-методичної компетентності визначається низкою критеріїв, які у своїй сукупності відображають професійний рівень соціального педагога. Вони забезпечують його здатність здійснювати діагностику соціально-педагогічних проблем, аналізувати результати діяльності, проєктувати та впроваджувати нові методики й технології, аргументовано презентувати власні науково-практичні напрацювання.

На нашу думку науково-методична компетентність виступає не лише показником фахової підготовки, а й чинником особистісного й професійного саморозвитку педагога. Її формування забезпечує здатність до наукового мислення, рефлексії, критичного аналізу педагогічних ситуацій, а також до продуктивного впровадження науково обґрунтованих інновацій у практику. У цьому контексті вона стає визначальним елементом професійної культури соціального педагога, орієнтованої на гуманістичні цінності, креативність і науковість.

Надалі варто розглянути управлінську діяльність керівника закладу освіти у забезпеченні професійного розвитку педагогічних працівників, визначити моделі та механізми управління науково-методичною роботою в освітніх установах, а також організаційно-педагогічні умови розвитку науково-методичної компетентності соціальних педагогів.

РОЗДІЛ 2. УПРАВЛІНСЬКІ УМОВИ ТА МЕХАНІЗМИ РОЗВИТКУ НАУКОВО-МЕТОДИЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ СОЦІАЛЬНИХ ПЕДАГОГІВ

2.1. Управлінська діяльність керівника закладу освіти у забезпеченні професійного розвитку педагогічних працівників

У сучасних умовах трансформації системи освіти України, що зумовлені процесами децентралізації, війною та посиленням вимог до якості освітніх послуг, роль керівника закладу освіти істотно змінюється. Він виступає не лише адміністратором, а насамперед лідером, стратегом, менеджером змін і фасилітатором професійного розвитку педагогічного колективу. Одним із ключових напрямів управлінської діяльності сучасного керівника є забезпечення безперервного професійного зростання педагогічних працівників, що включає розвиток їхньої науково-методичної компетентності.

Професійний розвиток педагогічних працівників розглядається в наукових працях (І. Зязюн, В. Кременя, Н. Гузій, О. Мармази, Н. Побірченко, Т. Семигіної, І. Зверєвої та ін.) як динамічний процес удосконалення професійних компетентностей, що забезпечує здатність педагога ефективно виконувати свої функції в умовах освітніх змін. У цьому контексті управлінська діяльність керівника виступає визначальним чинником створення сприятливого освітнього середовища для самореалізації та саморозвитку педагогів.

Керівник закладу освіти, відповідно до положень Закону України «Про освіту» (2017), «Про повну загальну середню освіту» (2020) та «Про професійний розвиток працівників» (2019), зобов'язаний організовувати діяльність закладу таким чином, щоб забезпечити умови для підвищення кваліфікації, стажування, участі педагогів у науково-методичних заходах, інноваційних проєктах і професійних спільнотах. Це потребує від управлінця володіння сучасними технологіями менеджменту освіти: стратегічного

планування, мотиваційного управління, координації колективної діяльності, моніторингу якості освітнього процесу, аналізу професійних потреб працівників.

В. Гладкова, досліджуючи управлінську діяльність керівника закладу освіти в умовах невизначеності зауважує, що соціально-психологічні вимоги до керівника закладу освіти містять такі групи якостей: соціальні, моральні, комунікативні, ділові, акмеологічні. Соціальні вимоги керівника спрямовані на формування: почуття громадського обов'язку і відповідальності, національної самосвідомості, патріотизму, зрілості переконань, принциповості, соціальної активності, соціальної вихованості та порядності тощо. У структурі моральних вимог до керівника виділяються якості: відповідальність, чесність, справедливість, вимогливість до себе та інших, витримка, тактовність, доброзичливість, повага до людей, емпатійність, сила волі, непримиренність до антигромадських учинків, демократичність [3].

Як зазначає В. Жигір, управлінська діяльність сучасного керівника закладу освіти «визначається загальними закономірностями управління й має специфічні особливості, що полягають у способах постановки і досягненні соціально значущих цілей у конкретних умовах. Вона орієнтована як на процес діяльності, так і на кінцевий її результат» [1].

Н. Білик, розглядаючи проєктування адаптивної моделі професіоналізму менеджерів в умовах післядипломної освіти, робить такий висновок, що «у процесі особистісного саморозвитку менеджера, що стосується його педагогічного досвіду, досить важливо вміти робити адекватний аналіз реальності й здійснювати адаптивно-педагогічне проєктування власного розвитку професіоналізму для подальшої успішної управлінської діяльності» [2, с. 229].

Важливою складовою управлінської діяльності є формування культури професійного навчання в колективі, що передбачає відхід від формального підходу до підвищення кваліфікації та перехід до моделі безперервного навчання протягом життя (анг. – life long learning). Керівник має виступати

ініціатором створення системи наставництва, проведення педагогічних майстерень, тренінгів, супервізій, а також стимулювати педагогів до участі в науково-дослідній і експериментальній діяльності. Такий підхід забезпечує інтеграцію науково-методичної роботи у структуру управлінських рішень і сприяє підвищенню ефективності освітнього процесу.

Одним із сучасних управлінських інструментів є коучинг у педагогічному менеджменті, що орієнтований на розкриття потенціалу педагогів через індивідуальні цілі розвитку. Використання коучингового стилю керівництва сприяє підвищенню мотивації, формуванню відповідальності та самоорганізації педагогів, розвитку рефлексивної культури. Паралельно з цим важливу роль відіграє впровадження супервізійної підтримки, особливо у сфері соціально-педагогічної діяльності, де керівник або уповноважений фахівець здійснює професійний супровід, допомагає в аналізі складних кейсів, формує культуру професійного самовдосконалення.

Ефективна управлінська діяльність також передбачає створення системи мотиваційного менеджменту, яка поєднує моральне стимулювання (визнання досягнень, створення сприятливого психологічного клімату) та матеріальне заохочення (преміювання, участь у грантових програмах, відрядження на конференції, сертифікаційні курси). Керівник виступає агентом позитивних змін, здатним інтегрувати державні та регіональні політики професійного розвитку педагогів у внутрішні механізми управління закладом освіти.

З позицій сучасного менеджменту освіти (О. Пометун, Н. Муранова, Л. Даниленко, В. Маслов та інші) професійний розвиток педагогічних працівників слід розглядати як інвестицію в людський капітал освітньої установи. Управлінська діяльність у цій сфері має бути стратегічно орієнтованою, діагностично обґрунтованою і результативно вимірюваною. Керівник має здійснювати системний моніторинг динаміки професійних компетентностей педагогів, визначати потреби у підвищенні кваліфікації,

планувати індивідуальні траєкторії розвитку, а також забезпечувати ресурсну підтримку цих процесів.

Отже, управлінська діяльність керівника закладу освіти у забезпеченні професійного розвитку педагогічних працівників є багатовимірним процесом, що інтегрує організаційні, методичні, мотиваційні та аналітичні аспекти менеджменту. Вона спрямована не лише на підвищення професійного рівня педагогів, але й на розвиток корпоративної культури, інноваційності та науково-методичної компетентності колективу як цілісної системи. Ефективне керівництво забезпечує стає зростання якості освіти, сприяє професійному саморозвитку соціальних педагогів і створює підґрунтя для розвитку управлінської автономії сучасного закладу освіти.

Таблиця 2.1

**Функції управлінської діяльності керівника закладу освіти у
забезпеченні професійного розвитку педагогічних працівників**

Функція керівника	Зміст діяльності	Очікувані результати для педагогічних працівників
Планувальна	Визначення стратегічних цілей професійного розвитку; аналіз потреб педагогів; розроблення річного плану науково-методичної роботи	Формування індивідуальних траєкторій професійного зростання, усвідомлення цілей саморозвитку
Організаційна	Створення умов для реалізації плану підвищення кваліфікації; організація роботи методичних об'єднань, наставництва, супервізій, семінарів	Залучення педагогів до активної участі в колективних і індивідуальних формах професійного навчання
Мотиваційна	Використання морального та матеріального стимулювання; визнання досягнень, підтримка ініціатив, участь у конкурсах, грантах	Зростання професійної мотивації, підвищення лояльності до закладу, розвиток внутрішньої мотивації до самовдосконалення
Координаційна	Узгодження дій між учасниками освітнього	Підвищення рівня комунікації,

	процесу; формування командного підходу; забезпечення партнерства між педагогами, адміністрацією, НМЦ, громадами	взаємодопомоги, спільного вирішення професійних завдань
Контрольно-аналітична	Моніторинг результатів підвищення кваліфікації; аналіз ефективності науково-методичної роботи; підготовка аналітичних звітів	Коригування управлінських рішень, підвищення якості науково-методичної діяльності
Інноваційно-рефлексивна	Сприяння впровадженню освітніх інновацій; підтримка експериментальної діяльності; розвиток рефлексії педагогів	Готовність педагогів до інноваційної діяльності, формування рефлексивної компетентності

Джерело: складено автором.

Представлені функції відображають цілісний управлінський цикл діяльності керівника, що включає планування, організацію, мотивацію, координацію, контроль та рефлексію. Реалізація кожної з них забезпечує системність у розвитку науково-методичної компетентності педагогів та формує основу для створення інноваційного освітнього середовища.

2.2. Моделі та механізми управління науково-методичною роботою в освітніх установах

Науково-методична робота в системі освіти розглядається як цілеспрямована діяльність, спрямована на підвищення професійної компетентності педагогічних працівників, удосконалення освітнього процесу та впровадження інноваційних технологій навчання й виховання. Управління цією діяльністю є одним із ключових напрямів адміністративно-організаційної діяльності керівника закладу освіти, оскільки саме через науково-методичну

роботу реалізується стратегія професійного зростання педагогічного колективу та забезпечується якість освіти.

Методична робота в освіті досліджувалась, узагальнювалась багатьма науковцями, яким належать декілька визначень цього поняття (Ю. Бабанський, В. Бондар, І. Жерносек, М. Поташник, Т. Сорочан). Вони зазначають такі ключові слова, як підвищення кваліфікації, компетентності, педагогічної майстерності вчителів; надання практичної допомоги з методики навчання та виховання; подолання утруднень, а також виокремлюють такі ознаки, як взаємозв'язок науки та практики, безперервність, охоплення міжкурсового періоду підвищення кваліфікації. Сучасні цілі освіти зумовлюють необхідність осмислення не просто методичної (спрямованої на вдосконалення різних методик), а науково-методичної роботи. Ці поняття суттєво відрізняються.

Науково-методична робота спрямовується не лише на вдосконалення методик навчання та виховання, якими вже володіють учителі, а на супровід інновацій, створення нового освітнього контексту, в якому вчителі та діти є партнерами у пізнавальній діяльності, а зміст освіти стає рушієм особистісного розвитку дитини.

Отже, сучасна методична робота за своєю сутністю, змістом є науково-методичною, оскільки на основі взаємодії науки та практики забезпечує безперервний професійний розвиток педагогічних і управлінських кадрів, а також створює передумови щодо супроводу освітніх практик та інновацій, застосовуючи такі наукові методи, як узагальнення, аналіз, порівняння тощо.

У наукових дослідженнях (І. Зязюн, Л. Даниленко, О. Мармаза, Т. Сорочан, Л. Масол, Н. Побірченко, В. Крижко) науково-методичну діяльність визначають як системну сукупність організаційних, аналітичних, дослідницьких, консультаційних та навчальних процесів, спрямованих на підтримку педагогів у їхній професійній діяльності. З позиції управління освітою вона виступає одним із найважливіших механізмів розвитку

кадрового потенціалу закладу, що потребує наукового підходу, моделювання та постійного вдосконалення.

У сучасній педагогічній теорії і практиці виокремлюють кілька моделей управління науково-методичною роботою, які різняться за рівнем централізації, суб'єктами управління та способами взаємодії в освітній організації:

1. Адміністративно-нормативна модель, характерна для традиційної системи управління освітою. Вона передбачає ієрархічну структуру, чітке планування, контроль і звітність. Її перевагою є чітка організація процесів, але недоліком – обмежена гнучкість та ініціативність педагогів.

2. Партнерсько-демократична модель, що базується на принципах колегіальності, довіри й спільної відповідальності. Управління науково-методичною роботою здійснюється через професійні спільноти, творчі групи, методичні ради, у яких педагоги виступають активними суб'єктами прийняття рішень. Така модель забезпечує інтеграцію досвіду, розвиток командної роботи та самоорганізацію.

3. Інноваційно-проектна модель, зорієнтована на упровадження новітніх технологій, експериментальних програм, міжінституційного партнерства (наприклад, співпраця з університетами, громадськими організаціями, міжнародними фондами). У межах цієї моделі формується управлінський механізм проектного менеджменту: визначення проблеми, формулювання цілей, планування, реалізація, моніторинг і оцінювання результатів.

4. Супервізійно-коучингова модель, що передбачає підтримку педагогів через індивідуальне наставництво, консультації, коучинг та професійні супервізії. Її сутність полягає в рефлексивному супроводі педагогічної діяльності, аналізі труднощів, формуванні культури взаємодії та саморозвитку.

Таким чином, сучасна практика управління науково-методичною роботою потребує інтеграції різних моделей, їх адаптації до потреб конкретного освітнього закладу, його ресурсів і кадрового потенціалу.

Система управління науково-методичною діяльністю реалізується через низку механізмів, що забезпечують її ефективність і сталість. До таких механізмів належать:

- нормативно-правовий механізм, який регламентує діяльність методичних структур відповідно до чинного законодавства (Закони України «Про освіту», «Про повну загальну середню освіту», Концепція «Нова українська школа»);

- організаційно-структурний механізм, що передбачає створення системи методичних підрозділів (методичних об'єднань, кафедр, творчих груп, центрів професійного розвитку педагогів), визначення їхніх функцій та повноважень; комунікаційний механізм, який забезпечує ефективну взаємодію між усіма суб'єктами управління – адміністрацією, педагогами, батьками, громадськістю та партнерами. Його інструментами виступають внутрішні інформаційні системи, електронні платформи, педагогічні ради, семінари, конференції;

- моніторингово-аналітичний механізм, який спрямований на діагностику професійних потреб педагогів, оцінку результативності методичної діяльності, визначення динаміки професійного зростання;

- мотиваційний механізм, що включає систему заохочення, стимулювання, підвищення престижу педагогічної праці, підтримку творчих ініціатив;

- інноваційно-освітній механізм, який забезпечує інтеграцію інноваційних технологій навчання, цифрових платформ, дистанційних форм підвищення кваліфікації, створення віртуальних професійних спільнот.

Ефективне функціонування цих механізмів можливе лише за умови узгодженості управлінських дій на всіх рівнях освітньої організації – від стратегічного планування до оперативного контролю. При цьому важливо забезпечити баланс між централізованим управлінням і педагогічною

автономією, що дозволяє створювати гнучку, адаптивну та інноваційну модель управління науково-методичною роботою.

Управління науково-методичною діяльністю є водночас інструментом і результатом розвитку управлінської культури керівника, який, виступаючи модератором професійного середовища, формує цінності співпраці, відкритості, взаємопідтримки й творчості. Саме такі підходи відповідають вимогам сучасної освітньої політики України та глобальним тенденціям у сфері освітнього менеджменту.

Таблиця 2.2

Порівняльна характеристика моделей управління науково-методичною роботою в освітніх установах

Модель управління	Основна характеристика	Переваги	Обмеження / ризики
Адміністративно-нормативна	Централізоване управління, ієрархічна структура, контроль і звітність.	Чіткість, дисципліна, прогнозованість результатів.	Обмежує творчість педагогів, слабка ініціатива знизу, формалізм.
Партнерсько-демократична	Колегіальність, співуправління, педагогічна автономія, розподіл відповідальності.	Залучення педагогів до прийняття рішень, підвищення мотивації, розвиток командної роботи.	Потребує високої управлінської культури та зрілих міжособистісних відносин у колективі.
Інноваційно-проектна	Управління через реалізацію освітніх проєктів, експериментів, інновацій.	Сприяє впровадженню нових технологій, інтеграції науки і практики, формує гнучкість системи.	Висока потреба в ресурсах, ризик фрагментарності результатів.

Супервізійно-коучингова	Наставництво, професійні консультації, коучинг, аналіз кейсів, рефлексія.	Індивідуалізація розвитку, підвищення рівня самосвідомості й самоконтролю педагогів.	Вимагає високої компетентності супервізора, значних часових ресурсів.
-------------------------	---	--	---

Джерело: складено автором.

Отже, аналіз моделей та механізмів управління науково-методичною роботою в освітніх установах дозволяє зробити висновок, що ефективність розвитку професійної компетентності педагогічних працівників безпосередньо залежить від науково обґрунтованої, системної та гнучкої організації управлінських процесів. Кожна з розглянутих моделей має власні переваги та обмеження, однак у сучасних умовах найбільш результативними виявляються інтегровані підходи, які поєднують адміністративно-нормативні, партнерські, інноваційно-проектні та супервізійно-коучингові принципи. Саме така комбінація сприяє формуванню в закладі освіти відкритого професійного середовища, орієнтованого на розвиток науково-методичної компетентності педагогів, зокрема соціальних педагогів, які потребують особливої управлінської підтримки у своїй діяльності.

Подальше дослідження зосереджується на виявленні організаційно-педагогічних умов, що забезпечують ефективний розвиток науково-методичної компетентності соціальних педагогів у практиці закладу освіти. Адже навіть найкращі моделі управління та механізми не дадуть бажаного результату без створення відповідного освітнього, мотиваційного й соціально-професійного середовища, у якому педагог може реалізувати власний потенціал і розвиватися як науково-методичний фахівець.

2.3. Організаційно-педагогічні умови розвитку науково-методичної компетентності соціальних педагогів

Розвиток науково-методичної компетентності соціальних педагогів є складним багаторівневим процесом, який потребує створення цілісної системи педагогічних, організаційних та управлінських передумов. У наукових працях Н. Гузій, І. Зверєвої, Т. Семигіної, В. Подорожного, О. Безпалько, Л. Шобей, а також зарубіжних авторів (А. Hargreaves, М. Fullan, Р. Senge) підкреслюється, що ефективність професійного зростання педагогічних кадрів зумовлюється не лише змістом підготовки, а насамперед умовами, у яких цей процес реалізується.

У контексті даного дослідження організаційно-педагогічні умови розглядаються як сукупність взаємопов'язаних чинників і обставин освітнього середовища, що забезпечують результативність розвитку науково-методичної компетентності соціальних педагогів, сприяють формуванню їх готовності до самонавчання, аналітичної діяльності, інноваційної та дослідницької практики. Такі умови є складовою управлінського процесу, спрямованого на оптимізацію діяльності педагогічного колективу.

Зміст науково-методичної компетентності соціального педагога охоплює не лише володіння методиками соціально-педагогічної діяльності, а й здатність аналізувати освітні процеси, узагальнювати досвід, проводити мікродослідження, застосовувати результати науки у практиці соціальної роботи. Тому організаційно-педагогічні умови її розвитку мають забезпечувати комплексний підхід – від створення сприятливого мікроклімату до розроблення системи мотивацій і можливостей професійного самовдосконалення.

На основі аналізу наукових джерел та практичного досвіду можна виокремити кілька груп організаційно-педагогічних умов, які забезпечують ефективний розвиток науково-методичної компетентності соціальних педагогів:

Організаційні умови. До них належать наявність чіткої структури науково-методичної роботи в закладі освіти (методичні ради, фахові об'єднання, центри професійного розвитку), визначення функціональних

обов'язків і зон відповідальності, забезпечення координації між адміністрацією, соціальними педагогами та іншими фахівцями освітнього процесу. Важливим елементом є розроблення внутрішніх нормативних документів (положення, програми, дорожні карти професійного розвитку), які регламентують діяльність і сприяють її системності.

Педагогічні умови. Вони передбачають використання ефективних форм і методів науково-методичної діяльності: проблемні семінари, тренінги, майстер-класи, педагогічні студії, супервізії, воркшопи, педагогічні кейси. Особливого значення набуває діяльнісний і рефлексивний підходи, які забезпечують активну участь соціальних педагогів у процесі осмислення власного досвіду, самоаналізу, оцінки результатів роботи та планування особистих цілей розвитку.

Мотиваційно-ціннісні умови. Розвиток науково-методичної компетентності неможливий без внутрішньої мотивації педагогів до професійного вдосконалення. Завдання керівника – створити атмосферу підтримки, довіри, морального визнання досягнень. Доцільним є запровадження системи стимулів: участь у грантових програмах, сертифікація, рейтингове оцінювання, публікації результатів діяльності, відзначення успішних практик. Формування позитивної мотивації сприяє підвищенню самооцінки, відчуття професійної значущості, прагнення до інновацій.

Психолого-педагогічні умови. Передбачають створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі, розвиток емпатійної та комунікативної культури, підтримку почуття професійної спільності. Важливо, щоб процес професійного розвитку супроводжувався психологічною підтримкою та супервізією, що допомагає запобігати професійному вигоранню і підтримує емоційну стійкість педагогів.

Інноваційно-освітні умови. Сучасна освіта функціонує в умовах цифровізації та відкритого доступу до знань, тому важливими стають використання ІКТ-інструментів, електронних платформ, дистанційних форм підвищення кваліфікації, участь у вебінарах, онлайн-конференціях,

професійних спільнотах. Інноваційне середовище розширює можливості для самонавчання, міжінституційної взаємодії та обміну досвідом.

Реалізація зазначених умов можлива лише за активної управлінської позиції керівника закладу освіти, який виступає організатором, модератором і фасилітатором процесу професійного зростання. Він має створити систему підтримки, у якій кожен соціальний педагог отримає можливість не лише підвищити кваліфікацію, а й реалізувати себе як дослідник, інноватор і методист.

Важливо підкреслити, що організаційно-педагогічні умови розвитку науково-методичної компетентності соціальних педагогів взаємопов'язані й утворюють цілісну систему. Їхнє поєднання забезпечує позитивну динаміку професійного становлення фахівців, сприяє розвитку культури науково-методичної рефлексії, здатності до критичного мислення, аналітичної діяльності та впровадження новітніх технологій у соціально-педагогічну практику.

Таким чином, реалізація комплексу організаційно-педагогічних умов у межах системи управління науково-методичною роботою забезпечує підвищення ефективності діяльності соціальних педагогів, їхню готовність до інновацій, розвиток творчого потенціалу та формування високого рівня науково-методичної компетентності як важливого чинника якості освітнього процесу.

Таблиця 2.3

Організаційно-педагогічні умови розвитку науково-методичної компетентності соціальних педагогів

Група умов	Зміст і сутність	Очікувані результати реалізації
Організаційні	Створення чіткої структури науково-методичної роботи; функціонування методичних об'єднань, рад, центрів професійного розвитку; планування й координація	Системність і впорядкованість методичної роботи; чіткий розподіл функцій; ефективна комунікація

	діяльності; нормативне забезпечення.	між учасниками освітнього процесу.
Педагогічні	Використання інтерактивних форм методичної діяльності (семінари, тренінги, майстер-класи, педагогічні студії, супервізії); упровадження діяльнісного та рефлексивного підходів.	Активізація пізнавальної діяльності педагогів; розвиток аналітичного, дослідницького та рефлексивного мислення.
Мотиваційно-ціннісні	Стимулювання внутрішньої та зовнішньої мотивації до професійного розвитку; моральне та матеріальне заохочення; створення атмосфери підтримки, визнання досягнень.	Зростання професійної мотивації, ініціативності та самореалізації педагогів; підвищення якості професійної діяльності.
Психолого-педагогічні	Формування позитивного соціально-психологічного клімату; розвиток культури спілкування та взаємодії; надання психологічної підтримки, запобігання професійному вигоранню.	Гармонізація міжособистісних відносин у колективі; підвищення психологічної стійкості та задоволеності професійною діяльністю.
Інноваційно-освітні	Використання цифрових технологій, електронних платформ, дистанційних форм підвищення кваліфікації; участь у професійних онлайн-спільнотах і грантових програмах.	Підвищення рівня цифрової грамотності; формування відкритого інноваційного середовища для безперервного навчання.

Джерело: складено автором.

Представлена таблиця систематизує ключові групи організаційно-педагогічних умов, що сприяють підвищенню науково-методичної компетентності соціальних педагогів. Їх поєднання забезпечує комплексний підхід до професійного розвитку фахівців, створюючи сприятливе середовище для формування інноваційної педагогічної культури та ефективного функціонування системи науково-методичної роботи в закладі освіти.

Висновки до другого розділу

У другому розділі дослідження розкрито управлінські аспекти організації та розвитку науково-методичної компетентності соціальних педагогів у закладах освіти, визначено сутність управлінської діяльності керівника, проаналізовано моделі та механізми управління науково-методичною роботою, а також окреслено організаційно-педагогічні умови, що забезпечують ефективність цього процесу.

Установлено, що управлінська діяльність керівника закладу освіти є ключовим чинником у забезпеченні професійного розвитку педагогічних працівників. Вона охоплює комплекс взаємопов'язаних функцій – планування, організацію, мотивацію, координацію, контроль і рефлексію, що сприяють формуванню цілісної системи підвищення кваліфікації та професійного вдосконалення педагогічних кадрів. Особлива роль у цьому процесі належить керівникові як лідеру та фасилітатору професійного зростання, який створює умови для самореалізації та розвитку творчого потенціалу педагогів.

Проаналізовано основні моделі управління науково-методичною роботою в освітніх установах – адміністративно-нормативну, партнерсько-демократичну, інноваційно-проектну та супервізійно-коучингову. З'ясовано, що сучасні тенденції розвитку освіти вимагають інтеграції цих моделей у межах єдиної системи управління, зорієнтованої на партнерство, інноваційність, рефлексію та результативність. Застосування відповідних управлінських механізмів, а саме нормативно-правового, організаційно-структурного, комунікаційного, моніторингово-аналітичного, мотиваційного й інноваційно-освітнього, – забезпечує комплексність управлінських впливів і стійкість результатів.

Визначено, що ефективність розвитку науково-методичної компетентності соціальних педагогів залежить від створення сприятливих організаційно-педагогічних умов, серед яких провідними є: організаційні (системність і чіткість структури науково-методичної діяльності); педагогічні

(використання інтерактивних, дослідницьких і рефлексивних форм навчання); мотиваційно-ціннісні (підтримка ініціативності, моральне й матеріальне стимулювання); психолого-педагогічні (забезпечення сприятливого мікроклімату, психологічної підтримки); інноваційно-освітні (використання цифрових технологій і сучасних форм підвищення кваліфікації).

Розвиток науково-методичної компетентності соціальних педагогів має розглядатися як системний і безперервний процес, що інтегрує управлінські, педагогічні та особистісні ресурси. Створення відповідного управлінського середовища, де поєднуються наставництво, супервізія, коучинг і самоосвіта, забезпечує стійке професійне зростання педагогів, формує культуру науково-методичної діяльності та сприяє підвищенню якості освітніх послуг у сучасних умовах.

ВИСНОВКИ

У результаті проведеного дослідження обґрунтовано теоретичні засади, компоненти, критерії, показники та рівні сформованості науково-методичної компетентності соціальних педагогів, а також визначено управлінські умови, механізми та моделі розвитку у сучасних закладах освіти. Під час дослідження доведено, що науково-методична компетентність є інтегральною характеристикою фахівця, яка поєднує наукові, методичні, аналітичні, комунікативні та інноваційні складові, забезпечуючи здатність соціального педагога діяти професійно, творчо та ефективно в умовах невизначеності та освітніх трансформацій.

Запропоновано розуміти під науково-методичною компетентністю інтегральну характеристику професійної діяльності педагога, зокрема соціального педагога, що висвітлює його здатність до використання в освітньому та виховному процесах основних наукових підходів, принципів та методів, а також вміння цілеспрямовано планувати, організовувати, проводити й аналізувати процес навчання, виховання, розвитку, соціалізації із використанням науково обґрунтованих методів та технологій.

Встановлено, що розвиток науково-методичної компетентності є важливою складовою професійного становлення соціального педагога, який має не лише володіти методологією наукового пізнання, а й уміти застосовувати науково обґрунтовані методи у практиці соціально-педагогічної роботи. Визначені критерії – комунікативний, науково-аналітичний, пізнавально-теоретичний і проєктувально-методичний – дозволяють об'єктивно оцінити рівень сформованості компетентності та відстежувати її динаміку.

Також встановлено, що управлінська діяльність керівника закладу освіти відіграє ключову роль у створенні сприятливого середовища для розвитку науково-методичної компетентності педагогів. З'ясовано, що

ефективне управління цим процесом можливе за умови інтеграції різних моделей і реалізації комплексу механізмів.

Проведене дослідження доводить, що розвиток науково-методичної компетентності соціальних педагогів є стратегічним напрямом удосконалення сучасної освіти, який забезпечує підвищення якості освітнього та виховного процесу, зміцнення кадрового потенціалу, формування інноваційного мислення та культури професійної діяльності.

Поставлені завдання дослідження виконано.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Жигірь В. Особливості управлінської діяльності менеджера освіти. Науковий вісник Донбасу. 2013. № 1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvd_2013_1_14
2. Білик Н. Проектування адаптивної моделі професіоналізму менеджерів в умовах післядипломної освіти. Адаптивні процеси в освіті : збірник матеріалів (тез доповідей) 1-го Міжнародного наукового форуму. Київ ; Харків, 2022. Вип. 1 (4). С. 228-230.
3. Гладкова В. Управлінська діяльність керівника закладу освіти в умовах невизначеності. Педагогічний менеджмент. № 5 (212) 2023. С. 38-46.
4. Нікорак Я. Науково-дослідницька компетентність майбутніх педагогів гуманітарного профілю: функціонально-змістовий аспект. 2017. Гірська школа Українських Карпат. № 17. С. 199-205.
5. Князян М. Навчально-дослідницька діяльність студентів як засіб актуалізації професійно значущих знань (на базі вивчення іноземних мов). Дисер. канд. пед. наук : 13.00.01. 1998. Одеса. 217 с.
6. Словник іншомовних слів / уклад.: С. Морозов, Л. Шкарапута. Київ : Наукова думка, 2000. 680 с.
7. Словник-довідник з професійної педагогіки / за ред. А. Семенової. Одеса : Пальміра, 2006. 221 с.
8. Концепція «Нова українська школа», 2016. URL: <http://surl.li/prsoy> (дата звернення: 05.11.2025).
9. Цільмак О. Складові структури компетентностей. Наука і освіта. 2009. № 1-2. С. 128-134.
10. Щур В. Формування методичної компетентності майбутніх учителів початкових класів у педагогічному коледжі. Дисер. на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 011. Одеса, 2024. 337 с.
11. Бахмат Н. Методична компетентність вчителя в умовах інклюзивного навчання. New Inception. Чернігів, 2022. №1-2 (7-8). С. 52-61.

12. Заболотний В. Методична компетенція майбутнього учителя фізики як важлива складова професійної компетентності. Проблеми підготовки сучасного вчителя. Умань, 2013. №7. С. 156-161.

13. Матяш О. Теоретико-методичні засади формування методичної компетентності майбутнього вчителя математики до навчання учнів геометрії : монографія. Вінниця, 2013. 450 с.

14. Фенцик О. Формування методичної компетентності студентів. Міжнародний науковий журнал Інтернаука. Київ, 2018. №2 (1). С. 51-52.

15. Сорочан Т. Професіоналізм керівника школи: експериментальна система розвитку його управлінської діяльності. Директор школи, ліцею, гімназії. 2015. № 5. С. 79-86.

16. Толочко С. Теоретичні й методичні засади формування науково-методичної компетентності викладачів у системі післядипломної педагогічної освіти : дис. ...д-ра пед. наук : 13.00.04. Київ, 2019. 574 с.

17. Везетіу К. Науково-методична компетентність у сучасній педагогічній парадигмі. URL: <http://surl.li/prrhf> (дата звернення: 13.10.2025).

18. Шевченко М. Формування інклюзивної компетентності майбутніх учителів фізичної культури у професійній підготовці. Дис. д-ра філос. 015. 2023. Одеса : Державний заклад «Південноукраїнський національний педагогічний університет ім. К. Д. Ушинського». 186 с. URL: <https://pdpu.edu.ua/doc/vr/2023/shevchenko/disertacia.pdf>

19. Мороз О. Теоретичні засади визначення й обґрунтування понять «методична компетентність», «навчально-методична компетентність», «науково-методична компетентність». Інноваційні моделі розвитку науково-методичної компетентності педагогів професійної і фахової передвищої освіти: досвід, проблеми, перспективи: зб. матеріалів міжнар. конф. з онлайн-трансляцією (м. Запоріжжя, 20 травня 2021 року). Запоріжжя, 2021 С. 56-61.

20. Зелінга Ю. Формування наукового світогляду майбутніх учителів природничо-математичних спеціальностей у професійній підготовці. Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису. Дисертація на здобуття

наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 011 Освітні, педагогічні науки. Державний заклад «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського». Одеса, 2024.