



**Педагогічна освіта**

**УДК 37.091**

**DOI <https://doi.org/10.5281/zenodo.18526725>**

**Методологічні підходи до дослідження формування кадрового потенціалу  
кафедр музично-педагогічного профілю в закладах вищої освіти**

**Кабушка Олександр Михайлович**

аспірант кафедри публічної служби та управління навчальними й соціальними  
зкладами, Навчально-науковий інститут публічного управління,  
адміністрування та післядипломної освіти, 46000, Україна, м. Тернопіль,  
майдан Перемоги, 3

**Прийнято: 15.01.2026 | Опубліковано: 30.01.2026**

***Анотація:** У статті обґрунтовано систему методологічних підходів до дослідження формування кадрового потенціалу кафедр музично-педагогічного профілю в закладах вищої освіти. Актуальність теми зумовлена трансформаціями вищої освіти, зростанням вимог до якості підготовки майбутніх учителів музичного мистецтва, змінами академічного ринку праці та необхідністю забезпечення сталого відтворення науково-педагогічних кадрів. У сучасних дослідженнях проблематика формування кадрового потенціалу переважно розглядається на рівні закладу вищої освіти або системи освіти загалом, тоді як рівень кафедри, де безпосередньо здійснюються добір, професійна соціалізація, наставництво та розвиток викладачів, залишається недостатньо концептуалізованим.*

*Метою статті є обґрунтування методологічних підходів до дослідження формування кадрового потенціалу кафедр музично-педагогічного профілю з урахуванням специфіки поєднання педагогічної, мистецько-виконавської та*



науково-методичної діяльності. Методологічну основу дослідження становлять системний, синергетичний, ресурсний, інституційний, компетентнісний, аксіологічний, соціокультурний, модернізаційний та порівняльно-змістовий підходи. Їх комплексне застосування дозволяє розглядати кадровий потенціал кафедри як динамічну підсистему закладу вищої освіти, що формується в процесі взаємодії кадрових процедур, професійного розвитку викладачів, організаційної культури та зовнішніх освітніх чинників.

Результати дослідження полягають у визначенні методологічного каркаса, який забезпечує цілісне вивчення формування кадрового потенціалу кафедр музично-педагогічного профілю та уможлиблює поєднання кількісних і якісних параметрів кадрового аналізу. У висновках доведено, що багатовимірною методологією дозволяє уникнути редукації кадрового потенціалу до формальних показників і сприяє глибшому розумінню механізмів його відтворення в умовах сучасних викликів вищої мистецько-педагогічної освіти.

**Ключові слова:** кадровий потенціал, формування кадрового потенціалу, кафедра, музично-педагогічна освіта, методологічні підходи, заклад вищої освіти.

## **Methodological approaches to the study of the formation of human resources potential of music and pedagogical departments in higher education institutions**

**Kabushka Oleksandr**

PhD student, Department of public service and management of educational and social institutions, Educational and research institute of public administration, administration and postgraduate education, 3 Peremohy Square, Ternopil, 46000, Ukraine.



**Abstract:** *The article substantiates a system of methodological approaches to studying the formation of the human resources potential of music and pedagogical departments in higher education institutions. The relevance of the topic is determined by transformations in higher education, the growing requirements for the quality of training of future music teachers, changes in the academic labor market, and the need to ensure the sustainable reproduction of academic and teaching staff. In contemporary research, the issue of human resources potential formation is predominantly examined at the level of the higher education institution or the education system as a whole, whereas the departmental level-where recruitment, professional socialization, mentoring, and staff development are directly implemented-remains insufficiently conceptualized.*

*The purpose of the article is to substantiate methodological approaches to studying the formation of the human resources potential of music and pedagogical departments, taking into account the specific integration of pedagogical, artistic-performing, and scientific-methodological activities. The methodological framework of the study includes systemic, synergistic, resource-based, institutional, competency-based, axiological, sociocultural, modernization, and comparative-content approaches. Their integrated application makes it possible to consider the department's human resources potential as a dynamic subsystem of a higher education institution, formed through the interaction of staffing procedures, professional development of teaching staff, organizational culture, and external educational factors.*

*The results of the study consist in defining a methodological framework that ensures a holistic examination of the formation of the human resources potential of music and pedagogical departments and enables the integration of quantitative and qualitative parameters of personnel analysis. The conclusions demonstrate that a multidimensional methodology helps to avoid reducing human resources potential to formal indicators and contributes to a deeper understanding of the mechanisms of its*



*reproduction under the contemporary challenges faced by higher artistic and pedagogical education.*

*Keywords: human resources potential; formation of human resources potential; department; music and pedagogical education; methodological approaches; higher education institution.*

**Постановка проблеми.** Сучасні трансформаційні процеси у сфері вищої освіти зумовлюють зростання вимог до якості підготовки фахівців, професійної мобільності викладачів і результативності освітньої діяльності кафедр як базових структурних підрозділів закладів вищої освіти. У цих умовах особливого значення набуває проблема формування кадрового потенціалу кафедр, зокрема музично-педагогічного профілю, діяльність яких поєднує педагогічні, науково-методичні та мистецько-виконавські компоненти.

Незважаючи на наявність нормативних вимог до кадрового забезпечення освітніх програм, реальна спроможність кафедр підтримувати стабільний і конкурентоспроможний кадровий склад значною мірою залежить від ефективності внутрішніх управлінських механізмів, умов професійного розвитку викладачів, ціннісних орієнтацій академічного середовища та здатності кафедри адаптуватися до змін зовнішнього освітнього й соціокультурного контексту. Відсутність цілісного методологічного підходу до аналізу цих процесів призводить до фрагментарного розуміння кадрового потенціалу, зведення його до кількісних показників і ускладнює розроблення ефективних стратегій кадрового розвитку.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Сучасна наукова методологія характеризується різноманітністю підходів до дослідження складних об'єктів та процесів. Аналіз наукових праць останніх років демонструє, що дослідники все частіше звертаються до комплексного застосування різних методологічних стратегій. Ці методологічні орієнтири не просто співіснують у науковому



дискурсі, а формують взаємодоповнювальну систему інструментів пізнання, що дозволяє досягнути багатовимірності досліджуваних феноменів.

В. І. Кеменяш обґрунтовує, що системний підхід дозволяє сприймати та аналізувати об'єкт дослідження як цілісну систему, розуміючи роль і місце кожного елемента у загальній структурі та взаємодії з іншими компонентами. Особливо важливим є те, що дослідниця наголошує на методологічній специфіці системного підходу, яка полягає у виявленні механізмів утворення складного об'єкта з певних складових та їх взаємодії [1, с. 43].

Синергетичний підхід у сучасних наукових дослідженнях постає як логічне продовження та поглиблення системної методології, спрямоване на осмислення процесів самоорганізації та нелінійного розвитку складних систем. Синергетичні категорії акцентують увагу на перехідних моментах, невизначеності, поліваріантності шляхів розвитку та ймовірності прогнозів. Це положення розвивається в дослідженні О. Чикурової, яка визначає цей підхід як метод міждисциплінарних досліджень у рамках системного підходу, в основі якого лежить принцип розвитку [2, с. 22].

Компетентнісний підхід у наукових дослідженнях останніх років утверджується як провідна методологічна стратегія у сфері професійної освіти, відображаючи парадигмальний зсув від знанневої до діяльнісної моделі підготовки фахівців. Н. М. Погранична, Н. В. Савчук, Г. М. Акопян у своєму дослідженні компетентнісного підходу у вищій освіті констатують, що професійна компетентність фахівця являє собою складну цілісну інтелектуальну, професійно-особистісну конструкцію, яка формується в процесі професійної підготовки, проявляється, розвивається та вдосконалюється у професійній діяльності [3, с. 9].

Ресурсний підхід у сучасних наукових дослідженнях відображає методологічний поворот від дефіцитарної моделі осмислення людських можливостей до концепції актуалізації внутрішніх потенціалів особистості та



організації. На думку Т. Е. Швець, ресурсний підхід дозволяє здійснювати цільове планування розвитку не лише з позицій сьогодення, а й із позицій перспективи, спираючись на зону близьких і далеких можливих змін, здійснюючи варіативне прогнозування; він сприяє формуванню мотивації до успішної діяльності, становленню системи ціннісних орієнтирів та інтенсивному формуванню спеціальних здібностей, пов'язаних із професіоналізацією [4, с. 45].

Інституційний підхід у сучасних наукових дослідженнях утверджується як потужний методологічний інструмент аналізу соціально-економічних систем через призму інституційних структур, норм та механізмів їх функціонування. Дослідження функцій та ролі інституціонального середовища в забезпеченні цілей розвитку суспільства, опубліковане в Українському економічному часопису, демонструє, що інституціональний підхід дозволяє виявити складні взаємозв'язки між формальними та неформальними інститутами в процесі соціально-економічного розвитку [5, с. 163]. Автори переконливо доводять, що хоча в сучасній науковій літературі функції інституціонального середовища розглянуті досить докладно, вказане питання остаточно не закрито, а перелік функцій потребує розширення на основі авторського визначення сутності інституціонального середовища. Особливо важливим є те, що дослідники наголошують на необхідності врахування структурних особливостей інституціонального середовища як на макро-, так і на мікрорівні.

Аксіологічний підхід у наукових дослідженнях останніх років позиціонується як провідна методологічна стратегія у сфері гуманітарних наук, орієнтуючи дослідження на ціннісні виміри соціальних, культурних та освітніх феноменів. Р. Г. Довгаль доводить, що аксіологічний підхід розглядається як гуманістичний напрямок філософії освіти, теоретичні положення якого обґрунтовують концепцію розвитку світу й людини в єдиній системі цінностей, відносин, оцінок і ціннісних орієнтацій, заснованих на ідеї гармонізації [6]. Автор наголошує, що професійна підготовка педагогів у контексті



аксіологічного підходу стає умовою залучення до духовних основ і розвитку соціокультурних професійно-особистісних особливостей. Особливого значення набуває те, що аксіологічний підхід забезпечує глибинне внутрішнє наповнення професійної підготовки, спрямовуючи її на формування не лише фахівця, а й особистості з високими моральними орієнтирами.

Концептуальні основи аксіологічного підходу поглиблюються в дослідженні С. І. Ткачова та соавторів, які визначають аксіологічний підхід як науково-методологічне підґрунтя сучасного педагогічного дослідження [7, с. 15]. Автори констатують, що серед низки теоретико-методологічних підходів до дослідження педагогічних проблем чільне місце займає аксіологічний підхід, причому його роль у методології педагогіки з кожним роком тільки зростає. Дослідники переконливо демонструють, що науковці інтерпретують поняття "аксіологічний підхід" по-різному, однак спільним є розуміння його як філософсько-педагогічної стратегії, яка ґрунтується на ідеї пріоритету загальнолюдських цінностей і самоцінності кожної особистості.

Соціокультурний підхід у сучасних наукових дослідженнях постає як методологічна стратегія, що дозволяє осмислювати соціальні феномени крізь призму взаємодії соціальності та культури. О. О. Черниш акцентує увагу на розумінні соціокультурного середовища як рушійної сили, що активізує процеси самоперетворення особистості. Дослідник обґрунтовує, що соціокультурний підхід дозволяє враховувати різноманітність інститутів соціалізації, кожен з яких виконує специфічні функції у процесі соціалізації [8, с. 13].

Модернізаційний підхід у наукових дослідженнях останніх років позиціонується як методологічна стратегія осмислення процесів оновлення, трансформації та якісних змін у різних сферах суспільного життя. Монографічне дослідження теоретичних та методичних основ модернізації механізмів підвищення дослідницької спроможності університетів України демонструє, що модернізаційні зміни спрямовані на те, щоб зробити наукові знання відкритими,



загальнодоступними та придатними для багаторазового використання, розширити наукову співпрацю та обмін інформацією на благо науки та суспільства [9, с. 130].

Застосування модернізаційного підходу в педагогічних дослідженнях простежується в аналізі впровадження проєктних технологій в освітній процес, де модернізація освіти розглядається як процес оновлення змісту, форм та методів навчання [10, с. 95]. Особливого значення набуває те, що модернізаційний підхід орієнтує на якісні зміни у формуванні особистісних якостей фахівців, таких як відповідальність, самостійність, креативність та ініціативність.

Порівняльно-змістовий підхід, хоча й менш експлікований у сучасних наукових дослідженнях порівняно з іншими методологічними стратегіями, набуває особливого значення в контексті компаративних досліджень та аналізу змістових характеристик феноменів у різних контекстах. Автори застосовують порівняльний аналіз для виявлення кращих практик та механізмів, що можуть бути адаптовані до українських умов. Принциповим є те, що порівняльно-змістовий підхід дозволяє не просто зіставляти різні об'єкти, а й виявляти глибинні закономірності та принципи, що лежать в основі їх функціонування. Такий підхід дозволяє виявити не лише формальні, а й змістові відмінності між явищами, що позначаються близькими термінами.

Проведений аналіз дозволяє констатувати, що сучасна наукова методологія характеризується посиленням тенденцій до інтеграції різних підходів, коли дослідники вдаються не до вибору одного провідного підходу, а до конструювання комплексних методологічних стратегій.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Попри наявність значної кількості досліджень, невирішеними залишаються питання методологічної інтеграції різних підходів у вивченні формування кадрового потенціалу кафедри як цілісної системи. Недостатньо розкрито механізми



поєднання кількісних характеристик кадрового складу з якісними параметрами професійної, творчої та ціннісної діяльності викладачів.

**Формулювання цілей статті (постановка завдання).** Метою статті є обґрунтування методологічних засад дослідження формування кадрового потенціалу кафедр музично-педагогічного профілю в закладах вищої освіти на основі інтеграції системного, синергетичного, ресурсного, компетентнісного, аксіологічного, соціокультурного, інституційно-управлінського, порівняльно-змістового та модернізаційного підходів.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Методологія дослідження формування кадрового потенціалу кафедр музично-педагогічного профілю ґрунтується на інтеграції теоретичних підходів і відповідних їм дослідницьких методів, що забезпечують цілісне вивчення цього процесу на рівні структурного підрозділу закладу вищої освіти.

Системний підхід ґрунтується на положеннях загальної теорії систем, відповідно до яких будь-який об'єкт у ході наукового аналізу розглядається як складне, багаторівневе утворення, що має внутрішню структуру та водночас є складовою ширшої системи вищого порядку. Такий підхід передбачає врахування взаємозв'язків між елементами об'єкта, а також його функціонування в межах надсистеми, що визначає загальні умови розвитку та взаємодії компонентів [11, с. 33].

Застосування системного підходу в освітніх дослідженнях спрямовує на виявлення характеру та типів взаємозв'язків між структурними елементами такого складного явища, як педагогічний процес у закладі вищої освіти, який функціонує відповідно до власних внутрішніх закономірностей і специфічних механізмів розвитку [12, с. 123].

Системний підхід дає змогу розглядати кафедру музично-педагогічного профілю як цілісну підсистему закладу вищої освіти, у межах якої формування кадрового потенціалу здійснюється через взаємодію кадрових, освітніх,



наукових і мистецьких компонентів. Кадровий потенціал у цьому підході постає як результат узгодженого функціонування елементів добору, адаптації, професійного розвитку та оцінювання діяльності викладачів.

Методично системний підхід реалізується через структурно-функціональний аналіз, який дозволяє виокремити основні складові кадрового потенціалу кафедри та з'ясувати їх функціональне призначення. Застосування моделювання дає змогу побудувати узагальнену модель формування кадрового потенціалу кафедри, визначити зв'язки між елементами та окреслити можливі напрями їх оптимізації, що відповідає комплексному аналізу науково-педагогічного потенціалу закладів вищої освіти, обґрунтованому у вітчизняних дослідженнях [13, с. 68].

Синергетичний підхід розглядає освітні та організаційні процеси як нелінійні, такі, що здатні до самоорганізації, появи «нових якостей» унаслідок взаємодії елементів системи [14, с. 83].

Синергетичний підхід дозволяє інтерпретувати формування кадрового потенціалу кафедри як нелінійний процес, що розгортається в умовах відкритого освітнього середовища. Для музично-педагогічних кафедр це особливо актуально, оскільки значна частина професійного розвитку відбувається через спільну творчу та педагогічну діяльність. У методичному плані синергетичний підхід реалізується через аналіз взаємодії між викладачами в межах кафедри, зокрема у процесах наставництва, колективного музикування, підготовки мистецьких проєктів і міждисциплінарної співпраці [15, с. 128].

Ресурсний підхід у трактуванні вітчизняних науковців розглядається як методологічна орієнтація, що зосереджується на аналізі ресурсів як ключових чинників, які одночасно виступають джерелом забезпечення діяльності та визначають її межі й обмеження [16, с. 19]. Поширення ресурсного підходу в дослідженнях взаємодії різнорідних об'єктів зумовлене його здатністю інтегрувати аналіз зовнішніх вимог середовища та внутрішнього потенціалу



системи, який забезпечує реагування на ці вимоги. Завдяки цьому ресурсний підхід дозволяє комплексно оцінювати можливості розвитку об'єкта, враховуючи як обмежувальні чинники, так і наявні резерви, що можуть бути задіяні для досягнення поставлених цілей [17, с. 120].

Ресурсний підхід розглядає кадровий потенціал як стратегічний нематеріальний ресурс кафедри, що забезпечує її освітню та мистецьку спроможність. У цьому контексті важливим є не лише фіксування наявного кадрового складу, а й аналіз можливостей його розвитку.

Методично ресурсний підхід реалізується через аналіз кадрових ресурсів, який охоплює вивчення рівня кваліфікації викладачів, їх виконавського та науково-методичного досвіду, участі в підвищенні кваліфікації та творчих проєктах. Застосування контент-аналізу документів (індивідуальних планів, звітів кафедри, програм професійного розвитку) дозволяє оцінити динаміку накопичення кадрового потенціалу. Така методична логіка відповідає концепціям безперервного професійного розвитку науково-педагогічних працівників [18, с. 12].

Компетентнісний підхід орієнтує освітній процес як на засвоєння регламентованого обсягу знань, умінь й навичок, визначених стандартами підготовки, так і на цілеспрямоване становлення та розвиток здатності особистості ефективно діяти на практиці, самостійно приймати рішення й креативно використовувати набутий теоретичний і професійний досвід у різноманітних життєвих і професійних контекстах [19, с. 242].

Зазначений підхід ґрунтується на врахуванні індивідуального попереднього досвіду особистості та створює передумови для формування її автономності, адаптивності й гнучкості у реагуванні на суспільні та професійні трансформації. Він сприяє розвитку вміння оперативно орієнтуватися в нових ситуаціях, самостійно обирати оптимальні способи розв'язання поставлених завдань і усвідомлювати особисту відповідальність за прийняті рішення. У



такому контексті людина набуває здатності виявляти ініціативність, соціальну активність і результативність як у професійній діяльності, так і в реалізації громадянської позиції, утверджуючи себе як компетентного фахівця та відповідального члена суспільства [20, с. 196].

Компетентнісний підхід дозволяє розглядати кадровий потенціал через систему професійних компетентностей викладачів музично-педагогічного профілю. У межах цього підходу важливим є встановлення відповідності між компетентнісним профілем викладача та завданнями освітньої програми. Компетентнісний підхід у дослідженні кадрового потенціалу доцільно реалізовувати через аналіз освітніх програм, вимог до професійної діяльності й професійних профілів викладачів, зафіксованих у нормативних документах. Це дає змогу обґрунтувати параметри кадрового резерву та критерії готовності до виконання викладацьких функцій у закладі вищої освіти [21, с. 998].

Аксіологічний підхід трактується як напрям педагогічного знання, у межах якого освітні явища аналізуються крізь призму цінностей, що визнають людину найвищою соціальною цінністю, а освіту – значущим самодостатнім феноменом. Реалізація аксіологічного підходу в освіті передбачає утвердження ціннісних орієнтирів, спрямованих на розвиток особистості, гуманізацію навчально-виховного процесу та усвідомлення суспільної значущості освіти як культурного й духовного надбання [22, с. 162].

Зміст аксіологічного підходу конкретизується через систему базових аксіологічних принципів, серед яких виокремлюються принцип рівноправності філософських світоглядних позицій у межах спільної гуманістичної системи цінностей; принцип рівнозначного поєднання традиційності та творчості, що передбачає осмислене використання надбань минулого й орієнтацію на духовні пошуки сучасності та майбутнього; принцип екзистенційної рівності особистостей, а також утвердження соціокультурного прагматизму замість теоретичних дискусій щодо першооснов цінностей [23, с. 57].



Аксіологічний підхід спрямовує дослідження на виявлення ціннісних орієнтацій, що лежать в основі кадрової політики кафедри. Для музично-педагогічного профілю особливого значення набувають цінності мистецької культури, педагогічної відповідальності та творчої свободи. Методично аксіологічний підхід реалізується через якісний аналіз нормативних і програмних документів, а також через інтерпретаційний аналіз професійних наративів викладачів, зафіксованих у звітах, інтерв'ю чи анкетах відкритого типу. Це дозволяє встановити, яким чином цінності транслуються в кадровій практиці кафедри, що відповідає європейським підходам до музично-педагогічної освіти (EAS, EMU, AEC).

Соціокультурний підхід розглядає персонал як носіїв цінностей, норм, традицій та культурних кодів, що впливають на продуктивність та атмосферу в організації. Він осмислює формування кадрового потенціалу як процес включення викладача в академічну й мистецьку спільноту кафедри. У цьому підході важливими є неформальні механізми соціалізації, передачі традицій і професійних норм [24, с. 92]. Методично соціокультурний підхід реалізується через аналіз практичної діяльності структурного підрозділу закладу вищої освіти, вивчення форм наставництва та аналіз мереж професійної взаємодії. Застосування порівняльного аналізу дозволяє виявити специфіку соціокультурного середовища кафедр музично-педагогічного профілю порівняно з іншими кафедрами закладу вищої освіти.

Інституційно-управлінський підхід фокусує увагу на формальних правилах і процедурах, що регламентують формування кадрового потенціалу кафедри. До них належать конкурсні процедури, системи оцінювання та політики професійного розвитку. Методично цей підхід реалізується через аналіз управлінських документів, порівняння кадрових політик та аналіз нормативної бази, що регулює діяльність кафедр. Такий підхід узгоджується з дослідженнями управління кадровим забезпеченням закладів вищої освіти.



Порівняльно-змістовий підхід – це метод аналізу, що передбачає виявлення, класифікацію, вимірювання та інтерпретацію подібностей і відмінностей між управлінськими практиками, системами, структурами та процесами [25, с. 66]. Даний підхід реалізується через зіставлення моделей формування кадрового потенціалу в різних типах закладів вищої освіти, що дозволяє виявити спільні тенденції й специфічні риси.

Модернізаційний підхід являє собою парадигму, спрямовану на вдосконалення, оновлення та приведення системи управління у відповідність до сучасних вимог, техніко-економічного рівня та соціальних стандартів [26]. У контексті дослідження формування кадрового потенціалу закладу вищої освіти модернізаційний підхід дає змогу розглядати кадрові процеси як такі, що перебувають у стані постійного оновлення та адаптації до змінних зовнішніх і внутрішніх умов функціонування освітньої системи. Його застосування орієнтує дослідника на аналіз того, наскільки існуючі підходи до управління персоналом, підготовки й розвитку науково-педагогічних працівників відповідають сучасним вимогам освітньої політики, техніко-економічного розвитку суспільства та соціальних стандартів.

Застосування модернізаційного підходу в дослідженні дозволяє зосередити увагу на аналізі управлінських рішень і організаційних механізмів, спрямованих на оновлення кадрової політики, зокрема в частині професійного розвитку науково-педагогічних працівників, формування кадрового резерву, запровадження нових моделей мотивації та кар'єрного зростання. Важливим аспектом такого аналізу є виявлення невідповідностей між задекларованими цілями модернізації освіти та реальними можливостями кадрової системи закладу вищої освіти забезпечувати їх реалізацію.

**Висновки.** Проведене дослідження показало, що застосування системного підходу забезпечує розгляд кафедри як підсистеми закладу вищої освіти з власною структурою та функціями. Синергетичний підхід дозволяє врахувати



нелінійний характер професійного розвитку та роль колективної творчої діяльності. Ресурсний і компетентнісний підходи акцентують увагу на кадровому потенціалі як стратегічному нематеріальному ресурсі та сукупності професійних компетентностей викладачів. Аксіологічний і соціокультурний підходи розкривають значення цінностей, традицій і культурних норм у формуванні кадрової політики кафедри. Інституційно-управлінський, порівняльно-змістовий і модернізаційний підходи дозволяють аналізувати нормативні, організаційні та трансформаційні чинники кадрового розвитку.

Отримані результати свідчать про доцільність комплексного методологічного підходу до дослідження формування кадрового потенціалу кафедр музично-педагогічного профілю та створюють підґрунтя для подальших емпіричних досліджень.

### **Список використаних джерел**

1. Кеменяш В. І. Системний підхід до організації змішаного навчання у професійній правничій освіті: управлінський та педагогічний виміри. *Педагогічна Академія: наукові записки*. 2025. № 17, С.25-44.

2. Чикурова О. Синергетичний підхід як методологічна основа теорії самоорганізації навчальної діяльності учнів початкової школи. *Наукові записки. Серія: педагогіка*. 2021. № 2, С. 21-28.

3. Погранична Н. М., Савчук Н. В., Акопян Г. М. Компетентнісний підхід у вищій освіті: інтеграція теорії та практики в підготовці фахівців. *Академічні візії*. 2025. № 41, С. 1-11.

4. Швець Т. Е. Ресурсний підхід у реалізації тьюторингу в системі середньої освіти. *Інноваційна педагогіка*. 2023. Т. 1, № 56, С. 42-46.

5. Федорова Н. Функції та роль інституціонального середовища в забезпеченні цілей розвитку суспільства. *Український економічний часопис*. 2024. № 6, С. 158-166.



6. Довгаль Р. Г. Аксіологічний підхід як основа формування ціннісних орієнтирів майбутніх педагогів професійного навчання. *Педагогічна Академія: наукові записки*. 2025. № 18. URL : <https://doi.org/10.5281/zenodo.15742256>
7. Ткачов С. І., Ткачова Н. О., Чирва Я. О. Аксіологічний підхід як науково-методологічне підґрунтя сучасного педагогічного дослідження. *Педагогіка*. 2024. № 94, С. 11-17.
8. Черниш О. О. Методологічні засади проблеми соціалізації особистості в умовах соціокультурних трансформацій. *Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка*. 2021. № 1 (339), Ч. II, С. 5-15.
9. Луговий В., Драч І., Петроє О. Теоретичні та методичні основи модернізації механізмів підвищення дослідницької спроможності університетів України у контексті імплементації концепції «Відкрита наука» : монографія. Київ : Інститут вищої освіти НАПН України, 2023. 173 с.
10. Нікітченко Л. О. Використання проєктних технологій в сучасній практиці підготовки майбутніх учителів біології до дослідницької діяльності. *Вісник Слов'янського педагогічного університету*. 2025. № 75, С. 88-97.
11. Шабанова Ю. О. Системний підхід у вищій школі : підручник. Київ : НГУ, 2014. 120 с.
12. Волкова С. Є., Мельник О. Ф., Шемет О. Ф. Дотримання вимог системного підходу в організації виховної роботи в закладі фахової передвищої освіти. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова*. 2021. № 1, С. 122-128.
13. Теоретичні основи і механізми розвитку науково-педагогічного потенціалу університетів України у контексті розширення інституційної автономії та в умовах воєнного стану : монографія / Ю. Скиба, О. Жабенко, О. Отич, Г. Чорнойван, О. Ярошенко; за ред. Ю. Скиби. Київ : Інститут вищої освіти НАПН України, 2022. 99 с.
14. Вознюк О. В. Синергетичний підхід до організації педагогічної творчості. *Синергетика і творчість*. 2011. № 1, С. 82-91.



15. Професійний розвиток педагогічних і науково-педагогічних працівників в умовах відкритої освіти / Л. М. Сергєєва, Н. П. Муранова, С. М. Микитюк та ін. : методичний посібник. Чернівці : Видавничий дім «Букрек», 2023. 218 с.
16. Безверхнюк Т. М. Еволюція основних ідей та напрями розвитку ресурсного підходу. *Держава та регіони*. 2010. № 3, С. 18-23.
17. Баб'як М. М., Хомош Ю. С. Ресурсний підхід у сучасному менеджменті. *Економіка і суспільство*. 2016. № 3, С. 119-122.
18. Лук'янова Л. Б. Концепція професійного та особистісного розвитку науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти. Київ : ПООД імені Івана Зязюна НАПН України, 2025. 32 с.
19. Рудніцька К. В. Сутність понять «компетентнісний підхід», «компетентність», «компетенція», «професійна компетентність» у світлі сучасної освітньої парадигми. *Науковий вісник Ужгородського університету*. 2016. № 1 (38), С. 241-244.
20. Шаров С. Компетентнісний підхід: переваги, структура та особливості. *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. Педагогічні науки*. 2018. № 4, С. 194-199.
21. Анічкіна О. В. Професія викладача закладу вищої освіти: нормативні вимоги, структура, зміст, особливості підготовки. *Наукові інновації та передові технології*. 2025. № 5 (45), С. 990-1002.
22. Бірюк Л., Пішун С. Аксіологічний підхід до формування професійно спроможної особистості. *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2022. Т. 1. № 56, С. 161-166.
23. Рогова О. Г. Аксіологічний аспект гуманітарної парадигми освіти. *Грані*. 2010. № 4 (72), С. 56-59.



24. Товканець Г. В. Педагогічна освіта і професійна підготовка в сучасному соціокультурному середовищі : монографія. Мукачево : Редакційно-видавничий центр МДУ, 2018. 302 с.

25. Цюра С. Б. Методологія порівняльних педагогічних досліджень: принципи, особливості. *Український педагогічний журнал*. 2015. № 4, С. 65-72.

26. Овечкіна О. А. Методологічні конструкти дослідження процесів самоорганізації системних об'єктів. *Ефективна економіка*. 2020. № 4, URL: [http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/4\\_2020/97.pdf](http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/4_2020/97.pdf)