УДК 37

Мурадова Н.

магистрант

Бакинский славянский университет

(г. Баку, Азербайджан)

СОВРЕМЕННЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ МЕТОДОЛОГИЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Аннотация: *в статье рассматриваются современные направления развития методической компетентности руководителей образовательных учреждений, теоретические и практические основы этого процесса. Структурные и содержательные изменения, происходящие в современной системе образования, требуют непрерывного совершенствования профессиональных знаний, педагогических навыков и управленческих компетенций руководителей. В исследовании анализируется сущность методической компетентности, ее роль в эффективном управлении образовательным учреждением, применение инновационных педагогических подходов и возможности, создаваемые цифровыми технологиями. Обосновывается важность непрерывного профессионального образования, наставничества, обмена опытом, рефлексивного управления и организационной среды, основанной на сотрудничестве, в развитии методической деятельности руководителей.*

Ключевые слова: *методическая компетентность руководителя, управление образовательным учреждением, непрерывное профессиональное образование, инновационный педагогический подход, цифровая технология, рефлексивное управление.*

Повышение качества образования, эффективная организация педагогического процесса, поддержка профессионального развития учителей и применение инновационных образовательных технологий повышают значимость методической компетентности в деятельности руководителей образовательных учреждений. Если в традиционных моделях управления

деятельность руководителя в основном была связана с административным контролем, решением организационных вопросов и выполнением нормативных требований, то в современном управлении образованием на первый план выходят педагогическое руководство, методическая поддержка, стратегическое планирование и непрерывная оценка качества преподавания.

Эффективное управление образовательным учреждением не ограничивается только правильным распределением материально-технических ресурсов и координацией организационной деятельности. Этот процесс также включает в себя руководство методической деятельностью учителей, анализ результатов обучения, применение педагогических инноваций и формирование профессиональной среды, основанной на сотрудничестве в школе. В таких условиях методическая компетентность руководителя является одним из важных профессиональных качеств, влияющих на реализацию стратегии развития образовательного учреждения.

В докладе ЮНЕСКО «Глобальный мониторинг образования за 2024/2025 год: Лидерство в образовании – Лидерство в обучении» выделены ключевые области лидерства в образовании, такие как ориентация на обучение, укрепление сотрудничества, развитие институционального потенциала и управление результатами образования. Согласно основному подходу доклада, лидер в образовании должен быть не только менеджером, выполняющим административные функции, но и педагогическим лидером, направляющим совершенствование образовательного процесса [2,с.50].

В этом контексте развитие методической компетентности руководителей образовательных учреждений имеет большое значение для повышения качества педагогической деятельности, формирования инновационной культуры управления в образовательных учреждениях и создания механизмов непрерывного профессионального развития.

Методологическая компетентность подразумевает способность руководителя образовательного учреждения выявлять, анализировать и совершенствовать содержание педагогического процесса, методы обучения,

механизмы оценки и потребности учителей в профессиональном развитии. Эта концепция подразумевает не только приобретение теоретических педагогических знаний, но и целенаправленное применение этих знаний в реальных условиях управления. Методически компетентный руководитель должен уметь выявлять существующие проблемы в учебном процессе, определять причины их возникновения, оказывать профессиональную поддержку учителям и оценивать результаты педагогической деятельности.

Методическая компетентность формируется на основе взаимодействия педагогических, организационных, аналитических, коммуникативных, технологических и рефлексивных навыков. Педагогическая составляющая включает знание руководителем учебной программы, стратегий обучения, методов преподавания и подходов к оцениванию. Организационная составляющая связана с планированием методической деятельности, установлением сотрудничества между учителями и координацией мероприятий по повышению квалификации. Аналитическая составляющая предполагает систематический анализ результатов обучения, деятельности учителя и проблем, возникающих в процессе обучения.

Коммуникативная составляющая определяется способностью руководителя эффективно общаться с учителями, учениками, родителями и другими заинтересованными сторонами. Технологическая составляющая связана с использованием цифровых образовательных инструментов, электронного управления данными и применением современных технологий обучения. Рефлексивная составляющая включает способность руководителя объективно оценивать свою работу, анализировать результаты принимаемых решений и вносить соответствующие изменения в свою профессиональную деятельность [4,с.49].

В исследованиях ОЭСР по вопросам школьного руководства важными управленческими функциями руководителей школ определяются: руководство учебно-воспитательным процессом, участие в профессиональном развитии учителей, содействие методическому сотрудничеству и укрепление школьной

учебной среды. В частности, управленческий подход, основанный на педагогическом лидерстве, создает благоприятные условия для профессионального сотрудничества учителей и совместного анализа педагогического опыта.

Формирование методической компетентности руководителя — непрерывный процесс. Развитие педагогической деятельности, внедрение новых образовательных стандартов, изменения индивидуальных потребностей учащихся в обучении и широкое использование цифровых технологий требуют от руководителя регулярного обновления имеющихся знаний и навыков. Поэтому методическую компетентность следует рассматривать не как фиксированное профессиональное качество, а как динамическую систему компетенций, развивающуюся на основе опыта, обучения, рефлексии и практической деятельности.

Одним из современных направлений развития методической компетентности руководителей образовательных учреждений является применение модели педагогического лидерства. Педагогическое лидерство подразумевает, что лидер сосредотачивает внимание не только на административной деятельности, но и на качестве преподавания, профессиональном развитии учителей и улучшении результатов обучения учащихся [1,с.27].

В этой модели руководитель выступает в роли лидера, направляющего развитие педагогической деятельности, сотрудничающего с учителями и определяющего общие образовательные цели школы, а не в роли наблюдателя со стороны. Одной из важных особенностей педагогического руководства является трансформация обратной связи об эффективности работы учителей из административного инструмента оценки в механизм профессионального развития.

В то время как в традиционном подходе основная цель наблюдения за уроками заключается в выявлении недостатков в работе учителя и подготовке соответствующего отчета, в ориентированном на развитие подходе результаты

наблюдения используются для улучшения методов обучения. Во время наблюдения за уроком руководитель может анализировать, как учитель определяет цели обучения, уровень участия учащихся в уроке, целесообразность используемых методов, дифференцированные возможности обучения и организацию формирующего оценивания.

Например, если замечено, что учитель в основном использует объяснительный метод обучения на уроке, а учащиеся мало участвуют в обсуждении, руководитель должен совместно с учителем исследовать причины проблемы, рассмотреть возможности применения интерактивных методов и отслеживать результаты изменений на следующих уроках. Такой подход может уменьшить страх учителя перед оцениванием, укрепить профессиональное сотрудничество и создать условия для более эффективной организации методической поддержки.

Развитие педагогического лидерства требует от лидера знания содержания учебного плана, оценки междисциплинарных связей, выявления методических потребностей учителей и формулирования целей развития на основе результатов обучения школы. При этом лидер должен создавать в коллективе отношения, основанные на взаимном доверии, поддерживать инициативу учителей и обеспечивать их участие в принятии решений.

В современных научных подходах также особенно важно, чтобы педагогическое лидерство не ограничивалось деятельностью только одного человека. Согласно модели распределенного лидерства, ответственность за повышение качества обучения может быть функционально распределена между директором, заместителями директора, заведующими методическими подразделениями и учителями. В этом случае главной задачей лидера является координация общих целей, организация сотрудничества и систематическая оценка результатов [1,с.71].

В докладе ЮНЕСКО за 2024/2025 годы также отмечается важность распределения образовательного лидерства между различными заинтересованными сторонами, укрепления сотрудничества и

институционального потенциала как важных составляющих эффективного управления.

Непрерывное профессиональное развитие имеет особое значение для повышения методической компетентности руководителей образовательных учреждений. В современной образовательной среде недостаточно ограничивать профессиональное развитие руководителей только начальной подготовкой и краткосрочными курсами повышения квалификации. Изменения в методах обучения, подходах к разработке учебных программ, цифровых технологиях и системах оценки требуют от руководителей систематического приобретения новых знаний и навыков.

Эффективность непрерывного профессионального развития зависит от его адаптации к реальным потребностям образовательного учреждения. Поскольку организация обучения в разных школах, уровень профессиональной подготовки учителей, материально-технические возможности и потребности учащихся различаются, единые программы обучения руководителей не могут решить все проблемы. Поэтому при разработке программ профессионального развития следует учитывать начальный уровень компетентности руководителей, приоритеты развития школы и текущее состояние педагогической деятельности.

Важную роль в развитии методической компетентности руководителей играют наставничество и коучинг. Наставничество основано на предоставлении советов и поддержки со стороны более опытного руководителя другому руководителю в профессиональной деятельности, принятии управленческих решений и решении методических проблем. Этот процесс характеризуется не только передачей знаний, но и обменом практическим опытом, анализом конкретных педагогических ситуаций и обсуждением альтернативных управленческих решений [5,с.67].

В коучинговом подходе основное внимание уделяется анализу руководителем своей профессиональной деятельности, выявлению потребностей в развитии и разработке индивидуальной стратегии действий для достижения поставленных целей. В этом подходе рефлексивное мышление,

целенаправленные вопросы и анализ результатов важнее, чем представление готовых решений.

Создание межшкольных сетей сотрудничества в профессиональном развитии руководителей также является перспективным направлением. Через такие сети руководители различных образовательных учреждений могут обмениваться методическим опытом, обсуждать общие проблемы, изучать успешные примеры управления и реализовывать совместные проекты развития.

Методическое руководство «Эффективное профессиональное развитие», опубликованное Фондом поддержки образования в 2021 году, обосновывает тот факт, что программы профессионального развития не должны ограничиваться предоставлением информации, а должны быть направлены на применение полученных знаний на практике и поддержку изменений в поведении. Этот принцип следует учитывать и при подготовке программ развития для руководителей.

Разработка индивидуальных планов профессионального развития для руководителей является одним из инструментов, обеспечивающих систематический характер этого процесса. Такие планы могут определять компетенции, которые необходимо развивать, ожидаемые результаты, мероприятия по обучению и наставничеству, сроки реализации и показатели оценки. Периодическое обновление индивидуальных планов развития позволяет отслеживать изменения в профессиональной деятельности руководителя и своевременно выявлять новые потребности. Цифровая трансформация, помимо создания новых возможностей в управлении образовательными учреждениями, также меняет требования к методической компетентности руководителей. Внедрение электронных образовательных ресурсов, цифровых систем оценки, онлайн-платформ для совместной работы и технологий искусственного интеллекта в образовательный процесс требует развития технологических знаний и навыков руководителей.

Цифровое методическое управление не ограничивается электронной документацией и техническим контролем образовательного процесса. Этот

подход предполагает выбор цифровых технологий в соответствии с педагогическими целями, подготовку учителей к использованию этих технологий, оценку качества электронных учебных ресурсов и мониторинг результатов обучения в цифровой среде.

Руководитель образовательного учреждения может влиять на формирование инновационной педагогической среды в школе, поддерживая развитие цифровых навыков учителей. Для этого важна организация внутришкольных тренингов по подготовке учителей к использованию электронных ресурсов, применению интерактивных средств обучения, цифровой оценке, а также применению методов дистанционного и смешанного обучения.

Например, можно организовать сотрудничество учителей по составлению планов уроков, методических материалов и учебных заданий с помощью цифровых платформ. В этом случае руководитель не только поощряет использование технологий, но и оценивает их педагогическую целесообразность. Если применение цифровых ресурсов оказывает положительное влияние на активность учащихся, возможности обучения и результаты обучения, целесообразно распространить этот опыт среди других учителей.

Применение технологий искусственного интеллекта в сфере образования также является одним из новых направлений методического управления. Инструменты искусственного интеллекта могут играть роль вспомогательного средства в таких видах деятельности, как первичная подготовка учебных материалов, разработка индивидуализированных учебных заданий, формирование критериев оценки и анализ образовательных данных. Однако важно проверять результаты, предоставляемые технологией, с педагогической точки зрения, защищать конфиденциальность данных и опираться на профессиональное суждение учителя [3,с.56].

Документ «Рамочная программа компетенций учителей в области ИИ», представленный ЮНЕСКО в 2024 году, определяет необходимые знания, навыки и ценности для этичного и педагогически обоснованного использования

искусственного интеллекта. В документе в качестве ключевых областей компетенций представлены человекоцентрированный подход, этика искусственного интеллекта, технологические знания, педагогическое применение и профессиональное развитие. Хотя эта рамочная программа была разработана для учителей, она также определяет важные направления в развитии навыков цифрового методического управления у руководителей.

Одним из важных вопросов в развитии цифровых компетенций является обеспечение равенства технологических возможностей. Уровень обеспечения доступа к интернету, электронному оборудованию и цифровым ресурсам в различных образовательных учреждениях может различаться. Поэтому при планировании применения инновационных технологий руководитель должен учитывать существующие возможности школы, уровень подготовки учителей и возможность учащихся получать доступ к цифровым ресурсам.

Одним из важных направлений развития методической компетенции руководителей в современном управлении образованием является формирование навыков принятия решений на основе научных данных и объективных показателей. Управление, основанное на доказательствах, предполагает выявление педагогических проблем не только на основе личного опыта и субъективных наблюдений, но и посредством систематического анализа различных источников информации.

В рамках этого подхода данные о школьной деятельности, результатах обучения учащихся, диагностических оценках, наблюдениях за уроками и потребностях учителей в профессиональном развитии изучаются всесторонне. На основе собранных данных выявляются причины существующих проблем, определяются приоритеты развития и оцениваются результаты реализованных мер. Например, если обнаруживается, что у учащихся в определенных классах слабые навыки понимания прочитанного, директор не должен довольствоваться лишь сравнением итоговых оценок. Необходимо отдельно изучить связь проблемы с методами обучения, стратегиями работы с текстом, индивидуальными особенностями обучения, обеспечением ресурсами и другими

факторами. Затем совместно с учителями следует разработать методический план действий, применить соответствующие педагогические подходы и повторно проанализировать результаты через определенный период времени.

В этом направлении особое значение имеет применение метода исследования действий. Исследование действий позволяет учителям и руководителям систематически изучать проблемы, возникающие в их повседневной педагогической практике, и проверять практические решения. В этом процессе выявляется проблема, разрабатывается план действий, реализуются мероприятия, наблюдаются результаты и принимаются дальнейшие решения на основе полученной информации.

Включение исследования действий в управление школой не только развивает исследовательские навыки учителей, но и создает условия для научного обоснования методологических решений руководителя. В результате в школе может сформироваться профессиональная среда, ориентированная на решение проблем, основанная на сравнении опыта и поддерживающая коллективное обучение.

В документе «Руководство для школы по внедрению», обновленном в 2024 году Фондом поддержки образования, говорится, что эффективность изменений в школе связана с их правильным планированием, поэтапным внедрением и регулярным мониторингом результатов. В документе рекомендуется учитывать контекст школы и имеющиеся данные при внедрении изменений, выбирать правильные приоритеты и постоянно поддерживать процесс внедрения.

Формирование культуры сотрудничества играет важную роль в развитии методической компетентности руководителей образовательных учреждений. В современных педагогических подходах профессиональное развитие учителей оценивается не только как результат индивидуальной деятельности, но и как процесс обмена коллективным опытом и взаимного обучения.

Профессиональные учебные сообщества (ПУС) объединяют учителей и руководителей школ вокруг общих педагогических целей, обсуждают методы

преподавания, проводят взаимные наблюдения и работают вместе над улучшением результатов обучения.

В этой модели деятельность методических сообществ не должна ограничиваться формальными встречами и подготовкой отчетов. Методические сообщества должны стать учебной средой, где обсуждаются реальные профессиональные проблемы учителей, тестируются новые педагогические подходы и происходит обмен передовым опытом.

Основная функция руководителя в этом процессе заключается в создании организационных условий для сотрудничества, поддержке методических инициатив учителей и обеспечении координации совместной деятельности с целями развития школы. Руководитель также должен создавать условия для проведения взаимных наблюдений за уроками между учителями, налаживания междисциплинарного методического сотрудничества и систематической организации обмена опытом. Например, можно создать методическую группу по развитию навыков критического мышления учащихся с участием учителей, преподающих разные предметы. В этой группе учителя могут представлять используемые ими стратегии обучения, сравнивать примеры заданий, анализировать успеваемость учащихся и разрабатывать совместные методические рекомендации.

Исследования ОЭСР о профессиональных учебных сообществах показывают, что существует важная связь между ориентированной на обучение деятельностью руководства школы и сотрудничеством учителей, а также рефлексивным диалогом о педагогической практике. В этом отношении методическое сотрудничество можно оценить как механизм управления, служащий взаимному профессиональному развитию руководителя и учителей.

Для устойчивого методического сотрудничества также важно создать в школе атмосферу взаимного доверия. Важными чертами культуры профессионального развития являются способность учителей открыто обсуждать свои проблемы, поощрять использование альтернативных методов и создавать возможности для обучения на неудачных примерах.

В современной системе образования инклюзивность, обеспечение равных возможностей и учет индивидуальных потребностей учащихся предъявляют новые требования к методической компетентности руководителей. Инклюзивное образование предполагает не только вовлечение учащихся с особыми образовательными потребностями в общеобразовательную среду, но и создание возможностей обучения, соответствующих индивидуальным особенностям всех учащихся. В этом контексте методическая компетентность руководителя также связана с учетом разнообразия в процессе обучения, обучением учителей методам дифференцированного обучения и применением адаптированных педагогических подходов.

Дифференцированное обучение предполагает организацию учебной деятельности с учетом уровня подготовки, темпа обучения, интересов и индивидуальных потребностей учащихся. Для эффективного применения такого подхода руководитель должен оказывать поддержку учителям в подготовке учебных заданий разного уровня сложности, использовании различных методов оценки и активном вовлечении учащихся в процесс обучения.

Директор также играет важную роль в развитии инклюзивной образовательной среды, координируя сотрудничество учителей, психологов, специалистов по коррекционной педагогике и родителей. Систематическое налаживание такого сотрудничества позволяет на ранних стадиях выявлять трудности в обучении у учащихся и организовывать соответствующую педагогическую поддержку.

Для развития инклюзивного методического управления целесообразно проводить мероприятия по повышению квалификации, направленные на оценку индивидуальных образовательных потребностей учителей, подготовку адаптированных учебных материалов и применение инклюзивных подходов к оценке. Руководитель школы должен обеспечить учет принципов инклюзии не только в нормативных документах, но и на всех этапах повседневной педагогической деятельности. Это имеет большое значение с точки зрения

повышения социальной ответственности образовательного учреждения и качества образования.

Реформы, проводимые в направлении развития образования в Азербайджанской Республике, повысили значимость профессионализма и методической подготовки в управлении образовательными учреждениями. В частности, повышение качества системы образования, применение компетентностного подхода, поддержка профессионального развития учителей и формирование инновационных механизмов управления делают актуальным повышение компетенций управленческого персонала [2,с.40].

«Государственная стратегия развития образования в Азербайджанской Республике», утвержденная Указом Президента Азербайджанской Республики от 24 октября 2013 года, является одним из важных нормативно-стратегических документов в контексте модернизации управления образованием. В стратегии в качестве ключевых направлений определены подготовка компетентных учителей и руководителей образовательных учреждений, создание системы управления, ориентированной на результаты, развитие образовательной инфраструктуры на основе современных технологий и повышение качества образования.

Данный подход показывает, что помимо административного управления, в деятельности директоров школ важна также организация педагогического процесса на научно-методической основе. Принципы, определенные стратегией, создают теоретико-нормативную основу для планирования профессионального развития директоров, совершенствования методической деятельности и формирования внутренних механизмов обеспечения качества.

Закон Азербайджанской Республики «Об образовании» от 19 июня 2009 года определяет правовую основу управления образовательными учреждениями. Закон предусматривает, что в управлении образовательными учреждениями следует руководствоваться принципами открытости, прозрачности и демократии. Эти положения указывают на важность подотчетности, участия и ответственного управления в деятельности директоров.

В рамках «Социально-экономической стратегии развития Азербайджанской Республики на 2022–2026 годы», утвержденной Указом Президента Азербайджанской Республики № 3378 от 22 июля 2022 года, предусмотрено повышение качества системы образования, развитие человеческого капитала, адаптация содержания образования к современным требованиям и совершенствование механизмов управления.

В последние годы в Азербайджане расширились подходы к оценке профессиональных компетенций в процессе отбора руководителей образовательных учреждений. Согласно информации Министерства науки и образования Азербайджанской Республики от 29 июня 2026 года, при проведении собеседований при приеме на работу директоров предусмотрена оценка лидерских и стратегических управленческих, педагогических, управленческих и организационных, коммуникативных, навыков решения проблем, цифровых и технологических, а также социально-эмоциональных навыков кандидатов.

Это направление показывает, что при отборе управленческого персонала возросла важность не только теоретических знаний, но и практических управленческих и педагогических компетенций.

В центре внимания также находится развитие механизмов методической поддержки в азербайджанской системе образования. Информация, опубликованная Министерством науки и образования в 2025 году, указывает на создание в числе основных целей механизмов непрерывного профессионального развития внутри школ, расширение возможностей повышения квалификации педагогов и создание институциональной системы методической поддержки. В этом направлении важно расширить функции руководителей школ и более активно вовлекать их в методическую деятельность. Руководитель может планировать целенаправленные мероприятия по повышению методической подготовки учителей, выявляя потребности во внутришкольном профессиональном развитии.

Одним из перспективных направлений для азербайджанских образовательных учреждений является переход внутришкольных методических мероприятий от формальной подотчетности к результативно-ориентированной модели профессионального развития. В этой модели деятельность методических ассоциаций, наблюдение за уроками, индивидуальные планы развития учителей и анализ результатов обучения должны координироваться в рамках единого механизма обеспечения качества. Кроме того, различия в образовательных возможностях между регионами также являются вопросами, которые следует учитывать при развитии методической компетентности руководителей. Кадровый потенциал, доступ к цифровым ресурсам и возможности методической поддержки в сельских и городских школах могут различаться. Поэтому разработка программ повышения квалификации в соответствии с региональными потребностями, установление межшкольных наставнических отношений и расширение возможностей цифрового обучения имеют большое значение [1,с.45].

Развитие методической компетентности руководителей образовательных учреждений не должно ограничиваться только организацией программ повышения квалификации. Важно создать объективные механизмы оценки и мониторинга для определения эффективности этого процесса.

При оценке методической компетентности следует учитывать способность применять эти знания в педагогическом процессе наряду с теоретическими знаниями руководителя. Для этой цели могут использоваться такие показатели, как методические планы действий руководителей, организация повышения квалификации учителей, качество наблюдений за уроками, уровень методического сотрудничества и обоснование принятых решений.

Оценка эффективности работы руководителя не должна ограничиваться только количественными показателями. Количество проведенных методических собраний и тренингов само по себе не определяет качество повышения квалификации. Главная задача состоит в том, чтобы исследовать, в какой степени

эти виды деятельности влияют на педагогическую практику учителей и возможности обучения учащихся.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Гулиев Е. (2026). Трансформативный стиль лидерства директоров лицеев и гимназий: исследование с точки зрения учителей [Магистерская работа, Университет ADA]. Научный репозиторий Университета ADA. https://repository.ada.edu.az/entities/publication/4fd34433-e25c-4580-b848-c55b86773a44
2. Лейтвуд К., Харрис А. и Хопкинс Д. (2020). Пересмотр семи веских утверждений об успешном школьном лидерстве. Школьное лидерство и управление, 40 (1), 5–22. https://doi.org/10.1080/13632434.2019.1596077
3. Микаилова У., Аласгарова Г. и Пекен Н. (2025). Роль директора и стилей руководства в успеваемости учащихся: пример пост-постсоветского Азербайджана. Европейское образование, 57 (4), 312–326. https://doi.org/10.1080/10564934.2025.2559317
4. Угурлу Ш. (2025). Инициативы, связанные с профессиональным развитием учителей: позиция директоров школ. Азербайджанская школа, (3), 53–68. https://doi.org/10.30546/32898065.2025.3.1012
5. Халлингер П. (2011). Лидерство в обучении: уроки 40 лет эмпирических исследований. Журнал управления образованием, 49 (2), 125–142. https://doi.org/10.1108/09578231111116699

Muradova N.
master's degree student
Baku Slavic University
(Baku, Azerbaijan)

CURRENT DIRECTIONS IN DEVELOPING METHODOLOGICAL COMPETENCIES OF EDUCATIONAL INSTITUTION LEADERS

Abstract: *the article examines current directions in developing the methodological competence of educational institution leaders and the theoretical and practical foundations of this process. Structural and substantive changes in contemporary education require leaders to continually enhance their professional knowledge, pedagogical skills, and management competencies. The study analyzes the nature of methodological competence, its role in effective educational institution management, the use of innovative pedagogical approaches, and the opportunities offered by digital technologies. It highlights the importance of continuing professional education, mentoring, sharing experience, reflective management, and a collaborative organizational environment in developing leaders' methodological practice.*

Keywords: *leader methodological competence, educational institution management, continuing professional education, innovative pedagogical approach, digital technology, reflective management.*