Опанування професією взагалі, а педагогічною особливо, – процес творчий. Тому важливою умовою формування професійно-педагогічного інтересу в майбутнього вихователя ми вважаємо залучення студентів у процесі їхньої педагогічної практики до діяльності інноваційного творчого характеру.

Перспективи подальших розвідок… Перспективи подальших розвідок у напрямі формування професійного інтересу у майбутніх вихователів в процесі педагогічної практики ми вбачаємо у розробці варіативних програм педагогічної практики, використання технології контекстного та ігрового навчання щодо зазначеної проблеми та ін.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ

1. Абдуллина О. А. Педагогическая практика студентов : [учеб. пособ. для студ. пед. ин-тов] / Абдуллина О. А., Загрязкина Н. Н. – М. : Просвещение, 1989. – 175 с.
2. Артемова Л. В. Педагогіка і методика вищої школи : [навч.-метод. посіб.] / Артемова Л. В. – К. : Кондор, 2008. – 272 с.
3. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник / Семен Устимович Гончаренко. – К. : Либідь, 1997. – 376 с.
4. Педагогическая практика : [учеб. пособ. для студ. пед. ин-тов] / Розов В. К., Морозова В. С., Белозерцев Е. П., Абдуллина О. А. – М. : Просвещение, 1981. – 160 с.
5. Педагогическая практика студентов дошкольного образования : [учеб. пособие] / Волобуева Л. М., Ядэшко В. И., Павлова Л. И. – М. : Академия, 1999. – 224 с.
6. Положення про проведення практики студентів вищих закладів освіти України № 351 // Збірник законодавчих та нормативних актів про освіту. – К., 1994. – С. 139-193.
7. Шулдик Г.О. Педагогічна практика : [навч. посіб. для студ. пед. вузів] / Г. Шулдик, В. Шулик. – К. : Наук. світ, 2000. – 143 с.
8. Чернилевский Д. В. Дидактические технологии в высшей школе / Д. В. Чернилевский. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 437 с.

Аннотация
Л.А.Машкина
Формирование профессионального интереса в будущих воспитателей в процессе педагогической практики

В статье освещены теоретико-методические основы формирования профессионального интереса у будущих воспитателей в процессе педагогической практики. Раскрыто сущность проблемы, особенности и современные подходы к ней. Особенное внимание уделено технологиям формирования профессионального интереса.

Ключевые слова: *профессиональный интерес, педагогическая практика, воспитатель, технологии формирования профессионального интереса.*

Summary
L.A.Mashkina
Formation of Professional Interest of Future Tutors in the Process of Pedagogical Practice

Theoretical-methodical bases of formation of professional interest of future tutors in the process of pedagogical practice have been viewed in the article. The essence of the problem, the peculiarities and modern approaches to its investigation have been examined. Special attantion is paid to the technologies of formation of professional interest.

Key words: *professional interest, pedagogical practice, technologies of formation of professional interest.*

Дата надходження статті: „12" січня 2009 р.

УДК 371.11 + 371.123

В.К.МЕЛЬНИК,
кандидат педагогічних наук, доцент
(м.Київ)

Управлінська компетентність як фактор професійного розвитку керівника школи в системі післядипломної освіти

У статті розкриваються сучасні підходи до управлінської компетентності керівника загальноосвітнього навчального закладу (ЗНЗ) як фактора його неперервного професійного розвитку в системі післядипломної освіти, подаються характеристики компетентностей керівника.

Ключові слова: *компетентність, управлінська компетентність, професіоналізм, професійний творчий потенціал, модель управлінської компетентності керівника ЗНЗ.*

Постановка проблеми в загальному вигляді… На сучасному етапі прогресивних змін у суспільстві формується узгоджена стратегія розвитку неперервної професійної освіти та її провідної галузі – післядипломної освіти, в контексті якої особливої актуальності набуває *проблема* управлінської підготовки керівників ЗНЗ як професійних менеджерів.

Так, у Законі України „Про освіту" зазначено: „Післядипломна освіта забезпечує одержання нової кваліфікації, нової спеціальності та професії на основі раніше здобутої у закладі освіти і досвіду практичної роботи, поглиблення професійних знань і умінь за спеціальністю, професією" (Ст.47, п.1). Як бачимо, саме післядипломна освіта відкриває перед керівниками ЗНЗ можливість для здійснення поглибленої професійної підготовки та якісного оволодіння новітніми галузевими знаннями, а також практичного освоєння нових форм і методів управлінської діяльності.

Сучасні вимоги до управлінської діяльності керівника ЗНЗ сформульовані в законі України „Про загальну середню освіту", а саме: „Посаду керівника загальноосвітнього навчального закладу незалежно від підпорядкування, типу і форм власності може займати особа, яка є громадянином України, має вищу педагогічну освіту на рівні спеціаліста або магістра, стаж педагогічної роботи не менше трьох років, успішно пройшла атестацію керівних кадрів освіти у порядку, встановленому Міністерством освіти і науки України" (Ст.24, п.2).

За таких вимог управління навчальним закладом потребує чіткого усвідомлення керівником необхідності неперервного професійного розвитку як менеджера навчального закладу (від англ. management – управління), як професіонала у сфері суспільно значущої управлінської діяльності, як компетентної особистості (від лат. competentis – відповідний, здатний, повноважний) у справі реалізації цілей і завдань управління навчальним закладом.

Аналіз досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми… Дослідженню проблеми розвитку професіоналізму та управлінської компетентності керівників ЗНЗ в системі післядипломної педагогічної освіти присвячені наукові праці В. Беспалька, В. Бондаря, Л. Даниленко, Г. Дмитренка, О. Зайченко, Г. Єльникової, Л. Калініної, В. Олійника, В. Пікельної, М. Поташника, В. Семиченко, Т. Сорочан, О. Тонконогої, П. Третьякова, Г. Федорова, Є. Хрикова, П. Худоминського, А. Чміля, Т. Шамової та ін.

Однак на сьогодні в теорії управління ЗНЗ відсутній єдиний підхід до означеної проблеми. Різні вчені висловлюють своє розуміння управлінської діяльності та компетентності керівників ЗНЗ, що свідчить про наявність певних протиріч та динаміки наукових поглядів в умовах випереджального професійного розвитку педагогічних та керівних кадрів навчальних закладів у системі післядипломної освіти та підвищення кваліфікації [1; 3; 5; 6].

Формулювання цілей статті… Мета статті – обґрунтувати та розглянути сучасні підходи до управлінської компетентності керівника ЗНЗ; виокремити головні чинники, що обумовлюють проблему формування професіоналізму та управлінської компетентності керівника ЗНЗ; з позиції особистісно орієнтованого підходу розкрити загальні принципи та складові моделі управлінської компетентності керівника ЗНЗ. Завдання дослідження – проаналізувати сутність та особливості управлінської компетентності керівників ЗНЗ, її місце та роль у процесі вдосконалення управління діяльністю навчальних закладів; дослідити природу компетентності; виокремити змістовий аспект компетентностей керівника.

Виклад основного матеріалу... Актуальність проблеми розвитку управлінської компетентності керівника ЗНЗ обумовлена такими головними чинниками:

- керівники є першими особами на найвищому рівні управління навчальним закладом, тому відповідають за ефективність роботи всіх його ланок;
- керівники повинні виступати генераторами (носіями) ідей у сфері своїх посадових обов'язків у світлі сучасних вимог та у відповідності з нормативно-інструктивними документами щодо реформування та модернізації системи освіти;
- управління наступністю загальноосвітньої школи та забезпечення розвитку, ефективності, оптимальності, неперервності та цілісності освітнього процесу в умовах профільного навчання;
- інтеграція зусиль з управління ЗНЗ та сучасних навчальних закладів: дитячий садок – початкова школа – середня школа – старша школа, вища або професійна школа;
- врахування специфіки управлінської діяльності керівника і його заступників у ході реалізації функцій управління навчальним закладом;
- відмова керівників у ринкових умовах від традиційних підходів до прийняття управлінського рішення та перехід на засади освітнього менеджменту;
- зміщення акцентів управлінської діяльності керівників в умовах конкурентного середовища на вдосконалення особистої діяльності та самоорганізації педагогів, учнів, громадськості;
- здатність керівника бачити проблему і виявляти протиріччя, встановлювати причинно-наслідкові зв'язки, забезпечувати інноваційний розвиток педагогічної системи своєї школи;
- поетапне підвищення управлінської кваліфікації та управлінської культури керівників ЗНЗ у закладі післядипломної педагогічної освіти.

Дослідники вважають, що *професіоналізм керівника* являє собою інтегральну характеристику індивідуальних, особистісних та суб'єктно-діяльнісних якостей, які дають можливість на максимальному рівні успішності вирішувати типові для управлінської діяльності завдання, й розглядається як цілісне

утворення щодо самореалізації особистості у професійній діяльності. У цьому контексті реально виділити три рівні професіоналізму керівника ЗНЗ: виконавчий, компетентний, досконалий. Виконавчий рівень в основному передбачає репродуктивну діяльність; досконалий – виступає як рівень, якого можливо прагнути, як ідеал; компетентний – визначається як рівень поглибленого знання, здібності до актуального, готовності до інноваційної діяльності, адекватного виконання завдань через розвиток процесів самоаналізу та саморегулювання [7].

Доцільним щодо *природи компетентності,* на нашу думку, є поділ Дж. Равена, який стверджує:

1. Компоненти компетентності будуть розвиватися й проявлятися лише у процесі цікавої для людини діяльності. Їх неможливо досліджувати окремо від мотивації: мотивація виступає частиною компетентності.

2. Ефективна діяльність як результуюча декількох факторів значно більше залежить від цілого ряду незалежних, взаємопов'язаних компетентностей, які охоплюють широкий спектр ситуацій у процесі руху до мети, ніж від рівня окремої компетентності або здібності, що проявляється в конкретній ситуації. Потрібно оцінювати саме повний ряд компетентностей, які формуються у процесі безперервного професійного навчання і практичного досвіду, та проявляються індивідом у різних ситуаціях протягом тривалого часу, який витрачається на досягнення значущих цілей.

3. Конкретна ситуація, в якій опиняється індивід, безпосередньо впливає на формування в ньому цінності й на можливість розвитку та оволодіння новими компетентностями. Але не лише обставини впливають на це, самі люди також активно здійснюють вибір і проявляють себе по-новому в складних суперечливих умовах професійної діяльності [4].

Не ставлячи за мету детально проаналізувати сутність та зміст поняття „управлінська компетентність керівника школи", підкреслимо, що в найбільш узагальненому вигляді характеристика даного поняття включає наступні блоки: професійний управлінський досвід; професійно значущі знання, вміння й особистісні якості; самостійність і винахідливість у прийнятті управлінських рішень; бачення стратегії та розвитку; керівництво та моніторинг освітнього процесу; мотивація та управління персоналом; управління розвитком та фінансами; внутрішня та зовнішня комунікація; творча активність і здатність до нововведень; культурний кругозір; професійні й соціальні цінності.

Теоретичне усвідомлення терміна „компетентність" дає можливість зробити такі висновки у сфері управлінської підготовки керівника ЗНЗ:

1. Компетентність керівника ЗНЗ передбачає постійне оновлення професійних знань, умінь і навичок у процесі підвищення кваліфікації та практичної діяльності, оволодіння новою інформацією для успішного застосування в конкретних умовах, тобто володіння оперативними і мобільними знаннями.

2. Компетентність керівника ЗНЗ – це не лише володіння знаннями, але потенційна готовність вирішувати завдання зі знанням справи. Компетентний керівник має не лише знати сутність проблеми, але й вміти вирішувати її на практиці, застосовуючи при цьому той чи інший метод, що найбільш придатний за даних умов та у даний час, тобто є адекватним. Тому другою важливою якісною ознакою компетентності є гнучкість діяльності, що забезпечує її адекватність до існуючих реалій та очікуваних результатів.

3. Компетентного керівника ЗНЗ виділяє здібність серед розмаїття можливих рішень обирати найбільш оптимальне, аргументовано відхиляти сумнівні, ефектні, але не ефективні рішення, що забезпечується розвиненим критичним мисленням особистості керівника [2].

В умовах кардинального реформування сучасної управлінської сфери управлінцям-менеджерам навчальних закладів необхідно дотримуватися таких компетентностей:

- *стратегічна компетентність* (масштабне мислення, системність, стійкість, здатність передбачати, прогнозувати, моделювати, забезпечувати партнерські стосунки, розуміння взаємозалежності, динамічності і перспективності освітньо-управлінських процесів);
- *соціальна компетентність* (висока корпоративність, толерантність, креативність, потреба в самоосвіті, запровадженні нововведень, уміння уникати конфліктів та вирішувати їх, здатність до вольового впливу й логічного переконання, харизматичність, управління школою як соціальною системою);
- *функціональна компетентність* (відтворення управлінського циклу, вміння приймати рішення, ініціативність, принциповість, високий рівень професійних знань, умінь та навичок, знання функціональних обов'язків, стилів управління, гнучкість у роботі, готовність до ризику);
- *управлінська компетентність* (розуміння природи управлінських процесів, володіння мистецтвом управління людьми, підбором і розстановкою кадрів, організаторські здібності, відповідальність, сила переконань, упевненість у власних силах, авторитет);
- *професійна компетентність* (відповідна освіта, досвід практичної діяльності, моральні цінності, здібність розбиратися в сучасних інформаційних технологіях і засобах комунікацій, здатність до самооцінки власної діяльності, вміння робити правильні висновки і підвищувати кваліфікацію).

Урахування специфіки управлінської діяльності керівника дозволяє запропонувати структуру його

професійного творчого потенціалу, яка формується в системі післядипломної педагогічної освіти і реалізується в практиці управління навчальним закладом:

- *психофізичний аспект* (загальні фізичні та психологічні ресурси – стан здоров'я, вік, стать, сила нервових процесів тощо);
- *когнітивний аспект* (наявність спеціальних знань з теорії та практики управління, інтелектуальна активність, володіння операціями розумової діяльності, творче мислення, критичність, гнучкість, оригінальність, дивергентність, асоціативність);
- *мотиваційний аспект* (рівень мотивації досягнення, потребнісні та ціннісні установки, необхідність у самореалізації, лідерстві, творчості, самоактуалізації).

Окреслимо основні напрями формування управлінської компетентності керівників ЗНЗ в системі післядипломної освіти та підвищення кваліфікації:

- обґрунтування змісту управлінської компетентності керівників ЗНЗ, який повинен мати міжпредметний характер, містити базові теоретичні знання з теорії управління, менеджменту, економіки освіти, права, соціології, маркетингу освітніх послуг;
- організація варіативних форм навчально-методичної роботи з управлінськими кадрами на регіональному рівні;
- застосування системного підходу до змісту управлінської компетентності керівників ЗНЗ, організації навчального процесу, узгодження структурних компонентів інституту післядипломної педагогічної освіти;
- врахування особливостей навчання дорослих, а саме: особистісне уявлення про навчальний процес, наявність досвіду, готовність учитися, спрямованість на неперервне навчання впродовж життя;
- комплексний підхід до розв'язання проблеми підвищення управлінської компетентності керівників ЗНЗ в органічній єдності з процесами підготовки, підвищення кваліфікації і самоосвіти;
- встановлення прямих і зворотних зв'язків у системі: керівник ЗНЗ – органи управління освіти – інститут післядипломної педагогічної освіти.

З позиції особистісно орієнтованого підходу модель управлінської компетентності керівника ЗНЗ реалізується з урахуванням існуючих загальних принципів:

- духовного, в основу якого закладено поняття про гармонійне співіснування людини і розумно побудованого світу, її прагнення до самовдосконалення й саморозвитку в процесі життєдіяльності і життєтворчості;
- гуманістичного і демократичного, що передбачає неперервне підвищення рівня професійної освіти і виховання керівника, розвитку його здібностей, професіоналізму, творчого потенціалу;
- комунікативного, спрямованого на розуміння себе і свого місця в суспільних процесах і природному середовищі, участі в ефективній продуктивній діяльності щодо задоволення суспільних та особистісних потреб, професійних інтересів в освітній сфері;
- персоніфікованого, який надає кожному керівнику ЗНЗ широкі можливості для оновлення, вдосконалення, поглиблення професійної підготовки, оволодіння передовим досвідом, набуття власного в процесі управлінської діяльності;
- соціально-культурного, що враховує інтереси суспільства і конкретної людини, виявляє культурні пріоритети та духовні цінності, забезпечує високий рівень розвитку та освіченості особистості;
- особистісно-діяльнісного, який вимагає реалізації людини в усіх сферах буття і свідомості, формування професійно спрямованої, компетентної, соціально активної особистості керівника.

Модель включає такі складові:

1) прагнення і здібності до управлінської діяльності, самостійного, творчого, новаторського рішення управлінських задач;
2) психофізичні, соціально-психологічні, особистісні властивості і якості, ідейно-моральна зрілість і загальна культура;
3) психологічна, соціальна, особистісна і професійна (на рівні компетентностей) готовність до роботи з людьми й управління ними.

Як свідчить практика, така модель ґрунтується на виявленні та аналізі характерних рис управління навчальним закладом, а саме:

- усвідомлений планомірний вплив та регулювання за видами діяльності;
- гнучкість, що виявляється у здатності системи управління навчальним закладом переходити з одного якісного стану в інший, удосконалюючись у відповідності зі змінами зовнішнього середовища та конкретної ситуації;
- перебудова навчально-виховного процесу на засадах гуманізму, демократизму та особистісної орієнтації в освітньому просторі;
- врахування причинно-наслідкових зв'язків між учасниками навчально-виховного процесу за напрямками та змістом діяльності;
- координація структурних підрозділів навчального закладу й узгодження взаємодії учасників

навчально-виховного процесу, побудованої на суб'єкт-суб'єктних відносинах та на засадах партнерства у спільній діяльності;

- здатність забезпечувати режим функціонування, розвитку і саморозвитку навчального закладу як керованої системи;
- забезпечення професійного зростання педагогічних кадрів у системі післядипломної освіти, усвідомлення важливості їх ролі у суспільному прогресі та розвитку освіти;
- впровадження інноваційних педагогічних та управлінських технологій.

Для впровадження даної моделі інституту післядипломної педагогічної освіти пропонуємо здійснити наступне:

- визначити зміст навчальної діяльності, що забезпечує рівень управлінської компетентності керівників ЗНЗ;
- встановити послідовність та взаємозв'язок між процесами та етапами, що здійснюються в навчальній діяльності керівників ЗНЗ у курсовий період;
- забезпечити використання інформації, необхідної для підтримки режиму навчальної діяльності керівників ЗНЗ;
- створити середовище, в якому педагогічні та науково-педагогічні працівники постійно залучені до визначення та ефективної реалізації цілей, завдань, ресурсів і видів діяльності;
- відслідковувати, вимірювати й аналізувати процеси та заходи, необхідні для досягнення запланованих результатів підвищення кваліфікації;
- визначити критерії і методи ефективної роботи й управління.

Висновки та перспективи подальших досліджень в даному напрямі… На основі проведеного пошуку встановлено, що в процесі швидкісних соціально-економічних та техніко-технологічних змін післядипломна освіта стає важливою освітньою галуззю щодо забезпечення професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації та адаптації до нових умов управлінської діяльності величезної кількості керівних кадрів освіти, в тому числі керівників ЗНЗ. Модель управлінської компетентності керівника ЗНЗ відбиває складні процеси реформування та модернізації післядипломної освіти на основі вивчення, відбору, структуризації форм та видів навчальної діяльності в інституті післядипломної педагогічної освіти; розглядається як система взаємопов'язаних компонентів (складових), що забезпечує рівень професійної підготовки для досягнення стандарту управлінської діяльності директора школи та подальшого творчого розвитку.

Проведене дослідження не вичерпує проблеми підвищення управлінської компетентності керівників ЗНЗ у системі післядипломної освіти, а передбачає продовження науково-пошукової роботи.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ:

1.Маслов В. І. Наукові основи та функції процесу управління загальноосвітніми навчальними закладами: навч. посіб. / В. І. Маслов. – Тернопіль : Астон, 2007. – 150 с.

2. Мельник В. К. Теоретичні засади формування фахової компетентності керівника загальноосвітнього навчального закладу в системі післядипломної педагогічної освіти / В. К. Мельник // Післядипломна освіта в Україні. – 2007. – № 1. – С.85-88.

3. Підготовка керівника навчального закладу до управлінської діяльності в ринкових умовах : навч. посіб. / [А. І. Чміль, В. І. Маслов, Г. А. Дмитренко, Г. В. Єльникова, Г. В. Федоров] / за ред. А. І. Чміля. – К. : Логос, 2006. – 126 с.

4. Равен Дж. Педагогическое тестирование: проблемы, заблуждения, перспективы / Джон Равен // Школьные технологии. – 1999. – № 3. – С.151-154.

5. Сорочан Т. М. Підготовка керівників шкіл до управлінської діяльності : теорія та практика : [монографія] / Т. М. Сорочан. – Луганськ : Знання, 2005. – 384 с.

6. Хриков Є. М. Управління навчальним закладом : навч. посіб. / Є. М. Хриков. – К. : Знання, 2006. – 365 с.

7. Чошанов М. А. Дидактическое конструирование гибкой технологии обучения / М. А. Чошанов // Педагогика. – 1997. – № 2. – С. 21-29.

Аннотация

В.К.Мельник

Управленческая компетентность как фактор профессионального развития руководителя школы в системе последипломного образования

В статье раскрываются современные подходы к управленческой компетентности руководителя общеобразовательного учебного заведения (ОУЗ) как фактора его непрерывного профессионального развития в системе последипломного образования, подаются характеристики компетентностей руководителя.

Ключевые слова: *компетентность, управленческая компетентность, профессионализм, профессиональный творческий потенциал, модель управленческой компетентности руководителя ОУЗ.*

Summary

V.K.Mel'nyk

Administrative Competence as the Factor of Professional Development of the Head of School in the System of Post-Graduate Education

The modern approches to the administrative competence of the head of general educational institution as the factor of his continuous professional development in the system of postgraduate pedagogical education and descriptions of his

competences are given in the article.

Keywords: *competence, administrative competence, professionalism, professional creative potential, model of administrative competences of the head of general educational institution.*

Дата надходження статті: „12" листопада 2008 р.

УДК 371.11 + 378.11

Г.Я.МОКАНУ,
старший викладач
(м.Луцьк)

Наукові підходи до моделювання професійної компетентності керівника освітнього закладу

В статті обґрунтовано актуальність питання моделювання професійної компетентності керівника освітнього закладу, розкрито сутність поняття „управлінська професійна компетентність", висвітлено наукові підходи до моделювання професійної компетентності керівника закладу освіти.

Ключові слова: *компетентність, професійна компетентність керівника, модель професійної компетентності, фактори, критерії, показники рівня професійної компетентності керівника закладу освіти.*

Постановка проблеми в загальному вигляді… Розгляд питання професійної компетентності керівника навчального закладу безпосередньо стосується питання якості діяльності керівних кадрів освіти. Якість – поняття ємнісне і є комплексною характеристикою певного суб'єкта діяльності. Комплексність визначається наявністю ряду факторів, критеріїв, показників, параметрів.

Таким чином, однією із важливих складових якості освіти є рівень професіоналізму керівних кадрів. Професійна компетентність керівника навчального закладу виступає важливим фактором забезпечення якості освіти в Україні.

Аналіз досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми… На сучасному етапі дану проблему розглядає цілий ряд науковців, серед яких: Л. Даниленко, Г. Єльникова, В. Крижко, В. Маслов, В. Бондар, Є. Павлютенков, І. Підласий, О. Мармаза, В. Мельник, Л. Карамушка, Т. Шамова, ін. Так, В.Маслов, О.Мармаза пропонують моделі управлінської компетентності керівника загальноосвітнього навчального закладу. Проблеми оцінювання професійної компетентності керівників розробляють Г.Єльникова, Т.Шамова, П.Третьяков, Н.Капустіна.

Формулювання цілей статті... Поряд з цим, системний аналіз наукових підходів до проблеми моделювання професійної компетентності керівників закладів освіти ще не здійснено, а тому потребує подальшої розробки задля забезпечення ефективної діяльності керівних кадрів освіти та модернізації змісту їх післядипломної освіти.

Виклад основного матеріалу... Науковці по-різному формулюють поняття „компетентність", при цьому залишається дещо спільне у цих визначеннях. У словнику тлумачення іноземних слів визначено, що „компетентний" – це „той, хто володіє компетенцією – низкою повноважень певного закладу, особи або колом справ, питань, що підпорядковані чиємусь веденню". „Competent" (франц.) – компетентний, правомірний. „Competens" (лат.) – відповідний, здатний. „Competere" – вимагати, відповідати. „Competence" (англ.) – здатність.

В Національній доктрині розвитку освіти (затвердженої Указом Президента України від 17 квітня 2002 року, №347/2002) компетентність тлумачиться як „система теоретико-методологічних, нормативних положень, спеціально наукових знань; організаційно-методичних, технологічних умінь, які об'єктивно необхідні особистості для виконання посадово-функціональних обов'язків; відповідних моральних і психологічних якостей"[3, с.32].

„Управлінська компетентність керівника школи – сукупність знань і вмінь, необхідних для виконання конкретних функцій, що відображають основні напрями, види і форми управлінської діяльності і в цілому складають базову основу моделі посадової компетентності" [9, с.18].

„Компетентність – система теоретико-методологічних, спеціально-фахових знань та технологічних умінь, які об'єктивно необхідні особистості для виконання посадово-функціональних обов'язків, відповідних моральних та психологічних якостей" [6, с.23].

Компетентність керівника навчально-виховного закладу В.Маслов визначає як „сукупність знань і вмінь виконання конкретних посадових функцій, що відображають головні напрями змісту роботи