

The Academy of Management
and Administration in Opole



**THE SYSTEM OF MANAGEMENT
AND PECULIARITIES OF CONTINUOUS
PROFESSIONAL DEVELOPMENT
OF PEDAGOGUES IN CONDITIONS
OF A MULTICULTURAL ENVIRONMENT AND
EUROPEAN INTEGRATION**

Opole 2020



The Academy of Management and Administration in Opole

**THE SYSTEM OF MANAGEMENT
AND PECULIARITIES OF CONTINUOUS
PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF
PEDAGOGUES IN CONDITIONS OF
A MULTICULTURAL ENVIRONMENT
AND EUROPEAN INTEGRATION**

Monograph

Edited by Yaroslav Syvokhop

Tadeusz Pokusa

Opole 2020

ISBN 978 – 83 – 66567 – 19 – 1

The System of Management and Peculiarities of Continuous Professional Development of Pedagogues in Conditions of a Multicultural Environment and European Integration. *Monograph.* Editors: Yaroslav Syvokhop, Tadeusz Pokusa. Opole: The Academy of Management and Administration in Opole, 2020; ISBN 978-83-66567-19-1; pp.242, illus., tabs., bibls.

Editorial Office:

The Academy of Management and Administration in Opole
45-085 Poland, Opole, 18 Niedziałkowskiego Str.
tel. 77 402-19-00/01
E-mail: info@poczta.wszia.opole.pl

Reviewers

prof. dr hab. Marian Duczmal
doc. Ing. Stanislav Filip, PhD. (Slovakia)
doc. Ing. Tetyana Nestorenko, PhD. (Ukraine)

Editorial Board

Maria Bayanovska (Ukraine), Renáta Bernátová (Slovakia), Wojciech Duczmal,
Tetiana Grabovska (Ukraine), Oksana Ivats (Ukraine), Borys Kachur (Ukraine),
Józef Kaczmarek senior, Lidija Khodanich (Ukraine), Vasyl Khymynets (Ukraine),
Viktor Oros (Ukraine), Tadeusz Pokusa, Jadwiga Ratajczak, Dariusz Rogowicz,
Yaroslav Syvokhop (Ukraine), Sławomir Śliwa

Publishing House:

The Academy of Management and Administration in Opole
45-085 Poland, Opole, 18 Niedziałkowskiego Str.
tel. 77 402-19-00/01

Authors are responsible for content of the materials.

© Authors of articles, 2020
© Publishing House WSZiA, 2020

CONTENT

PREFACE	5
Section 1. GENESIS OF EDUCATION AND CULTURE OF HISTORICAL TRANSCARPATHIA.....	10
1.1 Temporal Educational Transformations.....	10
1.2 The Influence of Christianity on the Education of Historical Transcarpathia.....	15
1.3 Educational and Cultural Transformations of Transcarpathia in XX century.....	20
1.4 Formation of the National System of Education.....	32
1.5 Cultural and Educational Changes in the Context of European Education Area.....	44
Section 2. SOCIALIZATION AND PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF THE EDUCATIONAL PROCESS.....	51
2.1 Educational Constants of Children’s Literature: an Attempt to Systematize.....	51
2.2 Polycultural Environment: Social Aspect of Research.....	58
2.3 Ensuring the Socizlization of the Young Generation in the Policultural Space of Zakarpattia through the Prism of the Present and the Past.....	65
2.4 Psychological Features of Time Perception by a Human.....	76
2.5 Priority Directions of Work of Psychological Service of Educational System of the Transcarpathian Region.....	83
2.6 Competence of a School Psychologist and its Formation in Ukraine and Europe (Comparative Aspect).....	94
Section 3. IMPROVEMENT OF GENERAL AND PROFESSIONAL COMPETENCIES OF TEACHERS.....	103
3.1 Formation of Spirituality of the Individual in the Process of Transformation of Society.....	103
3.2 Formation of Civic Competencies of Teachers in the System of Continuous Education.....	109
3.3 Readiness of Pedagogical Employees for Information and Management Activity Taking into Account the Level of Digital Competence.....	115
3.4 The Role of Innovative Learning Technologies in the Formation of Key Competencies of Educators.....	128
3.5 Animalistics as a Worldview Idea in the Fine Arts of Transkarpatia.....	136

Section 4. POSTGRADUATE EDUCATION IN THE SYSTEM OF CONTINUOUS EDUCATION: EUROPEAN CONTEXT.....	144
4.1 Theoretical Foundations of the Process of Forming a Socio-Psychological Climate among the Staff of an Educational Institution.....	144
4.2 Innovative Humanistic and Competence Paradigm of Continuous Education in the Context of European Education Area.....	150
4.3 Peculiarities of Organization of Innovative Scientific and Methodological Work in Educational Institutions.....	160
4.4 Key Determinants of Professional Development of Teachers in the Conditions of Decentralization.....	165
4.5 The Peculiarities of Continuous Professional Development of Teachers in the Conditions of Postgraduate Pedagogical Education.....	171
4.6 Peculiarities of Formation of Information and Communicative Competence of a Teacher as a Component of Professional Development....	177
4.7 Electronic and Triological Education in the System of Postgraduate Education of Teachers.....	183
Section 5. PRIMARY EDUCATION AND INCLUSIVE EDUCATION IN THE SYSTEM OF EUROPEAN VALUES.....	190
5.1 Organization of Educational Process in the Rural School with a Small Number of Students.....	190
5.2 Formation of the System of Values Orientations of Children with Intellectual Disorders in the Conditions of Socio-Pedagogical Support.....	199
5.3 Scientific and Methodological Principles of Forming Critical Thinking of Elementary School Students in the Context of the European Education Area.....	212
5.4 The Role of Resource Centres to Support Inclusive Education in the Formation of Inclusive Competence of Teachers in the System of Postgraduate Education.....	221
ANNOTATION.....	230
ABOUT THE AUTHORS.....	239

Section 4

POSTGRADUATE EDUCATION IN THE SYSTEM OF CONTINUOUS EDUCATION: EUROPEAN CONTEXT

4.1. Theoretical Bases of the Formation Process of the Social and Psychological Climate in the Staff of the Educational Institution

Теоретичні основи процесу формування соціально-психологічного клімату у колективі закладу освіти

Сучасне глобалізоване суспільство потребує модернізації системи освіти, що, в свою чергу, вимагає створення відповідних умов для ефективної роботи закладів освіти.

Головна мета (місія) освітньої організації, незалежно від рівня управління, на якому вона функціонує, як стверджує Л. Карамушка, полягає в забезпеченні навчання, виховання і розвитку особистості, тобто кінцевим «продуктом» функціонування освітньої організації, що на нього мають працювати всі рівні управління (від Міністерства освіти і науки до навчального закладу), є «живий» об'єкт, особистість – соціальна істота, яка включена в суспільні відносини і є суб'єктом цих відносин. Це істотно відрізняється від основної місії, наприклад, виробничих або комерційних організацій, яка полягає у створенні матеріальних цінностей, забезпеченні споживачів товарами і наданні їм послуг (і на основі цього – отримання певного прибутку), а отже, кінцевим результатом функціонування таких організацій, на думку авторки, є «неживий», хоч, можливо, і досить складний за своїми параметрами продукт. Цим, як вважає Л. Карамушка, освітні організації відрізняються від інших унікальністю, неповторністю і водночас величезною складністю своєї місії, яка полягає в забезпеченні розвитку особистості [6, с. 27]. Саме тому зростає інтерес до проблеми соціально-психологічного клімату (СПК) у колективі закладу освіти, в тому числі і у контексті його впливу на ефективність спільної професійно-педагогічної діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій Ю. Белих, Н. Жигайло, Л. Карамушки, Н. Мансурова, В. Носкова, Л. Орбан-Лембрик, В. Парсяка, О. Проскури, В. Шепеля та ін. засвідчує актуальність досліджуваної проблеми. Зазначимо, що все більше дослідників приходять до висновку, що формування сприятливого клімату в колективі є однією з найважливіших умов зростання продуктивності праці і якості виконуваної роботи.

Мета статті – обґрунтувати теоретичні основи процесу формування соціально-психологічного клімату у колективі закладу освіти.

З метою обґрунтування теоретичних основ процесу формування соціально-психологічного клімату у колективі закладу освіти, вважаємо за доцільне зупинитися на аналізі підходів науковців до сутності наукової дефініції «соціально-психологічний клімат».

Так, Г. Андреева трактує соціально-психологічний клімат як стан групової психіки, сукупність відношення членів колективу до умов і характеру сумісної діяльності, до колег по роботі, до керівника колективу [1, с. 12]. Соціально-психологічний клімат трудового колективу В. Воднік визначає як якісну сторону міжособистісних стосунків, яка проявляється у вигляді сукупності психологічних умов, що сприяють чи перешкоджають продуктивній спільній діяльності та всебічному розвитку особистості в групі [4].

Основними функціями соціально-психологічного клімату колективу закладу освіти є: консолідує, яка полягає в об'єднанні його членів, колективних зусиль для вирішення освітніх завдань; стимулює, яка відповідає за створення «емоційних потенціалів» колективу, його життєвої енергії, яка реалізується в педагогічній діяльності; стабілізує, що забезпечує стійкість внутрішніх колективних відносин і створює необхідні передумови для успішного входження в колектив нових педагогів; регулює, яка проявляється в утвердженні норм взаємин, етичній оцінці поведінки членів колективу.

Нам імпонує бачення К. Бурлаки стосовно того, що позитивний, злагоджений, приємний соціально-психологічний клімат в колективі організації виступає на перший план, адже від згуртованості усіх працівників, від їх взаємодії залежить ефективність діяльності організації. Авторка зауважує, що соціально-психологічний клімат у колективі породжується міжособистісною взаємодією. Настрій однієї людини впливає на настрій іншої, позначається на різноманітних актах поведінки, діяльності, життя людини, в тому числі, й на процесі трудової діяльності. При вирішенні більшості задач, особливо складних, рішення яких вимагає різноманітних знань, навичок і участі багатьох людей, результати колективної діяльності набагато перевищують просту суму індивідуальних досягнень. Для покращення та вдосконалення стану соціально-психологічного клімату в закладі освіти авторка рекомендує: здійснювати постійний моніторинг відносин працівників між собою для вчасного виявлення непорозумінь, конфліктів; проводити спільні заняття, відпочинок, надавати працівникам більше можливості для взаємного спілкування; у разі виникнення конфліктних ситуацій слід вчасно їх вирішити для запобігання уникнення даної ситуації або деструктивного розвитку конфлікту. [3, с. 45]. Подібні позиції задекларовано й у публікації Н. Волкової, де визначено такі ознаки

сприятливого соціально-психологічного клімату, як: довіра, доброзичливість, чуйність, висока взаємовимогливість і ділова критика; вільне висловлювання власної думки під час обговорення питань, що стосуються колективу; відсутність тиску керівника на підлеглих і визнання за ними права приймати важливі для колективу рішення; поінформованість усіх про завдання колективу і стан їхнього виконання, можливість займати активну позицію у процесі ділового спілкування в колективі; наявність умов для активної професійної та творчої діяльності, самореалізації, самоствердження, саморозвитку кожного працівника; задоволення роботою та належністю саме до цього колективу; взаємодопомога членів колективу в критичних ситуаціях; прийняття індивідами на себе відповідальності за справи в колективі; уболівання за честь колективу, сприяння його розвитку [6, с. 54].

Зовнішні показники сприятливого психологічного клімату зумовлюються внутрішнім психологічним кліматом в колективі, зокрема такими як: високі результати діяльності установ середньої освіти (організаторської, педагогічної, науково-методичної); міцна трудова дисципліна; низька плинність кадрів; відсутність напруженості, конфліктності у колективі (як між «рядовими» членами колективу, так і між керівником та підлеглими). Несприятливий психологічний клімат в освітніх колективах характеризується прямо протилежними ознаками: члени таких колективів байдуже ставляться один до одного і до колективу в цілому; не вболівають за стан справ; «відпрацьовують» необхідні години і не виявляють інтересу до того, що їх безпосередньо не стосується. Л. Карамушка стверджує, що за несприятливого психологічного клімату колектив і кожен працівник існують ніби ізольовано один від одного, вони наче «розведені» в часі та просторі. Ясна річ, це призводить і до невисоких результатів у роботі, до незадовільної дисципліни, напруженості в особистих стосунках, конфліктності, зумовлює бажання змінити місце роботи тощо [7, с.117].

Серед головних структурних компонентів соціально-психологічного клімату у колективі закладу освіти є система ставлень його членів: до виконання професійно-рольових функцій; до колег і керівництва; до світу в цілому та до самого себе. Його слід розглядати в єдності когнітивної (усвідомленні цілей і завдань педагогічної діяльності; виявлення педагогічної концепції та міри її узгодженості з педагогічними поглядами колег; соціально-перспективна поінформованість про колектив і його членів), емоційної (задоволеність членством у колективі та характером міжособистісних взаємин у ньому; прийняття стилю керівництва й професійного спілкування) і поведінкової (спосіб професійної самореалізації, активність у професійному та соціальному житті колективу) сторін функціонування педагогічного колективу

та діяльності окремих його членів. Поділяємо думку Г. Андрєєвої, що помітний вплив на соціально-психологічний клімат має такий чинник, як збалансованість колективу за віковими показниками та рівнем фахової підготовки. Автор зауважує, що з одного боку, колектив, у складі якого працюють досвідчені педагоги, сприяє підвищенню фахової майстерності молодих працівників; а з іншого – більша «готовність» молоді до сприйняття різних реформ і нововведень дає змогу колективу, де працюють молоді, енергійні, творчі вчителі, швидше адаптуватися до відповідних соціальних і професійних змін [1, с. 205].

Важливим чинником, який впливає на соціально-психологічний клімат науковці вважають рівень психологічної сумісності членів колективу, зокрема таких їхніх психологічних характеристик, як соціально-професійні потреби й інтереси, особливості характеру й темпераменту, рівень педагогічної майстерності та професіоналізму, оптимальне поєднання яких забезпечує високу ефективність діяльності педагогічного колективу. Так, Г. Мешко та О. Мешко вважають, що соціально-психологічний клімат колективу значною мірою залежить від рівня психологічної культури керівника навчального закладу та педагогічних працівників, від їхньої комунікативної компетентності, умінь запобігати конфліктним ситуаціям і розв'язувати їх, конструктивно долати професійні труднощі [8, с.238]. Авторами визначено такі шляхи формування сприятливого соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі загальноосвітнього навчального закладу: організація діяльності шкільної психологічної служби з оптимізації соціально-психологічного клімату: систематичне вивчення (діагностика) стану психологічного клімату в педагогічному колективі; попередження і розв'язання конфліктів; психопрофілактична робота з окремими педагогами; попередження емоційного вигорання; професійних деформацій педагогів; розширення ділових і міжособистісних взаємин між членами педагогічного колективу; регулювання взаємин у колективі, усунення суперечностей між діловими та особистими стосунками в системі міжособистісних взаємин; проведення цілеспрямованої організаційно-методичної роботи з педагогами; постановка перед педагогічним колективом цікавої, корисної для суспільства та значущої для членів колективу мети, досягнення якої потребує напруженої творчої праці; формування традицій колективу; удосконалення умов праці членів колективу: створення умов для підвищення рівня комфортності педагогів та збереження позитивних взаємин між керівником і педагогами; проведення спеціальних тренінгів для підвищення згуртованості колективу та формування навичок роботи в команді, тренінгів особистісно-професійного зростання; розвиток комунікативної культури та навичок конструктивної міжособистісної взаємодії членів

педагогічного колективу; підвищення рівня психолого-педагогічної компетентності керівника до реалізації управлінської функції щодо формування соціально-психологічного клімату [8, с.241-242].

Значущість соціально-психологічного клімату в закладі освіти визначається тим, що він здатний виступати як фактор ефективності тих чи інших соціальних явищ і процесів, служити показником, як їх стану, так і їх зміни під впливом соціального та науково-технічного прогресу. Соціально-психологічний клімат виступає також як поліфункціональний показник рівня психологічної включеності педагога в діяльність, засіб психологічної ефективності цієї діяльності, рівень психічного потенціалу особистості і колективу, масштабу і глибини бар'єрів, що лежать на шляху реалізації психологічних резервів колективу. Ефективність спільної діяльності багато в чому залежить від оптимальної реалізації особистісних і групових можливостей. Сприятлива атмосфера в колективі не тільки продуктивно впливає на результати її, але і перебудовує людини, формує її нові можливості і виявляє потенційні. У зв'язку з цим виникає необхідність в оптимізації стилю міжособистісної взаємодії педагогів. А якість соціально-психологічного клімату в колективі закладу освіти визначають ряд факторів, серед яких: глобальне та локальне макросередовище; фізичний мікроклімат, санітарно-гігієнічні умови праці; задоволеність працею; характер виконуваної діяльності; організація спільної діяльності; психологічна сумісність та стиль керівництва.

Як зазначає С. Редько, сприятливий СПК дає змогу керівникові забезпечити ґрунтовніше розуміння членами педагогічного колективу основних цілей діяльності (на етапі планування), швидку мобілізацію колективу на їх виконання (на етапі організації) та здійснення координації діяльності (на етапі контролю). Автор стверджує, що у колективах із сприятливим психологічним кліматом, завдяки досягненням у професійній діяльності, тісним міжособистісним контактам та відсутності конфліктів, у працівників переважає відчуття задоволення своїм статусом, позитивне ставлення до себе, що, в свою чергу, сприяє зростанню активності педагогічних працівників, вияву їхньої творчої енергії. Водночас вимогливе ставлення працівників один до одного, доброзичлива критика сприяють становленню адекватної самооцінки, саморегуляції та самоконтролю. Орієнтація на високі показники у професійній діяльності позитивно впливає на формування у членів колективу потреби в самоаналізі, самовдосконаленні та самотворчості, що врешті-решт дає змогу керівникові ставити перед колективом більш складні професійні завдання та забезпечувати більш інтенсивний пошук шляхів їх досягнення [9].

Слушними вважаємо рекомендації В. Вертель щодо формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі. Для цього

необхідно: створювати умови для організації сумісної діяльності працівників, заохочувати активність, ініціативу, креативність; знаходити спільні інтереси, які б об'єднали членів колективу; формувати традиції колективу; заохочувати працівників проводити разом вільний час; прагнути до залучення у життя колективу кожного робітника; примножувати загальнолюдські цінності в житті колективу; прислухатися до інтересів кожного, зупинятися на спільному, компромісному рішенні; створювати умови для підвищення комфортності самопочуття та збереження позитивних відносин між керівниками та робітниками; розвивати комунікативну культуру та навички спілкування; проводити спеціальні тренінги для підвищення згуртованості колективу та виробітку навичок праці у команді [4].

Підсумовуючи вищеописане, зазначимо, що нині існує доволі велике різноманіття наукових позицій щодо сутності соціально-психологічного клімату. Аналіз різних точок зору на зміст поняття «соціально-психологічний клімат» дозволяє зробити висновок, що він представляє собою поліфункціональне соціально-психологічне утворення, яким опосередковується будь-яка діяльність колективу. Специфіка СПК у закладі освіти, на нашу думку, полягає в тому, що він є інтегральною і динамічною характеристикою психічних станів усіх членів колективу. Зазначимо також, що сформовані у колективі закладу освіти відносини, виступаючи у якості об'єктивних умов трудової взаємодії і спілкування, вимагають від педагога не будь-якого, а конкретного стилю поведінки, який забезпечить сприятливі умови здійснення професійної діяльності, і, у тому числі – позитивний СПК. Отже, соціально-психологічний клімат колективу закладу освіти визначаємо як сукупність соціально-психологічних характеристик, переважаючий і стійкий психологічний настрій, характер взаємовідносин та інтегральна характеристика стану колективу.

У подальших наших напрацюваннях представимо кількісні та якісні результати діагностування соціально-психологічного клімату колективу закладу загальної середньої освіти.

Список використаної літератури

1. Андреева Г. М. Социальная психология / Г.М. Андреева. – М.: МГУ, 2005. – 414 с.
2. Боцюн Ю.В. Способи формування соціально-психологічного клімату в колективі / Ю.В. Боцюн // Упр. розвитком. – 2011. – №20. – С.146-147.
3. Бурлака К.С. Соціально-психологічний клімат у колективі як основа ефективної організаційної взаємодії /К.С. Бурлака // Теорія і практика управління соціальними системами" НТУ ХПІ. – 2010. – С. 40-47.

4. Вертель В.В., Комашня А.О., Федорчук І.В. Соціально-психологічний клімат колективу / В.В. Вертель, А.О. Комашня, І.В. Федорчук // Вісник економіки транспорту і промисловості. – № 40, 2012. – С.292-295.
5. Воднік В. Структура соціально-психологічного клімату колективу, шляхи його регуляції та формування / В. Воднік // Бюлетень. – 2010. – № 5. – С. 36-38.
6. Волкова Н. П. Соціально-психологічний клімат у педагогічному колективі / Н. П. Волкова. – К. : Академія. – 2001. – 460 с.
7. Карамушка Л. М. Психологія управління: навч. посіб. / Л.М. Карамушка. – К.: Міленіум, 2003. – 344 с.
8. Мешко Г. М., Мешко О. І. Управління процесом формування соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі загальноосвітнього навчального закладу / Г.М. Мешко, О.І. Мешко //Педагогічний альманах: Збірник наукових праць / редкол. В.В. Кузьменко (голова) та ін. – Херсон : КВНЗ «Херсонська академія неперервної освіти», 2017. – Випуск 33. – С. 237-243.
9. Редько С. І. До проблеми спрямованості соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі [Електронний ресурс] / Сергій Іванович Редько. – Режим доступу : [http:// elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/7350](http://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/7350).

4.2. Innovative- Humanistic and Competence Paradigm of Continuous Education in the Context of EVE

Інноваційно-гуманістична та компетентнісна парадигма неперервної освіти в контексті ЄВО

Євроінтеграційні перспективи і устремління України в умовах сьогодення розглядають, як єдино можливий шлях висхідного соціально-економічного розвитку та цивілізованого поступу в майбутнє. У самому загальному випадку сучасні Європейські стратегії розвитку передбачають:

- у політичному вимірі – досягнення найвищих ступенів свободи і прав особистості, її готовність брати відповідальність за себе, свою родину, місцеву громаду і країну в цілому;

- в економічному вимірі – постійне зростання частки інтелектуальної величини у національному валовому продукті, утвердження інноваційності в якості домінуючої моделі економічної поведінки;

- у соціальному вимірі – створення для людини, як головного національного ресурсу, умов реалізації всіх її можливостей;

3.5. Petro Khodanich. Animalistics as a Worldview Idea in the Fine Arts of Transkarpatia. The article considers worldview ideas and tendencies of artistic and figurative embodiment of the animalistic component in the system of a work of art on the example of creativity of Transcarpathian artists.

Section 4

POSTGRADUATE EDUCATION IN THE SYSTEM OF CONTINUOUS EDUCATION: EUROPEAN CONTEXT

4.1. Borys Kachur, Myroslava Kachur. Theoretical Bases of the Formation Process of the Social and Psychological Climate in the Staff of the Educational Institution. The article presents the substantiation of the theoretical bases of the formation process of the social and psychological climate in the staff of the educational institution. The most relevant scientists' approaches to the essence of the scientific definition 'social and psychological climate' have been analysed by the authors and its importance, external indicators, structural components, functions and characteristics in the staff of the educational institution have been disclosed. The authorial vision of the 'social and psychological climate of the staff in the educational institution' has been presented according to which this is the set of the social and psychological characteristics, predominant and stable mood, the nature of the relationship and the integral characteristics of the state of the team.

4.2. Vasil Khiminets. Innovative- Humanistic and Competence Paradigm of Continuous Education in the Context of EVE. This article describes the influence of transformation and integration processes on the state and development of continuing education. It draws on the idea that modern education should, first of all, educate a personality to live, ie to form his/her own position and vision in life, ability to think critically in accordance with the needs of the time requests society and the task at hand.

4.3. Yaroslav Syvokhop. Peculiarities of Organization of Innovative Scientific and Methodological Work in Educational Institutions. The article is dedicated to the peculiarities of the organization of innovative scientific and methodical activity in educational institutions. Particular attention is paid to the characteristics of the main functions of scientific and methodological work. The main components of scientific and methodological support of the innovative educational process in educational institutions are identified. Scientific and methodical work in educational institutions is analysed.

Section 3. IMPROVEMENT OF GENERAL AND PROFESSIONAL COMPETENCIES OF TEACHERS

- 3.1. Maria Bayanovska** – PhD of Pedagogical Science, Docent, Zakarpattia Institute of Postgraduate Pedagogical Education, Ukraine
- 3.2. Mykhailo Basarab** – PhD of Historical Science, Zakarpattia Institute of Postgraduate Pedagogical Education, Ukraine
- 3.3. Viktor Oros** – PhD of Physics and Mathematical Sciences, Zakarpattia Institute of Postgraduate Pedagogical Education, Ukraine
Ihor Sihetii – PhD in Pedagogical Science, Zakarpattia Institute of Postgraduate Pedagogical Education, Ukraine
- 3.4. Tetiana Grabovska** – PhD in Physics and Mathematics, Docent, Zakarpattia Institute of Postgraduate Pedagogical Education, Ukraine
Oleksandr Grabovskyy – PhD in Biological Sciences, Docent, Zakarpattia Institute of Postgraduate Pedagogical Education, Ukraine
- 3.5. Petro Khodanich** – PhD of Pedagogical Science, Docent, Zakarpattia Institute of Postgraduate Pedagogical Education, Ukraine

Section 4. POSTGRADUATE EDUCATION IN THE SYSTEM OF CONTINUOUS EDUCATION: EUROPEAN CONTEXT

- 4.1. Borys Kachur** – PhD of Pedagogical Science, Zakarpattia Institute of Postgraduate Pedagogical Education, Ukraine
Myroslava Kachur – PhD in Pedagogical Science, Docent, Mukachevo National University, Ukraine
- 4.2. Vasil Khiminets** – Doctor of Physical and Mathematical Sciences, Professor, Zakarpattia Institute of Postgraduate Pedagogical Education, Ukraine
- 4.3. Yaroslav Syvokhop** – PhD in Pedagogical Science, Docent, Zakarpattia Institute of Postgraduate Pedagogical Education, Ukraine
- 4.4. Oksana Ivats** – PhD of Sociological Science, Zakarpattia Institute of Postgraduate Pedagogical Education, Ukraine
Tadeusz Pokusa – PhD, Professor WSZiA, the Academy of Management and Administration in Opole, Poland

**THE SYSTEM OF MANAGEMENT AND PECULIARITIES OF
CONTINUOUS PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF PEDAGOGUES
IN CONDITIONS OF A MULTICULTURAL ENVIRONMENT
AND EUROPEAN INTEGRATION**

Monograph

Edited by Yaroslav Syvokhop & Tadeusz Pokusa

The publication is a monography, devoted to the history of development and modern education, the formation of general and professional competencies of teachers in the multicultural Transcarpathian region. The monograph covers the cultural and educational process in Transcarpathia from ancient times to the present, summarizes the results of a study by Zakarpattia Institute of Postgraduate Pedagogical Education scientists on "Development of continuing education of teachers in the conditions of a multicultural environment and European integration", which the institute conducted in 2018-2020.

The obtained results, historical facts, phenomena of education and pedagogy of the region are interpreted in accordance with the latest discoveries and views in the light of manifestations of globalization, democratization, informatization of multicultural space and European integration progress of Ukraine.

The materials of the monograph are addressed to teachers of the region, scientists, teachers and students of higher educational institutions, all those who are interested in the development and achievements of pedagogical science and practice in a multicultural environment and European integration.



МУКАЧІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

89600, м. Мукачево, вул. Ужгородська, 26

тел./факс +380-3131-21109

Веб-сайт університету: www.msu.edu.ua

E-mail: info@msu.edu.ua, pr@mail.msu.edu.ua

Веб-сайт Інституційного репозитарію Наукової бібліотеки МДУ: <http://dspace.msu.edu.ua:8080>

Веб-сайт Наукової бібліотеки МДУ: <http://msu.edu.ua/library/>