

Л. З. Ребуха

доктор педагогічних наук, доцент,
доцент кафедри освітології і педагогіки
Західноукраїнського національного університету

Е. М. Яценко

кандидат педагогічних наук, доцент,
доцент кафедри освітології і педагогіки
Західноукраїнського національного університету

І. З. Левандовська

кандидат педагогічних наук, доцент,
доцент кафедри освітології і педагогіки
Західноукраїнського національного університету

БЕЗПЕРЕРВНА ПЕДАГОГІЧНА ОСВІТА ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ: КЛАСТЕРНИЙ ПІДХІД

Значні зміни в нинішній системі вищої освіти пов'язані зі зниженням сутнісної ролі викладача як транслятора наукових знань за зростання його ролі як експерта і консультанта. Для здобуття нових професійних обов'язків викладачем актуалізовано значущість безперервної педагогічної освіти в науковій та практичній площині, що допомагає йому успішно зорієнтуватися в академічному середовищі та глобальній науковій інформації. У статті здійснено аналіз наукової літератури, що дозволило окреслити умови ефективної розвитковості університетського освітнього середовища та зазначити шляхи його успішного функціонування. До таких умов віднесено: постійне кадрове зростання закладу освіти; розвиток нових спрямувань вищої школи (встановлення світового освітньо-комунікаційного простору, розширення функцій професійної діяльності викладача, пристосування освіти до новостворених сфер професійної діяльності, уведення в освітній процес інноваційних практик і технологій); конкуренцію за кращі науково-педагогічні кадри (професійне зростання діяльностей командних та індивідуальних показників викладача); формування в молодих викладачів перспектив професійної діяльності та можливостей успішного працевлаштування.

Акцентовано увагу на розкритті проблеми безперервного навчання педагогічних працівників закладів вищої освіти у процесі підвищення кваліфікації, вирішення яких дозволяє викладачу набутти нових змістово-сутнісних характеристик-якостей та професійних компетентностей.

Змодельовано систему безперервної педагогічної освіти на основі кластерного підходу, що уможливило відстеження взаємодії, тісного взаємозв'язку всіх складників освітнього процесу та спроектувати організацію професійної діяльності викладача. Запропоновані кластери безперервної педагогічної освіти об'єднані навколо важливих освітніх складників професійно-посадової активності й розкривають змістовий компонент фахової диференціації викладача, рівня його освіти і кваліфікації та професійно-педагогічних компетенцій, які враховують розподіл функцій і професійних обов'язків із займаної посади. Зроблено висновки, що кластерний підхід успішно зорієнтовує викладача у власній організації безперервної освіти та допомагає практично здійснити осмислення ним результативних фахових дій.

***Ключові слова:** викладач, безперервна освіта, академічне середовище, кластер, заклад вищої освіти.*

Постановка проблеми. Система сучасної освіти нині постійно трансформується. Цей процес уможлиблюється завдяки змінам, що стосуються реформування її організаційно-статусного та функціонально-змістового рівнів. Вища освіта характеризується високою якістю підготовки фахівців для всіх сфер функціонування суспільства та держави загалом. У зв'язку із цим у викладачів закладів вищої освіти (далі – ЗВО) з'явилися нові, затребувані часом, соціально-педагогічні, виховні, культурно-просвітницькі, профілактичні,

адміністративно-сервісні й інформаційно-комунікаційні завдання, які потрібно щоденно вдало вирішувати.

За таких умов система педагогічної освіти виконує завчасно спроектовану випереджальну функцію, що дозволяє ефективно організувати навчання фахівців у системі безперервно-розвивальної освіти, тому актуальним та пріоритетним є безперервне навчання суб'єктів педагогічної діяльності, а саме викладача вищої школи. Через те вивчення проблеми системи безперервної

освіти викладачів ЗВО залишається актуальним як у науковому, так і у практичному аспектах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Зважаючи на зміни в освіті, що пов'язані з різними соціально-економічними, політичними та психолого-педагогічними суперечностями, які виникають в результаті впливу на людей нових зовнішніх і внутрішніх складно прогнозованих чинників, зокрема пандемії COVID-19, відбулося зниження значущості ролі викладача як транслятора наукових знань за зростання його професійної якості як експерта і консультанта для належної допомоги майбутньому фахівцю-викладачу успішно орієнтуватися в академічному середовищі та глобальній науковій інформації [12; 13]. Так, академічне середовище слугує сукупністю науково-педагогічних працівників та умов їхнього соціально-професійного функціонування й залучає до себе дві важливі категорії фахівців – молодих викладачів, кандидатів і докторів наук та науково-педагогічних співробітників, які мають академічний досвід.

Багатофакторність інформаційних, мотиваційних, особистісно зумовлених впливів і взаємодій усіх учасників освітнього процесу вже досліджена в педагогічній науці відомими науковцями А. Братанич [2, с. 114–123], J. Zins [16] та іншими. Проте в нинішніх умовах обов'язкового використання дистанційних (О. Наливайко [7, с. 75–81]) та мережевих інформаційно-комунікаційних технологій у вищій освіті (І. Каменська [4, с. 83–102]), провідними суб'єктами реалізації яких є викладачі, особливої значущості набуває необхідність ефективного управління освітньою діяльністю студентів – майбутніх педагогів, оскільки неправильно організована індивідуальна чи групова самостійна робота (у дистанційному форматі) знижує якість вирішення освітньо-професійних завдань, не забезпечує формування в майбутніх викладачів-педагогів відповідних компетенцій і організаційно-управлінського досвіду.

Ефективні умови розвитковості університетського освітнього середовища та його успішне функціонування передбачають:

1. Постійне кадрове зростання ЗВО. Як зазначає О. Курисько [5, с. 24–26], розвиток кадрового потенціалу вищої школи повинен мати всебічний комплексний характер, що дає змогу забезпечити досягнення головних освітніх цілей – підготовки майбутніх викладачів як компетентнісних фахівців і здобуття ними знань фундаментального і прикладного характеру.

2. Розвитковість нових спрямувань вищої школи. Науковець Н. Мирончук [6, с. 146–172] виокремила провідні тенденції майбутнього розвитку системи вищої освіти, які визначають її потребу в установленні світового освітньо-комунікаційного простору для інтенсифікації професійної наукової співпраці, академічного обміну, ста-

жування тощо; розширенні функцій професійної діяльності викладача, що пов'язані з новими соціальними умовами, швидким розвитком науки та виробництва, модерними освітніми практиками; пристосуванні вищої освіти до новостворених сучасних сфер професійної діяльності, які визначають нові освітні запити до формування компетентнісного фахівця-викладача, його професійних і особистісних якостей; уведенні в освітній процес інноваційних практик і технологій, що потребує підвищення особистісного рівня професійності викладача ЗВО.

3. Конкуренцію за кращі науково-педагогічні кадри. Як зауважує В. Шепітько [15, с. 579–583], кадрова конкуренція у вищій школі спричинює професійне зростання діяльнісно-функціональних, командних та індивідуальних показників кожного науково-педагогічного працівника. Це сприяє вдосконаленню їхніх професійних знань, умінь і навичок, набуттю педагогічної майстерності для ефективної здатності оцінювати і використовувати інноваційні методи та сучасні методики викладання у вищій школі.

4. Необхідність формування в молодих дослідників, магістрів та аспірантів, перспективи професійної діяльності та можливостей майбутнього працевлаштування. Науковець О. Фаст [14, с. 42–46] у процесі вивчення закордонного досвіду підготовки кваліфікованих фахівців для вищої освіти зазначає, що у країнах Європейського Союзу (далі – ЄС) перевага в підготовці аспірантів, особливо докторантів, віддається формуванню європейської культури наукового керівництва. Досвід головних університетів світового рівня показує, що процес удосконалення наукового керівництва молодими науковцями – майбутніми викладачами спрямований на пошук нових і альтернативних моделей організації колективного наукового керівництва, когорта-зорієнтованих освітніх технологій. Науковець О. Ануфрієва [1, с. 130–142] висвітлює авторський погляд на цільову направленість інституту аспірантури в підготовці доктора філософії, спрямовує її на формування трансформаційного лідера-дослідника із сутнісними характеристиками-якостями та ключовими компетенціями.

Виокремлення умов розвитку академічного середовища, що приводить до його успішного функціонування, ще не дає змоги відповісти на запитання «Яким чином освітня система вбачає кваліфікаційно-компетентнісне зростання суб'єкта педагогічної діяльності, а саме викладача вищої школи?». У п. п. 2, 3 Порядку підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників зазначено, що такі працівники повинні постійно підвищувати свою кваліфікацію, професійний розвиток відповідно до державної політики в галузі освіти та забезпечення якості освіти [9]. Педагогічні та науково-педагогічні працівники

закладів вищої та післядипломної освіти зобов'язані підвищити свою кваліфікацію згідно із цим Порядком (п. 21) не рідше одного разу на п'ять років. Водночас працівники мають змогу самостійно обирати конкретні форми, види, напрями та суб'єктів надання бажаних освітніх послуг із підвищення власної кваліфікації. Проте зараз акцент ставиться переважно на кількісних показниках, які не стосуються змістового та якісного компонентів.

Проблемне питання про безперервність педагогічної освіти, на наше переконання, не повинно розглядатися у хронологічній періодичності, а відповідно до змістовно-організаційної варіативності. Це пов'язано з тим, що сучасне зреалізування практичної педагогічної діяльності вже сповна задало вектор руху безперервності педагогічної освіти, під якою ми розуміємо динамічно розвинутою систему, яка відповідає вимогам відкритості, багатоступеневості, багатофункціональності й універсальності, з одного боку, та інваріативності й інтеграційності – з іншого, проте академічне середовище досі дискутує із цього питання.

Мета статті – змодельювати систему безперервної педагогічної освіти викладача закладу вищої освіти, спроектувати ефективну організацію безперервного освітнього процесу на основі кластерного підходу.

Виклад основного матеріалу. У процесі моделювання системи безперервної педагогічної освіти необхідно врахувати кілька кластерів (з англ. *cluster* – це «група», «скупчення»), які дозволяють відстежити взаємодію, тісний взаємозв'язок усіх складників освітнього процесу і створення наприкінці нового високопродуктивного та конкурентоспроможного освітнього продукту.

Під кластером нами розуміється будь-яка група об'єктів або явищ зі схожими характеристиками, які суб'єктивно сприймаються як ті, що належать до одного класу і становлять єдину природну групу. Отже, окреслення таких кластерів допомагає змодельювати систему безперервної педагогічної освіти і спроектувати організацію професійної діяльності викладача ЗВО. Запропоновані нами кластери об'єднані навколо таких важливих освітніх складових частин:

а) професійно-посадової активності, що становлять змістовий компонент професійно-посадової диференціації викладача вищої школи;

б) рівня освіти і кваліфікації;

в) професійно-педагогічних компетенцій викладача вищої школи, які враховують розподіл функцій і професійних обов'язків із займаної посади.

Розглянемо послідовно кожен із кластерів у моделюванні системи безперервної педагогічної освіти. Так, у системі безперервної освіти важливо формувати у викладача ЗВО професійно-посадову активність, що складається з п'яти компонентів:

– гносеологічного, що розв'язує завдання з отримання і накопичення нових знань про закони і механізми функціонування педагогічної системи;

– проєктувального, який дає право спроектувати освітні цілі у процесі викладання навчальної дисципліни, віднайти результативні шляхи їхнього досягнення;

– конструктивного, що дозволяє включити дії-вчинки викладача з відбору та композиційної побудови змісту дисципліни, визначення дієвих форм і методів проведення занять;

– організаційного, який направлений на вирішення завдань щодо зреалізування запланованого;

– комунікативного, який залучає викладача до дій, пов'язаних із встановленням на паритетних засадах педагогічно доцільних та педагогічно виправданих взаємин між суб'єктами педагогічного процесу.

Для проєктування ефективної організації професійної діяльності викладача закладу вищої освіти потрібно знати, що 25 червня 2020 р. відбулися зміни в Національній рамці кваліфікацій (далі – НРК). Вона узгоджена з Європейською рамкою кваліфікацій для навчання впродовж життя, містить вісім кваліфікаційних рівнів замість одинадцяти, тому магістр відповідає 7-му рівню, а доктор філософії та доктор наук – 8-му рівню НРК [8]. Варто також зазначити відсутність інтегральної компетентності у НРК та зміну у змістовому наповненні основних дескрипторів. Водночас зміст основних дескрипторів (знання, уміння, комунікація, автономія та відповідальність) зреалізовується в різному змістовому наповненні навчальних дисциплін.

Проте в Довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників описано посадово-кваліфікаційні характеристики й обов'язки викладачів вищої школи [3]. Загалом у випусках Довідника відображається той діапазон обов'язків і повноважень викладача, який реалізується незалежно від займаної посади (від викладача-асистента до професора). Це дозволяє відстежити динаміку розширення обсягу та змістових характеристик професійної діяльності викладача залежно від займаної посади, стажу педагогічної діяльності та кваліфікаційних характеристик, як-от наявність наукового ступеня, вченого звання тощо.

Другий кластер, що згрупований навколо рівня освіти і кваліфікації та співвіднесений із новим Законом України «Про вищу освіту» (2014 р.), передбачає отримання ступеня магістра-викладача за освітньо-професійними й освітньо-науковими програмами підготовки, де в останніх третина часу відводиться на дослідницьку компоненту [10].

В Україні підготовка фахівців з вищою освітою здійснюється за відповідними освітніми/науковими програмами на таких рівнях вищої освіти, як:

- початковий рівень (короткий цикл) вищої освіти;
- перший (бакалаврський) рівень;
- другий (магістерський) рівень;
- третій (освітньо-науковий/освітньо-творчий) рівень;
- науковий рівень.

Нині дієвим залишається Проєкт професійного стандарту на посади асистента, викладача, старшого викладача, доцента, професора, який розроблений згідно зі ст. 39 Закону України «Про освіту» та Методикою розроблення професійних стандартів, що затверджена Міністерством соціальної політики України (22 січня 2018 р., № 74). Мета Проєкту передбачає визначення вимог до професійних компетентностей викладача та створення умов для його професійного саморозвитку і підвищення якості власної праці, що варто враховувати у процесі організації безперервного навчання.

У Проєкті професійного стандарту дано характеристику кваліфікації викладача, необхідної для здійснення конкретної професійної діяльності, окреслено виконання ним окремих професійних функцій. Професійний стандарт допомагає нівелювати різні суперечності в організації безперервної освіти, розкрити змістові аспекти вимог щодо підвищення кваліфікації викладача вищої школи. Раніше наявні кваліфікаційні довідники не відповідали вимогам часу й актуальним потребам сфери освіти, не дозволяли уточнити діяльнісні функції й не давали змоги системі вищої професійної освіти стабільно розвиватися та бути критеріально оціненою.

У Проєкті професійного стандарту міститься така важлива інформація:

- загальні відомості (основна мета та назва виду професійної діяльності, професії та їхні коди (за Національним класифікатором України ДК 003:2010 «Класифікатор професій» та НРК);
- навчання і професійний розвиток викладача (первинна професійна підготовка, підвищення кваліфікації із присвоєнням нового рівня освіти);
- нормативно-правова база, що регулює відповідну професійну діяльність викладача;
- загальні компетентності викладача;
- перелік професійних функцій викладача ЗВО (професійних компетентностей за відповідною діяльністю);
- описання професійних функцій: професійні компетентності, предмети і засоби праці, знання, уміння та навички [11].

Отже, Проєкт професійного стандарту слугує документом, у якому відповідно прописані всі знання, уміння і навички, необхідні викладачу для успішного виконання своїх професійних обов'язків.

Повсякчас постійний розвиток сфери освіти, оновлення змісту педагогічної діяльності, упровадження інноваційних освітніх технологій привели до появи нових компетентностей, якими повинні

володіти сучасні педагогічні працівники ЗВО для досягнення ними цілей освітнього процесу. Саме на усунення цих неузгодженостей і спрямована система безперервної педагогічної освіти. Варто зазначити, що підготовка штатних працівників (викладачів) для вищої освіти узгоджується з індивідуальними науковими програмами безперервної підготовки науково-педагогічних працівників. У цих програмах відображено формування у здобувачів універсальних компетенцій, які є індивідуальними для кожного напрямку підготовки.

Особливо важливо врахувати третій кластер у моделюванні системи безперервної професійної освіти – набуття викладачами вищої школи компетентностей, які безпосередньо враховують професійні функції та професійні обов'язки із займаної посади. Відповідна педагогічна діяльність викладачів вищої школи є ефективною, якщо в них сформовані адміністративні, методичні, комунікативні та професійні компетентності. Під адміністративною компетентністю розуміємо групу знань, здібностей і умінь викладача, які допомагають майбутньому педагогічному працівнику якісно зреалізувати планування й організацію як своєї діяльності, так і діяльності інших. Набуття цієї компетентності сприяє успішному управлінню педагогічними процесами, здійсненню ефективного діловодства й адміністрування, допомагає ефективній взаємодії з іншими учасниками освітнього процесу. Для методичної компетентності викладача ЗВО характерний високий рівень опанування методичних знань і умінь діагностувати результати власних досягнень щодо освітньої мети навчальних дисциплін, проєктувати результативні методи викладання, освоювати інноваційні освітні технології, уміло відбирати інноваційно-змістове наповнення дисциплін, проводити моніторинг результатів навчання здобувачів вищої школи та якості освітньої діяльності загалом, майстерно послуговуватися активними й інтерактивними методами навчання тощо. Комунікативна компетентність розглядається як здатність і готовність викладача вступати у вербальне і невербальне, усне і письмове спілкування для вирішення різних освітніх завдань; опанування інформаційно-комунікативних технологій, прийомів і засобів ефективного спілкування з учасниками освітнього процесу. Представлення тієї чи іншої компетентності для кожного посадового рівня (від асистента до завідувача кафедри) різне, крім професійних компетентностей, під якими ми розглядаємо цілісну інтегративну систему, що поєднані професійні знання, уміння, навички, професійний досвід та індивідуально-особистісні якості, результативність яких сповна проявляється під час викладання навчальної дисципліни.

Отже, запропоновані кластери до організації безперервного навчання викладачів вищої школи

дозволяють сповна враховувати його функціональні обов'язки в ієрархічному співвідношенні відповідно до їхньої професійно-посадової диференціації та професійних компетентностей.

Висновки і пропозиції. Використання запропонованого кластера дає право спроектувати систему безперервної педагогічної освіти та відповідну професійну діяльність викладача вищої школи, виявити тісний взаємозв'язок між усіма важливими складниками освітнього процесу для отримання сучасного висококомпетентного та конкурентоспроможного фахівця. Запропонований і описаний кластерний підхід до безперервної освіти дозволяє викладачу зорієнтуватися у власній організації безперервної освіти і практично зреалізувати осмислені результативні дії, які опираються на належну й ефективну професійно-посадову активність, відповідно отриманий рівень освіти і кваліфікації та набуті професійно-педагогічні компетенції, які враховують розподіл функцій і професійних обов'язків із займаної посади у ЗВО. Перспективним напрямом наших подальших наукових розвідок є встановлення ефективної освітньої інформаційно-комунікаційної взаємодії між усіма учасниками кластера.

Список використаної літератури:

1. Ануфрієва О. Підготовка трансформаційного лідера-дослідника як мета сучасної аспірантури. *Scientific achievements of modern society* : The 2nd International scientific and practical conference, Oct. 9–11, 2019., Liverpool, United Kingdom : Cognum Publishing House, 2019. P. 130–142. URL: https://sci-conf.com.ua/wp-content/uploads/2019/10/scientific-achievements-of-modern-society_9-11.10.19.pdf#page=130.
2. Братанич А. Особливості особистісно орієнтованого навчання студентів у вищому навчальному закладі. *Освітній дискурс* : збірник наукових праць. 2017. № 1. С. 114–123.
3. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників : вебсайт. URL: <https://www.kadrovik01.com.ua/article/3641-dovdnik-kvalifikatsynih-harakteristik-profesy-pratsvnikv-perelk-vipuskv>.
4. Каменська І. Застосування інформаційно-комунікаційних технологій у процесі формування професійно-термінологічної компетентності майбутніх фахівців. *Соціум. Документ. Комунікація* : збірник наукових праць. Переяслав-Хмельницький : ФОП Я.М. Домбровська, 2020. № 8/2. С. 83–102.
5. Курисько О. Вдосконалення державного управління розвитком кадрового потенціалу закладів вищої освіти. *Державне управління у сфері цивільного захисту: наука, освіта, практика* : матеріали Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, 18–19 березня 2020 р. Харків : Вид-во НУЦЗУ, 2020. С. 24–26.
6. Мирончук Н. Професійна діяльність викладача вищої школи: суспільні виклики та проблеми змісту підготовки. *Професійна освіта: андрагогічний підхід* : монографія / кол. авт. ; за ред. О. Дубасенюк. Житомир : Вид. О. О. Євенок, 2018. С. 146–172.
7. Наливайко О. Дистанційне навчання: сутність та особливості. *Педагогічний альманах* : збірник наукових праць / редкол. В. Кузьменко. Херсон : КВНЗ «Херсонська академія неперервної освіти», 2017. Вип. 36. С. 75–81.
8. Національна рамка кваліфікацій. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF/ed20200702#Text>.
9. Порядок підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників : постановою Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 800. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF>.
10. Про вищу освіту : Закон України від 1 липня 2014 р. № 1556–VII. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>
11. Проект професійного стандарту на посади «Асистент», «Викладач», «Старший викладач», «Доцент», «Професор» від 30 січня 2020 р. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-proponuye-dlya-gromadskogo-obgovorennya-proyekt-profstandartu-na-posadi-asistent-vikladach-starshij-vikladach-docent-profesor>.
12. Ребуха Л., Боршуляк Н. Професійна компетентність фахівців: сутнісні ознаки та розвиткові умови. *Інноваційна педагогіка*. 2020. Вип. 22. Т. 3. С. 87–90.
13. Ребуха Л. Методологія наукових досліджень: способи пошуку та опрацювання наукової інформації. *Наукові записки. Серія «Педагогічні науки»*. Кропивницький : РВВ ЦДПУ ім. В. Винниченка, 2020. Вип. 189. С. 59–62.
14. Фаст О. Ефективність наукового керівництва як чинник забезпечення якості докторської освіти: європейський контекст. *Молодь і ринок*. 2018. № 1 (156). С. 42–46.
15. Шепітько В., Боруца Н. Підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників як один із методів їх професійного зростання. *The world of science and innovation* : The 2nd International scientific and practical conference, Sept. 16–18, 2020., London, United Kingdom : Cognum Publishing House, 2020. P. 579–583. URL: <https://sci-conf.com.ua/wp-content/uploads/2020/09/THE-WORLD-OF-SCIENCE-AND-INNOVATION-16-18.09.20.pdf#page=579>.
16. Building academic success on social and emotional learning: What does the research say? / J. Zins et al. New York : Teachers College Press, 2004.

Rebukha L., Yashchenko E., Levandovska I. Continuous pedagogical education of teachers of institutions of higher education: cluster approach

Significant changes in the current system of higher education are associated with a decrease in the essential role of the teacher as a translator of scientific knowledge while increasing his role as an expert and consultant. In order to acquire new professional responsibilities by teacher, the importance of continuing pedagogical education in the scientific and practical plane, which helps him to successfully navigate in the academic environment and global scientific information, has been updated. The scientific literature, which allowed to outline the conditions for the effective development of educational environment of the university and to indicate the ways of its successful functioning, is analyzed. Such conditions include: constant growth of staff of the educational institution; development of new directions of higher school (establishment of the world educational and communication space, expansion of functions of professional activity of the teacher, adaptation of education to newly created spheres of professional activity, introduction of innovative practices and technologies in educational process); competition for the best scientific and pedagogical staff (professional growth of activity-team and individual indicators of the teacher); formation of young teachers' prospects of professional activity and opportunities for successful employment.

Emphasis is placed on revealing the problem of continuous training of pedagogical staff of institutions of higher education in the process of professional development, the solution of which allows the teacher to acquire new content-essential characteristics-qualities and professional competencies.

The system of continuous pedagogical education was modeled on the basis of a cluster approach, which made it possible to track the interaction, the close relationship of all components of the educational process and to design the organization of professional activity of the teacher. The proposed clusters of continuing pedagogical education are united around important educational components of professional activity and reveal the content component of professional differentiation of a teacher, level of his education and qualification and professional-pedagogical competencies, which take into account the distribution of functions and professional responsibilities. It is concluded that the cluster approach successfully orients the teacher in his own organization of continuing education and helps to practically comprehend the effective professional actions.

Key words: teacher, continuing education, academic environment, cluster, institution of higher education.