УДК 37.01

В. В. Ширяева (1)

(1) заместитель главного редактора журнала
«Муниципальное образование: инновации и эксперимент»,
Москва, Российская Федерация
E-mail: victoriya_shir@mail.ru
ORCID: 0000-0002-4002-9890

Профессиональный рост педагога в системе образования

Аннотация. В статье охарактеризованы компоненты, критерии, степени, положительные и отрицательные факторы, влияющие на профессиональный рост педагога.

Цель статьи заключается в выявлении и описании компонентов профессионального роста педагога в системе российского образования.

В статье дано определение профессионального роста педагога и перечислены его компоненты. На основании анализа трудов российских и иностранных исследователей дано подробное описание компонентов профессионального роста педагога в системе российского образования.

В статье использованы такие методы исследования, как изучение и теоретический анализ научной литературы, обобщение и анализ педагогического опыта.

Методологической основой исследования является системно-деятельностный подход к анализу профессионального роста педагога.

Предлагаемая автором структура профессионального роста педагога обеспечивает возможность проектирования его профессионального долголетия в системе российского образования.

***Ключевые слова*:** педагог; профессиональный рост; профессиональная готовность; профессиональная деформация; непрерывное образование; передача педагогического опыта; субъективное благополучие; благоприятный психологический климат; система образования, инновации.

V. V. Shiriaeva (1)

(1) Deputy Editor-in-Chief of the journal
«Municipal Education: Innovations and Experiment»,
Moscow, Russia
E-mail: victoriya_shir@mail.ru
ORCID: 0000-0002-4002-9890

Teacher’s professional growth within education system

Abstract. The article describes the components, criteria, degrees, positive and negative factors that affect the professional growth of a teacher.

The purpose of the article is to identify and describe the components of a teacher’s professional growth in the system of Russian education.

© Ширяева В. В., 2022

The article defines the professional growth of a teacher and lists its components. Based on the analysis of the works of Russian and foreign researchers, a detailed description of the components of the teacher's professional growth in the system of Russian education is given.

The article uses such research methods as the study and theoretical analysis of scientific literature, generalization and analysis of pedagogical experience.

The methodological basis of the research is a system-activity approach to the analysis of the teacher's professional growth.

The structure of the teacher's professional growth proposed by the author provides the possibility of designing his professional longevity in the system of Russian education.

Keywords: teacher; professional growth; professional readiness; professional deformation; continuing education; transfer of pedagogical experience; subjective well-being; favorable psychological climate; education system; innovation.

Современный мир постоянно модернизируется, он прогрессирует, развивая все сферы жизни человека. Образование в России как одна из таких сфер наполняется инновациями, которые призваны повысить качество всех ступеней образования. Образовательные инновации должны быть направлены на удовлетворение государственного заказа и потребностей всех субъектов образования. В Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 20) прописана сущность экспериментальной и инновационной деятельности в образовании: «Экспериментальная и инновационная деятельность в сфере образования осуществляется в целях обеспечения модернизации и развития системы образования. <…> Инновационная деятельность ориентирована на совершенствование научно-педагогического, учебно-методического, организационного, правового, финансово-экономического, кадрового, материально-технического обеспечения системы образования и осуществляется в форме реализации инновационных проектов и программ организациями» [13]. В образовательных организациях СПО руководящие органы обязаны внедрять инновационные образовательные проекты и программы. Ведь именно такие образовательные организации представляются конкурентоспособными и могут взрастить в своих стенах конкурентоспособных специалистов, в том числе и для мирового рынка труда. Поэтому важно создавать, изучать и вводить в учебно-воспитательный процесс образовательных организаций инновационные технологии.

Инновационные образовательные технологии — это такие технологии, которые при интеграции в образовательный процесс позволяют добиваться целей альтернативными методами, сохраняя при этом достижения отечественной педагогики и психологии, а также помогают в полной мере реализовать заложенные в них потенциальные возможности [9]. Инновационные образовательные технологии должны отвечать ряду требований, которые позволяют, опираясь на актуальные научно обоснованные подходы, создать новый вид образовательной практики:

- актуальность — значимость технологии для современной науки и практики;
- новизна — оригинальность технологии для новых реалий;

– технологичность — степень разработанности технологии для внедрения в образовательный процесс;

– практическая значимость — ценность использования технологии в массовой практике;

– эффективность — положительная высокая результативность внедрения инновационной технологии [2, с. 13–14].

Главными исполнителями внедрения в образование инноваций являются педагоги, именно от их инновационной гибкости зависят и продвижение вперед, и рост качества среднего профессионального образования. Инновационная гибкость педагога — свойство личности, которое выражается в намерении быть открытым новому опыту, разумно-креативном использовании новшеств на основе образовательных традиций, стремлении к достижению успеха. С уверенностью можно сказать, что инновационно гибкими педагогами являются только те педагоги, которые находятся в состоянии постоянного профессионального роста (развития).

Проблемой профессионального роста педагога занимались многие ученые. Обратимся к работам некоторых из них.

В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов пишут о том, что самосовершенствование педагога выступает необходимым требованием профессионального самовоспитания и является осознанной работой по формированию своей профессиональной личности, что подразумевает «адаптацию своих индивидуально неповторимых особенностей к требованиям педагогической деятельности, постоянное повышение профессиональной компетентности и непрерывное развитие социально-нравственных и других свойств личности» [12, с. 60]. Весь процесс профессионального самовоспитания авторы делят на три неразрывно связанных этапа: самопознание, самопрограммирование, самовоздействие — и говорят о том, что процесс профессионального самовоспитания индивидуален [Там же, с. 62].

Похожее мнение мы встречаем у Л. М. Митиной: профессиональное развитие — это «непрерывный процесс самопроектирования личности» [10, с. 16], который имеет три стадии психологической перестройки: самоопределение, самовыражение и самореализацию [Там же, с. 16]. Профессиональное развитие — это способность посмотреть на свою профессиональную деятельность со стороны, оценить ее результаты, принять их, рассмотреть трудности и перевести их в разряд стимулов дальнейшего развития, сделать соответствующие выводы и выполнить конкретные шаги для повышения эффективности работы. Профессиональное развитие — это постоянный выбор, который способен делать педагога внутренне свободным и ответственным [Там же, с. 15].

Э. Ф. Зеер следующим образом понимает профессиональное развитие: это «изменение психики в процессе освоения и выполнения профессионально-образовательной, трудовой и профессиональной деятельности» [5, с. 5]. По мнению ученого, данное развитие идет рядом с такими изменениями

человека, как созревание, формирование, саморазвитие и самосовершенствование, но при профессиональном развитии могут встречаться следующие периоды: дезадаптация, стагнация, деформация, деградация и др. [Там же, с. 5]. Профессиональное самосовершенствование — «самостоятельный вид внутренней активности личности, направленный на повышение квалификации, профессиональный рост и развитие карьеры» [Там же, с. 133], который непосредственно обусловливается мотивацией достижения успеха, а также актуализацией профессионально-психологических возможностей педагога.

С. Л. Леньков представляет по-своему систему профессионализма инновационного педагога, которая включает следующие подсистемы: инвариантно-традиционную, вариативно-традиционную, инвариантно-инновационную, вариативно-инновационную. Сам профессионализм автор характеризует тремя компонентами: собственно профессиональная деятельность, коммуникация с профессиональным сообществом и профессиональное самосовершенствование. Автор обращает внимание на то, что необходимо соблюдать равновесие в педагогической деятельности между традиционной и инновационной подсистемами профессионализма [7, с. 348–352].

Наиболее современная модель профессионального роста педагога в работе Е. Ю. Левиной и Л. А. Шибанковой представлена как замкнутая цепочка, в которой компетенции выпускника образовательной организации переходят в трудовые функции педагога, к ним добавляется опыт педагогической деятельности и обучение/самообучение педагога, что соотносится с hard- и soft-компетенциями, и все это в совокупности и составляет профессиональный рост педагога. Авторы также выделяют пробелы профессионального роста: отсутствие педагогической готовности, отсутствие предметной готовности, затруднения личного характера [6, с. 164–165].

Анализ научной литературы позволил нам сформулировать следующее определение профессионального роста педагога: это процесс постоянного положительного самопроектирования профессиональной личности педагога. Также нами были выявлены компоненты профессионального роста педагога [16, с. 39–46], они представлены на рисунке 1.

1. Первым компонентом профессионального роста педагога, на наш взгляд, выступает его готовность к профессионально-педагогической деятельности, которая включает в себя:

– психофизиологическую готовность — психологическое и физиологическое благополучие, отсутствие медицинских противопоказаний к педагогическому труду;

– теоретическую готовность — обладание определенным набором теоретических знаний в педагогической области;

– практическую готовность — наличие необходимых ЗУН и компетенций для осуществления педагогической деятельности;

– личностно-профессиональную готовность — важные общие, специальные и личностные качества педагога;

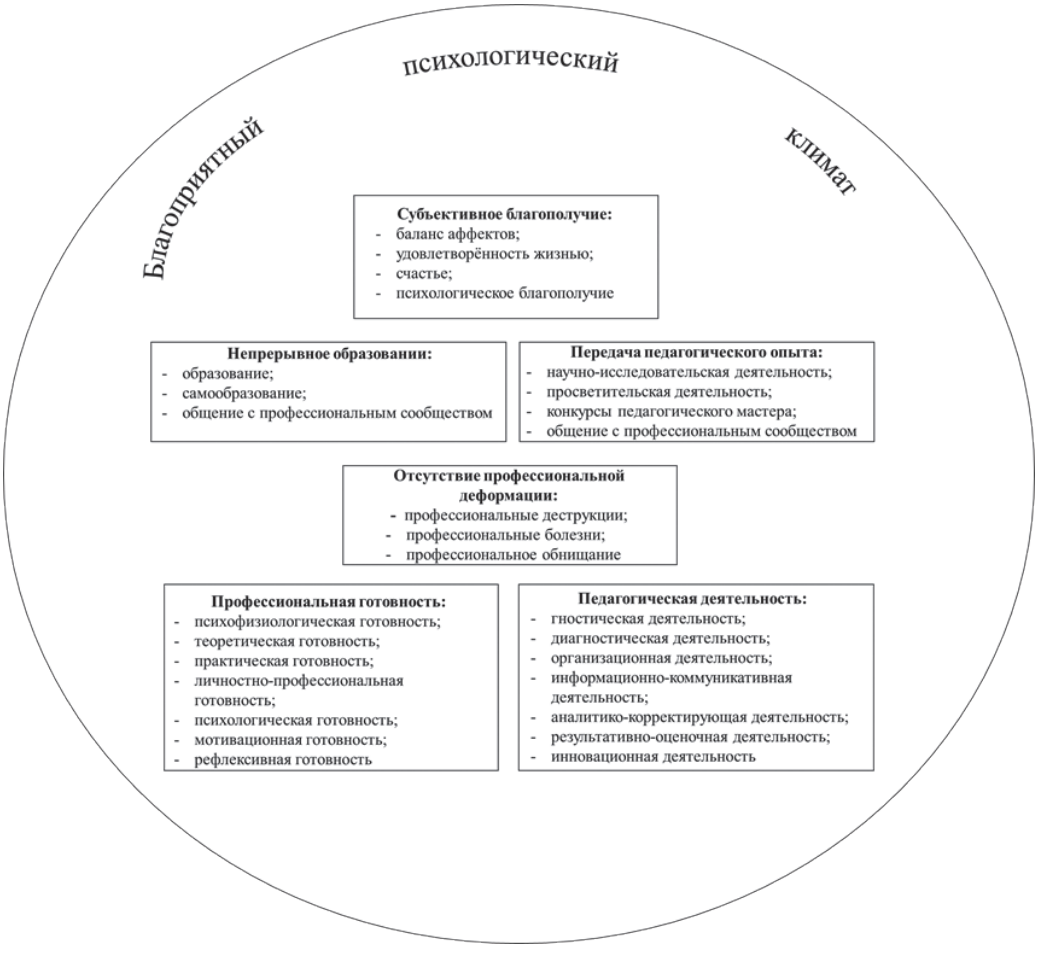

Рис. 1. Профессиональный рост педагога[1]

– психологическую готовность — личная готовность педагога выполнять свои профессиональные обязанности, отсутствие профессиональной деформации;

– мотивационную готовность — стремление и непрерывная работа по профессиональному самосовершенствованию;

– рефлексивную готовность — работа в направлении осмысления своих успехов и неудач в профессионально-педагогической деятельности, осмысление успехов и неудач своих воспитанников.

2. Для того чтобы можно было говорить о профессиональном росте педагога, он должен как-то осуществлять свою трудовую деятельность, т. е. вторым компонентом профессионального роста педагога представляется его реальная профессиональная деятельность, состоящая из:

---

[1] *Ширяева В. В.* Профессиональный рост педагога как необходимое условие развития инновационной системы образования // Муниципальное образование: инновации и эксперимент. 2021. № 5. С. 46.

– гностической деятельности — глубокое познание и постоянное пополнение профессиональных знаний, совершенствование умений, навыков и компетенций;

– диагностической деятельности, которая направлена на составление и исследование индивидуально-психологических портретов обучающихся для исполнения корректного образовательного процесса;

– организационной деятельности — непосредственное исполнение корректного образовательного процесса на основе диагностической деятельности;

– информационно-коммуникативной деятельности — активность педагога по выстраиванию педагогически рациональных взаимодействий между всеми субъектами образования;

– аналитико-корректирующей деятельности педагога, которая представляет анализ результатов и оптимизацию своей педагогической работы;

– результативно-оценочной деятельности — выявление уровня и оценка качества своей профессиональной деятельности;

– инновационной деятельности — осмысленный в современных реалиях творческий учебно-воспитательный процесс, направленный на повышение качества образования.

3. Отсутствие профессиональной деформации является следующим компонентом профессиональной деятельности педагога. Данный компонент можно представить в виде:

– профессиональных деструкций — профессионально-нежелательных качеств педагога, спровоцированных педагогической деятельностью, влияющих на эффективность работы и сопровождающих личную жизнь педагога;

– профессиональных болезней, т. е. болезней, вызванных педагогическим трудом;

– профессионального обнищания (выгорания) — состояния полного эмоционального, физического и умственного обессиливания к педагогическому труду.

4. Непрерывное образование педагога — четвертый компонент профессионального роста педагога, включающий:

– образование — процесс познания, направленный на развитие личности педагога и приобретение ЗУН и компетенций;

– самообразование — целенаправленный процесс самостоятельного развития собственной личности и приобретения ЗУН и компетенций;

– общение с профессиональным сообществом — коммуникация с коллегами с целью обмена опытом (получение опыта от коллег).

5. Важным компонентом является передача педагогического опыта, которая может быть представлена:

– научно-исследовательской деятельностью — деятельность педагога, состоящая в получении, применении и трансляции новых знаний (экспериментальная деятельность, написание научных работ, защита диссертаций и т. п.);

– просветительской деятельностью — деятельность педагога, направленная на распространение своего педагогического мастерства (консультации, открытые уроки, наставничество и т. п.);

– конкурсами педагогического мастерства — соревнования педагогов по выявлению уровня их профессионализма (конкурсы, олимпиады, выставки и т. п.);

– общением с профессиональным сообществом — коммуникация с коллегами с целью обмена опытом (трансляция опыта коллегам).

6. Несмотря на то что профессиональную деятельность нужно отделять от личной жизни, особенно с целью профилактики профессиональной деформации, все же субъективное благополучие имеет немаловажное значение в профессиональном росте педагога. Субъективное благополучие можно представить как:

– баланс аффектов — сумма радостей и горя в жизни;

– удовлетворенность жизнью (личное благополучие) — «особое сочетание свойств темперамента личности и позитивных черт характера, обеспечивающих человеку условия для того, чтобы совершать позитивные поступки, иметь благополучные межличностные отношения, глобальное позитивное отношение к себе и миру. Такое сочетание, в конечном итоге, позволяет человеку чувствовать, оценивать и осознавать себя субъективно благополучным» [3, с. 8];

– счастье — «единый фактор человеческого опыта, который состоит из трех независимых условий: удовлетворенности жизнью, положительных эмоций и отсутствия отрицательных эмоций» [1, с. 33]. При этом счастье не является полной противоположностью несчастья [1];

– психологическое благополучие — «базовый субъективный конструкт, отражающий восприятие и оценку своего функционирования с точки зрения вершины человеческих потенциальных возможностей» [17, с. 278].

7. Благоприятный психологический климат на рабочем месте — это особый компонент профессионального роста педагога, это та оболочка, в которой находится педагог. Условиями благоприятного психологического климата можно назвать:

– четкую организацию и планирование труда и отдыха на рабочем месте;

– профессионально-доброжелательные отношения в системах «руководитель – подчиненный», «коллега – коллега» и «педагог – воспитанник»;

– методическое сопровождение деятельности педагога;

– работу по стимулированию педагога (стимулирование материального и нематериального порядка);

– реальную профсоюзную деятельность;

– диагностику, просвещение, адаптацию и психолого-педагогическую работу психолога в отношении педагогов.

Выявленные нами компоненты профессионального роста педагога позволяют говорить о том, что этот рост является важной составляющей для полноценного функционирования среднего профессионального образования

в условиях инноваций. Именно профессиональное самопроектирование педагога позволяет ему быть инновационно гибким и адекватно реагировать на вызовы, возникающие в системе среднего профессионального образования в числе которых изменения в существующих ФГОС СПО и утверждение новых ФГОС СПО, развитие проекта «Профессионалитет», системы наставничества, оптимизация учебных мастерских, цифровизация образовательного процесса и др. Профессиональный рост педагога состоит в развитии описанных выше компонентов, так как современный педагог должен быть практико-ориентированным, востребованным на рынке труда специалистом, способным апробировать и моделировать инновационные технологии в области образования [4, с. 33]. И здесь имеет большое значение мотивация педагога к достижению успеха, которая «является средством формирования единой организационной культуры образовательной организации» [11, с. 70]. Но нужно понимать, что на профессиональный рост педагога оказывают влияние различные факторы. К позитивным факторам профессионального роста педагога мы относим:

– профессиональную готовность;

– благоприятный психологический климат в коллективе и наличие профессионально-доброжелательных отношений в системах «руководитель – подчиненный», «коллега – коллега» и «педагог – воспитанник»;

– стимулирование педагога как материального, так и нематериального порядка;

– способность к профессиональной рефлексии;

– обучение, организованное как процесс фасилитации [8, с. 26];

– работу над собой в контексте профессиональной деятельности и наличия педагогического совершенства;

– инновационную гибкость;

– позитивное восприятие мира и субъективное благополучие.

Факторы, негативно влияющие на профессиональный рост педагога, можно описать следующим образом:

– социально-политический фактор: быстро меняющаяся мировая обстановка, глобализация образования, незначительная престижность профессии, низкая заработная плата, незначительные перспективы карьерного роста, ненормированный рабочий день;

– административный фактор: недостаточность поддержки со стороны администрации, неустойчивость организации труда педагогов, предвзятое отношение руководства к стимулированию педагогов, неблагоприятный психологический климат, повышенные обязанности и ответственность за профессиональный труд, многозадачность работы, отсутствие психолого-педагогической профилактики профессиональной деформации педагогов;

– профессиональный фактор: специфика профессии и принятие своей профессиональной роли; огромная ответственность перед всеми субъектами

сферы образования, в том числе за жизнь, здоровье и дальнейшее благополучие обучающихся; несоответствие затраченных педагогических усилий полученным результатам; несформированность педагогических компетенций педагога;

− индивидуальный фактор: личностные качества педагога, мешающие его профессиональному самосовершенствованию [15, с. 69–70].

Профессиональный рост педагога проходит определенные этапы становления. Интересной представляется классификация ступеней профессионального роста педагога, выделенных И. Ф. Харламовым:

− педагогическая умелость — основа профессионализма педагога, базирующаяся на высокой степени профессиональной готовности;

− мастерство — доведенная до совершенства учебно-воспитательная умелость;

− творчество — видоизменение и усовершенствование идей, принципов, приемов, средств и методов образовательного процесса;

− новаторство — высший уровень профессионального роста педагога, который подразумевает внедрение инновационных идей, принципов, приемов, средств и методов в учебно-воспитательный процесс для значительного повышения качества инновационного образования [14, с. 475–479].

Последний пункт говорит о том, что каждый современный педагог в системе среднего профессионального образования должен быть не только профессионалом своего дела, что по-своему важно, так как именно от педагогов зависит будущее страны, а ему необходимо стремиться к новаторству в своей педагогической деятельности.

Как отмечалось нами выше, профессиональный рост педагогов является важной составляющей успешного развития среднего профессионального образования и представляется процессом постоянного положительного самопроектирования профессиональной личности педагога, которая обладает инновационной гибкостью, т. е. педагог должен быть открыт новому опыту, он разумно-креативно использует новшества на основе существующих образовательных традиций и имеет в своей профессиональной деятельности мотивацию к достижению успеха. Ступенями профессионального роста педагога выступает следующее эволюционирование: педагогическая умелость – мастерство – творчество – новаторство.

Список источников

1. Аргайл М. Психология счастья. 2-е изд. СПб.: Питер, 2003. 271 с.

2. Багаутдинова А. Ш., Клещева И. В. Инновационные образовательные технологии в высшем образовании // Научный журнал НИУ ИТМО. Серия «Экономика и экологический менеджмент». 2014. № 1. С. 10–20.

3. Батурин Н. А., Башкатов С. А., Гафарова Н. А. Теоретическая модель личностного благополучия// Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология». 2013. Т. 6. № 4. С. 4–14.

4. Воробьева Н. А., Рудой О. Ф. Внедрение новых технологий работы с детьми в практику подготовки педагогов // Среднее профессиональное образование. 2012. № 2. С. 33–34.

5. Зеер Э. Ф. Теоретико-прикладные основания психологии профессионального развития: монография. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2015. 194 с.

6. Левина Е. Ю., Шибанкова Л. А. Профессиональный рост педагога как регулятив образовательной организации высшего образования // Вестник Чувашского государственного педагогического университета им. И. Я. Яковлева. 2020. № 2 (107). С. 162–171.

7. Леньков С. Л. Динамическая деятельностно-компетентностная модель профессионализма инновационных педагогов // Научный диалог. 2016. № 4 (52). С. 337–360.

8. Лизинский В. М. Факторы профессионального роста педагога-воспитателя. Аналитический доклад / В. М. Лизинский, А. В. Щербаков, В. И. Петрушин и др.; под ред. В. М. Лизинского. М.: Педагогический поиск, 2017. 57 с.

9. Миронова С. П., Ольховская Е. Б., Сапегина Т. А. Инновационные технологии в профессиональной подготовке бакалавров: монография. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2019. 171 с. [Электронный ресурс] // Электронный архив РГППУ. URL: http://elar.rsvpu.ru/978-5-8050-0640-2 (дата обращения: 05.11.2021).

10. Митина Л. М. Психология личностно-профессионального развития субъектов образования. М.; СПб.: Нестор-История, 2014. 376 с.

11. Сиденко Е. А. Философско-методологический подход к формированию единой организационной культуры образовательной организации на основе механизма перехода мотивации избегания неудач в мотивацию достижения успеха // Инновационные проекты и программы в образовании. 2018. № 1. С. 60–72.

12. Сластенин В. А., Исаев И. Ф., Шиянов Е. Н. Педагогика: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / под ред. В. А. Сластенина. М.: Академия, 2002. 576 с.

13. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 02.07.2021) «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.07.2021) [Электронный ресурс] // СПС «Консультант». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения: 05.11.2021).

14. Харламов И. Ф. Педагогика. М.: Гардарики, 1999. 520 с.

15. Ширяева В. В. Модель профессиональной деформации педагогов дополнительного образования детей // Инновационные проекты и программы в образовании. 2018. № 6. С. 67–73.

16. Ширяева В. В. Профессиональный рост педагога как необходимое условие развития инновационной системы образования Муниципальное образование: инновации и эксперимент. 2021. № 5. С. 38–48.

17. Ryff C. D., Magee W. J., Kling K. C., Wing E. H. Macro-micro linkages in the study of psychological well-being // The Self and Society in Aging Processes / ed. C. D. Ryff, V. W. Marshall. New York: Springer, 1999. P. 247–278.

References

1. Argyle, M. (2003). Psychology of happiness. 2nd ed. Saint-Petersburg: Peter. 271 p. (In Russ.).

2. Bagautdinova, A. S., & Kleshcheva, I. V. (2014). Innovative educational technologies in higher education. *Scientific Journal of ITMO Research University. Series: Economics and Environmental Management*, 1, 10–20. (In Russ.).

3. Baturin, N. A. Bashkatov, S. A., & Gafarova, N. A. (2013). Theoretical model of personal well-being. *Bulletin of SUSU. Series: Psychology*, 6 (4), 4–14. (In Russ.).

4. Vorobyova, N. A., & Rudoy, O. F. (2012). Introduction of new technologies for working with children in the practice of teacher training. *Secondary vocational education*, 2, 33–34. (In Russ.).

5. Zeer, E. F. (2015). Theoretical and applied foundations of psychology of professional development: Monograph. Ekaterinburg: Publishing House of the Russian State prof.-ped. un-ta. 194 p. (In Russ.).

6. Levina, E. Yu., & Shibankova, L. A. (2020). Professional growth of a teacher as a regulatory of an educational organization of higher education. *Bulletin of the I. Ya. Yakovlev Chuvash State Pedagogical University*, 2 (107), 162–171. (In Russ.).

7. Lenkov, S. L. (2016). Dynamic activity-competence model of professionalism of innovative teachers. *Scientific dialogue*, 4 (52), 337–360. (In Russ.).

8. Lizinsky, V. M., Shcherbakov, A. V., Petrushin, V. I., Pereslavtseva, E. V., & Vinogradova, L. I. (2017). Factors of professional growth of a teacher-educator. Analytical report (Lizinsky, V. M., Ed.). Moscow: ANO Publishing Center "Pedagogical Search". 57 p. (In Russ.).

9. Mironova, S. P. Olkhovskaya, E. B., ? Sapegina, T. A. (2019). Innovative technologies in the professional training of bachelors [Electronic resource]: Monograph. Ekaterinburg: Publishing House of the Russian State prof.-ped. un-ta. 171 p. (In Russ.). Retrieved from http://elar.rsvpu.ru/978-5-8050-0640-2

10. Mitina, L. M. (2014). Psychology of personal and professional development of subjects of education. Moscow; Saint-Petersburg: Nestor-History. 376 p. (In Russ.).

11. Sidenko, E. A. (2018). Philosophical and methodological approach to the formation of a unified organizational culture of an educational organization based on the mechanism of transition of motivation to avoid failures in motivation to achieve success. *Innovative projects and programs in education*, 1, 60–72. (In Russ.).

12. Slastenin, V. A., Isaev, I. F., & Shiyanov, E. N. (2002). Pedagogy: Study guide for students of higher pedagogical educational institutions (Slastenin, V. A., Ed.). Moscow: Academy. 576 p. (In Russ.).

13. SPS Consultant (2012, December 29). Federal Law 273-FZ of 29.12.2012 (as amended on 02.07.2021) "On Education in the Russian Federation" (with amendments and additions, intr. effective from 13.07.2021). Retrieved from: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174 (In Russ.).

14. Kharlamov, I. F. (1999). Pedagogy. M.: Werewolves. 520 p. (In Russ).

15. Shiryaeva, V. V. (2018). Model of professional deformation of teachers of additional education of children. *Innovative projects and programs in education*, 6, 67–73. (In Russ.).

16. Shiryaeva, V. V. (2021). Professional growth of a teacher as a necessary condition for the development of an innovative education system. *Municipal education: innovations and experiment*, 5, 38–48. (In Russ.).

17. Ryff, C. D., Magee, W. J., Kling, K. C., & Wing, E. H. (1999). Macro-micro linkages in the study of psychological well-being. *The Self and Society in Aging Processes* (Ryff, C. D., & Marshall, V. W., Ed.; p. 247–278). New York: Springer.