

## ОТЕЧЕСТВЕННАЯ ПЕДАГОГИКА: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ DOMESTIC PEDAGOGY: HISTORY AND MODERNITY

---

УДК 378.046

DOI: 10.21209/2658-7114-2021-16-5-151-158

**Розалия Еремеевна Герасимова<sup>1</sup>**,  
кандидат педагогических наук, доцент,  
Педагогический институт Северо-Восточного  
федерального университета им. М. К. Аммосова  
(677001, Россия, г. Якутск, ул. Ленина, 2),  
e-mail: rosa\_ger@rambler.ru  
<https://orcid.org/0000-0002-5066-3174>

**Варвара Гаврильевна Абрамова<sup>2</sup>**,  
заместитель директора по учебно-воспитательной работе,  
Майинская СОШ им. В. П. Ларионова  
(678070, Россия, Якутия, Мегино-Кангаласский улус, с. Майя, ул. Самсонова, 16),  
e-mail: varya.abramova@mail.ru  
<https://orcid.org/0000-0003-2828-2727>

**Ирина Степановна Алексеева<sup>3</sup>**,  
кандидат педагогических наук,  
Педагогический институт Северо-Восточного  
федерального университета им. М. К. Аммосова  
(677001, Россия, г. Якутск, ул. Ленина, 2),  
e-mail: alekseevais2010@mail.ru  
<https://orcid.org/0000-0002-4572-3363>

### Контекстные факторы формирования национальной системы учительского роста

В статье авторы рассматривают теоретические и практические вопросы реализации национальной системы учительского роста, где особенно актуальным становится создание оптимальных условий с учётом требований профессиональных стандартов, а также методика введения национальной системы учительского роста как совокупность элементов и отношений, закономерно связанных друг с другом в единое целое. Приоритетной целью статьи является раскрытие некоторых особенностей управления профессиональным ростом педагога в условиях реализации проекта национальной системы учительского роста на основе анализа и обобщения трудов отечественных и зарубежных учёных в области образования взрослых. Авторы отмечают, что отсутствие единых подходов и единого понимания в повышении профессиональной компетентности педагогических кадров, в целом их профессионального и карьерного роста, может стать основной проблемой в повышении качества образования.

<sup>1</sup> Р. Е. Герасимова разрабатывала концепцию статьи, осуществляла систематизацию и написание статьи.

<sup>2</sup> В. Г. Абрамова осуществляла сбор, анализ и обработку материалов исследования.

<sup>3</sup> И. А. Алексеева осуществляла редактирование статьи.

В связи с этим в данной статье особое внимание уделяется проблемам дополнительного профессионального образования педагогов, а также некоторым его механизмам системного обеспечения непрерывного профессионального образования. Анализ и обобщение педагогических трудов, нормативных и правовых документов, а также анализ и обобщение практического опыта и т. д. позволили разработать некоторые локальные документы, которые способствовали повышению профессионального уровня педагогических кадров, их компетентности. В статье приводятся результаты реализации разработанной программы «Учитель будущего», а также «Положение о распределении процентных надбавок (коэффициент финансирования) за агропрофильную деятельность педагога», обеспечивающие педагогические условия для удовлетворения потребностей педагогических кадров. Таким образом, на результативность и качество деятельности педагогов эффективно влияет не только введение эффективного контракта с конкретными показателями на основании положения, но и создание организационно-педагогических условий, в том числе формирование условий для системного повышения квалификации педагогов, а при необходимости переквалификации посредством дополнительных профессиональных программ.

**Ключевые слова:** национальная система учительского роста, профессиональный стандарт, новая модель аттестации учителя, повышение квалификации, эффективный контракт, дополнительное профессиональное образование

**Введение.** В настоящее время идёт широкое обсуждение педагогической общественностью различных моментов внедрения национальной системы учительского роста (далее – НСУР), которая учитывает трудовые функции и действия педагога, входящие в профессиональный стандарт.

Профессиональный стандарт, включающий характеристику квалификации для определённого вида специальности педагога, становится одним из основных направлений кадровой политики в непрерывной системе образования.

Сегодня нужно единое понимание стратегических направлений развития системы образования, учитывающих потребности не только общества, но социально-экономического развития страны. В этом случае НСУР выступит приоритетным механизмом реализации государственной образовательной политики, направленной на создание условий для повышения профессионального и карьерного роста, что обеспечит высокое качество школьного образования.

Модель стратегического управления профессиональным ростом педагога, прежде всего, предполагает оказание им эффективной практической помощи в повышении уровня профессионального мастерства с учётом современных требований, диссеминации и реализации в практику их педагогического опыта.

Педагог всегда был и будет основным субъектом, обеспечивающим качество образования, поэтому надо создать такую модель, которая обеспечивала бы его системное, непрерывное личностное и про-

фессиональное развитие посредством системы дополнительного профессионального образования.

**Методология и методы исследования.** Методологической основой исследования явилась идея образования взрослых, принадлежащая американскому педагогу Дж. Дьюи, который писал, что образование не должно закончиться с окончанием школы, каждому человеку даётся право на обучение в течение всей жизни. Э. Линдемман, ученик Дж. Дьюи, развил идеи своего учителя, и в 1926 г. была опубликована работа «Значение образования для взрослых» [1, с. 21].

Процесс образования взрослых основывается на системном и компетентностном подходе, позволяющем рассматривать профессиональное образование как один из уровней непрерывной системы образования на принципе соответствия, дополнительно между компонентами: субъект образования, непрерывный образовательный процесс, профессиональное развитие, единое образовательное пространство. В практической деятельности были использованы:

– исследования методологии образования взрослых (С. Г. Вершловский, С. И. Змеёв, Г. С. Сухобская, В. Г. Онушкин, Э. М. Никитин и др.) [2, с. 171];

– развитие компетентностного подхода в образовании (Е. Ф. Зеер, Е. С. Зимняя, В. А. Козырев, А. К. Маркова, А. В. Хуторской, А. А. Вербицкий и др.) [3, с. 3790].

Методами исследования по данному направлению стали теоретические (анализ и обобщение педагогических трудов, нормативных и правовых документов и т. д.);

интерпретационные (комплексное изучение объекта исследования, анализ и обобщение практического опыта и т. д.), эмпирические (отслеживание результатов профессиональной деятельности педагогических кадров).

**Результаты исследования и их об-суждение.** Программы курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки разрабатываются с учётом требований профессиональных стандартов и ФГОС (среднее или высшее профессиональное образование) и должны учитывать индивидуальные потребности педагогических кадров [4, с. 149]. Программы курсов повышения квалификации также должны обеспечить дальнейшее профессиональное развитие обучающегося, а программы профессиональной переподготовки должны способствовать получению востребованного нового вида деятельности [5, с. 268].

За 2018–2020 гг. в Северо-Восточном федеральном университете имени М. К. Аммосова по дополнительным профессиональным программам обучено 23 369 чел. Из них по программам курсов повышения квалификации обучение прошли 20 210 чел., по программам профессиональной переподготовки – 3 159 чел.

Показатель заинтересованности педагогических работников в повышении своей квалификации и получении нового вида деятельности/квалификации в СВФУ за последние 5 лет можно считать достаточно стабильным (колебания 3921–4934). С 2015 по 2019 г. получили документы СВФУ установленного образца 23 037 чел. системы образования. Из них повышения квалификации составляет – 21 191 педагогических работников, профессиональной переподготовки – 1 846 педагогических работников.

Принципиально важным становится необходимость гибкого реагирования системы ДПО на происходящие изменения, которые способствуют постоянному развитию научно-методического и информационного обеспечения её деятельности, позволяющей оперативно удовлетворять растущие запросы потребителей.

Например, направление «агропрофилированные школы». Агрошколы – инновационные общеобразовательные учреждения, реализующие программы основного общего и среднего (полного) образования, обеспечивающие подготовку обучающихся по предметам агротехнологического профиля.

Агрошколы могут реализовывать образовательные программы профессиональной подготовки и начального профессионального образования сельскохозяйственного профиля. Сегодня агропрофилированных школ в республике 102, деятельность которых регламентируется ст. 11 «Общеобразовательные организации, реализующие образовательные программы агротехнологической направленности» закона РС (Я) «Об образовании в РС (Я)» от 15 декабря 2014 г. 1401-3 № 539 [6, с. 4].

В образовательных программах (5–11-е классы) внедрены компоненты и ведутся элективные курсы агротехнологической направленности. Следует отметить, что агрокомпонент реализуется во многих школах (67 %) во всех предметных областях (1–11-е классы).

В связи с этим появляется необходимость в реализации новых дополнительных профессиональных программ, которые способствуют карьерному росту педагогических кадров и формированию кадрового резерва.

Рассмотрим подробнее МБОУ «Майинская средняя общеобразовательная школа имени В. П. Ларионова с углубленным изучением отдельных предметов» МР «Мегино-Кангаласский улус», где разработано Положение о распределении процентных надбавок (коэффициент финансирования) за агропрофильную деятельность педагога, которое является основным показателем результативности по выполнению условий эффективного контракта педагогами.

Согласно данному положению процентные надбавки распределяются педагогам по шести направлениям (учебная деятельность агрошколы, качество результатов обучения и воспитания, профессиональная компетентность педагогов, профессиональная компетентность педагогов, организация трудового воспитания обучающихся, производственная деятельность агрошколы).

Если взять направление «Профессиональная компетентность педагогов», то условиями распределения процентных надбавок являются: 20 % – участие в агроотечениях, конкурсах, семинарах, мастер-классах по агро-, бизнес-направлениям и т. д.; 25 % – распространение опыта работы, проведение мастер-классов, открытых уроков, занятий по агротехнологическому, бизнес- и IT-направлениям (указать какие); 30 % – наличие диплома курсов переподготовки или

удостоверений повышения квалификации по агротехнологическому и бизнес-направлениям (раз в три года); 35 % – наличие публикации и распространение авторских разработок по агротехнологическому и бизнес-направлениям (брошюры, пособия, книги и т. д. – указать какие); 40 % – наличие публикаций статей на региональном, российском, международном уровнях; в журналах, одобренных УМСМО и НРС(Я), в журнале ЯГСХА «Сельский консультант»; разработка учебно-методических пособий; проведение авторских семинаров по агротехнологической, бизнес- и IT-направленным (указать какие).

Таким образом, сказанное даёт результативность введения эффективного контракта как одного из этапов формирования национальной системы учительского роста, который связан с конкретными показателями профессиональной деятельности педагога. Контракт оформляется в виде ежегодного дополнительного соглашения к трудовому договору, который становится эффективным механизмом, мотивирующим на системное повышение профессионального уровня посредством дополнительных профессиональных программ. Следует отметить, что программы курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки должны разрабатываться на основе изучения и учёта индивидуальных потребностей педагогов [7].

В целях качественной реализации идей НСУР школа также разработала локальную программу «Учитель будущего». Основная идея программы заключается в том, что только активная, сумевшая реализовать свой творческий потенциал и постоянно развивающаяся личность может воспитать успешного ученика [8, с. 175].

Ожидаемыми результатами программы и индикаторами для оценки их достижения являются:

- повышение педагогического мастерства и профессиональной компетентности педагогов ОУ;
- создание банка «мастер-классов», базы инновационных продуктов учителей школы, «Папки успеха» учителей;
- непрерывное профессиональное образование педагогов;
- своевременное прохождение аттестации;
- обновление образовательного процесса инновационными технологиями;

– включение учителей в непрерывное педагогическое образование;

– разработка программ внеурочных занятий;

– повышение профессионализма учителей школы посредством диссеминации передового опыта, разработки авторских краткосрочных курсов;

– отсутствие оттока из ОУ молодых специалистов, поступление на работу молодых специалистов;

– формирование банка данных авторских методик и программ, инновационных технологий;

– издание научно-методических материалов по приоритетным направлениям деятельности системы образования школы;

– осмысление педагогами школы своего места и роли в реализации образовательной Программы школы.

Как мы знаем, для успешного управления деятельностью школы необходимо организовать непрерывную обратную связь, получение своевременной информации об успешности продвижения каждого участника образовательного процесса [9].

Для того чтобы объективно оценить рост деятельности учителя, необходим непрерывный процесс отслеживания изменений в профессиональной деятельности педагогов в течение всего учебного года [10, с. 82].

С этой целью разработана система мониторинга профессиональной компетентности педагогов.

Циклограмма мониторинговой деятельности по отслеживанию уровня компетентности учителей имеет следующее содержание:

1. «Самоанализ успешности учебной работы» в октябре проводится для всех учителей школы заместителем директора по УВР.
2. «Определение успешности педагога» в конце декабря тоже для всех учителей школы.
3. «Влияние стимулов на труд» в марте.
4. Анкетирование «Оценка успешности учебной работы учителя с точки зрения учащихся» проводится для учителей среднего и старшего звеньев в конце учебного года психологом школы.
5. И каждую четверть мы проводим рейтинг профессиональных достижений педагогов.

Рейтинг подсчитывается и складывается из таких параметров, как:

- педагогическая технология (какая, предмет, класс);
- самообразование педагога;
- публикации (дата, название статьи, разработки, уровень);
- распространение опыта (форма, тема, уровень);
- курсы повышения квалификации (место, тема, вид, дата);
- работа с одарёнными детьми;
- индивидуальные планы с отстающими учащимися (Ф.И.О. учащегося, класс, предмет);
- ИКТ-компетентность (наличие сайта, уровень пользователя: низкий, средний, высокий);
- общественная работа педагога (в какой организации состоит, участие в общественной жизни школы, улуса);
- участие, вклад своей работы во всех направлениях школы;
- взаимодействие с родителями, общественностью [11, с. 187];
- прохождение аттестации.

Результаты рейтинга профессиональных достижений педагогов обобщаются в виде таблицы, которая позволяет отследить рейтинговую оценку, отражает уровень профессиональной компетентности педагогов.

По итогам рейтинговой оценки каждого учителя-предметника выявляется результат деятельности методических объединений и коллектива в целом.

Расчёт рейтинга учителя должен мотивировать учителей на поиск новых решений, выявленных с помощью данной технологии, ориентирующей на дальнейшее саморазвитие.

Реализация технологии мониторинга по отслеживанию профессиональной деятельности педагогов позволяет учителю:

- увидеть ситуацию «успеха», что способствует отслеживанию изменений в процессе его профессионального становления;
- реально представить результаты своей педагогической деятельности и их место в коллективе;
- осуществлять поиск возможностей наиболее полной самореализации в профессии;
- ориентироваться на профессиональный рост;
- иметь стимул к непрерывному самосовершенствованию, профессиональному росту;
- постоянно повышать квалификацию.

Эта технология также позволяет администрации школы:

- осуществлять непрерывную диагностику результатов профессиональной деятельности каждого педагога и коллектива школы;
- организовать процесс повышения квалификации учителей на индивидуальной и дифференцированной основе;
- корректировать программу «Учитель будущего».

Сегодня на профессионально высоком уровне учитель должен решать в процессе трудовой деятельности непредвиденные социальные и профессиональные задачи, в связи с чем образовательными организациями проводится большая работа по поиску и реализации эффективных путей развития личности учителя, в том числе его профессионального уровня [12].

Проведённая работа дала положительный результат. Улучшились результаты профессиональной деятельности педагогических работников. С каждым годом увеличивается количество педагогов, соответствующих уровням квалификации, предъявляемым к квалификационным категориям (первой и высшей), что представлено в таблице.

**Мониторинг прохождения аттестации за 2017–2021 гг.**

№	Обеспеченность кадрами	Количество педагогов			
		2017–2018	2018–2019	2019–2020	2020–2021
1	Всего педагогов	96	96	95	98
2	Учителя без категории	26 (27,1 %)	23 (24 %)	20 (21 %)	14 (14 %)
3	Учителя с первой категорией	26 (27,1 %)	23 (24 %)	24 (25 %)	26 (26,5 %)
4	Учителя с высшей категорией	44 (45,8 %)	50 (52 %)	51 (54 %)	58 (59,2 %)

**Заключение.** Анализ факторов формирования системы учительского роста позволяет утверждать, что национальная система учительского роста (НСУР) – это единое образовательное пространство, обеспечивающее профессиональное развитие учителя и способствующее повышению качества образования, а также интенсивному развитию системы дополнительного профессионального образования педагогов.

Следует отметить, что система дополнительного профессионального образования в целях удовлетворения индивидуальных потребностей педагогов должна:

– обеспечить единое сетевое образовательное пространство для профессионального роста учителей. Сетевое образование позволит перейти на другой уровень развития непрерывной системы образования, который станет необходимым условием повышения качества образовательного процесса (цифровая дидактика) [13];

– использовать различные формы повышения квалификации (практико-ориентированные курсы, научно-образовательные и учебно-методические конференции, предметные олимпиады для педагогов, формирование портфолио, проведение учителями авторских курсов/семинаров и т. д.);

– учитывать индивидуальные интересы и мотивы профессионального роста учителя,

своевременно стимулируя их за хорошие системные показатели вне зависимости от стажа работы;

– разработать и внедрить постоянную оценку профессиональной деятельности педагога, его компетенций в целях оказания своевременной помощи и коррекции (ежегодный мониторинг профессиональной деятельности педагогов). Качественное использование мониторинга позволяет выявить потребность педагогических кадров в новых образовательных услугах, включая содержание, методы и приёмы, технологии работы, тем самым способствуя дальнейшему развитию системы дополнительного профессионального образования [14].

Таким образом, национальная система учительского роста предусматривает создание единых подходов к результатам профессиональной деятельности педагогических кадров, способствующих их личностному, профессиональному и карьерному росту.

#### Список литературы

1. Коршунов И. А., Гапонова О. С., Пешкова В. М. Век живи – век учись: непрерывное образование в России / под ред. И. Д. Фрумина, И. А. Коршунова; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики», Ин-т образования. М.: Высшая школа экономики, 2019. 310 с.
2. Лебединская Н. Г. Образование взрослых в России и Швеции: сравнительно-сопоставительный анализ: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. Пятигорск, 2014. 222 с.
3. Струминская Л. М., Богданчикова Е. Н. Компетентностный подход и проблемы его реализации в высшей школе // Профессиональное образование в современном мире. 2020. № 2. С. 3788–3797. DOI: 10.15372/PEMW20 200216.
4. Герасимова Р. Е. Дополнительное профессиональное образование в условиях интегративной системы непрерывного педагогического образования // Концепт. 2016. Т. 30. С. 148–150.
5. Герасимова Р. Е. Потребность в дополнительном профессиональном образовании в современных условиях // Концепт. 2017. Т. 32. С. 268–270.
6. Федоров Г. М. Особенности организации образовательной деятельности в агрошколах, расположенных в местах традиционного проживания и хозяйственной деятельности коренных малочисленных народов севера Республики Саха (Якутия) // Фундаментальные исследования. 2013. № 10–9. С. 2068–2074.
7. Джахбаров М. А. Индивидуализация дополнительного педагогического образования на основе самопроектирования программ повышения квалификации: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. Невинномысск, 2019.
8. Печеркина А. А. Развитие профессиональной компетентности педагога: теория и практика. Екатеринбург: Урал. гос. пед. ун-т, 2011. 233 с.
9. Болотов В. А., Ефремова Н. Ф. Система оценки качества российского образования. URL: <http://www.den-za-dnem.ru/page.phparticle=150> (дата обращения: 09.07.2021). Текст: электронный.
10. Галушка М. А., Закарлюка Д. С. Развитие независимой оценочной системы качества образования в России // Международный студенческий научный вестник. 2018. № 1. С. 82–82.
11. Матюшкова Е. А. Динамика уровня профессиональной компетентности учителей в сфере педагогического взаимодействия с родителями учащихся в зависимости от стажа работы в школе // Молодой учёный. 2009. № 5. С. 186–189.
12. Gerasimova R. E., Solomonova G. S., Struchkov V. G. The Social Role of Continuing Professional Education in Lifelong Professional and Personal Development of Educators. Текст: электронный // The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences EpSBS. IFTE 2019: Vth International Forum on Teacher Education. URL: <http://www.researchgate.net/publication> (дата обращения: 16.09.2021).

13. Chorosova O. M., Protodyakonova G. Yu., Aetdinova R. R., Gerasimova R. E. & Zakharov N. T. Qualimetric Approach to Assessing Digital Competencies Among Teachers // The Bulletin the national academy of sciences of the republic of Kazakhstan. 2020. No. 6. Pp. 181–187.

14. Larsen B. Educational Outcomes after Serving with Electronic Monitoring: Results from a Natural Experiment // Journal of Quantitative Criminology. 2017. No. 33. Pp. 157–178. DOI: 10.1007/s10940-016-9287-8.

**Статья поступила в редакцию 15.06.2021; принята к публикации 15.08.2021**

**Библиографическое описание статьи**

Герасимова Р. Е., Абрамова В. Г., Алексеева И. А. Контекстные факторы формирования национальной системы учительского роста // Учёные записки Забайкальского государственного университета. 2021. Т. 16, № 5. С. 151–158. DOI: 10.21209/2658-7114-2021-16-5-151-158.

**Rozalia E. Gerasimova<sup>1</sup>,**

*Candidate of Pedagogy, Associate Professor,  
Pedagogical Institute of the North-Eastern  
Federal University named after M. K. Ammosov  
(2 Lenin st., Yakutsk, 677001, Russia),  
e-mail: rosa\_ger@rambler.ru  
<https://orcid.org/0000-0002-5066-3174>*

**Varvara G. Abramova<sup>2</sup>,**

*Deputy Director for Teaching and Educational  
Work Mayinskaya Secondary School Named after V. P. Larionova  
(16 Samsonov st., Maya village, Megino-Kangalassky ulus, Yakutia, 678070, Russia),  
e-mail: varya.abramova@mail.ru  
<https://orcid.org/0000-0003-2828-2727>*

**Irina S. Alekseeva<sup>3</sup>,**

*Candidate of Pedagogy,  
Pedagogical Institute of the North-Eastern  
Federal University named after M. K. Ammosova  
(2 Lenin st., Yakutsk, 677001, Russia),  
e-mail: alekseevais2010@mail.ru  
<https://orcid.org/0000-0002-4572-3363>*

## **Contextual Factors Formation of a National Teacher Growth System**

In the article, the authors consider the theoretical and practical issues of the implementation of the national system of teacher growth, where it becomes especially important to create optimal conditions, taking into account the requirements of professional standards, as well as the method of introducing the national system of teacher growth as a set of elements and relationships that are naturally connected with each other into a single whole. The priority goal of the article is to reveal some of the features of managing the professional growth of a teacher in the context of the implementation of the project of the national system of teacher growth based on the analysis and generalization of the works of domestic and foreign scientists in the field of adult education. The authors note that the lack of common approaches and common understanding in improving the professional competence of teaching staff, in general, their professional and career growth, can become the main problem in improving the quality of education. In this regard, this article pays special attention to the problems of additional professional education of teachers, as well as some of its mechanisms for the systematic provision of continuous professional education. Analysis and generalization of pedagogical works, regulatory and legal documents, as well as analysis and generalization of practical experience, etc. allowed the development of some local documents, which contributed to the improvement of the professional level of teaching staff, their competence. The article presents the results of the implementation of the developed program “Teacher of the Future”, as well as “Regulations on the distribution of percentage allowances (funding ratio) for the

<sup>1</sup> R. E. Gerasimova – development of the concept of the article, systematization and writing of the article.

<sup>2</sup> V. G. Abramova – collection, analysis and processing of research materials.

<sup>3</sup> I. A. Alekseeva – editing the article.

agro-profile activities of a teacher”, providing pedagogical conditions to meet the needs of teaching staff. Thus, the effectiveness and quality of teachers’ activity is effectively influenced not only by the introduction of an effective contract with specific indicators based on the provision, but also by the creation of organizational and pedagogical conditions, including the formation of conditions for systematic advanced training of teachers, and, if necessary, retraining through additional professional programs.

**Keywords:** national system of teacher growth, professional standard, new model of teacher certification, professional development, effective contract, additional professional education

### References

1. Korshunov, I. A., Gaponova, O. S., Peshkova, V. M. Live and learn: continuous education in Russia / ed. I. D. Frumin, I. A. Korshunova; Nat. issled. un-t “Higher School of Economics”, Institute of Education. M: Izd. House of the Higher School of Economics, 2019. (In Rus.)
2. Lebedinskaya, N. G. Adult Education in Russia and Sweden: Comparative Analysis. Cand. sci. dis. Pyatigorsk, 2014. (In Rus.)
3. Struminskaya, L. M., Bogdanchikova, E. N. Competence approach and problems of its implementation in higher education. Professional education in the modern world, no. 10, pp. 3788–3797, 2020. (In Rus.)
4. Gerasimova, R. E. Additional professional education in the context of an integrative system of continuous pedagogical education. Scientific-methodical electronic journal “Concept”, vol. 30, pp. 148–150, 2016. (In Rus.)
5. Gerasimova, R. E. The need for additional professional education in modern conditions. Scientific and methodological electronic journal “Concept”, vol. 32, pp. 268–270, 2017. (In Rus.)
6. Fedorov, G. M. Features of the organization of educational activities in agricultural schools located in places of traditional residence and economic activity of the indigenous peoples of the north of the Republic of Sakha (Yakutia). Fundamental research, no. 10–9, pp. 2068–2074, 2013. (In Rus.)
7. Dzhakhbarov, M. A. Individualization of additional pedagogical education on the basis of self-design of advanced training programs. Cand. sci. dis. Nevinnomyssk, 2019. (In Rus.)
8. Pecherkin, A. A. Development of the teacher’s professional competence: theory and. Ural. State Ped. Un-ty. Yekaterinburg, 2011. (In Rus.)
9. Bolotov, V. A. Efremova, N. F. System for assessing the quality of Russian education. 2005. Web. 09.07.2021: <http://www.den-za-dnem.ru/page.php?article=150>. (In Rus.)
10. Galushka, M. A., Zakarlyuka, D. S. Development of an independent assessment system for the quality of education in Russia. International student scientific bulletin, no. 1, pp. 82–82, 2018. (In Rus.)
11. Matyushkova, E. A. Dynamics of the level of professional competence of teachers in the field of pedagogical interaction with the parents of students, depending on the length of service at school. Young scientist, no. 5, pp. 186–189, 2009. (In Rus.)
12. Gerasimova, R. E., Solomonova, G. S., Struchkov, V. G. The Social Role of Continuing Professional Education in Lifelong Professional and Personal Development of Educators. The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences EpSBS. IFTE, 2019: Vth International Forum on Teacher Education. (In Engl.)
13. Chorosova, O. M., Protodyakonova, G. Yu., Aetdinova, R. R., Gerasimova, R. E. & Zakharov, N. T. Qualimetric approach to assessing digital competencies among teachers. The Bulletin the national academy of sciences of the republic of Kazakhstan, no. 6, pp. 181–187, 2020. (In Engl.)
14. Larsen, B. Educational Outcomes After Serving with Electronic Monitoring: Results from a Natural Experiment. Journal of Quantitative Criminology, no. 33, pp. 157–178, 2017. DOI: 10.1007/s10940-016-9287-8. (In Engl.)

**Received: June 15, 2021; accepted for publication 15 August, 2021**

### Reference to the article

Gerasimova R. E., Abramova V. G., Alekseeva I. A. Contextual Factors Formation of a National Teacher Growth System // Scholarly Notes of Transbaikal State University. 2021. Vol. 16, No. 5. PP. 151–158. DOI: 10.21209/2658-7114-2021-16-5-151-158.