

УДК 316.35

DOI 10.18522/2227-8656.2021.4.7

Тип статьи в журнале – научная

**ТЕНДЕНЦИИ
ТРАНСФОРМАЦИИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ИДЕНТИЧНОСТИ МОЛОДЫХ
И ОПЫТНЫХ УЧИТЕЛЕЙ
В КРУПНОМ РОССИЙСКОМ
ГОРОДЕ¹**

**TRENDS
IN THE TRANSFORMATION
OF THE PROFESSIONAL
IDENTITY OF YOUNG
AND EXPERIENCED TEACHERS
IN A LARGE RUSSIAN
CITY**

© 2021 г.

Г. И. Чикарова *

© 2021

G. I. Chikarova *

* Южный федеральный университет,
г. Ростов-на-Дону, Россия

* Southern Federal University,
Rostov-on-Don, Russia

Цель исследования: выявить тенденции трансформации профессиональной идентичности молодых и опытных учителей в крупном российском городе.

Objective of the study is to identify trends in the transformation of the professional identity of young and experienced teachers in a large Russian city.

Методологическая база исследования. Базовым методологическим основанием предложенного исследования является «мягкая концепция» идентичности, разработанная Р. Брубейкером, Ф. Купером.

The methodological basis of the research. The basic methodological basis of the proposed research is the "soft concept" of identity, developed by R. Brubaker, F. Cooper.

Результаты исследования. Определено, что наиболее подвижными структурами профессиональной идентичности учителей, работающих в муниципальных школах крупного российского города, оказываются оценка статуса профессии и профессиональные стратегии. Выделены две тенденции в трансформации профессиональной идентичности учителей: в первом случае – изменение профессиональной идентичности в сторону позитивной профессиональной идентичности, результатом которой является устойчивая интегрированность в профессиональное сообщество; во втором варианте – в сторону кризисной профессиональной

Research results. It is determined that the most mobile structures of the professional identity of teachers working in municipal schools of a large Russian city are assessment of the status of the profession and professional strategies. Two trends in the transformation of teachers' professional identity are highlighted, namely: in the first case, the change of professional identity towards a positive professional identity, the result of which is a stable integration into the professional community; in the second variant – in the direction of a crisis of professional identity – the result of which is the departure of a specialist from a municipal school or a complete rejection of the profession.

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-311-90073.

идентичности, результатом которой становится уход специалиста из муниципальной школы или полный отказ от профессии.

Перспективы исследования. Полученные данные могут быть использованы при дальнейшем изучении профессиональной идентичности учителей в контексте реализации управленческих практик, нацеленных на эффективную долгосрочную интеграцию учителей в поле профессиональной деятельности.

Ключевые слова: профессиональная идентичность; структурные компоненты профессиональной идентичности; трансформация; молодые учителя; опытные учителя.

Prospects of the study. The obtained data can be used in the further study of the professional identity of teachers in the context of the implementation of management practices aimed at effective long-term integration of teachers in the field of professional activity.

Keywords: professional identity; structural components of professional identity; transformation; young teachers; experienced teachers.

Введение

Структура профессиональной идентичности учителей – это не стабильное ядро я-концепции, сохраняющееся от начала до конца, несмотря на внешние перипетии, а нечто подвижное, зависящее от контекста (Brubaker, 2000). В этой связи неминуемо происходит ее трансформация, вектор которой зависит от целого комплекса разного рода факторов.

В контексте конструктивного развития профессиональной идентичности результатом будет являться устойчивая интегрированность учителей в профессиональное сообщество. Во втором варианте – деструктивного изменения структурных компонентов профессиональной идентичности учителей – результатом становится уход специалиста из муниципальной школы или полный отказ от профессии.

Отметим, что наиболее подвижными структурными компонентами профессиональной идентичности учителей оказываются оценка статуса профессии и профессиональные стратегии, о которых и пойдет речь в данной работе.

Изменения в оценке статуса профессии

Изменение характеристики оценки статуса профессии обусловлено, во-первых, возрастанием уровня материального достатка. Во многом это связано с той системой оплаты труда учителей, которая сложилась в Российской Федерации.

Все учителя – участники исследования отмечали, что их заработная плата изменилась за то время, которое они работают в школе. Во всех случаях она повысилась за счет изменения нагрузки, расширения

функционала и появления классного руководства: *«За 2 смены мой оклад 24 000. Все зависит от количества часов. А девочка, которая окончила педагогический колледж в этом году, она работает, у нее 1-й класс, у нее зарплата 12 000»* (жен., начальные классы, 25 лет, пед. стаж 4 года); *«Она [зарботная плата] менялась по мере увеличения нагрузки: когда я только пришел, у меня был один функционал, потом он расширился, появился другой функционал, соответственно, и зарплата возросла. Появилось классное руководство»* (муж., 28 лет, пед. стаж 5 лет, гуманитарный профиль).

Имея достаточный опыт, позволяющий гарантировать качественные знания своим ученикам, опытные учителя могут оказывать высокооплачиваемые услуги, позволяющие обеспечить учителям, по словам экспертов, ежемесячный заработок порядка 100 тыс.

Однако такая позитивная тенденция в изменении уровня материального вознаграждения за счет увеличения трудовых обязанностей имеет и негативные последствия, так как приводит не только к обострению рисков, связанных с высокой нагрузкой учителей, усиливающей их эмоциональное выгорание, что может стать фактором трансформации гибридной структуры профессиональной идентичности учителей в сторону кризисного типа, но и к снижению качества образования.

Учителя отмечают, что на 1,5–2 ставки *«невозможно качественно подготовиться, ты берешь готовые не всегда качественные материалы, детям не всегда становится это интересно. И страдает качество образования, если учитель не успевает подготовиться!»* (муж., 28 лет, пед. стаж 5 лет, гуманитарный профиль); *«В предыдущий год у меня было 30 часов, и это очень много»* (муж., 27 лет, пед. стаж 4 года, естественно-научный профиль).

Полученные в ходе глубинных интервью нарративы позволили установить, что среди причин случаев в биографии учителей смены учебного заведения, в котором они работали, главными являлись заработная плата и вопрос жилья: *«Первый переход был связан с заработной платой, и очень далеко приходилось ездить, следующий переход опять-таки материальная составляющая и карьерный рост»* (муж., 29 лет, пед. стаж 5 лет, гуманитарный профиль); *«Момент с компенсацией играет важную роль, потому что просто становится негде жить. Съём жилья становится невозможным»* (муж., 27 лет, пед. стаж 4 года, гуманитарный профиль); *«Я поменяла место работы, и на нынешней работе у меня заработная плата больше. Там было бюджетное – МБОУ, а здесь МАОУ. И в связи с этим повыше заработная плата»* (жен., 25 лет, пед. стаж 2 года, естественно-научный профиль).

Во-вторых, на трансформацию содержательной характеристики данного структурного компонента оказало влияние изменение отношения ближнего окружения информанта к его профессии. В ходе интервью молодые учителя отмечали, что *«сначала многие не понимали, но с первыми успехами и в целом то, что я не скачу с места на место, и видно, что мне нравится, получается, в принципе, уже с уважением, я бы сказал, относятся»* (муж., 28 лет, пед. стаж 5 лет, гуманитарный профиль); *«В целом положительно, семья поддержала, знакомые многие считали, что мелкогато поначалу, но со временем все вопросы отпали, потому что видят, что я на своем месте, на правильном»* (муж., 29 лет, пед. стаж 5 лет, гуманитарный профиль).

Позитивная динамика в оценках окружающих профессии учителя укрепились и в сложных условиях, в которые попало все общество в результате распространения эпидемии COVID-19. Установлено, что возможность использования онлайн-технологий для реализации образовательного процесса позволила учителям сохранить свои рабочие места и уровень заработной платы: *«Пандемия показала, что многие люди потеряли работу, потеряли в доходе, учителя абсолютно, учитывая дистанционное обучение, абсолютно ничего не потеряли. Вот эта стабильность, она тоже очень важна, особенно в таком обществе, как сейчас»* (муж., 28 лет, пед. стаж 5 лет, гуманитарный профиль).

Вынужденная цифровизация конструктивно повлияла и на престиж профессии в обществе. До пандемии учителя не раз сетовали на девальвацию статуса учителя в современном российском обществе. Это рассматривалось исследователями как деструктивный фактор, препятствующий формированию устойчивой позитивной профессиональной идентичности учителей. А в ходе интервью, проведенных уже после опыта вынужденной «онлайнизации», учителя отмечали, что именно пандемия позволила повысить им статус их профессии в глазах родителей учеников, позволив им непосредственно присутствовать на уроках и наблюдать работу учителей.

Сложившаяся новая социальная реальность позволила также молодым учителям прочувствовать свою большую конкурентоспособность в поле профессиональной деятельности по сравнению с учителями старшего возраста. *«В целом да, онлайн-образование – это больше возможностей для молодых педагогов, чем для пожилых»* (муж., 29 лет, пед. стаж 5 лет, гуманитарный профиль), для которых резкий переход в онлайн-пространство был вызван комплексом трудностей: *«Да, действительно, у молодых здесь фора есть определенная, то есть мяч на их стороне, потому что действительно, чем старше возраст, педагог*

тяжелее дружит с технологиями» (муж., 29 лет, пед. стаж 5 лет, гуманитарный профиль). В ходе бесед информанты подчеркивали, что «появилось много нового всего, что нужно сделать в компьютере, все, что можно сделать с помощью Интернета, и нам-то это не особо сложно, опять-таки молодым учителям, а те, которые в возрасте, особенно на дистанционном обучении, когда мы были, очень тяжело было возрастным учителям с этим всем справляться. Они с этим знакомы очень отдаленно» (жен., 24 года, пед. стаж 1 год, естественно-научный профиль).

В то же самое время новая социальная реальность, связанная с повсеместной тотальной цифровизацией образовательного пространства муниципальных школ, стала существенным барьером на пути конструктивной трансформации профессиональной идентичности части опытных педагогов, приводя к пересмотру профессиональных стратегий. Одна часть опытных учителей под воздействием внешних факторов расширила свои компетенции, овладев всеми необходимыми для ведения занятий в режиме онлайн технологиями, другая прибегла к практикам кооперации с молодыми учителями, помогающими им в выполнении всех необходимых профессиональных обязанностей в Сети.

Организаторы образовательного пространства и вовсе весьма категоричны в своих высказываниях относительно цифровой некомпетентности опытных учителей: *«Кто хочет осваивать эту систему, конечно, он ее осваивает, а кто нет – тем пора на пенсию» (жен., представитель органа власти, курирующего вопросы образования).*

Таким образом, можно сделать вывод, что сложившаяся в России система оплаты труда учителя, включающая в себя стимулирующие выплаты за выполнение дополнительных трудовых обязанностей, с одной стороны, становится фактором трансформации оценки статуса профессии в сторону позитивного типа структуры профессиональной идентичности, а с другой – создает барьеры, деструктивно влияющие как на самого учителя, приводя к его выгоранию, так и на всю систему образования, снижая качество образования. Вынужденная «онлайнизация» образовательного процесса в период пандемии COVID-19 позволила повысить статус профессии учителя в обществе, что служит аргументом в пользу тенденции трансформации профессиональной идентичности в сторону позитивного типа, способствующего эффективной и долгосрочной интеграции молодых учителей в поле профессиональной деятельности. А с другой стороны, привела к появлению новых барьеров на пути конструктивной трансформации профессиональной идентичности опытных учителей.

Векторы профессиональных стратегий учителей

Трансформация профессиональных стратегий учителей в ходе трудовой деятельности также фиксируется в двух векторах: в сторону позитивного типа профессиональной идентичности и в сторону кризисного типа.

Директора школ, выступившие представителями экспертного сообщества в рамках данного исследования, отмечали, что есть несколько вариантов развития учителя в профессии:

1) вертикальная карьера (учитель – завуч – директор – управление образования – министерство);

2) рост заработной платы за счет выполнения дополнительных обязанностей, не входящих в круг основных (руководитель ЮИД, инновационной площадки проектов разного уровня);

3) горизонтальная профессиональная мобильность (национальная система учительского роста) (руководитель методического объединения, учитель-наставник);

4) просто быть хорошим учителем, иметь частных учеников.

Ответы молодых учителей на вопрос «Что для Вас показатель успешной карьеры учителя?» позволили выделить такие коды:

✓ «участие в профессиональных конкурсах, которые дают возможность заявить о себе»;

✓ «выход на администрирование в сфере образования»;

✓ «расширение педагогических компетенций и повышение профессионального мастерства, знание предмета»;

✓ «закрепление в статусе эксперта (лидера мнений) в своей области»;

✓ «успеваемость детей, их результаты».

Отметим, что национальная система профессионального роста педагогических работников позволяет посредством установления квалификационной категории открыть перед учителями возможность построения карьеры и поддерживает динамику карьерного роста, что является очень важным в особых карьерных условиях системы общего образования. Так, например, «в Ростовской области из 38 000 учителей, с учетом 55 муниципалитетов, 55 учителей могут стать начальниками управлений, департаментов, отделов образования. У них по 2–3 зама, может, 100 человек могут стать замами (администраторы среднего звена). 1000 могут стать директорами, по 3 зама, еще 3000 могут стать завучами. Осталось еще 34 000. Это очень простая математика» (муж., представитель ведущих образовательных центров и общественных программ, целевой аудиторией которых выступают учителя).

Новая система должностей – учитель, старший учитель, ведущий учитель – позволит наряду с вертикальной административной траекторией построения профессиональной карьеры ввести горизонтальную, позволяющую и сделать акцент на развитии профессиональных компетенций учителей. Это максимально созвучно мнениям определенной части молодых учителей, во многом не ориентированных на вертикальную профессиональную мобильность и нацеленных на развитие своих профессиональных компетенций и педагогического мастерства: *«Долгое время я стремился к росту в должности, но вот сейчас хотелось бы остановиться, переосмыслить и расти в качестве преподавания»* (муж., 28 лет, пед. стаж 5 лет, гуманитарный профиль).

Фиксируемая тенденция переориентации профессиональных стратегий молодых учителей зависит от стажа профессиональной деятельности и полученного базового высшего образования. Так, учителя, проработавшие достаточно долгое время в школе, в меньшей степени ориентированы на простое вертикальное построение карьеры и в большей степени рассматривают для себя новые возможности расширения профессиональных компетенций и навыков педагогического мастерства.

При этом стабильно сохраняется доля молодых учителей, которые рассматривают для себя траекторию профессионального развития в сфере администрирования образовательным пространством, желая стать завучем, директором, перейти работать в районный или городской отдел образования. Для этой категории учителей на первое место выходит убеждение *«тебя должны заметить»*, и они активно начинают принимать участие в конкурсах профессионального мастерства. *«Конкурс “Учитель года”, ряд конкурсов, связанных с приоритетным национальным проектом “Образование”, есть конкурсы ассоциации учителей, они дают возможность выйти за пределы учительской, такой узкой границы и заявить о себе»* (муж., 28 лет, пед. стаж 5 лет, гуманитарный профиль); *«Чем больше ты на слуху, тем больше вероятность куда-то продвинуться. Сейчас множество способов, чтоб тебя кто-то где-то заметил и запомнил <...> Тебя должны заметить»* (жен., 25 лет, пед. стаж 4 года, начальные классы). Эксперты отмечают, что *«победители профессиональных конкурсов карьерно растут, если мы этого учителя учим, он участвует, он, конечно, уже обратно не вернется. Для них это лучше и в денежном, и в карьерном отношении. Каждый стремится делать карьеру, особенно молодые»* (муж., директор школы). Однако некоторые говорят, что *«в какой-то момент вы достигаете предела, и он всем понятен. Причем усилий, чтоб перейти на следующую ступень с каждой новой ступени, нужно делать больше»* (муж., представитель

ведущих образовательных центров и общественных программ, целевой аудиторией которых выступают учителя).

Эксперты, принявшие участие в исследовании, отметили, что *«самая лучшая карьера для опытных учителей – это быть хорошим учителем, иметь и платные услуги, и еще учеников частных дома, спокойно работать и не думать о своей карьере, обеспечивая себе достойную жизнь и старость»* (муж., директор школы).

Важно отметить, что полный уход из профессии сейчас не актуален ни для одного из учителей, принявших участие в исследовании. Однако все же часть информантов допускает возможность ухода из профессии. И здесь важно отметить аргументы учителей в пользу ухода: смена работы возможна *«только в результате внутреннего переосмысления, устал, я ухожу»* (муж., 28 лет., пед. стаж 5 лет, гуманитарный профиль); *«возможность смены профессии связана с заработной платой и отношением общества к учителям»* (жен., 25 лет, пед. стаж 2 года, естественно-научный профиль). Материалы глубинных интервью иллюстрируют два кода («престиж профессии», «удовлетворенность профессией на фоне эмоционального выгорания»), которые чаще всего встречаются в исследовании при ответах информантов о возможных для них причинах ухода из профессии и полностью коррелируют с главными институциональными факторами деформирования профессиональной идентичности учителей (Чикарова, 2021).

В качестве альтернативы своей трудовой деятельности, позволяющей остаться в профессии, учителя видят репетиторство, переход в частные учебные заведения. Репетиторство – это вообще отдельный магистральный сюжет в рассмотрении тенденций развития учителей в поле профессиональной деятельности: *«Ситуация с теми же самыми репетиторами показывает, что можно зарабатывать, и очень даже неплохо. Некоторые среднестатистические учителя открывают даже свои собственные центры по подготовке к чему-нибудь и на этом зарабатывают очень даже неплохие деньги»* (муж., представитель ведущих образовательных центров и общественных программ, целевой аудиторией которых выступают учителя). Подтверждение этому мы находим и в ходе интервью с молодыми учителями: *«Я могу заниматься репетиторством, заниматься подготовкой к ОГЭ и ЕГЭ, потому что в ближайшей перспективе отмена этих экзаменов не предвидится»* (муж., 26 лет, пед. стаж 4 года, гуманитарный профиль); *«Если ничего не поменяется, придется задуматься об увеличении нагрузки, увеличении учеников вне школы, возможно, придется что-то предпринимать»* (жен., 26 лет, пед. стаж 4 года, учитель начальных классов); *«Мне бы хотелось для начала*

набраться опыта в школе, а затем я бы очень хотела открыть небольшие курсы или мини-школу. Конечно, хочется создавать что-то свое. Это относится к тому, что сейчас недостаточно хорошо оплачивается наша профессия» (жен., 24 года, пед. стаж 1 год, естественно-научный профиль).

Отметим, что репетиторство, с одной стороны, это мера материальной компенсации недостаточности материального вознаграждения за профессиональный труд в рамках официального трудоустройства, а с другой – результат изменения отношений работодатель – работник, связанный с постепенным переходом от функционального подхода на задачный, команда под конкретный проект, вследствие чего происходит и изменение самой сути школьного образования. И в этом случае речь уже идет о высоком профессионализме учителей, а не просто о возможности каждого заработать дополнительные деньги за счет частных уроков. Эксперты отмечают, что *«потребность в образовании стала другой. Сейчас у родителей другая потребность, если они достаточно продвинуты для того, что понимать, что не надо впахиваться по всем предметам, нужно сконцентрироваться на изучении двух, трех – и это будет связано с его будущем. Это, конечно же, идет вразрез с концепцией о всесторонне развитой личности. Но факт остается фактом. Формируется иной запрос на образовательный контент, и здесь найти классного преподавателя считается наиболее интересным треком развития для ребенка. Здесь и появляются репетиторы. И мы хотим заниматься не с абстрактным репетитором, а с Вами, потому что Вы классный специалист и с Вами можно что-то сделать, особенно если у Вас есть какие-то регалии или должностные возможности – являетесь экспертом ЕГЭ или в предметно-методическую комиссию входите по проверке олимпиад и можете косвенно повлиять на результат»* (муж., представитель ведущих образовательных центров и общественных программ, целевой аудиторией которых выступают учителя).

Развитие дистанционной школы, онлайн-форматов обучения открывает новые возможности для молодых учителей, позволяя им не только оставаться в профессии, но и закрывать свои базовые потребности, связанные с уровнем материального достатка: *«Через 10 лет это образование, это по-прежнему преподавание, но это заработок в 3, 4 раза больше <...> это будет зависеть от профессионализма и от того, как быстро ты выйдешь в Сеть, в online»* (муж., 29 лет, пед. стаж 5 лет, гуманитарный профиль). Хотя те молодые учителя, у которых уже есть возможность сравнить опыт работы в школе с детьми и в цифровом образовании, отмечают, что *«дети очень сильно драйвят. Безумно хочет-*

ся, когда я сижу перед компьютером, делаю какие-то задания, что-то проверяю, но иногда просто хочется отодвинуть, бросить и пойти хотя бы два урока провести, потом вернуться, но как-то отвести душу» (муж., 27 лет, пед. стаж 4 года, гуманитарный профиль), что подтверждает важность установления личного контакта между детьми и учителями.

И хотя переход учителей в частную практику не может строго рассматриваться как уход из профессии, все же в рамках предложенного исследования этот сюжет рассматривается как изменение профессиональных стратегий в сторону кризисного типа профессиональной идентичности, так как связан с уходом из муниципальной школы, что на фоне сложной кадровой ситуации¹ и нарастающего неравенства в сфере образования (Константиновский, 2018; Чередниченко, 2016) имеет серьезные негативные последствия для всего российского общества.

Подводя некоторые итоги, можно сделать вывод: для такого структурного компонента, как профессиональные стратегии, характерно два вектора трансформационного развития (в сторону позитивного типа профессиональной идентичности и в сторону кризисного). Первый связан с интерпретацией профессионального успеха учителей, обусловленного расширением педагогических компетенций и успехами учеников, выбором профессии по призванию. А второй – с предрасположенностью учителей к уходу из муниципальной школы как в сферу администрирования, так и в частную практику.

Резюме

Определено, что наиболее подвижными структурами профессиональной идентичности учителей, работающих в муниципальных школах крупного российского города, оказываются оценка статуса профессии и профессиональные стратегии.

Выделены две тенденции в трансформации профессиональной идентичности учителей: в первом случае – изменение профессиональной идентичности в сторону позитивной профессиональной идентичности, результатом которой является устойчивая интегрированность в профессиональное сообщество; во втором варианте – в сторону кризисной профессиональной идентичности, результатом ее становится уход специалиста из муниципальной школы или полный отказ от профессии.

Система оплаты труда учителя, включающая в себя стимулирующие выплаты за выполнение дополнительных трудовых обязанностей, с одной стороны, становится фактором трансформации оценки статуса

¹ Васильева подтвердила нехватку 150 000 школьных учителей // Интерфакс. 13 января 2020 г. URL: <https://www.interfax.ru/russia/690954>.

профессии в сторону позитивного типа структуры профессиональной идентичности, а с другой – создает угрозу как для самого учителя, приводя к его выгоранию, так и для всей системы образования, снижая его качество.

Изменение профессиональных стратегий учителей в ходе трудовой деятельности фиксируется также в двух векторах: в сторону позитивного типа профессиональной идентичности и в сторону кризисного типа, что соответствует основным векторам трансформации всей системы образования в России. Первый связан с интерпретацией профессионального успеха учителей, обусловленного расширением педагогических компетенций и успехами учеников, выбором профессии по призванию. А второй – с предрасположенностью молодых учителей к уходу из муниципальной школы как в сферу администрирования, так и в частную практику, а также с высокой степенью эмоционального выгорания опытных учителей и возникновением новых барьеров для конструктивной трансформации профессиональной идентичности для части опытных учителей, связанных с активным переходом образовательного процесса и практик управления школой на цифровые рельсы.

Фиксируемая тенденция переориентации профессиональных стратегий учителей зависит от стажа профессиональной деятельности и полученного базового высшего образования. Так, учителя, проработавшие достаточно долгое время в школе, не ориентированы на простое вертикальное построение карьеры, а в большей степени рассматривают для себя новые возможности расширения профессиональных компетенций и навыков педагогического мастерства.

Литература

Константиновский Д. Л. Измерение неравенства в образовании // Россия реформирующаяся : ежегодник. Вып. 16 / отв. ред. М. К. Горшков. М.: Новый хронограф, 2018. С. 171–191.

Чередниченко Г. А. Модель социокультурного воспроизводства (на примере средних школ) // XVII Апрельская международная научная конференция по проблемам развития экономики и общества. Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». 19–22 апреля 2016 г. М., 2016.

Чикарова Г. И. Институциональные условия формирования профессиональной идентичности молодых учителей в крупном

References

Konstantinovskiy, D.L. (2018). Measuring inequality in education. Reforming Russia: yearbook: issue 16. Resp. ed. M.K. Gorshkov. M.: Novyy Khronograf Publ., 171-191. (in Russian).

Cherednichenko, G.A. (2016). Model of sociocultural reproduction (on the example of secondary schools. XVII April International Scientific Conference on the Development of Economy and Society. National Research University "Higher School of Economics". April 19-22. Moscow. (in Russian).

Chikarova, G.I. (2021). Institutional conditions for the formation of the professional identity of young teachers in a large

российском городе в оценках экспертов // Гуманитарий Юга России. 2021. Т. 10, № 3. С. 159–167.

Brubaker R., Cooper F. Beyond «Identity» // *Theory and Society*. 2000. Vol. 29, No. 1. P. 1–47.

Для цитирования: *Чикарова Г. И.* Тенденции трансформации профессиональной идентичности молодых и опытных учителей в крупном российском городе // Гуманитарий Юга России. 2021.4 (50). С. 93–104. DOI 10.18522/2227-8656.2021.4.7

Russian city in the assessments of experts. *Gumanitariy Yuga Rossii*, 10, 3, 159-167. (in Russian).

Brubaker, R., Cooper, F. (2000). Beyond «Identity». *Theory and Society*, 29, 1, 1-47.

История статьи:

Поступила в редакцию – 14.06.2021 г.

Получена в доработанном виде –

09.08.2021 г.

Одобрена – 30.08.2021 г.

Сведения об авторах

Чикарова Галина Игоревна

Стажер-исследователь,
Институт социологии и регионоведения,
Южный федеральный университет

344006, г. Ростов-на-Дону,
ул. Пушкинская, 160,
e-mail: galia201292@gmail.com

Information about authors

Galina Igorevna Chikarova

Intern Researcher,
Institute of Sociology and Regional Studies,
Southern Federal University

160 Pushkinskaya St.,
Rostov-on-Don, 344006,
e-mail: galia201292@gmail.com