

**Научная статья**

УДК 316

Doi: <https://doi.org/10.18522/26585820.2024.2.4>

EDN IUUCXW

**Молодой учитель: риски депрофессионализации  
(по результатам социологических исследований)****Ярослава Г. Зинченко<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Южно-Российский институт управления, филиал РАНХиГС, г. Ростов-на-Дону, Россия  
e-mail: [yasya-z@yandex.ru](mailto:yasya-z@yandex.ru)

**Александр Б. Понамарев<sup>2</sup>**

<sup>2</sup>Южно-Российский институт управления, филиал РАНХиГС, г. Ростов-на-Дону, Россия  
e-mail: [kalvarus94@gmail.com](mailto:kalvarus94@gmail.com)

**Анна К. Хаустова<sup>3</sup>**

<sup>3</sup>Государственный университет управления, г. Москва, Россия  
e-mail: [ak-khaustova@yandex.ru](mailto:ak-khaustova@yandex.ru)

**Аннотация**

**Введение.** В данной статье предпринимается попытка выявить наиболее значимые риски депрофессионализации молодых педагогов. Авторы предполагают, что трудовая деятельность молодых учителей сопряжена со значительными рисками, не способствующими профессионализации, а сложившиеся (на 2024 г.) условия труда могут привести к выходу молодых педагогов из профессии и поиску более вознаграждающей работы. Основная цель – выявить среди молодых учителей группу риска, в которую входят педагоги, имеющие наиболее высокую вероятность смены профессиональной деятельности.

**Методы.** Исследование опирается на эмпирические данные, полученные в ходе формализованных интервью в формате face-to-face с молодыми педагогами, работающими в школах трех национальных республик (Бурятия, Коми, Башкортостан), Алтайского, Красноярского краев, Свердловской области. В выборку исследования вошли 400 респондентов в возрасте до 35 лет. По мнению авторов, ключевыми факторами профессионализации выступают: 1) уверенность в завтрашнем дне, перспективах своей профессии, возможности строить долгосрочные карьерные планы; 2) удовлетворенность условиями труда, заработной платой, значимостью статуса и востребованностью. Отсутствие вышеозначенного, напротив, приводит к депрофессионализации – размыванию профессиональной идентичности, утрате навыков и умений, деформации значимых ценностей и норм, характерных для профессионала в области педагогики.

**Результаты и их обсуждение.** Анализ эмпирических данных демонстрирует, что материальное обеспечение молодых педагогов, их способность обеспечить достойную жизнь себе и своей семье выступает в качестве самого главного риска, с которым сталкиваются учителя. Также значимым фактором риска может считаться потенциальный уход женщины-педагога в декретный отпуск и нежелание возвращаться к низкооплачиваемой и высокострессовой трудовой деятельности. Своеобразным противовесом данного риска выступает понимание молодыми педагогами своей трудовой деятельности как своеобразной общественно важной миссии. Ответы респондентов на открытые вопросы демонстрируют принятие педагогического сообщества как эксклюзивного профессионального сообщества, которое достойно исключительного отношения со стороны государства и которому должны быть доступны особенные условия для приобретения жилья и другие льготы. Установлено, что принадлежность к вышеописанному сообществу является самым важным фактором, удерживающим молодых педагогов в профессии. Сделан вывод о том, что 20–25% молодых педагогов входят в группу риска и имеют достаточно высокий риск столкновения с депрофессионализацией.

**Ключевые слова:** депрофессионализация; профессионализация; молодые педагоги; педагогика; профессионалы; педагогическое сообщество; учителя; школьное образование.

**Для цитирования:** Зинченко Я.Г., Понамарев А.Б., Хаустова А.К. (2024). Молодой учитель: риски депрофессионализации (по результатам социологических исследований). *Caucasian Science Bridge*, 7 (2), с. 42–54. <https://doi.org/10.18522/2658-5820.2024.2.4>.

## Young teacher: Risks of deprofessionalization (based on the results of sociological research)

Yaroslava G. Zinchenko<sup>1</sup>

<sup>1</sup>South Russian Institute of Management, branch of RANEPА, Rostov-on-Don, Russia  
e-mail: yasya-z@yandex.ru

Alexander B. Ponamaryov<sup>2</sup>

<sup>2</sup>South Russian Institute of Management, branch of RANEPА, Rostov-on-Don, Russia  
e-mail: kalvarus94@gmail.com

Anna K. Khaustova<sup>3</sup>

<sup>3</sup>State University of Management, Moscow, Russia  
e-mail: ak-khaustova@yandex.ru

### Abstract

**Introduction.** This article attempts to identify the most significant risks of deprofessionalization of young teachers. The authors assume that the labor activity of young teachers is associated with significant risks that are not conducive to professionalization, and the current (at the time of 2024) market conditions may lead to the exit of young teachers from the profession and search for a more rewarding job. The main objective is to identify a risk group among young teachers, which includes educators who have the highest probability of changing professionalization.

**Methods.** The study relies on empirical data obtained during formalized face-to-face interviews with young teachers working in educational institutions of three national republics (Buryatia, Komi, Bashkortostan), Krasnoyarsk, Altai, and Sverdlovsk region. The sample included 400 respondents, aged up to 35 years old. According to the authors, the key factors of professionalization are: 1) confidence in the future, the prospects of their profession, the ability to build long-term career plans; 2) Satisfaction with working conditions, wages, importance and demand. The absence of the above, on the contrary, leads to deprofessionalization – blurring of professional identity, loss of skills and abilities, deformation of significant values and norms characteristic of a professional in the field of pedagogy.

**Results and its discussion.** The analysis of empirical data demonstrates that the financial security of young teachers, their ability to provide a decent life for themselves and their families is the most important risk faced by teachers. The potential departure of a female teacher on maternity leave and reluctance to return to low-paid and highly stressful labor activity can also be considered a significant risk factor. A kind of “counterbalance” to this risk is the young teachers’ understanding of their labor activity as a kind of socially important “mission”, the open questions of respondents demonstrate the acceptance of the teaching community as an exclusive professional club, worthy of exclusive treatment by the state, which should have special conditions for the purchase of housing and other benefits. It is found that belonging to the above-described community is the most important factor keeping young teachers in the profession. It is concluded that 20–25% of young teachers are in the risk group and have a rather high risk of encountering deprofessionalization.

**Keywords:** deprofessionalization; professionalization; young teachers; pedagogy; professionals; pedagogical community; teachers; school education.

**For citation:** Zinchenko Y.G., Ponamarev A.B., Haustova A.N. (2024). Young teacher: risks of deprofessionalization (based on the results of sociological research). *Caucasian Science Bridge*, 7 (2), p. 42–54. <https://doi.org/10.18522/2658-5820.2024.2.4>.

### Введение

Профессия учителя играет важную роль в развитии общества, социализации и воспитания молодого поколения. 2023 год был официально объявлен Годом педагога, а такие крупные проекты как «кванториумы», «учитель будущего», «учитель года», «педагогические технопарки», подчеркивают актуальность развития компетенций молодых педагогов. Объясняется это тем, что система образования должна поспевать за тенденциями времени, своевременно адаптировать методики под нужды обучающихся, применять технические средства, позволяющие продуцировать конкурентоспособный образовательный продукт. Не стоит забывать и об элементах социальной инженерии, присутствующих в процессе обучения молодых людей: учитель фактически является проводником общественно значимых ценностей, выступает в качестве

своеобразной ролевой модели. Наблюдается омоложение педагогических кадров на уровне как среднего, так и высшего образования. Отметим, что профессиональная деятельность педагогов претерпевает значительные изменения и осуществляется в рамках познавательного-развивающей парадигмы (Герасимов, 2014), в рамках которой обучающийся может оказывать влияние на образовательный процесс.

Клиентоцентричность, сервисный подход, внедрение системы KPI (Романча, 2019), рейтингов педагогических работников и других корпоративных инструментов управления (Ковалев, 2023) приводят нас к пониманию того, что деятельность учителя претерпевает значительные изменения на институциональном уровне. Это значит, что законодатель меняет правила игры, применяет инструменты социальной инженерии с целью изменения социального поведения педагога. Отсюда исходит важный вопрос, являющийся центральным в рамках данного исследования: принимают ли молодые педагоги эти правила игры?

Депрофессионализация характерна для представителей прекариата – особого социального класса, характеризующегося неустойчивым положением, необходимостью частой смены своей деятельности. Чаще всего то, что считается подработкой, для прекариата является основным родом деятельности. Процитируем директора института педагогики СПбГУ Елену Казакову, представившую в 2023 г. достаточно тревожные тезисы: «По некоторым специальностям 52% учителей покидают школы в первые пять лет работы. Они готовы стоять за прилавком, заниматься рекламой и даже продавать недвижимость, но только не сеять разумное, доброе, вечное» (Почему учителя увольняются..., 2023).

Действительно, о трудностях школьных учителей много высказываются журналисты и публичные спикеры, но в научном сообществе проблемы депрофессионализации педагогов обсуждаются редко. Во-первых, сам термин открыт для дискуссий и междисциплинарных трактовок. Его можно интерпретировать как размывание, утрату профессиональной идентичности (Мартыанова, 2015), как окончательную или временную потерю профессиональных навыков вследствие долгого перерыва в работе (Добренков, 2000). Некоторые исследователи считают депрофессионализацию новым трендом, связанным с высокими рисками и возможностями (Фадеева, 2014). Отметим, что на настоящий момент отсутствуют научные публикации, очерчивающие восприятие педагогами своей конкурентоспособности в турбулентные времена высокой инфляции, практически не уделяется внимание вопросу престижности педагогической профессии в сложившихся рыночных условиях. Без внимания остается также и субъективное принятие трансформации педагога из фактически социального работника, обеспечивающего общество благом, в участника рынка образовательных услуг, поставленного перед необходимостью «продавать» услуги клиентам.

Согласно данным, представленным изданием «Т-Ж», медианная зарплата курьера – 120 тыс. руб. (Сколько зарабатывают курьеры..., 2023), а агрегатор вакансий job50.ru констатирует, что средний размер заработной платы строителя – 109 тыс. рублей (Зарплата строителя..., 2024). Если обратиться к агрегатору вакансий «ГородРабот.ру», то можно увидеть, что средняя заработная плата учителя в России – 32,6 тыс. руб. (Сколько зарабатывает учитель..., 2024). Имеет место заметный диссонанс ответственности педагога и его материального благосостояния. Фактически молодой педагог может сменить род деятельности на менее квалифицированный и получать значительно больший доход. Таким образом, в настоящее время существует множество факторов, негативно влияющих на уверенность молодых педагогов в выборе своей профессии, желании войти в сообщество профессионалов и принять соответствующие нормы и правила.

Применив социологический инструментарий, мы предприняли попытку поговорить с молодыми педагогами, работающими в общеобразовательных учреждениях, и определить, какая их доля входит в группу риска и может быть подвержена депрофессионализации.

### **Методология и методы**

Мы предполагаем, что в сложившихся условиях молодые педагоги сталкиваются с риском депрофессионализации. Для раскрытия данного понятия обратимся к его противоположному понятию – профессионализации. Профессионализация – процесс овладения профессией (навыками и умениями), интернализации значимых профессиональных ценностей, результатом которого становится появление специалиста-профессионала, способного осуществлять свою деятельность в течение продолжительного времени. Профессионал сочетает в себе компетентность и принятие значимых для своей профессиональной группы норм, правил, традиций, обычаев. Иными словами, настоящий профессионал не только умеет осуществлять трудовую деятельность в оптимальных параметрах, но имеет ответственное отношение к своей работе, обеспечивающее внутреннюю мотивацию, стремление развиваться и приобретать новые компетенции. Деятельность педагога осуществляется в рамках института образования, следовательно, она подчинена нормативно установленным правилам игры. Их устойчивость и предсказуемость – один из факторов, способствующих профессионализации, требующей долговременного развития отдельно взятого педагога. Применима и обратная логика: частая смена институциональных правил игры негативно влияет на процесс профессионализации, предотвращая установление устойчивых паттернов поведения, нормализацию наиболее значимых действий.

За последние годы российская система образования претерпела значительные изменения и находится в состоянии перманентной трансформации, детерминированной видением законодателя, адаптирующегося под политическую конъюнктуру. Рассмотрим это на одном из практических примеров. Введение единого государственного экзамена (ЕГЭ) закрепило средний балл как один из важных показателей эффективности, из-за чего в 2024 г. средства массовой информации стали часто писать о проблеме того, что школьников «не допускают» до поступления в старшую школу (10–11-е классы) из-за низкого среднего балла, повышающего вероятность сдачи ЕГЭ на недостаточно высокие баллы (Лишние люди..., 2024), при этом три фракции Государственной Думы РФ внесли законопроект об отмене ЕГЭ и возврате к обычным экзаменам (Хорошая вещь..., 2024). Закрепление средних баллов ЕГЭ как своеобразного КРІ для школ формирует устойчивые и предсказуемые карьерные траектории для педагогов: репетиторство, подработка в частных учреждениях, специализирующихся на подготовке к экзамену, трудоустройство в гимназии и лицеи с высоким средним баллом и т.д. Умение педагога подготовить и адаптировать образовательный процесс под успешную сдачу данного экзамена на высокие баллы выступает в качестве значимой компетенции, становится конкурентным преимуществом для молодых педагогов, а законодательные изменения, в свою очередь, могут значительно снизить ценность вышеприведенных компетенций. В настоящее время ведется широкое общественное обсуждение, посвященное данной теме, и последующие изменения могут быть как масштабными (отмена/замена формата), так и точечными оптимизациями. Вышеописанный пример демонстрирует потенциальное внесение неопределенности в векторы профессионального развития педагогов и, предположительно, снижает их уверенность в своих карьерных перспективах. Данное наблюдение трансформируем

в один из гипотетических тезисов: *значимая доля молодых педагогов не уверена в перспективах своего профессионального развития, не может или не имеет возможности стратегически планировать свою карьеру.*

Профессионализация поддерживается за счет высокого престижа профессии. По данным ВЦИОМ (на 2022 г.), престиж профессии педагога примерно равен такому у врачей и оценивается в 3,19 балла из 5 (Профессия: учитель!..., 2022). При этом в России сохраняется парадоксальная ситуация, в которой престижные профессии принадлежат преимущественно к бюджетной сфере и хронически страдают от недостатка финансирования, не позволяющего обеспечивать потребности сотрудников. Преобразуем это наблюдение во второй гипотетический тезис: *низкая заработная плата, уступающая менее престижным профессиям, может значительно снизить привлекательность профессии и побудить молодого человека к смене деятельности на более вознаграждающую.*

Таким образом, становление специалиста в профессии держится на двух фундаментальных основаниях:

- уверенность в завтрашнем дне, перспективах своей профессии, способности строить долгосрочные карьерные планы;
- удовлетворенность условиями труда, заработной платой, значимостью и востребованностью.

Педагогу, осознанно выбравшему в молодости данную профессию, противостоит педагог, подвергающийся прекариатизации, – не обладающий стратегически продуманными карьерными траекториями, неудовлетворенный условиями труда и находящийся в постоянном поиске заработка.

Социологическое исследование было реализовано в рамках гранта от общественной организации «Движение Первых», поддержавшей проект автономной некоммерческой организации «Центр Реализации Социальных Исследований и Просветительских Инициатив» под названием «Карьерные траектории молодежи в системе дополнительного образования: дефициты и возможности». Коллектив авторов, действовавший при аффилиации с Российской академией народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС), отвечал за социологический мониторинг эффективности данного проекта и оказал содействие в организации эмпирического исследования, позволяющего выявить значимые риски депрофессионализации молодых педагогов. Данный проект реализовывался на территории Республик Бурятия, Коми, Башкортостан, в Красноярского, Алтайского краев и Свердловской области. В рамках проектных мероприятий был установлен контакт с административными работниками образовательных учреждений, выступившими в качестве интервьюеров. Коллектив авторов провел инструктаж в формате вебинара, на котором были озвучены все инструкции по реализации полевого этапа исследования. Формат – формализованное интервью face-to-face, где интервьюер зачитывал респонденту вопросы анкеты и отмечал его ответы. Полевой этап был реализован в мае–июне 2024 г. Выбор данных территорий связан с неоднородностью социальной инфраструктуры, средней заработной платы по региону и иными различиями в условиях труда. Мы предполагаем, что регионы РФ имеют дифференцированные меры поддержки, направленные на молодых педагогов, а вышеозначенные регионы, будучи удаленными от федерального центра, могут испытывать дополнительные трудности в удержании молодых педагогов в профессии. Основная задача – определить группу риска, в которую входят молодые педагоги, обладающие наибольшим потенциалом смены рода деятельности. Данное пилотажное исследование выступает в качестве первого этапа в серии процедур, направленных на выявление актуальных

рисков депрофессионализации педагогов в сфере образования. В выборку попало 400 учителей школ в возрасте до 35 лет, из них мужчины – 23%, женщины – 77%<sup>1</sup>.

### Результаты и их обсуждение

Начнем с решения исследовательской задачи, связанной с определением того, как молодые педагоги воспринимают свою карьерную ситуацию. Фактически нас интересует субъективное мнение респондентов о своих перспективах в педагогической профессии. Мы предполагаем, что уверенность в завтрашнем дне, своих долгосрочных карьерных перспективах способствует профессионализации, а обратные результаты могут стать факторами депрофессионализации.

Распределение ответов, представленное на рис. 1, демонстрирует чувства и эмоции, которые испытывают молодые педагоги во время адаптации к своей профессии.



Рисунок 1. Распределение ответов на вопрос «Какие чувства вы испытываете/испытывали в первое время работы учителем?», % (множественный выбор)

Частота выбора варианта ответа «тревожность и неуверенность» практически совпадает с «уверенностью в завтрашнем дне и стабильности своего трудоустройства». Примечательно, что негативные варианты ответов («страх перед детьми» – 27%, «пессимизм, чувство собственной неполноценности» – 27%) практически не уступают в частоте выбора. Неуверенность в уровне своей профессиональной подготовки ощущают 23% опрошенных, а самые позитивные варианты ответов оказались непопулярными. Таким образом, молодые педагоги в период профессиональной адаптации балансируют между тревожностью и уверенностью в стабильности своего трудоустройства, но достаточно часто испытывают негативные чувства по отноше-

<sup>1</sup> Распределение респондентов по типу поселения: Алтайский край: два городских округа, пять муниципальных районов; Республика Коми: два городских округа, семь муниципальных районов; Республика Башкортостан: два муниципальных района, три города республиканского значения; Свердловская область – пять городских округов; Красноярский край – три городских округа, пять муниципальных районов. Республика Бурятия – два городских округа, три муниципальных района.

нию к себе и своей профессии. Интерпретировать это можно следующим образом: работа в бюджетных образовательных учреждениях придает респондентам уверенности в том, что в ближайшее время они не останутся без работы, но данная уверенность не подкреплена значимыми факторами, способствующими профессионализации. Подтверждается это тем, что варианты «душевный подъем от возможности работать по своему призванию» (8%), «радость от возможности обучать молодое поколение (15%) и «поддержка от коллег и наставников (17%)» выбирались со значительно меньшей частотой, чем негативные варианты ответа.

Позитивная тенденция наблюдается в отношении респондентов к выбранной профессии после начала работы педагогом. Больше половины (56,5%) респондентов улучшили свое отношение к профессии учителя, а каждый десятый (11,3%) заявил об обратном. Отметим, что практически четверть (22,8%) опрошенных своего отношения не изменили (рис. 2). Можно констатировать, что работа педагогом в 2024 г. сохраняет образ призвания, а не обычной работы, направленной на заработок денег. Таким образом, на этапе профессиональной адаптации молодые педагоги удовлетворены своим выбором за счет высокой общественной важности профессии.

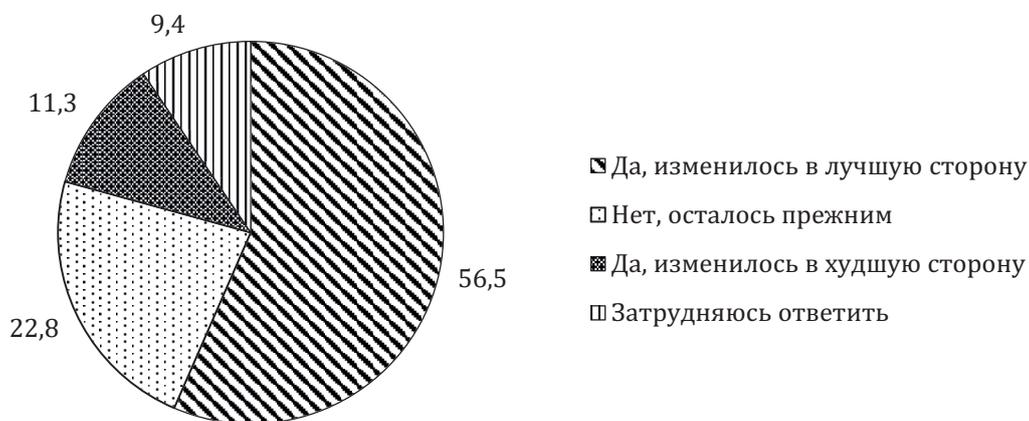


Рисунок 2. Распределение ответов на вопрос «Изменилось ли ваше отношение к выбранной профессии после начала профессиональной деятельности?», %

Перейдем к рассмотрению результатов исследования, связанных с материальным обеспечением молодых педагогов. На рис. 3 представлено распределение ответов респондентов, высказывающихся о своих финансовых перспективах. Самым популярным вариантом ответа стал позитивный, декларирующий профессию педагога как залог стабильной и достойной жизни, выбранный почти в 35% случаев. Действительно, различные конкурсы, меры поддержки молодых педагогов (например, программа «Земский учитель»), курсы повышения квалификации позволяют заявить о том, что молодого педагога «не забывают» и уделяют ему внимание на государственном уровне. Если просуммировать позитивные варианты ответа, то 65,3% респондентов позитивно воспринимают свою профессию с точки зрения обеспечения своего дохода. При этом 8,1% опрошенных однозначно негативно оценивают перспективы обеспечения потребностей себя и своей семьи во время работы учителем, а 20,4% считают, что лишь немногие педагоги могут добиться оптимального (с точки зрения респондента) уровня материального благополучия. Таким образом, 28,5% респондентов оценивают свои потенциальные доходы как низкие. Стоит отметить, что официальная статистика определяет зарплату учителей в обозначенных нами регионах в диапазоне 41000–67000 рублей.



Рисунок 3. Распределение ответов на вопрос «Считаете ли вы профессию педагога перспективной с точки зрения обеспечения потребностей себя и своей семьи?», %

Далее сосредоточим внимание на умении молодых педагогов стратегически планировать свои карьерные траектории. На рисунке 4 представлено распределение ответов, демонстрирующее горизонты планирования. Самый позитивный вариант ответа, связанный с умением долгосрочно планировать свою карьеру, был выбран в 30,9% случаев, а за ним с небольшим отставанием следует «планирую работать столько, сколько получится, но могу сменить род деятельности после появления семьи/детей», выбранный в 28,2% случаев. Это достаточно легко объясняется тем, что именно женщины чаще всего работают учителями. По данным общероссийского профсоюза образования, примерно 88,3% от общей численности школьных учителей составляют женщины (Российским школам не хватает..., 2022). Молодые женщины-педагоги могут уйти в декретный отпуск и прервать свою трудовую деятельность на срок не менее 140 дней. Примечательно, что для профессии, в которой преобладают женщины, вопрос появления семьи и детей выступает своеобразным водоразделом, определяющим удержание себя в профессии или смену рода деятельности. 17,2% респондентов согласны работать учителем, пока эта профессия приносит достаточный доход, а каждый десятый опрошенный (10,5%) вообще не строит никаких планов и плывет по течению. Самый негативный вариант ответа был выбран в 5,6% случаев теми, кто считает профессию педагога своеобразной подработкой на долгом пути поиска своей профессиональной ниши.

Перейдем к вопросу, посвященному оценке мер поддержки, получаемых молодыми педагогами. Распределение ответов, представленное на рисунке 5, демонстрирует восприятие молодыми педагогами поддержки в своем регионе. Позитивные варианты ответа являются наиболее популярными и в сумме дают 73,4% респондентов, положительно оценивающих поддержку молодых педагогов в своем регионе. Почти 15% респондентов оценивают меры поддержки негативно, а 10,8% молодых педагогов затруднились ответить.

35,5% респондентов можно отнести к так называемым идейным учителям – они сосредоточены на своей работе, не подрабатывают и не ищут дополнительных источников заработка. 22% опрошенных учителей подрабатывают по специальности, а почти 20% ищут дополнительный заработок не по специальности. Из этого можно сделать вывод о том, что вышеописанные 20% также имеют реальный шанс найти более вознаграждающую подработку.



Рисунок 4. Распределение ответов на вопрос «Одни люди стараются планировать свою карьеру на несколько лет вперед, другие строят планы только на короткий срок. А как поступаете вы?», %



Рисунок 5. Распределение ответов на вопрос «Как вы оцениваете поддержку молодых педагогов в вашем регионе?», %

Также мы попросили молодых людей высказаться (в открытой форме) о тех мерах поддержки, которые они бы хотели увидеть со стороны региональной и государственной власти. Предложения и отзывы молодых педагогов о мерах поддержки достаточно легко делятся на два типа: связанные с материальным обеспечением и с усилением взаимодействия в рамках педагогического сообщества. Таким образом, мы подтверждаем, что у молодого педагога имеется две потребности: адекватного вознаграждения за труд и актуализации своей принадлежности к педагогическому сообществу. Первая потребность была очевидна и предсказуема, но достаточно артикулированная заинтересованность в повышении собственной квалификации и более интересных формах социального взаимодействия оказалась для нас нежиз-

данной. При этом требования/пожелания увеличения заработных плат, надбавок и других форм материального стимулирования доминируют в открытых высказываниях респондентов. Приведем несколько цитат: *«надбавка к зарплате»; «мероприятия для молодых педагогов, доплата молодому специалисту»; «дополнительная оплата «молодой специалист»»; «выплачивать подъемные»; «сокращенная трудовая неделя, увеличенный трудовой отпуск, бесплатное повышение квалификации, в сельских территориях ввести “подъемные”»; «компенсации на оплату жилого помещения и услуг ЖКХ, выплаты миллиона рублей по программе “Земский учитель”»; «увеличить зарплату»; «достойная зарплата, позволяющая жить, а не выживать, – вот самая лучшая поддержка»; «доплаты к заработной плате, компенсация расходов на проезд»; «обеспечение педагога жильем в сельской местности, помощь в оплате коммунальных услуг»; «повышение стипендий, премии»; «убрать испытательный срок с устройством на работу»; «участие в конкурсах, льготы на ипотеку». Заработная плата, обеспечение жилплощадью, надбавки и «подъемные» для земских учителей – самые частые просьбы, высказываемые молодыми педагогами. Примечательная деталь: жители национальных республик (Бурятия, Коми, Башкортостан) высказываются практически только о средствах материального стимулирования.*

Вторые по популярности предложения, исходящие от молодых педагогов, – проведение мероприятий, создание и продвижение систем, усиливающих профессиональное взаимодействие и повышение квалификации. Приведем несколько цитат: *«курсы повышения квалификации на базе центров»; «организация творческих мастерских, встречи с педагогами, повышенная оплата работы, курсы, форумы»; «наставничество»; «проведение семинаров»; «прохождение курсов повышения квалификации, участие в конкурсах проф. мастерства»; «улучшить работу со старшими коллегами, сделать их наставниками»; «мастерклассы».*

Примечательно, что молодые педагоги ощущают себя частью своеобразного эксклюзивного круга, достойного исключительного отношения со стороны государства. Это подтверждает наше предположение о том, что они отчетливо понимают, что выполняют важную общественно полезную миссию, и отделяют себя от других профессий. При этом взаимодействие со старшими коллегами в формате наставничества является популярной идеей, о ней заявлял каждый десятый респондент.

Подводя промежуточный итог анализу открытого вопроса, посвященного актуальным мерам поддержки, можно прийти к выводу о том, что педагогическое сообщество имеет острую потребность в увеличении заработных плат, создании реально работающих материальных стимулов привлечения педагогов в сельскую местность – оплата ипотеки, приобретения жилья, «подъемные» деньги.

Подавляющее большинство открытых высказываний так или иначе возвращается к одному и тому же тезису: молодой учитель должен зарабатывать так, чтобы жить, а не выживать. Таким образом, главный риск депрофессионализации, актуальный практически для всех опрошенных молодых людей, – заработная плата. Очевидно, что об этой проблеме могут говорить представители практически всех профессий, но при сопряжении данной потребности с факторами риска («перестану быть педагогом, если не смогу обеспечить семью» и «перестану быть педагогом, если найду более высокооплачиваемую работу») можно выделить аудиторию из примерно 20–25% педагогов, которые имеют реальный шанс сменить сферу деятельности именно из-за материальных проблем. Потенциальная потеря вышеозначенного процента молодых педагогов может оказать значительное негативное влияние на качество образовательного процесса и интенсифицировать все более актуальный кадровый голод в российских школах.

### Заключение

Резюмируем итоги рассмотрения эмпирических данных. Профессия педагога сохраняет образ призвания и достаточно высокой престижности, что обосновывает ее привлекательность для молодых людей. Молодые учителя считают свою работу общественно важной и испытывают позитивные чувства по поводу присоединения к сообществу педагогов. При этом существует группа риска депрофессионализации, в которую входит примерно 25–30% педагогов. Основными факторами риска депрофессионализации выступают условия труда молодых педагогов, их заработная плата и (для женской аудитории) перспективы формирования семьи. Эмпирические данные демонстрируют, что примерно четверть молодых учителей в той или иной степени не удовлетворены своими условиями труда и могут сменить род деятельности. В настоящий момент достаточно трудно прогнозировать, к чему может привести выбывание четверти молодых педагогов из профессии. Объясняется это тем, что система образования адаптируется под тенденции рынка труда и часто увеличивает нагрузку учителей в целях оптимизации образовательного процесса. Можно разглядеть и другую тенденцию: фильтрация молодых педагогов становится все более актуальным процессом. Молодые педагоги, «пережившие» первые пять лет в системе школьного образования, будут иметь более высокие шансы остаться в профессии, чем те, кто только начинает работать. Ранее упоминалось, что примерно четверть молодых педагогов имеет высокий потенциал ухода из профессии, что, по нашему мнению, представляет собой достаточно значительную долю. Складывается понимание того, что работа педагогом – своеобразная миссия, а педагогическое сообщество воспринимается как эксклюзивное сообщество тех, кто достоин различных социально-экономических преференций больше, чем представители других профессий. Данный фактор очень важен для профессионализации, но он может иметь значение при равновесии с фактором материальной обеспеченности. Престиж профессии (и, как следствие, удержание специалиста в ней) складывается из множества факторов, и в данном исследовании было установлено, что риски депрофессионализации связаны не столько с размыванием профессиональной идентичности, сколько с материальным обеспечением. Мы предполагали, что современные тенденции рынка труда окажут негативное влияние на восприятие профессии педагога и трансформируют ее из призвания и значимой социальной миссии в так называемую простую работу, оказание услуг, находящееся в одном ряду со сферой обслуживания. Результаты исследования, напротив, свидетельствуют о том, что профессиональная идентичность, возможность приобщения к общественно полезному труду фактически остается единственным фактором удержания молодого специалиста в профессиональном поле. При этом данный фактор характеризуется так называемой «уменьшающейся отдачей» (англ. diminishing returns), где его ценность упирается в бутылочное горлышко материального обеспечения молодых педагогов. Интерпретировать эти данные допустимо и в другом ключе: профессиональная идентичность, принадлежность к сообществу, выполняющему социально важную миссию, является своеобразным оправданием молодого педагога, который стремится рационализировать свое пребывание на низкооплачиваемой и высокострессовой работе. Однако данное смелое утверждение потребует эмпирической верификации, которую мы планируем реализовать во второй волне исследования.

Таким образом, выявлено, что условия и оплата труда являются ключевым риском депрофессионализации, который не реализуется за счет сохранения у молодых педагогов субъективного восприятия своей профессии как социально важной миссии, отделяющей их от остального общества. Мы утверждаем, что данное «мессианство»,

поддерживаемое социальной инерцией (наставниками, кураторами и сотрудниками старшего возраста), является главным фактором удержания молодого специалиста вопреки всем объективным реалиям рынка труда. Отсюда следует важный вопрос, требующий ответа как от педагогического сообщества, так и от законодателя: как долго общественная важность профессии сможет удерживать молодых педагогов? На следующих этапах эмпирических исследований, объектом которых будут являться молодые педагоги, мы предпримем попытки углубиться в вопросы профессионализации и определить наиболее значимые факторы, формирующие социальный портрет молодого педагога.

### Литература

- Герасимов, Г.И. Диалоги о высшем образовании: парадигмальный подход и познавательно-развивающая парадигма образования / Г.И. Герасимов, А.В. Лубский. – М.; Ростов н/Д: Фонд науки и образования, 2014. – 96 с.
- Добренков, В.И. Социология: в 3 т. Т. 3 / В.И. Добренков, А.И. Кравченко. – М.: Социол. фак. МГУ им. М.В. Ломоносова, 2000. – 519 с.
- Зарплата строителя в Москве и Московской области // Job50.ru. – 2024. – URL: [https://job50.ru/obzor\\_zarplat.php?new\\_position=%D1%F2%F0%EE%E8%F2%E5%EB%FC](https://job50.ru/obzor_zarplat.php?new_position=%D1%F2%F0%EE%E8%F2%E5%EB%FC).
- Ковалев, В.В. Идеология менеджизма в российских социальных институтах: образование, наука, здравоохранение / В.В. Ковалев, А.В. Дятлов // *Вестник университета*. – 2023. – № 7. – С. 24–32. – <https://doi.org/10.26425/1816-4277-2023-7-24-32>.
- Лишние люди: почему школьников не пускают в 10-й класс // Известия. – 15.08.2024. – URL: <https://iz.ru/1742855/sergei-gurianov/lishnie-liudi-pochemu-shkolnikov-ne-puskaiut-v-10-i-klass>.
- Мартьянова, М.В. Депрофессионализация: теоретико-социологический анализ понятия / Н.А. Мартьянова, М.В. Рубцова // *Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики*. – 2015. – № 12, ч. 2. – С. 141–143.
- Почему учителя увольняются из школы // Парламентская газета. – 24.03.2023. – URL: <https://www.pnp.ru/social/pochemu-uchitelya-uvolnyayutsya-iz-shkoly.html>.
- Профессия: учитель! Престиж и доходность профессии учителя в России сильно выросли // ВЦИОМ. – 05.10.2022. – URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/uchitelja-prestizhnost-dokhodnost-privlekatelnost>
- Романча, А.Н. Реализация стратегии обучения педагогического персонала в образовательной организации на основе КРП / А.Н. Романча, В.Н. Елкина // *Экономика и социум*. – 2019. – № 1. – С. 819–823.
- Российским школам не хватает мужчин-педагогов // Российский союз ректоров. – 20.09.2022. – URL: <https://rsr-online.ru/news/2022/9/20/rossijskim-shkolam-ne-hvataet-muzhchin-pedagogov/>.
- Сколько зарабатывает учитель в России? // ГородРабот.Ру – 2024. – URL: <https://gorodrabot.ru/salary?p=%D1%83%D1%87%D0%B8%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C#salary-statistics-chart-item-1>.
- Сколько зарабатывают курьеры и много ли в России работников доставки // Т-Ж. – 30.11.2023. – URL: <https://journal.tinkoff.ru/dostavka-stat/>.
- Фадеева И.М. Профессионализация и депрофессионализация в современном российском обществе: взгляд социолога // *Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского*. – Сер. Социальные науки. – 2014. – № 1. – С. 108–113.
- «Хорошая вещь, но сделана плохо»: правда ли, что в России отменяют ЕГЭ? // Татар-информ. – 03.07.2024. – URL: <https://www.tatar-inform.ru/news/xorosaya-veshh-no-sdelana-ploxo-pravda-li-cto-v-rossii-otmenyat-ege-5951649>.

### References

- “A good thing, but badly done”: is it true that the USE will be canceled in Russia? *Tatar-Inform*. 03.07.2024. Available at: <https://www.tatar-inform.ru/news/xorosaya-veshh-no-sdelana-ploxo-pravda-li-cto-v-rossii-otmenyat-ege-5951649>. (In Russ.)
- Dobrenkov V.I., *Sociology: in 3 vols. Vol. 3*. Moscow: Sociology Department of Lomonosov Moscow State University; 2000. 519 p. (In Russ.)
- Fadeeva I.M. Professionalization and deprofessionalization in modern Russian society: a sociologist’s view. *Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N.I. Lobachevskogo. Ser. Sotsial’nyye nauki = Bulletin of Nizhny Novgorod University named after N.I. Lobachevsky. Series: Social Sciences*. 2014; 1:108–113. (In Russ.)
- Gerasimov G.I., Lubsky A.V. Dialogues about higher education: paradigm approach and cognitive-developmental paradigm of education. Moscow; Rostov-on-Don: Foundation for Science and Education; 2014. 96 p. (In Russ.)

How much do couriers earn and are there many delivery workers in Russia. *T-J*. 30.11.2023. Available at: <https://journal.tinkoff.ru/dostavka-stat/>. (In Russ.)

How much does a teacher earn in Russia? *GorodRabot.ru*. 2024. Available at: <https://gorodrabot.ru/salary?p=%D1%83%D1%87%D0%B8%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C#salary-statistics-chart-item-1>. (In Russ.)

*Kovalev V.V., Dyatlov A.V.* The ideology of managerialism in Russian social institutions: education, science, health care. *Vestnik universiteta = University Bulletin*. 2023; 7:24–32. <https://doi.org/10.26425/1816-4277-2023-7-24-32>.

*Martyanova N.A., Rubtsova M.V.* Deprofessionalization: theoretical and sociological analysis of the concept. *Istoricheskiye, filosofskiyе, politicheskoye i yuridicheskoye nauki, kul'turologiya i iskusstvovedeniye. Voprosy teorii i praktiki = Historical, philosophical, political and legal sciences, culturology and art history. Issues of theory and practice*. 2015; 12(2):141–143. (In Russ.)

Profession: teacher! The prestige and profitability of the teaching profession in Russia have grown a lot. *Wciom*. 05.10.2022. Available at: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/uchitelja-prestizhnost-dokhodnost-privlekatelnost>. (In Russ.)

*Romancha A.N.* Realization of the training strategy for teaching staff in an educational organization on the basis of KPI. *Ekonomika i sotsium = Economy and society*. 2019; 1:819–823. (In Russ.)

Russian schools lack male teachers. *Russian Union of Rectors*. 20.09.2022. Available at: <https://rsr-online.ru/news/2022/9/20/rossijskim-shkolam-ne-hvataet-muzhchin-pedagogov/>. (In Russ.)

Salary of the builder in Moscow and Moscow region. *Job50.ru*. 2024. Available at: [https://job50.ru/obzor\\_zarplat.php?new\\_position=%D1%F2%F0%EE%E8%F2%E5%EB%FC](https://job50.ru/obzor_zarplat.php?new_position=%D1%F2%F0%EE%E8%F2%E5%EB%FC). (In Russ.)

Superfluous people: why schoolchildren are not allowed to enter the 10th grade. *Izvestia*. 15.08.2024. Available at: <https://iz.ru/1742855/sergei-gurianov/lishnie-liudi-pochemu-shkolnikov-ne-puskaiut-v-10-i-klass>. (In Russ.)

Why teachers are dismissed from school. *Parlamentskaya Gazeta*. 24.03.2023. Available at: <https://www.pnp.ru/social/pochemu-uchitelya-uvolnyayutsya-iz-shkoly.html>. (In Russ.)

Дата получения рукописи: 26.09.2024

Дата окончания рецензирования: 14.10.2024

Дата принятия к публикации: 15.10.2024

### Информация об авторах

**Зинченко Ярослава Геннадиевна** – кандидат социологических наук, доцент, Южно-российский институт управления, филиал РАНХиГС, г. Ростов-на-Дону, Россия, e-mail: [yasya-z@yandex.ru](mailto:yasya-z@yandex.ru)

**Понамарев Александр Борисович** – кандидат социологических наук, старший преподаватель, Южно-российский институт управления, филиал РАНХиГС, г. Ростов-на-Дону, Россия, e-mail: [kalvarus94@gmail.com](mailto:kalvarus94@gmail.com)

**Хаустова Анна Константиновна** – преподаватель, Государственный университет управления, г. Москва, Россия, e-mail: [ak-khaustova@yandex.ru](mailto:ak-khaustova@yandex.ru)

**Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов**

### Information about the authors

**Zinchenko Yaroslava Gennadievna** – Candidate of Sciences in Sociology, Associate Professor, South Russian Institute of Management, branch of RANEPА, Rostov-on-Don, Russia, e-mail: [yasya-z@yandex.ru](mailto:yasya-z@yandex.ru)

**Ponamarev Alexander Borisovich** – Candidate of Sciences in Sociology, Senior Lecturer, South Russian Institute of Management, Branch of RANEPА, Rostov-on-Don, Russia, e-mail: [kalvarus94@gmail.com](mailto:kalvarus94@gmail.com)

**Khaustova Anna Konstantinovna** – Lecturer, State University of Management, Moscow, Russia, e-mail: [ak-khaustova@yandex.ru](mailto:ak-khaustova@yandex.ru)

**The authors have no conflict of interest to declare**