

Министерство общего и профессионального образования Свердловской области
Государственное автономное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования Свердловской области
«ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»

ОТЧЕТ

**по итогам проведения социологического исследования
«Особенности привлечения и закрепления в
общеобразовательных организациях Свердловской
области выпускников профессиональных
образовательных организаций и образовательных
организаций высшего образования»**

Екатеринбург
2018

Введение

В соответствии с Государственным заданием ГАОУ ДПО СО «ИРО» на 2018 год в 3–4 кварталах 2018 года специалистами ГАОУ ДПО СО «ИРО» было проведено социологическое исследование «Особенности привлечения и закрепления в общеобразовательных организациях Свердловской области выпускников образовательных организаций высшего образования» (далее – исследование).

Одной из основных проблем современной системы образования является проблема кадрового обеспечения образовательных организаций. Согласно информации о распределении педагогических работников общеобразовательных организаций по возрастным группам, представленной в статистическом сборнике НИУ ВШЭ «Индикаторы образования: 2017»¹, средний возраст педагогических работников в период с 2011 по 2015 годы последовательно увеличивался.

Последовательное «старение» кадров наблюдается в системе образования не первое десятилетие. Во многом до сих пор указанная тенденция определяется наличием в российском образовании так называемого двойного негативного отбора кадров, когда в педагогические вузы идут абитуриенты, как правило, не по призванию, а в связи с тем, что не удалось поступить в более престижные учебные заведения². Профессия учителя является относительно непривлекательной для современных молодых людей, в связи с этим наиболее перспективные выпускники школ не стремятся поступать в педагогические вузы. Так, «84% поступивших в медицинские вузы набрали на ЕГЭ больше 70 баллов, еще 16% – от 56 до 70, меньше 55 баллов нет ни у кого». В педагогических университетах ситуация обратная: «90% получили на едином экзамене от 56 до 70 баллов, еще 10% – не более 55, а больше 70 баллов не получил никто». «Врачами становятся сильные выпускники школ, а педагогами – слабые»³. При этом лучшие выпускники педагогических вузов, в силу низкой привлекательности условий труда (невысокая заработная плата, отсутствие карьерного роста и т.д.), не идут работать по специальности⁴.

¹ Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» / Статистические сборники ВШЭ / Индикаторы образования: 2017 / Персонал образовательных организаций. URL: <https://www.hse.ru/data/2017/06/29/1171183126/IO%202017.%205.%20Personal%20obrazovatel'nyh%20organizacij.pdf>

² Каспржак А. Г., Фрумин И. Д. Сценарии развития школьного образования в России на современном этапе // В кн.: Среднее образование в России (приложение к сборнику «Федеральный справочник. Образование в России») Вып. 3. – М.: Центр стратегического партнерства, 2014. – С. 43–50.

³ Тарасевич Г. Путь к доске и указке. URL: http://expert.ru/russian_reporter/2014/06/put-k-doske-iukazke/

⁴ Каспржак А. Г., Фрумин И. Д. Сценарии развития школьного образования в России на современном этапе // В кн.: Среднее образование в России (приложение к сборнику

Проблема заключается не только в привлечении выпускников образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций в школу, но и в их закреплении в профессии. Согласно данным, представленным в итоговом докладе о результатах экспертной работы по актуальным проблемам социально-экономической стратегии России на период до 2020 года «Стратегия – 2020: Новая модель роста – новая социальная политика»⁵, за последние пять лет доля учителей со стажем до двух лет немного увеличилась, а со стажем от двух до пяти лет – сократилась. Молодые педагоги, устроившиеся на работу в общеобразовательную организацию, сталкиваются с рядом трудностей, которые влияют на решение о том, оставаться ли им в профессии.

В связи с тем, что в общеобразовательных организациях Свердловской области доля молодых педагогов довольно мала, актуальной становится целенаправленная деятельность по привлечению и закреплению выпускников образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций. При этом существует необходимость в анализе факторов, способствующих и/или препятствующих успешному закреплению молодых педагогов в школах области.

В качестве объекта исследования были определены общеобразовательные организации Свердловской области.

Предмет исследования – деятельность общеобразовательных организаций Свердловской области по привлечению и закреплению выпускников образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций.

Основной целью исследования является получение комплексной информации об особенностях деятельности общеобразовательных организаций Свердловской области по привлечению и закреплению выпускников образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций.

В качестве основных задач исследования были определены следующие:

1. Выявить профессиональную позицию молодых специалистов общеобразовательных организаций Свердловской области.
2. Выявить потребности молодых специалистов Свердловской области в повышении квалификации.
3. Охарактеризовать деятельность общеобразовательных организаций Свердловской области по привлечению выпускников педагогических специальностей образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций.

«Федеральный справочник. Образование в России») Вып. 3. – М.: Центр стратегического партнерства, 2014. – С. 43–50.

⁵ Стратегия – 2020: Новая модель роста – новая социальная политика. Итоговый доклад о результатах экспертной работы по актуальным проблемам социально-экономической стратегии России на период до 2020 года, <http://2020strategy.ru/2020>

4. Охарактеризовать деятельность общеобразовательных организаций Свердловской области по закреплению молодых педагогов в образовательной организации.

Формирование выборочной совокупности исследования осуществлялось с использованием различных методов отбора. Выборочная совокупность молодых специалистов формировалась с использованием такой разновидности целенаправленного отбора, как метод самоотбора. В основу данного метода положен принцип самостоятельного выбора участия в выборочной совокупности самого респондента.

Выборочная совокупность руководителей общеобразовательных организаций формировалась с использованием метода сплошного отбора. В исследовании предполагалось участие всех директоров школ, в которых работают педагогические работники, являющиеся выпускниками вузов, колледжей, техникумов и имеющих стаж работы не более трех лет.

В качестве методов сбора информации использовались анкетный опрос и анализ документов. Членами рабочей группы был разработан оригинальный методический инструментарий: «Анкета для молодых педагогов», «Информационная карта руководителя общеобразовательной организации».

Сбор информации осуществлялся с использованием интернет-технологий (в режиме онлайн). Инструментарий был размещен на официальном сайте ГАОУ ДПО СО «Институт развития образования» (irgo.ru), сайте «Информационная поддержка оценки качества образования в Свердловской области» (ege.midural.ru), портале «Образование Урала» (uraledu.ru).

В качестве метода обработки информации была применена компьютерная обработка с использованием инструментов MS Excel, IBM SPSS.

Структура отчета определена в соответствии с задачами исследования.

Авторский коллектив выражает благодарность всем педагогическим и руководящим работникам общеобразовательных организаций, принявшим участие в исследовании.

Социологическое исследование «Особенности привлечения и закрепления в общеобразовательных организациях Свердловской области выпускников образовательных организаций высшего образования» проводилось в общеобразовательных организациях, в которых в настоящее время работают педагогические работники, имеющие статус молодого специалиста. Общее количество организаций составило 434 единицы.

Основные выводы исследования представлены в соответствии со структурой отчета.

Профессиональная позиция молодых специалистов общеобразовательных организаций Свердловской области

В процессе привлечения и закрепления молодых специалистов в общеобразовательных организациях области большое значение имеют вопросы, связанные не только с профессиональной позицией выпускников в целом, но и с уровнем их подготовки, полученным в организациях профессионального образования (вузе, колледже, техникуме).

Подавляющее большинство молодых педагогов считают, что они получили хорошую подготовку в вузе/колледже для преподавания в школе и оценивают уровень своей профессиональной компетентности в целом «на твердую четверку». При этом самооценка большинства молодых специалистов уровня предметной и коммуникативной компетентности, как правило, выше, нежели самооценка методической и психолого-педагогической компетентности.

Руководители общеобразовательных организаций критичнее оценивают уровень профессиональной компетентности молодых педагогов, нежели они сами. Практически половина из них считает, что для большинства выпускников организаций профессионального образования (вузов, колледжей, техникумов) характерен уровень подготовки, недостаточный для осуществления профессиональной деятельности.

К числу основных трудностей, с которыми сталкиваются молодые педагоги в начале своей профессиональной деятельности, относятся: необходимость работать с различными контингентами обучающихся, сложности, связанные с правильным заполнением документов, ведением отчетности, неумение выстраивать отношения с родителями обучающихся, боязнь публичных выступлений. Так, большинство руководящих работников общеобразовательных организаций (70,5%) и практически половина молодых педагогов (43,2%) считают, что для начинающего педагога основная сложность заключается в работе с различными контингентами обучающихся: детьми разных возрастов, физических и интеллектуальных возможностей, детьми с девиантным поведением и др. Чаще всего такого рода сложности обусловлены

большой психологической нагрузкой, которую молодой педагог испытывает при работе с различными категориями детей.

Анализ ответов молодых специалистов о трудностях, которые они испытывали в начале своей профессиональной деятельности, в зависимости от стажа работы в школе, позволяет сделать вывод, что чем больше стаж работы молодого педагога, тем в меньшей степени он склонен отмечать, что у него были какие-либо сложности с оформлением документов, ведением отчетности, разработкой конструкторов уроков.

При анализе профессиональной позиции молодого педагога важное значение имеет его мотивация работы в школе. Согласно результатам исследования, для половины молодых педагогов общеобразовательных организаций Свердловской области основные мотивы выбора работы в школе были связаны с уровнем их подготовки: у них хорошо получается работать с детьми и им нравится предмет, который они преподают. Для третьей части опрошенных значимым был факт гарантировано стабильной заработной платы. Важно подчеркнуть, что считают профессию педагога востребованной и уважаемой в обществе лишь порядка 20% респондентов.

Каждый третий участник исследования (33,0%) планирует проработать в одной школе всю жизнь. В большей степени данная установка характерна для молодых педагогов малых городов и сельской местности.

Довольно значительная часть опрошенных (30,2%) выразили желание поработать либо в других школах, либо в образовательных организациях другого типа. Подобные планы характерны в большей степени для молодых педагогов города Екатеринбурга.

Таким образом, большинство молодых специалистов принимают решение работать в школе не из-за материальных соображений, а в связи с наличием определенного интереса к профессии. При этом основная часть из них планируют продолжать заниматься педагогической деятельностью, остаться в профессии.

Особое внимание при изучении вопросов, связанных с закреплением молодых специалистов в общеобразовательных организациях, необходимо обращать на те аспекты работы, которые им нравятся или не нравятся. В числе тех аспектов деятельности педагогического работника, которые нравятся молодым специалистам, можно отметить: взаимодействие с обучающимися, работу с детьми; преподавание своего предмета, проведение уроков; возможность творческого и профессионального развития.

В числе отрицательных характеристик профессии респонденты чаще всего отмечали необходимость работать с «огромным количеством документации», низкий уровень заработной платы, негативное отношение родителей обучающихся к учителям, наличие конфликтных ситуаций с родителями.

Таким образом, те трудности, с которыми выпускники вузов, колледжей, техникумов сталкиваются в начале своей профессиональной деятельности,

откладывают отпечаток на восприятии в дальнейшем профессии педагога в целом.

Согласно полученным данным, практически половина молодых специалистов, принявших участие в исследовании (51,4%), допускают возможность смены профессии. В большей степени подобная позиция характерна для педагогов школ города Екатеринбурга и малых городов области. Спектр профессий, которыми хотели бы овладеть респонденты, допускающие возможность смены профессии, достаточно широк. Вместе с тем, в их числе можно отметить профессии, связанные с педагогической деятельностью, а именно: психолог (клинический психолог, коррекционный психолог), логопед, дефектолог, тренер.

Следует обратить особое внимание на то, что в числе молодых специалистов достаточно велика доля тех, кому интересна профессия педагога, кто видит ее значимость для общества, но все же рассматривает возможность ухода из профессии. Основная задача руководителей школ - обратить особое внимание на создание таких условий, которые помогли бы молодым педагогам увидеть значимость их работы в школе, возможности развития и самореализации в профессии, перспективы профессионального роста.

Потребности молодых специалистов общеобразовательных организаций Свердловской области в повышении квалификации

Необходимость профессионального развития молодых специалистов признают как руководители общеобразовательных организаций, так и сами молодые педагоги. В большинстве школ области для молодых специалистов предусмотрено посещение уроков других педагогов, посещение уроков молодого педагога наставником (с последующим анализом и рекомендациями), консультационное сопровождение наставником, сопровождение деятельности молодого педагога в рамках методических объединений, курсовая подготовка.

Вместе с тем, необходимо обратить внимание на довольно эффективные, но мало используемые методы поддержки и сопровождения молодых педагогов: использование возможностей «Школы молодых педагогов», создание условий для получения высшего образования, привлечение молодых специалистов к участию в конкурсах, методических сессиях, авторских семинарах, выездных стажировках в образовательные организации городов России, обеспечение консультационного сопровождения не только наставником, но и завучем по научно-методической работе.

Несмотря на непродолжительный опыт работы, большинство молодых педагогов проходили повышение квалификации (51,1%) или профессиональную переподготовку (15,0%). При этом основная часть из них повышали квалификацию в связи с необходимостью обновления знаний по предмету и освоения новых образовательных технологий.

В 2018/2019 учебном году повышение квалификации и/или профессиональную переподготовку планируют пройти 71,8% молодых специалистов. Практически все молодые педагоги, планирующие обучение по дополнительным профессиональным программам, считают, что им необходимо повысить свой профессиональный уровень, овладеть новыми компетенциями.

В рамках профессиональной переподготовки наиболее востребованы молодыми специалистами следующие направления: «Преподаватель общеобразовательной организации», «Педагогика и психология начального общего образования», «Менеджмент в образовании», «Образование инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья: содержательные и технологические аспекты».

В рамках повышения квалификации интерес молодых педагогов в большей степени связан с освоением дополнительных профессиональных программ, обеспечивающих получение новых знаний, умений, компетенций по преподаваемому предмету, особенностям работы с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, оценке качества образования, воспитательной деятельности.

Необходимо обратить особое внимание руководителей профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего профессионального образования, обеспечивающих подготовку выпускников педагогических специальностей, не только на необходимость повышения квалификации выпускников педагогических вузов и колледжей, но и на содержание актуальных направлений повышения квалификации молодых специалистов.

Деятельность общеобразовательных организаций Свердловской области по привлечению выпускников педагогических специальностей образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций

В настоящее время привлечение молодых специалистов для работы в школе представляет для руководителей общеобразовательных организаций довольно сложную задачу. Порядка 90% руководителей общеобразовательных организаций, принявших участие в исследовании, отмечают, что сталкивались с определенными трудностями в привлечении молодых специалистов. Большинство руководителей склонны считать основной трудностью в привлечении молодых специалистов их неудовлетворенность уровнем заработной платы в школе.

В работе с молодыми педагогами специалистами в общеобразовательных организациях Свердловской области большее внимание уделяется закреплению, а не привлечению кадров. Программа привлечения молодых педагогов в школу разработана только в каждой десятой общеобразовательной организации (9,2%). В большинстве общеобразовательных организаций

деятельность по привлечению молодых специалистов не имеет системного характера.

В числе основных методов привлечения на работу в школу выпускников вузов и колледжей, которые используются руководителями образовательных организаций, можно указать: приглашение на постоянное место работы студентов, проходивших в школе практику (80,0%), содействие получению выпускниками школы целевых направлений в педагогические вузы (66,6%), сотрудничество со службами занятости (59,9%).

Вместе с тем, перечень основных причин, по которым выпускники вузов и колледжей принимают решение работать в определенной школе, совершенно отличаются от мер, предпринимаемых директорами школ. Только каждый пятый молодой педагог отметил, что выбрал определенную образовательную организацию в качестве места работы после прохождения в ней практики. Эта причина более актуальна для молодых специалистов из малых городов и сельских территорий. Целевое направление от определенной школы – одна из наименее распространенных причин выбора места работы для молодых педагогов, независимо от типа территории.

Значительная часть молодых специалистов пришли работать в определенную образовательную организацию по личному приглашению руководителя общеобразовательной организации (42,3%). Практически для каждого третьего респондента важно удобство месторасположения школы (29,2%). Этот фактор оказывается более важным для жителей крупных городов, в том числе города Екатеринбурга. Каждый четвертый молодой педагог является выпускником той школы, в которой он работает в настоящее время. Тенденция возвращаться работать в школу, выпускником которой они являются, характерна для жителей малых городов и сельских территорий области.

По мнению молодых специалистов, для привлечения новых кадров руководящие работники образовательных организаций должны не только работать со студентами, проходившими практику в их школе, но и сотрудничать с отделами трудоустройства вузов и колледжей, участвовать во встречах со студентами, проводимыми на базе вузов и колледжей. Именно эти методы работы большинство директоров школ не считают результативными.

Таким образом, в настоящее время для многих руководителей общеобразовательных организаций характерно неточное представление о мотивах профессиональной деятельности молодых специалистов. Локус внимания руководящих работников сосредоточен на проблеме недостаточного уровня оплаты труда молодых педагогов, в то время как самих молодых педагогов могут заинтересовать и нематериальные условия труда.

Молодые педагоги, согласно теории поколений У. Штрауса и Н. Хоувомы, относятся к поколению «У». Исследователи отмечают, что для поколения «У» характерны завышенные зарплатные ожидания. Поэтому трудности, с которыми сталкиваются руководители общеобразовательных организаций, свойственны не только для сферы образования и не являются уникальными для

общеобразовательных организаций. Современные специалисты по работе с персоналом отмечают, что привлечь молодых людей могут гибкий график рабочего времени, возможность обучаться за счет компании, возможность большего участия в принятии решений, связанных с профессиональной деятельностью. Все эти «рычаги воздействия» имеются в распоряжении руководителей общеобразовательных организаций.

Деятельность общеобразовательных организаций Свердловской области по закреплению молодых педагогов в организации

В большинстве образовательных организаций Свердловской области, как правило, создаются разнообразные условия для того, чтобы принятый на работу молодой специалист остался работать в школе: молодым педагогам назначается наставник; оказывается психологическая и методическая поддержка со стороны коллег; им, как правило, обеспечивается полная учебная нагрузка в соответствии с полученной специальностью и направление на повышение квалификации.

По мнению директоров школ, закреплению молодых педагогов в общеобразовательных организациях способствуют, в первую очередь, психологическая поддержка и помощь со стороны коллег, обеспечение полной учебной нагрузки и назначение наставника. По мнению самих молодых специалистов, их закреплению в школе, в первую очередь, способствовала помощь и поддержка со стороны коллег, а остальные условия были существенно менее значимыми.

Во многих школах созданные условия «охватывают» не всех молодых педагогов, либо не все молодые педагоги информированы о наличии значимых для них условий работы, а именно: методической поддержки, морального стимулирования и стимулирующих выплат.

Порядка половины руководителей общеобразовательных организаций считают, что методы работы по привлечению и закреплению современных молодых педагогов должны отличаться от тех, что использовались ранее. Однако современные методы работы используются только в 5,1% общеобразовательных организаций.

Порядка 20% организаций сталкивались с ситуацией, когда молодой педагог, неудовлетворенный теми или иными условиями работы в школе, уходил работать в другую общеобразовательную организацию. В числе основных причин смены места работы молодого специалиста руководители школ отмечают более высокий уровень заработной платы, предоставление жилья, расположение нового места работы рядом с местом жительства педагога.

Руководство общеобразовательных организаций, как правило, имеет положительную установку относительно приема на работу выпускников вузов

и колледжей, однако зачастую невысоко оценивает уровень их подготовки и считает, что молодых педагогов нужно многому учить на рабочем месте.

В большинстве общеобразовательных организаций области, в которых в настоящее время работают молодые специалисты (74,4%), возникали сложности с привлечением и закреплением молодых педагогов. По мнению руководителей общеобразовательных организаций, такого рода сложности связаны чаще всего с отсутствием психологической готовности молодых специалистов к педагогической деятельности, неготовностью молодых педагогов выстраивать отношения с родителями обучающихся, нежеланием молодых педагогов работать в школе. Менее всего сложности закрепления молодых специалистов руководители связывают с особенностями взаимоотношений в педагогическом коллективе.

В большинстве школ создана система наставничества. Функционал наставников, как правило, очень разнообразен и включает не только методическую поддержку молодого специалиста по различным направлениям работы: проведение уроков, внеклассных мероприятий, установление контакта с обучающимися и их родителями, освоение и применение педагогических технологий, но и моральную поддержку.

У большинства молодых педагогов, принявших участие в исследовании (79,9%), был наставник.

Каждый второй респондент оценивает работу своего наставника на 10 баллов из 10 возможных. Взаимодействие молодых педагогов с наставником осуществляется по довольно широкому кругу вопросов: от вопросов, связанных с преподаванием предмета, ведением документации, до обсуждения сложных ситуаций, возникающих как в рамках проведения уроков, так и во внеурочное время, и касающихся взаимоотношений со всеми участниками образовательных отношений (учащимися, родителями учащихся, педагогическими работниками). Для большинства молодых специалистов (67,3%) довольно значима моральная поддержка, которая оказывается наставником/куратором.

Согласно результатам исследования, 93% молодых специалистов чувствуют себя достаточно комфортно в педагогическом коллективе школы, они могут обратиться за помощью практически по любому вопросу как к опытным учителям школы, руководству школы, так и к другим молодым педагогам образовательной организации.

Ситуации, когда молодому специалисту не была оказана помощь, были отмечены лишь отдельными респондентами (1,4%), 1,7% респондентов указали, что ни к кому не обращались за помощью и справлялись с трудностями самостоятельно.

Конфликты с коллегами возникали у 6,5% молодых специалистов. Среди основных причин конфликтов были обозначены: недопонимание, разные взгляды по каким-либо вопросам, связанным с расписанием, распределением часов, неуважительное отношение к молодому специалисту.

В большей степени молодые специалисты удовлетворены такими аспектами работы в школе, как отношения с коллегами, отношения с

обучающимися, возможность профессионального развития. В меньшей степени значительная часть респондентов удовлетворены уровнем психологической нагрузки и размером заработной платы. Следует отметить, что степень удовлетворенности различными аспектами работы в школе гораздо выше у тех молодых специалистов, у которых был наставник.

Одним из важнейших аспектов закрепления молодых педагогов в общеобразовательной организации является соответствие реальных форм поощрения ожидаемым.

Наиболее значимыми формами поощрения для молодых педагогов являются премии и стимулирующие выплаты. Вместе с тем, нематериальные формы стимулирования являются для большинства молодых специалистов не менее значимыми, к их числу относятся: уважение, признание со стороны коллег, администрации образовательной организации; похвала руководителя; награждение почетной грамотой; интересная, усложняющаяся работа, требующая постоянного развития, роста мастерства.

Таким образом, наиболее значимыми для молодых педагогов являются наименее доступные для них в настоящий момент формы поощрения, требующие наличия определенного трудового стажа в системе образования. В связи с вышеизложенным необходимо обратить внимание руководящих работников на необходимость использования для поддержки молодых специалистов форм поощрения, которые соответствуют не только их вкладу в работу, но и их ожиданиям.

Приложения

Приложение 1

Оценка молодыми специалистами уровня своей профессиональной компетентности в разрезе муниципальных образований Свердловской области, среднее

Муниципальное образование	Предметная компетентность)	Методическая компетентность	Психолого-педагогическая компетентность	Коммуникативная компетентность
1	2	3	4	5
1. Муниципальное образование Алапаевское	4,00	3,67	3,89	4,56
2. Муниципальное образование город Алапаевск	4,25	3,75	3,63	4,00
3. Арамильский городской округ	4,33	3,67	4,00	3,67
4. Артемовский городской округ	4,10	4,00	3,91	4,22
5. Артинский городской округ	4,04	3,96	3,93	4,35
6. Асбестовский городской округ	4,06	4,00	3,81	3,94
7. Ачитский городской округ	4,33	3,67	4,33	4,67
8. Байкаловский муниципальный район	3,91	4,00	4,27	4,27
9. Белоярский городской округ	4,09	3,70	4,00	4,43
10. Березовский городской округ	4,20	4,17	3,67	4,17
11. Бисертский городской округ	4,00	4,00	5,00	5,00
12. Городской округ Богданович	4,36	4,00	3,79	4,21
13. Городской округ Верхний Тагил	4,00	3,00	3,50	3,00
14. Городской округ Верхняя Пышма	4,05	3,82	3,95	4,29
15. Городской округ Верхняя Тура	3,86	4,00	3,86	3,86
16. Городской округ Верхотурский	4,56	4,11	4,44	4,44
17. Волчанский городской округ	4,00	4,60	4,80	4,80
18. Горноуральский городской округ	4,50	3,83	3,67	4,33
19. Городской округ Дегтярск	4,25	4,25	4,50	4,25
20. Муниципальное образование «город Екатеринбург»	4,35	3,85	3,90	4,19
21. Городской округ Заречный	4,82	4,36	4,36	4,64
22. Ивдельский городской округ	4,50	4,17	4,17	4,50
23. Муниципальное образование город Ирбит	4,18	3,78	3,83	3,89

1	2	3	4	5
24. Ирбитское муниципальное образование	3,75	3,80	4,20	4,35
25. Город Каменск-Уральский	4,23	3,94	3,88	4,09
26. Каменский городской округ	4,50	4,33	4,00	4,17
27. Камышловский городской округ	4,00	4,31	4,31	4,19
28. Муниципальное образование Камышловский муниципальный район	4,00	4,33	4,00	5,00
29. Городской округ Карпинск	4,00	3,69	3,92	4,15
30. Качканарский городской округ	4,60	4,10	4,20	4,30
31. Городской округ Краснотурьинск	4,29	4,00	4,14	4,62
32. Городской округ Красноуральск	4,33	3,89	4,33	4,11
33. Городской округ Красноуфимск	4,24	4,29	4,29	4,41
34. Муниципальное образование Красноуфимский округ	4,15	4,00	3,77	4,00
35. Кушвинский городской округ	4,50	4,00	4,00	4,36
36. Городской округ «Город Лесной»	4,27	3,73	3,73	4,36
37. Малышевский городской округ	4,00	4,00	5,00	5,00
38. Невьянский городской округ	4,42	4,16	4,00	4,32
39. Нижнетуринский городской округ	3,83	4,00	3,83	3,83
40. Город Нижний Тагил	4,23	3,89	3,84	4,10
41. Новолялинский городской округ	4,33	4,00	4,06	4,28
42. Новоуральский городской округ	4,47	3,88	3,94	4,24
43. Городской округ Первоуральск	4,15	3,87	3,85	4,15
44. Полевской городской округ	4,00	3,65	4,04	4,37
45. Пышминский городской округ	4,00	4,20	4,60	4,40
46. Городской округ Ревда	4,24	4,19	3,88	4,41
47. Режевской городской округ	4,07	4,13	4,00	4,36
48. Городской округ Рефтинский	4,00	3,67	4,33	4,00
49. Североуральский городской округ	4,36	4,00	4,16	4,28
50. Серовский городской округ	4,22	4,17	4,06	4,28
51. Слободо-Туринский муниципальный район	4,38	4,25	4,25	4,13
52. Сосьвинский городской округ	4,20	4,00	4,60	4,60

1	2	3	4	5
53. Городской округ Среднеуральск	4,60	4,00	4,60	4,40
54. Городской округ Староуткинск	4,00	4,00	3,50	3,00
55. Городской округ Сухой Лог	4,42	4,15	4,00	4,28
56. Сысертский городской округ	3,73	4,08	3,92	3,92
57. Таборинский муниципальный район	4,25	4,25	4,50	4,25
58. Тавдинский городской округ	4,11	3,56	4,00	4,11
59. Талицкий городской округ	4,52	4,20	4,24	4,56
60. Туринский городской округ	4,07	4,06	3,88	4,31
61. Шалинский городской округ	4,08	4,17	3,92	3,73

**Профессиональные планы молодых специалистов,
связанные со сменой или сохранением места работы, %**

Муниципальное образование	Я хочу проработать в одной школе всю жизнь	Я хочу поработать в различных общеобразовательных организациях (школа, лицей, гимназия)	Я хочу поработать в образовательных организациях различного типа (ПОО, вуз, частный образовательный центр, организация дополнительного образования и др.)	Затруднились ответить
1	2	3	4	5
1. Муниципальное образование Алапаевское	22,2	11,1	22,2	33,3
2. Муниципальное образование город Алапаевск	0,0	0,0	0,0	100,0
3. Арамильский городской округ	33,3	0,0	0,0	66,7
4. Артемовский городской округ	43,5	8,7	8,7	39,1
5. Артинский городской округ	25,9	3,7	18,5	48,1
6. Асбестовский городской округ	17,6	11,8	23,5	47,1
7. Ачитский городской округ	66,7	33,3	0,0	0,0
8. Байкаловский муниципальный район	63,6	0,0	27,3	0,0
9. Белоярский городской округ	30,4	13,0	21,7	30,4
10. Березовский городской округ	50,0	0,0	0,0	33,3
11. Бисертский городской округ	0,0	100,0	0,0	0,0
12. Городской округ Богданович	21,4	35,7	14,3	28,6
13. Городской округ Верхний Тагил	50,0	0,0	0,0	50,0
14. Городской округ Верхняя Пышма	27,3	13,6	22,7	36,4
15. Городской округ Верхняя Тура	71,4	0,0	14,3	14,3
16. Городской округ Верхотурский	44,4	11,1	11,1	33,3
17. Волчанский городской округ	20,0	60,0	20,0	0,0

1	2	3	4	5
округ				
18. Горноуральский городской округ	0,0	33,3	16,7	50,0
19. Городской округ Дегтярск	50,0	0,0	25,0	25,0
20. Муниципальное образование «город Екатеринбург»	22,2	15,1	26,2	33,8
21. Городской округ Заречный	27,3	9,1	36,4	27,3
22. Ивдельский городской округ	16,7	33,3	0,0	50,0
23. Муниципальное образование город Ирбит	27,8	5,6	33,3	33,3
24. Ирбитское муниципальное образование	55,0	0,0	15,0	20,0
25. Город Каменск-Уральский	41,5	11,3	18,9	28,3
26. Каменский городской округ	50,0	16,7	0,0	16,7
27. Камышловский городской округ	43,8	6,3	12,5	37,5
28. Муниципальное образование Камышловский муниципальный район	33,3	0,0	0,0	66,7
29. Городской округ Карпинск	38,5	23,1	7,7	30,8
30. Качканарский городской округ	50,0	0,0	20,0	20,0
31. Городской округ Краснотурьинск	19,0	9,5	23,8	42,9
32. Городской округ Красноуральск	22,2	11,1	11,1	55,6
33. Городской округ Красноуфимск	58,8	0,0	11,8	29,4
34. Муниципальное образование Красноуфимский округ	38,5	23,1	7,7	30,8
35. Кушвинский городской округ	45,5	0,0	0,0	54,5
36. Городской округ «Город Лесной»	45,5	9,1	36,4	9,1
37. Малышевский городской округ	0,0	0,0	0,0	100,0
38. Невьянский городской округ	36,8	10,5	10,5	42,1
39. Нижнетуринский городской округ	16,7	16,7	33,3	33,3
40. Город Нижний Тагил	35,9	5,4	18,5	38,0
41. Новолялинский городской округ	50,0	5,6	16,7	27,8
42. Новоуральский городской округ	47,1	5,9	5,9	23,5

1	2	3	4	5
округ				
43. Городской округ Первоуральск	38,9	7,4	18,5	33,3
44. Полевской городской округ	25,9	14,8	11,1	40,7
45. Пышминский городской округ	16,7	0,0	0,0	83,3
46. Городской округ Ревда	11,8	17,6	35,3	35,3
47. Режевской городской округ	73,3	6,7	6,7	13,3
48. Городской округ Рефтинский	33,3	33,3	0,0	33,3
49. Североуральский городской округ	57,7	7,7	11,5	23,1
50. Серовский городской округ	38,9	11,1	11,1	33,3
51. Слободо-Туринский муниципальный район	62,5	0,0	12,5	25,0
52. Сосьвинский городской округ	40,0	20,0	20,0	0,0
53. Городской округ Среднеуральск	60,0	0,0	0,0	40,0
54. Городской округ Староуткинск	0,0	0,0	0,0	100,0
55. Городской округ Сухой Лог	42,3	15,4	11,5	30,8
56. Сысертский городской округ	25,0	16,7	33,3	16,7
57. Таборинский муниципальный район	50,0	0,0	0,0	50,0
58. Тавдинский городской округ	20,0	10,0	20,0	40,0
59. Талицкий городской округ	20,0	12,0	20,0	48,0
60. Туринский городской округ	52,9	5,9	5,9	35,3
61. Шалинский городской округ	33,3	0,0	25,0	41,7

**Участие молодых педагогов в работе объединений
(ассоциаций, клубов, советов и т.п.) молодых специалистов, %**

Муниципальное образование	В городе (районе) нет объединений молодых педагогов	Участвуют	Не участвуют	Затруднились ответить
1	2	3	4	5
1. Муниципальное образование Алапаевское	33,3	22,2	33,3	11,1
2. Муниципальное образование город Алапаевск	0,0	50,0	25,0	25,0
3. Арамильский городской округ	0,0	0,0	100,0	0,0
4. Артемовский городской округ	21,7	26,1	43,5	8,7
5. Артинский городской округ	37,0	25,9	29,6	7,4
6. Асбестовский городской округ	23,5	17,6	52,9	5,9
7. Ачитский городской округ	66,7	0,0	33,3	0,0
8. Байкаловский муниципальный район	36,4	18,2	27,3	18,2
9. Белоярский городской округ	8,7	8,7	65,2	17,4
10. Березовский городской округ	0,0	33,3	66,7	0,0
11. Бисертский городской округ	0,0	0,0	100,0	0,0
12. Городской округ Богданович	28,6	28,6	21,4	21,4
13. Городской округ Верхний Тагил	100,0	0,0	0,0	0,0
14. Городской округ Верхняя Пышма	4,5	22,7	63,6	9,1
15. Городской округ Верхняя Тура	57,1	28,6	14,3	0,0
16. Городской округ Верхотурский	33,3	11,1	44,4	11,1
17. Волчанский городской округ	60,0	0,0	40,0	0,0
18. Горноуральский городской округ	50,0	0,0	50,0	0,0
19. Городской округ Дегтярск	50,0	0,0	50,0	0,0
20. Муниципальное образование «город Екатеринбург»	,9	39,1	53,2	6,8
21. Городской округ Заречный	9,1	9,1	72,7	9,1
22. Ивдельский городской округ	50,0	0,0	50,0	0,0
23. Муниципальное образование город Ирбит	27,8	27,8	22,2	22,2
24. Ирбитское муниципальное образование	5,0	55,0	30,0	10,0
25. Город Каменск-Уральский	3,8	50,9	32,1	13,2
26. Каменский городской округ	16,7	16,7	50,0	16,7
27. Камышловский городской округ	37,5	18,8	37,5	6,3
28. Муниципальное образование Камышловский муниципальный район	33,3	33,3	33,3	0,0
29. Городской округ Карпинск		30,8	69,2	
30. Качканарский городской округ	40,0	20,0	30,0	10,0
31. Городской округ Краснотурьинск	28,6	23,8	33,3	14,3

1	2	3	4	5
32. Городской округ Красноуральск	44,4	0,0	44,4	11,1
33. Городской округ Красноуфимск	52,9	17,6	23,5	5,9
34. Муниципальное образование Красноуфимский округ	0,0	46,2	53,8	0,0
35. Кушвинский городской округ	0,0	72,7	27,3	0,0
36. Городской округ «Город Лесной»	18,2	27,3	45,5	9,1
37. Малышевский городской округ	0,0	0,0	100,0	0,0
38. Невьянский городской округ	5,3	73,7	15,8	5,3
39. Нижнетуринский городской округ	0,0	100,0	0,0	0,0
40. Город Нижний Тагил	2,2	30,4	60,9	6,5
41. Новолялинский городской округ	0,0	61,1	27,8	11,1
42. Новоуральский городской округ	5,9	47,1	41,2	5,9
43. Городской округ Первоуральск	1,9	48,1	46,3	3,7
44. Полевской городской округ	0,0	59,3	37,0	3,7
45. Пышминский городской округ	100,0	0,0	0,0	0,0
46. Городской округ Ревда	23,5	52,9	17,6	5,9
47. Режевской городской округ	0,0	53,3	40,0	6,7
48. Городской округ Рефтинский	33,3	0,0	66,7	0,0
49. Североуральский городской округ	3,8	57,7	26,9	11,5
50. Серовский городской округ	0,0	16,7	77,8	5,6
51. Слободо-Туринский муниципальный район	12,5	62,5	25,0	0,0
52. Сосьвинский городской округ	20,0	20,0	60,0	0,0
53. Городской округ Среднеуральск	40,0	40,0	20,0	0,0
54. Городской округ Староуткинск	100,0	0,0	0,0	0,0
55. Городской округ Сухой Лог	23,1	42,3	26,9	7,7
56. Сысертский городской округ	8,3	50,0	33,3	8,3
57. Таборинский муниципальный район	25,0	0,0	50,0	25,0
58. Тавдинский городской округ	0,0	40,0	50,0	10,0
59. Талицкий городской округ	36,0	16,0	40,0	8,0
60. Туринский городской округ	0,0	70,6	17,6	11,8
61. Шалинский городской округ	8,3	75,0	8,3	8,3

**Перечень профессий, которые хотели бы получить молодые педагоги
в случае смены профессиональной деятельности, количество, %**

Профессии	Количество молодых педагогов	Доля молодых педагогов %
1	2	3
1. Психолог (клиническая психология, коррекционный психолог)	49	7,9
2. Юрист	47	7,6
3. Логопед, дефектолог	37	6,0
4. Переводчик	20	3,2
5. Менеджер (менеджер по туризму, менеджер гостинично-ресторанного бизнеса, менеджер по работе с клиентами, PR-менеджер)	19	3,1
6. Тренер	18	2,9
7. IT-специалист	17	2,7
8. Экономист	16	2,6
9. Управленец	14	2,3
10. Дизайнер	11	1,8
11. Индивидуальный предприниматель	10	1,6
12. Инженер	10	1,6
13. Журналист	8	1,3
14. Врач	8	1,3
15. Воспитатель	7	1,1
16. Управление образованием	7	1,1
17. Менеджмент	7	1,1
18. Государственный служащий	6	1,0
19. Инспектор по делам несовершеннолетних	6	1,0
20. Бортпроводник	5	0,8
21. Повар, кондитер	5	0,8
22. Актер	4	0,6
23. Фотограф	4	0,6
24. Библиотекарь	4	0,6
25. Директор	4	0,6
26. Ветеринар	4	0,6
27. Полицейский	4	0,6
28. Художник	4	0,6
29. Визажист	3	0,5
30. Археолог	3	0,5
31. Швея	3	0,5
32. Секретарь	3	0,5
33. Маркетолог	3	0,5
34. Сотрудник МВД	3	0,5
35. Работа с документами	2	0,3
36. Банковский работник	2	0,3
37. Бухгалтер	2	0,3
38. Архивариус	2	0,3

1	2	3
39. Искусствовед	2	0,3
40. Коуч	2	0,3
41. Политолог	2	0,3
42. Логист	2	0,3
43. Специалист по работе с молодежью	2	0,3
44. Туристический гид	2	0,3
45. Методист	2	0,3
46. Работа в правоохранительных органах	2	0,3
47. Режиссер	2	0,3
48. Руководитель кружка	2	0,3
49. Руководящая должность	2	0,3
50. Управление образовательной организацией	2	0,3
51. Следователь	2	0,3
52. Связанную с земледелием, садоводством	2	0,3
53. Директор ДЮСШ	1	0,2
54. Директор футбольного клуба	1	0,2
55. Аналитик	1	0,2
56. Биолог	1	0,2
57. Нейробиолог	1	0,2
58. Филолог	1	0,2
59. Философ	1	0,2
60. Органы внутренних дел	1	0,2
61. Издательство	1	0,2
62. Вокалист или организатора досуга	1	0,2
63. Администратор	1	0,2
64. Деятель информационной среды	1	0,2
65. Видеооператор-монтажер	1	0,2
66. Инвестор	1	0,2
67. Копирайтер	1	0,2
68. Инспектор по охране труда	1	0,2
69. Дирижер оркестра	1	0,2
70. Мастер маникюра	1	0,2
71. Культуролог	1	0,2
72. Литературный редактор	1	0,2
73. Медиатор	1	0,2
74. Олигофренопедагог	1	0,2
75. Парикмахер	1	0,2
76. Младший научный сотрудник	1	0,2
77. Музыкальная	1	0,2
78. Работа в МЧС или пожарной части	1	0,2
79. Писатель-публицист	1	0,2
80. Психотерапевт	1	0,2
81. Работа в интернете, связанная с информационными технологиями	1	0,2
82. Работа с животными	1	0,2
83. Работа в таможне	1	0,2
84. Репетитор	1	0,2
85. Химик	1	0,2
86. Флорист	1	0,2

1	2	3
87. Эксперт по лингвистической экспертизе	1	0,2
88. Физик-ядерщик	1	0,2
89. Фармацевт	1	0,2
90. Фрилансер	1	0,2
91. Тестировщик ПО	1	0,2
92. Тракторист	1	0,2
93. Частный учитель	1	0,2
94. Сурдопедагог	1	0,2
95. Сурдопереводчик	1	0,2
96. Ученый в области астрономии	1	0,2
97. Специалист по работе с рекламой	1	0,2
98. Социальный работник	1	0,2
99. Снайпер	1	0,2
100. Строитель	1	0,2
101. Деревообработка	1	0,2

**Процент рассчитан от количества молодых педагогов, которые допускают возможность смены профессии.*

Приложение 5

Доля молодых педагогов, нуждающихся в повышении квалификации по вопросам работы с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, в зависимости от типа территории, %

Тип территории	Нет потребности в повышении квалификации	Есть потребность в повышении квалификации	Итого
1. Екатеринбург	77,2	22,8	100,0
2. Крупный город	72,9	27,1	100,0
3. Средний город	67,5	32,5	100,0
4. Малый город	60,9	39,1	100,0
5. Село	61,5	38,5	100,0

*Статистически значимая связь. Коэффициент корреляции Гамма = 0,216 при значимости = 0,0003.

Приложение 6

Наличие в общеобразовательных организациях Свердловской области документов, регламентирующих привлечение и закрепление молодых педагогов, %

Документ	Пока не разработан	Находится в разработке	Разработан	Итого
1. Положение о работе с молодыми педагогами	30,2	28,3	41,5	100,0
2. План (дорожная карта) адаптации молодого педагога	27,9	28,1	44,0	100,0
3. Положение о системе наставничества	18,9	28,8	52,3	100,0
4. Программа привлечения молодых педагогов в ОО	66,6	24,2	9,2	100,0
5. Положение о стажировке молодых педагогов	66,8	22,4	10,8	100,0

Приложение 7

Доля молодых педагогов, которые выбрали определенную общеобразовательную организацию в качестве места работы в связи с тем, что проходили в ней практику, %

Тип территории	Доля респондентов
1. Екатеринбург	15,8
2. Крупный город	12,2
3. Средний город	14,0
4. Малый город	36,0
5. Село	22,1
6. Итого	100,0

*Статистически значимая связь. Коэффициент корреляции Гамма = 0,245 при значимости = 0,000002.

Доля молодых педагогов, которые выбрали определенную общеобразовательную организацию в качестве места работы в связи с тем, что являются ее выпускниками, %

Тип территории	Доля респондентов
1. Екатеринбург	8,0
2. Крупный город	22,3
3. Средний город	20,9
4. Малый город	36,0
5. Село	42,5

*Статистически значимая связь. Коэффициент корреляции Гамма = 0,466 при значимости = 0,000.

Доля молодых педагогов, которые выбрали определенную общеобразовательную организацию в качестве места работы в связи с ее территориальной доступностью, %

Тип территории	Доля респондентов
1. Екатеринбург	36,7
2. Крупный город	34,0
3. Средний город	22,4
4. Малый город	25,4
5. Село	25,2

*Статистически значимая связь. Коэффициент корреляции Гамма = -0,171 при значимости = 0,0002.

Доля молодых педагогов, которые выбрали определенную образовательную общеобразовательную организацию в качестве места работы в связи с тем, что ее руководство предоставляет возможность одновременно с работой учиться в вузе/колледже, %

Тип территории	Доля респондентов
1. Екатеринбург	22,2
2. Крупный город	20,3
3. Средний город	16,4
4. Малый город	20,9
5. Село	13,1

*Статистически значимая связь. Коэффициент корреляции Гамма = -0,112 при значимости = 0,031.

**Отношение молодых педагогов к процессу профессиональной адаптации
в зависимости от наличия наставника, %**

Наличие наставника	Процесс адаптации был трудным	Процесс адаптации еще не закончился, но проходит тяжело	Процесс адаптации еще не закончился, но проходит легко	Процесс адаптации прошел легко
1. Был наставник/куратор	72,8	77,2	78,5	82,8
2. Не было наставника/куратора	27,2	22,8	21,5	17,2
3. Итого	100,0	100,0	100,0	100,0

*Статистически значимая связь. Коэффициент корреляции Гамма = -0,123 при значимости = 0,026.

**Доля общеобразовательных организаций, сотрудничающих с отделами
трудоустройства педагогических вузов и колледжей для привлечения
выпускников, в зависимости от типа территории, %**

Тип территории	Нет сотрудничества	Есть сотрудничество	Итого
1. Екатеринбург	26,8	73,2	100,0
2. Крупный город	34,2	65,8	100,0
3. Средний город	52,6	47,4	100,0
4. Малый город	64,3	35,7	100,0
5. Село	60,7	39,3	100,0

*Статистически значимая связь. Коэффициент корреляции Гамма = -0,378 при значимости = 0,000.

**Доля общеобразовательных организаций, содействующих получению
выпускниками школы целевых направлений в педагогические вузы,
в зависимости от типа территории, %**

Тип территории	Нет целевых направлений	Есть целевые направления	Итого
1. Екатеринбург	30,5	69,5	100,0
2. Крупный город	46,6	53,4	100,0
3. Средний город	17,5	82,5	100,0
4. Малый город	22,6	77,4	100,0
5. Село	46,7	53,3	100,0

*Статистически значимая связь. Коэффициент корреляции Крамера = 0,249 при значимости = 0,00002.