

МБОУ «Северская средняя общеобразовательная школа»

Исследовательская работа

Профессиональная мотивация и самооценка

молодых учителей

**МБОУ «Северская средняя
общеобразовательная школа»**

Автор:

Шкретова Марина Сергеевна,
уч-ся 11 класса МБОУ «Северская СОШ»;
домашний адрес: 658988, Алтайский край,
Ключевский район, с.Северка,
ул. Северная, д.16, тел. 89609593032

Научный руководитель:

Крылова Елена Геннадьевна,
заместитель директора по УВР.

с. Северка, 2013г.

Оглавление

Введение.....	3
Глава 1. Проблемы кадрового обеспечения МБОУ «Северская СОШ».....	6
Глава 2. Исследовательская часть.....	9
2.1. Психологический блок	9
2.2. Социологический блок.....	13
Заключение.....	20
Список литературы.....	21
Приложение.....	22

Введение

Определяющим условием развития и модернизации образовательной системы является обеспечение образовательных учреждений квалифицированными кадрами. Недостаток молодых квалифицированных кадров - одна из актуальных проблем современной школы. Выпускники педагогических вузов зачастую не идут работать в школу, обучаются в них лишь для получения диплома о высшем образовании.

Вопрос статуса педагогического работника в последнее время широко обсуждается. Проблемы в этой области известны любому педагогу: это эмоциональное выгорание, заработная плата, взаимоотношение с учениками, ведение школьной документации (учреждения профессионального образования не полностью готовят студентов в этом направлении), профессиональная некомпетентность, профессиональная адаптация. Эти проблемы пугают молодых педагогов и становятся одними из веских причин, заставляющих сменить сферу профессиональной деятельности¹.

В связи с этим проблема изучения профессиональной мотивации и самооценки молодых учителей МБОУ «Северская СОШ» является особо актуальной. Исходя из этого, становится ясной необходимость проведения исследования, направленного на выявление причин, снижающих профессиональную самооценку молодых учителей и их педагогическую мотивацию, что в значительной мере влияет на желание остаться в профессии.

¹ Основные проблемы современной школы.

<http://www.ucheba.su/article/read/411.html>

Цель нашей работы – изучить профессиональную самооценку молодых учителей и их педагогическую мотивацию, помочь молодым педагогам адаптироваться и остаться работать в МБОУ «Северская СОШ».

Для проведения такой научно-исследовательской работы было необходимо решить следующие задачи:

1. Изучить научную литературу о факторах, влияющих на профессиональную самооценку молодых учителей и их педагогическую мотивацию.
2. Составить опросник изучения профессиональной мотивации молодых учителей.
3. Провести диагностику самооценочных профессиональных позиций молодых учителей МБОУ «Северская СОШ» и анкетирование по авторскому опроснику изучения профессиональной мотивации.
4. Проанализировать и обобщить данные, полученные эмпирическим путём для выявления уровня адаптации.
5. Сформулировать выводы и практические рекомендации для администрации МБОУ «Северская СОШ» и сотрудников Комитета по образованию Ключевского района, курирующих работу с молодыми учителями.

Предмет исследования - самооценочные профессиональные позиции молодых педагогов МБОУ «Северская СОШ» и источники их профессиональной мотивации.

Объект исследования - молодые учителя МБОУ «Северская СОШ», имеющие стаж педагогической работы до 5 лет (6 человек работают в школе 1-ый год, 2 педагога имеют стаж работы 4 года) (см. приложение фото 1).

Методами исследования явились: тестирование профессиональных позиций молодых учителей с. Северка с помощью методики «ХиМ», (автор – Александр Бадак, педагог-психолог МОУ СОШ № 1 пос. Пограничный Приморского края) - адаптированный тест «МиФ», использующийся при судебно-психологической экспертизе (автор-Ткаченко А.А.) и анкетирование по авторскому опроснику изучения профессиональной мотивации молодых педагогов.

Практическая ценность данного исследования состоит в том, что оно позволит найти проблемные зоны в профессиональной самооценке молодых учителей, повысить их профессиональную мотивацию, сделать процесс профессиональной адаптации наиболее безболезненным, что поможет сохранить молодые квалифицированные кадры в школе.

Глава 1. Проблемы кадрового обеспечения МБОУ «Северская СОШ».

Нехватка работников в школах – проблема №1, особенно остро этот вопрос стоит в сельских школах. Резко изменившиеся социально-экономические, политические и бытовые условия жизни на селе привели к новым реалиям, обострившим противоречия между возрастающими требованиями к качеству, результатам образования и воспитания подрастающего поколения потенциалом сельской школы и реалиями социо-культурного пространства, фактической ограниченностью образовательных возможностей сельской школы, испытывающей дефицит специалистов². В селе одна из главных проблем – отсутствие квалифицированных педагогических кадров. На конец 2011-2012 уч.года в нашей школе имелись вакансии: учитель математики, учитель физики и ИКТ, учитель технологии, учитель истории, учитель физкультуры. И хотя в 2012-2013 уч.году школа на 100% обеспечена педагогическими кадрами, остро стоит проблема привлечения, закрепления специалистов и "омоложения" педагогических кадров: много учителей в школе уже предпенсионного и пенсионного возраста (17%), заменить их попросту некем (см.приложение таб.1).

Администрацией школы был взят курс на привлечение молодых педагогов. В 2008 году в школу пришли работать трое молодых специалистов: учитель иностранного языка - Журавская М.В., учитель географии - Статникова А.А., учитель физической культуры - Музыченко С.В., в 2009году – учитель истории Клещенко В.В., в 2011 году – учитель

²Виктор Филимонов. Сельская школа: опыт, проблемы, перспективы развития. <http://molod.eduhmao.ru/info/1/3754/23544/>

истории Кебо Р.В. и учитель физической культуры – Купавченко О.Н., в 2012 году - 6 учителей: учитель физики – Антонович Е.С., учитель математики - Иванец С.Ю., учителя физической культуры - Острожинский М.В., Иванец Д.Н., учитель истории - Закапко Г.А., учитель географии - Бойко А.А. Однако, отток молодых кадров из школы (4 специалиста–67%) требует ежегодно решать данную проблему. Причины, влекущие развитие обозначенной проблемы: проблема обеспечения жильем молодых специалистов, низкий престиж учительской профессии, низкий уровень заработной платы молодых специалистов, низкая развитость инфраструктуры на селе, не способствующая притоку специалистов, смена сферы деятельности.

На сегодняшний день школа ставит перед молодым учителем следующие задачи:

- повышение своего профессионального и культурного уровня;
- повышение своей общественной активности;
- обновление и совершенствование знаний в области преподаваемой учебной дисциплины;
- совершенствование деятельности по организации творческой, активной, самостоятельной работы учащихся как на занятиях, так и во внеучебное время (в технической, спортивной, исследовательской и других видах деятельности);
- формирование умений и навыков самоанализа своей учебно-воспитательной деятельности;
- использование передового педагогического опыта и обобщение своего.

Разумеется, что такое обилие задач и профессиональных требований к личности начинающего педагога существенно влияет на педагогическую позицию молодого учителя и его профессиональную мотивацию³.

Конечно, каждый молодой учитель неповторим, и его поведение невозможно просчитать и смоделировать. Но начинающий педагог способен быть объективным и критичным не только к своим ученикам, но и к себе самому. Таким образом, он способен осознавать свои сильные и слабые стороны и тем самым полностью реализовывать свой творческий потенциал⁴.

³ Электронный журнал об образовании. В.М.Лопаткин. Сельская школа - перспективы развития.

http://akvobr.ru/selskaja_shkola_perspektivy_razvitija.html

⁴ Хекхаузен Х. «Мотивация и деятельность», СПб, «Питер», 2008 г., с. 114-137

Глава 2. Исследовательская часть.

Данное исследование состоит из 2-х блоков: психологического, заключающегося в психодиагностическом исследовании профессиональных самооценочных позиций по методике «ХиМ»⁵ и социологическом блоке, включающем в себя анкетирование по авторскому опроснику изучения профессиональной мотивации молодых учителей.

Психологический блок

При проведении данного исследования представлялось целесообразным изучить профессиональную самооценку молодых учителей, их способность к самоанализу, рефлексии. При этом следовало продиагностировать самооценку желания заниматься преподавательской деятельностью (хочу – не хочу работать) и самооценку способности выполнять данную работу (могу – не могу работать).

Различают 4 возможных варианта самооценки молодого специалиста:

1. Хочу работать, но не могу - ХнМ;
2. Хочу и могу работать - ХиМ;
3. Не хочу работать, хотя могу - нХМ;
4. Не хочу работать и не могу - нХнМ.

Норма профессиональной самооценки (себя как реального учителя) находится в зоне ХиМ – хочу и могу работать. Согласно результатам исследования 100% молодых педагогов нашей школы находятся в зоне ХиМ. При этом педагоги считают достойным видом труда – 100% опрошенных учителей.

⁵ «Желание и возможности. Изучение профессиональной позиции педагога с помощью теста «ХиМ»», А.Бадак, Е.Кившик, газета «Школьный психолог», №25/2008

В системе факторов, которые влияют на адаптацию молодых учителей, большинство исследователей на первое место ставят эмоциональное общение. Профессиональная адаптация молодого учителя, особенно в первые два года работы, характеризуется высоким эмоциональным напряжением. Во-первых, в этот период молодой человек, который только еще овладевает новой областью жизни и деятельности, делает немало ошибок, испытывает постоянные неудачи. Во-вторых, ему кажется, что все видят его погрешности, осуждают, негативно оценивают его⁶.

В нашей школе молодые педагоги

- считают, что ценимы коллегами как профессионалы – 37,5% - 3 человека;
- считают, что коллеги не ценят как профессионала – 0% - 0 человек.
- затрудняются в ответе на вопрос – 62,5% - 5 человек.

Графически эти показатели представлены в приложении на диаграмме №1.

Немаловажное значение для молодого педагога имеет и отношение к нему, как к профессионалу со стороны учеников.

В нашей школе:

- считают, что ценимы учениками как профессионал – 37,5% - 3 человека;
- считают, что ученики не ценят его как профессионала – 0%;
- не могут однозначно определить отношение учеников к себе - 62,5% - 5 человек.

⁶ Немов Р.С. «Основы общей психологии», М., «Просвещение», 2009 г., с.389 – 418

Графически эти показатели представлены в приложении на диаграмме №2.

Сохранению необходимого уровня профессиональной мотивации молодого учителя способствует оптимальная педагогическая позиция начинающего педагога.

Педагогическая позиция – это осознанное поведение, основанное на анализе ситуации, ценностных основаниях и личном выборе. Позиция всегда предполагает особую работу души, которая в результате превращается в действие, поступок, оценку, выбор. Отличительными признаками педагогической позиции молодого учителя как формы поведения являются:

- 1) наличие у молодого учителя собственных целей и ценностей;
- 2) осознанность;
- 3) знание и принятие на себя ответственности за последствия проявления позиции, настойчивость в её предъявлении;
- 4) наличие адекватных целям и ценностям молодого учителя средств выражения своей позиции другим людям;
- 5) устойчивое проявление данного поведения в различных ситуациях деятельности и взаимоотношений с людьми.⁷

По данным исследования в нашей школе молодые педагоги

- ставят перед собой высокие цели, устремлены на совершенствование –75% - 6 человек;
- целеустремлённость снижена – 25% - 2 человека.

⁷Педагогическая позиция. <http://www.pedpro.ru/termins/134.htm>

Графически эти показатели представлены в приложении на диаграмме №3.

Были изучены сочетания самооценок, по которым определялись такие показатели как ценность работы учителем в школе, завышенность самооценки, утрата веры в собственные силы, уязвлённое самолюбие из-за недооценки коллегами и учениками, внутриличностный конфликт из-за ощущения профессиональной некомпетентности. Ниже представлены данные изучения сочетаний профессиональных самооценок.

Сочетания самооценок:

- ценит свою работу, дорожит ею – 75% - 6 человек;
- не ценит работу в школе, полагает, что достоин большего -0% - 0 человек;
- считает себя недостойным работы учителя –25 % - 2 человека;
- завышенная самооценка, высокомерная позиция – 12,5% - 1 человек;
- уязвлённое самолюбие из-за недооценки коллегами и учениками своей деятельности – 25% - 2 человека;
- утрата веры в собственные силы как профессионала – 37,5% - 3 человека;
- способность к рефлексии, реальной оценке своих профессиональных качеств – 25% - 2 человека;
- внутриличностный конфликт из-за ощущения профессиональной некомпетентности – 50% - 4 человека.

Полученные результаты показали, что большинство молодых учителей МБОУ «Северская СОШ» считают педагогику достойным видом труда. Большинство молодых специалистов имеют нормальную профессиональную самооценку: считают, что хотят и могут работать в

школе. Начинающие педагоги отмечают, что ценимы в школе как профессионалы коллегами и учениками. Также подавляющее большинство молодых учителей устремлены на совершенствование и ставят перед собой высокие педагогические цели.

Исследование показало, что значительная часть начинающих педагогов ценит свою работу и дорожит ею (75%). При этом половина молодых специалистов испытывают внутриличностный конфликт из-за ощущения профессиональной некомпетентности. Происходит нивелирование ценности своей работы в школе и оценка себя как неспособного к педагогической деятельности специалиста. Дальнейшее исследование было нацелено на изучение профессиональной мотивации молодых учителей с помощью опросника, составленного автором.

Социологический блок

Следующей частью научно-исследовательской работы было проведение анкетирования по авторскому опроснику изучения профессиональной мотивации молодых учителей. В анкетировании приняло участие 8 молодых специалистов: 4 женщины и 4 мужчин. В ходе анкетирования были получены следующие результаты:

- 1) Имеют стаж работы от 0 до 1-го года – 6 учителей (75%); от 1 до 2-х лет – 0 учителей; от 2 до 5 лет – 2 учителя (25%)
- 2) Нравится ли вам работать учителем в школе?
-да – 8 уч. (100%);
-нет – 0 уч. (0%)
- 3) Почему нравится работать в школе? (можно указать несколько причин)
- люблю детей – 5уч. (62,5%);
- интересно – 1уч. (12,5%)
- возможность саморазвития – 1уч. (12,5%)

- большой отпуск – 1уч. (12,5%)

4) Почему не нравится работать учителем в школе? (можно указать несколько причин)

- много бумажной работы- 3уч. (37,5%)

5) С какими трудностями вы сталкиваетесь при обучении учеников?

-дисциплина на уроке – 1 уч. (12,5%);

- недостаточная познавательная активность уч-ся – 1 уч. (12,5%);

- незнание возрастных особенностей детей- 2уч. (25%)

- неуважение к учителю- 1уч. (12,5%)

6) Какие трудности вы испытываете при подготовке к занятиям?

-недостаток методического материала – 3 уч. (37,5%);

-недостаток времени на подготовку к занятиям из-за обилия документации – 2 уч. (25%);

7) Возникала ли у Вас за время работы в школе мысль уйти на другую работу?

-да – 2 уч. (25%);

-нет – 6 уч. (75%)

8)Предлагали ли Вам работу не по специальности?

-да – 6 уч. (75%);

- нет – 2 уч. (25%)

9) Если предлагали, то укажите причину, по которой Вы не ушли

-не по специальности – 1 уч. (12,5%);

- не понравилась работа –1 уч. (12,5%);

- люблю работать с детьми – 1 уч. (12,5%);

10) Если бы вам сегодня предложили работу, не связанную со школой, перешли бы вы на другую работу, несмотря на размер заработной платы?

-да – 2 уч. (25%);

-нет – 3 уч. (37,5%)

11) Какие преимущества вы видите в профессии учителя перед другими профессиями?

-работа с детьми – 3 уч. (37,5%);

-любовь и уважение детей – 2 уч. (25%);

-возможность творческого саморазвития – 1 уч. (12,5%);

-длительный отпуск – 2 уч. (25%)

12) Довольны ли вы отношением к себе учеников в целом?

-да – 7 уч. (87,5%);

-нет – 0 уч. (0%);

-не ответили - 1 уч. (12,5%)

13) Довольны ли вы отношением к себе родителей?

-да – 6 уч. (75%);

-нет – 0 уч.(0%);

-не ответили – 2 уч. (25%)

14) Довольны ли Вы отношением к себе педагогов Вашей школы?

-да – 7 уч. (87,5%);

-нет – 0 уч. (0%);

-не ответили – 1 уч. (12,5%)

15) Считаете ли вы профессию учителя важной и нужной?

-да – 8 уч. (100%);

-нет -0 уч. (0%);

16) Согласны ли Вы с утверждением, что профессия учителя уважаема в обществе?

-да – 6 уч. (75%);

-нет – 2 уч. (25%);

17) Вы разочарованы в своей профессии?

-да – 0 уч. (0%);

-нет- 8 уч. (100%)

18) Если да, то чем именно разочарованы?

19) Планируете ли вы проработать в школе всю свою жизнь до выхода на пенсию?

Да -2 уч. (25%)

Нет – 2 уч. (25%)

Не ответили – 4 уч. (50%)

20) Ваши пожелания министерству образования РФ?

-уменьшить документацию- 1 уч. (12,5%);

-повысить зарплату- 3 уч. (37,5%);

-улучшить социальное положение учителя-1 уч. (12,5%);

-ввести ЕГЭ в on-line режиме по интернету-1 уч. (12,5%)

Результаты анкетирования показали, что подавляющему большинству молодых учителей нравится работать в школе преимущественно по причине любви к детям. При обучении учащихся молодые учителя в основном сталкиваются с такими трудностями как низкая познавательная активность учеников и нарушение дисциплины на уроке. Преобладающее большинство молодых специалистов сталкиваются с такой трудностью при подготовке к занятиям, как нехватка времени на подготовку из-за обилия документации. У большинства начинающих педагогов за время работы в школе возникала мысль об уходе на другую работу. Подавляющее большинство опрошенных на сегодняшний день не желают уходить из профессии, несмотря на размер заработной платы. Также подавляющее большинство молодых учителей довольно отношением к себе учеников, родителей и коллег. Они считают профессию учителя важной и нужной. Молодые учителя не разочарованы в своей профессии. Значительная часть опрошенных желала бы от МО повышения заработной платы.

Анализ данных анкетирования позволил выявить источники, влияющие на профессиональную мотивацию молодых учителей МБОУ «Северская СОШ». Из них можно выделить внешние и внутренние.

Внутренние источники, положительно влияющие на профессиональную мотивацию молодого учителя представлены в приложении табл.2 и на диаграмме 4.

Внешние источники, положительно влияющие на профессиональную мотивацию молодого учителя представлены в приложении табл.3. и на диаграмме №5.

Сравнение внутренних и внешних источников, положительно влияющих на профессиональную мотивацию молодых учителей МБОУ «Северская СОШ», показывает, что ведущим источником является любовь к детям.

Затем были рассмотрены внутренние источники, отрицательно влияющие на профессиональную мотивацию начинающих педагогов. Они представлены в приложении табл.4.

Внешние источники, отрицательно влияющие на профессиональную мотивацию молодых учителей, представлены в приложении табл.5 и на диаграмме №6.

Сравнение внутренних и внешних источников, отрицательно влияющих на профессиональную мотивацию молодых учителей, показало, что ведущим является обилие отчётной и регламентированной документации, влекущее за собой неполноценную подготовку к занятиям и отсутствие методической литературы, что, в свою очередь, негативно сказывается на качестве знаний учащихся.

Анализ полученных результатов свидетельствует, что на положительную профессиональную мотивацию молодых учителей МБОУ «Северская СОШ» преимущественно влияет такой внутренний источник как любовь к детям, которая делает их достаточно неуязвимыми к влиянию многих внешних неблагоприятных факторов, связанных с педагогической

деятельностью, и не приводит к значительному снижению профессиональной мотивации. К снижению профессиональной мотивации, как показало исследование, приводит целый комплекс внешних источников, среди которых ведущим является обилие документации, отсутствие методической литературы, недостаток познавательной активности учащихся и отсутствие дисциплины на уроке.

Выводы:

1. Большинство молодых учителей МБОУ «Северская СОШ» считают педагогику достойным видом труда, и им нравится работать в школе. Значительная часть имеет нормальную самооценочную позицию, считая, что хочет и может работать в школе, однако, проработать в школе до пенсии готовы только 25% молодых специалистов;
2. Ведущим источником положительной профессиональной мотивации молодых учителей является любовь к детям;
3. Обилие документации, недостаток методической литературы и недостаток познавательной активности учащихся, отсутствие дисциплины на уроке являются ведущими отрицательными источниками, значительно снижающими профессиональную мотивацию молодых учителей МБОУ «Северская СОШ». У 25% молодых педагогов школы возникает мысль уйти из профессии;
4. Отсутствие внутренней положительной профессиональной мотивации (любовь к детям, к преподаванию) при воздействии отрицательных внешних источников приводит к значительному снижению профессиональной мотивации молодых учителей и, возможно, к их уходу из профессии,

25% молодых педагогов школы готовы сменить сферу профессиональной деятельности.

Рекомендации:

1. Молодым учителям расширять сферу профессионального общения в целях обмена опытом и эмоциональной поддержки;
2. Администрации МБОУ «Северская СОШ» продолжить систематическую работу методической и психологической поддержки молодых педагогов в целях профессионального роста начинающих учителей и сохранения в школе квалифицированных кадров;
3. Комитету по образованию совершенствовать систему обмена опытом в виде создания сайта по проблемам молодых учителей Ключевского района;
4. Министерству образования и науки РФ по возможности пересмотреть и уменьшить перечень необходимой отчётной документации, т.к. её обилие отрицательно сказывается на качестве подготовки молодого учителя к урокам.
5. Правительству РФ улучшить социальное положение учителя, повысить размер заработной платы учителя.

Заключение

Исследование показало разнообразие профессиональных самооценочных позиций молодых учителей МБОУ «Северская СОШ» и различия в их профессиональной мотивации. Но главное, оно показало, что истоки проблемы молодых квалифицированных кадров не столько социально-экономические, сколько морально-этические. Любовь к детям, стремление нести им знания делает молодого учителя достаточно неуязвимым к воздействию неблагоприятных особенностей педагогического труда. Именно такие учителя помогают своим ученикам в становлении их личности. Именно благодаря таким учителям ученики идут на уроки не с отвращением и страхом, а с интересом и удовольствием. Им удаётся не только сделать обучение и воспитание более эффективным, но и получать удовольствие от своей работы.

Свое выступление хотелось бы закончить небольшой притчей об учителе. Давным-давно в старинном городе жил Мастер, окружённый учениками. Самый способный из них однажды задумался: «А есть ли вопрос, на который наш Мастер не смог бы дать ответа?» Он пошёл на цветущий луг, поймал самую красивую бабочку и спрятал её между ладонями. Бабочка цеплялась лапками за его руки, и ученику было щекотно. Улыбаясь, он подошёл к Мастеру и спросил:

— Скажите, какая бабочка у меня в руках: живая или мёртвая?

Он крепко держал бабочку в сомкнутых ладонях и был готов в любое мгновение сжать их ради своей истины.

Не глядя на руки ученика, Мастер ответил:

— Всё в твоих руках.

Данной притчей я хотела вас подвести к тому – будь это молодой педагог или педагог со стажем, в любое время учитель должен развиваться и самосовершенствоваться.

Список литературы:

1. Газета «Школьный психолог», №25/2008;
2. Немов Р.С. «Основы общей психологии», М., «Просвещение», 2009 г;
3. Хекхаузен Х. «Мотивация и деятельность», СПб, «Питер», 2008 г.

Материалы сайтов:

- 1) <http://www.ucheba.su>.
- 2) <http://molod.eduhmao.ru>.
- 3) <http://akvobr.ru>.
- 4) <http://www.pedpro.ru>.

Приложение

Табл.1. Возрастной состав педагогов МБОУ «Северская СОШ»

Возраст	Количество человек	Процент
Моложе 25 лет	7	30
25-30	1	4
30-35	2	9
35-40	1	4
40-45	4	17
45-50	3	13
50-55	3	13
Старше 55	1	4

Табл.2. Внутренние источники, положительно влияющие на профессиональную мотивацию молодых учителей МБОУ «Северская СОШ»

№	Перечень внутренних источников	Процентные показатели
1.	Любовь к детям	62,5%
2.	Интерес к содержанию педагогической работы	12,5%
3.	Возможность творческого саморазвития	12,5%

Табл.3. Внешние источники, положительно влияющие на профессиональную мотивацию молодых учителей МБОУ «Северская СОШ»

№	Перечень внутренних источников	Процентные показатели
1	любовь и уважение детей	25%
2	длительный отпуск	12,5%

Табл.4. Внутренние источники, отрицательно влияющие на профессиональную мотивацию молодых учителей МБОУ «Северская СОШ».

№	Перечень внутренних источников	процентные показатели
1.	Незнание возрастных особенностей детей	25%

Табл.5. Внешние источники, отрицательно влияющие на профессиональную мотивацию молодых учителей МБОУ «Северская СОШ».

№	Перечень внешних источников	Процентные показатели
1.	Много бумажной работы	37,5%
2.	Недостаток времени на подготовку к занятиям из-за обилия отчётной и регламентированной документации	25%
3.	Отсутствие дисциплины на уроке	12,5%
4.	Недостаток методического материала	37,5%
5.	Недостаточная познавательная активность учащихся	12,5%
9.	Неуважительное отношение к учительскому труду	12,5%

Диаграмма №1. Показатели оценки молодыми учителями МБОУ «Северская СОШ» отношения со стороны коллег

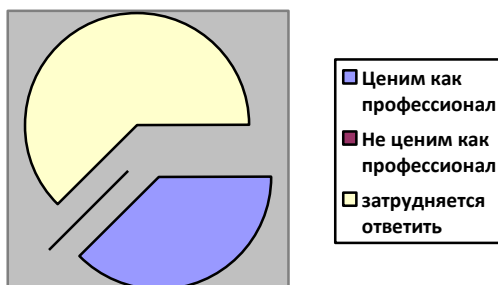


Диаграмма №2. Показатели оценки молодыми учителями отношения со стороны учеников

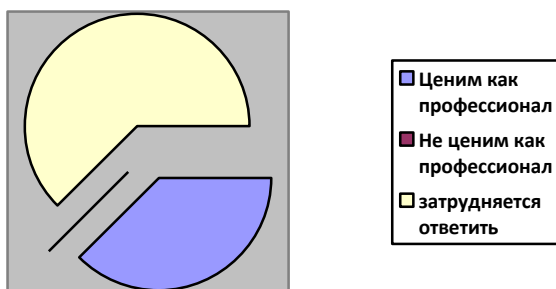


Диаграмма №3. Показатели на профессиональное самосовершенствование



Диаграмма №4. Внутренние источники, положительно влияющие на профессиональную мотивацию молодых учителей МБОУ «Северская СОШ»

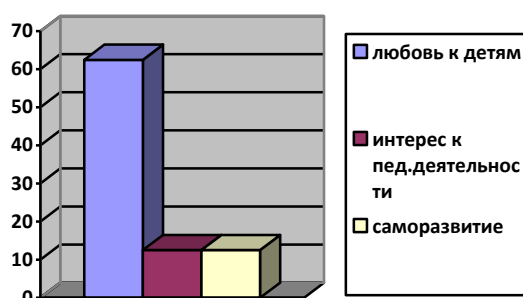


Диаграмма №5. Внешние источники, положительно влияющие на профессиональную мотивацию молодых учителей МБОУ «Северская СОШ»

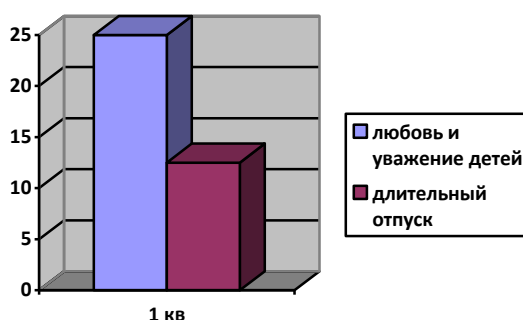


Диаграмма №6. Внешние источники, отрицательно влияющие на профессиональную мотивацию молодых учителей МБОУ «Северская СОШ»

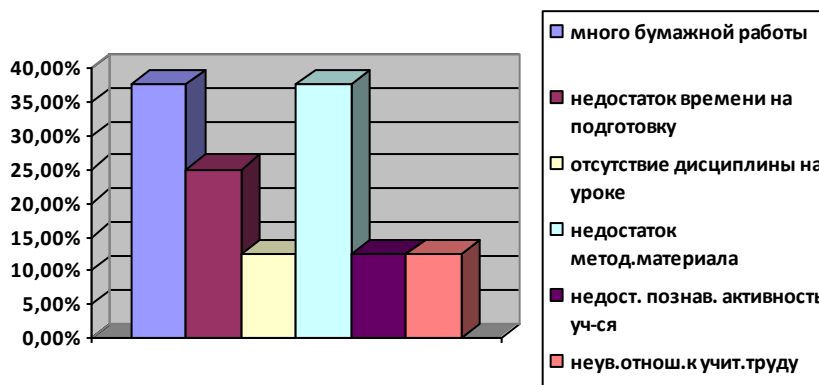


Фото 1. Молодые специалисты МБОУ «Северская СОШ»

