

Attraktivität des Mittelschullehrerberufs – Befragung 2010

Auswertungsbericht von *empiricon*

Die empiricon AG ist ein unabhängiges Beratungsunternehmen im Bereich Personal- und Marktforschung mit Sitz in Bern, das auf quantitative und qualitative Evaluationen spezialisiert ist. Zum Kundenstamm gehören rund 200 Unternehmen und Institutionen aus verschiedenen Branchen und Grössenklassen aus dem In- und Ausland. Zu den Auftraggebern gehören zudem verschiedene Schulen, Bildungsinstitutionen und öffentliche Verwaltungen, welche von empiricon beispielsweise bei der Durchführung von Lehrerbefragungen, Führungsfeedbacks, Lernenden- oder Abgängerbefragungen unterstützt werden.

- pour la version française voir p. 31
- per la versione italiana vedere p. 34

Einleitung

Der Mittelschullehrerberuf soll als attraktive Profession mit Profil weiterentwickelt werden. Ein Schritt in diese Richtung hat der Verein Schweizerischer Gymnasiallehrerinnen und Gymnasiallehrer (VSG) im Frühling 2010 unternommen und eine schweizweite Befragung der Lehrpersonen an den allgemein bildenden Mittelschulen in Auftrag gegeben. Die Studie hat Erkenntnisse zu den immateriellen Anreizen des Berufs sowie zur Zufriedenheit und zum Commitment der Mittelschullehrpersonen geliefert. Beim Commitment handelt es sich um einen Indikator für das Zugehörigkeitsgefühl der Befragten zum System Mittelschule bzw. für ihre Identifikation mit dem Beruf.

Das unabhängige Befragungsinstitut empiricon in Bern hat die Studie durchgeführt. Die Befragten blieben anonym, es wurden keine Auswertungen vorgenommen, welche Rückschlüsse auf Einzelpersonen ermöglichen.

Im Folgenden präsentieren die Autoren einige ausgewählte Ergebnisse der Studie.

Das Wichtigste im Überblick

Insgesamt wurden 3402 Fragebogen von Lehrpersonen aus 25 Kantonen und Liechtenstein detailliert ausgewertet – erreicht wurde ein Rücklauf von knapp 30%. Die Datenbasis ermöglicht ein fundiertes Stimmungsbild zur aktuellen Arbeitssituation der Mittelschullehrerinnen und -lehrer in der Schweiz und Liechtenstein.

Die Arbeitszufriedenheit der Lehrpersonen fällt insgesamt positiv aus: 89% der Befragten sind mit ihrer Arbeitssituation als Mittelschullehrerin oder -lehrer grundsätzlich zufrieden. 11% sind eher, grösstenteils oder sehr unzufrieden. Abbildung 1 zeigt die Ergebnisse zur Arbeitszufriedenheit. Ein sehr gutes Ergebnis zeigt sich beim Commitment, welches sich aus den drei Faktoren

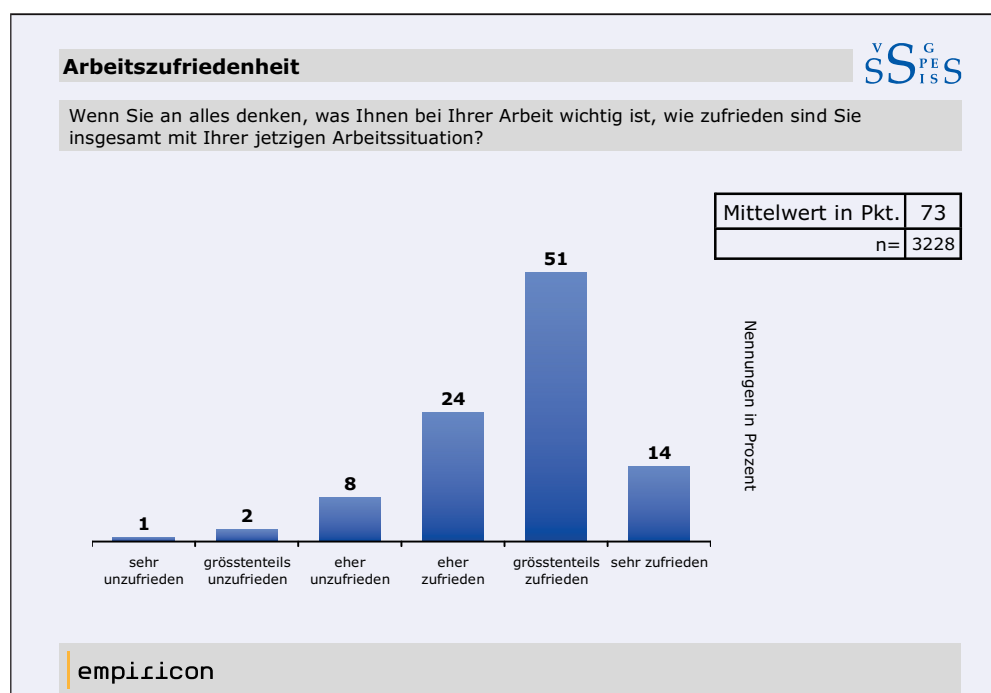


Abbildung 1: Arbeitszufriedenheit
Graphique 1: Satisfaction professionnelle
Immagine 1: soddisfazione lavorativa

Leistungsbereitschaft, Identifikation und Abwanderungstendenz (Fluktuationsneigung) zusammensetzt. Die Leistungsbereitschaft ist sehr hoch ausgeprägt und auch die Abwanderungstendenz aus dem Beruf erreicht einen guten Wert, d. h. ist relativ klein. Die Identifikation mit dem Lehrerberuf fällt etwas tiefer, aber immer noch sehr positiv aus. Insgesamt weisen die Lehrpersonen ein hohes Commitment gegenüber dem System Schule, bzw. eine hohe Identifikation mit dem Lehrerberuf auf.

Zur besseren Lesbarkeit sind die Resultate in Punktwerten dargestellt und farblich hinterlegt. Die Werte bewegen sich auf einer Skala von 0–100 Punkten. Werte, die höher sind als 85 Punkte sind grün markiert und kennzeichnen sehr gute Ergebnisse. Werte zwischen 50 und 65 Punkte sind orange hinterlegt und zeigen gering positive Ergebnisse. Werte unter 50 Punkten sind rot markiert und weisen auf kritische Ergebnisse hin. Bei Werten zwischen 65 und 84 Punkten handelt es sich um durchschnittlich positive Werte – sie besitzen keine farbliche Hinterlegung.

Der Arbeitsinhalt als zentraler Motivator

Der Arbeitsinhalt und die Unterrichtsgestaltung werden von den befragten Lehrpersonen äusserst positiv beurteilt. Die Arbeit mit Jugendlichen macht ihnen Freude und sie wird als sinnvolle, kreative und herausfordernde Arbeit wahrgenommen. Die Kern-tätigkeit im Klassenzimmer ist ein zentraler Motivator und besitzt eine hohe Wichtigkeit für die Erhaltung der Arbeitszufriedenheit und des Commitments der Lehrpersonen. Abbildung 2 zeigt die Ergebnisse zum Themenblock Arbeitsinhalt.

Kultur, Arbeitsklima und Schulorganisation

Das Arbeitsklima an der Schule wird insgesamt positiv eingestuft. Insbesondere die Kollegialität und die Arbeitsatmosphäre an der Schule und in den Fachschaften werden positiv hervorgehoben. Dies ist umso wichtiger, als dass die Kultur und das Arbeitsklima die Arbeitszufriedenheit der Lehrpersonen entscheidend prägen. Auch die Beziehung zwischen Lehrpersonen und Jugendlichen wird positiv wahrgenommen. Die Arbeit mit

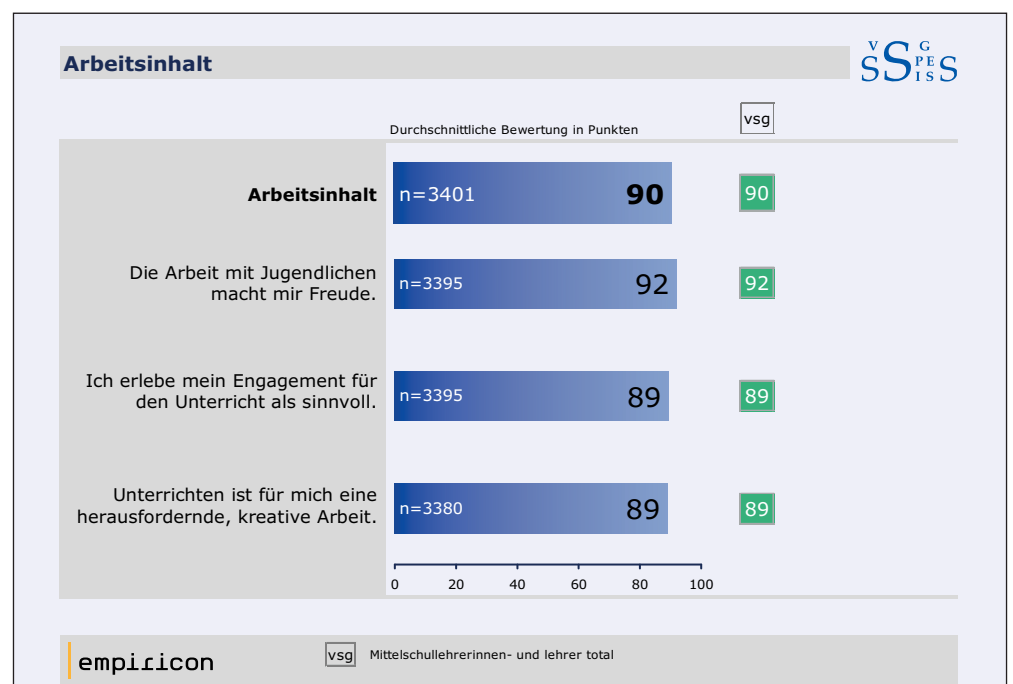


Abbildung 2: Arbeitsinhalt
 Graphique 2: Le travail d'enseignement
 Immagine 2: contenuto del lavoro

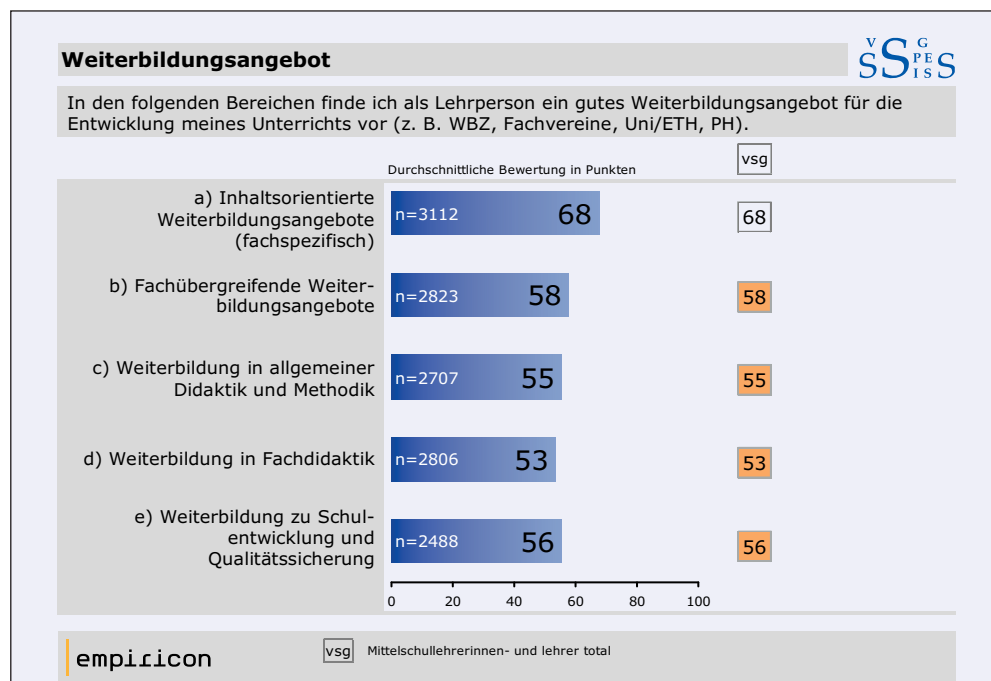


Abbildung 3: Weiterbildungsangebote
Graphique 3: Offres de formation continue
Immagine 3: Offerte di corsi di aggiornamento

den Jugendlichen im Schulzimmer erfolgt breit übereinstimmend in respektvoller Art und Weise.

Auch die Schulorganisation ist ein wichtiger Indikator dafür, ob Lehrpersonen mit ihrer Arbeitssituation zufrieden sind. Da die administrativen Arbeitsabläufe und die Strukturen an der Schule eher kritisch wahrgenommen werden, besteht hier ein gewisses Verbesserungspotenzial.

Entwicklungsperspektiven und Arbeitsbelastung

Die Möglichkeiten zur Einschätzung und Planung des persönlichen Weiterbildungsbedarfs und der Aufrechterhaltung des Wissens in den Unterrichtsfächern bewerten die Lehrpersonen äusserst positiv. Allerdings liegt die persönliche Weiterbildung nicht unbedingt in Übereinstimmung mit den Schulentwicklungszielen. Ebenfalls sehr positiv schätzen die befragten Lehrpersonen die Weiterbildungsurlaube ein. Sie übernehmen zudem eine wichtige motivationale Funktion, da sie nach Meinung der Befragten das Interesse an den Unterrichtsfächern fördern und die Freude am Unterrichten längerfristig stärken.

Die beste Möglichkeit für die Entwicklung des eigenen Unterrichts sehen die Lehrpersonen in den inhaltsorientierten Weiterbildungsangeboten (fachspezifisch). Fachübergreifende Weiterbildungsangebote, Weiterbildungsangebote in allgemeiner Didaktik und Methodik, Fachdidaktik sowie Schulentwicklung und Qualitätssicherung werden deutlich weniger bedarfsgerecht bewertet. Abbildung 3 zeigt die Bewertung der Weiterbildungsangebote im Überblick.

Eher kritisch und als wenig attraktiv betrachten die Befragten die schulinternen Entwicklungsperspektiven im Sinne von «Job-Enrichment». Dies betrifft Führungsaufgaben (z. B. Fachvorstand, Koordination Maturaarbeiten), Funktionen bei Schul- und Qualitätsentwicklung, Aufgaben bei internen Weiterbildungsveranstaltungen, Verantwortung für Schulveranstaltungen, Lehrpersonenbestimmung (z. B. Kommissionsarbeit, Konventsleitung), Spezialaufgaben (z. B. Mediator, ICT-Beauftragte), Klassenlehrperson und Mitarbeit in Projekten der Unterrichtsgestaltung.

Die Weiterbildung und die Entwicklungsperspektiven können jedoch nicht isoliert betrachtet werden, sondern sind eng mit der erlebten Arbeitsbelastung resp. Entlastung verbunden: So zeigt sich bei der Frage, ob

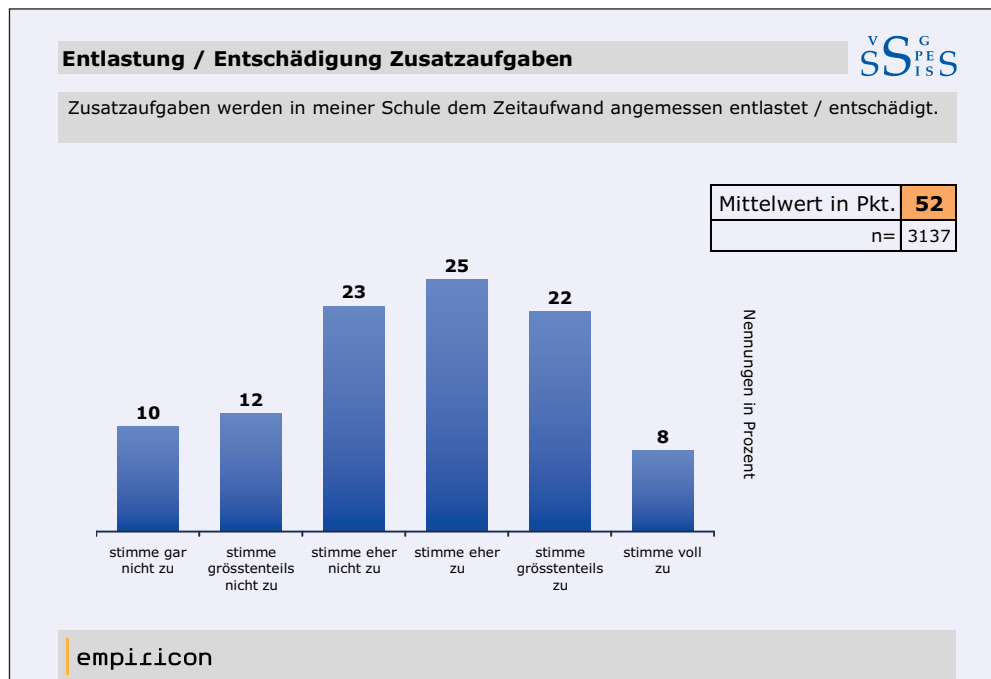


Abbildung 4: Angemessene Entlastung / Entschädigung von Zusatzaufgaben
Graphique 4: Décharge / indemnisation appropriées des tâches spéciales
Immagine 4: Sgravio / remunerazione di incarichi supplementari

Zusatzaufgaben an der Schule angemessen entlastet/entschädigt werden ein relativ kritisches Bild. Dies könnte mit ein Grund sein, weshalb die Attraktivität von schulinternen Zusatzaufgaben als eher gering eingestuft wird. Die Entlastungsmöglichkeiten der Schulen für Zusatzaufgaben können aber das geringe Interesse der Lehrpersonen an diesen

Tätigkeiten nicht vollständig erklären. Über die Hälfte der Befragten (55%) geben an, eher bis sehr gut entlastet zu werden. Es zeigt sich, dass noch weitere Faktoren dafür verantwortlich sind (z. B. Status von Zusatzaufgaben). Abbildung 4 zeigt die Ergebnisse zur Entlastung / Entschädigung von Zusatzaufgaben und für solche Aufgaben in den letzten

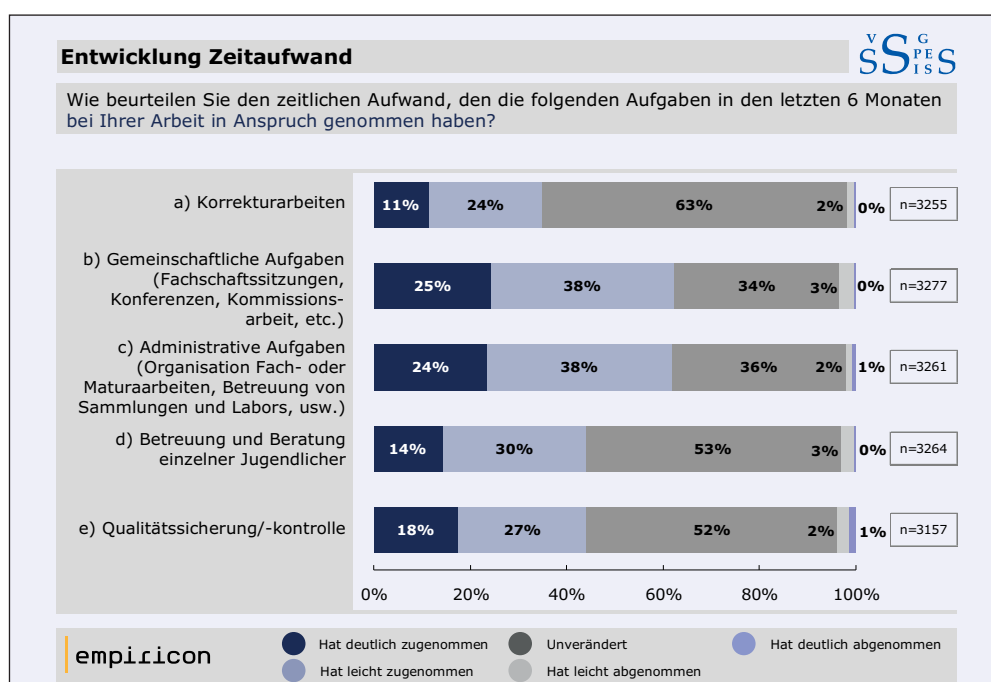


Abbildung 5: Entwicklung des Zeitaufwands in den letzten 6 Monaten
Graphique 5: Développement de la dépense de temps au cours des derniers 6 mois
Immagine 5: Incremento del dispendio di tempo negli ultimi 6 mesi

6 Monaten mehrheitlich nicht abgenommen, sondern gleich geblieben oder zugenommen hat. Eine Zunahme betrifft vor allem gemeinschaftliche (Fachschaftssitzungen, Konferenzen, Kommissionsarbeit usw.) sowie administrative Aufgaben (Organisation Fach- oder Maturaarbeiten, Betreuung von Sammlungen oder Labors usw.). Anzumerken gilt, dass der Zeitraum von 6 Monaten nur die Abbildung eines kurzzeitigen Trends ermöglicht. Abbildung 5 zeigt einen Überblick zur Entwicklung des Zeitaufwands über die letzten 6 Monate nach Selbsteinschätzung der Lehrpersonen.

Die Arbeitsbelastung beeinflusst auch die Möglichkeiten zur Ausführung von anderen Aufgaben, welche für sehr viele Lehrpersonen einen hohen Stellenwert haben: So können insbesondere die Nachbereitung und Reflexion des Unterrichts sowie der Spielraum zur individuellen Förderung einzelner Jugendlicher nicht entsprechend den Vorstellungen der Lehrpersonen wahrgenommen werden, was grundsätzlich als eher negativ eingestuft wird. Abbildung 6 zeigt die Ergebnisse im Überblick.

Grundsätzlich gute Noten für die Schulleitung

Anerkennung und Wertschätzung durch die Schulleitung sind eine tragende Säule für die Aufrechterhaltung der Arbeitszufriedenheit und werden von den befragten Lehrpersonen grundsätzlich positiv bewertet. Aus Sicht der Lehrpersonen setzt sich die Schulleitung für die Mittelschullehrpersonen ein und nimmt die Arbeit der Mittelschullehrpersonen im Alltag wahr. Auch die Unterstützung durch die Schulleitung bei Spannungen und Konflikten an der Schule wird als loyal hervorgehoben. Leicht tiefer wird die Frage beantwortet, ob die Schulleitung gute Leistungen der Mittelschullehrpersonen angemessen anerkennt. Hier zeichnet sich ein deutliches Verbesserungspotenzial ab.

Schulbesuche durch die Schulleitung finden mehrheitlich alle zwei Jahre statt. Rund ein Drittel der Befragten konnte noch nie von einem Schulbesuch der Schulleitung profitieren. Die Schulbesuche sind in den Augen der befragten Lehrpersonen sinnvoll, weil sie primär konstruktives Feedback zur Arbeit ermöglichen, die Wahrnehmung der eigenen Arbeit durch die Schulleitung fördern und

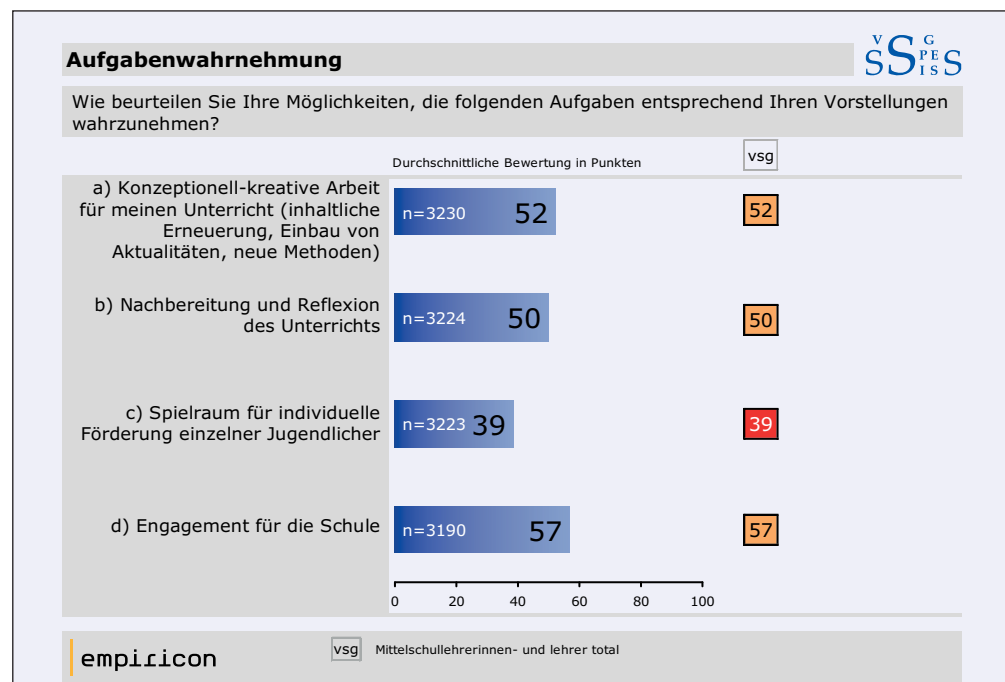


Abbildung 6: Möglichkeit, Aufgaben den eigenen Vorstellungen entsprechend wahrzunehmen.
 Graphique 6: Possibilité effective d'entreprendre une activité par rapport à un idéal
 Immagine 6: Possibilità di eseguire un compito come si vorrebbe che venisse eseguito

den Kontakt zwischen Lehrpersonen und Schulleitung stärken. Rund 60% der Befragten geben an, dass die Schulleitung regelmässig (mind. alle 2 Jahre) ein Mitarbeiterengespräch (MAG) durchführt, welches mehrheitlich als fördernd und motivierend wahrgenommen wird. Mit 40% der antwortenden Lehrkräfte führte die Schulleitung keine Mitarbeitergespräche.

Relativ geringe Attraktivität des Lehrerberufs

Trotz der hohen wahrgenommenen Arbeitsbelastung geben die befragten Lehrpersonen an, die unterrichtsfreie Zeit grundsätzlich ihren persönlichen Bedürfnissen entsprechend nutzen zu können. Dies ist ein sehr positives Ergebnis, da die Bewertung der unterrichtsfreien Zeit in einem positiven Zusammenhang mit der Höhe der Arbeitszufriedenheit steht. Anzumerken gilt es, dass sich hier kein Unterschied zwischen Lehr-

personen mit Vollzeit- resp. Teilzeitpensum zeigt. Etwas kritischer wird die Frage beantwortet, ob man neben der Arbeit auch ausreichend Möglichkeiten hat, Verantwortung in anderen Bereichen zu übernehmen (z. B. Familie, Gemeinwesen). Dies gelingt Lehrpersonen mit einem Teilzeitpensum etwas besser als Lehrpersonen mit Vollzeitpensum.

Kritisch geben sich die befragten Lehrpersonen gegenüber der wahrgenommenen Attraktivität des Lehrberufs an der Mittelschule. Der Mittelschullehrberuf wird nur bedingt als attraktive Alternative zu einer Karriere in der Privatwirtschaft gesehen. Zudem empfehlen die befragten Personen Jugendlichen den Lehrberuf nicht unbedingt als interessante berufliche Option. Grundsätzlich sind die Lehrpersonen überzeugt, mit ihren Fähigkeiten auch in der Privatwirtschaft eine attraktive Stelle finden zu können. Die Abwanderungstendenz ist, wie eingangs erwähnt, eher gering ausgeprägt und die Identifikation mit dem Lehrberuf hoch.

Fazit

Die Schweizer Mittelschullehrerinnen und -lehrer weisen eine relativ hohe allgemeine Arbeitszufriedenheit und ein hohes Commitment gegenüber ihrem Beruf auf. Äusserst positiv werden der Arbeitsinhalt und die Möglichkeiten zur eigenständigen Unterrichtsgestaltung hervorgehoben. Zentrale Verbesserungspotenziale zeigen sich bei der Entlastung/Entschädigung von Zusatzaufgaben zum Job Enrichment bzw. der Steigerung der Attraktivität solcher Aufgaben. Massnahmen, welche die Nachbereitung und Reflexion des Unterrichts sowie den Spielraum zur individuellen Förderung einzelner Jugendlicher verbessern, sind ebenfalls zentral. Diese Tätigkeiten können von den Mittelschullehrpersonen oft nicht entsprechend ihren Vorstellungen wahrgenommen werden. Weitere Verbesserungspotenziale sind bei der Durchführung von Schulbesuchen durch die Schulleitung und bei den Mitarbeitergesprächen vorhanden

Attrait de la profession d'enseignant-e du Secondaire II – Sondage 2010

Evaluation des résultats par empiricon

empiricon est une entreprise indépendante de conseil, active dans la recherche en ressources humaines et les études de marché, dont le siège est situé à Berne. Elle est spécialisée dans les évaluations quantitatives et qualitatives. Sa clientèle comprend environ 200 entreprises et institutions de branches et de tailles diverses, en Suisse et à l'étranger.

Par ailleurs, on compte parmi ses donneurs d'ordre différentes écoles, institutions de formation et administrations publiques; celles-ci sont assistées par empiricon, par exemple lors de la réalisation de sondages auprès des enseignants, de feed-back concernant l'encadrement et d'enquêtes menées avec des étudiants et des diplômés.

• pour les graphiques voir pp. 25–30.

Introduction

L'image de la profession d'enseignant-e du Secondaire II doit être développée de manière à ce qu'elle représente une perspective professionnelle attrayante. La Société Suisse des Professeurs de l'Enseignement Secondaire SSPES a fait un premier pas dans cette direction au printemps 2010, en mandatant un sondage national auprès des enseignant-e-s du Degré Secondaire II. L'étude a livré des informations sur l'idéal de la profession, ainsi que sur la satisfaction et le «commitment» des enseignant-e-s. Ce dernier indicateur permet de juger le sentiment d'appartenance des personnes interrogées au système scolaire dans son entier, et d'évaluer leur degré d'identification à leur profession.

L'institut de sondage empiricon de Berne a mené cette étude de manière tout à fait indépendante. L'anonymat des personnes interrogées a été respecté, et aucune interprétation ne permet d'identifier les sources.

Les auteurs de l'étude présentent ci-dessous un aperçu de quelques résultats.

L'essentiel en bref

Au total, 3402 formulaires, remplis par des enseignant-e-s de 25 cantons et du Liechtenstein, ont été évalués, soit un taux de participation de 30% environ. La base de données offre ainsi une bonne image de la situation professionnelle actuelle des enseignant-e-s du Secondaire II en Suisse et au Liechtenstein.

La satisfaction professionnelle des enseignant-e-s s'avère en général positive: 89% des personnes interrogées sont a priori satisfaites de leur situation professionnelle en tant qu'enseignant-e du Degré Secondaire II. 11% le sont «plutôt», «plus ou moins», ou se déclarent insatisfaites. Le Graphique 1 montre les résultats relatifs à la satisfaction professionnelle. On remarque le bon résultat obtenu par le «commitment», constitué de trois facteurs: disponi-

bilité à fournir une prestation, identification, tendance à l'éloignement (tendance à la fluctuation). La disponibilité à fournir une prestation est très élevée, et la tendance à l'éloignement présente également une bonne valeur, autrement dit est relativement faible. Le degré d'identification à la profession d'enseignant-e est un peu moins haut, mais reste très positif. De manière générale, les enseignant-e-s font preuve d'un haut degré de «commitment» pour le système scolaire, resp. d'une forte identification à leur profession.

Le travail en lui-même: un facteur essentiel de motivation

Le travail en lui-même et la conception de l'enseignement sont jugés de manière hautement positive par les enseignant-e-s. Le travail avec les jeunes leur fait plaisir, ils-elles y voient un sens certain et le considèrent comme un travail créatif et motivant. L'activité d'enseignement en salle de classe est un facteur essentiel de motivation et s'avère très importante pour assurer la satisfaction professionnelle et le «commitment» des enseignant-e-s. Le Graphique 2 présente les résultats relatifs à l'évaluation du travail d'enseignement.

Afin de permettre une meilleure compréhension, les résultats sont présentés en points, et en couleurs. Les valeurs s'étendent sur une échelle de 0 à 100 points. Les valeurs supérieures à 85 points sont marquées en vert et caractérisent de très bons résultats. Les valeurs comprises entre 50 et 65 points sont en orange, et montrent des résultats modestes. Les valeurs inférieures à 50 points, en rouge, indiquent des résultats critiques. Les valeurs comprises entre 65 et 84 points – sans couleur – représentent des valeurs en moyenne positives.

Culture, climat de travail et organisation scolaire

Le climat de travail dans les établissements scolaires est en général évalué de manière positive. En particulier, la collégialité et l'atmosphère de travail dans les écoles et dans les cercles de disciplines sont spécialement soulignées. Ceci est d'autant plus important que la culture et le climat de travail influencent de manière décisive la satisfaction professionnelle des enseignant-e-s. La relation entre les enseignant-e-s et les jeunes est elle aussi perçue de manière positive. La plupart des personnes interrogées s'accordent sur le fait que le travail avec les jeunes en salle de classe est marqué par le respect. L'organisation de l'école constitue un indicateur important pour juger la satisfaction professionnelle. Les processus administratifs et les structures des établissements étant évalués de manière plutôt critique, il existe à ce niveau un certain potentiel d'amélioration.

Perspectives de développement et charge de travail

Les enseignant-e-s jugent de manière extrêmement positive les possibilités d'évaluation et de planification de leurs besoins en matière de formation continue, ainsi que le maintien d'un haut niveau de savoir dans les disciplines d'enseignement. Toutefois, la formation continue personnelle n'est pas toujours en accord avec les objectifs de développement scolaire. Les enseignant-e-s apprécient les congés de formation continue. Ces derniers jouent par ailleurs un rôle important sur la motivation, car, de l'avis des personnes interrogées, ils encouragent l'intérêt pour les disciplines d'enseignement et renforcent, à long terme, le plaisir d'enseigner. Les enseignant-e-s voient dans les offres de formation continue orientées sur les contenus (offres spécifiques pour les diverses disciplines) la meilleure possibilité de développer leur propre enseignement. Les offres interdisciplinaires, celles de didactique ou de méthodologie générales, de didactique de branche, ainsi que celles concernant le développement scolaire et l'assurance de la qualité répondent clairement à moins de besoins. Le Graphique 3 présente un aperçu de l'évaluation des offres de formation continue.

Les personnes interrogées se montrent critiques et jugent peu attrayantes les perspectives

de développement proposées dans les établissements sous l'étiquette «Job-Enrichment». Ceci concerne les travaux de direction (p.ex. chef-fe de file d'une discipline, coordinatrice de travaux de maturité), les fonctions relatives au développement de l'établissement et de la qualité, les travaux lors de manifestations internes de formation continue, la désignation d'enseignant-e-s (p.ex. pour des travaux de commission ou pour diriger les réunions d'enseignant-e-s), les tâches spéciales (p.ex. médiateur, responsable ICT), la fonction de titulaire de classe et la collaboration dans des projets concernant la conception de l'enseignement.

La formation continue et les perspectives de développement ne peuvent cependant pas être considérées de manière isolée, mais sont au contraire étroitement liées aux charges de travail, resp. aux décharges. Une image relativement critique se dessine donc lorsqu'on pose la question de savoir si les tâches spéciales sont correctement indemnisées, que ce soit en temps ou en argent. Ceci pourrait être l'une des raisons pour lesquelles l'attrait des tâches spéciales internes ne récolte que peu de points. Les possibilités de décharges pratiquées par les écoles pour les tâches spéciales ne peuvent toutefois expliquer entièrement le modeste intérêt des enseignant-e-s pour ces activités. Plus de la moitié des personnes interrogées (55%) avouent être de bien à très bien indemnisées. On remarque donc que d'autres facteurs sont responsables (p.ex. le statut des tâches spéciales). Le Graphique 4 présente les résultats concernant les décharges / les indemnités pour les tâches supplémentaires.

Observons d'un peu plus près la charge de travail, resp. le champ d'activités, en particulier l'augmentation du temps dévolu à des tâches qui ne font pas directement partie du cahier des charges de l'enseignant-e: on remarque que le temps investi pour de telles tâches n'a en général pas diminué dans les derniers 6 mois, mais qu'il est resté le même ou qu'il a augmenté. L'augmentation concerne surtout les tâches communes (réunions des cercles de disciplines, conférences, travaux de commissions, etc.) et administratives (organisation de travaux de branche ou de travaux de maturité, responsabilité de collections ou de laboratoires, etc.). Il faut noter qu'une période de 6 mois ne permet que de définir une tendance à court terme. Le Graphique 5 présente un aperçu du développement

de la dépense de temps dans les derniers 6 mois, d'après une auto-évaluation des enseignant-e-s.

La charge de travail influence également les possibilités d'effectuer d'autres tâches, très importantes aux yeux de beaucoup d'enseignant-e-s. En particulier, le temps à disposition pour la mise en ordre et la réflexion sur l'enseignement, ou l'encouragement individuel de certain-e-s élèves ne correspond pas aux attentes des enseignant-e-s, ce qui conduit à une évaluation plutôt négative. Le Graphique 6 présente un aperçu des résultats.

Les directions obtiennent en principe de bonnes notes

La reconnaissance et l'estime de la part de la direction de l'établissement constituent un facteur essentiel pour le maintien de la satisfaction professionnelle, et la plupart des personnes interrogées les évaluent positivement. Aux yeux des enseignant-e-s, la direction s'engage pour eux-elles et se montre consciente du travail qu'ils-elles effectuent quotidiennement. Le soutien de la direction en cas de tensions ou de conflits dans les écoles est également qualifié de loyal. La question de savoir si la direction reconnaît à leur juste mesure les bonnes prestations d'un-e enseignant-e provoque des réponses un peu plus mitigées. On remarque ici une nette possibilité d'amélioration.

Les directions visitent pour la plupart les enseignant-e-s tous les deux ans. Un tiers environ des personnes interrogées n'en ont encore jamais bénéficié. Aux yeux des enseignant-e-s, de telles visites sont utiles, en premier lieu parce qu'elles permettent un feedback constructif sur l'activité professionnelle, favorisent la prise en compte du travail de l'enseignant-e par la direction, et renforcent le contact entre les enseignant-e-s et la direction. Environ 60% des personnes interrogées soulignent le fait que leur direction organise régulièrement (au minimum tous les 2 ans) un entretien personnel avec elles, une pratique jugée encourageante et motivante par la majorité d'entre elles. 40% des personnes interrogées n'ont pas d'entretiens avec leurs supérieurs.

Attrait relativement modeste de la profession d'enseignant-e

Malgré une charge de travail perçue comme importante, les enseignant-e-s interrogé-e-s

disent pouvoir a priori utiliser leur temps libre conformément à leurs besoins personnels. Ceci représente un résultat très positif, l'évaluation du temps libre étant en corrélation positive avec le degré de satisfaction professionnelle. Il faut par ailleurs remarquer ici qu'il n'existe aucune différence entre les enseignant-e-s à plein temps et les autres. La question de savoir s'il existe, en dehors du travail, suffisamment de possibilités pour occuper des responsabilités dans d'autres domaines (p.ex. famille, vie commune) récolte des réponses plus mitigées: les enseignant-e-s à temps partiel le font plus souvent que ceux-celles à temps complet.

Les personnes interrogées s'expriment de manière critique en ce qui concerne l'attrait de la profession d'enseignant-e du Degré Secondaire II. Cette profession ne constitue plus que rarement une alternative attrayante à une carrière dans l'économie privée. Les enseignant-e-s questionné-e-s ne conseillent pas forcément cette profession aux jeunes. De manière générale, les enseignant-e-s sont convaincu-e-s de pouvoir, grâce à leurs capacités, trouver une place attrayante dans le secteur privé. Cependant, comme nous l'avons déjà mentionné, la tendance à l'éloignement est peu répandue et l'identification de l'enseignant-e à sa profession est importante.

Résumé

En Suisse, les enseignant-e-s du Degré Secondaire II se montrent relativement satisfait-e-s de leur situation professionnelle et présentent un haut degré de « commitment » avec leur profession. Ils-elles apprécient en particulier le travail en lui-même et les possibilités de concevoir librement son enseignement. Cependant, des améliorations semblent nécessaires en ce qui concerne les décharges/indemnités pour les tâches spéciales effectuées dans le cadre du « Job Enrichment », resp. quant à l'accroissement de l'attrait de telles tâches. Tout aussi centrales sont les mesures permettant la mise en ordre et la réflexion sur l'enseignement, ainsi que le temps nécessaire à l'encouragement individuel de certain-e-s élèves. Les enseignant-e-s ne sont souvent pas à même d'effectuer ces tâches comme ils-elles le souhaiteraient. D'autres améliorations sont possibles du côté des directions, notamment en ce qui concerne les visites de cours et les entretiens personnels avec les enseignant-e-s.

(traduction de Christine Jacob)

Attrattiva della professione di insegnante nelle scuole secondarie di secondo grado – Inchiesta 2010

Rapporto dell'analisi di *empiricon*

empiricon è una società di consulenza indipendente con sede a Berna che svolge analisi del personale e ricerche di mercato ed è specializzata in indagini quantitative e qualitative. Tra i clienti fissi annovera quasi 200 aziende e istituzioni di ogni dimensione attive in differenti settori economici in Svizzera e all'estero.

Tra i committenti rientrano amministrazioni pubbliche, scuole, istituti ed enti formativi ai quali *empiricon* fornisce consulenza nell'attuazione di indagini sulla soddisfazione professionale e sondaggi tra docenti, studenti e diplomati.

Introduzione

La professione di insegnante nelle scuole secondarie di secondo grado deve diventare più attraente. Un passo in questa direzione è stato fatto nella primavera del 2010 dalla Società Svizzera degli Insegnanti delle Scuole Secondarie (SSISS) che ha commissionato un'inchiesta su scala federale coinvolgente i docenti delle scuole secondarie di secondo grado. Tale studio ha fornito dei dati sugli stimoli immateriali della professione di insegnante come anche sulla soddisfazione ed il *commitment* dei docenti. Il *commitment* è un indicatore del senso di appartenenza al sistema scuola da parte delle persone intervistate. Detta indagine è stata eseguita dall'Istituto di richiesta *empiricon*, conservando rigorosamente l'anonimato delle persone intervistate. Gli autori presentano qui di seguito alcuni risultati dello studio.

Panoramica dei punti principali

In tutto sono stati analizzati dettagliatamente 3402 questionari di docenti di 25 cantoni e del Liechtenstein – a rispondere è stato quasi il 30% delle persone contattate. I dati permettono di tracciare un quadro preciso dell'attuale situazione lavorativa degli insegnanti del secondario in Svizzera e nel Liechtenstein.

L'89% delle persone intervistate è sostanzialmente soddisfatto della propria situazione lavorativa (immagine 1). Un ottimo risultato emerge a livello del *commitment*, in cui si considerano disponibilità alla prestazione, identificazione e tendenza a cambiare mestiere (cioè alla fluttuazione). La disponibilità alla prestazione è molto spiccata ed anche la tendenza a cambiare mestiere raggiunge un buon livello – ossia è relativamente bassa. Il dato concernente l'identificazione con la professione di insegnante risulta essere un po' me-

no marcato, ma è pur sempre molto positivo. I docenti mostrano complessivamente un alto *commitment* nei riguardi del sistema scuola.

Il contenuto del lavoro come fattore motivante centrale

Il contenuto del lavoro e l'organizzazione delle lezioni vengono valutati molto positivamente dalle persone intervistate. Il lavoro con i giovani piace, è ritenuto rilevante e viene percepito come un'attività creativa e stimolante. Il lavoro in classe è un fattore motivante centrale e ha una grande importanza per il mantenimento della soddisfazione lavorativa e del *commitment* dei docenti (immagine 2).

Per una maggiore leggibilità, i risultati sono rappresentati da numeri inseriti in quadretti colorati (scala: da 0 a 100 punti). I valori superiori a 85 punti sono evidenziati in verde e rappresentano risultati molto positivi. I valori tra 50 e 65 punti sono evidenziati in arancione e rappresentano risultati poco positivi. I valori inferiori a 50 punti sono evidenziati in rosso e indicano risultati critici. I valori tra 65 e 84 punti sono mediamente positivi – e non sono evidenziati con alcun colore.

Cultura, ambiente di lavoro e organizzazione scolastica

L'ambiente di lavoro a scuola viene valutato positivamente. In modo particolare sono apprezzati la collegialità nonché il clima lavorativo, sia di genere a scuola sia nelle rispettive

• per gli immagini si consultino pagine 25–30.

facoltà. Ciò è tanto più importante in quanto la cultura e l'ambiente di lavoro determinano in modo decisivo la soddisfazione sul posto di lavoro. Anche il rapporto tra docenti e giovani è vissuto positivamente.

La stessa organizzazione scolastica è un elemento importante per il benessere di un docente. Tuttavia le procedure amministrative e le strutture di una scuola vengono considerate piuttosto criticamente: a tale proposito vi è un certo margine di miglioramento.

Prospettive di sviluppo e mole di lavoro

Le possibilità di stimare e pianificare il proprio fabbisogno di aggiornamento nelle materie che si insegnano viene valutato molto positivamente dai docenti, anche se le scelte personali non coincidono sempre con gli obiettivi prefissi dello sviluppo scolastico. Altrettanto positivamente viene considerato il congedo per formazione continua che assume inoltre un'importante funzione motivante, in quanto promuove – a detta degli interpellati – l'interesse per le materie che si insegnano e, in più, rafforza a lungo termine la voglia di insegnare.

Molto apprezzati sono i corsi di formazione continua orientati sui contenuti (attinenti alle materie). Corsi di formazione interdisciplinari, di didattica generale e di metodica, di didattica di singole materie come anche quelli relativi allo sviluppo scolastico e al consolidamento della qualità sono considerati nettamente meno rilevanti (immagine 3).

Le persone intervistate considerano piuttosto criticamente le prospettive di sviluppo interno – nel senso di *Job-Enrichment*. Ciò riguarda i compiti di conduzione (ad es. responsabile di una facoltà, coordinazione dei lavori di maturità), funzioni attinenti allo sviluppo scolastico e della qualità, incarichi relativi a corsi di formazione interna, organizzazione di manifestazioni scolastiche, scelta di docenti (ad es. far parte di una commissione, dirigere una conferenza), compiti speciali (responsabile dell'ICT), coordinatore di classe e collaborazione in progetti concernenti l'insegnamento.

La formazione continua e le prospettive di sviluppo non possono però essere prese in considerazione senza tener conto dello sgra-

vio del lavoro effettivo. Proprio in questo ambito emerge un quadro alquanto critico. Va tuttavia precisato che la remunerazione offerta dalla scuola non basta a spiegare il poco interesse mostrato dai docenti per i compiti supplementari. Più della metà delle persone intervistate (55%) ammette anzi che gli sgravi sono adeguati (immagine 4).

Prendiamo in considerazione più da vicino la mole di lavoro, in particolare l'incremento del dispendio di tempo per compiti che non rientrano nel lavoro centrale di un docente: emerge essere rimasto costante oppure aumentato. Un incremento riguarda soprattutto i compiti collegiali (conferenze degli insegnanti, conferenze di facoltà, riunioni, lavoro in una commissione) e amministrativi (organizzazione di lavori specializzati o di maturità, cura di collezioni o di laboratori, ecc.). L'immagine 5 presenta una panoramica dell'incremento del dispendio di tempo negli ultimi 6 mesi dal punto di vista dei docenti.

Il carico di lavoro influenza anche le possibilità di eseguire altri compiti di notevole importanza, tra cui la valutazione delle lezioni tenute e il sostegno individuale di singoli allievi. Questo aspetto è valutato piuttosto negativamente (immagine 6).

Sostanzialmente buoni voti per la direzione scolastica

Il riconoscimento e la stima da parte della direzione costituiscono un pilastro portante per il non venir meno della soddisfazione sul posto di lavoro. Le persone intervistate affermano che la direzione si adopera per loro e tutela il loro lavoro. In caso di tensioni o conflitti a scuola, il sostegno da parte della direzione viene considerato leale. Leggermente meno buono risulta essere l'apprezzamento da parte della direzione delle buone prestazioni degli insegnanti: i margini di miglioramento sono più che evidenti.

Le visite di lezioni da parte della direzione hanno luogo prevalentemente ogni due anni. Ben un terzo dei docenti intervistati non ha mai potuto trarre profitto dal fatto che la direzione vi avesse assistito. Dette visite sono considerate utili se consentono la formulazione di un feedback costruttivo sull'attività lavorativa. Inoltre, incentivano la

considerazione del lavoro svolto e rafforzano il rapporto tra docenti e direzione. Il 60% degli intervistati afferma che il colloquio con i docenti avviene regolarmente (almeno ogni 2 anni) e nella maggior parte dei casi è visto come stimolante e motivante. Il 40% degli intervistati non ha usufruito di tale colloquio.

Attrattiva piuttosto bassa della professione di insegnante

Nonostante l'alto carico di lavoro esperito dagli intervistati, i docenti intervistati rivelano di poter dedicare il tempo libero sostanzialmente alle esigenze personali. Si tratta di un risultato molto positivo – la valutazione del tempo libero è connessa positivamente con il livello di soddisfazione lavorativa. Va notato che qui non emergono differenze tra i docenti che lavorano a tempo pieno e quelli che lavorano a tempo parziale. Il quesito volto a indagare se vi è la possibilità, al di fuori dell'ambito lavorativo, di assumere responsabilità per esempio in seno alla famiglia o in ambito sociale mostra un quadro di risposte più variegato: gli insegnanti a tempo parziale si adoperano in tal senso più frequentemente di quelli a tempo pieno.

Per quanto concerne l'attrattiva della professione di insegnante delle scuole secondarie di secondo grado, i docenti intervistati sono

critici. Tale professione è considerata solo in parte più attraente di una carriera nel settore privato e non viene necessariamente consigliata ai giovani. I docenti sono sostanzialmente convinti che, con le loro capacità, potrebbero riuscire a trovare un lavoro interessante nel settore privato. Come già si è detto, tuttavia, la tendenza a cambiare mestiere è piuttosto bassa e l'identificazione con la professione di insegnante alta.

Bilancio

I docenti svizzeri delle scuole secondarie di secondo grado mostrano una soddisfazione lavorativa generale relativamente alta e un alto *commitment* nei riguardi della professione di insegnante. Particolarmente positivi sono visti il contenuto del lavoro e la possibilità di pianificare in autonomia le lezioni. Considerevoli margini di miglioramento emergono nello sgravio o nella remunerazione per incarichi supplementari, ovvero nel rendere più attraenti tali incarichi. Importante è altresì l'introduzione di misure atte a migliorare la valutazione ponderata delle lezioni tenute e il sostegno individuale di singoli allievi. Infine, sussistono pure margini di miglioramento in merito al colloquio di lavoro fra direzione e docenti.

(traduzione di Donato Sperduto)