

sondage 2019-2020

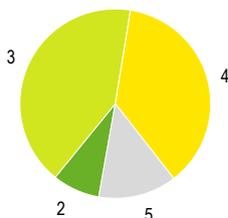
Gesamtbericht

Allgemeine Angaben zu dieser Befragung

Abschlussdatum der Befragung:	25.05.2019
Verwendeter Fragebogen:	sondage 2019-2020
Per E-Mail eingeladene Befragte:	327
Anzahl verschickter/verteilter Papierfragebogen:	0
Total eingeladene Befragte:	327
Vollständig beantwortete Fragebogen:	199
Rücklaufquote:	60,9%
Teilweise beantwortete Fragebogen:	12
Rücklaufquote inkl. teilweise beantwortete Fragebogen:	64,5%

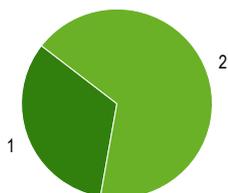
Ergebnisse der Fragen mit Einfachauswahl

1 - Votre âge :



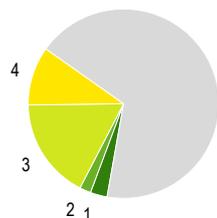
1	Moins de 30 ans	0%	0
2	Moins de 40 ans	8%	17
3	Moins de 50 ans	42%	88
4	Moins de 60 ans	37%	78
5	Plus de 59 ans	13%	28
Nennungen (N)			211

2 - Sexe :



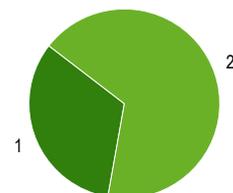
1	Féminin	33%	69
2	Masculin	67%	142
Nennungen (N)			211

3 - Quel est votre poste en tant que chef d'établissement en % ?



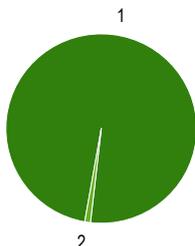
1	Moins de 30%	3%	6
2	Moins de 50%	2%	4
3	Moins de 80%	17%	36
4	plus que 79% moins de 100%	10%	21
5	100%	68%	142
Nennungen (N)			209

4 - Une partie de votre poste est-elle consacrée à l'enseignement ?



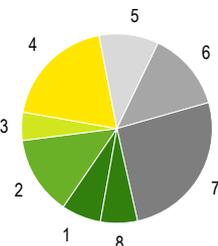
1	Oui	33%	68
2	Non	67%	140
Nennungen (N)			208

5 - Avant d'être chef d'établissement, avez-vous enseigné ?



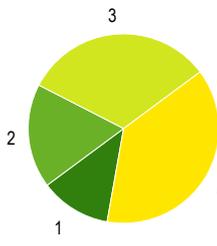
1	Oui	99%	206
2	Non	1%	2
Nennungen (N)			208

7 - Je travaille dans la région suivante :



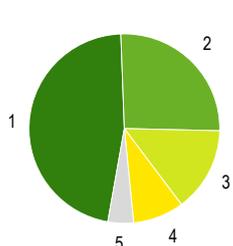
1	Berne (FRA)	7%	14
2	Genève	13%	28
3	Jura	5%	10
4	Fribourg (FRA)	19%	40
5	Neuchâtel	10%	21
6	Valais romand	13%	28
7	Vaud	26%	54
8	Ticino	6%	13
Nennungen (N)			208

8 - Depuis combien de temps êtes-vous chef d'établissement ?



1	Moins de 2 ans	12%	25
2	Entre 2 et 4 ans	18%	37
3	Entre 5 et 9 ans	32%	67
4	10 ans ou plus	38%	79
Nennungen (N)			208

9 - Combien de fois vous avez changé la position ?



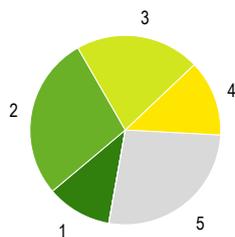
1	jamais	47%	97
2	une fois	26%	54
3	deux fois	14%	30
4	trois fois	9%	18
5	plus que trois fois	4%	9
Nennungen (N)			208

11 - De combien d'enseignants avez-vous la responsabilité ?

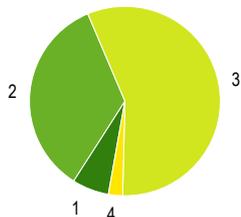
12 - Les départs à la retraite prévus ces 5 prochaines années vont-ils poser des problèmes dans votre établissement ?

13 - Les engagements réalisés l'été dernier ont-ils correspondu au niveau scolaire recherché ? (personnes formées pour le degré souhaité)

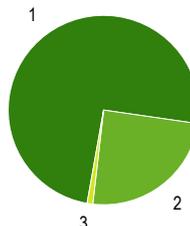
14 - Les engagements réalisés l'été dernier ont-ils répondu aux exigences qualitatives de l'école ? (personnes formées pour les branches souhaitées)



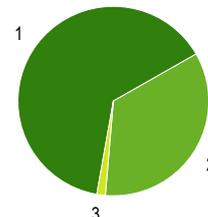
1	Moins de 25	11%	23
2	25 und 50	28%	58
3	51-75	21%	44
4	76 und 100	13%	27
5	plus de100	27%	56
6	Aucun	0%	0
Nennungen (N)			208



1	Oui	6%	13
2	Partiellement	35%	72
3	Non	57%	118
4	Aucun	2%	5
Nennungen (N)			208



1	Oui	75%	155
2	Partiellement	25%	51
3	Non	1%	2
Nennungen (N)			208



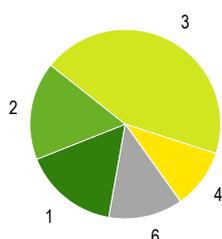
1	Oui	64%	133
2	Partiellement	35%	72
3	Non	1%	3
Nennungen (N)			208

15 - Comment évalueriez-vous la situation de l'embauche dans votre établissement pour le cycle 1 [1H-4H] au niveau des généralisées?

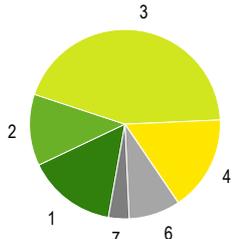
16 - Comment évalueriez-vous la situation de l'embauche dans votre établissement pour le cycle 2 [5H-8H] au niveau des généralistes?

17 - Comment évalueriez-vous la situation de l'embauche dans votre établissement pour le cycle 2 au niveau des spécialistes Allemand?

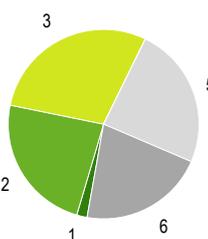
18 - Comment évalueriez-vous la situation de l'embauche dans votre établissement pour le cycle 2 au niveau des spécialistes Anglais?



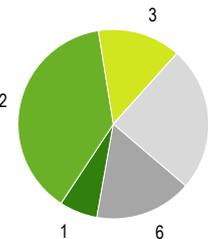
1	pas d'information, pas d'engagement, pas mon cycle	13%	27
2	Nombreuses candidatures adéquates	14%	28
3	Candidatures suffisantes adéquates	36%	74
4	Difficultés à pourvoir le-s poste-s	8%	17
5	Impossible de pourvoir le-s postes-s	0%	0
6	Pas d'engagement	10%	21
Nennungen (N)			207



1	pas d'information, pas d'engagement, pas mon cycle	13%	26
2	Nombreuses candidatures adéquates	10%	21
3	Candidatures suffisantes adéquates	37%	76
4	Difficultés à pourvoir le-s poste-s	14%	28
5	Impossible de pourvoir le-s postes-s	0%	0
6	Pas d'engagement	7%	15
7	Aucun	3%	6
Nennungen (N)			207



1	Nombreuses candidatures adéquates	1%	3
2	Candidatures suffisantes adéquates	19%	40
3	Difficultés à pourvoir le-s poste-s	24%	49
4	Impossible de pourvoir le-s postes-s	0%	0
5	Pas d'engagement	20%	41
6	Aucun	17%	36
Nennungen (N)			207



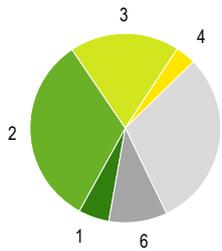
1	Nombreuses candidatures adéquates	5%	11
2	Candidatures suffisantes adéquates	31%	65
3	Difficultés à pourvoir le-s poste-s	12%	24
4	Impossible de pourvoir le-s postes-s	0%	0
5	Pas d'engagement	20%	42
6	Aucun	14%	28
Nennungen (N)			207

19 - Comment évalueriez-vous la situation de l'embauche dans votre établissement pour le cycle 2 au niveau des spécialistes Activité creatrices et manuelles?

20 - Cycle 2: Comment évalueriez-vous la situation de l'embauche dans votre établissement des enseignants chargés de l'enseignement inclusif ou spécialisé ?

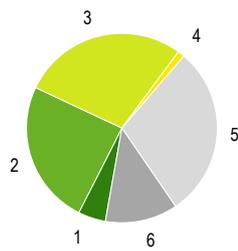
21 - Comment évalueriez-vous la situation de l'embauche dans votre établissement pour le cycle 3, responsables (titulaires) de classes ?

22 - Comment évalueriez-vous la situation de l'embauche dans votre établissement pour le cycle 3 au niveau des spécialistes Allemand?



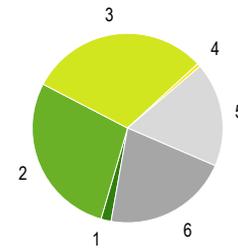
1	Nombreuses candidatures adéquates	4%	9
2	Candidatures suffisantes adéquates	27%	56
3	Difficultés à pourvoir le-s poste-s	15%	32
4	Impossible de pourvoir le-s postes-s	3%	6
5	Pas d'engagement	25%	52
6	Aucun	8%	17
Nennungen (N)			207

23 - Comment évalueriez-vous la situation de l'embauche dans votre établissement pour le cycle 3 au niveau des spécialistes Anglais?



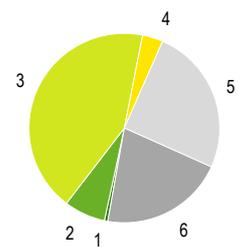
1	Nombreuses candidatures adéquates	4%	8
2	Candidatures suffisantes adéquates	20%	42
3	Difficultés à pourvoir le-s poste-s	23%	48
4	Impossible de pourvoir le-s postes-s	1%	2
5	Pas d'engagement	24%	50
6	Aucun	10%	21
Nennungen (N)			206

24 - Comment évalueriez-vous la situation de l'embauche dans votre établissement pour le cycle 3 au niveau des spécialistes Education physique



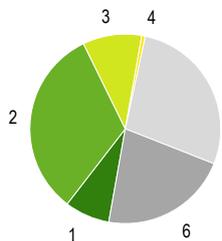
1	Nombreuses candidatures adéquates	1%	3
2	Candidatures suffisantes adéquates	24%	49
3	Difficultés à pourvoir le-s poste-s	26%	53
4	Impossible de pourvoir le-s postes-s	0%	1
5	Pas d'engagement	15%	31
6	Aucun	18%	37
Nennungen (N)			205

25 - Comment évalueriez-vous la situation de l'embauche dans votre établissement pour le cycle 3 au niveau des spécialistes Musique?



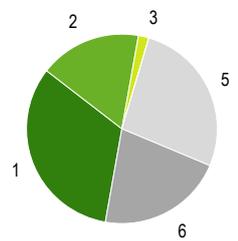
1	Nombreuses candidatures adéquates	0%	1
2	Candidatures suffisantes adéquates	6%	12
3	Difficultés à pourvoir le-s poste-s	36%	73
4	Impossible de pourvoir le-s postes-s	3%	6
5	Pas d'engagement	21%	43
6	Aucun	18%	36
Nennungen (N)			205

26 - Comment évalueriez-vous la situation de l'embauche dans votre établissement pour le cycle 3 au niveau des spécialistes Activités creatrices et Manuelles?



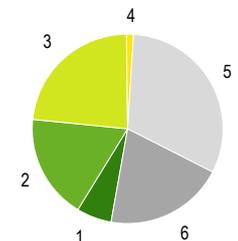
1	Nombreuses candidatures adéquates	6%	13
2	Candidatures suffisantes adéquates	27%	55
3	Difficultés à pourvoir le-s poste-s	8%	17
4	Impossible de pourvoir le-s postes-s	0%	1
5	Pas d'engagement	23%	47
6	Aucun	18%	37
Nennungen (N)			205

27 - Comment évalueriez-vous la situation de l'embauche dans votre établissement pour le cycle 3 au niveau des spécialistes Education nutritionnelle?



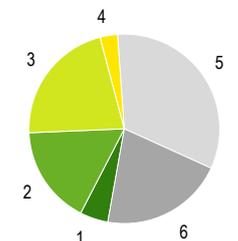
1	Nombreuses candidatures adéquates	27%	55
2	Candidatures suffisantes adéquates	14%	29
3	Difficultés à pourvoir le-s poste-s	1%	3
4	Impossible de pourvoir le-s postes-s	0%	0
5	Pas d'engagement	22%	45
6	Aucun	18%	36
Nennungen (N)			205

28 - Cycle 3: Comment évalueriez-vous la situation de l'embauche dans votre établissement des enseignants chargés de l'enseignement inclusif ou spécialisé ?



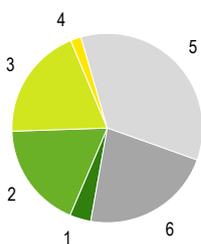
1	Nombreuses candidatures adéquates	5%	10
2	Candidatures suffisantes adéquates	15%	30
3	Difficultés à pourvoir le-s poste-s	19%	39
4	Impossible de pourvoir le-s postes-s	1%	2
5	Pas d'engagement	26%	53
6	Aucun	17%	34
Nennungen (N)			205

29 - Des places au sein de la direction ont-elles été pourvues dans votre établissement ?

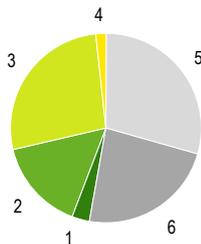


1	Nombreuses candidatures adéquates	4%	8
2	Candidatures suffisantes adéquates	14%	28
3	Difficultés à pourvoir le-s poste-s	18%	36
4	Impossible de pourvoir le-s postes-s	2%	5
5	Pas d'engagement	27%	55
6	Aucun	17%	35
Nennungen (N)			205

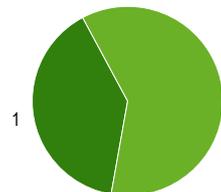
30 - Comment évalueriez-vous la situation de l'embauche des membres de la direction ?



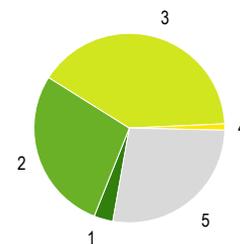
1	Nombreuses candidatures adéquates	3%	6
2	Candidatures suffisantes adéquates	15%	30
3	Difficultés à pourvoir le-s poste-s	16%	32
4	Impossible de pourvoir le-s postes-s	1%	3
5	Pas d'engagement	28%	58
6	Aucun	18%	37
Nennungen (N)			205



1	Nombreuses candidatures adéquates	2%	5
2	Candidatures suffisantes adéquates	13%	26
3	Difficultés à pourvoir le-s poste-s	22%	45
4	Impossible de pourvoir le-s postes-s	1%	3
5	Pas d'engagement	24%	49
6	Aucun	19%	39
Nennungen (N)			204



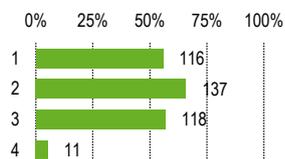
1	Oui	39%	80
2	Non	60%	123
Nennungen (N)			204



1	Nombreuses candidatures adéquates	3%	6
2	Candidatures suffisantes adéquates	25%	52
3	Difficultés à pourvoir le-s poste-s	37%	75
4	Impossible de pourvoir le-s postes-s	1%	2
5	Aucun	25%	51
Nennungen (N)			204

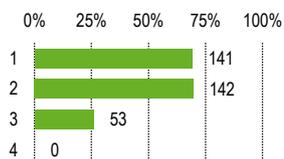
Ergebnisse der Fragen mit Mehrfachauswahl

10 - Cochez le ou les cycles



1	Cycle 1 (1H-4H)	56%
2	Cycle 2 (5H-8H)	66%
3	Cycle 3 (Scuola media) (9H-11H)	57%
4	Institutions/école spécialisée	5%
Nennungen (N)		208

31 - Le travail administratif



1	Les tâches administratives constituent une partie importante de mon travail.	69%
2	Les tâches administratives ont augmenté ces dernières années.	70%
3	Pour le soutien des tâches administratives, j'ai un secrétariat suffisamment doté.	26%
4	Aucun	0%
Nennungen (N)		204

Antworten auf offene Fragen

6 - Sinon quelle profession exercez-vous ? –

Diese Frage haben 21 von 211 Befragten beantwortet.

Antwort 1

-

Antwort 2

-

Antwort 3

Antwort 4

Animateur communautaire, responsable RH.

Antwort 5

aucune autre J'ai enseigné durant 41 ans

Antwort 6

banquier, responsable admin, finance, RH dans un important service de administration cantonale

Antwort 7

Cadre administratif à la Direction générale de l'enseignement obligatoire

Antwort 8

candidat instructeur à l'armée aide-caviste aide-maçon aide-géomètre

Antwort 9

Chargé de mission pour les échanges linguistiques au canton du Jura

Antwort 10

Conseiller social jusqu'en 2002 puis Formateur/consultant en Promotion et Education à la santé jusqu'en 2008.

Antwort 11

Dans le canton du Tessin, on peut être chef d'établissement uniquement à 100% et il est obligatoire également d'enseigner 4 heures/semaine.

Antwort 12

Directeur adjoint cycle 3 Enseignant

Antwort 13

Directrice adjointe pour le cycle 2

Antwort 14

enseignant mais aussi chef de discipline J+S à l'OFSPPO à Macolin

Antwort 15

Ingénieur EPF puis Enseignant en école supérieure

Antwort 16

Instituteur

Antwort 17

J'ai enseigné pendant 10 ans. Avant, j'étais technicien en publicité suite à un apprentissage de commerce.

Antwort 18

J'ai exercé plusieurs fonctions dans le privé avant de rejoindre l'enseignement, d'abord dans la formation professionnelle puis comme directeur dans l'enseignement obligatoire.

Antwort 19

J'avais aussi des heures de décharge pour exercer le mandat de doyenne et - à un moment donné - de responsable de la formation auprès de la direction.

Antwort 20

musicien professionnel et directeur d'une école de musique.

Antwort 21

Professeur et consultante

32 - Eléments pas nommés dans la question précédente qui nous préoccupent au quotidien ? (réponse ouverte) –

Diese Frage haben 81 von 211 Befragten beantwortet.

Antwort 1

"urgences" à traiter quotidiennement et qui empêchent le suivi des tâches en cours cas d'élèves et classes qui dysfonctionnent

Antwort 2

"volatilité" toujours plus grande du personnel enseignant Exigences du personnel à engager toujours plus grande

Antwort 3

1 unique directeur est-il suffisant pour gérer 150 enseignants, un secrétariat, un dépositaire et des bibliothécaires ?

Antwort 4

Adaptation du taux du secrétariat au lieu d'augmenter le nombre de postes. Plus d'élèves et de tâches mais pas d'augmentation d'ETP secrétariat.

Antwort 5

Au vu de l'augmentation des tâches et responsabilités du conseil de direction ainsi que du nombre d'élèves et de situations complexes parmi les élèves et leurs familles, la dotation en taux de secrétariat et en taux de décharge des membres du conseil de direction son nettement insuffisants.

Antwort 6

Aucune préoccupation

Antwort 7

Augmentation des responsabilités. Dans l'attente du cahier des charges d'enseignant puis de direction.

Antwort 8

Augmentation drastique du nombre de réseaux Augmentation du nombre d'élèves en suivi thérapeutique

Antwort 9

bas niveau salarial du personnel administratif; difficile de trouver des personnes répondant à un cahier des charges exigeant auxquelles on ne propose pas le rémunération correspondante.

Antwort 10

Changements incessants, surcharge de travail: on nous donne toujours plus de responsabilités, mais pas de décharge pour s'en occuper.

Antwort 11

Chaque année, les tâches attribuées au directeur augmentent sans que les unités allouées suivent. Par exemple la cantonalisation des MAO-MAR cette année. Les directeurs deviennent supérieur hiérarchique des enseignants spécialisés. un exemple parmi d'autres... La plupart des directeurs ne perçoivent toujours pas le 100% des unités dues.

Antwort 12

Croissance des interventions requise au niveau de l'encadrement et de l'aide aux élèves dans le domaine psycho-social.

Antwort 13

Dans le canton de Vaud les procédures de contrôles - finances - absences - contrats de travail - avenants - ECR, etc. constituent une masse énorme de travail dont l'utilité réelle reste à démontrer.

Antwort 14

Dans le canton de Vaud, le rôle de doyen-ne n'est pas hiérarchique. La gestion des RH repose sur la directrice / le directeur. C'est une lourde charge qui ne peut fort malheureusement pas être assumée à satisfaction, en raison du manque de moyens et du déficit de formation dans ce domaine pointu. Par ailleurs, il serait souhaitable que l'Etat (autorité d'engagement) clarifie la question du temps librement géré des enseignant-e-s, et plus particulièrement celle du mercredi après-midi qui est encore trop souvent considéré comme une demi-journée de congé. Enfin, la pénibilité du travail augmente au sein des équipes de direction, ce qui a des conséquences directes sur le recrutement, de plus en plus difficile en raison du manque d'attractivité des postes au sein de la direction.

Antwort 15

De plus en plus de normes et processus sont demandés, y compris de la part des membres de notre corporation, d'un côté cela rassure mais de l'autre l'autonomie des direction diminue et le travail administratif augmente

Antwort 16

De plus en plus de situations psychiatriques ou médicales à gérer, problèmes d'incivilités de la part des élèves comme des parents (pressions, intimidation, menacent de plus en plus nombreuses). Nécessité d'un soutien et d'un message fort de notre hiérarchie face à ces problèmes !

Antwort 17

De plus en plus de tâches d'exécution qui ne peuvent pas être déléguées, surcharge importante!

Antwort 18

Diminution de l'autonomie des établissements.

Antwort 19

Diminution du temps de travail des assistants techniques alors que le numérique prend de plus en plus d'importance

Antwort 20

Dotation secrétariat à adapter

Antwort 21

Elèves à problématiques complexes, nécessitant des aménagements et adaptations demandent un "staff" toujours plus important. Trop de réseaux, difficulté de réunir les intervenants extérieurs, défis de communication, nécessité d'être professionnel de la négociation. Difficulté majeure pour les enseignants réguliers de devoir faire autant de travail pour l'inclusion. Grand enjeu : corps enseignant malade. De plus en plus de burn out. Travail administratif accru pour toutes ces raisons et surcharge par manque de remplaçants et de personnes compétentes en dehors du corps enseignant régulier. Trop de pression, d'attentes des familles.

Antwort 22

En ce qui me concerne, le côté administratif est trop grand et empiète sur le suivi pédagogique des enseignants

Antwort 23

Epuisement professionnel de plusieurs enseignants suite aux récents changements, à l'introduction de la LPS et du concept 360 et au comportement très inadéquat de certains élèves.

Antwort 24

excessive bureaucratisation

Antwort 25

Explosion des réseaux et des suivis des élèves à besoins particuliers par la direction

Antwort 26

Gestion des cas disciplinaires en augmentation

Antwort 27

Gestion des élèves, besoin d'aides dans les classes. Le travail administratif noie la gestion des cas d'élèves et du soutien à l'enseignant. La direction adjointe court dans tous les sens et s'épuise à petit feu à vouloir aider tant les élèves, les enseignants et les parents. Le terrain constitue une part importante du travail de la direction. Le travail administratif ne doit pas prépondérer sur les rapports humains. Or, les règlements, les directives et autres arrêtés foisonnent à la satisfaction des technocrates.

Antwort 28

Gestion des situations difficiles (enseignants en difficulté, élèves 1-4P difficiles) Locaux insuffisants avec une planification du développement mal évaluée par les communes

Antwort 29

Il y a de plus en plus de tâches à faire sans aménagement de temps supplémentaire.

Antwort 30

Il y a une constante augmentation des tâches administratives et autres sans aucune augmentation de personnel. Au Tessin, presque tous les établissements ont une secrétaire à 50%. Moi, par exemple, j'ai 350 élèves, 45 enseignants, 10 familles de ménages... Ceci est nettement insuffisant, pour les tâches qui augmentent mais aussi, tout simplement, parce que je dois répondre au téléphone, même si je suis en réunion etc.

Antwort 31

J'observe une grosse surcharge de travail du conseil de direction (suivis des situations d'élèves) et une baisse des ETP allouées au secrétariat qui se répercute sur la qualité du service.

Antwort 32

La charge de travail est considérable.

Antwort 33

La charge importante de travail, autant au niveau administratif que pédagogique, crée de nombreuses heures supplémentaires.

Antwort 34

La difficulté d'avoir plus de 100 personnes à gérer seul. Il manque une responsabilité hiérarchique intermédiaire incarnée par les doyens.

Antwort 35

La difficulté de trouver des enseignants dépend davantage du taux que du degré. Les postes à 50% ou moins intéressent peu les candidats, au contraire des postes à 80% ou 100%

Antwort 36

La dotation insuffisante des directions d'école, salaire et responsabilité ? une direction EP est payée comme un prof du CO ...

Antwort 37

la gestion des élèves difficiles, l'augmentation des charges pour l'école (manuels scolaires et gratuité de l'école)

Antwort 38

La gestion des élèves perturbateurs La mise en place d'une réelle philosophie de différenciation Le remplacement de professeurs au pied levé reste un souci permanent malgré la mise en place d'une structure de dépannage interne

Antwort 39

La gestion des élèves perturbateurs.

Antwort 40

La marge de manoeuvre et l'autonomie qui recule en fonction des normes cantonales trop élevées dans leur précisions (cadre général de l'évaluation, décisions propres au Conseil de direction,...)

Antwort 41

La multiplicité des situations d'élèves ayant un comportement inadéquat est en augmentation constante et les membres du conseil de direction sont fortement sollicités pour les résoudre au détriment du reste. Je cite aussi un texte toujours actuel et représentatif de Mme Chassot tiré du journal le matin dimanche de février 2012 : "Non à une école self-service." Autre phénomène inquiétant. L'école était jusqu'à ces dernières décennies une institution. Elle est devenue un service. Elle est trop souvent considérée comme un marché où chacun vient puiser le meilleur

pour son enfant. Il s'agit de trouver le rapport qualité-prix le plus adéquat, les yeux rivés sur l'efficacité immédiate des savoirs acquis. Voulons-nous vraiment entrer dans l'ère du productivisme scolaire, où les échanges sont construits sur des calculs d'intérêts à court terme? On refuse une mauvaise note? On estime une sanction injustifiée? On conteste une punition? Auparavant, ces problèmes étaient réglés dans les classes ou, parfois, dans le bureau de la direction. Aujourd'hui pleuvent les recours et les plaintes pénales. Au moindre litige, on fait appel à un avocat. Cette «juridisation» du monde scolaire est le reflet de ce self-service que tend à devenir pour certains l'école, la conséquence du doute qui entoure l'autorité et les méthodes du corps enseignant. Un doute qui est vécu de manière douloureuse.

Antwort 42

la numérisation des tâches administratives entraîne une diminution des possibilités de délégation aux personnels administratifs et aux adjoints : nous devenons des managers cliqueurs ... en milieu pédagogique !

Antwort 43

La recherche de remplaçants qualifiés est chronophage et peu efficace. Nous devons donc engager des personnes non ou non entièrement qualifiées, surtout en cas d'urgence. La HEP devrait en tenir compte dans l'organisation des cours obligatoires car chercher une dizaine de personnes pour un même matinée est mission impossible.

Antwort 44

La sous-dotation en ce qui concerne le personnel administratif

Antwort 45

La stagnation des postes de secrétariat alors que, globalement, le nombre d'élèves augmente.

Antwort 46

Le taux de direction est très faible par rapport à la charge de travail. Plus de 10 heures de travail supplémentaire par semaine. Cette situation est inacceptable! Le poste du directeur est très exposé et malheureusement nous ne pourrions pas toujours compter sur le soutien de nos inspecteurs. Il est dommage de constater que les politiciens au sein de la commune règlent leur compte en prenant l'école en otage.

Antwort 47

L'agressivité de certains parents face aux affaires scolaires commence à peser. Lettre directe auprès de la cheffe du Département pour des questions d'organisation internes alors que les explications ont été données, lettres d'avocat, ...

Antwort 48

Le nombre important de nouveautés: projets pilotes, élaboration du concept 360° d'établissement, mise en œuvre du RLPS, application stricte de l'arrêté du TF sur la participation financière des parents, etc...

Antwort 49

Le nombre de situations "difficiles" (cas d'élèves) qu'il faut gérer au quotidien.

Antwort 50

Le temps passé dans les réseaux pour régler des cas d'élèves est de plus en plus grand.

Antwort 51

Le travail administratif est plus conséquent que ce qui est reconnu par le Canton. Il est difficile de tout faire. Le temps de préparation de mes leçons en ce qui concerne la partie enseignement est impacté...

Antwort 52

Le travail conséquent pour le traitement et le suivi des élèves BEP

Antwort 53

Les "membres" de la direction, équivalent à un 30% d'ETP au total, n'ont pas le droit (cahier des charges) de gérer le suivi des élèves (entretiens de parents, réseaux etc...) et les problèmes RH... La charge revient donc uniquement au directeur.

Antwort 54

Les difficultés liées au comportement des élèves et la présence toujours croissante d'élèves en situation complexe du point de vue de l'apprentissage. L'arrivée des élèves avec troubles autistiques m'inquiète grandement car nous ne sommes pas suffisamment formés pour les accueillir ou alors nous ne pouvons diminuer les effectifs comme prévu dans la LEO en raison du manque d'infrastructures scolaires.

Antwort 55

Les situations "limites" vécues par certains élèves, qui mettent en difficulté le personnel enseignant ou un groupe-classe tout entier, qui met en échec les différentes tentatives mises en place. Ces situations nécessitent de nombreuses heures d'accompagnement, sous forme de soutien pédagogique permanent/non permanent.

Antwort 56

Lourdeur des processus et d'intégration sans le cadre de l'école inclusive. Volonté de centralisation de plus en plus forte

Antwort 57

Manque d'enseignants formés des problématiques socio éducatives pour les jeunes élèves comme des laide parentale. Ainsi que des lois plus coercitives pour les parents qui ne devraient pas toujours avoir la possibilité de bloquer des processus de recherche de solution des directions pour leur enfant.

Antwort 58

manque d'accompagnement des enseignants en poste pour des difficultés ou l'évolution des exigences professionnelles. Rôle de la direction?

Antwort 59

Manque de ressource et de soutien dans les situations très difficiles d'élève commettant des délits pénaux ou/et des élèves médicalement/psychologiquement instables

Antwort 60

manque de secrétariat (temps insuffisant)

Antwort 61

Mon temps de travail qui est bien trop élevé, si je veux que l'école soit engagée, et l'impossibilité de suivre la pédagogie des files, au vu de mon manque de temps et de celui du décanat.

Antwort 62

Nombre trop élevé d'actes sans valeur ajoutée (classements des pièces comptables, par exemple, procédures lourdes (les contrats de travail réédités année après année, avec annonce d'arrêt d'activité, par ex.), inventarisation du matériel pédagogique extrêmement lourde pour une valeur ajoutée plus que discutable, etc.

Antwort 63

Nous n'avons pas encore de secrétariat scolaire, mais nous allons soumettre une requête en ce sens.

Antwort 64

On devrait réserver plus de temps à la gestion de projets et à l'amélioration de la qualité de l'établissement au détriment des tâches administratives pures.

Antwort 65

On nous impose toujours plus de dossiers à traiter et de travail sans mise à niveau du temps imparti. Souci de surcharge et fatigue.

Antwort 66

Pas d'adaptation des ressources administratives secrétariat ou directeur à la croissance démographique et au nombre de projets cantonaux.

Antwort 67

Pénurie d'enseignants Sécurité Fragilité des enseignants

Antwort 68

PES, MMS...

Antwort 69

Pilotage du dispositif PES dont la responsabilité échoit aux directions d'établissement primaire. Mise en place de nouveaux dispositifs de monitoring. Croissement d'entretiens avec les familles en lien direct avec la gestion des conflits.

Antwort 70

Problématique de l'investissement des enseignants dans les activités parascolaires. Discipline à surveiller

Antwort 71

réalité du terrain: école isolée, village décentré = difficultés à engager

Antwort 72

Relation avec les parents et avec des attentes irréalistes

Antwort 73

Suivi des situations complexes d'élèves: comportement en premier et difficultés scolaires combinées à des problématiques plus spécifique en second. Relation avec les familles, gestion et accompagnement des réflexion des équipes pour prendre des décisions.

Antwort 74

Suivi des situations d'élèves (comportement, apprentissages etc)

Antwort 75

Suivi RH des enseignants en difficulté ou dysfonctionnels: lourd et chronophagr.

Antwort 76

Sur Fribourg, l'équipe de direction d'une école primaire se compose le plus souvent d'un RE à temps partiel, souvent avec très peu de secrétariat. Exemple pour mon cercle scolaire : 230 élèves = 60% de direction. Secrétariat : au bon vouloir de la commune, actuellement, à la tâche, pas de pourcentage.

Antwort 77

Toujours plus de procédure et de travail administratif. Trop de travail de RH pour un directeur qui a 140 collaborateurs.

Antwort 78

Travail de la FORDIF sur mon temps de travail

Antwort 79

très difficile de trouver des enseignants pour les branches allemand et anglais (peu de choix); pour EM, arts trop souvent des spécialistes qui n'ont pas d'autres branches d'enseignement; la recrudescence de la violence entre élèves et gentiment envers les enseignants est le "nouveau" challenge à relever

Antwort 80

Très importantes difficultés à recruter des enseignants de musique au cycle 2. Titres HEMUL non reconnus par HEPL

Antwort 81

Un manque de moyens pour mettre en place une école inclusive. Des situations toujours plus complexes d'élèves. Des enseignants pas suffisamment formés à la nouvelle réalité des classes. Pas de structure pour les élèves dont le comportement perturbe une classe entière.

33 - Quelles remarques souhaitez-vous encore nous transmettre ? –

Diese Frage haben 34 von 211 Befragten beantwortet.

Antwort 1

Antwort 2

Antwort 3

A la question 21 impossible d'enlever la puce comme il s'agit du cycle 3 je ne suis pas concernée.

Antwort 4

A mon humble avis, les enseignant-e-s fraîchement diplômés BP ont un bon niveau de formation. En revanche, je ne peux pas en dire autant des diplômés MS 1 et 2. Il conviendrait selon moi de repenser leur formation dans l'idée de renforcer leurs compétences métier dans les domaines de la gestion du groupe et de la relation à l'individu. Il est de plus en plus difficile de repourvoir les postes vacants au sein de l'équipe de direction. Comment rendre les fonctions de directeur-trice et doyen-ne plus attractives ? En accordant davantage de moyens ? Par une

formation de qualité ? Par une opération de restructuration de la gouvernance ? Il serait intéressant de procéder à un état des lieux de tous les systèmes en cours en Suisse et d'en mesurer l'efficacité dans les quatre grands domaines de gestion qui sont la pédagogie, les RH, l'administration et les finances.

Antwort 5
aucune

Antwort 6
Comme pour les directions d'école, il serait intéressant de définir les RÔLES ET MISSIONS des enseignants.

Antwort 7
Comment répondre à la question 12 ? Je vais renouveler un quart de mes enseignants (8) dans les 5 ans mais je ne sais pas encore s'il y aura suffisamment de candidats sur le marché du travail ? Je n'ai aucune certitude d'avoir des difficultés ou de ne pas en avoir.

Antwort 8
Corps enseignant fragilisé et difficultés pour l'équipe de direction de gérer les nombreuses absences. Gestion RH de plus en plus complexe !

Antwort 9
Dans le canton de Berne, la décharge des directions du cycle 3 est insuffisante par rapport à l'augmentation des tâches qui lui sont confiées. Manque de représentation féminine pour les postes de direction du cycle 3. Lors d'une réunion des directions du cycle 3 BEJUNE, une seule femme sur 22 directions présentes...

Antwort 10
Difficulté d'adapter l'école aux changements de la Société : manque de présence des parents et individualisme.

Antwort 11
En ce qui concerne Genève, les directions d'établissement primaire doivent faire face à une évolution des rôles et missions et cela amène des tensions qui mettent à mal le rôle de facilitateur que devrait être celui d'une direction.

Antwort 12
Il est aisé de trouver des candidats pour un poste à 100%. Par contre, il est très difficile de trouver des candidats pour des postes à 60% et moins.

Antwort 13
Il est essentiel et urgent de trouver des solutions scolaires pour répondre aux dysfonctionnements de notre population actuelle (enfants zappeurs incapables de se concentrer plus de 5 minutes sur la même tâche et les enfants tjrs plus nombreux ne supportant pas la frustration et mettant à mal les enseignants et tout le système scolaire plus assez solide. Ce sont aussi des solutions politiques qui doivent être prises.

Antwort 14
Il faut prendre soin des enseignants, écouter leurs craintes et donner du temps, des ressources et de la RECONNAISSANCE au personnel de l'école.

Antwort 15
Je constate une forte disparité au niveau du temps d'allégement et du salaire des directions entre les cantons. Et le Jura est plutôt mal loti !

Antwort 16
la direction est un poste très intéressant, riche, varié mais très chronophage et psychologiquement très prenant. Nous ne sommes pas assez aidés par les services spécialisés dont les démarches prennent souvent beaucoup trop de temps. Les élèves difficiles doivent être gérés par l'école et les parents. En pratique peu d'aide extérieure!

Antwort 17
La gestion des élèves "difficiles" nous prend de plus en plus de temps Un éducateur social lié à l'école et qui pourrait intervenir dans les familles nous serait fort utile.

Antwort 18
Le soutien de la direction générale n'est pas toujours au rendez vous des besoins.

Antwort 19

Le travail au niveau de la gestion des élèves sensibles et des maîtres en difficultés devient de plus en plus complexe et le personnel de Direction manque cruellement de temps...

Antwort 20

Les problèmes d'embauche d'enseignants dépendent des branches. Au Tessin, il est difficile trouver personnel qualifié (formé avec habilitation) en français, allemand, maths. La profession est peu attrayante. Au niveau de direction, nous sommes peu de femmes en particulier parce qu'il faut travailler à 100%. Il y a une accélération dans l'augmentation des tâches - pour les directions mais également pour les enseignants - sans aucune compensation. Et ceci, rend toujours plus difficile de trouver du personnel. Quand il y a un poste de direction libre, les candidats sont très peu (1 ou 2 ou 3) et il arrive aussi qu'il n'y ait aucun/e candidat/e et le concours doit être republié. Et ceci pour la charge de travail (sans salaire supplémentaire... si j'étais resté enseignante, après mes cinq ans de direction, je gagnerai 150 francs de moins par mois... avec la moitié de temps de travail réel et moins de responsabilités) et le climat au sein du Département.

Antwort 21

Manque flagrant d'épt de direction, de personnel d'accompagnement des classes avec des élèves particulièrement difficile et de ressources en lien avec un changement de société plus centrée sur l'individu.

Antwort 22

Merci

Antwort 23

Merci de vous occuper de ces questions.

Antwort 24

Merci pour votre travail au service de notre école!

Antwort 25

Merci.

Antwort 26

Notre travail n'est pas évalué à sa juste valeur au niveau de la décharge.

Antwort 27

Nous rencontrons de grandes difficultés pour l'engagement d'enseignants dans certaines disciplines (musique, allemand). Nous ne trouvons personne pour des remplacements en musique.

Antwort 28

RAS

Antwort 29

Souci de la revalorisation de la profession (pas forcément matérielle) et de la place toujours plus influente des parents ou des thérapeutes dans l'école (nous devons protéger la sphère scolaire et nous devons développer cette confiance naturelle en l'institution)

Antwort 30

un grand merci de nous proposer ce sondage et bravo à la CLACESO et à la VSLCH de leur engagement !

Antwort 31

Une analyse précise et chiffrée devrait être menée pour le renouvellement du personnel enseignant pour les 5-7 prochaines années. Avec mes remerciements.

Antwort 32

Une direction à juste pas un demi-poste et de l'enseignement en parallèle est un beau défi à relever, mais exigeant.

Antwort 33

Une piste peut-être à creuser concernant le recrutement des maîtres d'allemand: est-il possible de revoir les conditions d'accès à ces postes par rapport aux titres et formations des enseignants de Suisse-Allemande ?

Antwort 34

Vous n'avez pas posé la question du recrutement des enseignants spécialisés pour les classes du cycle 3 (classes terminales), pourtant c'est le

domaine où l'on ne trouve personne.

Erläuterungen und Auswertungshinweise

Gliederung des Berichts

Der Ergebnisbericht ist nach Fragetypen gegliedert.

Zuerst werden die Ergebnisse der Fragen mit Antwortskala angezeigt, gefolgt von den Fragen mit Einfachauswahl, Mehrfachauswahl und den Antworten auf offene Fragen (falls vorhanden).

Die Reihenfolge der Fragen im Ergebnisbericht kann deshalb von jener im Fragebogen abweichen.

Fragetypen

Fragen mit Antwortskala

Bei den Fragen mit Antwortskala geben die Befragten eine Einschätzung zu einer Reihe von Aussagen auf einer Skala von 1 bis 4 ab (z. B. 1=«Aussage trifft nicht zu», 4=«Aussage trifft zu»).

Je nach Fragebogen können eine Antwortspalte (Qualitätseinschätzung) oder zwei Antwortspalten (Qualitätseinschätzung und Veränderungsbedarf) enthalten sein.

Fragen mit Einfachauswahl oder Mehrfachauswahl

Bei Fragen mit Einfachauswahl stehen verschiedene Antwortmöglichkeiten zur Verfügung, von denen die Befragten eine (und nur eine) auswählen können.

Bei Mehrfachauswahlfragen können die Befragten mehrere Antwortoptionen auswählen.

Beide Fragetypen können verwendet werden, um die Befragungsergebnisse nach darin enthaltenen Kategorien auszuwerten.

Offene Fragen

Bei offenen Fragen wird nach einer Einschätzung oder Meinung gefragt, ohne dass Antwortmöglichkeiten zur Auswahl gestellt werden.

Begriffe, Symbole, Abkürzungen

Ø (Durchschnittswert)

Bei Fragen mit Antwortskala gibt dieser Wert den Durchschnitt (Mittelwert) der gegebenen Antworten an. Bei einer Skala von 1 bis 4 bezeichnet der Wert 2,5 den Neutralitätswert.

Qualitätseinschätzung/ Veränderungsbedarf

Bei Fragen mit Antwortskala zeigen die Grafiken die Verteilung der Antworten auf die Antwortoptionen in Prozent und in absoluten Zahlen.

Bei Teilberichten werden lediglich die Prozentzahlen angegeben.

Theoretisch liegt die Summe der Prozentzahlen bei 100 Prozent. Praktisch kann dieser Wert wegen Rundungsungenauigkeiten manchmal aber auch leicht darüber oder darunter liegen.

N (Nennungen)

Anzahl der Personen, die eine Einschätzung oder Antwort auf die Frage abgegeben haben.

Nicht mitgezählt sind jene, die die Option «Keine Angabe» ausgewählt haben.

Bei Teilberichten bezeichnet N die Zahl jener Befragten, für die die angegebenen Auswahlkriterien zutreffen und die gleichzeitig eine Antwort auf die Frage gegeben haben. Falls N kleiner ist als 10, werden aus Datenschutzgründen keine Ergebnisse angezeigt, um die Anonymität der Befragten zu gewährleisten.

KA (Keine Angabe)

Anzahl der Personen, die auf diese Frage die Option «Keine Angabe» angekreuzt haben.

3–4

Prozentsatz der Befragten, die bei einer Frage mit Antwortskala die Einschätzung 3 oder 4 angekreuzt haben. Wegen Rundungsungenauigkeiten kann es zwischen den Zahlen in der Grafik und dem Wert in der Spalte «3–4» zu kleinen Abweichungen kommen.

Auswertungshinweise

Rücklaufquote

Die Rücklaufquote zeigt Ihnen, auf welche Resonanz die Befragung gestossen ist. Analysieren Sie die Quote anhand folgender Fragen: Entspricht der Rücklauf unseren Erwartungen? Gibt es organisatorische oder inhaltliche Gründe für einen besonders guten bzw. mangelhaften Rücklauf? Was lässt sich für eine nächste Befragung daraus lernen?

Fragen mit höchsten / tiefsten Werten

Höchste Werte: Sie können auf Stärken hinweisen: Da sind wir gut. Darauf können wir stolz sein. Wie können wir diese Stärken auch in Zukunft pflegen und ihnen Sorge tragen?

Tiefste Werte: Sie können ev. auf Schwächen hinweisen: Das behindert unsere Arbeit. Daran müssen wir arbeiten. Womit haben diese Schwächen zu tun? Entspricht das Ergebnis unseren Erwartungen? Wie können wir die Sicht der Beteiligten besser verstehen lernen?

Veränderungsbedarf: Hier müssen wir ansetzen: Da zeigen sich Optimierungsmöglichkeiten. Warum werden Veränderungen hier als notwendig erachtet? Was passiert, wenn keine Massnahmen umgesetzt werden? Können wir damit leben? Wie können wir uns verbessern?

Hinweis: Je nach Befragungsergebnissen können die «tiefsten Werte» vergleichsweise hoch ausfallen und deshalb als positive Werte (und nicht als «Schwäche») gewertet werden.

Durchschnittswerte

Qualitätseinschätzung: Durchschnittswerte oberhalb von 2,5 liegen im positiven Bereich, Werte unterhalb von 2,5 im negativen Bereich.

Der Prozentsatz der Befragten, die eine der zwei positiven Antworten (3–4) angekreuzt haben, zeigt auf einen Blick, bei welchen Qualitätsaussagen die Zufriedenheit vergleichsweise hoch ist und bei welchen sie eher tief ist.

Auf Grund der konkreten Fragestellung sollte von der Schule geklärt werden, ab wann aus Sicht der Betroffenen und Beteiligten von einem positiven Ergebnis gesprochen werden kann.

Veränderungsbedarf: Werte oberhalb von 2,5 bezeichnen einen klaren Veränderungsbedarf.

Der Prozentsatz der Befragten, die Veränderungen als eher nötig bis dringend nötig einschätzen (Antworten 3–4), zeigt auf einen Blick, wo der Veränderungsbedarf vergleichsweise hoch bzw. eher tief eingeschätzt wird. Auf Grund der konkreten Fragestellung muss die Schule beurteilen, wie der eingeschätzte Veränderungsbedarf angesichts der Möglichkeiten und Ressourcen der Schule priorisiert werden soll.

Verteilung der Antworten

Bei Fragen mit Antwortskala zeigt die Verteilung der Antworten, wie stark die Antworten variieren. Je kleiner die Varianz ist, desto treffender charakterisiert der Durchschnittswert die Verteilung. Bei einer breiten und ausgewogenen Verteilung der Antworten, müssen die Gründe dafür genauer analysiert werden.

Weiterführende Fragen

Bedeutung der Ergebnisse

Was bedeutet das Ergebnis für die einzelnen Personen, für verschiedene Gruppen wie Fach- oder Klassenlehrpersonen, für die gesamte Schule, für Schüler/innen, für Eltern etc.? Was bedeutet das Ergebnis für mich als Lehrperson? Für uns als gesamte Schule? Was heisst dies für meine/unsere Schüler/innen?

Bezug zu Erfahrungen und anderen Datenquellen

Habe ich dieses Ergebnis erwartet? Bestätigt es meine Erfahrungen? Bin ich überrascht oder irritiert, weil das Ergebnis nicht mit meinen Erfahrungen übereinstimmt? Gibt es weitere Informationsquellen, die wir beiziehen könnten, um die Evaluationsergebnisse zu bestätigen oder zu relativieren?

Zusammenhänge und Hintergründe

Welche Zusammenhänge erkennen wir zwischen den einzelnen Ergebnissen? Welche Erklärungen für bestimmte Stärken und Schwächen bieten sich an? Mit welchen Kernaussagen fassen wir unsere Erkenntnisse zur Qualität unserer Schule zusammen?

Folgerungen und Massnahmen

Welche Schlussfolgerungen ziehen wir aus den Ergebnissen? Was für Ziele setzen wir uns? Mit welchen Massnahmen werden wir sie realisieren? Welchen Zeitrahmen setzen wir uns?

Weitere Informationen

Unter folgendem Link finden Sie weitere Tipps und Tricks, wie Sie bei der Auswertung der Ergebnisse vorgehen und dabei alle Anspruchsgruppen einbeziehen können.

<http://www.iqesonline.net/auswertungstipps/>