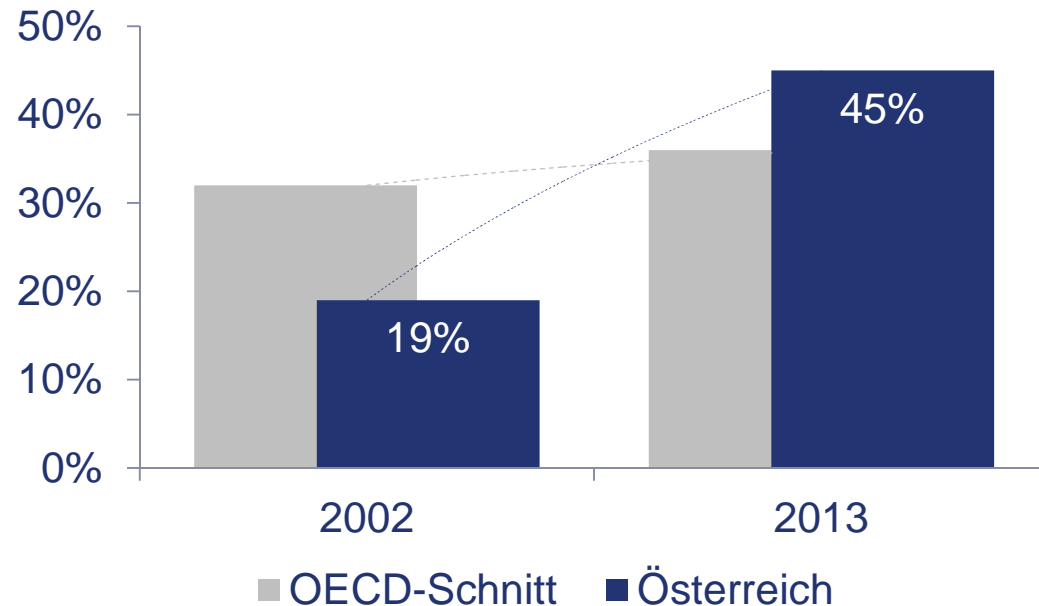


Image und Arbeitszufriedenheit von LehrerInnen in Österreich

Christoph Hofinger
1. Dezember 2015

Hoher Anteil an Lehrern 50+ in Österreich

Anteil der Lehrkräfte im Sekundarbereich,
die mindestens 50 Jahre alt sind



Quelle: Education at a Glance 2014 - OECD 2014

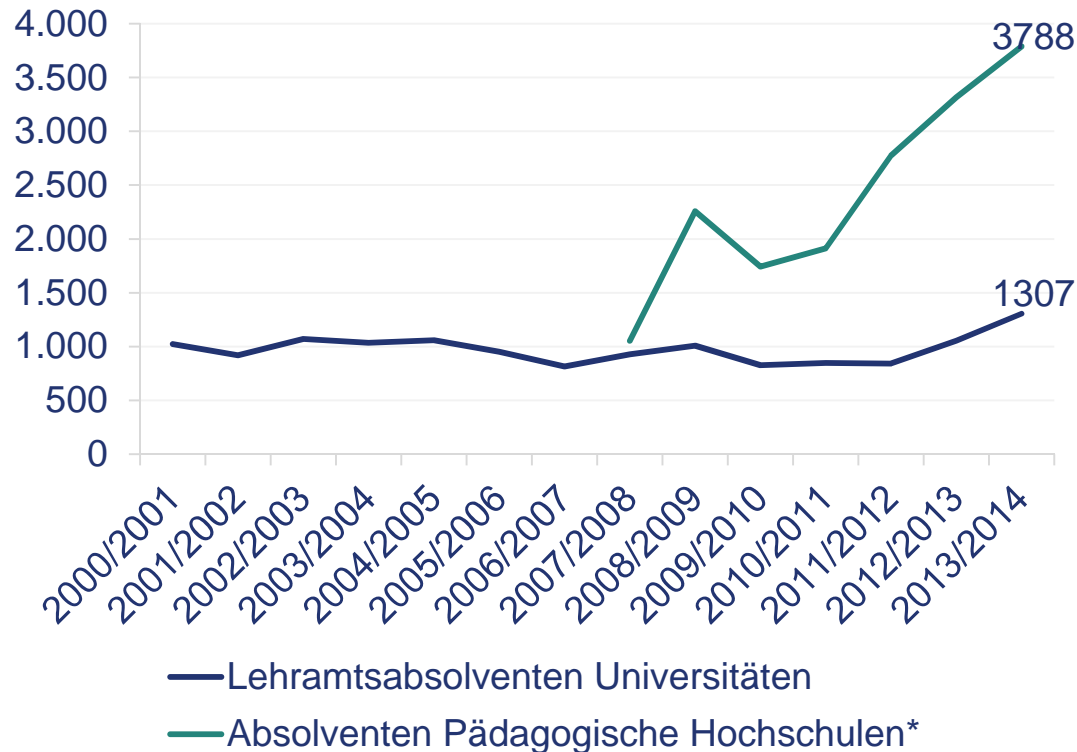
Fast die Hälfte aller LehrerInnen in Österreich sind mittlerweile 50 Jahre oder älter.

Der Anteil an älteren LehrerInnen hat von 2002 bis 2012 in keinem anderen Land so stark zugenommen.

Folge davon:
Pensionswelle bis 2025

AbsolventInnen-Zahlen steigen

Anzahl an Lehramtsabsolventen



Lehrernachwuchs steigt in den letzten Jahren deutlich an, vor allem an den PHs.

Auswirkungen auf Arbeitslosigkeit von LehrerInnen: im Juni 2014 waren rund 2.000 Lehrer arbeitslos gemeldet (+30% gegenüber Vorjahr).

Quellen: BMBWF und Statistik Austria

*Pädagogische Hochschulen erst ab 2007, davor Pädagogische Akademien

Das gelobte LehrerInnen-Land?

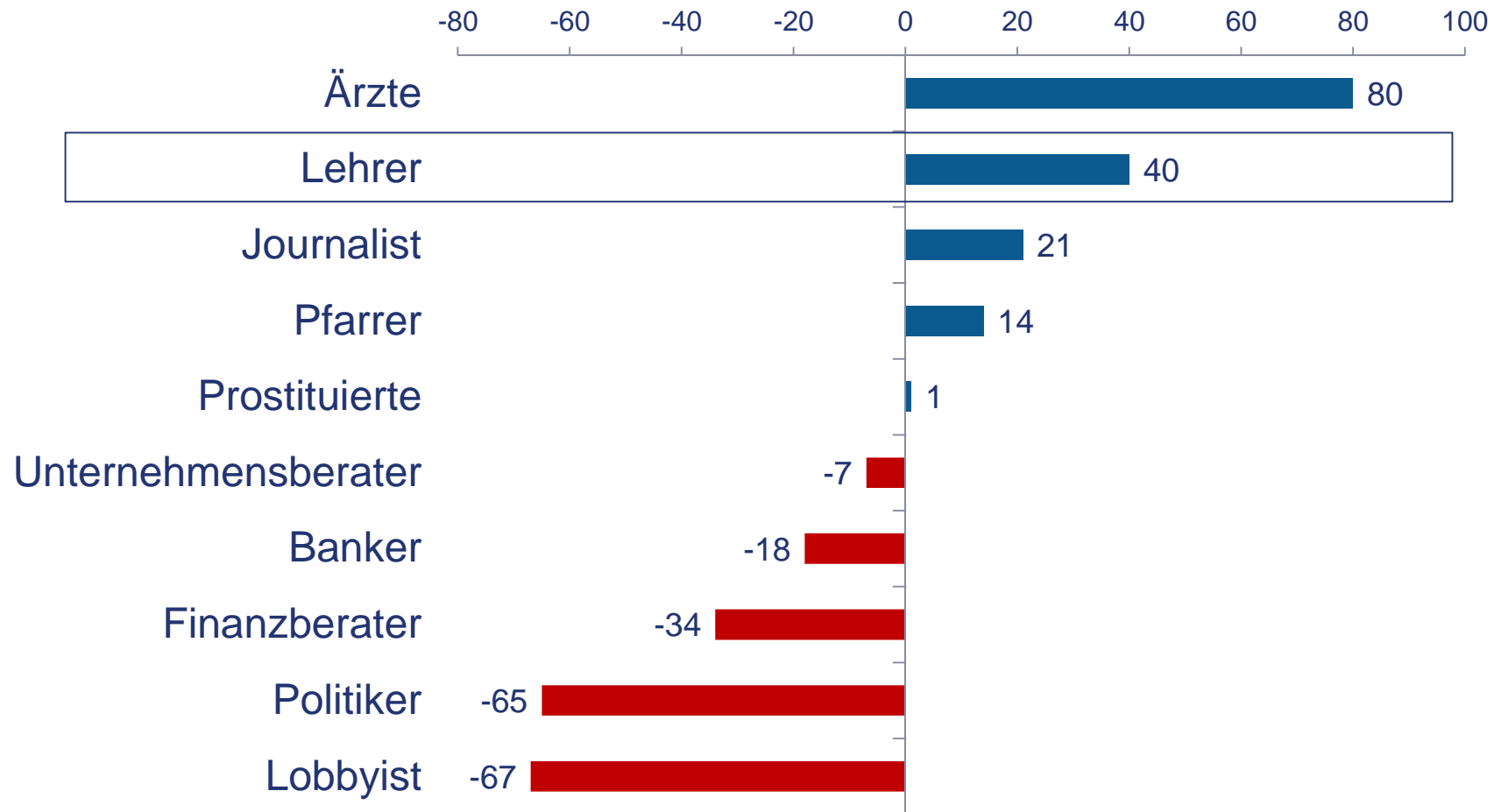


Lehrerimage

„In Österreich ergab eine Erhebung im Jahr 2000, dass etwa zwei Drittel der Lehrer mit dem Image des Lehrberufs nicht glücklich sind [...]; andere Informationen wiederum zeigen, dass der soziale Status von Lehrern in Österreich relativ hoch ist.“
(OECD, 2006)

Bevölkerung hat gute Meinung von LehrerInnen

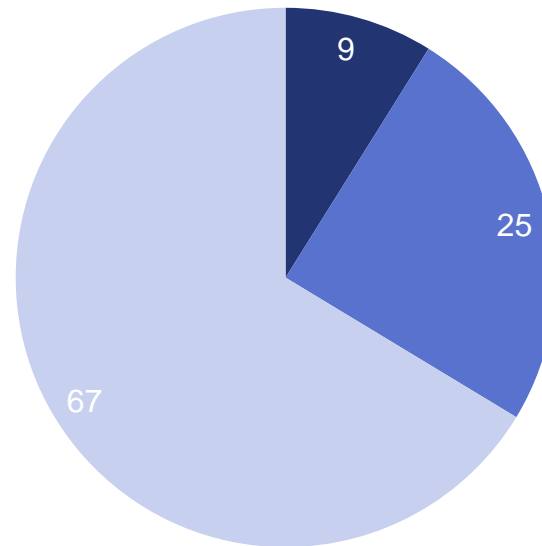
Saldo aus "gute Meinung" – "schlechter Meinung"



Quelle: "trend" Umfrage/market 2013

Lehrer: Zwei Drittel mit Image nicht zufrieden

Zufriedenheit der Lehrer mit
ihrem Image in der Bevölkerung



■ zufrieden ■ mittel zufrieden
■ nicht zufrieden

Quelle: SORA 2000

Warum ist Ansehen wichtig?

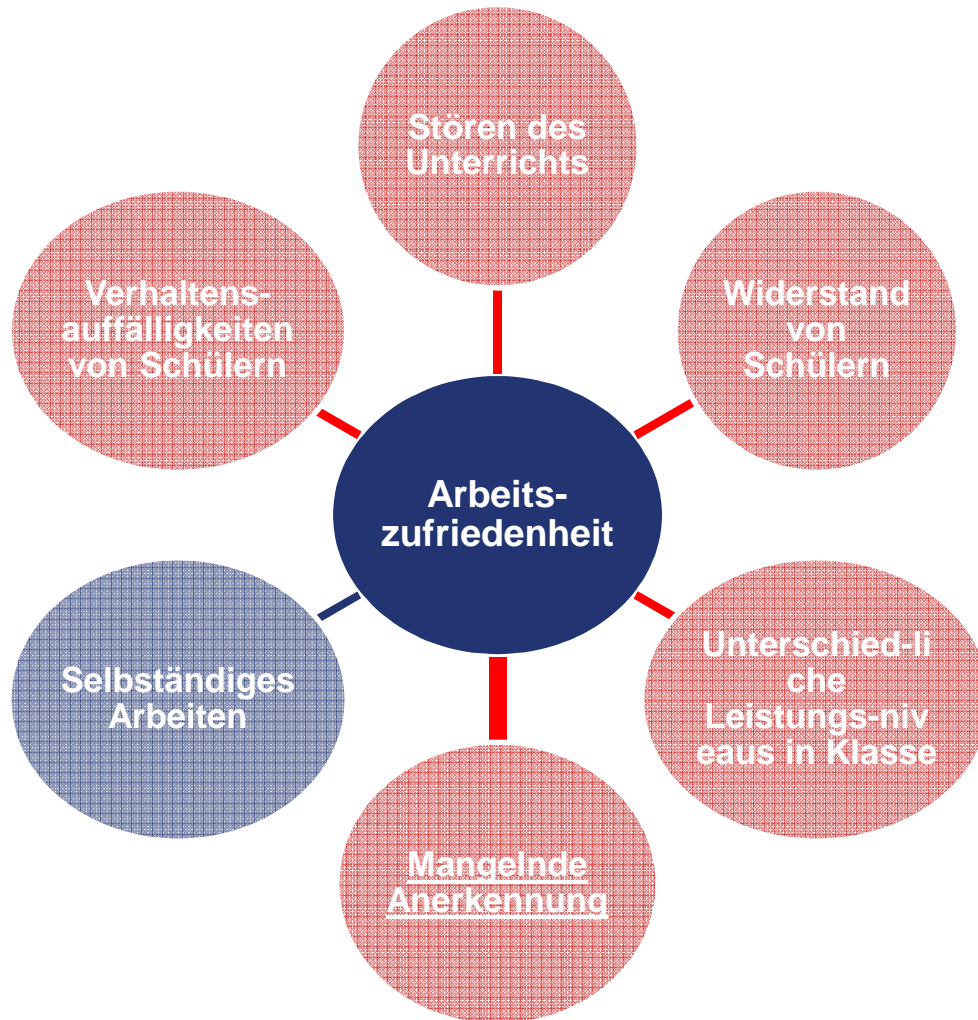
Stereotype beeinflussen die Leistung

"Stereotypes about a person's group, through the threat of judgment, treatment, and stereotype confirmation they pose, can have profound effects on a person's behavior."

STEELE, Claude M.; SPENCER, Steven J.; ARONSON, Joshua. Contending with group image: The psychology of stereotype and social identity threat. *Advances in experimental social psychology*, 2002, 34. Jg., S. 379-440

Wenn sich das Stereotyp des "faulen Lehrers" durchsetzt, stachelt es nicht zu mehr Leistung an, sondern führt zu Nivellierung nach unten.

Ansehen hat starken Einfluss auf Zufriedenheit

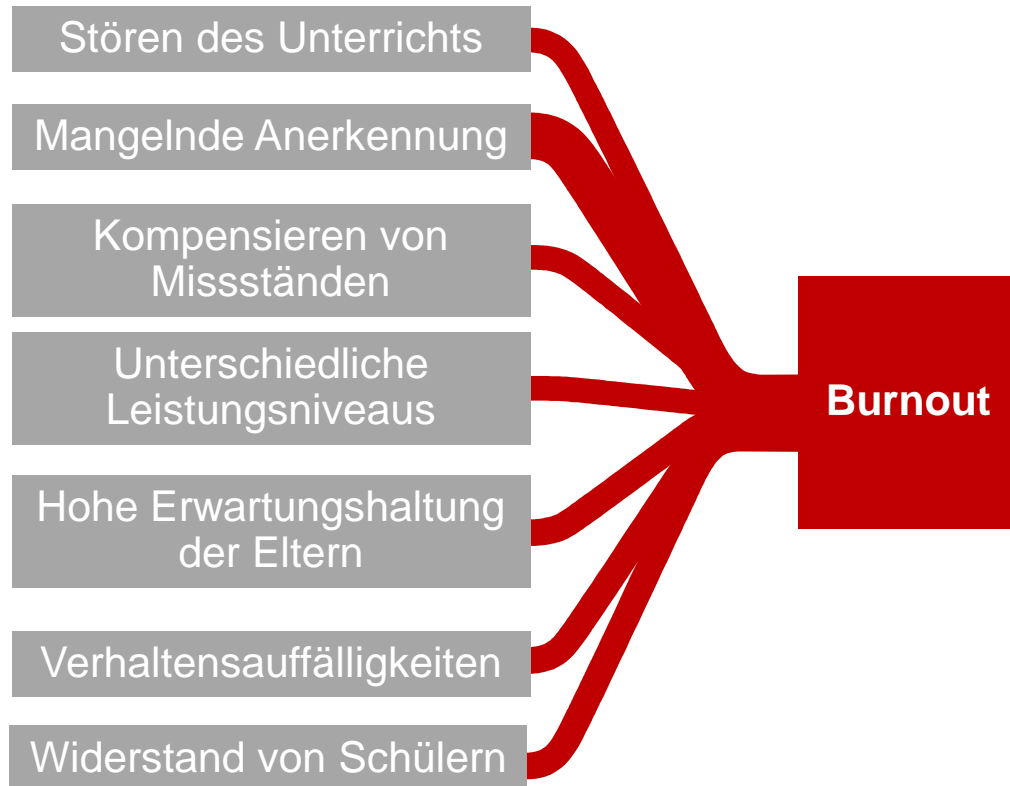


Ein Reihe von Belastungen aus dem pädagogischen Bereich senken die Arbeitszufriedenheit.

Aber auch die mangelnde Anerkennung von außen senkt die Arbeitszufriedenheit von Lehrern – für sich genommen mehr als alle Faktoren.

Quelle: SORA 2000

Mangelnde Anerkennung als Risikofaktor



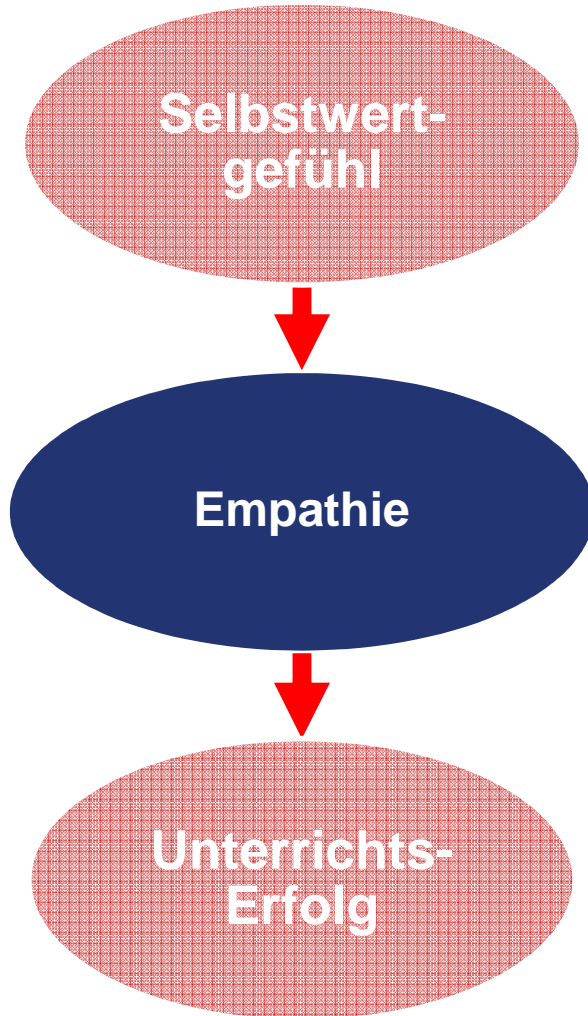
Mangelnde Anerkennung der Arbeit steht mit dem Gefühl des Ausgebranntseins im stärkstem Zusammenhang.

Das Gefühl, gesellschaftliche Missstände kompensieren zu müssen, und eine hohe Erwartungshaltung der Eltern an die Lehrkräfte sind weitere Belastungsfaktoren.

D.h., was einem Lehrer oder einer Lehrerin die Freude am Beruf nehmen kann, kann im extremsten Fall bis zum Burnout und in der Folge zum Ausstieg aus dem Lehrberuf führen.

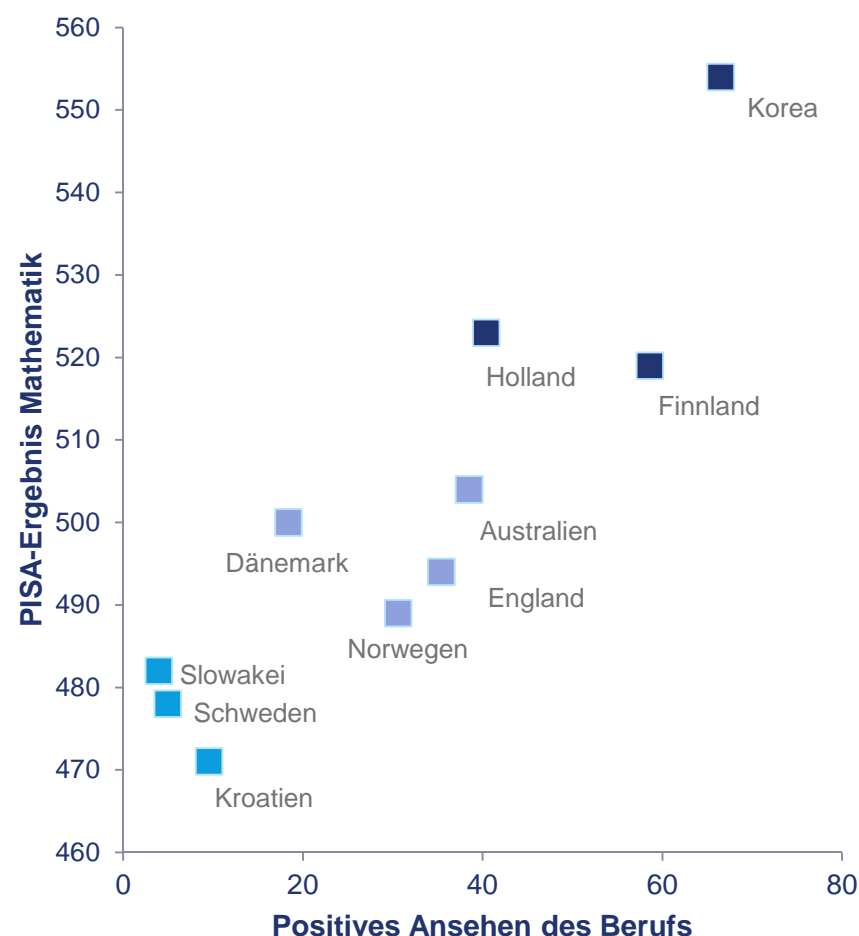
Quelle: SORA 2000

Empathie als Schlüssel



In Zeiten steigender Diversität und der Notwendigkeit individueller Förderung der SchülerInnen ist für PädagogInnen **Empathie eine kognitive und emotionale Kompetenz, die mehr denn je entscheidend für den Unterrichtserfolg** sein wird. Lehrer die ausgebrannt sind und/oder keine Anerkennung erfahren, werden sich schwerer tun, Empathie aufzubringen.

Ansehen von Lehrern und PISA: Zusammenhang



Jene Staaten, in denen sich die Lehrer geschätzt fühlen, schneiden tendenziell bei PISA besser ab.

In Finnland sehen etwa knapp 60 Prozent der Pädagogen ihre Arbeit von der Gesellschaft gewürdigt.

Die subjektiv empfundene Wertschätzung als Lehrer hängt auch mit der Jobzufriedenheit von Lehrern zusammen.

Quelle: OECD – TALIS 2013

Anmerkung: Österreich und Deutschland haben sich an dieser Befragung 2013 nicht beteiligt.

Zusammenfassung und Ausblick (1)

1. Bis 2025 wird rund die Hälfte des aktuellen Lehrpersonals in Pension gehen. Um geeignete künftige LehrerInnen anzuwerben, bedarf es einer Steigerung der Attraktivität des Lehrerberufs.
2. In Bezug auf die Arbeitsbelastungen sind LehrerInnen höheren Umfeld-Belastungen ausgesetzt. Diese Schwierigkeiten erschweren LehrerInnen die Erfüllung der hohen Ansprüche an sich selbst.
3. LehrerInnen schätzen ihr Image in der Bevölkerung schlechter ein als es ist. Dieses negative Selbstbild ist der einzige Bereich der Arbeitszufriedenheit, in dem LehrerInnen deutlich unzufriedener sind.

Zusammenfassung und Ausblick (2)

4. Wird der Einsatz im Klassenzimmer von den Eltern und der Gesellschaft nicht anerkannt, erhöht dies die Wahrscheinlichkeit von Burnout.
5. Negative Klischees und Stereotype sind darüber hinaus leistungsmindernd.
6. Wertschätzung ist die Basis für Empathie gegenüber SchülerInnen und damit die Basis für Leistung.
7. Derart beeinflusst das Image, das LehrerInnen in Österreich subjektiv wahrnehmen, die eigene Arbeits- und Leistungsfähigkeit.
„Es ist in der Öffentlichkeit Verständnis für die Verschiedenartigkeit der Tätigkeiten, für die pädagogische Verantwortung und die qualitative Leistung dieser Berufsgruppe zu schaffen.“ (SORA: LehrerIn 2000)

Selbstwert und Einschätzung des Ansehens fördern (1)

- Selektiver Zugang zum Lehrberuf (soweit demographisch möglich):

Nur diejenigen ausbilden, die auch bereit sind, eine Aufgabe für die Gesellschaft zu übernehmen

- Keine billigen Klischees, keine kontraproduktiven Debatten über die "Faulheit" der LehrerInnen

- Statusempfinden soll nicht von Schultyp abhängen, sondern von Bildungserfolg der Schule – gemessen an Schwierigkeit der Aufgabe:

Es darf aber nicht nur der erfolgreiche Abschluss zählen, sondern eine möglichst geringe Dropout-Rate (sonst wird "ausgesiebt").

Selbstwert und Einschätzung des Ansehens fördern (2)

- LehrerInnen bei Herausforderungen bei Disziplin in der Klasse konsequent unterstützen:
 - Coaching, Weiterbildung, Supervision, Mediation
 - Klare, universelle und verbindliche Regeln
- Moderne Arbeitsbeziehung zwischen SchulleiterInnen und PädagogInnen:
 - Beginn soll nicht eine Zuteilung sein, sondern ein Sich-füreinander-Entscheiden
 - Diese Entscheidung füreinander soll immer wieder bewusst getroffen werden, wozu es auch die Option der Trennung braucht

Selbstwert und Einschätzung des Ansehens fördern (3)

- Interne Anerkennungs-Mechanismen entwickeln, um vorwiegend anlassbezogenes, häufig negatives Feedback auszubalancieren:
 - Individuell: SchulleiterInnen sollen Instrumente der Personalentwicklung einsetzen und dafür ausgebildet werden
 - Im Kollektiv: Gemeinsame Erfolge einer Schule würdigen (durch Leitung und Behörde, evtl. Öffentlichkeit)

Ein gutes Team verarbeitet Informationen aus der Umgebung und Herausforderungen systematisch auf eine Weise, dass sie für den einzelnen einordenbar, bewältigbar und letztendlich motivierend sind.

Danke!

Kontakt und Rückfragen:

christoph.hofinger@sora.at
daniel.schoenherr@sora.at

www.sora.at