

Zeitschrift: Bündner Schulblatt = Bollettino scolastico grigione = Fegl scolastic
grischun

Band: 54 (1994-1995)

Heft: 10: Schulbegleitung in Graubünden : Konzept der Bündner Lehrerschaft
: SCHUB

Anhang: Umsetzung des Konzeptes in die Praxis
Schulbegleitung in Graubünden
: Konzept der Bündner Lehrerschaft : Sonderausgabe des Bündner
Schulblattes Juni/Juli 1995

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 09.11.2024

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

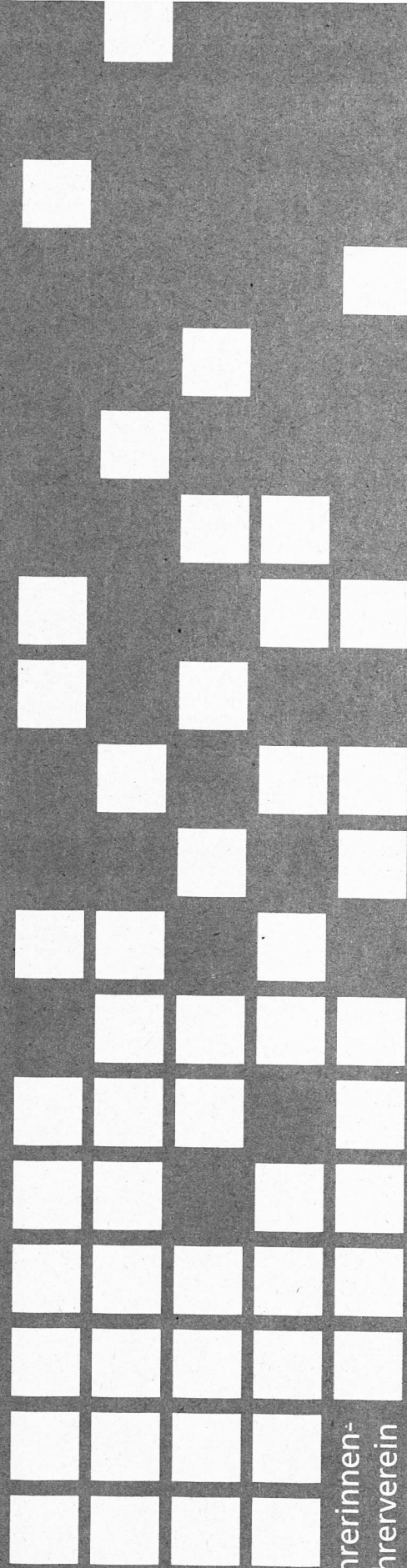
Schulbegleitung in Graubünden

KONZEP T

der Bündner Lehrerschaft

**commento
italiano (p.24)**

Sonderausgabe des Bündner Schulblattes Juni/Juli 1995



Bündner Lehrerinnen-
und Lehrerverein

SCHUB

WERKUNTERRICHT FÜR DIE SEKUNDARSTUFE 1
Band 1

- ◆ "Werkunterricht für die Sekundarstufe 1" ist auf die Ziele des IEDK-Lehrplans "Werken" ausgerichtet und einem koedukativen Unterricht verpflichtet.
- ◆ Das prozess- und das produktorientierte Werken kommen dabei gleichermaßen zum Tragen. Die Schülerinnen und Schüler erhalten immer wieder Gelegenheit, eigene Lösungen zu erproben.
- ◆ Sämtliche Werkvorhaben stehen in grösseren Zusammenhängen, die auf Problemstellungen aus dem Erfahrungsbereich der Schülerinnen und Schüler aufbauen, Umwelt-Aspekte konsequent einbeziehen und fächerübergreifendes Arbeiten ermöglichen.
- ◆ Das Spektrum der Techniken und Materialien ist breit gefächert und wird angewandt auf attraktive Themen wie: Objekte im Skelettbau und Bespannung, Drehfiguren - Spiel mit der Schwerkraft, Musikinstrumente mit mechanischer Tonhöhenverstellung, Funktionsmodelle aus ausgedienten Geräten.



Die einzelnen Werkvorhaben setzen sich aus folgenden Elementen zusammen:

- LERNFELD** Hinweise zum Umfeld des Arbeitsvorhabens, fächerübergreifende Einstiege, Problemstellungen usw.
- WERKRAUM** Hinweise auf mögliche Arbeitsplätze.
- GROB-ZIELE** Erwähnung der Lehrplan-Grobziele, die mit dem Vorhaben abgedeckt werden.
- VORAUSSETZUNGEN** Handwerkliche Fähigkeiten und Kenntnisse; Ausblick in die Technik, Kunst, Materialkunde.
- WERK-VORHABEN** Beschreibung des eigentlichen Arbeitsvorhabens und des möglichen Vorgehens.
- WEITERFÜHRUNG** Hinweise auf ähnliche Werkvorhaben und Weiterführungsmöglichkeiten.

Band 2 erscheint im Herbst 1995.

B E S T E L L T A L O N

— Ex. Werkunterricht für die Sekundarstufe 1, Band 1
Von Fritz Juchler, 188 Seiten, Format A4,
Best. Nr. **9223**, Fr. **78.-**

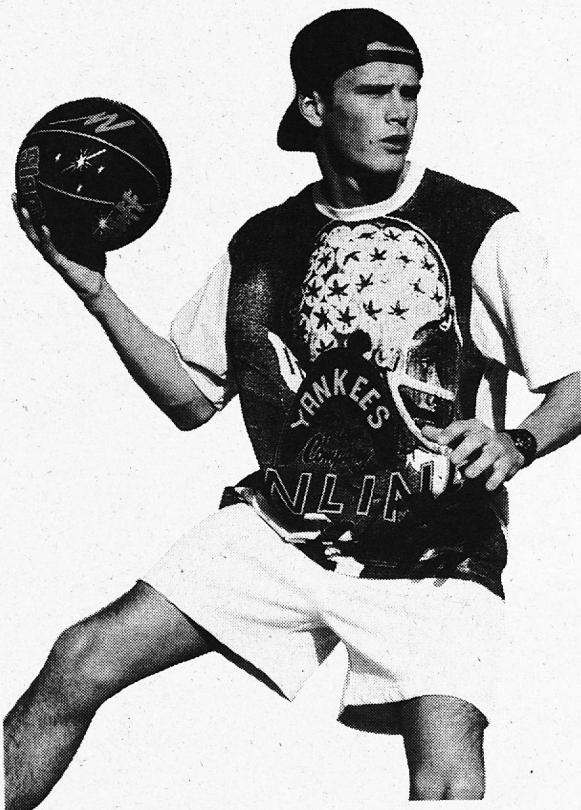
Name _____
Vorname _____
Strasse _____
PLZ/Ort _____
Datum/Unterschrift _____

sabe

Verlagsinstitut für Lehrmittel, Tödistrasse 23, 8002 Zürich, Telefon 01 202 44 77, Telefax 01 202 19 32

INTERSPORT
naif

CH-7001 CHUR, CITYSHOP, TELEFON 081-22 59 18/19



Kurszentrum Mülene Richterswil
Heimatwerkschule

Kurse für Handwerk und Kunsthandwerk Tel. 01 - 784 25 66
Seestrasse 72, CH-8805 Richterswil Fax 01 - 786 21 05

Kurse 1995

Holzbearbeitung:

Schreinern, Richten von Handwerkzeugen, Restaurieren kleiner Möbel

Handwerk/Kunsthandwerk:

Papiergestalten, Buchbinden, Kalligrafie, Scherenschnitt, Farbenlehre, Sattlern, Schnitzen, Speckstein/Alabaster, Holzbildhauen, Intarsien Schmieden, Korbflechten

Textiles Gestalten:

Handweben, Textilentwurf, Textiler Siebdruck, Seidenmalen, Sticken, Filzen, Klöppeln, Flechten, Sprang

Automatischer Auskunftsdienst über freie Kursplätze, Telefon 01/784 52 66

Ich interessiere mich für _____
Name, Vorname _____
Strasse: _____ PLZ/Ort: _____

Zentrum für Beratung und Entwicklung ZBE

Supervision, Praxisbegleitung und Beratung für Lehrkräfte

- Supervision und Praxisberatung, spez. bei Fragen des schulischen Alltags, z. B. Klassenführung, schwierige Schüler, schwierige Eltern.
- Team-Supervision mit LehrerInnen-Gruppen der gleichen Schule. Verbesserung der Zusammenarbeit, Teamkonflikte, Klärung pädagogischer Ziele.
- Individuelle Beratung bei Problemen beruflicher und privater Art, z. B. Berufsmüdigkeit, Standortbestimmung, Laufbahnberatung.

Auskunft und Anmeldung bei:
Dr. Henry Goldmann
Lehrer/Psychologe FSP
Berufsverband Supervision
und Praxisberatung BSP
Telefon 01/715 58 59

oder

Dr. Malte Putz
Lehrer/Psychotherapeut FSP
NLP Master-Degree

Telefon 081/23 72 30

Einleitung

4

Absichtserklärung der BLV-Delegiertenversammlung vom 30. Sept. 1994 in Disentis/Mustér

4

Zur gegenwärtigen Schulsituation

5

- Unsere Schulverhältnisse, besonders aber gut?
- Sind alle Lehrer gleich?
- Und trotzdem gibt es eine Reihe von Gemeinsamkeiten
- Eine Chance für unseren Berufsstand

Arbeitsweise der AG-SCHUB, Erläuterungen zum Konzept und seiner Zielsetzung

6

- Zusammensetzung und Tätigkeit
- Zielsetzung, Form und Inhalt

Konzept

10

Grundlage

1. Darstellung der Problemfelder im Bereich Schule und Umfeld

11

- 1.1 Die Herausforderung an die Schule
- 1.2 Individuelle Problemlösungskompetenz
- 1.3 Qualifikation zur Bewältigung der Berufsaufgaben
- 1.4. Effiziente Subsysteme

2. Das subjektive Belastungsempfinden

12

3. Die projektierten Handlungsfelder

13

- 3.1 Die Schulbegleitung
- 3.2 Die Schulentwicklung
- 3.3 Unterstützung bei akuten Schwierigkeiten

4. Umsetzung des Konzeptes in die Praxis

15

- 4.1 Erste Realisierungsstufe
- 4.2 Zweite Realisierungsstufe

5. Finanzierung

16

- 5.1 Finanzierungsprinzipien
- 5.2 Finanzierungsplan
- 5.3 Rechnungsführung
- 5.4 Schlussbemerkungen

6. Inkraftsetzung

17

Anhang

18

- A Die kantonalen Dienste und ihr Beratungs- bzw Begleitungsangebot
- B Stellungnahmen zum Konzept von Organisationen
- C Berichte über Formen der Zusammenarbeit in Gemeinden und Regionen
- D Praktische Hinweise zu möglichen FQS-Arbeitsformen
- E Erklärungen zu einigen Begriffen

18

20

21

22

22



E D I T O R I A L

Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen



VON HANS BARDILL

Nun ist es da, das in Auftrag gegebene Konzept «SCHULBEGLEITUNG IN GRAUBÜNDEN». Es war angesichts der kurzen Zeit kein einfaches Unterfangen und nur dank der guten Zusammenarbeit der Arbeitsgruppe SCHUB mit dem BLV-Vorstand realisierbar.

Wir möchten es Euch hiermit überreichen. Lest es durch, kritisch zwar, aber – so hoffen wir – auch mit Neugier und Interesse. Bringt es mit Euren Bedürfnissen und Eurer eigenen Schulpraxis in Verbindung, prüft es ganz einfach «auf Herz und Nieren».

Nach der Sommerpause werdet Ihr an den BLV-Kreis-konferenzen Gelegenheit haben, über das Konzept und seine Tauglichkeit zu diskutieren. Wir, der BLV-Vorstand und die Arbeitsgruppe SCHUB, hoffen natürlich, es werde Eure Zustimmung finden. An der Delegiertenversammlung vom 29. September 1995 in Arosa werdet Ihr dann Euren Willen zum Ausdruck bringen können. Die Auseinandersetzung mit dem Konzept wird in jedem Falle ein Beweis sein, dass die Bündner Lehrerschaft bereit ist, Ihre Zukunft mutig und entschlossen anzupacken und dies auch nach aussen kundzutun.

Euch allen wünschen wir nun eine erholsame Sommerpause.

Mit freundlichen Grüßen
für den BLV-Vorstand
der Präsident: Hans Bardill

Der BLV sieht im Aufbau einer – allen Mitgliedern zur Verfügung stehenden – Schulbegleitung und Beratung die Voraussetzung für ein richtig verstandenes Qualifikationssystem.

EINWEITUNG

**Absichtserklärung der
BLV-Delegiertenversammlung
vom 30. Sept. 1994
in Disentis/Mustér**

Unter dem Titel «Schulbegleitung in Graubünden (SCHUB) - Auf dem Weg zu einem fördernden Qualifikationssystem / FQS» wurde im Frühjahr 1994 die Idee an die Bündner Lehrerschaft herangetragen, dass Beratung und Begleitung für uns Lehrkräfte ein wichtiges Hilfsmittel sein könnte, um gemeinsam an der Verbesserung unserer schulischen Qualifikation zu arbeiten und Individualberatung neu zu ermöglichen.

Anlässlich von zwei Präsidentenkonferenzen, einer öffentlichen Veranstaltung und

bünden zu fördern und wo nötig einrichten zu helfen. Der Vorstand des BLV setzt für das Schuljahr 1994/95 eine erweiterte Arbeitsgruppe ein, bestehend aus drei Vorstandsmitgliedern und zwei bis drei kompetenten Fachpersonen. Diese Arbeitsgruppe arbeitet mit der pädagogischen Arbeitsstelle des LCH zusammen. Die Arbeitsgruppe hat die Aufgabe, z.H. der DV 95 ein Feinkonzept zusammen mit einem Finanzierungsvorschlag vorzubereiten. Eine eigentliche Abstimmung über «Schulbegleitung in Graubünden» wird auf Grund des zu erstellenden Feinkonzeptes an der Delegiertenversammlung 1995 erfolgen.

**Der BÜNDNER LEHRERINNEN-
UND LEHRERVEREIN
hat nun also die Absicht,
in Zukunft als ernstzunehmender Partner
an der Gestaltung der Schule
und ihrer Einrichtung mitzuwirken.**

einer ausführlichen Publikation im BÜNDNER SCHULBLATT (Mai 1994) wurde unsere Absicht erläutert und schliesslich anlässlich der Delegiertenversammlung vom 30. September 1994 in Disentis/Mustér als Absichtserklärung mit folgendem Wortlaut (leicht gekürzt) durch die Bündner Lehrerschaft angenommen:

a) Absichtserklärung

Wir, die Mitglieder des BLV, sind an einem fördernden, auf Lernen, auf Bestätigung und Entwicklung gerichteten Qualifikationssystem (FQS) interessiert.

Als Mittel dazu beabsichtigen wir, Schulbegleitung in Graubünden zu fördern und wo nötig einrichten zu helfen.

b) Krediterteilung

Um die entstehenden Kosten dieser Vorbereitungsphase zu decken, soll ein Rahmenkredit für die Konzeptarbeiten in der Höhe von Fr. 5000.- aus der ordentlichen BLV-Rechnung gesprochen werden.

Diese Absichtserklärung wurde an der DV 94 angenommen, und in der Folge versuchte der Vorstand BLV zusammen mit der Arbeitsgruppe SCHUB den erhaltenen Konzeptauftrag umzusetzen. Das Ergebnis der in der Zwischenzeit geleisteten Arbeit soll nun der Bündner Lehrerschaft vorgelegt werden.

Gegenwärtige Schulsituation

Unsere Schulverhältnisse, besonders aber gut?

Die letzten Jahre waren in Graubünden von einer Vielzahl an pädagogisch relevanten Neuerungen geprägt. Der Vorsteher des EKUD und seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben bisher grosse Arbeit geleistet bei deren Umsetzung, aber auch die

effektive Gehalt fest. Doch nicht nur im finanziellen auch im schulischen Bereich werden für die einzelne Lehrkraft sehr grosse Unterschiede von Gemeinde zu Gemeinde sichtbar. Die Frage stellt sich wirklich: *Wieviel sind wir Lehrkräfte denn eigentlich wert?*

Neben der Schule im engeren Sinne ist aber auch die schulische Infrastruktur (therapeutische Dienste, sportliche und musi-

sche Freizeitangebote, weiterführende Schulen usw.) in sehr unterschiedlichem Umfang vorhanden, am ehesten meistens in den Ballungszentren unseres Kantons. (Wir verweisen in diesem Zusammenhang auf die Ergebnisse der vom BLV vor 5 Jahren durchgeführten Umfrage.)

Sind alle Lehrer gleich?

Unsere Grafiken im Anhang zeigen: Lehrerin/Lehrer ist zwar ein Sammelbegriff, steht aber immer wieder für etwas anderes: So gibt es z.B. Lehrerinnen, die auf der Stufe «Kindergarten» unterrichten und unter 30 Jahre alt sind. Oder es gibt Primarlehrer mit Vollpensum zwischen 40 und 50 Jahren an einer 5./6. Klasse, die in einer grossen Schulgemeinde unterrichten, oder Schultherapeutin-

So gesehen kann es also nicht die Lehrerschaft geben, sondern immer nur die einzelne Lehrerin, den einzelnen Lehrer.

Behörden und Bevölkerung der Schulgemeinden sorgen immer wieder dafür, dass unser Kanton generell ein Klima aufweist, in welchem sich arbeiten lässt. Vieles davon ist nun allerdings keineswegs abgeschlossen, sondern im wichtigen Stadium der Umsetzung (u.a. Koedukation, Integration von Schülern, Schultherapie) manches sogar erst in Vorbereitung (z.B. Frühfremdsprache, Oberstufenreform).

Leider wird nun aber der zunehmende Sparwille auf allen Ebenen gerade im für uns ungünstigsten Augenblick spürbar und droht die eingeleiteten Errungenschaften, wenn nicht gar zu verhindern, mindestens zu verzögern und erschweren.

Eine spezifische Eigenart unseres Kantons sind die zwei Ebenen: Kanton und Gemeinde. Bereits bei der Anstellung einer Lehrerin, eines Lehrers, wird die Verbindung von Gemeindeautonomie und kantonalen Bestimmungen sichtbar. Der Kanton schreibt zwar vor, wieviel eine Lehrkraft im Minimum verdienen soll, die Gemeinde setzt aber das



nen mit Teilpensum, welche an mehreren kleinen Schulgemeinden unterrichten, oder... Man könnte die Gruppierungen beliebig erweitern, und stets würden entsprechend der Zusammensetzung andere Bedürfnisse, Sichtweisen von Schule und spezifische Stärken und Schwächen auftauchen.

Spannt man nun den Gedankenbogen gar hin zum einzelnen Mitglied, so wird einem die Vielfalt an Persönlichkeiten, Bedürfnissen und Laufbahngestaltungen erst recht bewusst.

So gesehen kann es also nicht die Lehrerschaft geben, sondern immer nur die einzelne Lehrerin, den einzelnen Lehrer. **Und trotzdem gibt es eine Reihe von Gemeinsamkeiten.**

Angefangen bei der Laufbahn, über das Anforderungspro-

auf, auch wenn sie am Abend, an Wochenenden oder in den Ferien geleistet wird.

Wir pflegen mannigfache Kontakte zu Kolleginnen und Kollegen.

Wir setzen uns auseinander mit Behörden, Schuldiensten, Eltern.

Wir besuchen Fortbildungskurse, lesen Fachliteratur und orientieren uns über neue Lehrmittel und Lernmaterialien.

Wir übernehmen eine Vielzahl von Aufgaben im Gemeinwesen (kulturell, sportlich und politisch).

Doch in den vergangenen Jahren sind auch andere Gemeinsamkeiten an uns Lehrkräfte herangetragen worden, wie etwa:

ihre Auswirkung auf die Schule.

Dies sind stichwortartig einige von vielen Gemeinsamkeiten, die unsere Aufgabe als Lehrer/Lehrerin prägen, ob wir wollen oder nicht.

Eine Chance für unseren Berufsstand

Wir haben nun die einmalige Gelegenheit, der Öffentlichkeit zu zeigen, dass «gute Schule besser machen» für uns nicht ein frommer Wunsch ist, sondern ein Bekenntnis, zu dem wir solidarisch stehen. Dies können wir aber nur beweisen, wenn wir ganz konkret bereit sind, etwas für uns selber zu tun.

Wir werden zudem in Zukunft auf allen Ebenen, vor allem aber in unseren Gemeinden, auf Unterstützung und Verständnis angewiesen sein.

Der BÜNDNER LEHRERIN- UND LEHRERVEREIN hat nun also die Absicht, in Zukunft als ernstzunehmender Partner an der Gestaltung der Schule und ihrer Einrichtungen mitzuwirken.

Der Grund, weshalb wir nun einen fixen Jahresbeitrag vorschlagen: Wir möchten den vorgesehenen Aufbau und die Sicherstellung der Leistungen nicht gefährden.

fil bis hin zum gesellschaftlichen und schulischen Umfeld gibt es solche. Sie ermöglichen es, generell von Aufgaben, Bedürfnissen der Lehrpersonen zu sprechen. Hier einige mögliche Aussagen:

Wir sind «Fachleute für das Lernen», nehmen unsere Berufsaufgabe sehr genau, möchten den uns anvertrauten Kindern pädagogisch und methodisch / didaktisch das Beste bieten.

Wir sind frei in der Arbeitseinteilung, abgesehen vom vorgegebenen Stundenplan.

Wir schreiben unsere eigentliche Arbeitszeit nicht

Der Berufsstand «Lehrer» hat seine unangefochtene Stellung verloren.

Die Schule befindet sich in einer Phase des Umbruchs und des Wandels.

Die Gesellschaft überträgt der Schule immer mehr Aufgaben, so in den Bereichen Gesundheit, Umwelt, Zusammenleben.

Die Schüler leben in zunehmendem Masse in ihrer ausserschulischen Welt und werden für Schulsprache immer schlechter erreichbar.

Gesellschaft und Familie verändern sich und damit

Die Arbeitsgruppe (AG) SCHUB

Es gehören ihr folgende Mitglieder an:

- Casty Richard, 7017 Flimsdorf, Vorstand BLV, Leitung;
- Haltiner Ruedi, 7000 Chur, Fachbegleitung bis März 1995;
- Kessler-Danuser Eva, 7226 Stels, Vorstand BLV (abwesend von Januar bis Ende März 1995);
- Dr. Putz Malte, 7062 Araschgen, Fachbegleitung;
- Succetti Lino, 6558 Lostallo, Vorstand BLV;
- Sulser Christian, 7000 Chur, Verbindung zum EKUD;
- Wirth-Linsig Annemarie, 7205 Zizers, Vorstand BLV, ab Februar 1995.

An insgesamt 8 Plenarsitzungen und durch verschiedene Einzelaufträge, wurde von November 1994 bis April 1995 die Konzeptarbeit geleistet. Es zeigte sich allerdings bald, dass die Komplexität des Auftrages und der zeitliche Rahmen zwei schwer zu nehmende Hürden darstellten.

Sehr wichtig war für die AG das Mitdenken und Mit-

4 Die Verbindung zu den Diensten des EKUD und die Berücksichtigung ihres Auftrages wollten wir sicherstellen.

5 Das Konzept sollte im Umfang anfänglich auf das Machbare ausgerichtet und später ausbaubar sein.

Form

Als Form ergab sich im Lau-

fe der Konzeptarbeit eine Dreiteilung:

- Einleitung (Seite 4-8)
- das eigentliche Konzept (Seite 10-16)
- Anhang (Seite 18-25)

So glauben wir, Punkt 3 unserer Zielsetzung am besten umsetzen zu können.

Punkt 2 wurde einerseits durch die Oktober-Umfrage an sämtliche Mitglieder des BLV, andererseits durch Publikationen und den Aufruf im März-Schulblatt, sowie gezielte Anfragen an alle Fach- und Stufenorganisationen sichergestellt.

Die Verbindung zu den bestehenden Diensten des EKUD (Punkt 4) erreichten wir durch die Mitarbeit von Christian Sulser, dem Leiter der pädagogischen Arbeitsstelle des EKUD, sowie Gesprächen u.a. mit den Inspektorinnen und Inspektoren, dem Verein «SCHULE + ELTERNHAUS».

Wir gehen von der Tatsache aus, dass ein Grossteil der Lehrpersonen bisher ihren Weg zu einer positiven Berufsausübung gefunden, trotzdem aber noch Bedürfnisse hat und bereit ist, sich laufend weiter den veränderten Verhältnissen anzupassen.

entscheiden des Gesamtvorstandes BLV, was denn auch ab Februar 1995 sehr viel Zeit und Engagement beanspruchte.

Erläuterungen zum Konzept

Zielsetzung

Ausgehend vom Auftrag «ein Feinkonzept auszuarbeiten», machten wir uns daran, gewisse Vorgaben als Zielsetzung zu formulieren:

- 1 Der Begriff «Feinkonzept» schien uns dabei zu anspruchsvoll und wir ersetzten ihn durch «Konzept».
- 2 Eine breite Abstützung und laufende Verankerung in der Lehrerschaft war für uns sehr wichtig.
- 3 Wir mussten angesichts der knappen Zeit eine Form finden, welche einerseits verständlich war, andererseits aber auch einigermaßen objektiven Kriterien gerecht werden konnte.



Inhaltliches

FQS-Prinzip

Obwohl eigentlich die Umsetzung des FQS-Prinzipes (siehe Absichtserklärung vom 30.9.94) als Ausgangspunkt für das Konzept gilt, wurde uns im Laufe der Konzeptarbeit klar, dass eine allzu direkte Verbindung aus zwei Gründen nicht sinnvoll gewesen wäre:

Ganz konkret soll in einem ersten Schritt Hilfe in akuten Problemsituationen (Individualberatung) vermittelt werden.

Ebenfalls soll das bestehende Beratungs- und Begleitungsangebot in Graubünden sichergestellt werden.

Doch erst mit der Realisierung des Konzeptes, d. h. ab 1996, wird die zweite Phase beginnen: Die Umsetzung und

Wir alle werden dann entscheiden, wie wir das «Gefäss SCHUB» füllen möchten!

1. Wir erkannten, dass in vielen der im Konzept angesprochenen Punkte der FQS-Gedanke genügend verankert wurde.
2. Eine allzu direkte Verbindung hätte unsere Kolleginnen und Kollegen zu sehr eingeeengt und berechtigte Ängste geweckt, individuelle und kollektive Freiheiten kanalisieren zu wollen.

bedürfnisgerechte Weiterentwicklung.

Wir alle werden dann entscheiden, wie wir das «Gefäss SCHUB» füllen möchten!

Finanzierung

Ursprünglich war neben der im Konzept vorgeschlagenen Finanzierungsform noch von der «Einkommensvariante», d.h. einem auf Freiwilligkeit beruhenden Modell der abgestuften Beiträge die Rede.

Der Grund, weshalb wir nun einen fixen Jahresbeitrag vorschlagen: Wir möchten den vorgesehenen Aufbau und die Sicherstellung der Leistungen nicht gefährden.

SCHUB-Konzept als «Gefäss»

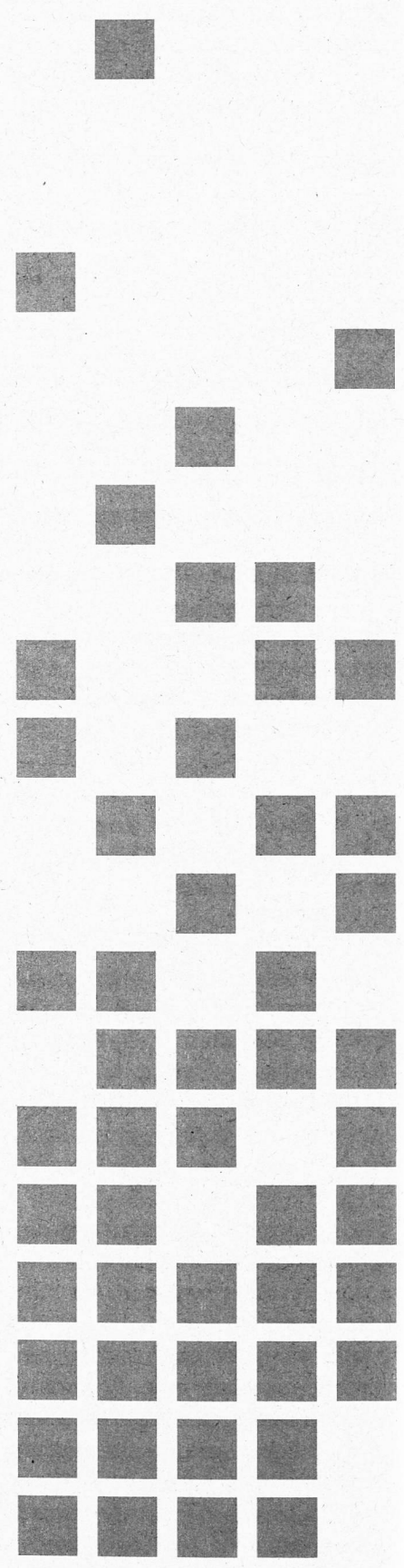
Bei der Lektüre des Konzeptes wird man bald feststellen, dass nur in wenigen Situationen konkrete Formen der Beratung oder Begleitung angeboten werden. Handelt es sich also bloss um eine Absichtserklärung? Nein, im Gegenteil!

Wir gehen von der Tatsache aus, dass ein Grossteil der Lehrpersonen bisher ihren Weg zu einer positiven Berufsausübung gefunden, trotzdem aber noch Bedürfnisse hat und bereit ist, sich laufend weiter den veränderten Verhältnissen anzupassen.

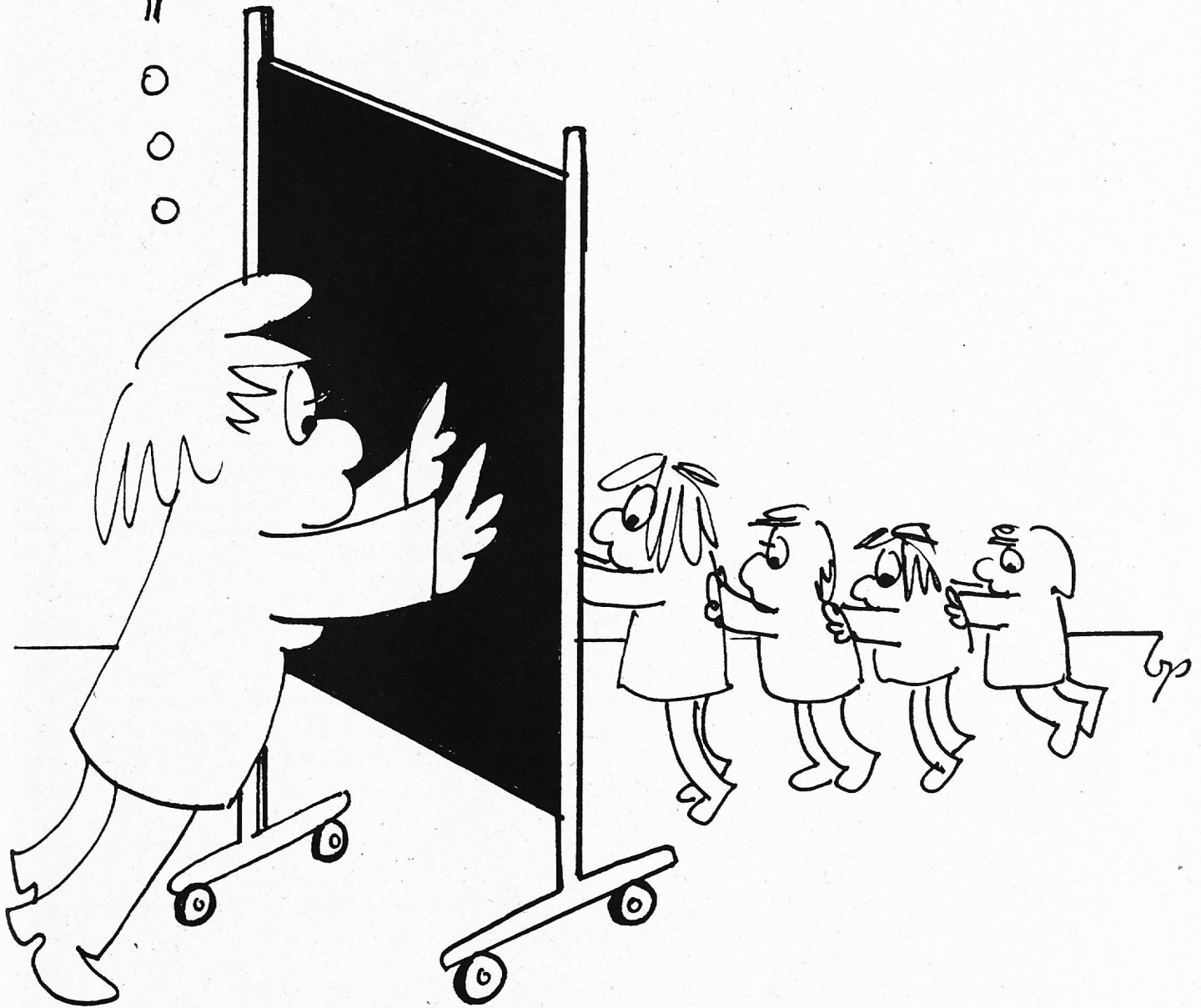
Inkraftsetzung

Um aber trotzdem nicht den Eindruck zu erwecken, es handle sich um ein uferloses Vorhaben, erachten wir die Befristung auf drei Jahre als sinnvoll. Es wird sich im Jahre 1998 erweisen, ob und in welcher Form eine Fortsetzung erwünscht ist.

Hier nun möchte die SCHUB-Idee ansetzen:



immer dieser
GegenSCHUB !



KONZEPT

Grundlage

Das Konzept «Schulbegleitung in Graubünden» – in der Folge SCHUB genannt – versteht sich einerseits als Hilfsinstrument für Lehrkräfte in konkreten Belastungssituationen, weist andererseits aber auch darüber hinaus und gibt Impulse für notwendige Entwicklungsschritte im schulischen Bereich.

Im Rahmen dieses Konzeptes spielt der BLV die Rolle des Inspirators, Moderators, Koordinators und Organisators.

- **Ratgeber** für alle Formen und Anwendungsbereiche schulischer Projekte, zur Förderung lokaler Schulentwicklung, für die Nutzung bestehender kantonalen und lokaler Angebote.

Die Umsetzung der Konzeptidee soll

- den individuellen Bedürfnissen,
- den Ansprüchen einer zeitgemässen Schulführung,
- den Prinzipien der grösstmöglichen Zusammenarbeit entsprechen und allen Lehrpersonen

SCHUB soll als Instrument allen Lehrkräften zur Unterstützung in ihrer Arbeit dienen. Es hat keinerlei Kontroll- oder Qualifikationsfunktion.

Was soll das SCHUB-Konzept sein?

- **Leitfaden** für eine moderne, kooperative, effiziente und entwicklungsbereite Schulführung und Persönlichkeitsentfaltung.
- **Hilfe zur Selbsthilfe**; indem es zum Entdecken neuer, individueller Möglichkeiten und zur Bereicherung der persönlichen Schulsituation durch Zusammenarbeit im Kollegium beiträgt.

- in grösstmöglicher individueller Freiheit,
- unter Wahrung der Diskretion im Persönlichkeitsbereich im ganzen Kantonsgebiet verfügbar sein.

SCHUB soll als Instrument allen Lehrkräften zur Unterstützung in ihrer Arbeit dienen. Es hat keinerlei Kontroll- oder Qualifikationsfunktion.

1. Darstellung der Problemfelder im Bereich Schule und Umfeld
2. Das subjektive Belastungsempfinden
3. Die projizierten Handlungsfelder
4. Umsetzung des Konzeptes in die Praxis
5. Finanzierung
6. Inkraftsetzung

1. Darstellung der Problemfelder im Bereich Schule und Umfeld

1.1 Die Herausforderung an die Schule

Die Schule und in ihr viele Beteiligte sind heute einem gesteigerten Druck von aussen, aber auch hohen internen Anforderungen ausgesetzt.

Die aktuelle Gesellschaftsentwicklung

Der wirtschaftliche Druck auf die Arbeitnehmer, Arbeitslosigkeit und zunehmende Schwierigkeiten bei Schulabgängern einen geeigneten Arbeitsplatz zu finden, führen zu einem härteren Arbeitsklima. Stress im Betrieb und expandierende Freizeitkultur sind ein weiterer Faktor, dem sich Schule nicht mehr entziehen kann. Unklare Ziele machen es den Schulträgern und -verantwortlichen jedoch schwer, den neuen Anforderungen gerecht zu werden. Stehen doch den Forderungen nach überprüfbaren Fähigkeiten der Schülerinnen und Schüler in sogenannten Basisfächern andere Forderungen gegenüber, die auf den Erwerb umfassender Kompetenzen und Einstellungen zielen (positives Selbstwertgefühl, soziale Einstellung, demokratische Gesinnung etc.).

Die veränderte Schüler- und Elternmentalität

Die Entwicklung wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Art scheinen im Laufe der letzten zwei Jahrzehnte zu einer neuen Schüler- und Elternmentalität ge-

führt zu haben. Werte der Nachkriegsgeneration wie Leistung, Fleiss, Gehorsam, Ordnung, Aufschub der Bedürfnisbefriedigung, Frustrationstoleranz und die Autorität der Lehrperson als solcher werden zunehmend weniger selbstverständlich akzeptiert. Dies zwingt die Lehrerschaft immer häufiger dazu, sich neu zu legitimieren und dieser Herausforderung zu stellen.

Der Elterneinfluss

Die Eltern haben, teils von ihrer eigenen Arbeitssituation (Qualifikation im Beruf), zum Teil durch ihren Lebens- und Erziehungsstil bedingt das Bedürfnis nach vermehrtem Kontakt zur Schule und nach Mitgestaltung bei schulischen Überlegungen. Sie bringen aber auf der andern Seite durch familiäre Probleme, unterschiedliche und oft gegensätzliche Auffassungen über die Art des Schulehaltens auch vermehrt Unsicherheit in den Schulalltag. Die Lehrperson braucht also viel Einfühlungsvermögen und benötigt einen wachsenden Teil ihrer Arbeitszeit für die Gestaltung der Elternkontakte.

Das Kollegium

Heute sind wirkungsvolle Möglichkeiten als Kollegiumsteam zusammenzuarbeiten und Probleme in der Schule gemeinsam zu lösen gefordert. Doch für viele Kolleginnen und Kollegen sind diese Formen noch wenig geübt. Zuviel Energie geht also in unnötigen, stresserzeugenden

Auseinandersetzungen oder dem Bestreben, solchen Auseinandersetzungen aus dem Weg zu gehen, verloren. Es gilt eine Teamkultur, ein gutes und offenes Gesprächsklima aufzubauen.

Die Finanzressourcen

Die Verknappung der Finanzen wirkt sich negativ auf die berufsspezifischen Möglichkeiten der Lehrpersonen aus. Zudem verringert sich in den Gemeinden und im Kanton die Bereitschaft zu Investitionen im Schulbereich.

1.2 Individuelle Problemlösungskompetenz

Während eine Lehrperson dauernd ihre persönlichen schulischen Qualifikationen unter Beweis stellen muss, hat sie eine Vielfalt an Verunsicherungen, Schwierigkeiten und gegensätzlichen Haltungen von aussen zu bewältigen, was ihr Selbstverständnis beeinträchtigen und mit ein Grund sein kann für die Zunahme von Aussteigerinnen und Aussteigern im Lehrberuf.

Was aber soll die Lehrperson auszeichnen?

Kontaktfähigkeit

Die Bereitschaft zur Kontaktaufnahme mit andern und die Fähigkeit, diese Kontakte über längere Zeit so zu gestalten, dass Unklarheiten beseitigt, unterschiedliche Meinungen besprochen und Schwierigkeiten

bearbeitet werden können, ist eine anspruchsvolle Fähigkeit, wofür das Lehrpatent allein noch nicht ausreicht.

Berufsrolle und -motivation

Wichtig ist die Fähigkeit zur Wahrnehmung und Interpretation der eigenen Berufsrolle. Auch Rollendistanz ist nötig, um den täglichen Anforderungen angemessen entgegenzutreten zu können. Dies muss so weit gehen können, dass auch ein gewisses Mass an Frustration ertragen werden kann.

Als völlig gegeben wird eine sachbezogene Berufsmotivation angesehen. Doch gerade diese «permanente Hingabe» kann in den meisten Fällen nicht einfach vorausgesetzt werden, sondern muss ständig neu erworben und aufgebaut werden.

1.3 Qualifikation zur Bewältigung der Berufsaufgaben

Jede Lehrperson sucht sich einerseits entsprechend ihren subjektiven Gegebenheiten einen eigenen schulischen Weg, ander-

seits sieht sie sich einem breiten Spektrum von Anforderungen ausgesetzt, für deren Bewältigung sie nicht zum vornherein die notwendigen Qualifikationen mitbringt.

Zum Beispiel wird sie auf Neue Mathematik, Informatik, den Koeduzierten Unterricht umsichtig und gründlich vorbereitet, während bei andern Bereichen – etwa der Integration von Kindern mit Schulschwierigkeiten in Regelklassen oder den Aufgaben in Zusammenhang mit dem prüfungsfreien Übertritt in die Oberstufe – sehr schnell Qualifikationen vorausgesetzt werden.

In vielen Situationen ist es gar die alleinige Aufgabe der Lehrperson, sich einen gangbaren Weg durch die Vielfalt moderner schulischer Anforderungen zu suchen, wie z.B. Werkstattunterricht, individualisierende Lernformen, Wochenplanarbeit.

Dies alles kompliziert sich noch durch den Wertewandel. Wie alles, ist auch Schule dem Wandel von Werten unterworfen; was heute gilt, kann morgen schon in Frage gestellt werden. Ein Phänomen, das vor allem älteren Kolleginnen und Kollegen be-

stens vertraut ist. Es wird also von der Lehrperson sehr viel Flexibilität vorausgesetzt unter gleichzeitiger Wahrung der Tradition.

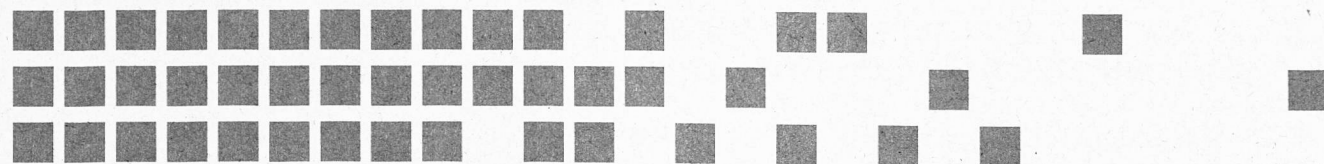
1.4 Effiziente Subsysteme

Bei dieser hohen schulexternen und -internen Erwartungshaltung, ist jede einzelne Lehrperson sehr schnell überfordert, wenn sie auf sich allein gestellt bleibt.

Die wirkungsvollste Aufgaben- und Problembewältigung ist daher an effiziente, d. h. gut zusammenspielende Subsysteme gebunden. Im gemeinsamen Suchen nach Lösungen, im offenen Gespräch, im Formulieren von Zielvorstellungen und letztlich in der gegenseitigen Hilfestellung kann der individuellen Überforderung begegnet werden.

In solchen Subsystemen liegen die Ressourcen, um Gruppentreffen, Besprechungen, Konferenzen etc. realitätsgerecht und demokratisch durchzuführen. Für diesen Weg benötigt der Einzelne in bestimmten Situationen aber Beratung und Begleitung.

2. Das subjektive Belastungsempfinden

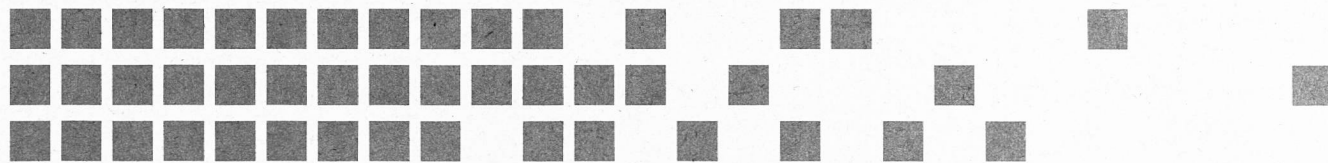


Verschiedene Untersuchungen der letzten Zeit zur Thematik der Berufszufriedenheit und des Belastungsempfindens weisen darauf hin, dass viele Lehrkräfte tatsächlich unter einem verstärkten Druck stehen und diesen auch als solchen wahrnehmen. Es kann

davon ausgegangen werden, dass die Ergebnisse dieser Untersuchungen auch auf die Bündner Lehrerschaft übertragen werden können und somit ein tatsächlicher Handlungsbedarf in Richtung eines Beratungsangebotes besteht. Erst die Umsetzung des

SCHUB-Konzeptes in die Praxis wird es allerdings ermöglichen, das Angebot immer differenzierter zu strukturieren und damit auch gezielter den tatsächlichen Bedürfnissen anzupassen.

3. Die projektierten Handlungsfelder



Im Rahmen des SCHUB-Projektes unterscheiden wir grob drei Handlungsfelder, die sich zum Teil überlappen und zwar zum einen die Schulbegleitung, dann die Schulentwicklung und schliesslich die Unterstützung bei akuten Schwierigkeiten.

3.1 Die Schulbegleitung

Dieser Bereich umfasst Aktivitäten, die darauf abzielen, die Schule im bestehenden Rahmen zu verbessern unter dem Motto: «Gute Schule besser machen».

Es sollen sowohl individuelle als auch kollektive Bedürfnisse abgedeckt werden.

Unter individuellen Bedürfnissen werden Fragen der Persönlichkeit, der Laufbahngestaltung, der schulischen Arbeit und der Fortbildung verstanden.

Zu den kollektiven Bedürfnissen gehören Themen, wie die Zusammenarbeit in Gruppen, in Schulkollegien, mit Eltern und Behörden und Teamfähigkeit; darüber hinaus auch solche der lokalen Schulentwicklung, wie Projekte, Umsetzung des Lehrplanes, Schulorganisation, FQS-Arbeit.

Folgende Aspekte sind in diesem Zusammenhang von Bedeutung:

Die Persönlichkeitsentwicklung

Lehrkräfte stehen in der Schule in einem sehr komplexen

Beziehungsgefüge, in das sie mit ihrer ganzen Person eingebunden sind. Es braucht oft ein hohes Mass an differenzierter Selbstwahrnehmung, Beziehungs- und Kontaktfähigkeit, um den Ansprüchen dieses Gefüges gerecht zu werden. Nicht allen Lehrkräften gelingt dies immer gleich gut. Kollegiale Unterstützung oder fachliche Hilfe von aussen könnte hier eine entlastende Wirkung entfalten.

die gegenseitige Stützung und Beratung. Eine Leistungsqualifikation (LQS), in welcher Form auch immer, kann jedoch kein taugliches SCHUB-Instrument sein.

Die Zusammenarbeit unter Lehrpersonen

Die Anforderungen der Schule werden es zunehmend mit sich bringen, dass Lehrkräfte in

Zu den kollektiven Bedürfnissen gehören Themen, wie die Zusammenarbeit in Gruppen, in Schulkollegien, mit Eltern und Behörden und Teamfähigkeit; darüber hinaus auch solche der lokalen Schulentwicklung, wie Projekte, Umsetzung des Lehrplanes, Schulorganisation, FQS-Arbeit.

Die an FQS orientierte Schulgestaltung

Im Vordergrund stehen hier: Der Ausbau des informellen Feedbacks zur laufenden Selbstbewertung, die Erweiterung des Kollegialfeedbacks mit all seinen Formen des Erfahrungsaustausches zwischen Lehrpersonen und

Kollegien, in Lern-, Erfahrungs- und Projektgruppen zusammenarbeiten. In manchen Gemeinden geschieht dies bereits (siehe Anhang), sehr viele weitere Lehrpersonen haben den Wunsch und sehen auch die Notwendigkeit der verstärkten Zusammenarbeit. Je nach Ausgangslage gestaltet sich die Zusammenarbeit kon-

fliktfreier oder auch konfliktträchtiger. Eine Gruppenbegleitung oder Supervision kann oft geeignet sein.

Übergreifende Formen von Aktivitäten

Lehrpersonen müssen nicht nur mit ihren Schülern interagieren, sondern auch mit anderen Lehrpersonen (siehe oben), Behördenvertretern, Eltern, Mitarbeitern kantonaler Instanzen,

naht. Eine begleitende Unterstützung während dieser Phasen könnte für die Betroffenen sehr hilfreich sein.

Die Rolle des BLV in diesen Handlungsfeldern könnte folgendermassen aussehen:

- Definition der für das Handlungsfeld wichtigen Themen
- Feststellen derjenigen Institutionen, welche für diese Bereiche in Frage kommen (Lehrer-

Die Rolle des BLV in diesem Handlungsfeld könnte darin bestehen, zukunftsorientierte Themen aufzugreifen und Bewusstseinsarbeit zu leisten in allen dazu geeigneten Formen, wie Veröffentlichungen, Tagungen, Weiterbildung, Vorstösse gegenüber Behörden etc. Sie entspricht derjenigen im Bereich «Schulbegleitung».

3.3 Unterstützung bei akuten Schwierigkeiten

In diesem Handlungsfeld geht es darum, dass Instrumente und Mittel zur Verfügung gestellt werden, auf die Lehrkräfte individuell und/oder als Gruppe/Team in konkreten Krisensituationen zurückgreifen können.

Als Krisen sind hier Konflikte gemeint, die sich aus dem Bereich Schule und schulisches Umfeld ergeben können, welche die Beteiligten mit den ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln nicht lösen können.

N.B. Die Krisen können sehr gut Ausgangspunkt für Schulbegleitungs- oder -entwicklungsprojekte sein!

Rolle des BLV:

- Personen und Institutionen suchen, in deren Verantwortungsbereich die Aufgabe gehört
- Ein Minimum an Infrastruktur bereitstellen
- Verhandlungen mit lokalen, privaten Beratern/Beraterinnen führen
- Organisieren, Koordinieren
- Aufklärungsarbeit in der Lehrerinnen-/Lehreröffentlichkeit

Grundsätze der Beratung: Freiwilligkeit, Vertraulichkeit, Hilfe zur Selbsthilfe, rasche Verfügbarkeit der Unterstützung.

Grundsätze der Beratung: Freiwilligkeit, Vertraulichkeit, Hilfe zur Selbsthilfe, rasche Verfügbarkeit der Unterstützung.

usw. Die zunehmende Komplexität des Bereiches Schule (siehe Abschnitt: Herausforderung an die Schule) wird es mit sich bringen, dass die Lehrkraft vermehrt auch Kompetenzen zur Verbesserung der Zusammenarbeit brauchen wird.

Die individuelle Laufbahn

Die Schulung der Selbstwahrnehmung ermöglicht es der Lehrperson, sich sowohl den laufend veränderten individuellen Gegebenheiten wie auch denjenigen des schulischen Umfeldes anzupassen. Die Normalbiografie einer Lehrkraft beinhaltet kritische Phasen, in denen sie sich orientieren muss: Z.B. die Einstiegsphase in den Beruf, die Phase zwischen dem 35. und 45. Lebensjahr, in der ein Wechsel in ein neues Tätigkeitsfeld noch möglich ist, oder die Phase ab dem 50.-55. Lebensjahr, in der langsam die Kräfte nachlassen können und das Ende der aktiven Berufstätigkeit

fortbildung, Schulinspektorate etc.)

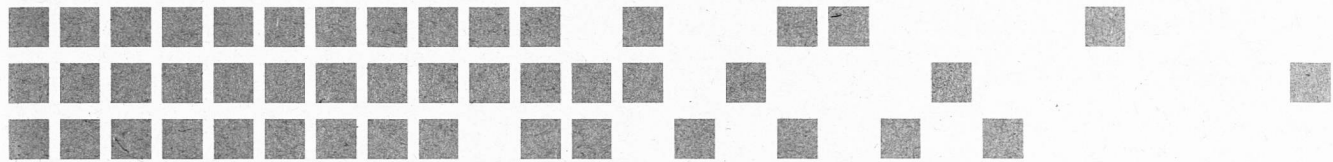
- Organisator von eigenen Aktivitäten
- Inspirator für regionale und lokale Schulentwicklung

3.2 Die Schulentwicklung

Dieser Bereich umfasst die Themen und Aktivitäten, die über die bestehende Schule hinausweisen und unter dem Motto stehen: «Neue Schule wagen, Entwicklung von Imaginationen für die Zukunft.»

Es müssten die Themen und Fragestellungen definiert werden, die im Rahmen des Status quos der Schule nicht mehr ausreichend bewältigt werden können und eine Weiterentwicklung verlangen. Darüber hinaus können aber auch weitergehende Themen aufgegriffen werden, wie die Entwicklung alternativer Schulmodelle etc.

4. Umsetzung des Konzeptes in die Praxis



Es scheint angeraten, bei der Umsetzung des Konzeptes zeitlich gestaffelt und von den Bereichen auszugehen, die im unmittelbaren Entscheidungsbereich des BLV liegen.

4.1 Erste Realisierungsstufe

Als erstes sollte die **Hilfe in akuten Problemsituationen** realisiert werden, da der BLV hier in eigener Verantwortung aktiv werden und ein Angebot aufbauen kann, natürlich in Absprache und Kooperation mit den Personen und Institutionen, welche für diesen Bereich in Frage kommen.

Zu diesem Zwecke sollte eine **Koordinationsstelle des BLV** eingerichtet werden, welche alle notwendigen Querverbindungen herstellt, Vernetzungen aufbaut, Einzelmitglieder berät, sowie Adress- und Dokumentationsmaterial laufend nach dem neusten Stand herausgeben kann.

4.2 Zweite Realisierungsstufe

Da die Schulbegleitung und Schulentwicklung als übergeordnete Planungsarbeit angesehen werden sollte, braucht deren Auf-

bau mehr Zeit und behutsames Vorgehen. Dies hätte den Vorteil, dass sich die Schulbegleitung von konkreten Problemsituationen her entwickeln könnte, wodurch ihre Wirkung und ihr Nutzen für die betroffenen Lehrkräfte direkter einsichtig wäre.

Motto: «Man muss die Leute da abholen, wo sie der Schuh drückt».

Die zweite Realisierungsstufe kann von Anfang an unabhängig von der ersten Realisierungsstufe geplant und aufgebaut werden. Um diese Arbeit sicherzustellen, drängt sich ein fachkompetentes Gremium oder die Zusammenarbeit mit einer unabhängigen Fachstelle auf.



5. Finanzierung

Es ist schwer abzuschätzen, welche Mittel in welchem Zeitraum benötigt werden. Dennoch ist die praktische Arbeit vom Vorhandensein gewisser Finanzen abhängig, d.h. ohne diese bleiben unsere Absichten realitätsfremde Wünsche.

5.1 Finanzierungsprinzipien

Leistungen für bisher nicht vorgesehene Beratungssituationen, vorwiegend im Bereich der Individualberatung*

Beihilfen entsprechend den durch Beiträge erhaltenen Mitteln.

Beispiel: Ein Lehrer fühlt sich aus persönlichen Gründen zunehmend in der Schulführung verunsichert. Die gewünschte psycholog. Beratung müsste er aber vollumfänglich selber bezahlen. SCHUB leistet Beitrag.

Leistungen zur Sicherstellung der spontanen und personell unabhängigen Beratung und Begleitung*

Einsatz überall dort, wo der Wunsch nach Beratung/Begleitung von Einzelpersonen oder Gruppen durch die bestehenden Angebote personell oder zeitlich nicht befriedigt werden kann.

Beispiel: Eine Lehrerin möchte durch eine ihr bekannte Fachperson beraten werden, wofür der Kanton aber nur einen reduzierten Beitrag ausrichtet. Beitrag durch SCHUB.

Leistungen zur Sicherung bestehender Angebote*

Einsatz überall dort, wo Kanton und Gemeinden zwar einen Dienst oder eine Dienstleistung vorsehen, aber aus finanziellen Gründen bei einem deutlichen Anstieg der Nachfrage nicht genügend Mittel hätten.

Beispiel: Ein Lehrkollegium möchte einen begleiteten Wochenendkurs mit Übernachtung zum Thema «Zusammenarbeit und Teamfähigkeit» durchführen. Der Kanton hat aber für das laufende Jahr seinen Etat bereits aufgebraucht. Übernahme eines Teiles der Kosten durch SCHUB.

Eine enge Zusammenarbeit zwischen Lehrerschaft, lokalen Behörden und den kantonalen Diensten ermöglicht es, die vorhandenen Mittel optimal auszuschöpfen.

Leistungen zum Aufbau notwendiger, regionaler Beratungsangebote*

Mit fachkompetenten Personen, welche Beratung anbieten können, sollen einfache Vereinbarungen getroffen werden.

* Im finanziellen Bereich muss ein Verteilschlüssel aufgestellt werden.

Eine enge Zusammenarbeit zwischen Lehrerschaft, lokalen

Behörden und den kantonalen Diensten ermöglicht es, die vorhandenen Mittel optimal auszuschöpfen.

5.2 Finanzierungsplan

Budget

Um die oben beschriebene erste Realisierungsstufe finanziell absichern zu können, stellen wir uns folgendes Budget vor:

Finanzbedarf für Beratung (im Sinne von 5.1)	Fr. 10 000.—
Koordinationsstelle (3 Wochenstunden)	Fr. 15 000.—
Dokumentation,	
Drucksachen	Fr. 5 000.—
Arbeitsgruppe	
SCHUB, Diverse	Fr. 5 000.—
total	Fr. 35 000.—

Zur Beschaffung dieser Mittel soll der **Jahresbeitrag BLV ab Schuljahr 1995/96 um Fr. 20.—** (bei Vollpensum) **erhöht werden.**

Zusätzlich dazu wird, erstmals 1996, ein allfälliger Reingewinn der BLV-Unterstützungskasse der SCHUB-Rechnung überwiesen.

5.3 Rechnungsführung

Die Verwendung der Mittel im Sinne des Konzeptes überträgt der Vorstand des BLV einer speziellen, drei Mitglieder umfassenden «Arbeitsgruppe SCHULBEGLEITUNG». Der Kassier / die Kassierin BLV führt die Rechnung

mit sämtlichen Belegen getrennt und erstellt ebenfalls einen separaten Jahresabschluss per 30. April. Kontrollorgan sind die gewählten BLV-Revisoren/Revisorinnen.

5.4 Schlussbemerkung

Über eine Änderung des Beitrages entscheidet die Dele-

giertenversammlung auf Antrag des BLV-Vorstandes.

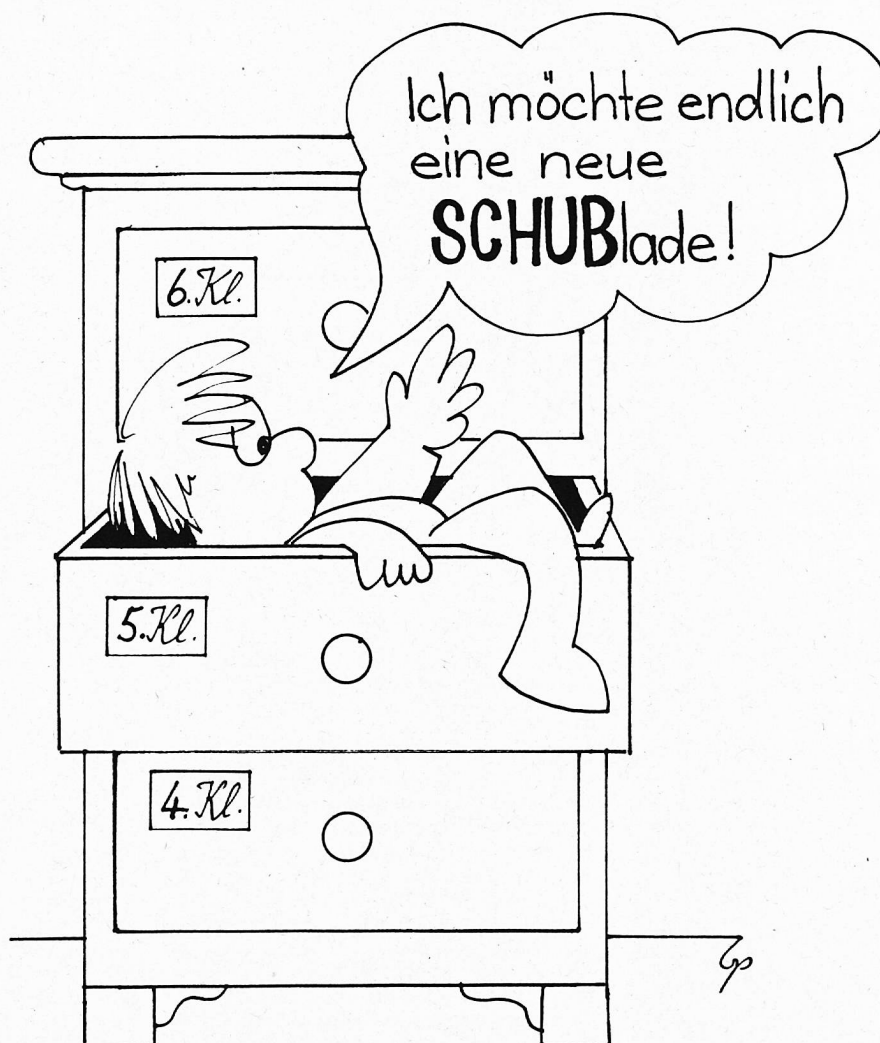
Im Falle einer Auflösung, wird das Kapital des Schulbegleitungs-Fonds an die BLV-Unterstützungskasse überwiesen.

6. Inkraftsetzung

Das Konzept «Schulbegleitung in Graubünden» wird im Anschluss an die Genehmigung durch die Delegiertenversamm-

lung des Bündner Lehrerinnen- und Lehrervereins vom 29. September 1995 für die **Dauer von drei Jahren** in Kraft gesetzt.

Nach Ablauf dieser Frist befindet die Delegiertenversammlung auf Antrag des BLV-Vorstandes über eine geeignete Fortsetzung.



A. Die kantonalen Dienste und ihr Beratungs- bzw. Begleitungsangebot

1. Schul- und Kindergarten-aufsicht

Die Inspektorinnen für Handarbeit/Hauswirtschaft und Kindergarten, sowie die Inspektoren für die Volksschule haben in unserem Kanton eine sehr komplexe Aufgabe. Anlässlich einer Aussprache zwischen dem Vorstand BLV und Mitgliedern der Schulaufsicht erörterten wir den spezifischen Beratungs- und Begleitungsauftrag.

Man kann davon ausgehen, dass Inspektorinnen/Inspektoren grundsätzlich nach der «Verordnung über die Schulaufsicht im Kanton Graubünden» (von der Regierung am 8. Jan. 1990 erlassen) handeln. Wir zitieren hier einige Artikel daraus:

Art. 3

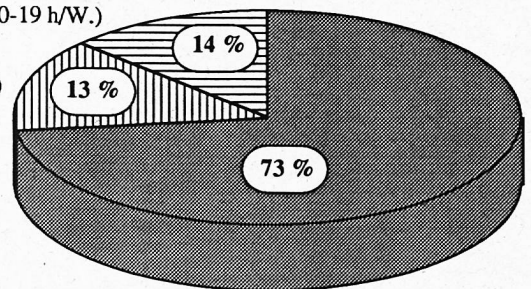
«Die Schulinspektoren **fördern** und beaufsichtigen **alle Bereiche der Volksschule** in ihrem Bezirk».

«Die Schulinspektoren **beraten die Lehrer**, insbesondere die Junglehrer, sowie die mit der Durchführung pädagogisch-therapeutischer Massnahmen beauftragten Therapeuten und die Schulbehörden in allen Fragen der Schulführung.»

«Den Schulinspektoren obliegt ebenfalls die Beaufsichtigung und Beratung der Seminaristen während des Schulpraktikums.»

Halbpensum (10-19 h/W.)

Teilpensum (unter 10h/W.)



Vollpensum (20h/W. und mehr)

Art. 10

«Der Schulinspektor **fördert die Fortbildung** der Lehrer und die Zusammenarbeit von Schule und Elternhaus.»

Art. 11

«Der Schulinspektor **vermittelt in auftretenden Problem- und Streitfällen** zwischen Schulbehörden, Lehrern und Eltern durch persönliche Abklärungen, Aussprachen und auf andere geeignete Weise.»

Art. 18

«Die Inspektorinnen für den **Handarbeits- und Hauswirtschaftsunterricht** fördern und beaufsichtigen den Handarbeits- und den Hauswirtschaftsunterricht.»

Die Bestimmungen der Art. 3-11 und 13 dieser Verordnung über die Pflichten des Schulinspektors gelten sinngemäss.

Inspektorinnen / Inspektoren sind die Personen, welche mit zahlreichen Lehrkräften in Kontakt kommen und durch ihren Einblick in die Verhältnisse vieler Kindergärten und Schulen diesbezügliche Fragen, Anliegen und Probleme in ihren grösseren Zusammenhängen sehen und beurteilen können.

Sie sind Fachleute für Fragen der Lehrplanumsetzung, Unterrichtsgestaltung, Schulorganisation.

Sie können von Lehrkräften und Schulbehörden als Beraterinnen/Berater beigezogen werden. Sie werden aufmerksam auf schulische und persönliche Probleme und können Lehrkräfte und Schulbehörden darauf ansprechen.

Sie helfen mit bei der Lehrerfortbildung auf kantonaler, regionaler und lokaler Ebene. Sie arbeiten massgeblich mit in Kommissionen und Arbeitsgruppen bei der kantonalen Schulentwicklung.

Auf Grund ihrer Wahlvoraussetzungen (Erfahrung im Primar- und Sekundarschulbereich) sind Schulinspektoren in erster Linie **Fachberater**. Weitergehende Beratungs- bzw. Begleitungsfunktionen erwerben sie durch ihre Fortbildung und die persönliche Beziehung zu den Ratsuchenden Personen oder Gruppen. So gesehen sind psychologisch / psychotherapeutische Beratungsaufgaben primär nicht Bestandteil ihrer Fachkompetenz.

Beratung und Begleitung durch Inspektorinnen / Inspektoren ist für Lehrkräfte grundsätzlich kostenlos.

Durch ihren Auftrag (Beaufsichtigen, die Einhaltung kantonalen Bestim-

Pensen

mungen überwachen, sich Einblick verschaffen, sich vom Unterricht überzeugen usw.) werden sie aber ebenfalls in die **Rolle der qualifizierenden Person** gedrängt, was die Beratungsfunktion modifiziert.

2. Schulpsychologischer Dienst (SpD)

Der Schulpsychologische Dienst unterhält im ganzen Kanton regionale Schul- und Erziehungsberatungsstellen.

In der 1993 revidierten «Verordnung über den schulpsychologischen Dienst im Kanton Graubünden» wird die Beratungs- bzw. Begleitungstätigkeit wie folgt umschrieben:

Art. 1

Der Schulpsychologische Dienst berät im Sinne der Hilfe zur Selbsthilfe Eltern, Kindergärtnerinnen, Lehrkräfte, Kinder und Jugendliche sowie Kindergartenkommissionen, Schullehrer und Institutionen der Kinder- und Jugendhilfe bei der Bewältigung von Schul- und Erziehungsproblemen. Neben der Hilfe im Einzelfall wirkt der Schulpsychologische Dienst mit bei der Prävention von Lern-, Verhaltens- und Erziehungsschwierigkeiten.

Art. 2

Aufgaben: (auszugsweise)

- c) **Schul- und Erziehungsberatung von Eltern, Kindergärtnerinnen und Lehrkräften im Einzelfall**
- d) **Beratung der Lehrkräfte bei erheblichen Erziehungs- und Führungsproblemen, die die Klasse betreffen, in Zusammenarbeit mit dem Schulrat und dem zuständigen Schulinspektorat**
- i) **Mitwirkung in der Aus- und Fortbildung von Kindergärtnerinnen und Lehrkräften**
- k) **Mitwirkung bei Schulversuchen und -projekten**

Art. 9

Das Personal des Schulpsychologischen Dienstes untersteht im Rahmen seiner Abklärungs- und Beratungstätigkeit der Schweigepflicht gemäss Art. 45 der Personalverordnung.

Art. 12

Die schulpsychologische Abklärung und Beratung ist unentgeltlich.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des SpD werden meistens in bezug auf Probleme im Umfeld eines Schulkindes beigezogen. Da sie **systemisch** arbeiten (d.h. möglichst das ganze Umfeld des Kindes in den Beratungsprozess einbeziehen), wird die betroffene Lehrkraft in die Beratung eingebunden.

Die gezielte Beratung einer Lehrkraft ist (gemäss Art. 2, lit. d) bis zu einem gewissen Grade ebenfalls möglich. Die Grenzen zwischen Schulberatung und Individualberatung sind fließend.

Da die meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des SpD gemäss Verordnung Art. 6 über eine abgeschlossene akademische Ausbildung in Psychologie oder Sonderpädagogik verfügen, ist die fachliche Qualifikation für psychologisch / psychotherapeutische Beratung weitgehend vorhanden.

Das **Angebot der Schul- und Erziehungsberatung darf also von Lehrkräften durchaus intensiver genutzt werden**, umso mehr als es grundsätzlich unentgeltlich ist. Einschränkung muss allerdings gesagt werden, dass sowohl Grenzen der Arbeitskapazität wie auch die Berücksichtigung aller Partner (Lehrkräfte, Eltern, Behörden, Schulinspektoren) in der Praxis gewisse Hemmschwellen gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern darstellen können.

3. Lehrerinnen- und Lehrerfortbildung

Die kantonale Lehrerinnen- und Lehrerfortbildung ist offen für Anliegen und Wünsche von Lehrkräften aller Stufen und Fachrichtungen. Sie organisiert jährlich ein breites Spektrum an Kursen im pädagogisch-psychologischen (u.a. Persönlichkeitsbildung, Konfliktfähigkeit, Erhaltung der Berufsfreude), fachlichen (methodisch-didaktisch), musisch-handwerklichen und sportlichen Bereich, dabei richtet sie sich an die Bestimmungen der «Verordnung über die Fortbildung der Volksschullehrer und der Kindergärtnerinnen» vom 19. Juni 1993 (eine Revision des gesamten Fortbildungsbereichs ist in Vorbereitung), sowie die finanziellen Vorgaben aus dem EKUD-Budget. Zur Veranschaulichung seien einige Artikel dieser Verordnung zitiert:

Art.1

Die Fortbildung bietet dem Lehrer und der Kindergärtnerin Gelegenheit, die Grundlagen ihrer Arbeit in Erziehung und Bildung zu überdenken, ihre Erfahrungen an neuen Erkenntnissen hinsichtlich Unterrichtsstoffen, Lehrmethoden, Lehrmitteln und Unterrichtshilfen zu überprüfen und ihre Kenntnisse und Fertigkeiten auf diesen Gebieten zu erweitern und zu vertiefen.

Art.12

Der Kanton trägt im Rahmen des bewilligten Kredites die Kosten für die Ausbildung und Tätigkeit der Kursleiter. Das Departement setzt die Entschädigung im Einvernehmen mit dem Personal- und Organisationsamt fest.

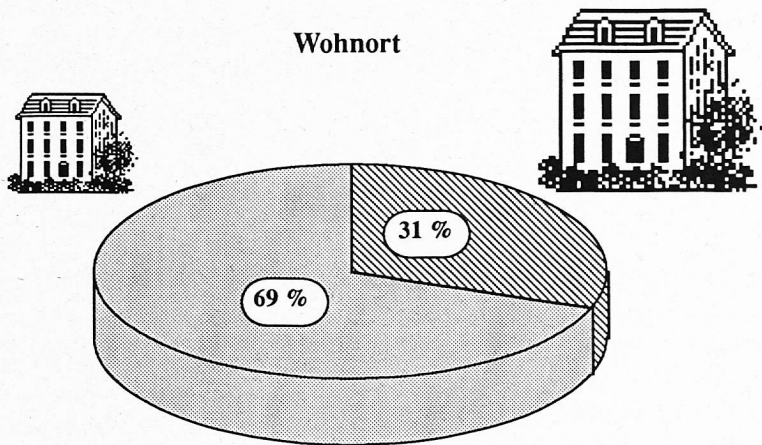
Art.13

Der Kanton kann im Rahmen des Voranschlages den Kursteilnehmern einen angemessenen Beitrag an die Kurskosten ausrichten. Das Departement setzt die Höhe der Beiträge fest.

Neben diesen vom Kanton organisierten Kursen, haben **Lehrkräfte die Möglichkeit, ihre Kurswünsche via Inspektorinnen/Inspektoren oder direkt beim Beauftragten für die Lehrerinnen- und Lehrerfortbildung anzubringen. Dies gilt natürlich auch für Schulgemeinden, Lehrkollegien, Lehrergruppen** (unter die möglichen Kursthemen fällt auch die **Supervision**).

Mögliches Vorgehen:

1. Auswahl eines passenden Themas im Bereich von Art. 1 der Verordnung
2. Es müssen 8 Teilnehmer/innen und mehr sein (in der Region Chur 10)
3. Beizug einer kompetenten Kursleitung/Begleitung
4. Kurswunsch dem zuständigen Schulinspektor bzw. dem Beauftragten für



In den 5 Gemeinden über 5'000 Einwohner (Chur, Davos, Igis-Landquart, Domat-Ems, St.Moritz) wohnen 31 %, in kleineren Gemeinden 69 % der Mitglieder.

Art. 5

Die freiwilligen Kurse ermöglichen es dem Lehrer und der Kindergärtnerin, sich ihren Interessen und Neigungen entsprechend weiterzubilden.

Art. 8

Der Berater für Lehrerfortbildungsfragen organisiert die Pflichtkurse und die freiwilligen Kurse. Er kann dabei die freiwillige Mitarbeit von Lehrerorganisationen, die sich mit der Lehrerfortbildung befassen, in Anspruch nehmen.

Näheres über die Zusammenarbeit regelt das Erziehungs-, Kultur- und Umweltschutzdepartement.

Lehrerinnen- und Lehrerfortbildung mitteilen

5. Auf das o.k. warten und den Kurs durchführen. (Bei zeitlichen, personellen oder finanziellen Problemen sich an die SCHUB-Koordinationsstelle wenden)

Etwas anders geht es im Falle der Fortbildung im Bereiche der integrierten Kleinklassen und der Schultherapie. Diese Wünsche werden gemäss «Konzept über Beratung und heilpädagogische Förderung im Kanton Graubünden» vom Februar 1993 an den Beauftragten für besondere Schulfragen gerichtet. Sie haben in der

Praxis gute Chancen, berücksichtigt zu werden.

Fortbildungsurlaub / Intensivfortbildung
Der Kanton übernimmt die Kurskosten, gemäss Lehrerbesehdungsverordnung Art. 8b, bei der von ihm mitorganisierten Intensivfortbildung der EDK-Ost und anderer von ihm anerkannter Kurse und Fortbildungsveranstaltungen.

Wenn andere Formen der Intensivfortbildung gewünscht werden, sind diese Wünsche dem Schulrat sowie dem zuständigen Inspektor zu unterbreiten. Falls eine finanzielle Beteiligung abgelehnt wird, kann die SCHUB-Koordinationsstelle angefragt werden.

SCHUB ist bestrebt, mit der kantonalen Lehrerinnen- und Lehrerfortbildung zusammenzuarbeiten im Sinne der Ergänzung, Optimierung und gemeinsamen Entwicklung des Angebotes.

Mehrklassenvereinigung Graubünden (MKV) 

Zweifellos sind FQS und SCHUB wertvolle Möglichkeiten, die Schule zukunftsgerichteter und in qualitativer Hinsicht verbessert aufzubauen.

Schwerpunkte: Einstieg in die Schulpraxis (freies Begleitungs- und Unterstützungsangebot durch Mentoren); später (im Alter zwischen 40 und 50 Jahren) **institutionalisierte Form der Lehrerberatung** (evtl. im Schulinspektorat integriert) mit dem Ziel, Problemlösungen zu ermöglichen und «Einzelkämpfer» unter den Lehrkräften zu unterstützen.

Kontaktadresse: Helmar Lareida, Schulhaus, 7107 Safien-Platz

Verband Bündnerischer Arbeitslehrerinnen (BALV) 

Es scheint uns wichtig, dass der

Bündner Sekundarlehrerverein (BSV) 

Grundsätzlich ist ein Bedürfnis für ein solches Angebot vorhanden. Der Erfolg wird von der praktischen Umsetzung abhängen.

Kontaktadresse: Christian Gartmann, Montalinstr. 28, 7012 Felsberg

Turn- und Sportlehrerkonferenz Graubünden (TSLK GR), Turnlehrer Volksschulstufe 

Es ist kaum zu vermeiden, dass sich auch die Lehrerschaft in Zukunft einem Qualifikationssystem zu unterziehen hat. Mit SCHUB stösst der BLV in die richtige Richtung. Schwerpunkte:

Möglichkeit der Hospitation, d. h. offene Schulstuben, wie in Chur ab Schuljahr 1994/95.

Beratung und Begleitung mit Fachkompetenz und Schulpraxis (Halbamt) ausbauen.

Zusätzlich zu fachlicher Fortbildung neue Formen der Unterstützung von Lehrpersonen. Vom Einfachen zum Schwierigen (Informationsaufnahme – Meinungen akzeptieren und vertreten – Kritik umsetzen – Erkennen, dass Beratung Hilfe zu mehr Freude am Beruf ist).

Kontaktadresse: Fritz Künzler, Tittwiesenstr. 78, 7000 Chur

Kinder- und Jugendpsychiatrischer Dienst Graubünden (KJPD)

Wir sind der Überzeugung, dass eine Zusammenarbeit zwischen der Schule und auswärtigen Therapeuten oder Beratern notwendig ist. Parallel zur Beratung der Schüler und Eltern sollten auch die Lehrer die Möglichkeit zu einer begleitenden Beratung haben. Der KJPD bietet seine Dienste bei der Konkretisierung und Ausarbeitung eines Beratungsangebots an.

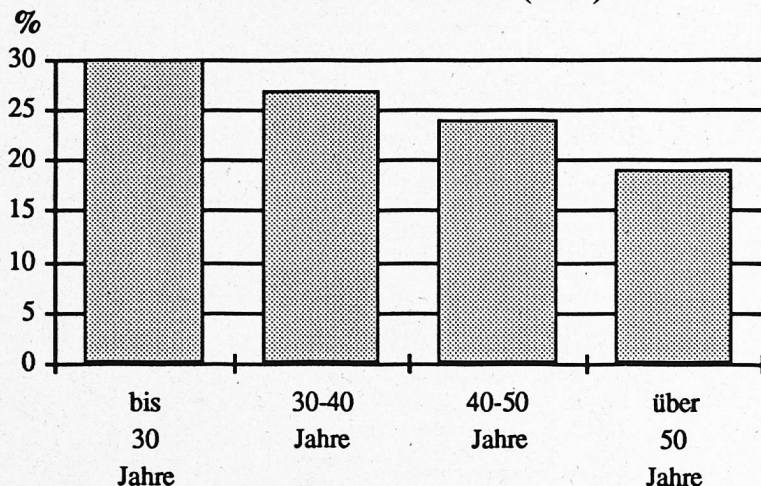
Kontaktadresse: Dr. med. Mario Wolf, Waisenhausstrasse 1, 7000 Chur

Schulpsychologischer Dienst Graubünden (SpD) 

Wir begrüssen das Anliegen des BLV sehr, Schulentwicklung, von der Basis getragen, auch in unserem Kanton in Gang zu bringen. Gleichzeitig sehen wir in der durch SCHUB initiierten Bewegung in der Schule auch die Notwendigkeit, uns im SpD mitzubewegen, unser Selbstverständnis und – darauf aufbauend – unsere Handlungsweisen zu überprüfen und Entwicklung aufrechtzuerhalten. Schulentwicklung ist nach unserer Vorstellung nicht zu verordnen, sondern zu ermöglichen, ist ein von anzustrebenden Zielen bestimmter Weg. (Im übrigen verweisen wir auf den Anhang: Abschnitt A. 3. Schulpsychologischer Dienst)


Kontaktadresse: Markus Schmid, Leiter des SpD, Quaderstr.15, 7000 Chur

Alter der Lehrkräfte (GR)



B. Stellungnahmen zum Konzept von Seiten der interessierten Fach- und Stufenorganisationen des BLV, sowie von nahestehenden und befreundeten Organisationen.

Wir möchten nun (in der Reihenfolge des Einganges) diejenigen Organisationen in gekürzter Form zu Wort kommen lassen, von welchen wir Rückmeldungen erhalten haben. Wir sind uns dabei bewusst, dass der Termin für gründliche Besprechungen oft nicht ausreichte:

Comünanza Mussadras Rumantschas (CMR) 

Wir sind sehr an SCHUB und seiner Realisierung interessiert, weil wir überzeugt sind, dass es eine **grosse Chance für unsere Schule und Zukunft** ist.

Unsere Wünsche: Eine Anlaufstelle für die verschiedensten Probleme, Fortbildungskurse (Gesprächsführung, Gruppenleitung u.a.) evtl. stufenübergreifend.

Kontaktadresse: Barbara Rupp, Via Tulin sut, 7031 Laax

Schwerpunkt bei Beratungs- und Begleitungsangeboten liegt. **Wir halten Zusammenarbeit zwischen Lehrkräften für enorm wichtig.** Offene Schultüren sind ganz in unserem Sinne.

Kontaktadresse: Emmy Monstein, Herrenfeld, 7304 Maienfeld

Verband Bündner Hauswirtschaftslehrerinnen 

Der Verband Bündner Hauswirtschaftslehrerinnen äussert folgende Wünsche: Beratungs-, resp. Begleitungspersonen müssen frei wählbar sein.

Institutionalisierung der Junglehrerberatung während der ersten beiden Praxisjahre.

Prophylaktische Angebote (Kurse, Gruppen) regional ausbauen.

Möglichkeiten der beruflichen Neubesinnung schaffen.

Angebot bezüglich Krisenbegleitung für Einzelpersonen ausbauen.

Kontaktadresse: Doris Flütsch, Fajauna, 7226 Stels

Verein Bündner Sonderschul- und Kleinklassenlehrer /innen (VBSK)



FQS als Instrument der qualitativen Verbesserung von Schule: Teamaufgaben sollten im Vordergrund stehen. Gemeinsame Verantwortung beim Lösen einer vom Schulhausteam beschlossenen Aufgabe wirkt direkt auf die angestrebte Verbesserung der Schulhauskultur.

Für fachliche Auseinandersetzungen in kleinen Interessengruppen (Stufe, Schulhaus) zusammenarbeiten.

In nicht geleiteten Schulen könnte eine Lehrperson die Leitung (evtl. Entlastung) übernehmen.

Schwerpunkte bei Beratungs- und Begleitungsangeboten: Regionalgruppen aufbauen mit fachlichem oder/und fallbezogenem Austausch.

Interventions-Ausbildungsweekend anbieten: Moderatorenschulung. Ausbildung zur Supervisorin / zum Supervisor attraktiv anbieten.

Kontaktadresse: Hansueli Reich, Sculmsenstr. 17, 7402 Bonaduz

Suchtpräventionsstelle

Sehr geeignet, um die vielfältigen Ansätze der Prävention im Bereich Schule zu vereinen, sind schulinterne Fortbildungen. Es geht ja um Fragen der Persönlichkeitsbildung, des Lernklimas und der Schulhauskultur. Der Mangel an Kommunikationsmöglichkeiten, aber auch die Kommunikationsfähigkeit in Lehrkollegien wird von vielen Lehrpersonen bedauert.

Anregungen um die Kommunikation zu verbessern: Regelmässige Gespräche im Kollegium. Gegenseitiges Beobachten im Unterricht: Feedback geben und erhalten.

Teamberatung / Supervision fördert die Reflexion über die eigene Arbeit und die Fähigkeit zur Zusammenarbeit. Deshalb sind wir sehr interessiert daran, wie der BLV das Projekt SCHUB ausgestaltet.

Kontaktadresse: Silvio Sgier, Suchtpräventionsstelle, Maltesergasse 2, 7000 Chur

Im weiteren haben uns noch persönliche Rückmeldungen erreicht von

Andrea Caviezel, Präsident des «Bündner Reallehrervereins», 7430 Thusis

Die Begründung des SCHUB-Projektes liest sich für mich wie ein Vademecum des Realschulalltags (zu wenig junge Lehrkräfte lassen sich zum Reallehrer ausbilden – Burnout-Syndrom gerade in Reallehrerkreisen weit verbreitet – mit vielen ausserschulischen Herausforderungen konfrontiert). SCHUB kann sich zu einem wirkungsvollen Instrument (kompetente Beratung in Krisensituationen, Supervision, Junglehrerbetreuung u.a.) zur Bewältigung der komplexen Herausforderungen auf unserer Stufe entwickeln.

Regula Meier, Präsidentin der Stuko 1.–3. Kl., Goristr. 3, 7260 Davos-Dorf

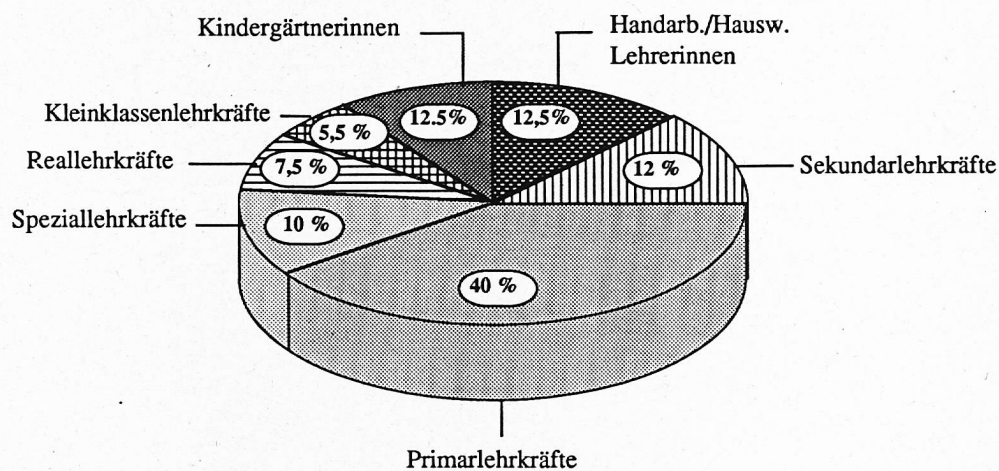
FQS als Instrument für die qualitative Verbesserung von Schule ist für mich unbestritten. Schwierig scheint mir, dass bestehende oder zu schaffende Schulbegleitungsmöglichkeiten, selbst wenn sie bekannt sind, auch angenommen und genutzt werden. Wie kann eine gewisse Passivität eines Teils der Lehrerschaft in Aktivität «umgepol» werden?

Ursula Baud-Meiler, Logopädin, Flumis, 7204 Untervaz

SCHUB als «Vehikel» der Lehrerschaft kann fast nur positive Resultate bringen – der Lehrerschaft und den an der Schule tätigen Logopädinnen / Logopäden oder anderen therapeutisch arbeitenden Personen.

Vorschläge: Angebot der Supervision ausbauen; Beratung nicht nur einzelner Personen, sondern ganzer Lehrkollegien (z. B. durch Systemtherapeuten). Anerkennung solcher Arbeit als Teil der beruflichen Tätigkeit.

Berufsgruppen im BLV



C. Berichte über Formen der Zusammenarbeit in Gemeinden und Regionen, die in direktem Zusammenhang zur Konzeptidee stehen und als praktische Hinweise für mögliche Arbeitsformen gelten könnten.

In der diesjährigen März-Nummer des BÜNDNER SCHULBLATTES riefen wir die Lehrerschaft auf, uns über praktische Formen der Zusammenarbeit, der Teamarbeit, der schulhausinternen Lehrerfortbildung u.a. zu berichten.

Leider haben uns nur sehr wenig Rückmeldungen erreicht. Sicher wäre es falsch, daraus den Schluss zu ziehen, es würde sich in den angesprochenen Bereichen nichts tun. Unsere Vermutungen gehen eher in eine andere Richtung: **All dies, was unter dem Stichwort «Zusammenarbeit in der Gemeinde – im Schulhaus» verstanden werden kann, wird in sehr vielen, wenn auch**

eher ansatzweisen Formen praktiziert und gilt somit in einem gewissen Sinne als selbstverständlich. Natürlich wären wir auch an solch «unspektakulären» Beispielen interessiert gewesen. Immerhin denken wir schon, dass Zusammenarbeit und teamorientierte Arbeitsformen noch ein wichtiges zukünftiges Betätigungsfeld darstellen wird.

Nun aber zu den erhaltenen Rückmeldungen:

Realschule/Kleinklassenoberstufe Chur

Während drei Tagen im November 1991 führten wir in Degersheim ein Fortbildungsprogramm durch mit dem Ziel, die Kommunikation und das gegenseitige Verständnis zu verbessern, Nachrichten und Botschaften richtig auszutauschen und uns in Gesprächsführung zu üben. Diese interne Lehrerfortbildung wurde durch kompetente Personen begleitet und ausgewertet.

Kontaktadresse: Tommaso Zentralli, Kirchgasse 16, 7000 Chur

Schulhausinterne Weiterbildung Florentini Chur

Im November 1995 werden die Reallehrkräfte des Florentinisulhauses im Kloster Viktorsberg während drei Tagen unter fachkundiger Leitung ein Seminar durchführen mit dem Titel: «Teamentwicklung im Spiel und im Gespräch» (Schwerpunkte: Spiele, die Kontakte schaffen, Spiele die Vertrauen geben, Belastung und Entlastung im Alltag, Konfliktlösungsmodelle, Umgang mit negativen Gefühlen)

Kontaktadresse: Franz Bossi, Giacomettistr. 124, 7000 Chur

Zusammenarbeit im Schulhaus

der Schulgemeinde Safien

Neben dem Planen und gemeinsamen Durchführen der üblichen Anlässe und Veranstaltungen, wird auch die Fortbildung (Wochenplanunterricht, Kinesiologie, Suchtprävention u.a.) gemeinsam besucht, werden gegenseitige Schulbesuche durchgeführt (die eigentlich im

zeugt dadurch neue Beziehungen, Vertrauen und Sicherheit. Begleitet wird der Kurs von pädagogisch/psychologischen Fachpersonen aus dem Kanton Tessin. Er gilt als Bündner Fortbildungskurs. Unter den Teilnehmern findet er bisher ein sehr positives Echo.

Kontaktadresse: Gustavo Lardi, Schulinspektor, 7742 Poschiavo (siehe auch commento italiano p. 24)

Wie wird man ein gutes Lehrerteam?

Wir möchten diesen Beitrag der Trinser Lehrerschaft so weitergeben, wie wir ihn erhalten haben, weil wir überzeugt sind, er könne bestens beweisen, dass Teamarbeit ganz einfach gewagt werden muss, ohne wenn und aber! (Siehe auch Seite 23) Im übrigen verweisen wir auf den Artikel «Wenn eine ganze Schule mit 'Wochenplan' arbeitet» im BÜNDNER SCHULBLATT vom Dez. 1993.

Kontaktadresse: Reinhard Brenn, Fiena, 7014 Trin-Digg

sen und Verstehen sehr wesentlich zwischenmenschliche Beziehungen und eigene Gefühle eine wichtige Rolle spielen.

Ein Lehrkollegium, das diesen Weg beschreitet, muss entscheiden können, von welchem Zeitpunkt an Begleitung und Impulse von aussen notwendig sind, damit sich eine gutgemeinte Absicht nicht totläuft oder ins Gegenteil verkehrt.

SCHUB würde mithelfen bei der Suche von Gruppenbegleitern (Supervision, Gesprächsführung u.a.), beim Aufbau eines speziell für die Einführung in FQS-Arbeit konzipierten Kursangebotes.

Der Gedankenaustausch zwischen Kollegien, welche in FQS-Arbeit einsteigen, könnte über die SCHUB-Koordinationsstelle gewährleistet werden.

Eine weitere, nicht ausser acht zu lassende, Komponente ist die Zusammenarbeit mit den Schulbehörden und den Mitarbeitern der Schulaufsicht.

Noch ein Wort zu der Schulleitung. Obwohl sich die professionelle Schulleitung in unserem Kanton auf 4 bis 5 Gemeinden beschränkt, wäre es wichtig, wenn in grösseren Kollegien (über 8 Lehrkräfte) eine Lehrkraft die Rolle des Moderators übernehme, um der Gefahr des «Versandens» zu begegnen.

Zur gegenwärtigen Praxis ist uns – neben sicher vielen FQS-Ansätzen – konkret nur das St. Moritzer Modell bekannt. Es wurde unter dem Titel «Wer aufgehört hat besser zu werden, hat aufgehört gut zu sein» in der Märzausgabe 1994 des BÜNDNER SCHULBLATTES vorgestellt:

Qualifizierung im Sinne von Selbstentwicklung, Qualitätssicherung und Qualitätsverbesserung im Unterricht sind Kernpunkte des Systems. Lehrerinnen und Lehrer bilden ihr persönliches Profil anhand von Optionen aus, d.h. Gebiete in denen sie sich qualifizieren.

E. Erklärungen zu einigen Begriffen, welche im Konzept verwendet aber nicht ausreichend umschrieben wurden:

Effiziente Subsysteme

Darunter verstehen wir Gruppen von Lehrkräften, die zusammenarbeiten im Sinne der gegenseitigen Förderung und Unterstützung. Dies können ganze Kollegien oder Gruppen mit Teilnehmern aus verschiedenen Schulhäusern sein.

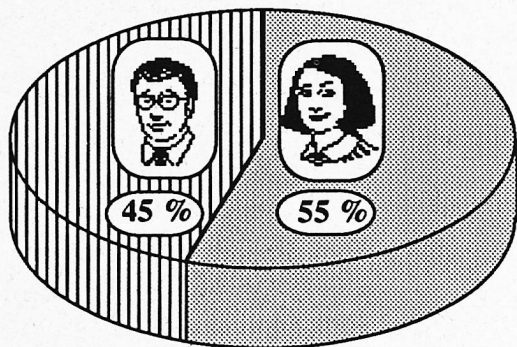
FQS

Fördernde oder formative Qualifikationssysteme. Der zentrale Gedanke des FQS liegt darin, dass Lehrkräfte sich Kompetenzen aneignen, um gemeinsam an der Verbesserung ihrer schulischen Qualifikationen zu arbeiten. Im Gegensatz dazu stehen die leistungsorientierten Qualifikationssysteme, die von aussen an die einzelnen Lehrkräfte herangetragen werden. (Zur genauen Definition siehe SLZ Heft 3/94)

Schulische Qualifikation

Unter dem Begriff Schulische Qualifikation verstehen wir sowohl inhaltliches Wissen, wie auch methodisch-didaktische und soziale Fähigkeiten, die einer Lehrperson zur Bewältigung ihrer Schultätigkeit zur Verfügung stehen sollte.

Geschlecht der Lehrkräfte (GR)



Pflichtpensum integriert sein sollten), abteilungsübergreifende Elternabende und Schulbesuchstage organisiert.

Ziel der Zusammenarbeit ist der Aufbau und die Pflege eines Klimas der Offenheit, der gemeinsamen Schulgestaltung, des Ideenaustausches, des Gespräches über Schulprobleme.

Kontaktadresse: Heinz Zimmerli, Gruaba Camana, 7109 Safien-Thalkirch

Kurs für Lehrkräfte der italienischsprechenden Talschaften, speziell Moesano/Calanca

Unter dem Titel «Situazioni di difficile gestione» lief seit Oktober 1994 bis März 1995 ein Kurs mit dem Ziel, anhand von Fallbeispielen aus der Schulpraxis, die eigene Schulsituation zu besprechen, zu analysieren und dadurch mehr Sicherheit und Kraft für die Arbeit zu gewinnen. An 8 monatlichen Zusammenkünften (jeweils ca. 3 Stunden) trafen sich 15 Lehrkräfte aller Stufen aus dem Raume Moesano/Calanca. Die gewählte Kursform verlangt von den Teilnehmern eine aktive, offene Mitarbeit, Gesprächsbereitschaft und er-

D. Praktische Hinweise zu möglichen FQS-Arbeitsformen in Gemeinden und Regionen.

Wir verweisen auf die Schweizer Lehrerinnen- und Lehrerzeitung (SLZ), Heft 3 vom 10. Februar 1994, mit dem Titel: «FQS, fördernde Qualifikation der Lehrkräfte, FQS konkret» (zu beziehen bei «Administration SLZ, Sekretariat LCH, Postfach 189, 8057 Zürich»), worin wertvolles Grundlagenmaterial für den Aufbau von FQS-Arbeit in Gemeinden und Regionen zu finden ist.

Will nun in einem Lehrkollegium eine FQS-Arbeit entwickelt werden, so müssen – auch im einfachsten Rahmen – in einem Klima des gegenseitigen Vertrauens und Verständnisses sehr klare und von allen Beteiligten akzeptierte Abmachungen getroffen werden.

Jede Teilnehmerin / jeder Teilnehmer bringt sich mit seinen Erfahrungen ein, äussert seine Bedürfnisse und ist bereit auch die Bedürfnisse der andern zu akzeptieren. Sie/er begibt sich somit auf einen Weg, auf welchem neben dem Wis-

Supervision

Supervision wird hier definiert als eine Aktivität, in der eine Fachperson einer einzelnen Lehrkraft oder einer Gruppe von Lehrpersonen herauszufinden hilft, ob und wie sie in ihrer schulischen Aufgabe auf eine Art emotional verstrickt ist, die die Qualität der Arbeit beeinträchtigt. Dies kann sowohl die Arbeit mit einzelnen Schülern, Klassen, Kollegen, Eltern als auch mit Schulbehörden betreffen (siehe dazu SLZ 3/93).

Dem BÜNDNER LEHRERINNEN- und LEHRERVEREIN sind im ganzen ca. 2000 Aktivmitglieder ange- schlossen (Stand März 1995)

Schulexterne

Erwartungshaltungen

Erwartungen, die von aussen an die Schule herangetragen werden, sei es von Eltern, Behörden, Gemeinwesen, aber auch der Gesellschaft allgemein. Die externen Erwartungen treffen auf die interne Erwartungshaltung.

Diese trägt eine Lehrperson in sich. Gemeint sind damit innere Ansprüche, Leistungsforderungen, Wünsche, Vorstellungen. Die Lehrperson versucht, diese im Unterricht zu realisieren.

Aus dem Trinser Heilkräutergarten

Wie wird man ein gutes Lehrerteam

Die Zufälligkeit der Zusammensetzung und die Grösse eines Lehrerkollegiums sind sicher wesentlich und oft unbeeinflussbare Punkte für ein Lehrerteam. Deshalb gibt es kein Rezept für eine gute Atmosphäre im Lehrkörper, aber einige mehr oder weniger wichtige Zutaten sind bestimmt die Grundlage dafür.

In einem ist sich das Lehrerkollegium Trin einig: Wir haben eine gute Atmosphäre. So haben wir einige Gedanken zu Papier gebracht, welche unserer Meinung nach zu diesem guten Arbeitsklima beitragen könnten.

(s. auch Schulblatt Juni 1994: Schulklima)

Das Gespräch als Grundlage

Ohne Reibereien, Meinungsverschiedenheiten und Differenzen funktioniert auch unser Team nicht, dazu sind wir zu verschiedene «Typen». Oft sind sogar recht hitzige Diskussionen über Sachliches, Fachliches, aber auch Privates an der Tagesordnung. Nur ein Thema ist undiskutabel: Rauchverbot im Lehrerzimmer. Probleme untereinander werden direkt angesprochen, da sammelt sich nicht Unverdautes an, das gärt bis es explodiert. Andererseits respektiert und akzeptiert jeder die Meinung des anderen.

Erst beim Diskutieren über diesen Artikel wurde uns bewusst, dass wir morgens und mittags mindestens eine Viertelstunde vor Schulbeginn im Lehrerzimmer beisammensitzen. Es scheint also ein Bedürfnis zu sein. Auch die Pausen verbringen alle (ausser der Pausenaufsicht!) im Lehrerzimmer.

Ideen- und Materialaustausch

Auf die Frage «Häsch miar öppis über...» ist bei uns noch nie jemand enttäuscht worden. Keiner «hütet» seine Materialien und Arbeitsblätter. Bereitwillig wird ausgetauscht. Ein Zeichen des gegenseitigen Vertrauens: Seit einigen Jahren passen unsere Schlüssel auch zu den Schulzimmern der Kollegen.

An einer Schule, wo immer wieder mal etwas Neues läuft, sind meist «Anreisser-Kollegen» am Werk. Mit der Zeit zeigt sich, ob sich ein Einzelner profilieren möchte oder ob gute Ideen geteilt und als Schulanlass, möglichst unter Einbezug

anderer Klassen, präsentiert werden. Neid wird vermieden, die Lorbeeren geteilt. Das ist aber Charaktersache, womit die Zufälligkeit der Zusammensetzung des Lehrkörpers angesprochen ist.

Lehrerwahlen und Teamfähigkeit

Lehrerwahlen sind Sache des Schulrates. Ein Lehrervertreter ist davon meist ausgeschlossen. Doch sähe ein bei-

gezogener Lehrer einen zukünftigen Kollegen vielleicht weniger unter dem Aspekt von guten Patentnoten, als vielmehr von Seiten der Teamfähigkeit her.

Müssten Grundüberlegungen für Teamfähigkeit nicht auch in der Lehrerausbildung angesprochen werden? Ein guter Teamgeist ist der Nährboden für ein positives Arbeitsklima und davon profitieren Lehrer und Schüler.



Per un arricchimento personale e collettivo, in termini di professionalità

«SCHUB»: un'operazione per aiutare le forze in campo

Oggi, nel contesto di una società in rapido mutamento, il compito del maestro appare sempre più arduo, con relativi disagi e problemi. Mi è impossibile riassumere in poche righe quanto contenuto nel concetto «SCHUB», pubblicato in tedesco su questo numero del Bollettino scolastico. Leggetelo criticamente, in questo contributo mi limito ad alcuni commenti e ad alcune citazioni che dovrebbero darne un po' il sapore.

Le idee del concetto vogliono essere riflessione e stimolo per la classe insegnante, chiamata ad interpretare esigenze formative di difficoltà crescente proprio nell'attuale delicato momento dell'istituzione Scuola.

Lino Succetti, Lostallo-Sorte

Attraverso le idee del progetto, adattabili alle esigenze che nasceranno di volta in volta, ognuno dovrebbe poter rendersi conto che, anche nel sistema scolastico, gli incontri e gli scambi di idee assumono una importanza sempre più grande, proprio perché più punti di vista permettono una miglior conoscenza della situazione. Con «SCHUB» si vuole evidenziare le varie forme di collaborazione, qualificazione formativa e di aiuto per il docente. Quelle già presenti, ma ancora poco conosciute o utilizzate, assieme alla proposta di nuove forme per eliminare le barriere esistenti, perché si è consapevoli che le barriere, di qualsiasi tipo, non consentono il dialogo. Tutto ciò vuole essere per il docente un valido mezzo per confrontarsi, mettere in comune le ragioni, le speranze, gli ideali, per acquisire sicurezza e professionalità.

Oggi c'è più che mai bisogno della collaborazione di tutti, anche perché spesso, per varie cause, le defezioni sono già troppe. Per molte ragioni l'impegno nella dimensione

della comunità per l'insegnante in diversi casi può risultare molto grande. Da qui la necessità di collaborare con le altre forze dentro e fuori il mondo della scuola per saper tener conto ed amalgamare le particolari condizioni ambientali e le esigenze di una società in rapido mutamento.

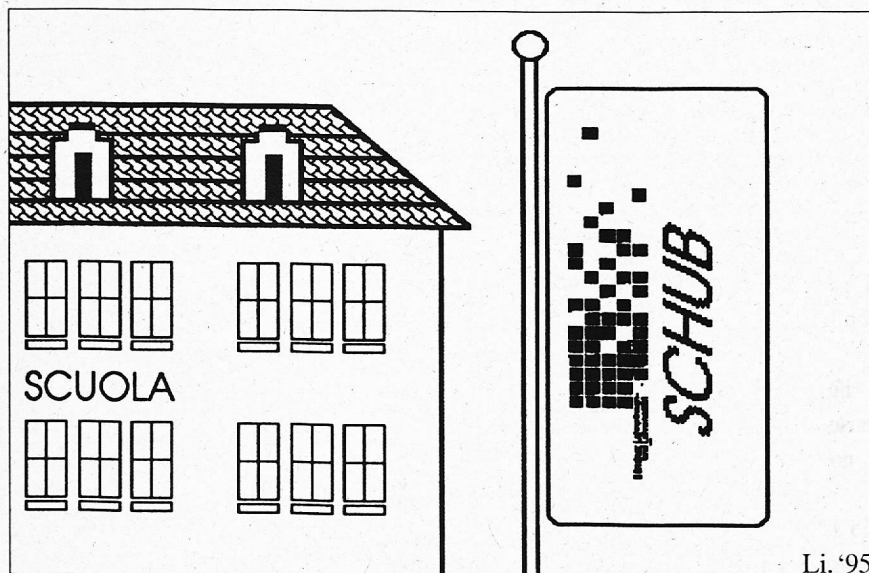
Il progetto «SCHUB» vuole perciò essere un aiuto perché il maestro possa restare, come diceva Tolstoj, «colui che ama l'opera sua e i suoi scolari», perché sia cosciente che i suoi obiettivi devono essere sempre ridefiniti e avverta l'esigenza di saper cambiare se vuole aiutare a crescere, a vivere, a captare e capire i segnali che i giovani mandano, ad essere e non a lasciarsi vivere. Sotto queste motivazioni «SCHUB»

dovrebbe essere la nuova bandiera che dovrebbe cominciare a sventolare sul pennone di ogni edificio scolastico.

L'unico pericolo è che il tutto non finisca per essere una delle troppe espressioni nella quinta lingua nazionale, quella dei teorici, che dovrebbe ridiventare più comprensibile, se si vogliono creare vere occasioni di dialogo.

Ora si spera che un gran numero degli associati, proprio nel periodo meno stressante delle vacanze estive, possa analizzare criticamente il progetto «SCHUB», per poter prendere una decisione definitiva nella conferenza dei delegati di Arosa il 29 settembre prossimo. Se accettata, dopo un avvio che sarà molto probabilmente assai contenuto, per avere successo l'esperienza «SCHUB», sotto i vari suoi aspetti, dovrà diventare un movimento di partecipazione, organizzato, vivace, attivo e costruttivo.

Alla scuola, un'operazione che mira ad aiutare le forze in campo, non può che essere salutare.



Li. '95

Corso di accompagnamento sulla problematica dell'insegnamento in situazione complessa

Discussione e analisi di situazioni di difficile gestione

Un corso un po' fuori dagli schemi tradizionali dell'aggiornamento docenti quello tenuto da Giorgio Comi e Floriano Moro dell'Istituto svizzero di pedagogia, da ottobre '94 a marzo '95 (25 ore), per una quindicina di docenti moesani. Problematiche complesse quelle di difficile gestione, con effetti che possono essere provocati da numerose concause, e una sola causa può dare origine a parecchi effetti, non sempre facili da analizzare.

RAP: • Racconto di una situazione (rappresentazione, riformulazione, riaggancio) • Analisi del problema, del contesto, della posizione di chi osserva • Progettazione di possibili interventi in situazioni di lavoro nelle quali, ogni docente, è comunque chiamato ad intervenire, a decidere, a scegliere.

Lino Succetti, Lostallo-Sorte

Queste rappresentazioni di base non devono però essere accompagnate da modi di giudicare a volte inadeguati. Non si deve vedere tutto in bianco o in nero, fare di ogni erba un fascio, vedere l'allievo o le figure di riferimento da un solo punto di vista, lasciarsi influenzare dai preconcetti, personalizzare senza alcuna ragione e trarre delle conclusioni globali da pochi dati. Durante il corso si è sviluppata una modalità d'intervento che fa leva sull'analisi e sulla discussione di questi errori «cognitivi». Si è cercato di riuscire a pensare meglio, di abbandonare modi inadeguati e superficiali di analisi, per poter creare relazioni meno conflittuali.

Qui di seguito alcuni pensieri e riflessioni sul tema da parte di un partecipante al corso, il maestro Erno Menghini di Grono:

Il saluto che Floriano e Giorgio hanno portato inizialmente al nostro gruppo spalanca un portone

su di un mondo che a prima vista ha poco di razionale. Intendo l'esposizione iniziale, portata in merito all'apprendimento. Stupore hanno suscitato in me i verbi «negoziare» e «contrattare» nei significati a livello di insegnamento. Solo la professionalità dei due insegnanti e l'unità del gruppo ad accettare ed approfondire la discussione ha potuto tracciare un percorso che attualmente in parte condivido e mi è di aiuto in parecchie fragili situazioni.

Mi sembra meritevole di interesse dedicare particolare riflessione all'idea di «scuola come ambiente di apprendimento», non fosse altro che per delineare la sostanza di alcuni concetti essenziali. L'ambiente è tutto ciò in cui si intesse la vita degli individui. Nulla di più certo. Questa però è solo una nozione generale di «ambiente», che non dà modo di identificare i caratteri di funzionalità nel rapporto che si instaura fra ambiente e individuo. Ciò non prende fisionomia se non in relazione ai ruoli che, ciascuna delle componenti l'ambiente, assumono in un contesto interattivo.

Floriano e Giorgio hanno chiarito l'«ambiente scuola» con due modelli chiave: la scuola che fa perno sul programma di studio e, per converso, la scuola che centra la sua opera sulla spontaneità degli interessi dell'alunno. Ambedue i concetti si configurano come «ambiente sco-

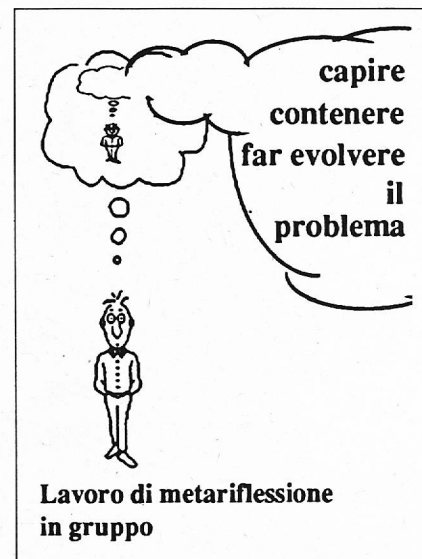
lastico», ma in ciascuno di essi le interazioni che vi si accedono risultano ampiamente diversificate.

Tutti sono concordi sul fatto che l'attuale situazione della storia dell'umanità si presenta complessa, ricca di potenzialità, ma anche di contraddizioni di cui l'infanzia e la fanciullezza risentono l'influenza. Esse, infatti, sono destinatarie di atteggiamenti strani da parte del «mondo adulto»: super protette o emarginate, ora eccessivamente coccolate, ora oggetto di violenze, bamboleggiate o adultizzate, comunque espropriate delle qualità della vita infantile.

La complessità del momento ci ha portato a discutere il problema sia nell'ottica dell'allievo che in quella dell'insegnante. Le situazioni di difficile gestione hanno appoggiato le loro radici sui fatti realmente accaduti. In ognuno di essi uno di noi è stato costretto a prendere decisioni e a cercare possibili soluzioni.

Le discussioni delle situazioni presentate, con l'aiuto di Floriano e Giorgio a codificare e infine a trarne un bilancio, trovo abbiano maturato nel gruppo la convinzione che in molte situazioni il discutere il problema con i colleghi può portare a traguardi che soddisfano sia l'allievo che l'insegnante.

Personalmente ritengo che la porta è stata aperta... cerchiamo di non richiuderla e serbare in noi questa esperienza solo come un piacevole ricordo.



10 Gedanken für ein gutes Lehrerteam

Raucher akzeptieren Nichtraucher
und umgekehrt

Bereitwilliger Material- und
Ideenaustausch

Zeitungslesen im Lehrerzimmer
«verboten»

Idealismus statt Egoismus

Bereitschaft aller,
«Ämtchen»
(Videotheks-, Bibliotheksverwaltung)
zu übernehmen

Bei persönlichen Differenzen
sachlich bleiben

Verschiedenartigkeit akzeptieren

Früchte von Ideen und Anlässen
teilen

Lehrerzimmer als Gesprächsort
nutzen

Zuverlässig
gemeinsame Materialien
(Videos, Tonbandrecorder etc.)
zurückbringen

IMPRESSUM

Bündner Schulblatt Sonderausgabe
Juni/Juli 1995
erscheint als Beilage zum Bündner
Schulblatt

Herausgeber:
Bündner Lehrer,-innenverein (BLV)

Herstellung:
Satz, Druck und Versand:
Druck + Verlag Bieler AG, 7402 Bonaduz

Bezugsquelle:
Richard Casty, Kleinklassenlehrer
Sulé dado, 7017 Flims-Dorf
Telefon 081/39 23 60