

# Anhang

Autor(en): **[s.n.]**

Objektyp: **Article**

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

Band (Jahr): **54 (1994-1995)**

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

PDF erstellt am: **21.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-357197>

## **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern. Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

## **Haftungsausschluss**

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

## 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

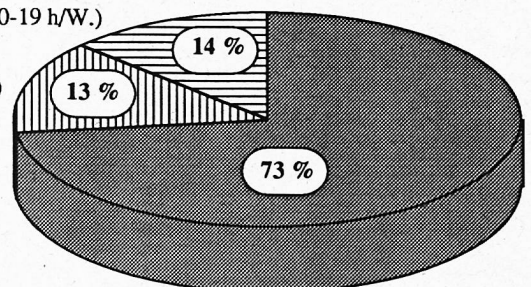
«Die Schulinspektoren **fördern** und beaufsichtigen **alle Bereiche der Volksschule** in ihrem Bezirk».

«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 kantonal, 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.

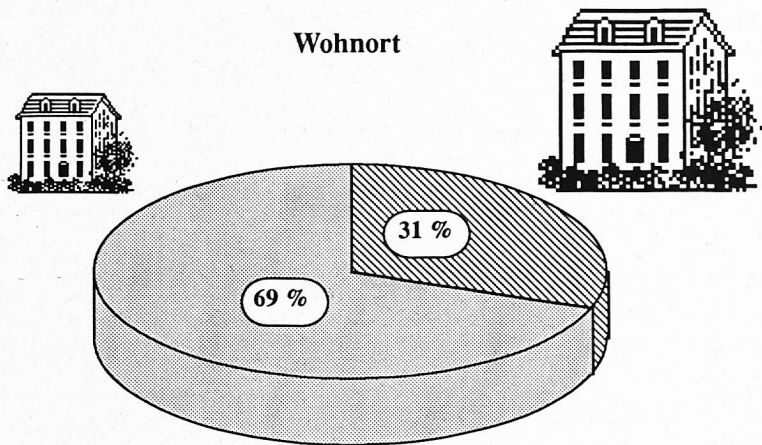
Art.13

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 Lehrerbildungsverordnung 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.

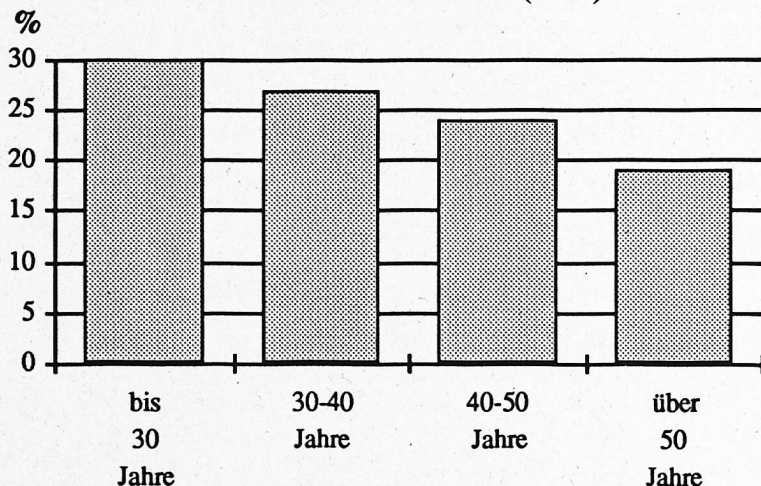
Kontaktadresse: Dr. med. Mario Wolf, Waisenhausstrasse 1, 7000 Chur

**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, Sculmserstr. 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

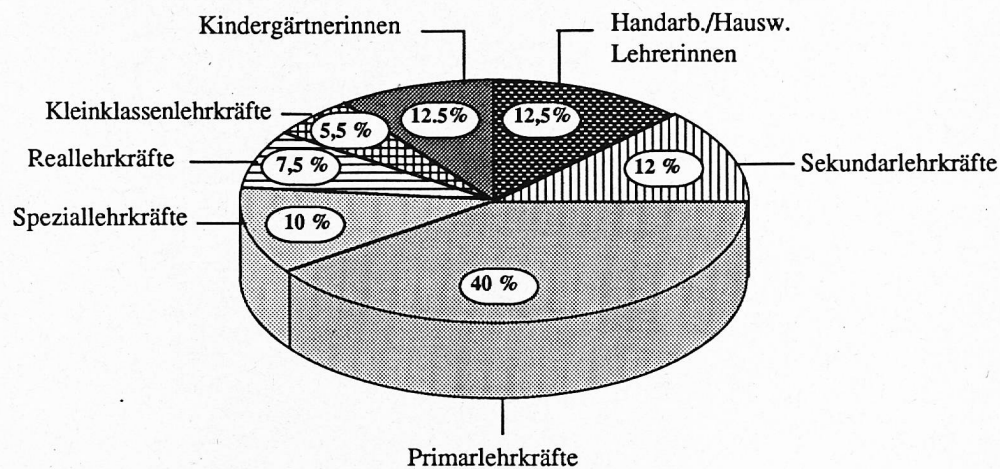
FQS als Instrument für die qualitative Verbesserung von Schule ist für mich unbestritten. Schwierig scheint mir, dass bestehende oder zu schaffende Schulbegleitungsmöglichkeiten, selbst wenn sie bekannt sind, auch angenommen und genutzt werden. Wie kann eine gewisse Passivität eines Teils der Lehrerschaft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

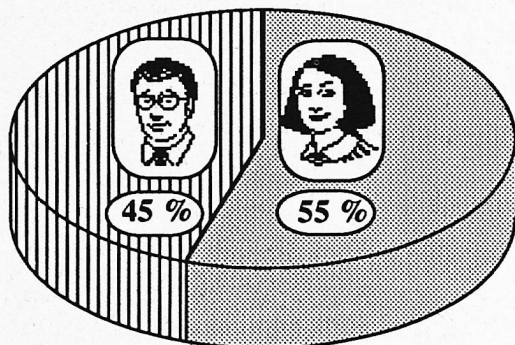
**FQS**

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 undisputabel: 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.

