

BÜNDNER SCHULBLATT



LAUFBAHNEN

Gründe zu bleiben | Karriere und Laufbahnplanung für Lehrpersonen | Der Lehrberuf – ein Beruf mit Entwicklungspotential | Interview: Laufbahnberatung | Carriera sin scala ni – en la spirala | Il magico lavoro del maestro | Portrait: Ein ehemaliger Lehrer im Interview | LEGR | Amtliches: Neuorganisation Lehrmittel Graubünden |

Musik bewegt

Bachelor of Arts

- in Musik und Bewegung
- in Musik, Vertiefung Schulmusik

Master of Arts in Music Pedagogy

- Rhythmik
- Elementare Musikpädagogik
- Schulmusik I
- Schulmusik II

Jetzt anmelden!

Anmeldeschluss:
15. März 2021

zhdk.ch/musikundbewegung

Semesterbeginn:
20. September 2021

zhdk.ch/schulmusik



Der ideale Ort fürs nächste Klassenlager

Modernes grosses Lagerhaus am Fluss. Billard, Tischfussball, Beizli, Tischtennis, Unihockey, Volley- und Basketball, Spielwiese, Menschenfussball, Schlüchle auf dem Fluss, Lagerfeuerarena u.m. Gratis Spiel- und Sportgeräte.

Ausflugsziele: Ruinen, Museen, Zoos, Firmen, Velo- und Wanderrouten, Bodensee.

Besondere Angebote: Abseilen, Kletterwand, Führung im Naturschutzgebiet, Teambildungsparcours, Überwinderparcours.

www.CampRock.ch
Christliches Jugendcamp

Papiermühle 2, 9220 Bischofszell
071 433 10 49, info@camprock.ch



KOSTENLOSE VORSORGE WORKSHOPS DER VVK AG



IHRE LEBENSITUATION ANALYSIEREN, OPTIMIEREN, BEGLEITEN

Kundenschutz durch Beratungsqualität mit dem VVK VOPLA LifeMap Beratungskonzept. INDIVIDUELL, TRANSPARENT, MENSCHLICH

In Zusammenarbeit mit dem Kantonalen Lehrerinnen- und Lehrerverband Graubünden empfehlen wir Ihnen den Besuch eines kostenlosen Workshops der VVK AG. Dabei wird Ihnen aufgezeigt, wo Sie allenfalls vorhandene Vorsorgeglücken für Ihre (Früh-)Pensionierung haben und was Sie alles beachten müssen.

Die Altersvorsorge ist DAS Top-Thema in der Schweiz. Vor allem deshalb, weil das Wissen über dieses Thema nicht sehr gross ist. Man hat Angst, die falschen Entscheidungen zu fällen. Mit einem Vorsorgeplan der VVK AG erhält jede Kundin, jeder Kunde die eigene finanzielle Situation verständlich auf einer Seite dargestellt. Deshalb empfiehlt Ihnen der LEGR Graubünden eine Beratung durch die VVK AG. Als Mitglied erhalten Sie **15% Rabatt** auf die Erstellung Ihres individuellen Vorsorgeplans.

Die kostenlosen Vorsorge-Workshops finden statt am:

Donnerstag, 18. März 2021 in Chur von 18:00 - 20:00 Uhr
Donnerstag, 25. März 2021 in St.Moriz in von 18:00 - 20:00 Uhr

Der Durchführungsort wird Ihnen persönlich bekannt gegeben.



Reservieren Sie Ihren persönlichen Wunschtermin unter **“VORSORGE-WORKSHOP (LEGR, VSG)*”** auf <https://www.vvk.ch/vorsorge-workshops/>
Ihre Begleitung ist ebenfalls herzlich eingeladen. Bitte vermerken Sie bei der Anmeldung Ihre Begleitung mit Namen!

Sichern Sie sich das Wissen über Ihre finanzielle Zukunft! Informieren Sie auch Ihre Kolleginnen und Kollegen.

THEMA

Gründe zu bleiben	4
Karriere und Laufbahnplanung auch für Lehrpersonen?	8
Der Lehrberuf – ein Beruf mit Entwicklungspotential	10
Ein paar Fragen an den Laufbahnberater Andreas Zuber	12
Berufswechsel in den Lehrberuf – Neue Wege der Professionalisierung	14
PAGINA RUMANTSCHA	15
PAGINA GRIGIONITALIANA	16
PORTRAIT	
Markus Hasler, CEO der Bergbahnen AG Zermatt	17
LEGR	19
DIES UND DAS	21
IMPRESSUM	27

AUCH ICH EIN MILLIONÄR

Vom Tellerwäscher zum Millionär ist eine Redensart, welche oft im Zusammenhang mit unkonventionellen Karrieren bzw. Laufbahnen verwendet wird. Während Tellerwäscher noch mit einem Beruf in Verbindung gebracht werden kann, bezieht sich Millionär einzig auf den finanziellen Reichtum, was im Kontext Schule zu kurz greifen würde.

Laufbahnen in der Schule sind viel individueller, da sie keiner vorgezeichneten Karriereleiter folgen, sondern meist Spezialisierungen oder die Übernahme anderweitiger Arbeiten innerhalb des Bildungssystems abbilden. Oft haben diese Veränderungen mit Gelegenheiten, Möglichkeiten, Fügungen, Support oder auch Glück zu tun.

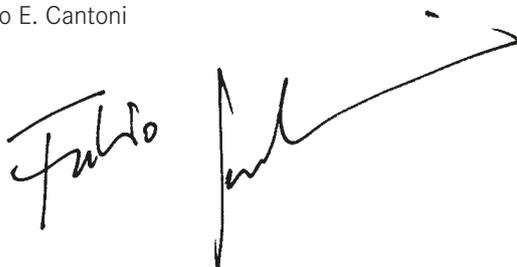
Allerdings sollte jeder Schritt auf der beruflichen Laufbahn zur eigenen Persönlichkeit passen. Die Reflexion der täglichen Arbeit im Klassenzimmer, die absolvierten Weiterbildungen und das Engagement für die Schule als Ganzes waren mir stets gute Gradmesser, um festzustellen, welche Tätigkeiten mir Freude bereiten und gut zu mir passen.

Nach dem Berufseinstieg als Primarlehrer auf der Unterstufe gesellten sich bald weitere Tätigkeiten hinzu, welche ich jeweils viele Jahre ausübte. Ich denke da etwa an die Aufgaben als Praxislehrer, als Präsident des Churer und später Bündner Lehrervereins, als Schulhausvorstand, Schulleiter, Stabsmitarbeiter oder in den Redaktionen der Schulzeitung bzw. des Schulblattes.

Heute arbeite ich als Mitglied der Geschäftsleitung der Stadtschule an diversen Schulthemen. Dabei kann ich auf vielfältigste Erfahrungen aus den Tätigkeiten zurückgreifen, welche ich bis heute ausüben durfte. In diesem Sinne bin auch ich ein Millionär. Mein Reichtum setzt sich aus unzähligen schönen Unterrichtsmomenten, Tausenden interessanten Begegnungen, zahllosen Fachgesprächen, vielen Arbeitsstunden, Weiterbildungen und einem grossen Netzwerk in der Bündner Schullandschaft zusammen.

Rückblickend möchte ich keine der Tätigkeiten missen. Sie alle sind Teil meiner persönlichen Laufbahn und meines Reichtums.

Herzlichst
Fabio E. Cantoni




Gründe zu bleiben

Was sind Gründe zu bleiben? Neue Forschung zu Schweizer Lehrpersonen zeigt die Vielzahl an Faktoren, die Kündigungen an Schulen reduzieren könnten.

VON JULIA MÜHLHAUSEN, PROF. DR. DANIEL SPURK UND PROF. DR. ANDREAS HIRSCHI, UNIVERSITÄT BERN, INSTITUT FÜR PSYCHOLOGIE, ABTEILUNG ARBEITS- UND ORGANISATIONSPSYCHOLOGIE



Das Bundesamt für Statistik rechnet seit 2012 mit einem Anstieg des jährlichen Rekrutierungsbedarfs an Primarlehrpersonen von bis zu 40%, vor allem in der Nordwest- und Zentralschweiz. Dabei zeigt der aktuelle Bildungsbericht von 2018, dass nur die Hälfte des prognostizierten jährlichen Bedarfs durch neu diplomierte Lehrpersonen gedeckt werden kann. Für Schulleitungen kann und wird die Neurekrutierung von qualifizierten Lehrpersonen daher eine wachsende und immer wiederkehrende Herausforderung darstellen. **Es ist somit**

wichtig zu verstehen, was Lehrpersonen dazu motiviert, an einer Schule tätig zu bleiben. Die Beantwortung dieser Frage ist von hoher Relevanz für die Schulqualität und die Aufrechterhaltung eines reibungslosen Ablaufs des Schulbetriebs.

Zusätzlich zum potentiellen Mangel an qualifiziertem personellem «Nachschub» stellt die Fluktuation an einer Schule eine wesentliche Herausforderung dar. Sogenannte freiwillige und selbst-initiierte Kündigungen können, besonders wenn es erfahrene Lehrpersonen

betrifft, nachteilig für die Schulorganisation sein. Umso ernüchternder ist es zudem, wenn der Kündigung ein Wechsel an eine andere Schule folgt, die Person also im Lehrberuf verbleibt, aber entschieden hat, diesen lieber woanders auszuüben. Die Gründe für diese sogenannte berufliche Mobilität sind vielfältig und bereits intensiv beforscht (siehe z.B. Sandmeier, Gubler & Herzog, 2018). Weniger Erkenntnisse liegen hingegen darüber vor, welche Faktoren einen langfristigen Verbleib in der Schule positiv beeinflussen. Doch nur wenn wir auch verstehen, was zum

Bleiben motiviert, anstatt weiterhin Kündigungsgründe und -Ziele zu erörtern, können diese Erkenntnisse wichtige Hinweise für Massnahmen langfristiger Bindung von Lehrpersonen bieten. Neben der theoretisch wichtigen Frage, was Gründe zum Verbleib sind, kommt folglich die praxisrelevante Frage hinzu: **Was kann getan werden, um Lehrpersonen zu halten und zum Verbleib zu motivieren?**

Unsere Forschung fokussiert sich somit darauf, was Lehrpersonen in ihrer Schule «einbindet» oder «einbettet», was zu einer erhöhten Wahrnehmung von «sich involviert» und «eingebunden» fühlen führt und letztlich auch Kündigungsüberlegungen vermindern kann. Das aus der arbeits- und organisationspsychologischen Forschung stammende Konstrukt 'organisationale Eingebundenheit' (engl. Organizational Embeddedness) dient in unserer Arbeit als Schlüssel zum Verständnis wieso Mitarbeitende bleiben. Eingebundenheit konnte bereits in zahlreichen internationalen Studien konsistent vermehrtes Bleiben und verringerte Kündigungen vorhersagen, sogar über andere Faktoren wie wahrgenommene berufliche Alternativen hinaus. Angewendet auf den Lehrberuf und die Schule als Organisation nahmen wir uns deshalb zum Ziel, Gründe für einen Verbleib durch die Vorhersage von Eingebundenheit in die Schule aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten:

1 Die Mehrebenen-Perspektive: Ziel ist zu verstehen, wie fördernde und fordernde Arbeitsmerkmale subjektiv wirken (individuelle Perspektive) und ob psychologische Mechanismen auch auf Basis «geteilter Wahrneh-

mungen» von Lehrpersonen innerhalb derselben Schule erklärend wirken (organisationale Perspektive).

2 Die Perspektive der beruflichen

Motivation: Lehrpersonen berichten oft, den Lehrberuf aus einer intrinsischen Motivation heraus ergriffen zu haben oder sich für den Lehrberuf «berufen» zu fühlen. Kann diese Motivation auch dazu beitragen langfristig in einer Schule zu verbleiben und wenn ja, unter welchen Bedingungen?

3 Die zeitliche Perspektive:

Jedem Entschluss geht ein Prozess voraus, in dem eine Entscheidung «reift». Ebenso gehen wir davon aus, dass bewusstes Verbleiben ein Prozess ist, der sich über die Zeit entwickelt. Können verändernde berufliche Faktoren auch die Entwicklung von Eingebundenheit beeinflussen? Und kann diese Entwicklung Kündigungen entgegenwirken?

DIE STICHPROBE: In unserem vom Schweizer Nationalfonds (SNF) geförderten Forschungsprojekt, einer Kooperation der Universität Bern und der Pädagogischen Hochschule Schwyz, konnte die «WahLiS»-Studie (Was hält Lehrpersonen in der Schule?) von 2017 bis 2019 wichtige Befragungsdaten generieren. Zum Referenzzeitpunkt der ersten Messung im November 2017 haben insgesamt 928 Lehrpersonen aus 64 Schulen der Primar- und Sekundarstufe I aus 9 deutschsprachigen Kantonen teilgenommen. Die Befragten waren zu 80% weiblich, im Durchschnitt 41 Jahre alt, arbeiteten durchschnittlich seit 16 Jahren als Lehrperson, sowie seit 10



Julia Mühlhausen



Prof. Dr. Andreas Hirschi



Prof. Dr. Daniel Spurk

Jahren an der gleichen Schule. Auch auf Basis weiterer Daten (z.B. Pensum, pädagogische Funktionen, etc.) konnten wir die Stichprobe als repräsentativ für die Population von Schweizer Lehrpersonen einordnen.

Widmen wir uns zunächst den Ergebnissen unserer Mehrebenen-Studie (1). Wir können aufzeigen, dass Arbeitsressourcen wie Autonomie im Lehrberuf, Unterstützung durch die Schulleitung, und wahrgenommene Entwicklungsmöglichkeiten den Verbleib in der Schule positiv begünstigen. Da der Lehrberuf jedoch nicht nur von Ressourcen, sondern auch von Anforderungen wie Arbeitsbelastungen, Rollenunklarheiten, sowie Veränderungen aufgrund von Reformen geprägt ist, haben wir für diese einen erwartungsgemäss negativen Zusammenhang mit dem Verbleib belegen können. Um darüber hinaus nicht nur zu verstehen, was die Eingebundenheit in die Schule fördert oder gefährdet, sondern auch wie dieser Prozess abläuft, identifizieren wir Arbeits-Engagement (das Erleben der

Arbeitstätigkeit) und Arbeitszufriedenheit (das Bewerten der Arbeitstätigkeit) als erklärende psychologische Mechanismen (siehe Abb. 1).

Im Detail gilt für Arbeitsressourcen: besonders die Unterstützung durch die Schulleitung sowie Entwicklungsmöglichkeiten spielen für die Lehrperson als Individuum eine signifikante Rolle, denn sie erhöhen das Arbeitsengagement und die -zufriedenheit. Gleichzeitig stehen diese zwei Ressourcen auch in einem positiven Zusammenhang mit der Eingebundenheit des Kollegiums innerhalb der Schuleinheit. Dies bedeutet, dass nicht nur der individuelle Verbleib von Lehrpersonen durch diese Ressourcen begünstigt, sondern auch die Fluktuation auf Schulebene verringert werden kann. Für die Praxis lässt sich ableiten, dass Massnahmen für die Balancierung von Ressourcen und Anforderungen einen wichtigen Ausgangspunkt darstellen, um den Verbleib von Lehrpersonen zu begünstigen. Trainingsmassnahmen, wie z.B. zu 'Job Crafting', was auf die selbständige, aktive, und individuelle Umgestaltung

und Verbesserung der eigenen beruflichen Tätigkeit abzielt, können helfen, die tatsächliche Verwendung der bereits zur Verfügung stehenden Ressourcen zu optimieren und zu lernen, mit belastenden Arbeitsanforderungen proaktiv und wirksam umzugehen.

Mit der Perspektive der beruflichen Motivation (2) widmete sich eine weitere Untersuchung der Frage, ob Lehrpersonen, die den Lehrberuf als 'Berufung' erleben mit höherer Wahrscheinlichkeit auch langfristig in die Schule eingebunden sind. Diese Perspektive ermöglicht zu verstehen, dass ein Berufungserleben (engl. Calling) auch als eine Art «innerer Antrieb» zum Bleiben zu verstehen ist und dies kann durch Arbeitsmerkmale sogar verstärkt werden. Insbesondere, wenn Rückmeldung durch Andere über die eigene Arbeit (z.B. von Kollegium, Schulleitung, Eltern und Kindern) sowie Rollenklarheit für die persönliche Bestätigung der Rolle als Lehrperson als hoch wahrgenommen werden, können Lehrpersonen besonders gut von ihrem Berufungserleben profitieren, was einen langfristigen Verbleib umso mehr begünstigt (siehe Abb. 2).

Für die Praxis bedeutet dies, dass a) der ursprünglichen beruflichen Motivation mehr Beachtung geschenkt werden sollte und b) durch Implementierung einer Feedback-Kultur sowie Klärung der Rolle und des Verantwortungsbereichs, Lehrpersonen mit einem Berufungserleben eher an der Schule gehalten werden können. Vor allem bei der Evaluation der beruflichen Motivation sollte bereits bei der

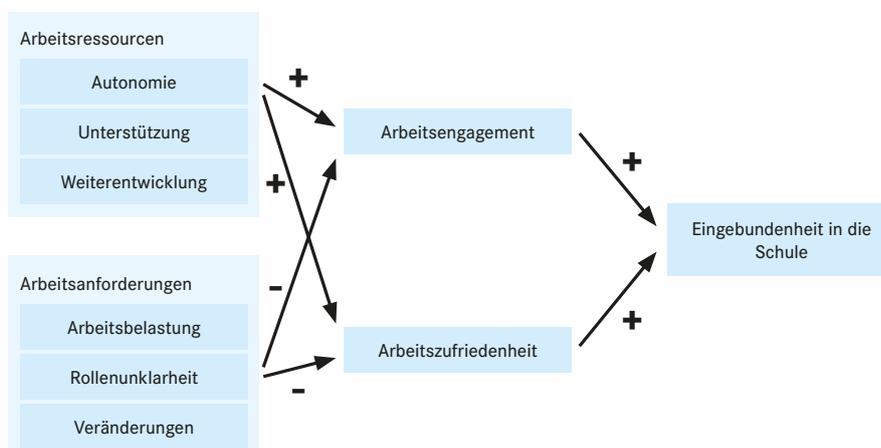


Abbildung 1: Einflussfaktoren aus Mehrebenen-Perspektive (vereinfachte Darstellung).

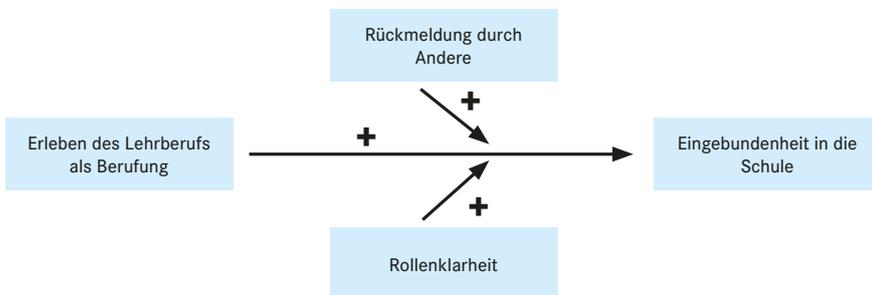


Abbildung 2: Berufung als Ausgangspunkt langfristiger Eingebundenheit in die Schule.

Einstellung von Lehrpersonen die Möglichkeit genutzt werden, z.B. mit Hilfe von eignungsdiagnostischen Instrumenten das Ausmass einer empfundenen Berufung für den Lehrberuf abzuklären. Denn vor dem Hintergrund, dass das Erleben einer Berufung den Verbleib in hohem Masse vorhersagt, wäre der Einstellungsprozess durch einen auf eine langfristige Perspektive ausgerichteten Aspekt sinnvoll erweiterbar.

Zu guter Letzt wollten wir uns mit einer zeitlichen Perspektive (3) der Frage widmen, wie sich die Eingebundenheit in eine Schule über die Zeit verändert. Zugleich ist interessant, welche Arbeitsressourcen des Lehrberufs und der Schule diese Veränderung beeinflussen können (siehe Abb. 3).

Unsere Ergebnisse auf Basis von Veränderungsanalysen bestätigen, dass sich die Eingebundenheit über die Zeit verändert. Diese Erkenntnis ist per se wichtig, denn damit wird der Verbleib nicht als statisch, sondern als sich

verändernder und vor allem veränderbarer Entwicklungsprozess besser verständlich und auch gestaltbar. Konkret können wir belegen, dass eine Zunahme an wahrgenommenen Arbeitsressourcen positiv mit der Entwicklung der empfundenen Eingebundenheit in die Schule zusammenhängt, was wiederum verminderte Kündigungsgedanken prognostiziert. Die Analysen zeigen, dass eine Zunahme an Arbeitsressourcen, insbesondere der wahrgenommenen Passung der Fähigkeiten der Lehrpersonen zu den Anforderungen des Lehrberufs und der wahrgenommenen Weiterentwicklungsmöglichkeiten eine positive Entwicklung der Eingebundenheit prognostizieren. Erweiternd zu den Erkenntnissen der Mehrebenen-Studie zeigte sich hierbei, dass Arbeitsressourcen einen nachhaltigen und damit langfristigen Stellenwert besitzen.

Zusammenfassend lassen sich aus unseren drei Studien eine Vielzahl an Denkanstössen und Ideen für einen erfolgreichen Praxistransfer ableiten:

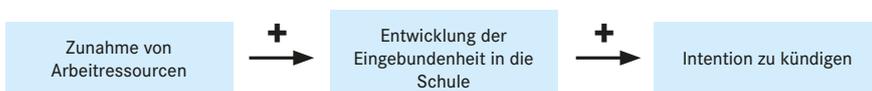


Abbildung 3: Entwicklung der Eingebundenheit über die Zeit.

1 Einen Perspektivenwechsel

wagen: Warum bleibt mein Lehrpersonal? Warum bleibt mein Kollege und meine Kollegin an dieser Schule? Wenn wir uns nur fragen, wieso Lehrpersonen gehen, werden wir nicht automatisch verstehen, wieso sie bleiben.

2 Hohe Bedeutung der Arbeitsressourcen erkennen:

Oft wird versucht, Anforderungen zu reduzieren, was jedoch häufig nur begrenzt möglich ist. Bestehende Ressourcen erkennen, ausbauen und für das Lehrkollegium vollumfänglich zugänglich zu machen, kann jedoch wichtiger sein, als sich auf die potentiell negativen Faktoren zu fokussieren.

3 Erkennen der Berufung für den Lehrberuf als individuelle Ressource:

Die Motivation zur Wahl des Lehrberufs, bildet die Basis für eine zufriedenstellende Laufbahn als Lehrpersonen. Versteht man die Schule als den Ort, an dem die Berufung erlebt werden kann, erhöht dies die Chance, dass sich Lehrpersonen auch zum Bleiben berufen fühlen.

Weitere Infos zu WahlIS-Studie:
<https://blog.phsz.ch/wahlis/>

Korrespondenz:
julia.muehlhausen@me.com

Hier gehts zur Literaturliste:



Karriere und Laufbahnplanung auch für Lehrpersonen?

Zwei Drittel aller Schweizer Beschäftigten bevorzugen eine längerfristige Anstellung im Unternehmen und fühlen sich diesem stark verbunden. Gleichzeitig ziehen es 77 % aller Beschäftigten vor, ihre Karriere selbst in die Hand zu nehmen, statt das Unternehmen die Karriere managen zu lassen.

VON SILVIA DEPALZES UND KARIN LUTZ, WEITERBILDUNG PHGR

Es scheint plausibel, obige Erkenntnisse aus der Studie Grote & Staffelbach auf Lehrpersonen zu übertragen und anzunehmen, dass auch ein grosser Teil der Lehrpersonen sich mit der eigenen Schule stark verbunden fühlt und sich gleichzeitig viele Lehrpersonen mit der individuellen Laufbahn auseinandersetzen.

Letzteres heisst auch, sich mit der eigenen Persönlichkeit auseinanderzusetzen. Eine Hilfe zur Reflexion bietet Schein. Er fokussiert nicht die äussere (objektive) Karriere, welche den hierarchischen Aufstieg darstellt, sondern die innere, subjektive Karriere. Das berufsbezogene Selbstkonzept einer Person, welches sich durch Erfahrungen und Rückmeldungen in der Arbeitswelt festigt, beschreibt er in Karriereankern. Diese setzen sich aus drei Komponenten zusammen:

- Werthaltungen
- Bedürfnisse
- Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen.

Gelingt es einer Person, innerhalb des beruflichen Umfeldes alle drei Komponenten erfolgreich umzusetzen, erfolgen daraus eine hohe Arbeitszufriedenheit und effektive Arbeitstätigkeit. Alle Karriereanker sowie eine Möglichkeit, diese zu reflektieren, werden im Kasten dargestellt.

Wenn wir – wie eingangs erläutert – davon ausgehen, dass viele Lehrpersonen neben der individuellen Laufbahnplanung auch eine hohe Verbundenheit mit der Schule aufweisen, muss die Laufbahnplanung hauptsächlich innerhalb der Schule gedacht werden. Deshalb werden hier drei mögliche Laufbahn-Entwicklungswege vorgeschlagen: 1. die Laufbahnentwicklung innerhalb der Schule, sowie 2. innerhalb des Bildungssystems und 3. die berufliche Neuorientierung.

Laufbahnentwicklung innerhalb der Schule

Die deutlich gestiegenen Ansprüche an die Schule und damit auch an die Lehrpersonen weisen nicht nur auf Möglichkeiten, sondern auf den Bedarf der Entwicklung der Lehrpersonen hin. Wie Leutwyler und Herzog bereits vor zehn Jahren ausführlich darstellten, müssen anstehende Herausforderungen kooperativ bearbeitet werden. Demnach scheint es unumgänglich, die Laufbahnen der Lehrpersonen innerhalb der Schule zu thematisieren. Dabei sollen die individuellen Ressourcen der Lehrpersonen gefördert und für den gemeinsamen Auftrag genutzt werden. Durch enge Zusammenarbeit im Team können sich Kenntnisse und Erfahrungen einzelner Lehrpersonen zu einem Mehrwert für eine ganze Schule entwickeln.

Eine formale Möglichkeit stellt die Übernahme von verschiedenen Funktionen in den Schulhäusern (z.B. Pädagogischer ICT Supporter/-in) dar. Wird Spezialistinnen und Spezialisten innerhalb des Kollegiums explizit Verantwortung übergeben und damit Handlungsspielraum gewährt, wirkt sich dies als Anerkennung auf die einzelne Lehrperson aus und unterstützt gleichzeitig die Weiterentwicklung der gesamten Schule. Sowohl die Gestaltung der Laufbahnen der einzelnen Lehrpersonen im Kontext des gesamten Teams, als auch die Übergabe von Verantwortung sind Aufgaben der Schulleitungen. Diese gilt es im Rahmen der systematischen Personalentwicklung zu bearbeiten.

Laufbahnentwicklung innerhalb des Bildungssystems

Viele Lehrpersonen möchten das Schulumfeld nicht gänzlich verlassen, sondern suchen eine neue Herausforderung innerhalb des Bildungssystems. Möglichkeiten für schulnahe Tätigkeiten sind z.B. Lehrmittellautor/-in oder Kursleiter/-in für Weiterbildungskurse. Viele dieser Tätigkeiten können auch ergänzend zu einem reduzierten Pensum als Lehrperson erfolgen und sich gegenseitig bereichern.

Zudem besteht die Möglichkeit, das Wissen und die Erfahrung im Bildungs-

management, der -innovation, -forschung oder -ausbildung einzusetzen. Dies führt z.B. zu Tätigkeiten in der Verwaltung oder an einer PH. Oft wird eine Weiterqualifikation in Form eines Masters vorausgesetzt, sei dies in Erziehungswissenschaften, Fachdidaktik oder weiteren inhaltlich zur Stelle passenden Themen.

Berufliche Neuorientierung

Es kann kein Berufsfeld genannt werden, das sich als Quereinstieg für Lehrpersonen etabliert hat. Es handelt sich immer um individuelle Lösungen. Oft bedingt ein Neustart eine Zusatzausbildung. Da Lehrpersonen über einen Abschluss einer PH verfügen, stehen ihnen unzählige Möglichkeiten offen. Das Feld ist so breit, dass hier auf die Berufsberatung verwiesen wird. Auf ihrer Website www.berufsberatung.ch steht u.a. ein informatives Dokument zur Verfügung: «Alternativen für Lehrpersonen».

Fazit

Die Laufbahn-Möglichkeiten für Lehrpersonen sind vielfältig, aber es gibt keine vorgespurten Wege. Wenn wir jedoch davon ausgehen, dass Lehrpersonen unterschiedliche Karriereanker in unterschiedlichen Kombinationen aufweisen, kann diese Offenheit eine Chance darstellen. Lehrpersonen suchen ihren individuellen Weg und gestalten damit die Laufbahn aktiv. Kann eine stabile Karriereidentität entwickelt werden, indem die drei Komponenten des Karriereankers umgesetzt werden können, resultieren

erfolgreiche Laufbahnen mit hoher Arbeitszufriedenheit sowie einer stabilen und effektiven Arbeitstätigkeit. Der Mehrwert zahlt sich für die Lehrperson, aber auch für die Schule oder das Bildungssystem aus, sofern es gelingt, im Rahmen von systematischer Personalentwicklung die Lehrpersonen entsprechend ihren Karriereankern zu fördern und die vorhandenen und sich entwickelnden Ressourcen für das Team zu nutzen.

Karriereanker

Schein entwickelte acht Karriereanker, welche aufgrund von empirischen Erkenntnissen von Schreiber & Spiegelberg zu neun Karriereankern ausgeweitet wurden. Schreiber & Nüssli fassen diese im Handbuch folgendermassen zusammen:

- Technische/funktionale Kompetenz (TF) -> wollen Experten/-innen sein
- General Management (GM) -> wollen Führungskräfte sein
- Selbständigkeit/Unabhängigkeit (SU) -> wollen z.B. Projektleitende sein
- Sicherheit/Beständigkeit (SB) -> wollen Kontinuität und Sicherheit
- Unternehmertum (UT) -> wollen Unternehmer/-innen sein
- Kreativität (KR) -> wollen ihre Ideen einbringen
- Dienst/Hingabe für eine Idee/Sache (DH) -> wollen sich einsetzen für eine Sache (z.B. non Profit, Natur-, Umweltschutz)
- Totale Herausforderung (TH) -> wollen sich beweisen
- Lebensstilintegration (LS) -> wollen Familie/Freizeit mit Beruf in Einklang bringen

Die Werthaltungen und Bedürfnisse der Karriereanker können mithilfe eines Fragebogens erfasst werden. In deutscher Sprache ist dieser Fragebogen frei zugänglich unter www.laufbahndiagnostik.ch

Hier gehts zur Literaturliste:



Der Lehrberuf – ein Beruf mit Entwicklungspotential

Mit der Einführung der geleiteten Schulen und multiprofessionellen Teams eröffnen sich Lehrpersonen zunehmend Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung. Dabei geht es aber nicht um die Einführung vertikaler Hierarchien, sondern um Funktionsdifferenzierungen, welche sowohl die Attraktivität des Berufs erhöhen, als auch zur Entwicklung der Schule und der Unterrichts- und Schulqualität beitragen.

VON BEAT A. SCHWENDIMANN, LEITER PÄDAGOGISCHE ARBEITSSTELLE LCH

Bis zur Einführung der geleiteten Schulen ab Anfang der 90er-Jahre kannte der Lehrberuf kaum unterschiedliche Funktionen und keine Aufstiegsmöglichkeiten. Lehrerinnen und Lehrer traten nach der Grundausbildung in den Beruf ein und blieben bis zu ihrer Pensionierung als «Lehrerin» und «Lehrer» in dieser Tätigkeit.

Als Funktionsdifferenzierung gab es damals meist nur die Möglichkeit, diverse «Ämtli» zu übernehmen. Eine Befragung des Dachverbands Lehrerinnen und Lehrer Schweiz (LCH) identifizierte gegen 100 unterschiedliche Begriffe für Ämtli von Lehrpersonen (vgl. Landert & Brägger, 2016). Beispiele dafür reichen von der Stundenplanung und dem Raummanagement über die Logistik und Materialverwaltung bis hin zur Betreuung digitaler Geräte.

Bildungswesen wird komplexer

In den letzten Jahrzehnten ist die Gesellschaft und in der Spiegelung davon auch die Schule zunehmend komplexer geworden. Im Rahmen neuer Steuerungsmodelle wurden den Schulen immer mehr Verantwortungsbereiche übertragen, die kaum mehr in befriedigender Masse nur von einer Allrounder-Lehrperson zu bewältigen sind.

Als Folge dieser Veränderungen haben in den letzten zwanzig Jahren fast alle Deutschschweizer Kantone an den Volksschulen Schulleitungen eingeführt. Für Lehrpersonen wurde damit die Möglichkeit einer Führungslaufbahn geschaffen. Mittlere und grössere geleitete Schulen arbeiten heute in der Regel mit ausdifferenzierten Führungsstrukturen im Sinne einer erweiterten Schulleitung (auch als «Distributed Leadership» bezeichnet).

Systemrelevante Querschnittsfunktionen

Lehrpersonen übernehmen Spezialfunktionen in Stufen- und Unterrichtsteams sowie in Steuer- und Projektgruppen. Dies gab es vor der Einführung der geleiteten Schulen nur in seltenen Fällen. So bilden sich zunehmend Spezialfunktionen in den Diensten der gesamten Schule als delegierte Aufgaben der Schulleitung heraus, die ergänzend zum Lehrpensum wahrgenommen werden. Diese Spezialfunktionen innerhalb von multifunktionellen Teams unterscheiden sich von früheren Ämtli dadurch, dass es sich um systemrelevante Querschnittsfunktionen handelt, die mit Zusatzqualifikationen, neuen Rollen und einem entsprechenden Zeitbudget beziehungsweise einer Reduktion der Unterrichtsverpflichtung verbunden sind.

Eine berufliche Laufbahn setzt sich dabei aus drei Elementen zusammen:

1. aus dem Erwerb besonderer Fähigkeiten und Fertigkeiten durch Erfahrung und Aus- und Weiterbildung (Kompetenzerwerb);
2. aus der Ausübung besonderer Aufgaben in einer neuen Rolle oder Funktion in der Schule;
3. aus der institutionellen Anerkennung, zum Beispiel durch eine kommunizierbare Positionsbezeichnung und deren Einbettung im Organigramm der Schule.

Die Bandbreite möglicher Spezialfunktionen reicht von Führungsaufgaben (Teamleitung in Stufen-, Fach- oder Unterrichtsteams), Leitung von Schul- und Unterrichtsentwicklungsprojekten, Qualitätssicherung und -entwicklung (z.B. schulinterne Evaluationen), Mitarbeit im Bereich Tagesstrukturen, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Beratung und Coaching im Team, Praxislehrpersonen, Begabung- und Begabtenförderung, Gewalt- und Krisenintervention, Berufsorientierung, Raum- und Stundenplanung bis zur pädagogischen ICT Betreuung und Planung.

Laufbahnmodelle stärken die Professionalisierung des Lehrberufs

Für diese Spezialfunktionen gibt es nach wie vor keine interkantonal anerkannten Qualifikationen und Bezeichnungen. Eine transparente und einheitliche Regelung ist aus Sicht des LCH notwendig, um anerkannte Laufbahnmodelle für den Lehrberuf zu entwickeln. Neue Funktionen und Positionen innerhalb eines differenzierten und strukturierten Professionsfelds müssen mit entsprechenden Anreizen und Qualifikationen gekoppelt sein.

An Schulen wird bereits heute vielerorts in multiprofessionellen Teams gearbeitet, wo sich unterschiedliche Funktionen und Expertisen ergänzen. Dieser Trend wird sich in Zukunft noch verstärken. Die zunehmende Komplexität des Bildungsauftrags der Schulen erfordert systemrelevante Spezialfunktionen, die einerseits als Querschnittsfunktionen für die Schul- und Unterrichtsentwicklung nötig sind und andererseits Lehrpersonen neue Möglichkeiten der Laufbahnentwicklung und der beruflichen Mobilität eröffnen.

Lehrpersonen mit diesen erweiterten Funktionen erwerben dadurch die Kompetenzen und Rollen, um die Schul- und Unterrichtsentwicklung aktiv mitzugestalten und weiterzuentwickeln. Solche Laufbahnmodelle stärken die Attraktivität des Berufs, die Professionalität des Berufsstands und tragen zur Entwicklung der Unterrichts- und Schulqualität bei.

Die Funktionsdifferenzierung an den Schulen als Teil der Laufbahnentwick-

lung von Lehrpersonen ist eine gemeinsame Herausforderung für Hochschulen, Bildungspolitik und Berufsverbände. Dazu werden anerkannte Abschlüsse und einheitliche Bezeichnungen für Spezialfunktionen benötigt. Die Schulen erhalten mit geregelten Weiterbildungen und koordinierten Funktionsbezeichnungen die Voraussetzungen für eine qualitativ gute Betreuung von systemrelevanten Spezialaufgaben und für die Transparenz von Weiterbildungsplanung und Neuanstellungen.

Erklärtes Ziel des LCH ist es, den Lehrberuf weiterzuentwickeln, zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Lehrpersonen beizutragen sowie die Attraktivität und das Ansehen des Lehrberufs zu fördern.

Weitere Informationen

Der LCH hat mehrere Positionspapiere zur Laufbahnentwicklung von Lehrpersonen erarbeitet:

- Anerkannte Weiterbildung für Lehrpersonen und Praxisausbildung (2016)
- Grundausbildung und berufliche Entwicklung von Lehrpersonen (2013)
- Sabbatical für Lehrpersonen (2012)
- Zur Weiterbildung der Lehrpersonen (2011)

Unter www.lch.ch/publikationen/positionspapiere sind diese abrufbar.



Beat A. Schwendimann

Ein paar Fragen an den Laufbahnberater Andreas Zuber

Es kann vorkommen, dass Lehrpersonen ihre berufliche Zukunft nicht mehr in der Schule sehen können. Was dann? Die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung ist eine der zentralen Anlaufstellen.

INTERVIEW VON JÖRI SCHWÄRZEL MIT ANDREAS ZUBER, AMT FÜR BERUFSBILDUNG GRAUBÜNDEN – ABTEILUNG BERUFS-, STUDIEN- UND LAUFBAHNBERATUNG (BSLB)

Bündner Schulblatt: Eine berufliche Umorientierung erscheint mir als eine tiefgreifende Lebensentscheidung. Oder täusche ich mich da?

Andreas Zuber: Dieser Eindruck trägt sicher nicht. Eine berufliche Neuorientierung erfordert eine vertiefte Auseinandersetzung im Hinblick auf Abklärung der persönlichen Voraussetzungen, Bedürfnisse und Ziele. Je jünger und ungebundener, umso einfacher lassen sich noch «grosse Sprünge» machen. Je nach Lebenssituation spielen aber Faktoren wie Familie, Einkommenssicherheit, Standortgebundenheit und weitere Einflüsse eine entscheidende Rolle. Wer sich allerdings laufend mit seiner persönlichen Situation, der Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmarktfähigkeit auseinandersetzt, kann eine sich bietende Chance eventuell schnell nutzen. Eine Laufbahnberatung bei der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung kostet Fr. 150 (exkl. MwSt) für drei Beratungen innerhalb eines Jahres und kann schon sehr weit führen.

BS: Lehrpersonen haben im Vergleich zu anderen Berufstätigen weniger vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten. Nebst der Umschulung zur Schulischen Heilpädagogin bzw. zum Schulischen Heilpädagogen oder dem Aufstieg in die Schulleitung sind die Möglichkeiten rar. Kann dies ein Grund sein, sich bei Ihnen beraten zu lassen?

AZ: Soll die Entwicklung im nahen Umfeld der Schule geschehen, drängen sich die vorgeschlagenen Berufe auf. Andererseits können sich Lehrpersonen durch Pensenanpassungen genügend Zeit für den Besuch von berufs begleitenden Weiterbildungen auf Quartärstufe schaffen. Diese führen zu anerkannten Abschlüssen wie Certificate, Diploma oder Master of Advanced Studies (CAS, DAS, MAS). Lehrpersonen verfügen über einen Bachelor- oder Masterabschluss, der sie zu weiteren Anschluss-Studien berechtigt, welche sich nicht alleine auf das Berufsfeld Bildung und Soziales beschränken müssen. Eine sorgfältige Interessenabklärung macht hier sicher Sinn.

BS: Braucht es eine berufliche Krise oder die Einsicht, im Schulzimmer am falschen Ort zu sein, damit man einen Ausstieg aus dem Lehrberuf ins Auge gefasst wird?

AZ: Das latente Gefühl am falschen Ort zu sein, kann dazu führen, dass ein Ausstieg als Lösung angesehen wird. Trotzdem lohnt es sich genau hinzuschauen und auch den Aspekten einen Wert zu geben, die im Schulamt noch immer gefallen. Vielleicht lassen sich kleine Dinge verändern: eine Anpassung der Stellenprozente, Konzentration auf bestimmte Fächer oder Stufen, eine neue Verantwortung im Schulhaus, Erarbeitung neuer Kompetenzen über eine Aus- oder Weiterbildung, Verschie-

bung von Erwerbs- und Familienarbeit im persönlichen Umfeld. Auslöser für den Wunsch nach einer beruflichen Veränderung ist aber vielleicht auch die Lust auf Neues. Manchmal lässt sich ein Hobby oder Steckenpferd zu einer beruflichen Tätigkeit ausbauen oder ein anderer Berufswunsch drängt auf Verwirklichung. Dabei kann eine umfassende Laufbahnberatung entscheidend weiterhelfen.

BS: Und wann empfehlen Sie Lehrpersonen eine berufliche Umorientierung?

AZ: Unser Arbeitsansatz basiert nicht auf Empfehlungen. Grundsätzlich erarbeiten wir in einer Beratung zuerst das Beratungsziel. Basierend auf den Stärken und Ressourcen der Ratsuchenden und mit dem Einsatz von diagnostischen Mitteln erarbeiten wir dann gemeinsam konkrete auf die persönliche Situation und Umsetzbarkeit zielende Lösungsansätze.

BS: Gibt es für Lehrpersonen besonders geeignete Berufsfelder, oder kommt es da mehr auf das Individuum an?

AZ: Im gleichen Berufsfeld «Bildung und Soziales» oder in nahen Berufsfeldern wie «Kultur, Medien» oder auch «Gesundheit» bieten sich breite Interessensfelder und Chancen. Das berufliche Glück ist aber sicher auch von individu-

ellen Präferenzen abhängig. Vom Postauto-Chauffeur über den Künstler bis zur Institutionsleiterin oder Case Managerin kenne ich ehemalige Lehrpersonen, die sich neu orientiert und in einer anderen beruflichen Tätigkeit Freude und Perspektiven gefunden haben.

Infos: berufsbildung.gr.ch

Unterstützungskasse LEGR: Eine berufliche Neuorientierung innerhalb und ausserhalb der Schule ist kostenintensiv. Mitgliedern des LEGR kann dabei von dessen Unterstützungskasse finanziell geholfen werden. Im Vordergrund steht jeweils ein zinsloses Darlehen. Anfragen richten sich an geschaeftsstelle@legr.ch.

Infos: legr.ch/dienstleistungen/mitglieder/finanzielle-unterstuetzung

Neue Website für Ihre Schule?

clus.ch/schulen



Carriera sin scala ni – en la spirala

Igl origin dil plaid carriera ei d'anflar el latin e munta ton sco «carrus», che vegn translatau sco «carr» ni «via carrabla». En nies diever dil lungatg modern ei la muntada vegnida extendida e pli tard applicada pli specificamein per la formaziun professiunala.

DA RICARDA CADERAS E MYRIAM PELICAN

Aschia che la noziun vegn capida surtut el senn da semover da scala si, far carriera el mistregn, purtar prestaziuns maximalas, gie top-prestaziuns che meinan al tgau d'ina interpresa e gidan d'acquirir ina posiziun d'aulta responsabladad.

Co eis ei pusseivel da transferir quella capientscha dil plaid sin nossa carriera interna? Ina realitad semuossa fetg spert, numnadamein che la carriera, en mintga cass nossa interna, succeda buca linearmein. Metaforicamein eis ei pia buca in pass sunter l'auter sco sin ina scala da pumera che meina ensiviar, mobein forsa plitost da s'imaginar sco scala da spirala, nua che nus sesanflein tut tenor circumstanzas inagada plinensi per lu puspei setschentar in auter mument plinengiu. Magari forsa schizun cul sentiment da semover in pass anavon e dus anavos. Tuttina denton cun la conseguenza ch'ei sa – cun pazienza e perseveronza – dar in segl anavon e catapultar nus sin in tut auter level. Gie forsa eis ei buca quei moviment ensi-respectivamein engiuvians enteifer la spirala, mobein in semover anora- ed anenviars.

Ella carriera professiunala ei tut reglau claramain. Nus elegin in mistregn, fagein in emprendissadi ni ina scolaziun, vegnin scolai dad in patrun ni dad ina scolasta entochen che nus essan la finala in gi sezs patruns ni scolastas.

Pertuccont nossa carriera interna savein nus buca eleger ord ina paletta da mistregns. Ei dat negins plans d'emprender. Tgei ch'ei dat denton ei examens. Quels examens – igl autur tudestg «Stephan Möritz» numna quels era

accelerats laterals – regordan nus vid nossa carriera interna. Nus resentin els sco difficultads, obstachels, sfidas dalla veta.

La lètg sa ir dapart, nossa carriera da lavur sesviluppescha buca sco giavischau, nus vegnin trumpai da glieud che stat datier a nus. Tenor il scribent «Georges Morand» ha buca quei carstgaun success, al qual tut gartegia. El tschontscha dad ina manzegna veritabla, sche nus mondien da quei concept anora.

En quei senn havein nus pia la schelta co nus fagein frunt a quels impediments. Ei dat la pusseivladad d'ignorar quels examens che semuossan, enten mussar cul det sin enzatgi auter, inculpar ina ni pliras personas per nossas difficultads, cun retuschar, snegar, sviar ni curclar vi cun tschienemelli autras caussas el mintgagi. Ei dat denton era la via da secunfruntar cun las difficultads, ils obstachels e las sfidas. Da schar vegnir alla surfatscha tut quels sentiments che van a pèr, ch'ei buca emperneivels da veser e sentir, da reflectar sesez e sedumandar: tgeinina ei mia part, tgeinins mes musters, mias construcziuns, mes concepts da veta? E tgei s'auda buca tier mei, tgei sai jeu schar dar, per tgei hai jeu buca da sorprendere la responsabladad? Musters e concepts da veta derivan savens dad experientschas fatgas ell'affonza.

En situaziuns difficilas capeta ei adina puspei che nus vegnin restimulai ed essan tuttenina culs sentiments tier ina blessura che nus havein resentiu sco affon. Ei vala la peina dad esser cunscients, reflectar, veser connexs. Nus savein sustener in l'auter cun discuorer sur da tals sentiments, tedlar in a l'auter, dar resuns sincers, esser presents e surtut autentic. Tenor «Morand» ei la

verdad quella, che personas che hagian success, hagian empriu da reciclar lur gascha dalla veta enstagl da piarder energia enten zuppentar ella. Tut tenor il motto: sche schon far naufragi, lu scosauda. Far cultem ord l'atgna gascha ed il meglier ord ils sbagls dalla veta!

Il magico lavoro del maestro

DI CATIA CURTI

Con l'introduzione del nuovo piano di studi 21, nel secondo anno del terzo ciclo, è stata inserita una nuova materia: orientamento professionale. Durante questa lezione gli allievi vengono aiutati a conoscere da vicino il mondo del lavoro e a capire quale professione sia più adatta a loro. L'indicazione che do ai miei allievi durante la prima lezione dell'anno è quella di fare tutte le scelte con passione. Perché un lavoro fatto senza passione non sarà mai un lavoro ben fatto.

Scegliere di fare l'insegnante credo debba nascere da una grande passione ma anche da una sorta di vocazione. Ci sono professioni che possono piacere, che possono dare soddisfazione, che possono far stare bene ma che non necessitano di inclinazioni o predisposizioni d'animo particolari. Ci sono poi mestieri che possono essere intrapresi solo da determinate persone. Persone che «sentono» di essere portate per questa missione. Che hanno a cuore il bene di quanti dipenderanno dal loro operato. Ecco che il piacere, la soddisfazione e l'ambizione passano forzatamente in secondo piano.

Decidere di diventare insegnante è quindi una scelta non solo di lavoro ma anche di vita. Diversamente da altri impieghi, chiusa la porta dell'aula non si chiude la giornata lavorativa. Ci si porta a casa le discussioni, le lezioni andate male, il malcontento di chi non ama la scuola, le noie con i genitori ma anche il sorriso di quell'alunno che ha preso il suo primo 5, la soddisfazione di chi ha finalmente capito quel compito tanto difficile, le risate del collega con il quale si ha preparato un progetto. Scegliere di essere insegnante è un percorso. Un progetto di vita.

L'idea stessa di intraprendere questa carriera deve essere ben ponderata nel momento della scelta professionale. Il percorso formativo è lungo e complesso. Bisogna mettere in conto diversi anni di studio, di pratica, di perfezionamento. Non si smette mai di imparare, di studiare. La formazione è continua e necessaria per essere sempre aggiornati sia in materia di didattica che di nuovi media digitali. Anche i primi anni di lavoro non saranno certo una passeggiata. Non mancheranno i momenti di sconforto, la voglia di lasciare tutto e ricominciare altrove, la paura di non essere all'altezza, di non saper gestire una classe particolarmente complessa. Inizialmente saranno molte più le delusioni che i successi e bisognerà lottare per conquistare il rispetto e la considerazione di allievi, colleghi e genitori. Ma, se come detto in apertura, la scelta di questa professione nasce da una vera vocazione tutte le difficoltà verranno affrontate e superate.

Rispetto ad alcuni anni fa è purtroppo cambiata anche la considerazione che la società ha nei confronti degli insegnanti. Se un tempo il maestro era ritenuto la figura di riferimento per la crescita e la formazione dei ragazzi, oggi riveste più il ruolo di valvola di sfogo per genitori assenti

o iperprotettivi. E' facilmente comprensibile, alla luce di questi mutamenti, che sia una professione sempre meno gettonata, tanto da essere presa sempre meno in considerazione dagli studenti oppure abbandonata alle prime avvisaglie di difficoltà.

Ma se si decide di non mollare, se si va a fondo, alle origini di questa scelta, se si scava nei motivi che hanno portato, tanti anni prima, a voler entrare in questo mondo ci si trova catapultati nella professione più emozionante e arricchente che esista. Il contatto umano, il costante mettersi in gioco, il sapersi reinventare ogni giorno sono solo alcuni degli aspetti più stimolanti.

Quando la passione guida un insegnante il suo potere diventa infinito. Egli è in grado di far rifiorire anche l'allievo più spento e scontroso. E' in grado di aprire gli occhi dei suoi alunni su un universo di scoperte, di emozioni, di sogni incredibili. Nessun lavoro, a mio avviso, come quello dell'insegnante è in grado di emozionare e far crescere una persona. Ecco perché chi intraprende questo percorso e riesce a trovare il suo equilibrio non riuscirà mai a lasciare questa professione. Sarà un maestro per tutta la vita.



Ein ehemaliger Lehrer im Interview

Markus Hasler, CEO der Bergbahnen AG Zermatt

VON CHANTAL MARTI

Bündner Schulblatt: Herr Hasler, Sie sind heute CEO der Bergbahnen AG Zermatt. Nicht nur die gemeinsame Grenze der beiden Bergkantone und der Tourismus verbinden uns. Sie waren auch einmal Lehrperson im Kanton Graubünden, genau genommen in der Surselva. Wann war das und wie lange unterrichteten Sie auf der Volksschulstufe?

Markus Hasler: Das war nach dem Studium, Mitte der 80er Jahre. Ich erinnere mich bestens an den Moment, als eine Übernahme einer Funktion an der Volksschule zur Diskussion stand. Ich war nach dem Studium ca. eineinhalb Jahre in einer Backstube tätig und hatte gerade 300 Nussgipfel zu rollen, als die Anfrage gemacht wurde.

BS: Welche Erinnerungen verbinden Sie heute mit der damaligen Zeit im Schulzimmer? Sind diese eher angenehm oder eher unangenehm?

MH: Das war eine interessante und schöne Zeit an der Sekundarschule der Schulgemeindeverbandes Ilanz und Umgebung. Gerne erinnere ich mich an diese Zeit und die Schülerinnen und Schüler, die bei mir im Matheunterricht «gelitten» haben.

BS: Welches waren denn die Beweggründe, um sich ein neues berufliches Betätigungsfeld zu suchen?

MH: Nach einigen Jahren an der Sekundarschule in Ilanz erfolgte der Wechsel an die Mittelschule (HMS in Ilanz) als Fachvorstand für Mathematik und Informatik. Parallel dazu engagierte ich mich in der regionalen und kantonalen Politik als Gemeindepräsident und Mitglied des Grossen Rates. Im Rahmen meiner Tätigkeit an der Mittelschule beschäftigte ich mich mit einem Projekt für die Ausbil-



Markus Hasler

dung von eidg. dipl. Informatikern, in einer Zusammenarbeit der Mittelschule und privaten Unternehmungen.

Der «Trennungsgrund» vom Schulwesen war jedoch eine Anfrage der Bergbahnen Brigels-Waltensburg-Andiast AG, welche mir die Leitung des Auswahlverfahrens für einen neuen Direktor übertragen hatte. Am Schluss des Auswahlverfahrens wollte der Verwaltungsrat nicht einen der Kandidaten in engerer Auswahl wählen, sondern hat

mich unerwartet betreffend einer möglichen Übernahme dieser Aufgabe angefragt. Dies war im Jahre 1998.

BS: Gibt es Elemente aus Ihrer ersten Berufserfahrung als Lehrperson, die Sie in die neue Berufstätigkeit hinübergerettet haben? Sind Sie sogar um gewisse Erfahrungen aus jener Zeit noch froh?

MH: Ich bin überzeugt, dass der tägliche Umgang mit Menschen eine nicht zu unterschätzende Erfahrung darstellt. Dies

gerade im Rahmen des Unterrichts auf der Ober-/Mittelschulstufe. Ich erinnere mich gerne an die tägliche «Auseinandersetzung» mit Ansichten und Diskussionen von und mit Jugendlichen. Das gibt Boden für Diskussionen mit Arbeitnehmenden, welche ich heute, mit ca. 300 Jahresangestellten, fast täglich zu führen habe.

BS: Gibt es auch Parallelen zwischen den beiden Berufswelten?

MH: Sozialkompetenz und Personalführung sind sicher Schlüsselemente im Schulwesen wie auch im privatwirtschaftlichen Umfeld. Die Zermatt Bergbahnen AG ist nicht nur ein wichtiger Arbeitgeber, sondern auch ein Lehrbetrieb mit 16 Lehrstellen.

BS: Lehrpersonen meinen zuweilen, ihr Beruf sei eine Sackgasse oder ein «Stumpengeleise». Sehen Sie das auch so oder muss man eine andere Haltung zu diesem Bild entwickeln?

MH: Die Ausbildung zur Lehrperson war und ist eine Basis für viele mögliche Berufswege, vor allem im Zusammenhang mit einem weiterführenden Studium. Viele Kollegen/-innen aus früheren Zeiten sind heute beruflich ausserhalb des Schulwesens tätig.

BS: Ist der Lehrpersonenberuf für die eigene Karriere oder für die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten ein Hindernis oder eine Chance?

MH: Ich bin überzeugt, dass grundsätzlich jedes Berufsbild das Potential in sich birgt, als Basis für eine weitere berufliche Entwicklung zu dienen. Gerade in der heutigen Zeit sind Flexibilität und Offenheit für neue Herausforderungen gefragt. Oftmals führt der berufliche Weg auch über Zwischenstationen zu angestrebten Zielen.

BS: Wann und wo haben Sie Ihre Ausbildung zur Lehrperson absolviert?

MH: Ab 1979 habe ich an der Uni Bern Mathematik im Hauptfach und Physik im Nebenfach studiert. Dies im Wechsel mit einer militärischen Laufbahn bis zum Hauptmann.

BS: Beurteilen Sie diese Ausbildung aus der Retrospektive als förderlich oder eher als ungenügend?

MH: Ich habe dazumal zwischen einem Studium in Betriebswirtschaft oder dem dann eingeschlagenen Weg abgewogen. Zurückschauend bedaure ich die gefällten Entscheidungen keineswegs. Ob ich als Lehrperson meinen «Job gemacht habe» müsste man grundsätzlich die ehemaligen Schüler/-innen kritisch beurteilen lassen und somit hätte man auch eine Aussage dazu, ob die Ausbildung ausreichend war.

BS: Mussten Sie für Ihre neue Berufstätigkeit wieder eine Ausbildung absolvieren oder konnten Sie auf dem Bestehenden aufbauen?

MH: Eine spezifische Zusatzausbildung, nein. «Open mind» ist aus meiner Sicht vor allem gefragt. Dazu eine kleine Anekdote: Auf die Anfrage 1998 betreffend Übernahme des Direktionspostens in Brigels, für den drei studierte Betriebswirtschafter zur Auswahl standen, habe ich in der Wahlrunde darauf hingewiesen, dass ich über keine solche Ausbildung verfüge. Die Antwort aus dem Kreis des Verwaltungsrates folgte prompt: «Du hast Mathematik studiert, also kannst du rechnen, das genügt!»

BS: Welche Zielsetzungen sollten eine moderne Ausbildung zur Lehrperson heute zwingend berücksichtigen und vielleicht sogar ins Zentrum stellen?

MH: In der heutigen Zeit sind die Möglichkeiten der immer digitaler werdenden Welt

nicht ausser Acht zu lassen und ins Zentrum zu stellen. Die Ansprüche an die angehenden Lehrpersonen sollten betreffend Fachwissen genau geprüft werden. Eine fast wissenschaftliche Ausbildung sollte nicht im Fokus stehen. Wichtiger ist, was und vor allem wie das notwendige Wissen an die Schüler/-innen vermittelt werden soll. Dabei muss die Entwicklung des sozialen und wirtschaftlichen Umfeldes im Auge behalten werden.

BS: Nennen Sie drei Wünsche für die Volksschule der Gegenwart und für die nächsten zu erwartenden Herausforderungen.

MH: Ich bin der festen Überzeugung, dass eine durch und durch sozialisierte Volksschule nicht eine ideale Basis für die Zukunft unserer Kinder bildet. Schule darf und muss fordernd sein. Dies ohne Vernachlässigung der Vermittlung sozialer Kompetenz. Das wirtschaftliche Umfeld, in welches die Schüler/-innen in ihrem späteren Leben eintauchen, ist fordernd und selektierend. So wäre es aus meiner Sicht nicht schlecht, wenn Lehrpersonen die Gelegenheit wahrnehmen könnten, sich temporär den Herausforderungen in der Wirtschaft stellen zu können. Die Gefahr, dass sich das Schulzimmer immer mehr zum «geschützten Raum» entwickelt, könnte mit solchen Ansätzen sicher minimiert werden.

Berufswechsel in den Lehrberuf – Neue Wege der Professionalisierung

Welche Motivation, Erfahrungen und Kompetenzen bringen Quereinsteigende in den Lehrberuf mit? Wie gelingt ihnen der Wechsel und ist er längerfristig? Das sind Fragen mit denen sich dieses Buch beschäftigt.

VON JOY WALSER, MEDIOTHEK PHGR

Das Buch ist in zehn Kapitel gegliedert und in Zusammenarbeit mit pädagogischen Hochschulen im Kontext einer gemeinsamen Tagung entstanden. Das siebte Kapitel, zum Beispiel, befasst sich mit den Herausforderungen im Lehrberuf und welche Bedeutung hier vorberufliche Erfahrung haben kann. In einem anderen Berufsfeld erworbene Kenntnisse können nicht immer gleich effektiv im neuen Arbeitskontext eingesetzt werden, denn theoretisches Wissen geht nicht zwingend einher mit Können, beziehungsweise praktischem Handeln. Deswegen lohnt sich ein Blick auf die Herausforderungen, die Lehrkräfte in den ersten Berufsjahren erleben. Ein Kapitel beschäftigt sich mit Fragen wie dieser: Gab es Ressourcen oder Kompetenzen, die aus der Vorberufserfahrung mitgebracht wurden und die im Alltag als Lehrkraft von Nutzen waren? Untersucht wurden diese im Rahmen der Studie Berufsleute als Lehrpersonen.

Viele der Herausforderungen, die von den Berufswechselnden angegeben wurden, wie etwa schulische Zusammenarbeit, Elternarbeit oder Klassenführung, sind Herausforderungen, die auch Berufseinsteigende im Erstberuf als herausfordernd erleben. Nebst der grösseren Lebenserfahrung sind zudem insbesondere der Umgang mit Menschen, sowie eine höhere Gelassenheit gerade angesichts von Hindernissen, Bereiche in denen die

Berufswechsler/-innen einen Vorteil aus ihren Kenntnissen und Erfahrungen des Erstberufs schöpfen können.

Das im hep-Verlag erschienene Buch kann durch die in sich abgeschlossenen Kapitel gut auch teilweise gelesen werden und gibt spannende Einblicke in die Laufbahn von Quereinsteiger/-innen.



Leitfaden zu Verantwortlichkeit im Lehrberuf

Lehrpersonen haben im beruflichen Alltag eine umfassende Aufsichts- und Sorgfaltspflicht.

VON ANNA WALSER, LCH

Der neuste Leitfaden LCH «Rechtliche Verantwortlichkeit von Lehrpersonen im Beruf» beschreibt wichtige Bereiche, in denen Lehrpersonen haften können und konkretisiert diese mit gerichtlich beurteilten Einzelfällen aus der Rechtspraxis.

Was ist im Unterricht für Technisches Gestalten zu beachten? Welche Vorkehrungen sind bei einem Ausflug an den Badesee zu treffen? Durch die kommentierten Fälle aus der Praxis können Lehrerinnen und Lehrer ihre Vorhaben sorgfältig beurteilen und die erforderlichen Massnahmen rechtzeitig ergreifen.

Info:

Leitfaden LCH: «Rechtliche Verantwortlichkeit von Lehrpersonen im Beruf», 2020, Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz, Zürich, 32 Seiten, PDF. Preis für Mitglieder LCH CHF 19.80, für Nichtmitglieder CHF 29.80.

Bestellungen: www.lch.ch/webshop

Rechtsschutz im Beruf für Mitglieder des LEGR

VON JÖRI SCHWÄRZEL, LEITER DER GESCHÄFTSSTELLE LEGR

Aktiv-Mitglieder des LEGR sind bei der Protekta-Rechtsschutzversicherung für die meisten beruflichen Vorkommnisse gegen rechtliche Ansprüche versichert. Das kann – wie oben beschrieben – bei Fällen sein, welche die Aufsichts- und Sorgfaltspflicht betreffen. Es können aber auch arbeitsrechtliche Auseinandersetzungen, klagende Eltern oder andere juristische «Angriffe» sein, die einer Lehrperson das Berufsleben schwer machen. Mit der Rechtsschutzversicherung wird die Lehrperson unterstützt: Beratung, Vergleichsverhandlungen oder

ganz selten gar gerichtliche Auseinandersetzungen.

Mitglieder wenden sich dabei an die Geschäftsstelle LEGR geschaeftsstelle@legr.ch. Diese steht wie der Anwalt unter Schweigepflicht. Wir stellen bei der Protekta darauf den Antrag auf Unterstützung.

Info: www.legr.ch/dienstleistungen/mitglieder/rechtsschutz-rechtsberatung

Für den privaten Rechtsschutz erhalten LEGR-Mitglieder von der Protekta beim Abschluss eines Versicherungsvertrages Vergünstigungen.

Info: www.legr.ch/dienstleistungen/mitglieder/verguenstigungen

lernen, instruir, svillupare

GESTALTUNG VON LAUFBAHNEN

Für Lehrpersonen ergeben sich mit den steigenden Ansprüchen an die Schule neue Möglichkeiten, die eigene Laufbahn zu gestalten, sich für neue Aufgaben zu qualifizieren und in der Schule spezielle Aufgaben zu übernehmen.

Die PHGR bietet diverse Zusatzausbildungen an. Im Bereich der Zertifikatslehrgänge CAS sind dies:

- Erlebnis Kunst und Kunstvermittlung
- Deutsch als Zweitsprache DaZ
- Lehrmittelauteur/ -in
- Schulleitung
- Informatik und Informatikdidaktik Primar/ Sek1
- Pädagogischer ICT-Support Picts
- Unterrichtsentwicklung mit dem Churermodell

In Kooperation mit anderen Hochschulen führen wir derzeit diverse Masterstudiengänge durch:

- Masterstudiengang Stufen-erweiterung Sek I. Der Studiengang ermöglicht es diesen Lehrpersonen, eine EDK- anerkannte Lehrberechtigung für

die Sekundarstufe I zu erwerben.

- Der Masterstudiengang Schulentwicklung ist ein internationales Kooperationsprojekt von sechs Pädagogischen Hochschulen. Er stellt sich dem Spannungsfeld einer wissenschaftsorientierten und anwendungsbezogenen Ausrichtung.
- Masterstudiengang Sonderpädagogik mit Vertiefungsrichtung Schulische Heilpädagogik.

Jede Zusatzausbildung erweitert nicht nur Ihr Wissen und Ihre Kompetenzen. Spezialkenntnisse einzelner Lehrpersonen können im Schulteam fruchtbar gemacht werden und so einen wichtigen Beitrag zu Schulentwicklung leisten.



ANMELDUNG

weiterbildung@phgr.ch
+41 81 354 03 06



INFORMATION

Weitere Informationen zu unseren Weiterbildungen finden Sie im Weiterbildungsprogramm oder auf unserer Website unter:

www.phgr.ch/weiterbildung



Der Wasser-Kreislauf

Drei Studierende der Umweltwissenschaften an der ETHZ haben im Rahmen des Faches Umweltproblemlösen ein Nachhaltigkeitsprojekt entwickelt. Dabei handelt es sich um einen Postenlauf, den «Wasser-Kreislauf», welcher sich an Primarschüler/-innen ab der vierten Klasse richtet.

VON SIMONA WILLI UND KOLLEGEN/-INNEN, STUDIERENDE ETH ZÜRICH

Der Postenlauf bietet eine spielerische Lernumgebung, welche sich auf das Thema Wasser fokussiert und einen Bezug zum Oberengadin macht. Im Lehrplan 21 kann dieser im Fach Natur, Mensch, Gesellschaft (NMG) unter Umwelterziehung eingeordnet werden. Die Postenaufgaben basieren teilweise auf dem Schulbuch «Umwelterziehung» von Kirstin Jebautzke oder wurden von Grund auf neu entwickelt.

Als Zielgruppe werden bewusst Kinder ab der vierten Primarklasse gewählt, sodass diese schon im jungen Alter auf das Thema Wasser sensibilisiert werden. In einer Vorbesprechung erhalten die Kinder einen kurzen Input zum Thema Wasser. Mit

einfachen Worten und Bildern soll grob aufgezeigt werden, wie Wasser verwendet wird und warum es für uns Menschen so wichtig ist. Darauf folgt der Postenlauf, wo sich die Schüler/-innen grundlegendes Wissen zum Thema Wasser erarbeiten und direkt in Aufgaben anwenden.

In der Nachbesprechung werden die Informationen noch einmal grob zusammengefasst. Außerdem dient die Nachbesprechung dazu, einen Link zum Wassersystem, -management im Oberengadin zu schaffen. Dies, damit die Kinder gewisse Zusammenhänge erkennen und das neue Wissen auch auf ihre Heimat beziehen können. Im Rahmen der Nachbesprechung

können sich die Schüler/-innen anhand einer kleinen Reflexion das Gelernte noch einmal durch den Kopf gehen lassen. Das Ziel ist, ihnen das Thema Wasser auf spielerische Art und Weise näherzubringen und Assoziationen im Alltag zu schaffen, sodass sie das Gelernte präsent haben und es aktiv verwenden können. An der Schule Bever hatten die Studierenden bereits die Möglichkeit, begleitet von Catia Gwerder und Andrea Vital, ihr Projekt mit einer Schulklasse erfolgreich zu verwirklichen.



kompassus ag ist ein eingespieltes interdisziplinäres Team von Fachpersonen aus den Bereichen Recht, Kommunikation, Pädagogik, Psychologie, Sozialarbeit und Organisationsentwicklung. Dank 20 Jahren Erfahrung im Schulumfeld können wir Sie optimal unterstützen und beraten.

Wir bieten insbesondere

- pädagogische, psychologische und juristische Beratung
- Unterstützung für optimale Kommunikation in heiklen Situationen
- Organisationsentwicklung und Umsetzung von Reformen
- Moderation von heiklen Veranstaltungen und Sitzungen
- Begleitung beim Anstellungsprozess für Schulleitungen
- Beratung bei Weiterentwicklung schulergänzender Betreuung
- Kurse und Weiterbildungen

Jetzt auch
in
Graubünden

kompassus ag
Poststrasse 30
7000 Chur
081 501 30 90
info@kompassus.ch
www.kompassus.ch



**INFO-
ANLASS**
SA, 13.3.21

Palottis
BILDUNGSZENTRUM SCHIERS



BRÜCKENANGEBOT

Die Brücke für einen erfolgreichen
Einstieg ins Berufsleben

palottis.ch

Bewegungsboxen «Bisch fit?»

Im Jahr 2014 habe ich mich als Kindergartenlehrperson beim Projekt «Purzelbaum Kindergarten» angemeldet. Dieses Projekt begleitet Kindergartenlehrpersonen während eineinhalb Jahren und gibt ihnen Inputs, wie mehr Bewegung im Kindergartenalltag eingebaut werden kann.

VON PATRICIA ULRICH, KINDERGARTENLEHRPERSON IGIS, BOTSCHAFTERIN PURZELBAUM

Die eineinhalb Jahre waren sehr spannend und immer wieder kam ich zum selben Fazit: «Mit Bewegung im Kindergartenalltag lernen die Kinder besser». Lediglich ein Kritikpunkt blieb, den ich gegenüber «Bisch fit?» äusserte: Ich wünschte mir eine Bezugsperson, welche den Kindergartenalltag kennt. In der Folge ist die Zusammenarbeit mit «Bisch fit?» entstanden.

Bewegungsbox «Bisch fit?»

Die Bewegungsbox «Bisch fit» haben wir über mehrere Jahre erarbeitet. Die Ideen kamen von Graubünden Sport, ich testete sie im Kindergarten und mit meiner praktisch begründeten Rückmeldung wurden die Karten perfektioniert. Zum Abschluss kam jeweils ein Fotograf vorbei, um die Übung abzubilden.

Einsatz im Kindergartenalltag

Die Bewegungskarten sind nach den acht Primärbedürfnissen nach Nickel aufgebaut. Sie sind für den Kindergartenalltag, nicht für den Turnunterricht gemacht. Jedes Kartenset enthält fünf Übungskarten, fünf Spiele für draussen und fünf Spiele für drinnen.

Die Spiele für drinnen setze ich häufig als Kreisspiele ein, respektive die Kinder dürfen sie selber im Freispiel im Kreis ausüben. Die Karten sind so fotografiert, dass es für die Kinder selbsterklärend ist.

Die Spiele für draussen gebe ich auch mal als Input vor der Pause oder ich gestalte anhand der Karte eine geführte Sequenz. Die Übungskarten sind gut einsetzbar in

der Orientierungsphase, denn: Bewegen sich die Kinder vor der geführten Sequenz genügend, hören sie mir nachher auch besser zu. Mit den Übungskarten ist es ein geführtes Bewegen und kein wildes, lautes Durcheinander. «Lässig» sind auch die vorgestellten Spiele, welche in Vergessenheit geraten sind und nun wieder zum Leben erweckt werden können. Zwar nicht immer 1:1, doch in der Grundidee. Verse und Lieder werden ebenfalls aufgegriffen, damit die Fachbereiche Sprache und Musik mit Bewegungen zusammenkommen. Das Kartenset: «Rhythmisieren / Tanzen» enthält zudem Lieder und Ideen auf Italienisch und Romanisch.

Die Karten sind nach den Kompetenzen des LP21 aufgebaut. Ich arbeite sehr gerne mit den Bewegungskarten. Sie bieten mir eine gute Grundlage spielerisch mit den Kindern in verschiedenen Fachbereichen zu lernen. Die Kinder lernen zu zählen, die Wochentage aufzusagen und auch neue Herausforderungen zu meistern. Die Bewegungskarten fördern die Konzentration oder das Miteinander in einer Klasse. Ich bedanke mich für die wertschätzende Zusammenarbeit mit Graubünden Sport.

Info: Die «Bisch fit?-Bewegungsbox» kann über den Lehrmittelverlag bestellt werden.



Die Welt ist, was du isst

Nachhaltigkeit geht durch den Magen: Was wir essen, formt nicht nur unseren Körper, sondern die ganze Welt.



Das Thema Ernährung ist deshalb für Bildung für Nachhaltige Entwicklung (BNE) wie geschaffen. *éducation21* hat nun ein vielfältiges Menü zusammengestellt, wie Ernährung in all ihren Facetten im Unterricht aufgetischt werden kann.

Gesundheit, Biodiversität, Konsum, Landwirtschaft, Ethik, Globalisierung: Die Möglichkeiten, auf denen das Thema Ernährung in der Schule in Angriff genommen werden kann, sind unzählige. Das neue Themendossier zeigt Lehrpersonen und Schulleitungen viele von ihnen auf.

Die vorgestellten Lernmedien und Bildungsaktivitäten sind nach Schulstufen geordnet und weisen Bezüge zum Lehrplan 21 und zu BNE auf. Das Themendossier umfasst zudem Hintergrundinformationen für die Lehrpersonen und Schüler/-innen.

Auch die neue Ausgabe des BNE-Praxismagazins *ventuno* zeigt Lerngelegenheiten rund um das Thema Ernährung auf. Die Reportagen berichten von einem Lehrbauernhof in der Waadt und einem Saatgut-

tausch-Projekt im Tessin. Abgerundet wird das Heft mit dem Interview mit Esther Jost, Leiterin der Schweizerischen Gesellschaft für Ernährung (SGE), und dem Theorie-Fokus auf Möglichkeiten, die BNE-Kompetenz «vernetztes Denken» bei Schülerinnen und Schülern zu fördern.

Neu erhältlich sind auch das Mystery «Total verzuckert!» (für Zyklus 3) sowie die Unterrichtsvorschläge zur Schweizer Ernährungsscheibe» (für Zyklus 1 und 2).

Infodrehscheibe Allianz Betriebliche Gesundheitsförderung in Schulen

Die Allianz Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) in der Schule wurde im September 2012 gegründet und wird von RADIX Gesunde Schulen, den Verbänden der Schulleitenden (VSLCH und CLACESO) und den Verbänden der Lehrerinnen und Lehrer (LCH und SER) getragen.

Die Allianz BGF vernetzt professionelle Institutionen mit wissenschaftlicher und erfahrungsbasierter Expertise.

Die Ziele der Allianz BGF in der Schule sind:

- Sensibilisierung von kommunalen, kantonalen und nationalen Akteuren für die individuelle und institutionelle Gesundheitsförderung.
- Stärkung der betrieblichen Gesundheitsförderung in Schulen.
- Bündelung von Grundlagen zu Belastungen und Ressourcen im Schulalltag, Angebote, Instrumente und Praxisbeispiele.
- Förderung der Vernetzung und Nutzung von Synergien.
- Erkennen und Fördern von notwendigen (Weiter-)Entwicklungen.

Infodrehscheibe

Die Infodrehscheibe der Allianz BGF in Schulen wird laufend aktualisiert und ergänzt. Mittels differenzierter Filterfunktion finden sich auf einfache Weise verschiedene Arten von Ressourcen zu Grundlagen, Angeboten, Instrumente und Praxisbeispiele zu diversen Themen der Gesundheitsförderung und Prävention im Kontext Schule.

Info: www.radix.ch/de/gesunde-schulen/angebote/



Die Psyche der Jugendlichen stärken

Lehrpersonen werden mit einem neuen Kurs befähigt, die psychische Gesundheit von Jugendlichen zu stärken. Der ensa Erste-Hilfe-Kurs Fokus Jugendliche beinhaltet Grundlagen über verschiedene psychische Probleme und fünf Schritte der Ersten Hilfe, wenn Jugendliche Hilfe brauchen.

VON SEREINA VENZIN, VIVABAIN

Psychische Schwierigkeiten und Krisen gehören zum Leben. Davon betroffen sind auch Jugendliche. Viel zu häufig werden Symptome einer psychischen Beeinträchtigung im Jugendalter mit Pubertätsproblemen verwechselt. 50 % der psychischen Erkrankungen beginnen vor dem 18. Lebensjahr. Oft wird erst spät oder gar nicht reagiert, weil Wissen und Handlungskompetenz fehlen.

Der Erste-Hilfe-Kurs für psychische Gesundheit richtet sich unter anderem an Lehrpersonen, Schulsozialarbeiter/-innen oder Berufsbildner/-innen. In vier Kursteilen à 3.5 Stunden werden Kompetenzen im Bereich Früherkennung und Frühintervention bei psychischen Belastungen gestärkt. Die meisten psychischen Erkrankungen sind in einem frühen Stadium einfacher und schneller behandelbar, als wenn erst spät oder gar nicht reagiert wird. Dies bedeutet weniger Leiden für die Betroffenen und ihr Umfeld, tiefere Kosten für die Gesellschaft und weniger Ausfälle in der Wirtschaft.

Angeboten wird der Kurs von der Stiftung Pro Mente Sana. Als Partnerin der Stiftung bietet das Bündner Unternehmen Vivabain ensa Erste-Hilfe-Kurse in Unternehmen und Bildungsinstitutionen an. Das Gesundheitsamt Graubünden kann für eine Teilfinanzierung des Kurses mittels

Beitragsgesuch angefragt werden. Neben internen Kursen ab Frühling 2021 findet der erste, öffentliche ensa Erste-Hilfe-Kurs Fokus Jugendliche im Kanton Graubünden im August 2021 in Chur statt.

Info: www.promentesana.ch/de/angebote

Agenda

ABGESAGT

Jahresversammlung SBGR

www.sbgr.ch

SAMSTAG, 2. OKTOBER 2021

Jahrestagung LEGR

www.legr.ch



Lehrmittel Graubünden reorganisiert den Vertrieb

Der Kanton Graubünden hat den Vertrieb der Lehrmittel für die Volksschulen im Jahr 2002 an einen externen Anbieter ausgelagert. Der Vertrag mit dem aktuellen Vertriebspartner läuft Ende 2021 aus. Dies hat die Regierung zum Anlass genommen, die Strukturen von Lehrmittel Graubünden zu hinterfragen. Nun hat sie für 2022 eine Reorganisation des Lehrmittelvertriebs im Kanton Graubünden beschlossen.

Lehrmittel Graubünden betätigt sich als Verleger von Eigenproduktionen und tritt auch als Wiederverkäufer für Lehrmittel aus Drittverlagen auf. Das Sortiment umfasst aktuell circa 650 Eigenproduktionen und rund 1'360 Artikel aus anderen Verlagen. Die Abwicklung des Bestell- und Rechnungswesens, die Lagerung und der Versand aller Artikel sowie die Lehrmittelberatung erfolgen seit 2002 durch einen externen Dienstleister.

Konzentration auf Eigenproduktionen

Im Hinblick auf die geplante Ausschreibung und Neuvergabe des Auslieferungsauftrags hat die Regierung beschlossen, die Auslieferung neu zu organisieren und künftig auf den Wiederverkauf von Lehrmitteln aus Drittverlagen zu verzichten. Die Gewinne des Kantons aus diesem Wiederverkauf sind in den vergangenen Jahren stetig geschrumpft, bisweilen war das Geschäft sogar leicht defizitär.

Durch den Wegfall der Buchpreisbindung im Jahr 2007 und die Abschaffung des sogenannten Schulpreises bei den kantonalen Lehrmittelverlagen Ende 2019 entstand eine Wettbewerbssituation, die sich jetzt zunehmend in verschiedenen Preis- und Rabattmodellen der Verlage und Wiederverkäufer äussert. Die Schulen und Lehrpersonen haben dadurch und durch die allzeit verfügbaren Webshops der Verlage vermehrt die Möglichkeit, die Lehrmittelpreise zu vergleichen und die Unterrichtsmaterialien zu den für sie günstigsten Konditionen zu erwerben.

Lehrmittel Graubünden fehlen die Voraussetzungen und ein gesetzlicher Auftrag, um sich in einem offenen Wettbewerb im Buchhandel zu bewegen und damit private Anbieter zu konkurrenzieren. Deshalb wird sich Lehrmittel Graubünden in Zukunft auf

den Vertrieb der Lehrmittel aus dem Eigenverlag konzentrieren.

Fokus auf interne Administration

Mit der Reorganisation wird gleichzeitig die Bewirtschaftung der im Verlag Lehrmittel Graubünden herausgegebenen Unterrichtsmaterialien optimiert. Es ist vorgesehen, dass das Amt für Volksschule und Sport (AVS) ab 2022 die gesamte Administration des reduzierten Sortiments, die Lehrmittelbestellungen, die Betreuung des Webshops und auch die Lehrmittelberatung erneut selber übernimmt. Damit wird die Lehrmittelberatung wieder dort erbracht, wo das nötige Fachwissen dafür vorhanden ist. Der

Kanton wird ab diesem Zeitpunkt nur noch für die Bereiche Lagerhaltung und Versand auf einen externen Anbieter zurückgreifen. Dieser Auftrag wird in den nächsten Monaten öffentlich ausgeschrieben.

Mediothek statt Lehrmittelausstellung

Auf eine ständige Lehrmittelausstellung wird ab 2022 aufgrund des sehr reduzierten Sortiments verzichtet. Die Lehrpersonen werden stattdessen an Institutionen wie die Mediothek der Pädagogischen Hochschule Graubünden in Chur verwiesen, wo eine viel breitere Palette an Unterrichtsmaterialien konsultiert und auch ausgeliehen werden kann.

Neu im Sortiment von Lehrmittel Graubünden

Besuchen Sie unseren Webshop unter: www.lmv.gr.ch

ITALIANO COME LINGUA SCOLASTICA

• Sgrammit

SalvioniEdizioni, 1° e 2° ciclo

08.0130, Quaderno rosso 1 "il testo narrativo e il testo descrittivo", CHF 8.00

08.0131, Quaderno rosso 2 "il testo narrativo e il testo descrittivo", CHF 8.00

08.0132, Quaderno rosso docente "il testo narrativo e il testo descrittivo", CHF 5.00

DEUTSCH

• regelrecht – die Rechtschreibregeln

Lehrmittelverlag Solothurn, 3./4. Klasse

09.0389, Die ie-Regel, CHF 49.50

09.0390, Die ck-Regel, CHF 49.50

09.0391, Die tz-Regel, CHF 49.50

09.0392, Die e/ä- und eu/äu-Regel, CHF 49.50

09.0393, Die Doppelkonsonanten-Regel, CHF 49.50

• Die Sprachstarken – Ausgabe 2021

Verlag Klett und Balmer, 2. Klasse

01.0513, Sprachbuch, CHF 29.00

01.0514, Arbeitsheft, CHF 23.00

01.0516, Begleitband mit digitalen Inhalten, CHF 94.00

01.0517, Audio-CD, CHF 35.00



Herausgeber

Lehrpersonen Graubünden LEGR
www.legr.ch

Bündner Schulblatt

81. Jahrgang, erscheint sechsmal pro Jahr:
Februar, April, Juni, August, Oktober, Dezember,
jeweils Mitte Monat

Redaktionsschluss

jeweils am 1. des Vormonats

Auflage

2000 Exemplare (gedruckt auf
FSC-Papier)

Abonnement

Bündner Schulblatt

Jahresabonnement CHF 39.-
Einzelnummer CHF 7.-, plus Porto

Adressänderungen/Abos

Geschäftsstelle LEGR
Jöri Schwärzel
Schwäderlochstrasse 7, 7250 Klosters
Tel. 081 633 20 23
geschaefsstelle@legr.ch
Postcheck 70-1070-7



Redaktion

Jöri Schwärzel
Tel. 081 633 20 23
schulblatt@legr.ch

Fabio E. Cantoni
fabio.cantoni@bluewin.ch

Laura Lutz
laura.lutz@schulechur.ch

Chantal Marti-Müller
chantal.marti@avs.gr.ch

Christian Kasper
christian.kasper@ckholzbau.ch

Gian-Paolo Curcio / Lydia Bauer
gian-paolo.curcio@phgr.ch
lydia.bauer@phgr.ch

PAGINA RUMANTSCHA
Conferenza Generala Romontscha Sursilvana
f_friberg@icloud.com

Conferenza Generala Ladina
annalea86@bluewin.ch

Conferenza rumantscha Grischun central
zegna.pittet@bluewin.ch

PAGINA GRIGIONITALIANA
Catia Curti
curticatia@gmail.com

AMTLICHER TEIL
Erziehungsdepartement Graubünden
Amt für Volksschule und Sport
Tel. 081 257 27 36

Gestaltung

CLUS AG, Chur
mail@clus.ch

Herstellung

Druckerei Landquart AG
www.drucki.ch

Inserate

Jöri Schwärzel
Tel. 081 633 20 23
schulblatt@legr.ch
Annahmeschluss jeweils am
10. des Vormonats

INSERATENPREISE/-GRÖSSE:

1/1 Seite	190x270	Fr. 1020.-
1/2 Seite hoch	93x270	Fr. 550.-
1/2 Seite quer	190x134	Fr. 550.-
1/4 Seite hoch	93x134	Fr. 320.-
1/4 Seite quer	190x64.5	Fr. 320.-
1/8 Seite	93x64.5	Fr. 200.-

2./3. Umschlagseite	Fr. 1080.-
4. Umschlagseite	Fr. 1180.-

Beilagen auf Anfrage

RABATTSTUFEN

3 Inserate	5%
6 Inserate	10%
10 Inserate	15%

Geschäftsleitung LEGR

Laura Lutz, Präsidentin
laura.lutz@schulechur.ch
www.legr.ch

Vorstand SBGR

Christian Kasper, Präsident
christian.kasper@ckholzbau.ch
www.sbgr.ch

Dienstleistungen

BERATUNG IN PERSÖNLICHEN UND
ALLGEMEINEN SCHULFRAGEN

Robert Ambühl
Tel. 079 261 55 58
kontakt@robert-ambuehl.ch

Flurin Fetz
Tel. 079 657 18 32, mail@flurinfetz.ch

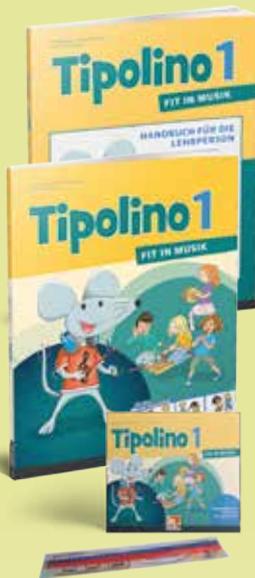
Nicole Kessler-Digel
Tel. 079 633 44 82, nicole.digel@bluewin.ch

RECHTSBERATUNG FÜR LEHRPERSONEN

lic. iur. Mario Thöny, Rechtsanwalt, Chur
Vorgängig ist die Geschäftsstelle LEGR zu
kontaktieren: Tel. 081 633 20 23
geschaefsstelle@legr.ch

Die erste umfassende **Schweizer Musiklehrmittel-Reihe** für Schülerinnen und Schüler vom Kindergarten bis zum 9. Schuljahr

Blättern Sie auf www.helbling.com in den Büchern und überzeugen Sie sich selbst!



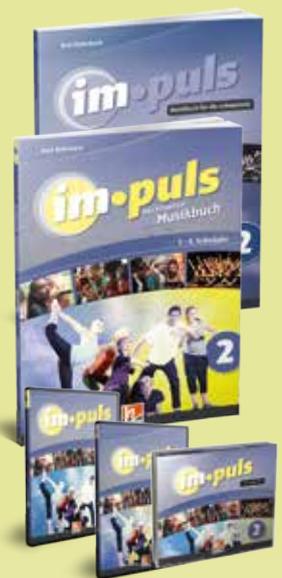
Tipolino, Band 1
(Kindergarten bis 2. Schuljahr)



Tipolino, Band 2
(3. und 4. Schuljahr)



im-puls, Band 1
(5. und 6. Schuljahr)



im-puls, Band 2
(7. bis 9. Schuljahr)

**Einführungs-
und Weiter-
bildungskurse**
in Ihrer
Region auf
Anfrage.



Die **idealen Musiklehrmittel** zum Lehrplan 21

- ▶ Aufbauend – Praxisnah – Multimedial
- ▶ Kompetenzaufbau und -bereiche detailliert ausgewiesen
- ▶ Einfach und professionell
- ▶ Viele Möglichkeiten zur Binnendifferenzierung
- ▶ Kompetenzorientierte Aufgabenstellungen

www.helbling.com



HELBLING Verlag AG
3123 Belp-Bern · Aemmenmattstr. 43
Tel.: +41 31 8122228
Fax: +41 31 8122227
E-Mail: mail@helbling.com