

Zukunft

Objektyp: **Group**

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

Band (Jahr): **53 (1993-1994)**

Heft 8: **Neue Zeitstrukturen**

PDF erstellt am: **10.07.2024**

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.

Eine neue Herausforderung annehmen

Berufsmotivation durch persönliche Weiterbildung und Teamarbeit

*Kaum sind wir heimisch
in einem Lebenskreise
und traulich eingewohnt,
so droht Erschlaffen;
Nur wer bereit zu Aufbruch
ist und Reise,
mag lähmender
Gewohnheit sich entrafen.*

Wenn ich auf meine berufliche Laufbahn zurückblicke, so gibt es da Motivationshochs und -tiefs. Meistens konnte ich die Talsohlen der beruflichen (Un)Zufriedenheit durch persönliche Weiterbildung überwinden.

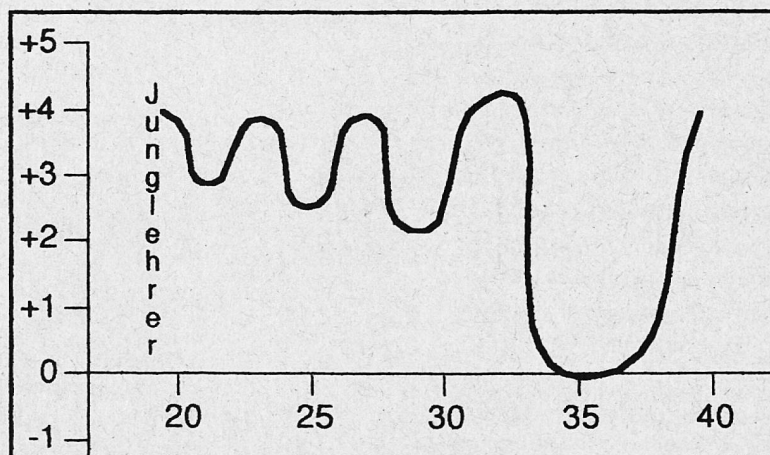
Persönliche Weiterbildung heisst für mich auch eine neue Herausforderung anzunehmen, und ich bin überzeugt, dass wir unsere Motivation nur erhalten können, wenn wir wieder solche Herausforderungen in unserem Beruf entdecken und annehmen. Wenn dies auch nach langem Bemühen nicht gelingt, so ist vielleicht die Herausforderung in einem neuen Beruf zu suchen. Welches sind aber die richtigen Herausforderungen, die angemessenen und realistischen Ziele für mich? Die Auseinandersetzung mit solchen Fragen führt unweigerlich zu persönlicher Entwicklung. Und diese eigene Entwicklung scheint mir unabdingbar, will ich ein guter Begleiter in der Entwicklung meiner Schüler und Schülerinnen sein. Diese Entwicklung kann ich auch durch eine passende Weiterbildung fördern und so einen Weg aus der Sackgasse der Gewohnheit, der Monotonie und des Ausbrennens finden.

Wege zur beruflichen Zufriedenheit

Ein solcher Weg ist sicher die Supervision (Definition siehe Kasten). Obwohl es heute bereits in vielen Berufen zur Professionalität gehört, findet aber nicht jeder Lehrer und jede Lehrerin gleich den Zugang zu dieser Form der Weiter-

bildung, weshalb ich hier einen anderen Weg vorstellen möchte. Es handelt sich um einen Kurs, den ich, zusammen mit einem Co-Leiter, während dreier Abende, innerhalb der internen Fortbildung an der Gemeindeschule St. Moritz durchgeführt habe. Sein Titel war «Wege zur Zufriedenheit».

Als Einstieg befassten wir



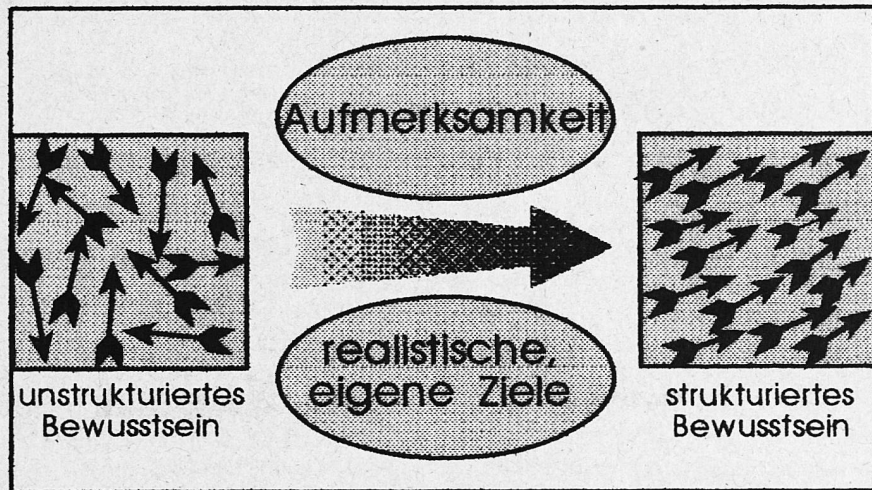
Wie sieht meine Motivationskurve aus?
Welche Umstände oder Ereignisse führten abwärts, welche aufwärts?

uns mit der beruflichen Vergangenheit der Teilnehmer: Wie sind die einzelnen zu ihrem Beruf gekommen? Die Auseinandersetzung mit dieser Frage hilft bei der persönlichen Standortbestimmung und bei der Wahl der Zielsetzungen für die Zukunft. Zudem dient sie auch dem Verständnis unter den Lehrern. Wer weiss schon, weshalb sein Kollege, seine Kollegin den Lehrerberuf ergriffen hat. War es ein lang gehegter Wunsch, eine Übergangs- oder Notlösung? Nach diesem ersten Austausch widmeten wir uns der Frage nach unseren Bedürfnissen. Was brauchen wir denn überhaupt um zu funktionieren, was brauchen wir, um uns wohl zu fühlen?

Hugo Furrer ist Reallehrer in St. Moritz und in fortgeschrittener Ausbildung zum Transaktionsanalytiker und Supervisor.

Am zweiten Abend wurde die Frage nach den persönlichen Bedürfnissen im Beruf noch vertieft und differenziert, so dass wir uns am dritten Abend mit unseren persönlichen Zielen beschäftigen konnten, welche uns unseren Bedürfnissen näher bringen. Dies wiederum ist nicht nur im Einzelgang möglich, sondern auch im Team. Hat man doch erfahren, dass andere oft ganz ähnliche Wünsche und Hoffnungen haben, und gemeinsam auf ein Ziel hinzuarbeiten fällt oftmals leichter als alleine. Sich überhaupt Gedanken zu machen, was man an sich oder am System ändern kann, setzt viel Energie frei. Wenn man erst einmal erkannt hat, was einem behindert, so findet man den Weg bedeutend leichter, die Behinderung zu beseitigen. Weshalb es so wichtig ist, Ziele und Visionen zu haben, welches meine eigenen, realistischen Ziele sind, was ich brauche um sie zu erreichen und wie ich mich selber wieder daran hindern kann, das waren die letzten Fragen, die innerhalb dieses Kurses erörtert werden konnten.

Wir arbeiteten sowohl mit theoretischen Modellen, als auch mit persönlichen Übungen, welche



Wenn ich ein angemessenes Ziel habe, so gibt dies meinem Bewusstsein eine Struktur und ich kann optimale Erfahrungen sammeln, meine Energie wird kanalisiert, ich bin leistungsfähiger und mein Selbstwertgefühl erhöht sich dadurch.

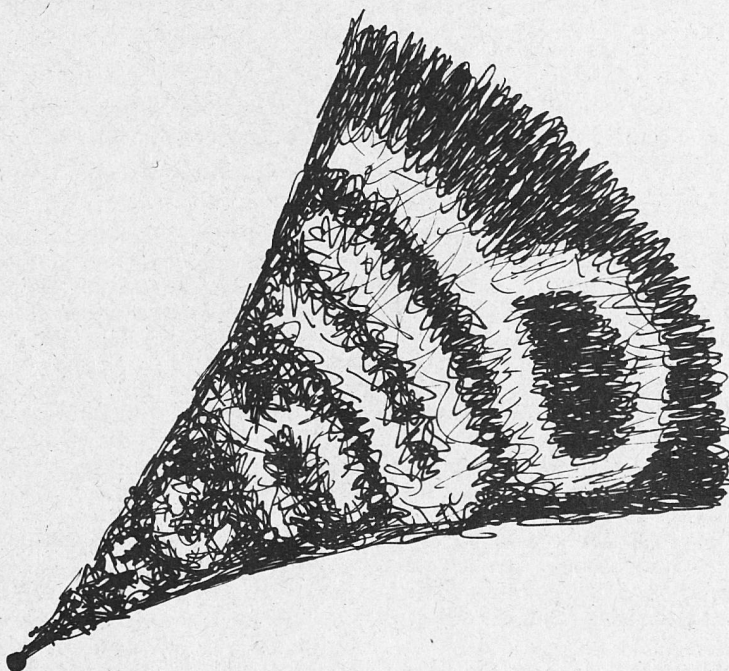
dann in Kleingruppen ausgewertet wurden.

Den Vorteil, den ich in der Kursarbeit sehe, ist, dass die Lehrer und Lehrerinnen diese Arbeitsform gewohnter sind als die Arbeit in Supervisionsgruppen. Vorteilhaft ist es, wenn sich ein ganzes Schulteam entschliessen kann, sich solchen Fragen zu stellen und auch gemeinsame Lösungen sucht. Der Kursinhalt kann dann auch auf das einzelne Team abgestimmt werden. Neben prophylaktischen Kursen kommen auch Kurse zu kritischen Berufssituationen und Kri-

senbearbeitung in Frage. Ist das Interesse da, kann sich aus diesem Kurs auch eine Supervisions- oder Interventionsgruppe entwickeln. Manchmal ist auch eine Einzelberatung angezeigt.

Nun wünsche ich allen Leserinnen und Lesern, dass sie neue Herausforderungen in ihrem Beruf und in ihrem Team entdecken und dadurch zu neuer Freude und Motivation im Beruf kommen.

Interessenten an einem Kurs in Richtung Arbeitszufriedenheit, Entwicklung der Berufs- und Selbstkompetenz oder Teamentwicklung richten sich direkt an den Autor. Tel. 082/3 42 69



Was ist Supervision?

Supervision oder Praxisbegleitung ist ein Prozess der professionellen Reflexion und Weiterbildung. Dabei unterstützt ein Supervisor oder eine Supervisorin die Teilnehmer und Teilnehmerinnen im Hinblick auf die Verwirklichung ihrer beruflichen Ziele.

Dies können beispielsweise sein:

- die zwischenmenschlichen Beziehungen Lehrer-Schüler, Schüler-Schüler, Lehrer-Eltern, Lehrer-Behörden, Lehrer-Lehrer zu untersuchen und zu verbessern;
- Erziehungsfragen zu erörtern;
- besser mit Alltagssituationen umgehen zu können;
- zu klären, welche Rolle wir als Lehrer und Lehrerinnen in der Schule einnehmen, und welches Verhältnis wir zur Institution Schule haben;
- und auch gute Ideen und Erfahrungen weiterzugeben und vieles mehr.

Allgemein ausgedrückt geht es darum, mehr Lebensqualität in den Beruf zu bringen und unsere pädagogischen Fähigkeiten zu verbessern. Die Supervision kann mithelfen, dass unsere Arbeit effizienter, das Arbeitsklima verbessert und die Arbeitszufriedenheit erhöht wird. Wobei ich gleichzeitig auch davor warnen möchte, die Supervision zu verherrlichen, sie ist zwar ein gutes Mittel, bewirkt aber keine Wunder. Sie sollte auch nicht erst eingesetzt werden, wenn das Dach bereits brennt.

In medizinischen Berufen und im Bereich der Sozialarbeit ist die Supervision schon längere Zeit bekannt. Da sie aber in allen Berufen, die mit Menschen zu tun haben sehr nützlich ist, fand sie auch Eingang in die Schule. Um ein guter Lehrer oder eine gute Lehrerin zu sein, kommt es nicht auf die Jahre an, die ich unterrichte, sondern wie stark ich meine Arbeit hinterfrage, wie ich mich mit meiner Aufgabe identifiziere und wie ich Arbeitsprobleme angehe. Diese Auseinandersetzung kann nun durch einen ausserstehenden Supervisor verbessert und intensiviert werden. Es gibt verschiedene Formen der Supervision. Einige möchte ich hier vorstellen:

Die Einzelsupervision

Eine Lehrperson bespricht die als heikel oder schwierig empfundenen Berufssituationen mit dem Supervisor oder der Supervisorin. Je nach Situation finden die Sitzungen wöchentlich, zweiwöchentlich oder monatlich statt.

Die Gruppensupervision

Sie findet in einer Gruppe von etwa 4 bis 8 Personen statt. Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen können aus verschiedenen Berufen kommen. Der Vorteil gegenüber der Einzelsupervision besteht unter anderem darin, dass mehr Ideen beigeleitet werden können, und dass man erkennt, womit andere sich auseinandersetzen. Bei praktisch allen Supervisionsthemen findet man nämlich auch persönliche Anteile und kann so ebenfalls arbeiten.

Die pädagogische Supervision

Hier treffen sich nur Leute aus dem pädagogischen Bereich, um ihre Arbeit mit den Kindern, Jugendlichen oder Erwachsenen zu verbessern.

Die Teamsupervision

Im Schulbereich heisst das, dass sich ein Lehrerteam, das vielleicht im selben Schulhaus unterrichtet, entschliesst, die berufliche Weiterbildung gemeinsam zu gestalten.

Die Intervision

Die Intervision hat die selben Ziele wie die Supervision, wird aber nicht von einer externen Supervision geleitet. Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen lösen sich in der Leitung ab. Diese Form wird oft nach einer längeren Supervisionszeit gewählt oder wenn kein Supervisor, beziehungsweise keine Supervisorin zur Verfügung steht.

Die Kosten für eine 90minütige Gruppensupervision bei ausgebildeten Supervisoren belaufen sich etwa auf 230 Franken, was dann bei einer achtköpfigen Gruppe auf knapp 30 Franken pro Mitglied zu stehen kommt. In der Regel ist es so, dass die Lehrer,-innen selber einen Supervisor anstellen, eventuell unter Kostenbeteiligung der Gemeinde. Natürlich kann auch ein Schulleiter die Supervision beanspruchen. Eine solche Führungsberatung wird dann Coaching genannt.

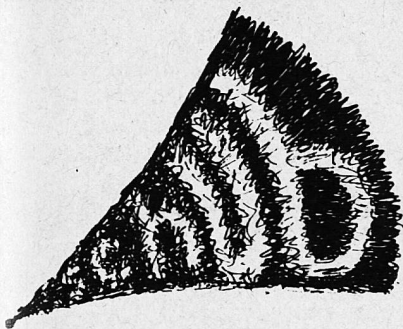
Bei allen Supervisionsformen gilt, dass die Verantwortung für die Entscheide und das Handeln beim jeweiligen Supervisanden liegt. Alle Gruppenmitglieder verpflichten sich, die Informationen vertraulich zu behandeln. Eine längerdauernde Zusammenarbeit ist wichtig, damit ein Klima des Vertrauens entstehen kann.

Hugo Furrer

Schulfragen im Grossen Rat

In der vergangenen Frühjahrsession wurden im Grossen Rat eine Motion und eine Interpellation eingereicht, welche für die Schule von Bedeutung sind. Zur Frage der Fünftageweche reichte Martin Jäger als Erstunterzeichner eine Motion ein, welche das Schulgesetz in diesem Punkt der heute gängigen Praxis anpassen will. Es seien meist nicht mehr die geforderten «besonderen Verhältnisse» gegeben, wenn, wie in den letzten Jahren oft geschehen, Gemeinden die Fünftageweche einführen. Deshalb solle im Gesetz die Sechstageweche nicht mehr als Regelfall bezeichnet werden. Noch wichtiger sei aber, dass Wochen- resp. Jahreslektionenzahl dem schweizerischen Mittel angeglichen werden, «damit die schulische Belastung der Kinder an den einzelnen Wochentagen nicht zu gross wird». Ebenso müsste die Frage erörtert werden, ob nicht generell die 45 Minutenlektionen eingeführt werden sollen, was die Realisierung der Fünftageweche enorm erleichtern würde. Weiter regt die Motion an, die Zahl der Ferienwochen dem CH-Mittel anzupassen, um so weniger Wochenlektionen kompensieren zu können. Schliesslich solle auch die Integration der Hausaufgaben in die Unterrichtszeit angestrebt werden.

Eine Interpellation des Erstunterzeichners Georg Jäger befasst sich mit der düsteren Situation, in der sich stellensuchende Lehrerinnen und Lehrer, besonders Seminarabgänger, befinden. Die Interpellanten fragen die Regierung unter anderem an, ob sie Möglichkeit zur Beratung von Gemeinden in bezug auf Stellenteilungen sieht, was gerade für junge Lehrerinnen und Lehrer eine grosse Erleichterung zum Einstieg wäre. Weiter wird die Regierung angefragt, ob Berufspraktika für Seminarabsolventen, ähnlich wie für stellenlose Lehrabgänger, möglich sind.



Un progetto dell'Associazione cantonale maestre e maestri grigioni

«Schub»: per tenere alto il valore della scuola

Con il progetto «Schub», abbreviazione di «Schulbegleitung», presentato durante la Conferenza dei presidenti lo scorso 19 marzo a Coira e pubblicato in tedesco su questo numero del Bollettino, si vogliono dare elementi di riflessione e discussione su dei problemi che ci toccano veramente da vicino. Ciò viene fatto coinvolgendo la base nelle sedi scolastiche e nelle conferenze magistrali, per poter arrivare alla stesura definitiva del progetto ed alla eventuale approvazione durante l'Assemblea cantonale dei delegati del prossimo autunno a Disentis.

Già alla prima lettura si nota che il progetto «Schub» è un discorso aperto, che necessita di approfondimento. È un'iniziativa che merita di essere valutata con attenzione e che non può certo essere messa a tacere raggomitolandoci su noi stessi, proprio mentre intorno alla scuola tutto cambia. E considerando il ruolo che attende la scuola dell'immediato futuro, vale la pena andare a vedere quanto proposto.

Lino Succetti, Lostalio

Il progetto dovrà essere realizzato evitando le complicazioni di carattere burocratico e facendo in modo che tutte le componenti che possono contribuire ad un miglioramento della scuola (allievi, docenti, genitori, ispettore, autorità scolastiche comunali e cantonali, ecc.) possano interagire in modo costruttivo con la stessa.

Il progetto «Schub» vuole aprire delle strade per analizzare le diverse problematiche e vuole diventare una parte integrante della pedagogia e della didattica di cui è portatore il docente.

Come esempio basta pensare alla qualità del rapporto che il docente stabilisce con gli allievi, che influenza le loro capacità di apprendimento, l'interesse per la materia trattata, il cli-

ma scolastico, il piacere di andare a scuola.

Il discorso necessita ora di approfondimenti e di un progetto operativo il meno complicato possibile. Contiene diversi accorgimenti già presenti in molte sedi scolastiche (un esempio concreto è l'esperienza di St. Moritz pubblicata sull'ultimo numero del Bollettino) e dovrà essere invece ben definito per quanto riguarda i singoli interventi per quei docenti che si trovassero in particolari difficoltà, per poter in questi casi analizzare cosa c'è che non funziona e trovare poi un riscontro nei fatti. Ciò sarà pure importante per seguire, dare dei consigli, soprattutto ai docenti giovani, con un fine unico: quello di migliorare la qualità dell'insegnamento e della scuola in generale. Sarà molto importante che questi interventi ed aiuti possano essere attuati in tutto il Cantone tramite persone che abbiano il tempo e gli strumenti per potersi esprimere.

Un punto positivo del progetto «Schub» è che serve a dare delle motivazioni senza dover giungere a misure di repressione come quelle proposte, in modo troppo semplicistico per una materia tanto complessa come l'insegnamento, nei concetti di meritocrazia. È facile infatti immaginare che quando un docente che deve già risolvere dei problemi si sente minacciato di giudizio per di più espresso buro-

craticamente, non lavora più in pace e non può più insegnare bene.

Con il progetto «Schub» si vuole insomma cambiare il modo di affrontare certi problemi interdisciplinari oltre che strutturali della scuola. Si vuole sottolineare come la scuola non è un magazzino di nozioni ma un laboratorio culturale e di rapporti sociali assai complessi. Per questo i docenti non possono essere degli impiegati a mezzo servizio ma dei professionisti con uno dei compiti più alti verso la società.

La scuola dall'esterno è sempre nell'occhio del ciclone e subisce delle critiche che, estrapolando dei singoli aspetti, non servono molto a migliorarla. Non bisogna generalizzare, per non cadere nel qualunquismo e dire che tutta la scuola va male. C'è chi dice che «chi sa fa e chi non sa insegna». Ma è una diceria tragica, perché se fosse vera senza intelligente insegnamento anche l'operatività subirebbe delle gravi conseguenze.

È perciò più utile parlare di progetti, e uno di questi è proprio il progetto «Schub», teso a dare serenità e prospettiva a tutti i docenti che in un modo o in un altro vorranno farne uso.

Ricordiamoci infine che, partendo dal principio che tutti possono portare un contributo, allora riusciremo a migliorarci e a migliorare la scuola.