

BÜNDNER SCHULBLATT

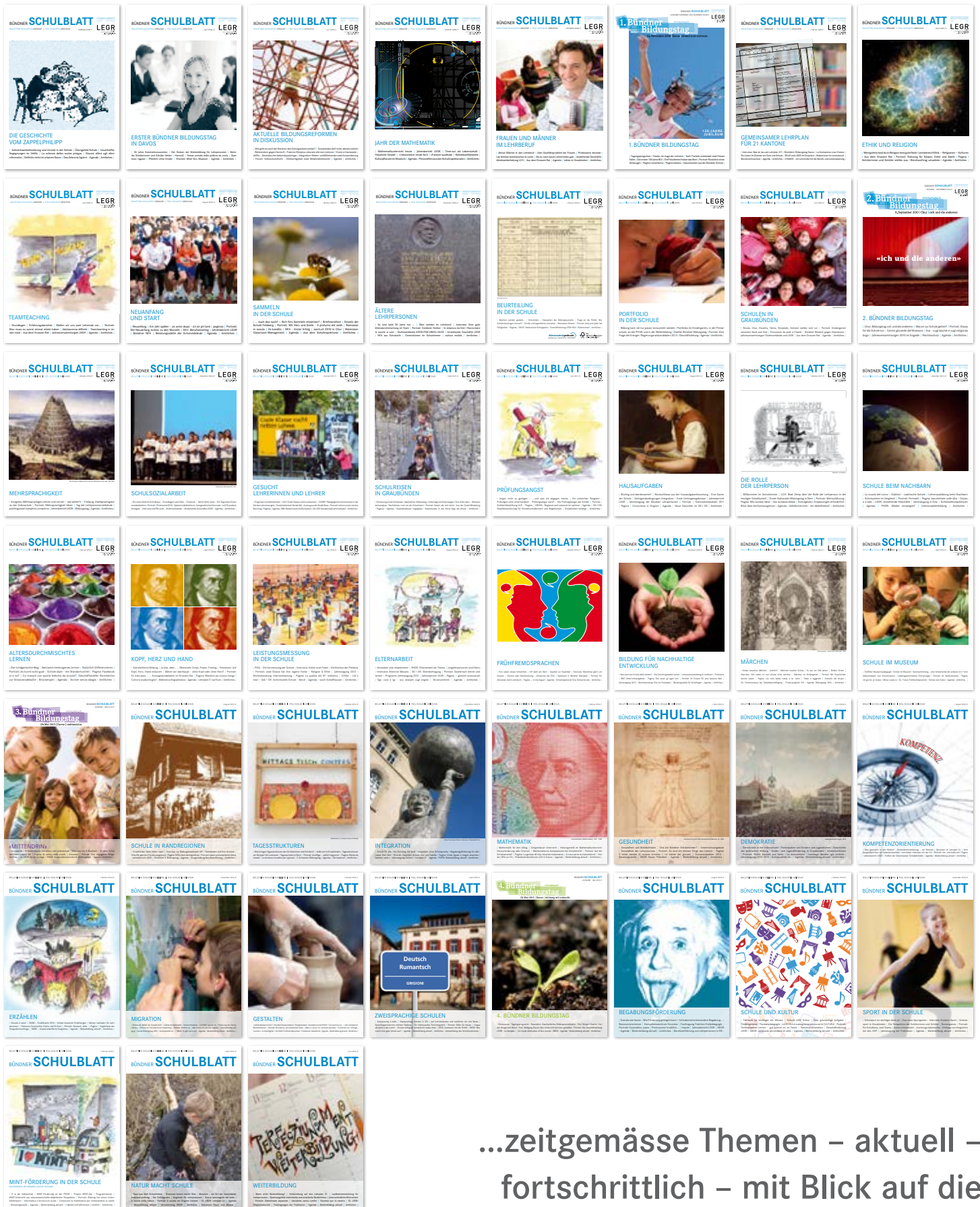


Annatina Guidon Galliard

WEITERBILDUNG

| Wann wirkt Weiterbildung? | Unterschiedliche Blickwinkel | Laufbahnentwicklung für Lehrpersonen
 | Vorbereitung auf den Lehrplan 21 | Spannungsfeld: individuelle und schulische Bedürfnisse |
 Portrait: Gemeinsam anpacken | Istruzione senza confini | Fascinar per la nateira | GL LEGR:
 Tätigkeitsbericht | Fachtagungen der Fraktionen | Agenda | Weiterbildung aktuell | Amtliches |

BÜNDNER SCHULBLATT



...zeitgemässe Themen – aktuell –
fortschrittlich – mit Blick auf die
Entwicklungen der Zukunft!

THEMA

Weiterbildung von Lehrpersonen aus Sicht der Sozialpartner	4
Laufbahnentwicklung für Lehrerinnen und Lehrer	6
Von Basel bis Brusio Interview mit Regierungsrat Martin Jäger	8
Weiterbildung im Spannungsfeld zwischen individuellen und schulischen Bedürfnissen	11
Meine Intensivweiterbildung in Südafrika	12

PORTRAIT

Schule Sedrun	14
---------------	----

PAGINA GRIGIONITALIANA	17
-------------------------------	----

PAGINA RUMANTSCHA	18
--------------------------	----

GESCHÄFTSLEITUNG LEGR	19
------------------------------	----

AUS DEN FRAKTIONEN	21
---------------------------	----

DIES UND DAS	23
---------------------	----

AGENDA	27
---------------	----

AMTLICHES	29
------------------	----

IMPRESSUM	31
------------------	----

Wann wirkt Weiterbildung?

Als Charles Landert vor bald zwanzig Jahren seine Studie über die Wirksamkeit der Weiterbildung der Lehrpersonen in der Schweiz vorlegte, war die Ernüchterung gross. Er beschrieb die Weiterbildung eigentlich als soziales Phänomen: Man trifft sich, man ist mit dem Gebotenen recht zufrieden, man tauscht sich unter Kolleginnen und Kollegen aus – und im Unterricht ändert sich nichts.



Unterdessen haben wir dazugelernt: Wir wissen besser, wann Weiterbildung wirkt, und die Angebote werden entsprechend gestaltet. Die Erkenntnisse sind die Folgenden:

- Die Weiterbildung muss in einen Schulentwicklungsprozess eingebettet und gleichzeitig von den Teilnehmenden gewollt sein.
- Die Voraussetzungen müssen stimmen: Das Klima, der Konsens, der Austausch im Kollegium und dessen unbedingtes Interesse am Lernen der Schülerinnen und Schüler.
- Die fachliche Kompetenz der Kursleitenden ist weniger entscheidend als seine methodische. Es gilt, eine gute Balance zwischen Wissensvermittlung sowie praktischer Umsetzung und Reflexion im Kurs zu finden. Fallbasiertes Lernen und die Analyse von Lernprozessen der Schülerinnen und Schüler stützen die Wirksamkeit.
- Wirksam ist Weiterbildung, wenn es gelingt, die Überzeugungen der Teilnehmenden zu irritieren und wenn diese beginnen, sich kritische Gedanken über das eigene Verhalten zu machen.
- Das Thema der Weiterbildung muss relevant sein, die Erfolgserwartung sowohl der Teilnehmenden als auch des Kollegiums und der Schulleitung müssen hoch, die erwarteten Änderungen subjektiv wertvoll sein. Und es muss Ressourcen und Gelegenheit geben, das Gelernte anzuwenden.

Der Erfolg von Weiterbildung hängt also nicht nur vom Anbietenden, sondern ebenso stark vom Abnehmenden ab. Das heisst: Planen Sie Ihre Weiterbildung langfristig, sprechen Sie diese mit der Schulleiterin oder dem Schulleiter und dem Kollegium ab und pochen Sie auf angemessene Ressourcen. Und setzen Sie ruhig diese Brille auf, wenn Sie die folgenden Artikel zum Schwerpunkt Weiterbildung lesen!

Luzius Meyer
Leiter Abteilung Weiterbildung PHGR

Weiterbildung von Lehrpersonen aus Sicht der

Zeit der Inspiration

Gemäss dem Bündner Schulgesetz haben wir Lehrpersonen die Pflicht, uns im Minimum an zehn Halbtagen pro Schuljahr weiterzubilden. Dürfen oder müssen wir uns weiterbilden? Klar, ersteres sollte der Fall sein! Denn in unserem Beruf stehen wir täglich vor neuen Herausforderungen, sind wir in hohem Masse gefordert, uns laufend über unseren Unterricht und didaktisch-pädagogische Fragestellungen Gedanken zu machen. Gleichzeitig bieten die Lehrberufe wenige berufliche Aufstiegsmöglichkeiten.

Die Weiterbildung erlebe ich als wertvolle Zeit der Reflexion und Inspiration. Eine Auszeit, in welcher Lehrpersonen Anregungen sowie kreative Impulse für sich selbst, die Schülerinnen und Schüler, das Team oder einzelne Unterrichtsfächer erhalten. Ganz wichtig ist für mich der persönliche Praxisbezug, damit das neu erworbene Wissen mit dem Erlebten verbunden werden kann. In Graubünden kennen wir verschiedene Formen der Weiterbildung wie etwa die Berufseinführung, die persönliche Weiterbildung, die schulinternen Weiterbildungen (SchiWe), Facherweiterungen, Zusatzausbildungen, die Intensivweiterbildung oder den Bildungsurlaub.

An Weiterbildungsveranstaltungen erlebe ich oft, dass wir im Austausch unter Berufskolleginnen und -kollegen voneinander lernen, indem wertvolles Praxiswissen weitergegeben wird und neue Kontakte geknüpft werden.

Berufspolitisch gilt es in unserem Kanton aktuell vier Faktoren im Fokus zu halten:

- eine fundierte Weiterbildung zur Einführung des Lehrplan 21 Graubünden
- damit verbunden ausreichende Weiterbildungsangebote für Stufen und Fächer
- genügend Zeit für individuelle Weiterbildung – neben den Reformprojekten
- die Weiterbildungsfinanzierung.

Schlussendlich ist eine Weiterbildung dann erfolgreich, wenn sie zu einem persönlichen Gewinn von neuem Wissen oder Erkenntnissen beiträgt. Gleichzeitig leistet sie einen nicht zu unterschätzenden Beitrag, damit wir fit und motiviert in unserem Beruf bleiben.

Sandra Locher Benguerel

Präsidentin Verband Lehrpersonen Graubünden LEGR



er Sozialpartner

Weiterbildung als Führungsinstrument für die Schulentwicklung

Neues und aus Fehlern lernen, sich weiterentwickeln, sich verbessern und vorankommen sind aus meiner Sicht zentrale Ziele des Lebens. Der persönlichen Entwicklung von Menschen kommt daher eine evolutionäre Rolle zu. Weiterbildungen sind deswegen enorm wichtig für die persönliche und fachliche Entwicklung.

Das ganze Leben bietet stetig Lernsituationen und eröffnet täglich kostenlose Weiterbildungsmöglichkeiten. Im Bildungsbereich werden jungen Menschen zusätzliche Lernsituationen geboten, die Sozial-, Arbeits- und Sachkompetenzen fördern. Lehrpersonen haben hier eine sehr wichtige Funktion als Vermittelnde von Bildung. Sie sind Weiterbildende in einem Bildungssystem, das Zustand und Prozess zugleich ist. Für ihren eigenen Bildungsprozess bekommen sie vielfältige Angebote, um ihren eigenen geistigen Überblick zu erweitern.

Schulleitungen sind verantwortlich für die operative Führung der Schule als Ganzes. Die Personalführung stellt darin einen wichtigen Teil dar. Bei der Weiterbildung gehört nicht nur die Kontrolle der Kurspflicht dazu, wie sie das Schulgesetz vorschreibt. Wich-

tiger ist es, mit den Lehrpersonen die individuelle Weiterbildung zu diskutieren und schulinterne Fortbildungen zum Zweck der Schul- und Unterrichtsentwicklung zu planen.

Der Bildungsreformer Wilhelm von Humboldt (1767 – 1835) beschreibt Bildung als reflektiertes Verhältnis zu sich, zu anderen und zur Welt. Ich sehe die individuelle und institutionelle Weiterbildung als andauernden Reflexionsprozess, der durch Standortbestimmungen und Gespräche aufrecht erhalten bleibt.

Thomas Schönenberger
Präsident Verband Schulleiterinnen und Schulleiter
Graubünden VSLGR



Weiterbildung als Qualitätszeichen einer guten Schule

Weiterbildung an der Volksschule hat heute einen sehr grossen Stellenwert. Die Halbwertszeit des Wissens ist stark gesunken, was heute gilt, wird morgen in Frage gestellt und übermorgen korrigiert. Wer keine Bereitschaft zum Erlernen von Neuem zeigt, gehört schon bald zum alten Eisen. Dieses Phänomen hat praktisch alle Berufe erfasst.

Ganz speziell gefordert ist hier die Volksschule. Hier werden unsere Kinder in die Geheimnisse des Lernens eingeführt. Ihre Vorbilder sind die Lehrpersonen. Von ihnen wird nicht erwartet, dass sie alles wissen und können. Stattdessen sollten sie mit Fleiss, Neugier und Freude laufend ihren Wissenshorizont erweitern und den Kindern so vorleben, wie man mit Beharrlichkeit und Weiterbildung den vielen Fragen des Lebens auf die Spur kommt.

Gute Schulen legen viel Wert auf eine strukturierte Weiterbildung. Beim alljährlichen Mitarbeitergespräch werden Entwicklungsschwerpunkte diskutiert und geeignete Weiterbildungsthemen

festgelegt. Diese können einerseits individuell nach den persönlichen Bedürfnissen und Vorlieben ausgewählt werden. Andererseits geht es auch um gemeinsame im Team absolvierte Kurse und Anlässe, die der Weiterentwicklung der Schulhauskultur dienen. Weiterbildung sollte von den Schulbehörden nicht nur eingefordert, sondern selber vorgelebt werden. Der SBGR hat auf seiner Website deshalb Empfehlungen zur Weiterbildung der Lehrpersonen aufgeschaltet, er bietet aber auch ein vielseitiges Programm für seine Behördenmitglieder an.

Peter Reiser
Präsident Schulbehördenverband Graubünden SBGR



Laufbahnentwicklung für Lehrerinnen und

Die zunehmende Ausdifferenzierung der Schulen und des Bildungssystems ermöglichen Lehrpersonen neue Laufbahnperspektiven. Das Interesse und die Zufriedenheit können so besser erhalten bleiben, die Attraktivität des Berufs insgesamt wird erhöht. Weil die Angebotsvielfalt enorm zugenommen hat, braucht es zumindest eine sprachregionale Anerkennung der Abschlüsse, damit Weiterbildungen ihren Wert nachhaltig behalten.

VON JÜRIG BRÜHLMANN, LEITER PÄDAGOGISCHE ARBEITSSTELLE LCH



Traditionell gibt es eine Vielzahl an Kursen und Anbietern, welche der individuellen Weiterbildung dienen, ohne dass dadurch neue Aufgaben bzw. neue Qualifizierungen angestrebt werden. Lehrpersonen können damit ihr pädagogisches und fachdidaktisches Wissen erweitern, neue didaktische Möglichkeiten entdecken, persönliche Schwerpunkte im beruflichen Interesse setzen und sich mit anderen Kolleginnen und Kollegen austauschen. Das Ziel dieser kleinformatischen Weiterbildung liegt im Erhalt und in der Aktualisierung der beruflichen Grundkompetenzen.

Daneben gibt es seit 10 Jahren zunehmend auch längere Weiterbildungsformate mit CAS, MAS und MA-Abschlüssen, welche Lehrpersonen zusätzlich qualifizieren. Sie erlauben es, sich für zusätzliche Fächer, eine nächsthöhere Schulstufe, für die Schulleitung, als SHP oder für Spezialaufgaben an Schulen oder im Bildungssystem zu qualifizieren. Dazu gehören zum Beispiel Angebote wie CAS Lerncoaching, CAS Berufspraxis kompetent begleiten, CAS Kompetenzmanagement, MAS Erwachsenenbildung, MAS Changemanagement, MAS Integrative Begabungs- und Begabtenförderung sowie internationale MA für Schulentwicklung oder inklusive Pädagogik und Kommunikation sowie neu auch Fachdidaktik.

Die EDK anerkennt einige wenige Abschlüsse schweizweit (z.B. Schulleitung, SHP, Berufswahlunterricht, etc.) sowie einige weitere Weiterbildungen, die nur von einzelnen Hochschulen angeboten werden. Für pädagogische Hochschulen ist es attraktiv, das Weiterbildungsangebot auszubauen. Leider konkurrieren und kannibalisieren sich die Weiterbildungsanbieter mit originellen Titelbezeichnungen anstatt mit guter Weiterbildungsqualität. Ein Wirrwarr an einzelnen Abschlüssen und die mangelnde Vergleichbarkeit der Qualität sind für die Attraktivität und Professio-

nalisation der Lehrberufe sehr ungünstig. Die Titel der Abschlüsse verändern sich rasch oder ein bestimmtes Angebot verschwindet nach ein oder zwei Durchführungen wegen mangelnder Nachfrage wieder. Solche Abschlüsse sind kaum nachhaltig und haben damit weniger Wert, weil sie bald niemand mehr kennt, wenn sie nicht anerkannt sind. Da die Kosten für Weiterbildungen meist von den Teilnehmenden getragen werden, ist eine gewisse Zurückhaltung verständlich.

Aus berufspolitischer Sicht ist es daher zwingend notwendig, für heute übliche Funktionen an geleiteten Schulen überregional anerkannte Titel zu schaffen. Beispiele dafür wären Praxisausbildung, Qualitäts- und Unterrichtsentwicklung, Gesundheitsförderung, Krisenintervention und Gewaltprävention, Dokumentation und Kommunikation oder berufliche Orientierung. Der LCH erwartet daher von den Pädagogischen Hochschulen und anderen Anbietern die Definition eines Sets von schulrelevanten Weiterbildungsabschlüssen, für welche sprachregionale Titelbezeichnungen Sinn machen. Das neue Weiterbildungsrecht des Bundes sieht eine minimale Qualitätssicherung und mehr Transparenz vor. Dies könnte dazu beitragen, dass Weiterbildungen vergleichbarer werden.

Lehrer

Eine Studie des Dachverbands Lehrerinnen und Lehrer Schweiz LCH aus dem Jahr 2006 hat gezeigt, dass eine Mehrzahl der Lehrpersonen von einem weiterqualifizierenden Laufbahnmodell eine höhere Berufszufriedenheit, eine Attraktivitätssteigerung für den Beruf und eine Imageverbesserung des Lehrberufs erwarten. Und sie denken, dass sich damit die Qualität der Schul- und Unterrichtsinhalte verbessert. Aus berufspolitischer Sicht ist es bedeutsam, zehn Jahre nach dem Aufbau der tertiären Weiterbildung die notwendigen Rahmenbedingungen für weiterqualifizierende und zertifizierte Weiterbildungen zu klären und den Austausch von good practice zu fördern. Erforderlich wären

- Einigung auf einige wesentliche Funktionsbeschreibungen für spezialisierte Lehrpersonen an geleiteten Schulen
- Ausgestaltung eines Systems von Funktionszulagen für ausgeübte spezialisierte Tätigkeiten mit zusätzlicher Nachqualifizierung im Dienste der Gesamtschule
- Kostenbeteiligungen für qualifizierende Weiterbildungen durch die Arbeitgeber
- Verhinderung einer Kostenumverteilung innerhalb des Bildungswesens zu Lasten von Lehrpersonen ohne längere Weiterbildung und des Unterrichts

Laufbahnmodelle stossen auf Ablehnung, wenn damit für andere Lehrpersonen Nachteile eingetauscht werden. Die Schaffung von Spezialisierungen darf auf keinen Fall zum Abbau an den Rahmenbedingungen für einen guten Unterricht führen. Ebenso kontraproduktiv wäre eine Beförderungs- und Lohnpolitik, welche de facto eine

längere weiterqualifizierende Weiterbildung voraussetzt. Es sollte intensiver über eine berufsbegleitende Verlängerung der Grundausbildung mit Master-Abschluss nachgedacht werden. Der Lehrberuf muss auch ohne weiterqualifizierende Abschlüsse attraktiv und leistungsfähig bleiben. Nicht jedes Problem kann mit einer neuen Weiterbildung gelöst werden.

Es sollte intensiver über eine berufsbegleitende Verlängerung der Grundausbildung mit Master-Abschluss nachgedacht werden.

Spezialfunktionen an Schulen sollen der gesamten Schule dienen und auf der Basis von real ausgeübten Funktionen mit Zulagen auf das Grundgehalt honoriert werden. Damit diese qualifizierenden Weiterbildungen auf Interesse stossen und nachhaltig sein können, müssen die Abschlüsse zumindest sprachregional geregelt und anerkannt sein. Die Qualität der Angebote soll aufgrund der Vorgaben im neuen schweizerischen Weiterbildungsgesetz transparent und vergleichbar gemacht werden. Dazu sind gemeinsame Anstrengungen der Hochschulen als Anbieter und der Kantone bzw. der EDK als Arbeitgeber zusammen mit den Verbänden notwendig.

Abkürzungen

CAS	Certificate of Advanced Studies
MAS	Master of Advanced Studies
MA	Master of Arts

Was Lehrpersonen im Moment tun können, bis sich der Nebel lichtet:

- Orientieren Sie sich in der ganzen Deutschschweiz und nicht nur an «ihrer» PH.
- Beachten Sie auch Angebote von Fachhochschulen und Universitäten.
- Wählen Sie Abschlüsse, die möglichst gut beschreiben, was die erworbenen Kompetenzen bedeuten.
- Vergleichen Sie die Kosten, den zeitlichen Aufwand, den angebotenen Abschluss und das Angebot.
- Je mehr Praxisbezug und Austausch auch über die Kantonsgrenzen, desto interessanter die Weiterbildung.
- Beachten Sie, ob ein Angebot von der EDK anerkannt ist.
- Angebote einer PH mit MA (Masterabschluss statt nur MAS) in Zusammenarbeit mit einer ausländischen Uni oder Angebote von Schweizer Universitäten mit MAS oder MA sind im zukünftigen Wert nachhaltiger.

Beispiele für weiterbildende universitäre MA-Abschlüsse:

- Institut Unterstrass der PH Zürich in Zusammenarbeit mit der Uni Hildesheim (D): MA inklusive Pädagogik und Kommunikation <http://www.unterstrass.edu/institut/weiterbildung/>
- Hochschulverbund Bodensee (D-A-CH): Master Schulentwicklung <http://www.bodenseehochschule.org/projects/master-schulentwicklung/>
- PH Zürich/Uni Zürich/ETHZ und weitere: Master Fachdidaktik <https://phzh.ch/de/Ausbildung/Studiengaenge/Master-Fachdidaktik/> <http://www.swissuniversities.ch/de/themen/forschung/fachdidaktik/master-fachdidaktik/>

Von Basel bis Brusio

Ein Interview mit Regierungsrat Martin Jäger, zur Weiterbildung und Umsetzung des Lehrplans 21

VON FABIO E. CANTONI



Dem LP 21 wird vorgeworfen, die Kompetenzen ohne Inhalte vermitteln zu wollen.

Der Lehrplan 21 enthält aber nebst den unverbindlichen Beispielen verbindliche Inhalte. Solche sind für das Fach Geografie z.B. das Auffinden von verschiedenen Gewässern, Gebirgen und Ortschaften auf Landkarten oder für das Fach Geschichte beispielsweise die Französische Revolution. Meine Vorgabe für Graubünden war, den LP 21 möglichst unverändert zu übernehmen. Auf jeden Fall keine Änderungen vorzunehmen, die zu materiellen Unterschieden zu den anderen Kantonen geführt hätten. Verbindliche Inhalte wurden daher nicht verändert. An vielen Orten haben wir die Kompetenzen mit Bündner Beispielen angereichert. Für die Fächer Geschichte, Geografie, Religionskunde und Ethik haben wir typische Bündner

Beispiele in den Lehrplan eingearbeitet, damit die Lehrpersonen sehen können, was damit gemeint ist – als unverbindliche Beispiele.

Was sind typische Bündner Beispiele?

Als Kulturminister nehme ich beispielsweise die Bündner Maler Giacometti und Segantini.

Im ersten Zyklus gibt es keine Orientierungspunkte. Wo hört der Kindergarten auf, wo beginnt die Schule?

Der Auftrag des Kindergartens – in Graubünden weiterhin nicht obligatorisch – und der Schule unterscheidet und überschneidet sich traditionellerweise. Da es zwar ein Angebots- aber

kein Besuchsobligatorium gibt, wollten wir keine Inhalte für die einzelnen Stufen festschreiben. Eine Orientierung für Kindergartenlehrpersonen ist die in den Lehrplan eingebaute leere Stufe am Anfang eines Kompetenzaufbaus. Das bedeutet, dass mit der Arbeit an dieser Kompetenz nicht zu Beginn des 1. Zyklus' begonnen wird. Die Kindergartenlehrpersonen werden aber über die obligatorischen Weiterbildungen sorgfältig in den Umgang mit dem Lehrplan 21 GR eingeführt.

Mit der Aufschiebung der Einführung der 39. Schulwoche für die Schülerinnen und Schüler auf das Schuljahr 2021/22 erhalten die Lehrpersonen die Möglichkeit, sich gut auf den LP 21 vorzubereiten.

Wir gehen davon aus, dass sich die Lehrpersonen generell auf den neuen LP 21 vorbereiten – aber auch aufgrund neuer Fächer nachqualifizieren müssen. Ich denke da auf der Primarstufe an Ethik, Religionen, Gemeinschaft, aber auch an Medien und Informatik und auf der Sekundarstufe an die berufliche Orientierung oder die Verstärkung der Individualisierung im letzten Schuljahr. Da gibt es eine Reihe von Weiterbildungsgefässen, die notwendig sind. Wir gehen davon aus, dass mit der Idee, welche uns von den Verbänden in den Hearings unterbreitet wurde, nämlich die 39. Schulwoche später einzuführen, viel Druck von den Lehrpersonen weggenommen werden kann. Die Idee hat uns und die Regierung überzeugt, weil sie eine Win-win-Situation ergibt: auf der einen Seite erhalten die LP zusätz-

Lehrplan 21 Graubünden

liche Zeit ausserhalb des Unterrichts, und für die Schulträger fallen weniger Stellvertretungskosten an.

Mehr Lektionen für die Kinder der 1. bis 3. Primarklassen, aber weniger Halbklassenunterricht?

Ich halte den Halbklassenunterricht für pädagogisch wertvoll, insbesondere wenn man grosse Klassen hat. Aber diese Regelung hat keinen direkten Zusammenhang mit dem LP 21 GR. Es ist schon heute so, dass die Schulträger autonom darüber entscheiden, wie viel Halbklassenunterricht an ihren Schulen angeboten wird. Es gibt auch nirgends kantonale Vorgaben dazu. Wir gehen aber davon aus, dass aufgrund der höheren Lektionenzahl der Halbklassenunterricht in den Gemeinden eher reduziert wird.

Lange sechs Jahre Zeit für die Umsetzung.

Wir haben bewusst genügend Zeit eingeplant. Wir wollen keine Hektik aufkommen lassen. Mit der Einführung auf das Schuljahr 2018 (für die meisten Klassen) beginnen wir später als die Mehrzahl der beteiligten Kantone. Die obligatorische Weiterbildung haben wir bewusst auf mehrere Jahre verteilt, um die Lehrpersonen nicht mit allzu viel Weiterbildung zu belasten.

Die Resonanzgruppe allein um die Akzeptanz zu erhöhen?

Im Wort Resonanz – ich hatte einmal Latein gelernt – steckt wesentlich mehr.

Es geht aus meiner Sicht darum, dass zwischen meinen MitarbeiterInnen und den Verbänden immer wieder ein Austausch gepflegt wird, damit man möglichst gemeinsam an einer optimalen Einführung des LP 21 GR arbeitet.

Welche Rolle wird während der Einführung dem Schulinspektorat zugeordnet?

Die Grundarbeit des Schulinspektorates wird auch in den nächsten Jahren die gleiche bleiben. Der Fokus bei dieser Arbeit liegt in den kommenden Jahren (2016–2021) aber klar auf der Unterstützung bei der Umsetzung des LP 21 GR. Zur genannten Grundarbeit gehören regelmässige Informationen, die Unterstützung der Schulleitungen und Schulbehörden – insbesondere da, wo es keine Schulleitungen gibt. Gerade für den LP 21 GR wird es diese Unterstützung verstärkt brauchen. Durch den Einbezug des Schulinspektorats

ist eine schulnahe Information und Beratung in den sieben Schulsprachen gewährleistet. Die ersten Informationsveranstaltungen starten bereits diesen Herbst.

Ein Wermutstropfen sind die Lehrmittel in den Kantonssprachen Romanisch und Italienisch.

Es ist so, dass wir im Bereich der Sprachen und Mathematik heute auf Deutsch bereits Lehrmittel haben, die auf den LP 21 ausgerichtet sind. Der LP 21 wird in diesem Bereich folglich keine Revolution bringen. Bis zur Einführung des Lehrplans werden zudem für die Mehrzahl der Fächer auf den Lehrplan 21 zugeschnittene Lehrmittel in deutscher Sprache zur Verfügung stehen. Dabei ist es mir wichtig, dass wir eine möglichst grosse Lehrmittelfreiheit gewähren. Nach der Übernahme des Departementes hatte ich die Liste der obligatorischen Lehrmittel stark reduziert.





Heute haben wir weniger obligatorische Lehrmittel, was ich nun nicht erneut ändern möchte. Die Situation – und dies ist eine gewisse Ungerechtigkeit – ist aber so, dass für die italienischen und romanischen Lehrmittel aufgrund des beschränkten Angebotes die Freiheiten der Lehrpersonen wesentlich geringer sind. Das bedaure ich, aber es ist wohl nicht zu ändern.

In der Mathematik sind wir, nachdem wir die Lehrmittel mit hohen Kosten in sechs Kantonsprachen übersetzt haben, auf einem aktuellen Stand. Vor dem Hintergrund der aktuellen Spardebatten in Zürich wird das Mathematiklehrmittel Bestand haben. Im Bereich der Sprachen wird zurzeit ein neues romanisches Lehrmittel erarbeitet. Für die 1. Fremdsprache (Kantonsprachen) sind keine Änderungen geplant. Im Englischen übernehmen wir das Lehrmittel der Passepartout-Kantone. Dies bedeutet, dass die Schülerinnen und Schüler von Basel bis Brusio mit dem gleichen Lehrmittel unterrichtet werden. Eine

grosse Ausnahme bilden die Lehrmittel im Bereich Natur, Mensch, Gesellschaft (früher Realien). Da wird der Kanton im Rahmen der zur Verfügung stehenden Ressourcen eigene Lehrmittel in den Kantonsprachen produzieren.

Welche Bedeutung kommt dem Fach Medien und Informatik zu?

In der Konsultation war dieser Bereich einer der grossen, umstrittenen Punkte. Dabei ging es im Wesentlichen darum, in wieweit es als eigenes Fach oder als fächerübergreifender Inhalt – und ab wann? – unterrichtet werden soll. Mit dem vorverlegten Start in die fünfte Klasse setzen wir ein Zeichen, dass die Ausbildung in diesem Bereich wesentlich ist. Dies bedeutet konkret, dass man die Lehrpersonen auf der Primaroberstufe ausbilden und in die technische Infrastruktur investieren muss. Im Bericht weisen wir darauf hin, dass die Mehrkosten für die Gemeinden kaum aus dem LP 21 GR, sondern insbesondere aus dem teilweisen Nachholbedarf im Infrastrukturbereich resultieren. Allerdings würden diese Kosten auch ohne LP 21 anstehen.

Inwieweit ändert sich die Beurteilung?

Die Beurteilung hat nicht direkt mit dem LP 21 zu tun. Die Frage der Beurteilung ist weiterhin in der Kompetenz der Kantone. Wir haben beschlossen, den LP 21 ohne Schulgesetzesänderungen einzuführen. Darum gelten weiterhin die Regelungen im Schulgesetz 2012. Ohne Revision des Schulgesetzes wird sich daran nichts ändern. Ändern müssen wir die Zeugnisformulare, weil die Fächer zum Teil neu benannt sind. Ebenso

gilt weiterhin die ganzheitliche Beurteilung der Schülerinnen und Schüler.

Was Sie auch noch sagen wollten.

Der LP 21 ist auf Kurs. Auf der Übersicht der Schweizerkarte sind nur noch drei Kantone, in denen Beschlüsse für den LP 21 noch ausstehen. Dies ist eindrücklich, weil man überall nur von Schwierigkeiten hört. Eigentlich sind wir auf gutem Wege! Auch ist es mir wichtig zu betonen, dass die Methodenfreiheit der Lehrpersonen mit dem LP 21 nicht eingeschränkt wird. Auch in Zukunft werden sie selbstbestimmt und professionell entscheiden können, wann sie mit der ganzen Klasse arbeiten und wann sie stärker individualisieren wollen. Diese Freiheit wird bei den Lehrpersonen bleiben. Der LP 21 gibt einfach vor, welche Ziele am Ende der Zyklen zu erreichen sind. Kompetenz bedeutet «das müssen die SuS können». Hier wird der LP 21 eine höhere Verbindlichkeit mit sich bringen. Dies liegt auch im Interesse der nachfolgenden Stufen, welche beispielsweise im Fremdsprachenunterricht verbindlichere Angaben zu den Schnittstellen, zum Lerninhalt bekommen.

Die Lehrmittel haben sich inhaltlich in den letzten Jahren stark angeglichen, weil die Verlage seit längerem auf der Grundlage des LP 21 arbeiten.

Mit bestem Dank für das Gespräch.

Weiterbildung im Spannungsfeld zwischen individuellen und schulischen Bedürfnissen

Das hohe Reformtempo der letzten Jahre hat die Lehrerinnen und Lehrer gezwungen, sich in Weiterbildungen neues Wissen und neue Fertigkeiten anzueignen. Mit der geplanten Einführung des neuen Lehrplans wird sich die Lage nicht entspannen, und manche Lehrperson fragt sich, ob dabei nicht ihre persönlichen Weiterbildungsbedürfnisse gegenüber jenen, die vom Schulsystem verlangt werden, zu kurz kommen.

VON LUZIUS MEYER, LEITER ABTEILUNG WEITERBILDUNG PHGR

Tatsächlich ist es nicht immer ganz einfach, die eigene Weiterbildung im Spannungsfeld von individuellen und schulischen Bedürfnissen zu planen. Wenn wir über die Grenzen unseres Kantons hinausschauen, gibt es jedoch durchaus erfolgversprechende Modelle, die Bedürfnisse in Einklang zu bringen. Die Angebote der Pädagogischen Hochschule Graubünden unterstützen entsprechende Modelle.

Individuelle Berufsbiografien

Heute gilt die Vorstellung nicht mehr, dass der Lehrberuf eine Sackgasse sei, die keine Entwicklungsmöglichkeiten biete. Vielmehr haben Untersuchungen zu den Berufsbiografien von Lehrpersonen gezeigt, dass diese von verschiedenen Phasen und Übergängen geprägt sind. Nach dem Berufseinstieg werden die in der Ausbildung gewonnenen Kompetenzen vertieft und es wird die Professionalität entwickelt. Dann verzweigen sich die Wege: Babypause oder Reduktion des Pensums aufgrund der Mutterschaft und der Wiedereinstieg in den Beruf für die einen; andere spezialisieren sich in bestimmten Gebieten oder übernehmen neue Aufgaben in der Schule. Wieder andere verlassen die Schule, meistens um in bildungsnahen Bereichen neue Herausforderungen

anzunehmen – und vielleicht auch wieder in die Schule zurückzukommen. Neue Herausforderungen werden typischerweise auch von älteren Lehrpersonen gesucht, die einer vielleicht lähmenden Routine ausweichen wollen. Für alle diese Übergänge gibt es entsprechende qualifizierende Weiterbildungen. Wir empfehlen schon unseren Studierenden im Abschlussjahr, solche nach eigenen Bedürfnissen langfristig zu planen, die Pläne mit der Schulleitung abzusprechen und dafür auch Unterstützung einzufordern.

Schulentwicklung

Immer mehr Schulen verstehen sich als lernende Organisationen. Das heisst, dass sich das ganze Kollegium gemeinsam am Lernen der Schülerinnen und Schüler orientiert, es werden Schulprogramme erstellt und umgesetzt, und die Lehrpersonen pflegen einen regelmässigen fachlichen Austausch in professionellen Lerngemeinschaften. Hier ergeben sich denn auch Bedürfnisse nach einer kontinuierlichen Begleitung durch Weiterbildung. Und es werden Bedürfnisse nach Spezialisierungen innerhalb der Schule deutlich, die sich in einem Aushandlungsprozess durchaus mit den individuellen Wünschen nach Spezialisierungen und



neuen Herausforderungen kombinieren lassen. So können spezielle Kenntnisse über Informatik, Begabungsförderung, Pausenplatzgestaltung oder bewegten Unterricht in die lernende Schule eindringen und deren Entwicklung beflügeln. Auch hier gilt: langfristig planen, die Pläne mit der Schulleitung absprechen, Ressourcen und Unterstützung einfordern!

«PHGR-Weiterbildung aktuell» auf Seite 27

Erfahrungsbericht

Meine Intensivweiterbildung in Südafrika

Ich durfte die Chance nutzen, mich nach zwanzigjährigem Unterrichten weiterzubilden. Ich unterrichtete Englisch und wünschte mir eine intensive Weiterbildung in dieser Sprache und gleichzeitig ein Eintauchen in eine ganz andere Kultur.

VON SIBYLLE GRIEDER, LEHRERIN IN FLIMS

**Holy Cross**

Nach den intensiven Schulwochen fühlte ich mich fit für das Praktikum an der öffentlichen Schule Holy Cross, einer katholischen Schule mit ca. 600 schwarzen SchülerInnen in einem ärmeren Stadtteil. Die Kinder wohnen weit weg in Townships. Sie stehen ca. um 4 Uhr morgens auf, werden von Gemeinschaftstaxis eingesammelt und – meist ohne Frühstück – in die Schule gebracht. Den ganzen Tag verbringen sie dann in und um Holy Cross. Wenn die Schule fertig ist, warten sie auf der Strasse, bis sie gegen Abend wieder für ihre mehrstündige Heimreise abgeholt werden, die Kleinen warten zum Teil stundenlang.

Angewandt Englisch lernen und anschliessend ein Praktikum an einer Volksschule machen, war mein Plan. In Kapstadt fand ich eine Schule, die meinen Vorstellungen entsprach. Language Culture Discovery ist Programm der Kurus Language School. Und genau das suchte ich. Am Vormittag wurde Grammar und Vocabulary gebüffelt. In der letzten Lektion erhielten wir Einblicke in die Kultur Kapstadts und Südafrikas z.B. South African History, Spirituality, Environment etc. Am Nachmittag verliessen wir das Schulzimmer und «entdeckten», was wir am Morgen gelesen hatten.

Mit dem Zug in eine Township, mit einem Sammeltaxi an den Stadtrand, zu Imans, Sangomas, Metzgern und

Kleinunternehmern, in die Natur, zu umfunktionierten Abfalldeponien, zu Fuss ins nahe Boo-Kap-Quartier oder in Privathaushalte. Wir besuchten Orte, die Touristen kaum besuchen. Immer wurden wir von Einheimischen empfangen, die das vormittags angelesene Thema weiterführten und uns so tiefe, authentische Einblicke gaben.

So fühlte ich mich schnell vertraut in dieser Stadt, bewegte mich locker mit den verschiedensten Verkehrsmitteln, hatte wenig Berührungsängste und konnte in meiner Freizeit auf ähnliche Weise weitere Erfahrungen sammeln, was mir eine unglaublich reiche Zeit in einer fremden Weltstadt bescherte und notabene mein Englisch verbesserte.

Die Muttersprache der Kinder ist Xhosa, bei Schuleintritt können sie nicht Englisch, für mich eine hochinteressante Situation, denn ich unterrichtete





auch Deutsch als Zweitsprache. Ich assistierte in einer ersten Klasse mit 34 Kindern. Da die Schule im Januar begonnen hatte, waren alle Schulanfänger. Ich führte mit Kleingruppen Testreihen durch – eine intensive Aufgabe. Die Kinder verstanden kaum Englisch und elementarste Arbeitstechniken, die unsere Kinder schon früh lernen, waren noch nicht eingespielt.

Die Kinder eroberten mein Herz im Nu und ich könnte Seiten füllen mit Geschichten. Ich skizziere hier aber nur einige Beispiele, um ansatzweise grosse Unterschiede zu unserem Schulalltag zu illustrieren. Wenn es regnet, bleiben viele Kinder zu Hause – keine Kleider. Den Znüni essen die Kinder, die einen dabei haben, im Klassenzimmer und gehen nachher in die Pause. Sonst wird

er ihnen geklaut. WC-Papier zählen die Lehrerinnen ab. Turnstunden gibt es nur bei schönem Wetter – draussen – dort ist eine Wiese voller Scherben, auf der die Kinder barfuss herumrennen. Bälle gibt es keine, nur einige Wurfsäckli aus Sand, viele Kinder sitzen am Rand und warten geduldig, bis sie mal spielen können. Geduldig warten können alle. Ich wurde von den Kindern und von den Lehrerinnen herzlich aufgenommen. Ich fand es sehr spannend und bereichernd, unseren Beruf so nah und unmittelbar an einem ganz andern Ort erleben zu können.

Schon drei Jahre her sind diese Monate in Südafrika – unglaublich. Meine Eindrücke und Begegnungen sind noch so frisch, farbig und greifbar und vieles fließt bereichernd in meinen Schulalltag hier ein.

Gemeinsam anpacken

Portrait Schule Sedrun

Nach einer längeren Fahrt – immer wieder erstaunlich wie weitläufig unser Kanton ist! – erblicke ich am Horizont die Berge der Gotthard-Gruppe. Die meisten von ihnen knapp 3000 Meter hoch und herrlich frisch verschneit. Kurz vor 18 Uhr erreiche ich Sedrun. Eine junge Lehrerin, welche gerade das Schulhaus verlässt, weist mir den Weg zu meinem Treffen. Die Schulleiterin Manuela Schnoz, Ursula Cadalbert und Sandro Tomaschett erwarten mich.

VON FABIO E. CANTONI



Gesprächspartner Ursula Cadalbert, Manuela Schnoz-Flury, Sandro Tomaschett

Sedrun, der Hauptort der politischen Gemeinde Tujetsch, beherbergt in der gemeinsamen Schulanlage alle Kinder und Jugendlichen von der Kindergarten- bis zur Sekundarstufe. Eine Kindergartenklasse, je eine Primarklasse pro Stufe, auf der 1. und 2. Sekundarstufe je eine Real- und Sekundarklasse und die 3. Klassen dann gemischt. Die Klassen werden von insgesamt 18 Lehrpersonen, davon vier Männer, unterrichtet – die jüngste ist 24, die älteste 61 Jahre alt. In den letzten Jahren wurden vier langjährige Lehrpersonen pensioniert. Der Altersdurchschnitt des heutigen Teams liegt bei rund 40 Jahren.

Sie berichten von verschiedenen gemeinsamen Aktivitäten: seien es stufenübergreifende Projekte mit den Schülerinnen und Schülern, das fakultative Mittagessen der Lehrpersonen

am Montag, das Volleyballtraining oder die Teamausflüge. Geschlossen würden sie auch die Bildungstage besuchen; die Jahrestagung des LEGR dann jeweils mit einer Delegation.

Mehrmals kommen wir auf den Austausch unter den Lehrpersonen zu sprechen. In Sedrun übernimmt das Lehrerzimmer eine wichtige Funktion für den fachlichen Austausch: Nebst dem Bereitlegen von geeignetem Unterrichtsmaterial und Fachliteratur zur Ansicht, wird an den Teamsitzungen von besonders interessanten Weiterbildungen berichtet. Als Team schätzen sie auch die Möglichkeit der gemeinsamen Weiterbildung – über alle Stufen hinweg. Dies, obwohl es immer sehr anspruchsvoll ist, Themen für alle zu finden. Nach kooperativem Lernen, Team-Teaching und Grundlagen der integrativen Förderung ist nun gemeinsam mit der Schule Disentis die nächste Weiterbildung zu Unterrichtsqualität und Gesundheit der Lehrpersonen geplant. Dem Lehrplan 21 und der Kompetenzorientierung sehen die Sedruner Lehrpersonen gelassen entgegen, denn Themen wie offene Lernaufgaben, Portfolio oder heterogenes Lernen finden in ihrem Schulalltag Platz.

Eine Schulleitung besitzt Sedrun seit 2002. Manuela hat diese Aufgaben vor vier Jahren mit einer Anstellung von 50% von ihrem Vorgänger übernommen. Mit beratender Stimme hat sie Einsitz in den fünfköpfigen Schulrat. Der Schulrat wird von den Anwesenden als unterstützend und offen eingestuft.



Zweimal jährlich würden alle Lehrpersonen besucht. Ebenso gäbe es Einladungen zum Eröffnungsapéro oder gemeinsamen Essen.

Die Schule Sedrun zählt zurzeit 116 Schülerinnen und Schüler, 17 davon im Kindergarten, 66 auf der Primar- und 33 auf der Sekundarstufe I. Es gebe allgemein wenig Konflikte und Schwierigkeiten unter oder mit den Kindern und Jugendlichen – diese seien gut zu «händeln». Trotzdem wünschten sich die Lehrpersonen manchmal eine Schulsozialarbeit vor Ort, die sie fachlich unterstützen könnte.

Für die integrierte Förderung stehen im laufenden Schuljahr 32 Lektionen zur Verfügung. Die Schulleitung bespricht die Verteilung des Pools jeweils vorgängig mit den Klassenlehrpersonen und den Schulischen Heilpädagogen/innen. Dabei würden sie einen bewussten Schwerpunkt auf die unteren Schulstufen setzen. Zurzeit unterrichten sie zwei Kinder der Sonderschule. Eines davon wird wöchentlich an drei Vormittagen in der Casa Depuoz in Trun beschult.

Die Begabungsförderung geschehe im Klassenzimmer. Ein Ressourcenzimmer sei öfters ein Thema. Zurzeit müssten sie sich aber mit einer Schranksammlung von geeignetem Unterrichtsmaterial begnügen.

Im Gespräch wird mir bewusst, dass in Sedrun sprachliche Förderung fremdsprachiger Kinder in erster Linie Förderung in romanischer Sprache bedeutet. Die Kinder ohne diesen sprachlichen Hintergrund stammen mehrheitlich aus Portugal und Deutschland. Zu ihrer Unterstützung erhalten sie anfangs zwei Lektionen Romanisch pro Tag. Für die portugiesischen Kinder folgt dann oft auch noch zusätzlicher Deutschunterricht.

Auf die Frage, was ihre Schule kennzeichne, antworten sie mit dem aktiven Einbezug der Aussenräume, den Bewegungs-

pausen und den zahlreichen Exkursionen in die nähere Umgebung ihrer Schule.

Zum Schluss äussern sich meine Gesprächspartner zum guten Klima unter den Lehrpersonen. Dieses zeige sich nicht nur im Austausch von Ideen und Unterrichtsmaterialien, sondern ganz stark in der unkomplizierten, gegenseitigen Unterstützung beispielsweise bei Schulausfällen. Es sei in Sedrun selbstverständlich, dass alle anpacken würden – und zwar ungeachtet der Anstellungsprozente. Und ganz zum Schluss danken sie auch dem LEGR für seinen Einsatz und seine Riesenarbeit für die Bündner Lehrpersonen. Als langjähriger Präsident der Bündner Lehrpersonen freut mich dies besonders. Sicher bin ich auch, dass die Arbeiten – sei es im Verband oder im Schulhaus – am allerbesten gemeinsam angepackt werden. Die Schilderungen der Schule Sedrun zeugten immer wieder vom stufenübergreifenden Austausch und dem Miteinander. Eine gute Ausgangslage für die künftigen Herausforderungen.



Fakten zur Schule

Anzahl SchülerInnen Schulhaus: 116

Anzahl Lehrpersonen: 18

davon über 80%: 6

davon unter 50%: 4

Stellenprozente insgesamt: ca. 1200%

Schulleitung seit: 2002

Stellenprozente Schulleitung: 50%

Schulsprache: Romontsch

Integration v.a. innerhalb des Schulzimmers der Regelklasse

Oberstufe – Niveaumodell: Modell C

Angebote der Schule: z.T. Aufgabenhilfe

Besonderes: Kindergarten bis Oberstufe unter einem Dach



Istruzione senza confini

Nella stessa data sono state confermate le griglie orarie. Per la scuola dell'infanzia, la scuola primaria e fino alla 2a classe del grado secondario I l'entrata in vigore è prevista per l'anno scolastico 2018/19, mentre per la 3a classe del grado secondario I è prevista per l'anno scolastico 2019/20.

DI CATIA CURTI



Il 15 marzo 2016 il Piano di studio 21 è stato approvato dal Governo grigionese.

Il Lehrplan21 ha preso vita tra il 2010 e il 2014, periodo durante il quale gli insegnanti di tutta la Svizzera tedesca e plurilingue, con il supporto di esperti in varie discipline provenienti da diversi istituti, hanno realizzato un piano di studio che potesse essere condiviso dai cantoni tedescofoni della Svizzera.

I piani d'insegnamento attualmente in vigore nel Cantone dei Grigioni erano piuttosto datati (risalivano addirittura al 1984 quelli relativi al grado elementare

e i più recenti, seguiti dalla scuola dell'infanzia, avevano comunque 15 anni). Era quindi necessaria una riforma che si fondasse sulle conoscenze didattiche più recenti.

Il cantone dei Grigioni ha richiesto un'attenzione mirata durante la realizzazione del piano di studi a causa della particolare condizione linguistica. Queste specifiche necessità sono state sviluppate dai realizzatori del piano in collaborazione con il team di area «lingue» del progetto, un gruppo di esperti di didattica e insegnanti impiegati nel

Cantone, così da poter soddisfare le esigenze di tutte le minoranze linguistiche presenti nel Cantone.

A questo proposito, per comprendere meglio com'è stata coniugata l'esigenza linguistica delle aree non tedescofone del Cantone con i contenuti del Piano di studi 21, sono state poste delle domande a Luca Cramerì, insegnante nelle scuole superiori di Poschiavo e membro del team area «lingue» per le zone italofone dei Grigioni.

Che incidenza aveva la presenza di esperti di lingua italiana nella commissione che si è occupata di realizzare il LP21?

Il Lehrplan 21 è il nuovo programma di studio per le scuole dell'obbligo nella Svizzera tedesca. Le quattro vallate del Grigioni Italiano sono quindi presenti come entità «esterna», così come lo sono i romanciofoni. La loro incidenza, pertanto, è piuttosto relativa.

Il grande vantaggio di questa presenza consiste comunque nell'aver influenzato totalmente il piano di studi 21 per quanto concerne la lingua di Dante quale lingua madre. In questo contesto è stata data carta bianca, per cui il lavoro svolto è stato indirizzato esclusivamente all'italiano senza influenze esterne. I responsabili della terza lingua cantonale, contrariamente, hanno aderito alla proposta dei coordinatori dell'LP21 di tradurre alla lettera il piano di studi dalla lingua tedesca, sviluppato per la stessa, in lingua romancia.

Pure gli esperti italofoeni che hanno elaborato il piano di studi per l'italiano quale lingua straniera hanno fornito importanti indicazioni.

In quale considerazione sono state tenute le regioni di lingua italiana del Cantone? All'inizio si prevedeva di sviluppare un piano di studi unico per tutta la



Confederazione di lingua tedesca. In seguito il nostro cantone ha ottenuto il privilegio di redigere un piano di studi mirato alla situazione (Teilprojekt Graubünden). Questo ha permesso di sviluppare lo stesso con un occhio di riguardo per le minoranze e le esigenze locali, grazie anche a un coordinamento separato, seppur parallelo, a quello del LP21.

Quali sono i vantaggi e quali gli svantaggi che un piano di studi, creato per regioni tedescofone, può dare alle regioni italiane del Canton Grigioni?

Siccome per quanto attiene alla lingua

madre si è lavorato su binari paralleli, tuttavia a sé stanti, il piano di studi porta gli stessi vantaggi e svantaggi per chiunque, indipendentemente dalla lingua. Per le altre materie, infatti, il LP21 non differisce, nonostante la lingua di una regione sia diversa rispetto a un'altra. Il fatto che il progetto sia stato indirizzato alle zone di lingua tedesca non influisce quindi in alcun modo, anche se... un occhio di riguardo e soprattutto vigile per quanto concerne le indicazioni riguardanti le lingue straniere sarà più che raccomandabile per la nostra realtà.

Quali sono i benefici che gli studenti potranno trarre dall'introduzione di questo piano di studi?

Il primo vantaggio del LP21 è l'armonizzazione degli obiettivi della scuola dell'obbligo nei cantoni di lingua tedesca, facilitando così la mobilità di famiglie e corpo insegnante.

Inoltre un piano di studi comune facilita il coordinamento dei mezzi didattici e semplifica lo sviluppo degli stessi. Per gli

studenti esso rappresenta la base per una regolamentazione unica a livello federale (per i cantoni di lingua tedesca) della formazione professionale, nonché delle scuole medie.

Tutto sembra dunque pronto per dare il via a questo nuovo piano di studi che, dall'anno scolastico 2021/22, sarà applicato in tutte le scuole del Canton Grigioni.

LEHRERIN FÜR DIE VORSCHULSTUFE ODER SPIELGRUPPENLEITERIN

100% für Familie auf Reisen gesucht

Sie begleiten die Familie während 4 Monaten ins Ausland. Die restlichen Monate betreuen und unterrichten Sie die 3 Kinder, im Alter von 2 bis 6, im Kanton Graubünden.

Wir suchen eine unabhängige und sehr flexible junge Frau ab 28 Jahren. Sie sind geduldig und tolerant, haben Einfühlungsvermögen und Freude am Kontakt mit Kindern. Ausserdem sprechen Sie neben Deutsch auch Englisch.

Wir bieten ein zeitgemässes Salär, ein herausforderndes Umfeld und viel Abwechslung. Anstellungsbeginn: nach Vereinbarung (längerfristiges Engagement erwünscht)

Bewerbung per E-Mail: schulblatt@legr.ch

Fascinar per la nateira

Mez avregl on 25 persungas d'instrucziun dalla Conferenza rumantscha Grischun central frequento en de da scolaziun aint igl Parc naziunal svizzer a Zernez. En de plagn bungas ideias ed inputs.

ANNINA NICOLAY, MUSSIEDRA



Fastezs e zaps

Antschet vainsa cun ena part practica aint igl gôt. La manadra ed igl manader digl curs, Anna Mathis e Stefan Triebs, vevan preparo differents post aint igl gôt manevel da Zernez. Anna Mathis ò anschet cun l'istorgia «I petga tar Wanja durant la notg». En'istorgia tgi mossa tranter oter tg'igls differents animals laschan anavos differents zaps.

Chella tematica è alloura neida profunda da cun differents posts da labour adattos per unfants, scu per exaimpel da metter ansemen igls zaps cugl animal adatto u er da suandar ena veia da crappa cun zaps ed alla fegn da tschartger igl animal da plastic

puso ensanous aint igl gôt. Er impressiuno ò igl post da tschartger cun perspectivs e spievel lung differents animals aint igl gôt. Naturalmaintg eran chels animals nias pusos aposta aint igl gôt. Chegl ò pero betg munto tg'era simpel da cattar igl ursign da plesch u la rangla tranter las figlias ed igls roms. Anna Mathis ò musso a moda practica e giuionta scu tg'ins pudess passantar en pêr ouras cugls unfants aint igl gôt. La sagonda part è neida manada da Stefan Triebs. El ò per exaimpel puso diesch tgossas tgi na totgan betg aint igl gôt e nous las vagn tschartgedas. Navot schi simpel da cattar en fermagl tgi è farmo ve d'ena tgaglia. Pinavant ò Stefan Triebs do

tips concrets scu tg'ins pò disfrantzger da tgi tgi ena puscha è neida magleda u tgi tgi ò rot la nitschola. Cun turnar a pe ainten la vischnanca da Zernez è er la midada dalla cuntrada stada en tema. Tge midadas èn neidas fatgas dalla nateira e noua ò igl carstgang influenzo igl maletg dalla cuntrada.

Igl center digl Parc naziunal svizzer

Siva digl 2008 dattigl igl center digl Parc naziunal svizzer an chella furma. En bietg cun treis plangs noua tg'igl visitader catta tot las infurmaziuns basignevas. Dus plangs mossan exposiziuns stablas, scu per exaimpel la forza da furmar dalla nateira u er la relaziun tranter carstgang e nateira. I dat er adegna en'expoziun tgi sa meida, chella è pigl mument deditgeida agl tscherv. Nous vagn gia ena guidada fitg infurmative ed interessanta tras igl bietg digl Parc naziunal, er adegna an visita tg'ins visita tal bietg cun ena scola.

Igl parc – en li per amprender

Las persungas d'instrucziun èn er neidas infurmadas dallas pitgas istoricas scu er organisatoricas digl parc. Er è neida mussada la cumparegliaziun cun parcs da nateira agl ester, da gliunsch u da manevel. Anna Mathis e Stefan Triebs on sottastritgia tg'igl Parc naziunal seia en li d'amprender per unfants. Tenor igl model d'experientscha ainten la nateira tenor Jansen vegia igl parc la fegnameira tgi unfants possan experimentar la nateira. Chegl monta pero er da dar inputs, da sguztgier e da dasdar igl interess – unfants duessan neir fascinoss dalla nateira.

An mintga cass è chegl gartagea cun las persungas d'instrucziun digl Grischun central. Chel de da scolaziun ò persvadiva ed ò fatg gost dad eir puspe duple avant igl isch da scola, or aint igls noss gôts e da dar anavant la fascinaziun.