

Fehlende männliche Rollenmodelle



Jannai Balikavlayan

Wenn du dich für das Thema «Männer auf Kindergartenstufe» interessierst, dir ein anderes Thema unter den Nägeln brennt oder du Fragen hast, melde dich bei:

fabio.hoehener@vpod-zh.ch

Nur 2,84 Prozent der Kindergartenlehrpersonen im Kanton Zürich sind Männer. Deutlich zu wenig. Eine VPOD-Veranstaltung Anfang November (nach Redaktionsschluss) möchte eine bessere Vernetzung von männlichen Kindergartenlehrpersonen erreichen und so einen Beitrag zur Gleichstellung und Chancengleichheit leisten.

59, 71, 67, 76 – so viele männliche Lehrpersonen arbeiten laut Bildungsstatistik des Kantons Zürich in den Jahren 2017-2020 auf Kindergartenstufe. Man kann sie nicht gerade an einer Hand abzählen, die Hundertertafel aus dem 1. Zyklus genügt aber allemal. Und für den 2. Zyklus: Das sind weniger als drei Prozent aller Lehrpersonen auf der ersten Bildungsstufe.

Der VPOD startet eine neue Initiative für mehr Vernetzung unter diesen Lehrpersonen. An einem ersten Treffen am 3. November werden Ideen gesammelt. Welche Bedürfnisse gibt es bei den Männern im Kindergarten? Wie könnte ein stetiger Austausch aussehen? Welche weiterführenden Projekte könnten entstehen? Wie können am Beruf interessierte Männer, männliche Studierende an der PH und Berufseinsteiger im Kindergarten unterstützt werden?

Bereits in der Vergangenheit gab es Initiativen, die die Vernetzung von männlichen Lehrpersonen zum Ziel hatten und die sich auf verschiedenen Ebenen für einen höheren Männeranteil eingesetzt haben. Der Verein MaP – Männer an die Primarschule – hat mit Unterstützung

des Eidgenössischen Büros für Gleichstellung EBG von 2015-2019 vier Projekte realisiert. Dabei wurden Schnuppermöglichkeiten für junge Männer geschaffen, gezielt Quereinsteiger angesprochen, Fortbildungen zu gendersensibler Studien- und Berufsvermittlung angeboten und Vernetzungsmöglichkeiten für männliche Studierende an der PH Graubünden geschaffen. Der Verein MaP führt keine eigenen Projekte mehr durch und hat sich vor kurzem aufgelöst. Einige der Projekte werden unabhängig vom Verein weitergeführt.

An der PH Zürich gibt es leider keine vergleichbaren Projekte. Einige Kurse zum Umgang mit «schwierigen» Jungen im Schulalltag werden angeboten, aber weder in der Ausbildung noch in Weiterbildungskursen wird das Thema Vielfalt in Bezug auf Schulteams thematisiert. Auch in meiner Ausbildung (KUst) hatte ich bisher kaum Möglichkeiten, männliche Rollenmodelle kennenzulernen. Meine persönliche Bilanz nach 10 Monaten Ausbildung: ein Dozent, ein Mitstudent im Studiengang und eine männliche Praxislehrperson.

Bei allen besuchten PH-Weiterbildungen war ich stets der einzige Mann.

Das ist aus Sicht der Chancengleichheit problematisch. Die Berufswahl sollte nicht von Vorurteilen eingeschränkt werden, das verlangt auch die Bundesverfassung (Art. 8, Abs. 3). Kinder profitieren von einer bunten Vielfalt ihrer Bezugspersonen. So können sie realistische und vielschichtige Rollenmodelle entwickeln. Bunte Vielfalt sucht man in vielen Schulteams jedoch vergebens. Dabei würde Perspektivenvielfalt und Gendersensibilität wiederum auf die Schulkinder zurückwirken.

Die Veranstaltung am 3. November möchte an die vorangegangenen Initiativen anknüpfen und neue Formen für Vernetzung und Unterstützung von männlichen Lehrpersonen im Kindergarten finden. Eine weiterführende Veranstaltungsreihe zum Thema ist angedacht. Dort könnten bisherige Projekte vorgestellt und weitergehende Projekte geplant werden oder Verantwortliche aus Politik und Ausbildung zu Wort kommen. Wir freuen uns auf eine rege Beteiligung. ■

Text: **Jannai Balikavlayan**. Der Autor ist DaZ-Lehrer und Kindergartenlehrperson in Ausbildung. Er studiert an der PH Zürich.

Auf der Seite des Vereins MaP findet sich eine Sammlung themenbezogener Pressebeiträge:
<https://www.maenner-an-die-primarschule.ch/>

Für eine rassismus-sensible Schule!

Rückblick auf die Sektionsversammlung mit Mandy Abou Shoak.

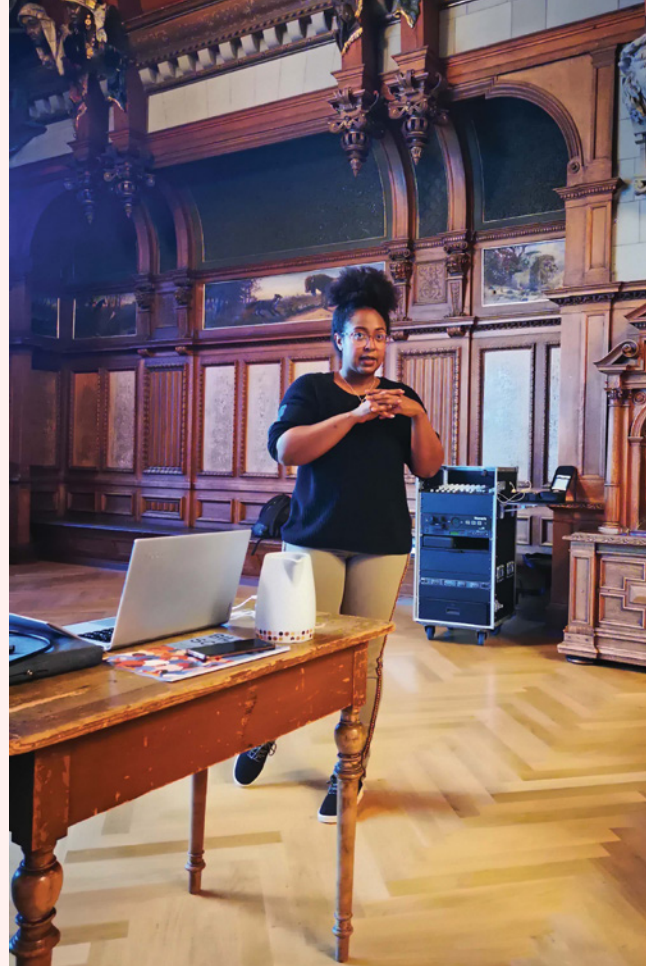
Die gesellschaftliche Debatte rund um strukturellen Rassismus hat in den letzten Jahren an Fahrtwind aufgenommen. Gemäss Lehrplan 21 hat sich auch die Schule gegen alle Formen der Diskriminierung zu wenden. Angeregt von VPOD-Mitgliedern, die an der PHZH studieren oder arbeiten, haben wir alle Mitglieder der Sektion Lehrberufe eingeladen, mit uns an der Sektionsversammlung vom 4. Oktober in eine aktive und kritische Debatte zu treten.

An diesem Abend stand der Vortrag von Mandy Abou Shoak im Zentrum. Mandy Abou Shoak ist VPOD-Mitglied, soziokulturelle Animatorin, Podcasterin und Rassismusexpertin. Sie leitet Rassismus-Verstehen-Workshops für Schulklassen und ist Autorin der Broschüre «Rassismus in Lehrmitteln». Im Gespräch mit ihr wurde klar: Es werden noch viele Projekte folgen!

Die anwesenden Mitglieder hörten Mandy gebannt zu, als sie schilderte, wie es dazu kam, Lehrmittel auf ihren rassistischen Gehalt zu untersuchen, wie sie Aktivismus und Forschung verbindet und welche Visionen sie für eine rassismussensible Schule hat. Rassismus ist nicht zwingend eine aktive Haltung, sondern ein mehr oder weniger subtiles System, das auch die Schule durchdringt. Mandy ermöglichte uns einen Einblick in ihre Masterthesis, in der sie mit BIPOC-Personen (Black, Indigenous and People of Color), die im Schulfeld tätig sind, einen Ansatz für die Entwicklung einer rassismussensiblen Schule erarbeitete. In der anschliessenden Diskussion kamen berührende Geschichten zum Vorschein, schüchtern gestellte Fragen darüber, wie eine Lehrperson sich in konkreten Situationen verhalten soll und kann sowie Beispiele von gelungenen Interventionen.

Was ich persönlich mitnehme: Schweigen ist nie nützlich, beziehungsweise nützt es vor allem dem Rassismus und nie den von Rassismus betroffenen Personen. Was ich als Gewerkschaftssekretärin mitnehme: Zahlreiche Lehrpersonen, Dozierende und Studierende wünschen sich eine kritisch-offene Debatte über Rassismus, sind interessiert daran, herauszufinden, wie eine solche Eingang in die Klassenzimmer und in die Teamzimmer finden kann und was sie in ihrer Rolle zu einer rassismussensiblen Schule beitragen können. Drei der Stimmen, die massgeblich dazu beigetragen haben, dass die Sektionsversammlung in dieser Form stattfand und Mandy Abou Shoak eingeladen wurde, lassen wir hier selbst zu Wort kommen.

Anna-Lea Imbach, Gewerkschaftssekretärin Sektion Lehrberufe



Differenzieren, Austausch, Reflexion

«Es braucht Menschen, mit denen ich mich verbünden kann, mit denen ich hinschauen kann und die laut sind.» Dieser Satz von Mandy Abou Shoak klingt mir nach, als ich die Sektionsversammlung verlasse. Sie zeigte mir, dass wir gemeinsam auf dem Weg sind, sein müssen, um eine rassismus- oder, etwas breiter gedacht, diskriminierungssensible Schule zu entwerfen. Ich hörte ehrliche Geschichten, die unsere Hilflosigkeit spiegeln, aber auch von Mut erzählen, hinzustehen und eben nicht zu schweigen. Ich habe neue Begriffe wie «White Fragility» und Abkürzungen wie PoC (People of color) gelernt und konnte eigene Vorstellungen anreichern und differenzieren – im Dialog mit anderen.

Diese Vielfalt nehme ich mit in meine Arbeit als Dozentin in der Lehrpersonenbildung. Es sind die drei Aspekte, die zu Veränderung führen: das eigene Wissen differenzieren, Austausch mit anderen suchen, Haltung reflektieren. Die Module, die ich gebe, werde ich noch bewusster gestalten, den Dialog mit den Studierenden und meinen Kolleg:innen noch mehr suchen und meine eigene Wahrnehmung schärfen, um lauter zu werden.

Cornelia Maccabiani, Leiterin Diplomstudiengang Primarstufe am Institut Unterstrass und Vorstandsmitglied der Sektion Lehrberufe

Basis für konstruktives Lernen und Entwicklung

Ich befasse mich gerne und aktiv mit Themenbereichen der diskriminierungsfreien Sprache. Daher verhalte ich mich in Interaktionen und Konversationen mit anderen Menschen aufmerksam. Mir ist es auch ein grosses Anliegen, meine eigenen Handlungen kritisch zu hinterfragen, um so internalisierte Misogynie, Rassismus und Queerfeindlichkeit zu erkennen und anzugehen. Durch diese Sensibilisierung, welche ich soweit durchlaufen habe, entnehme ich vielen Unterhaltungen in meinem



Alltag diskriminierenden Sprachgebrauch. Zu meinem Erstaunen auch während meiner bereits absolvierten Semester an der Pädagogischen Hochschule Zürich. Bestehende Sozialstrukturen und damit verbundene Verhaltensformen beeinflussen die schulische Lehr- und Lernkultur. Diversität und Heterogenität prägen den Unterricht und das Schulleben; sowohl an der PH als auch in den Schulen, an denen wir künftig arbeiten werden. Ein geeigneter Umgang mit Heterogenität stellt deshalb eine Basis für konstruktives Lernen und Entwicklung dar.

In der theoretischen, wie auch in der praktischen Ausbildung haben sich Situationen gehäuft, in denen diskriminierende Sprache von Dozierenden, von ausgebildeten Lehrpersonen und Mitstudierenden nicht nur gebraucht, sondern auch kommentarlos toleriert wurde. Wenn ich auf die geschlechterdiskriminierenden, queerfeindlichen und rassistischen Äusserungen aufmerksam gemacht habe, bin ich jedoch auf Widerstand gestossen. Daher ist es mir ein persönliches Anliegen mich zu vernetzen, mich mit anderen auszutauschen und mein eigenes Wissen über Diversität und jegliche Formen

von Diskriminierung zu erweitern. Es wäre zu wünschen, dass zumindest zukünftig im Unterrichtsallday an der PHZH ein kritischer Umgang mit diskriminierender Sprache gelingt.

Ladina Blaser, Studentin an der PHZH

Rassismus in den Bildungsinstitutionen bekämpfen

Die Auseinandersetzung mit strukturellem Rassismus und die Bekämpfung desselben sind für mich als Dozentin an der PHZH wichtige Anliegen und gleichzeitig stellen sie auch eine Pflicht dar. Von der Menschenrechtsdeklaration bis zum Lehrplan 21 oder zu den Empfehlungen «Bildung und Migration» von swissuniversities ist der Auftrag zur diskriminierungsfreien Bildung an unzähligen Stellen verbrieft.

Im Berufsalltag – sowohl an der Volksschule als auch an der pädagogischen Hochschule – fehlt es aber oft an einer kritischen Auseinandersetzung mit Rassismus, dies zeigt meine Erfahrung. So reagieren beispielsweise weisse Kolleg:innen und Studierende, werden sie mit einer rassismuskritischen Perspektive konfrontiert, oft verteidigend (ein verbreitetes Verhalten, das Robin di Angelo in ihrem gleichnamigen Buch «White Fragility» nennt). Daher war ich motiviert, mit Akteur:innen aus verschiedenen Bildungsbereichen wie der Volksschule, der Pädagogischen Hochschule und der Gewerkschaft zusammenzukommen und mich darüber auszutauschen, was wir lernen und verlernen müssen, wie wir in Aktion treten können, um den gesellschaftlichen Rassismus in den Bildungsinstitutionen zu bekämpfen. Die Veranstaltung hat gezeigt, dass viele Lehrende dieses Anliegen teilen, und dass viel Wille und wachsende Expertise vorhanden sind, um gemeinsam für eine progressivere Bildung zu kämpfen.

Ruth Kunz, Dozentin an der PHZH, Oktober 2021

Lehrpersonen gesucht?

Jedes Jahr dieselbe Schlagzeile kurz vor der Sommerpause: Es gibt zu wenig ausgebildete Lehrpersonen, um alle offenen Stellen in der Volksschule zu besetzen. Eine sinnvolle Lösung des Problems lässt auf sich warten.

Was sind die Folgen des chronischen Lehrpersonemangels? Klassen werden zusammengelegt oder es werden Lehrpersonen ohne Ausbildung angestellt. Bei den Schulischen Heilpädagog*innen ist die Situation besonders prekär. Nur 60 Prozent der Stellen sind mit ausgebildeten Fachpersonen besetzt, wie die Antwort des Regierungsrates auf die Anfrage 480/2020 zeigt.

Die Vielfalt der Schülerinnen und Schüler in der Volksschule ist riesig. Dies fordert bei den Lehrpersonen heute mehr Kompetenzen, auch Teamteaching wird als unterstützend wahrgenommen.

Dennoch: Ausgebildete Fachpersonen fehlen. Um kurzfristig eine Entlastung zu bringen, wurde das Postulat 85/2017 eingereicht. In diesem wurde der Regierungsrat aufgefordert, die befristete Zulassung (Härtefallregelung) für Lehrpersonen, welche im Rahmen der integrativen Förderung tätig sind, jedoch die Ausbildung zur Heilpädagogin, zum Heilpädagogen noch nicht abgeschlossen haben, zu erweitern. Die Bildungsdirektion hat daraus die Möglichkeit gemacht, das Mindestangebot für die integrierte Förderung für maximal zwei Jahre zu senken (RRB Nr. 84/2020).

Eine Senkung der Ressourcen für heil- und sonderpädagogische Massnahmen ist nicht akzeptabel. Wir wollen weder einen Abbau der Ressourcen zur Förderung von Schülerinnen und Schülern mit besonderen pädagogischen Bedürfnissen im niederschweligen Bereich noch einen Abbau der Fachkompetenz.

Das Postulat 85/2017 zur Härtefallregelung im Rahmen der integrativen Förderung wird abgeschrieben, auch wenn die Umsetzung der Bildungsdirektion nicht zufriedenstellend ist. Denn langfristig plant die Bildungsdirektion im Kanton Zürich mit dem Projekt ME flex (RRB Nr. 112/2021, Dauer bis ins Jahr 2027), den Mitteleinsatz in der Volksschule flexibler zu gestalten. Die Erfahrung zeigt, wie wichtig es ist, darauf zu achten, dass die zur Verfügung stehenden Ressourcen nicht gekürzt und die Fachkompetenz der Lehrpersonen nicht gestrichen wird. Nur so kann sichergestellt werden, dass die Förderung der Schülerinnen und Schüler nicht auf der Strecke bleibt. ■

Monika Wicki, SP-Kantonsrätin und VPOD-Mitglied

Projekt ME flex gestartet

Mit einem mehrjährigen Projekt prüft die Bildungsdirektion die Zuteilung und den Einsatz von Personalressourcen in der Zürcher Volksschule. Ziel des Projekts mit dem Namen «ME flex» (Mittlereinsatz flexibler gestalten) ist es, dass die Gemeinden die bisherigen personellen und finanziellen Mittel zielgerichteter und wirkungsorientierter einsetzen. Nun haben die ersten Hearings mit Beteiligung des VPOD und weiteren Verbänden, Fachstellen und Institutionen begonnen.

Für den VPOD steht eine inklusive Schule für alle Kinder und Jugendlichen und der Abbau von Chancenungleichheit im Zentrum. Wir werden uns im Prozess dafür einsetzen, dass sonderpädagogische (Förder-)Angebote in ihrer Wirkung gestärkt und ausreichend alimentiert werden. Einen Verteilungskampf um Ressourcen zwischen DaZ, IF, Therapien und weiteren Angeboten gilt es in jedem Fall zu verhindern. ■

Ja zur Pflegeinitiative

Der VPOD unterstützt die Pflegeinitiative aus folgenden Gründen: Es braucht nicht nur dringend genügend und gut ausgebildetes Personal, sondern auch bessere Arbeitsbedingungen,

um die Fachkräfte im Beruf zu halten. Die Pflegeinitiative ist ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung. So wäre eine Annahme der Initiative am 28. November ein deutliches Signal in Richtung einer grundsätzlichen Aufwertung aller Gesundheitsberufe. Der Gegenvorschlag, der im Falle eines Neins zur Pflegeinitiative zum Tragen käme, würde die Probleme im Gesundheitsbereich leider nicht lösen. Zum einen würde die Aus- und Weiterbildung nur für eine bestimmte Zeit finanziert werden, zum anderen bietet sie keine Lösung zur nachhaltigen Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Eine solche ist dringend nötig, unabhängig davon, wie die Abstimmung ausgehen wird. ■

Petition Academia eingereicht

Am 8. Oktober wurde die Petition «Für mehr Festanstellungen im akademischen Bereich: Bessere Forschungs-, Lehr- und Arbeitsbedingungen» mit 8.600 Unterschriften bei der Bundeskanzlei eingereicht. Die Petition fordert die Bundesversammlung dazu auf, konkrete Massnahmen zu ergreifen, um die Gesundheit und das Privatleben des wissenschaftlichen Personals zu schützen, seine Arbeitsbedingungen zu verbessern und die Qualität der akademischen Lehre und Forschung zu garantieren. Dazu gehört insbesondere die vermehrte Schaffung von festen

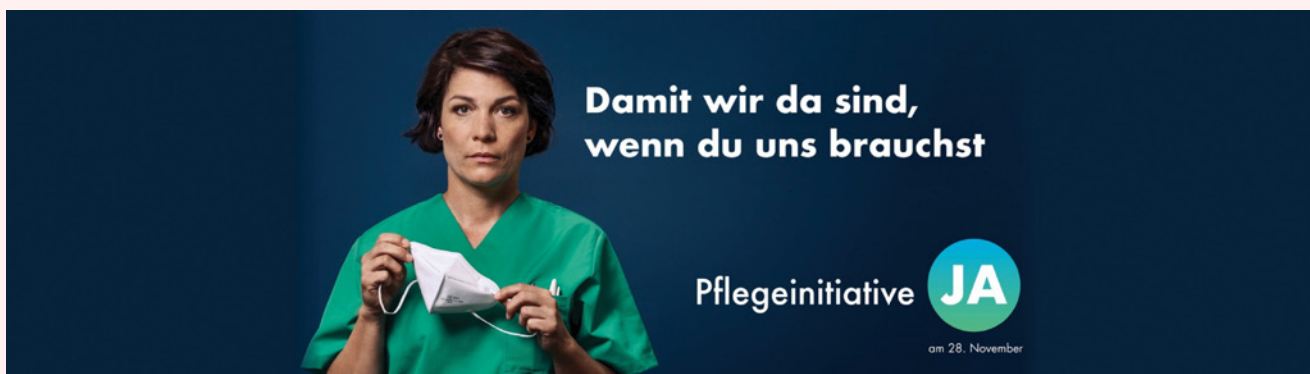
Eidgenössische Abstimmungen vom 28. November 2021

Pflege-Initiative JA

Covid-19-Gesetz JA

Zu den weiteren nationalen, kantonalen und kommunalen Abstimmungen hat der VPOD keine Parole gefasst.

Stellen für Forschende und Lehrende nach dem Doktorat. Noch immer stehen 80 Prozent des wissenschaftlichen Personals der Schweiz in einem befristeten Arbeitsverhältnis. Bei der Medienkonferenz in Bern verwies der VPOD auch auf die von ihm durchgeführte Umfrage an der Universität Zürich, wonach 73,5 Prozent der Angestellten im Mittelbau regelmässig Überstunden leisten. Bei der Hälfte der Fälle bis zu zehn oder mehr Stunden pro Woche. Um den Druck aufrechtzuerhalten, sind jetzt weitere Aktionen notwendig. ■



Agenda

Informationen über Veranstaltungen und Versammlungen sind aufrufbar unter: www.zuerich.vpod.ch/kalender

IMPRESSUM VPOD ZÜRICH PFLICHTLEKTION: Organ des VPOD Zürich Lehrberufe, Birmensdorferstrasse 67, 8036 Zürich, Tel: 044/295 30 00, Fax: 044/295 30 03, www.zuerich.vpod.ch, **Redaktion:** Fabio Höhener, Anna-Lea Imbach

Layout und Druck: ROPRESS, 8048 Zürich, **Nr. 5 / 21, September 2021**, erscheint fünf Mal jährlich, 6. Jahrgang, Auflage: 3500