

Projekt «Männer an die Primarschule» (MaP) Argumentarium – Thesen

Männer-Mangel an den Primarschulen

1879 war der Frauenanteil bei den Volksschullehrkräften im Kanton Zürich im Vergleich zu den Männern noch verschwindend klein, steigerte sich aber kontinuierlich, bis er ab 1991 erstmals höher war als der Anteil der männlichen Lehrer¹. Bei den Primarlehrkräften waren ab 1964 erstmals weniger Männer als Frauen PrimarlehrerInnen². 1993/94 war der Männeranteil auf Primarstufe gesamtschweizerisch bei 32,3%, 1998/99 noch bei 29,4³. Seither hat sich der Anteil der Männer in der Primarschule kontinuierlich verringert. Auf der Primarstufe sank er von 21,4% (2003/04) auf 18,9% (2010/11), in der Vorschule/Eingangsstufe von 5,2% (2004) auf 3,9% (2010/11)⁴.

Bei den Ausbildungsgängen für Quereinsteigende sehen die Zahlen etwas anders aus, der Männeranteil ist hier massiv höher (z.B. PHZH 2013 30%)⁵.

Der Männeranteil in den Ausbildungsgängen der Vorschul- und Primarstufe von Pädagogischen Hochschulen zeigt 2013 zwar einen Aufwärtstrend im Vergleich zu 2011/12 (z.B. PH Bern, PH St. Gallen, PH Thurgau, siehe Fussnote 5). Trotzdem könnte sich – gemäss einer Hochrechnung des LCH – der Männeranteil bei den Primarlehrpersonen in den kommenden Jahren drastisch verringern, da viele männliche Primarlehrpersonen in den nächsten Jahren in Pension gehen werden. Ohne spezielle Bemühungen dürfte es kaum möglich sein, diese Abgänge zu ersetzen bzw. den Anteil auf Primarstufe gar zu erhöhen.

Doch aus welchen Gründen soll Männeranteil in der Primarschule überhaupt (wieder) steigen?

¹ s. Statistik im Anhang „Volksschullehrkräfte Kanton Zürich 1879-1996

² s. Statistik im Anhang „Primarlehrkräfte Kanton Zürich 1961-1996

³ Quelle: Bundesamt für Statistik BfS, Lehrkräfte- und Hochschulpersonalstatistik

⁴ Quelle: Bildungsstatistiken, Bundesamt für Statistik BfS : <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/15.html>

⁵ Artikel Tages-Anzeiger online v. 17.7.13: <http://tagesanzeiger.ch/schweiz/standard/Maenner-finden-den-Lehrberuf-wieder-attraktiv/story/22399313>

1 Für Chancengleichheit

Chancengleichheit heisst, dass Mädchen wie Jungen die Chance haben, ihren Beruf ohne Rücksicht auf Geschlechterstereotype zu wählen. Das verlangen auch die Bundesverfassung und das Gesetz⁶.

Wenn ein pädagogischer Beruf den Fähigkeiten und Neigungen eines (jungen) Mannes entspricht, soll er bei der Berufswahl nicht über Vorurteile oder andere unsichtbare Hindernisse stolpern.

Männer werden gemäss wissenschaftlichen Untersuchungen (Übersicht bei Kappler, 2013⁷) in ihrem Entscheid für einen pädagogischen Beruf unterstützt,

- wenn Männer früh pädagogische Erfahrungen (z.B. Schnuppermöglichkeiten) sammeln können,
- wenn sich Männer früh mit der Option Primarlehrberuf auseinandersetzen können und (vor allem auch an den Gymnasien und in der Berufsberatung) entsprechende Impulse erhalten,
- wenn die Wissenschaftlichkeit der pädagogischen Ausbildung transparenter gemacht und aufgewertet wird,
- wenn männliche Arbeit mit Kindern und Jugendlichen Wertschätzung erfährt und vermehrt zur gesellschaftlichen Selbstverständlichkeit wird,
- wenn ein offener Dialog über mänderspezifische Anliegen in der Ausbildung zur Primarlehrperson Platz findet und männliche Studierende Unterstützungs- und Vernetzungsangebote nutzen können,
- wenn Vorbehalte gegenüber männlichen Lehrkräften offen angesprochen werden,
- wenn die für viele Männer auch wichtigen extrinsischen Motivationsfaktoren für den Primarlehrberuf (solides Einkommen, Autonomie und Flexibilität bei der Berufsausübung, Möglichkeit von Zusatzausbildungen, Möglichkeit von Teilzeitpensen und gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf) als legitim anerkannt sind und offensiv kommuniziert werden,
- wenn das Berufsbild der Primarlehrperson insgesamt ein gutes gesellschaftliches Ansehen hat und in seiner Komplexität realistisch eingeschätzt wird,
- wenn Berufsumsteiger als wertvolles Potenzial gesehen werden.

2 Für mehr Identifikationsmöglichkeiten

Jungen wie Mädchen profitieren von einer bunten Vielfalt alltagsnaher Bezugspersonen beiderlei Geschlechts. Es ist wichtig, ihnen in ihrem Aufwachsen auch in der Schule die Erfahrung zu ermöglichen, dass Frauen wie Männer gleichermaßen fürsorglich, streng, vermittelnd, fordernd, helfend, souverän, machtvoll, praktisch etc. sein können und sich Zeit für Kinder nehmen⁸.

⁶ Bundesverfassung Art. 8 Abs. 3 und Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann

⁷ Kappler, Christa (2013). Rechercheauftrag für das Projekt «Männer an die Primarschule». Unveröffentlichter Bericht der Pädagogischen Hochschule Zürich

⁸ Statistik zur Aufteilung der Betreuungszeit für Kinder

Auch Buben brauchen lebendige Rollenmodelle, um realistische Männerbilder zu entwickeln. Fehlen sie, so nehmen sie die oft künstlichen Rollenmodelle, die sie in den Medien finden. Diese Orientierung an virtuellen Helden ist aus vielen Gründen problematisch – nicht zuletzt für ihren Schulerfolg.

Fehlende männliche Vorbilder erschweren es den Jungen heute auch, sich in 10 Jahren selber als Primarlehrer vorzustellen. Deshalb sinkt der Anteil männlicher Vorbilder, weshalb sich die Primarschüler in 10 Jahren nur schwer vorstellen können, sich in 20 Jahren als Primarlehrer vorzustellen... Es braucht eine koordinierte Anstrengung, um diese Dynamik zu durchbrechen.

3 Für Vielfalt im Schulteam

Vielfalt im Team auch in Bezug auf Geschlecht verbessert – gemäss Untersuchungen⁹ in den Bereichen Management und Ingenieurwesen – Perspektivenvielfalt und Unternehmenserfolg. Auch die Arbeits-, Lern- und Betriebskultur in der Primarschule wird durch eine Vielfalt gelebter Männlichkeiten und Weiblichkeiten bereichert.

Die Auseinandersetzung um die Bedeutung männlicher Lehrpersonen befördert zudem die Gender-sensibilität und –kompetenz im Lehrkörper. Dies wiederum wirkt auf die Schulkinder zurück, indem sie weniger starre (Geschlechtsrollen-)Stereotypen entwickeln.

4 Für starke Pädagogische Hochschulen

Auch Männer sind eine wichtige Zielgruppe der Pädagogischen Hochschulen – und ein noch wenig erschlossenes Potenzial. Eine Zunahme motivierter männlicher Studierender bereichert die PH's.

⁹ siehe z.B. Curtis, Mary; Schmid, Christine; Struber, Marion (2012). Gender Diversity and Corporate Performance. Zürich: Credit Suisse. Download: https://infocus.credit-suisse.com/data/_product_documents/_shop/360145/csri_gender_diversity_and_corporate_performance.pdf