

Moški in zaposlovanje v predšolski vzgoji

UDK: 373.2:331.5-055.1

Sabina Vlašič

sabina.vlasic@gmail.com

IZVLEČEK

Strokovnjaki opozarjajo na problem zaposlovanja moških v predšolski vzgoji, ki je problem tako v slovenski kot širši družbi. Zaradi patriarhalnega pogleda na svet in delitve na "moško in žensko" delo ter predsodkov in stereotipnih predstav, se moški ne odločajo za zaposlovanje v predšolski vzgoji, saj v takem poklicu veliko izgubijo in malo pridobijo. Evropska Unija bi želela moške veliko bolj aktivno vključiti v ta segment dela, zato si je postavila ambiciozni cilj 20 % moških zaposlenih v predšolski vzgoji in izobraževanju¹. Te številke niso bile dosežene, število zaposlenih moških je med 1 % in 2 %. V prispevku je prikazano stanje v svetu in stanje v Sloveniji. Predstavljeni so izsledki ankete o mnenju uporabnikov storitev in zaposlenih o tej problematiki.

Ključne besede: diskriminacija, moški delavci v predšolski vzgoji

JEL: I21

1 Uvod

Med branjem literature na temo *Human resource management* (upravljanje človeških virov) sem zasledila članke (Bailyn, 2003; Walby, 2004; Stratigaki, 2004), ki opozarjajo na probleme spolne diskriminacije pri zaposlovanju. Vedno poudarjamo diskriminacijo žensk, medtem ko se o diskriminaciji moških ne govori. O tem, kako so ženske vključene v zaposlovanje in kakšen je njihov status je bilo napisanih veliko študij²,

¹ *The European Commission Network on Childcare*; leta 1996 so v Mreži za varstvo otrok postavili kot cilj št. 29 20 % udeležbo moških v predšolski vzgoji. Ta cilj naj bi dosegli do leta 2006.

² International Labour Organization (2010): *Women in labour markets: Measuring progress and identifying challenges; Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških (2005-2013)*, Ur.l. RS, št. 100/2005; *Gender Loops Toolbox for gender-conscious and equitable early childhood centres*, dostopno na:

Vlašič, S. (2010). Moški in zaposlovanje v predšolski vzgoji. *Uprava*, VIII(4), str. 143–167.

s tem problemom se ukvarja kar nekaj organizacij³. Med iskanjem literature sem ugotovila, da se tudi moški srečujejo z diskriminacijo pri zaposlovanju, zato bom v nadaljevanju predstavila zaposlovanje moških v predšolski vzgoji. Da bi izvedela, kaj meni slovenska javnost o zaposlovanju moških na predšolski vzgoji, sem med zaposlenimi v predšolski vzgoji in uporabniki storitev izvedla anketo.

Strokovnjaki na ravni EU ugotavljajo, da se vedno več žensk odloča za "moške" poklice, saj jim ti prinašajo boljši status in več denarja, hkrati se vedno manj odločajo za poklice nege in vzgoje (Jensen v Peeters, 2007). Moški, ki bi želeli delati v "ženskih" poklicih, se znajdejo pred velikimi izzivi, ki jim ne prinašajo niti statusa niti denarja. Slovenska ustava⁴ vsem ženskam in moškim zagotavlja svobodo dela, prosto izbiro zaposlitve in dostopnost do vseh delovnih mest. Tudi eden od ciljev Nacionalnega programa razvoja trga dela in zaposlovanja⁵ se osredotoča na povečanje enakih možnosti žensk pri iskanju zaposlitve, pri vstopu v zaposlitev, pri napredovanju, izobraževanju in usposabljanju, podjetništvu ter dostopu do pravic in ugodnosti iz delovnega razmerja. Z vidika enakih možnosti spolov je zelo pomembna tudi strukturna enakost znotraj učiteljskega oziroma izobraževalnega poklica. Mnenje učiteljev o moškem in ženskem "načinu" je ključnega pomena za njihove odnose z učenci in je lahko pomemben dejavnik pri ustvarjanju enakosti spolov v šolah. Spolne stereotipe bi bilo treba okrepiti ali oslabiti z besedilom v knjigah in gradivu za šolsko branje (Education, Audiovisual and Culture Executive Agency, 2010). Šolske in predšolske vsebine in način podajanja teh vsebin lahko utrjujejo prevladujoče stereotipe o vlogah žensk in moških v

www.genderloops.eu; *Gender Differences in Educational Outcomes: Study on the Measures Taken and the Current Situation in Europe*, dostopno na: <http://www.eurydice.org>.

3 International Labour Organization; Evropska komisija; Education, Audiovisual and Culture Executive Agency

4 V 14. členu Ustave Republike Slovenije je določeno, da so v Sloveniji vsakomur zagotovljene enake človekove pravice in temeljne svoboščine, ne glede na narodnost, raso spol, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, gmotno stanje, rojstvo, izobrazbo, družbeni položaj ali katerokoli drugo osebno okoliščino. Pred zakonom so vsi enaki. (Ustava Republike Slovenije. Ur. l. RS, št. 33/1991-I, Ur. l. RS, št. 42/1997, 66/2000, 24/2003, 69/2004, 69/2004, 69/2004, 68/2006).

5 Nacionalni program trga dela in zaposlovanja do leta 2006, Uradni list RS, št. 92-4597/2001.

družbi ali pa služijo kot vstopna točka za njihovo preseganje in spremembo. Kot kažejo nekatere raziskave⁶, učni programi in učbeniki vloge spolov večinoma upodabljajo zelo rigidno in stereotipno. Ženske se večinoma pojavljajo v vlogah mater, gospodinj, skrbnic, prevladujejo pa lastnosti kot so čustvenost in stereotipna lepota, na drugi strani pa pasivnost, zlo in škodoželjnost. Pri moških so pomembne lastnosti kot so moč in postavnost, intelektualna dejavnost, predstavljeni so kot junaki, kralji in vladarji, med negativnimi stereotipi pa so preklinjanje, pretepanje, pijančevanje td. (Mlada RS, Urad za enake možnosti, 2005). Po podatkih Analize stanja Urada za enake možnosti med strokovnim osebjem tudi v slovenskih vrtcih in osnovnih šolah prevladujejo ženske. Zanimiv je podatek, da se delež moških povečuje z višanjem stopnje izobraževanja. Delež žensk med osebjem za nego in vzgojo v vrtcih je 98,3 %, med strokovnimi delavkami in delavci v osnovnih šolah je 85,8 %, žensk na srednješolski stopnji 65,4 %, v visokošolskih zavodih pa je med strokovnim osebjem le 36,7 % žensk. Glede na pretežno žensko strukturo vzgojiteljskega in učiteljskega kadra je očitno močno nesorazmerje med ženskami in moškimi na vodstvenih položajih. Na osnovnih šolah je 44 % ravnateljic, na srednjih 40,2 %, na fakultetah pa je manj kot 10 % dekanic⁷. Nesorazmerje med zaposlenimi na nivoju visokega šolstva je prikazano v tabeli 1.

Kot podlaga za zakonske in sistemske spremembe izobraževalnega sistema v Sloveniji, je služila Bela knjiga o vzgoji in izobraževanju v RS⁸, ki v temeljnih načelih opredeljuje enake možnosti in nediskriminiranost ter možnost izbire in spodbujanje izvrstnosti. Tudi eno od načel sistemske in kurikularne prenove v Sloveniji so enake možnosti vzgoje in izobraževanja glede na spol. Podlago za sistematično uvedbo izobraževanja za enakost

6 Različne analize so nastale v okviru raziskovalnega projekta Jezik in spolna razlika I.: Podoba ženske v učbenikih in literaturi. Pedagoški inštitut in ISH – Fakulteta za podiplomski humanistični študij. 1996–1998. Glej tudi: Women in Transition. The MONEE Project CEE/CIS/Baltics Regional Monitoring Report No. 6. UNICEF, 1999

7 Podatki za leto 2001. Po podatkih Statističnega urada Slovenije med visokošolskimi učitelji še vedno prevladujejo moški. Med visokošolskimi učitelji, zaposlenimi za polni delovni čas, je bilo v študijskem letu 2009/10 35,3 % žensk, to je za 3,3 odstotnih točk več kot pred petimi leti. Na višjih strokovnih šolah je razmerje med spoloma bolj izenačeno, med predavatelji, ki so zaposleni za polni delovni čas, je namreč skoraj polovica žensk. Vir: SURS, 2010. Pedagoško osebje na visokošolskih zavodih in višjih strokovnih šolah, Slovenija, študijsko leto 2009/10 – končni podatki

8 Bela knjiga o vzgoji in izobraževanju v Republiki Sloveniji. Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport. 1995

spolov na vseh ravneh šolanja in izobraževanja ter s tem postopno odpravljanje stereotipne miselnosti o vlogah spolov v družbi daje Zakon o enakih možnostih žensk in moških⁹, saj določa, da je izobraževanje za enakost spolov sestavni del sistema vzgoje in izobraževanja ter poklicnega usposabljanja, ki med drugim vključuje pripravo obeh spolov za aktivno in enako sodelovanje na vseh področjih družbenega življenja. Na področju visokega šolstva ter znanosti in raziskovanja sta temeljna dokumenta državne politike Nacionalni program visokega šolstva RS¹⁰ in Nacionalni raziskovalni program¹¹, ki pa v svoje dokumente, programske cilje in ukrepe ne vključujeta načela enakosti spolov.

Tabela 1: Skupno število visokošolskih učiteljev in visokošolskih sodelavcev ter znanstvenih delavcev, ki poučujejo ali sodelujejo v pedagoškem procesu na visokošolskih zavodih v Republiki Sloveniji od leta 2002 do 2008

Leto	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Skupaj zaposleni	5.162	5.673	6.137	6.896	7.273	7.547	7.580
Od tega ženske	1.892	2.031	2.234	2.584	2.818	3.023	2.852

Vir: MVZT 2010

2 Diskriminacija, stereotipi

Diskriminacija je eden od najpogosteje uporabljenih terminov v kontekstu razprav o človekovih pravicah, neenakosti in zaščiti manjšin. Beseda izvira iz latinske besede "discriminare", kar pomeni "medsebojno ločevanje". V izvornem pomenu diskriminacija pomeni ločevanje med različnimi možnostmi, pomeni dajati prednost določeni izbiri, pa naj gre za osebo ali predmet (Harper, 2001). Če v pravnem pomenu diskriminacijo lahko označimo kot z zakonom prepovedano neenako obravnavanje osebe ali skupine v primerjavi z drugo osebo ali skupino zaradi ene ali več osebnih okoliščin, pa je v širšem sociološkem smislu diskriminacija oblika družbene prakse, ki praviloma temelji na predsodkih

⁹ Zakon o enakih možnostih žensk in moških (ZEMŽM) Ur.l. RS, št. 59/2002 Spremembe: Ur.l. RS, št. 61/2007-ZUNEO-A

¹⁰ Nacionalni program visokega šolstva Republike Slovenije (NPVS) Ur.l. RS, št. 20/2002

¹¹ Nacionalni raziskovalni program Ur.l. RS, št. 8/1995

in stereotipih, globoko zakoreninjenih v kulturi družbe (Kuhar, 2009, str. 14–16). Kuhar (2009, str. 36–37) poudarja, da se razlogi za diskriminacijo skrivajo v razlogih za nestrpnost, pri čemer ključno vlogo odigrajo predsodki in stereotipi, ki so oblike kognitivnih oziroma miselnih shem, s katerimi si urejamo razvejanost vsakdanjega življenja. Stereotipi so tipizirane sodbe, v katerih niso upoštevane individualne razlike med posamezniki, pač pa ljudi na osnovi delnih in površinskih sodb razvrščajo v posamezne skupine. Kuhar (2009, str. 36–37) ugotavlja, da stereotipi vodijo do dveh vrst napak: ljudi, o katerih imamo stereotipne predstave, obravnavamo kot bolj podobne skupini, ki ji pripadajo, in kot bolj različne od članov drugih skupin, kot v resnici so. Druga napaka, ki je hkrati izhodišče diskriminatorne obravnave, pa je ta, da praviloma skupino, ki ji pripadamo, ocenjujemo kot boljšo od tistih, ki jim ne pripadamo.

V Eurydice¹² poudarjajo, da raziskave kažejo, da je težko ločiti med prirojenim in naučenim vedenjem, ali razumeti, v kolikšni meri vplivajo stereotipne predstave na posameznikovo dožemanje vedenjskih in kognitivnih spolnih razlik. Razlike med spoloma so majhne v primerjavi podobnostmi, ki so med njima. V Eurydice opozarjajo tudi na to, da so v večini evropskih držav zaskrbljeni zaradi neenakosti med spoloma v izobraževanju. Vendar pa se zakonodajni in politični okviri za reševanje te neenakosti med državami močno razlikujejo. Po eni strani se razlikujejo glede stopnje, do katere so koncepti enakost spolov vgrajeni v zakonodajne akte, po drugi strani pa se lahko okvir enakosti med spoloma osredotoča na različne koncepte, ki so povezani z enakim obravnavanjem in enakimi možnostmi.

3 Stanje v zaposlovanju na predšolski vzgoji – izkušnje Evropske unije

Strokovnjaki¹³ ugotavljajo, da je po vsej Evropi le nekaj središč, kjer moški sestavljajo velik del delovne sile v predšolski vzgoji. V večini

¹² Education, Audiovisual and Culture Executive, 2010. *Agency Gender Differences in Educational Outcomes: Study on the Measures Taken and the Current Situation in Europe* (<http://www.eurydice.org>).

¹³ Leta 1993 je Mreža za varstvo otrok (Childcare Network) povabila v Ravenno (Italija) evropske strokovnjake, da bi razpravljali o vlogi moških kot negovalcev otrok. Strokovnjaki so se strinjali, da bi ukrepi za večje vključevanje očetov v skrb za majhne otroke imeli malo učinka, če ne bi bilo moških zaposlenih v otroškem varstvu. Moški kot strokovnjaki za otroke, so lahko vzor mladim očetom, vrtci pa imajo pomembno vlogo pri nastajanju nove kulture otroškega varstva; kulture v kateri je prostor tudi za moške.

evropskih držav je na tem področju moških delavcev v med 1 % in 3 % (Peeters, 2007). Zato so na ravni EU želeli poiskati najboljši pristop, ki bi pripomogel k drastičnemu povečanju zaposlovanja moških v sektorju predšolske vzgoje in varstva (Peeters, 2007).

Jensen (Jensen v Peeters, 2007) ugotavlja, da so se številne pobude in akcije, ki ciljajo na zaposlovanje moških v sektorju predšolske vzgoje in varstva, razvile predvsem v nordijskih državah. V začetku devetdesetih let je bila pri tem dokaj uspešna Danska, ki je v starostnem obdobju od 0 do 3 let dosegla 5 % zaposlenosti moških, v starostnem obdobju od 3 do 6 let 9 % zaposlenosti moških, in 25 % zaposlenosti moških v izven šolskih centrih.

Dejavnost Mreže za varstvo otrok, ki je potekala pod okriljem Evropske komisije, so leta 1996 ustavili, vendar je vprašanje spola pri zaposlovanju v zgodnjem varstvu in izobraževanju otrok v politični agendi v več evropskih državah¹⁴. Evropski socialni sklad financira v državah članicah več projektov, s katerimi naj bi privabili moške na delovna mesta v vzgoji in izobraževanju otrok v zgodnjem otroštvu. Projekt "Moški v Skrbi za otroke" (*Mannen voor Kinderopvang*), ki je potekal od leta 2001 do leta 2003 v Belgiji, je primer programa, ki ga je financiral Evropski socialni sklad. Vendar pa je bilo zaslediti še druge¹⁵ nacionalne programe, ki so jih financirale posamezne držav, v katerih so bili sprejeti tudi ustrezni ukrepi in akcije.

Kljub osredotočenosti na vprašanje spola vseevropski cilj 20 % moških zaposlenih v predšolski vzgoji in izobraževanju ni bil dosežen v nobeni od držav članic EU. Na Danskem, ki je imela v devetdesetih letih najvišje število moških zaposlenih v otroškem varstvu, se je to število v starostnem obdobju od 0 do 3 let dejansko zmanjšalo s 5 % na 3 %.

¹⁴ Kot je navedeno kasneje, želi kar nekaj evropskih držav vključiti večje število moških v predšolsko vzgojo. Med njimi prednjačijo: Danska, Norveška, Anglija, Nemčija in Španija.

¹⁵ Norveška: *An Action Plan for Gender Equality in Kindergarten and Basic Education 2008–2010*; Nemčija: *Qualification for unemployed men and men interested in retraining in Brandenburg*; EU-Leonardo Da Vinci program: *The Gender Loops project*, projekt je potekal med 1. 10. 2006 in 30. 9. 2008 s pomočjo partnerskih organizacij iz Nemčije, Norveške, Španije, Turčije in Litve; Evropska Komisija je financirala projekt: Gender Loops – Gender reform of the curriculum, poročilo projekta je bilo objavljeno leta 2008; Belgija: *Research project: the gender bias in the initial childcare training in Flanders*, Belgium 2006-2008, Vandebroek, M., Peeters, J. (2008); Anglija: *Men in Early Childhood UK (MiECUK): A National Network for Men in Early Childhood* (podatki in poročila projektov so dostopni na: <http://www.meninchildcare.com/global>)

Ženske so nadpovprečno zastopane tako v zgodnjem otroškem varstvu in izobraževanju kot tudi v osnovnem šolstvu. Na Nizozemskem je 85 % učiteljev žensk, v Veliki Britaniji jih je 86 % in na Danskem 76 % (Peeters, 2007).

Moss (Moss v Peeters, 2007) v skladu s tem ugotavlja, da je razlikovanje (diskriminacija) po spolu, pri zaposlovanju na tem področju povezano s starostjo otrok: mlajši kot je otrok, večje je razlikovanje po spolu.

Simpson (Simpson v Peeters, 2007) ugotavlja, da ženske opravljajo moške poklice, saj ti ponujajo prestiž, višjo plačo in priložnosti za napredovanje, moški pa bi v netradicionalnih poklicih manj pridobili in veliko izgubili (slabša plača in status, kot tudi porajajoče se vprašanje moškosti in primernosti za delovno mesto). Čeprav igrajo plača in delovni pogoji pomembno vlogo, to niso glavni razlogi za to, da se moški ne odločajo za ta poklic. V več državah z visoko stopnjo strokovnosti, kot so Nova Zelandija, Danska in Švedska, je delovna sila še vedno zelo deljena po spolu. Tudi visoka raven strokovnosti ne vodi k po spolu mešani delovni sili (Peeters, 2007). Trenutno je na Novi Zelandiji malo manj kot 1 % moških, ki so zaposleni v predšolski vzgoji. To je najnižje zabeležena številka in pričakuje se, da se bo delež moških, še zmanjšal (Farquhar et al., 2006).

Cameron, Moss in Owen (v Peeters, 2007) ugotavljajo, da so bile v preteklosti v predšolsko otroško varstvo in izobraževanje vključene le ženske zato, ker so to delo videli in dojemali kot "žensko delo", ki ga imajo ženske že v svoji naravi. Dodaten razlog je v tem, da po spolu predpostavljeno delo zaposluje le žensko delovno silo in s tem stalno ponavlja vzorce zaposlovanja in usposabljanja. Poklicno ali volontersko otroško varstvo se je obravnavalo kot delo žensk, nekaj, kar ženske naravno počnejo in zato to delo opravljajo bolje. Zgodnje otroško varstvo in izobraževanje v Evropi je temeljilo na konceptu posebno pozorne "matere negovalke", kar je po mnenju Cameron, Moss in Owen (v Peeters, 2007) glavni razlog za izredno majhno število moških v predšolski vzgoji in izobraževanju. V naši družbi še danes očetje niso "ocenjeni" glede na vlogo, ki jo imajo pri vzgoji otrok (to je še vedno naloga matere). V Mreži za varstvo otrok ugotavljajo, da je pojem "spolne identitete" zgrajen na podlagi razlik, ki temelji na označevanje drugih

kot drugačnih in zato uporablja načelo izključitve: moški se razlikuje od ženske (Mreža za varstvo otrok v Peeters, 2007).

Pomembno je, da vse ustrezne organizacije in institucije¹⁶ sodelujejo pri ukrepih za spremembo ravnotežja med spoloma. Da bi dosegli spremembe, so potrebne pobude na vseh ravneh: na ravni politike, medijskih kampanj, ukrepi za delodajalce pri zaposlovanju, ustrezne spodbude in ukrepi v izobraževalnih ustanovah.

V devetdesetih letih je bila Danska vlada prva, ki je vprašanje spola v sektorju zgodnjega otroštva postavila na politični dnevni red. Britanska vlada je v letu 2000 sprožila nacionalno akcijo Zaposlovanje v otroškem varstvu, ki je bila usmerjena na moške, z osnovnim ciljem 6 % moških delavcev do leta 2004. Vendar do sedaj cilj 6 % ni bil dosežen. Norveška vlada je bila na tem področju uspešnejša. Kljub temu 20 % moških v sektorju otroškega varstva niso dosegli. Konec leta 2006 je bilo na Norveškem v sektorju otroškega varstva zaposlenih 9 % moških, kar je bil najboljši rezultat v Evropi (Johanssen v Peeters, 2007).

Strokovnjaki se strinjajo, da je pomembno povečati poklicni status otroškega varstva, s poudarkom na usposabljanju in usposobljenosti. Po njihovem mnenju je eden od faktorjev, ki v predšolsko vzgojo in izobraževanje ne privablja moške delovne sile, tudi plača. Vendar je v Skandinavskih državah in v Belgiji – kjer vzgojitelji v vrtcih (2,5 do 6 let) zaslužijo enako plačo kot učitelji v srednjih šolah – več kot 90 % delovne sile še vedno ženskega spola. Farquhar (Farquhar et al., 2006) ugotavlja, da je boljše plačilo pomemben pogoj, vendar to ni dovolj, da bi spremenili ravnovesje med spoloma.

Nacionalne kampanje, naravnane na to, da bi pritegnili več moških, so bile uspešne na Danskem, Norveškem, v Združenem kraljestvu in Belgiji. V flamskem delu Belgije je kampanja povečala število moških, ki delajo v otroškem varstvu, iz 0,9 % pred kampanjo na 2,08 % v letu 2005 in na 2,3 % v letu 2006 (od 142 moških v letu 2002 na 415 moških v letu 2006) (Kind en Gezin v Peeters, 2007).

¹⁶ Ministrstvo za šolstvo in šport (oziroma druga ministrstva pristojna za vzgojo in izobraževanje), izobraževalne institucije (srednješolske in visokošolske institucije, ki se ukvarjajo z izobraževanjem kadrov za predšolsko vzgojo lahko s promocijo in pripravo programov, ki bi pritegnili tudi moške, vplivajo na spremembo ravnotežja med vpisanimi dijaki/šudenti), vrtci (organizacije, ki izvajajo predšolsko vzgojo in izobraževanje lahko vplivajo na spremembo zaposlitvene strukture)

4 Stanje v Sloveniji

Če trdimo, da upravljanje človeških virov vključuje delovanje izbirnih postopkov pri zaposlovanju, uvajanje nagrajevanja in spodbud ter predvsem upravljanje razvoja in usposabljanja, pridobivanje in skrb za talente, učenje in razvoj, je zelo pomembno, kaj organizacija opredeli kot svoj "človeški potencial". Koga bodo izbrali kot ustreznega kandidata in kako bodo načrtovali nadaljnji razvoj njegovih potencialov in talentov in ali bodo le-te sploh prepoznali. Ker je delo v vrtcih po svoje specifično, saj zaposleni vzgajajo in izobražujejo prihodnje "človeške potenciale", bi se morali vprašati, kdo je tisti, ki bo znal svoje znanje in talente prenesti na prihodnje rodove. Ali so res samo ženske tega sposobne? Ali imajo samo ženske res vsa "ustrezna" znanja, sposobnosti in talente? Ali pa lahko trdimo, da bi z vključitvijo čim večjega števila moških lahko otrokom dali kar največ? Vrtci so tudi idealno področje, kjer se lahko prične odpravljati stereotipe, otroci pa imajo neki notranji senzor in so na različnost zelo pozorni in občutljivi¹⁷.

Da bi ugotovila, kakšno je stanje v predšolski vzgoji v Sloveniji, sem poiskala statistične podatke in za informacije prosila tudi slovenske univerze, ki izvajajo programe predšolske vzgoje. Na mojo prošnjo se je odzvala le Univerza na Primorskem in mi posredovala podatke o številu vpisanih študentov na tej smeri. Po podatkih PF Univerze na Primorskem je v letošnjem letu (2010) vpisanih na smeri predšolska vzgoja 7 moških študentov, v letu 2009 sta na tej smeri diplomirala 2 študenta, leta 2008 pa 3 (Univerza na Primorskem, Pedagoška fakulteta Koper. Krmac, L. Samostojna strokovna delavka za kadrovske zadeve).

V tabeli 2 je predstavljena razlika v številu moških in ženskih vzgojiteljev in pomočnikov vzgojiteljev. Še posebej je to odstopanje veliko v prvem starostnem obdobju (od 11 mesecev do 3 let starosti otrok), ko vidimo, da je zaposlenih čez 1.000 vzgojiteljic in 5 vzgojiteljev. Nekoliko več je pomočnikov vzgojitelja – to so običajno moški, ki so končali neko

¹⁷ Vrtec je idealno okolje v katerem lahko vplivamo na odpravo tudi drugih oblik diskriminacije. Eden od ciljev Kurikula za vrtce je oblikovanje pogojev za večje izražanje in ozaveščanje skupinskih razlik (nediskriminiranost glede na spol, socialno in kulturno poreklo, svetovni nazor, narodno pripadnost, telesno in duševno konstitucijo). Kurikul za vrtce je nacionalni dokument, ki je namenjen zaposlenim v predšolski vzgoji in strokovnem načrtovanju kakovostne predšolske vzgoje. Celotno besedilo kurikula za vrtce je dostopno na:
http://www.mss.gov.si/fileadmin/mss.gov.si/pageuploads/podrocje/vrtci/pdf/vrtci_kur.pdf

drugo poklicno smer ter nato opravili prekvalifikacijo za delo pomočnika vzgojitelja.

Tabela 2: Število zaposlenih v predšolski vzgoji v Sloveniji v letih 2006–2008, po spolu

	2006				2007				2008			
	Vzgojitelj		Pomočnik vzgojitelja		Vzgojitelj		Pomočnik vzgojitelja		Vzgojitelj		Pomočnik vzgojitelja	
	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž	M	Ž
1. starostno obdobje	2	1.215	17	1.396	2	1.302	22	1.497	5	1.455	24	1.672
2. starostno obdobje	14	2.375	58	2.269	13	2.457	69	2.346	17	2.516	76	2.458

Vir: SURS, 14. 05. 2010

Iz podatkov, pridobljenih na Statističnem uradu Republike Slovenije (SURS), lahko vidimo, da narašča število moških, ki se zaposlujejo v predšolski vzgoji, vendar je njihov procent zelo majhen (tabela 3). V primerjavi z državami EU, je ta procent (1,51 % v letu 2008) še vedno močno prenizek.

Tabela 3: Odstotek moških zaposlenih v predšolski vzgoji v letih 2006–2008

Leto	Moški skupaj	Ženske skupaj	Skupaj zaposleni	Moški v %	Ženske v %
2006	91	7.255	7.346	1,25 %	98,76 %
2007	106	7.602	7.708	1,39 %	98,62 %
2008	122	8.101	8.223	1,51 %	98,52 %

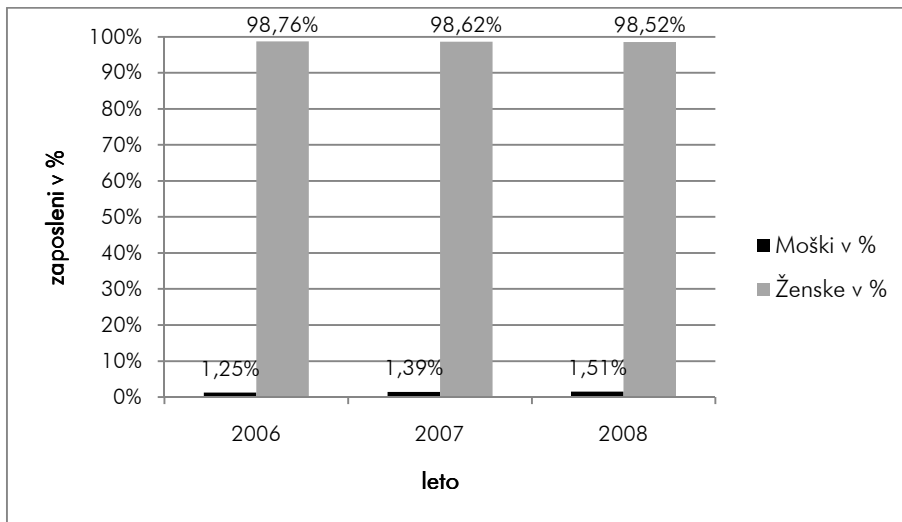
Vir: SURS, 14. 05. 2010

Sprejem in spoštovanje raznolikosti je bistvenega pomena. Reševanje diskriminacije s pomočjo prizadevanja vseh sodelavcev in z nadaljnjimi raziskavami je zato pomembna prednostna naloga, saj naj bi vzgojitelji v predšolski vzgoji prispevali k drugačnemu videnju vlog spolov in tako prispevali k dolgoročnim družbenim spremembam.

Sama sem prepričana, da je zaposlovanje moških v predšolski vzgoji odvisno tudi od vodstva, torej menedžerjev v predšolski vzgoji. To so

ženske, zato je pomembno, ali se pri zaposlovanju in kasneje, ko je delavec že zaposlen, odločajo na podlagi strokovnosti, znajo prisluhniti njihovim specifičnim problemom in jih znajo pomagati rešiti.

Grafikon 1: Prikaz razmerja med zaposlenimi po spolu v %



Vir: Tabela 3

Kot je razvidno iz tabele 4, je bilo v slovenskih vrtcih v šolskem letu 2009/10 zaposlenih 15 ravnateljcev in 295 ravnateljic.

Craig d'Arcy (2004) je izpostavil nekaj izzivov, s katerimi se soočajo delodajalci:

- Starši (ki so v vlogi stranke, ki prejema storitev) izražajo strah ali negativen odnos do moških delavcev.
- Nekatere delavke še vedno vidijo predšolsko vzgojo kot področje "žensk", zato je zaposlovanje moškega in vključitev v žensko ekipo v taki situaciji težko.
- Obstajata dve strani (moška in ženska), kar je izziv za delodajalce. Moški delavec je lahko deležen dobronamernega in pokroviteljskega vedenja svojih sodelavk, zato je spoštovan član ekipe in je omogočena njegova strokovna rast. Po drugi strani pa je lahko moški v tem okolju onemogočen in se počuti izoliranega, kar mu povzroča frustracije in morda tudi njegov odstop/odpoved.

Tabela 4: Strokovni delavci v vrtcih v šolskem letu 2009/10

	Skupaj	Moški	Ženske
Zaposleni	9.501	185	9.316
Vzgojitelji - skupaj	4.300	27	4.273
Vzgojitelji v oddelkih 1. starostnega obdobja	1.639	4	1.635
Vzgojitelji v oddelkih 2. starostnega obdobja	2.661	23	2.638
Pomočniki vzgojitelja - skupaj	4.606	125	4.481
Pomočniki vzgojitelja v oddelkih 1. starostnega obdobja	1.937	32	105
Pomočniki vzgojitelja v oddelkih 2. starostnega obdobja	2.669	93	2.576
Vodstveni delavci – ravnatelji	310	15	295
Svetovalni delavci	109	4	105
Drugi strokovni delavci	176	14	162

Vir: SURS, 21.10.2010

Delodajalci morajo preučiti svojo politiko in prakso, da zagotovijo zaposlitev, ki bo moškim prijazna. V te ugotovitve bi morali vključiti odnos zaposlenih do moških, okolje, uporabo komunikacijskih metod storitev in vsega, kar bi bilo moškim v pomoč, da bi se počutili sprejeti (Farquhar et al. 2006).

Kot glavne razloge, zakaj moški niso zastopani kot zaposleni v predšolskem varstvu in vzgoji otrok, pa d'Arcy (2004) navaja:

- Negativni odzivi skupnosti, s katerimi se srečujejo moški, vključno strah pred obtožbo zlorabe otrok ali pa z označbo pedofil.
- Nizka plača in slabi delovni pogoji za varstvo otrok.
- Stereotipne ideje, da je poučevanje majhnih otrok le za ženske, ter sta predšolska vzgoja in izobraževanje le malo več kot varstvo. Sedanja podoba slika otroškega varstva v tem pogledu ni ugodna.
- Otroške vzgojno-varstvene ustanove in ustanove za usposabljanje izjavljajo, da bi želele vključiti moške, sprejeti pristopi pa pogosto kažejo na pomanjkanje razumevanja kako zaposliti, kako nuditi podporo in ohraniti moške kot delavce ali študente.

- Moški vzgojitelji so sprejeti kot novost, opaženi so zaradi njihovega spola, ne zaradi njihovega znanja/kvalifikacij.
- Moški vzgojitelji najdejo lahko izjemno majhno število drugih moških v poklicu, ki bi jih lahko imeli za vzor.

Poučevanje v evropskih državah je zelo ženski poklic zlasti na nižjih ravneh izobraževanja. Politike na področju izobraževanja učiteljev ne upoštevajo vidika enakosti spolov v dejavnosti, v okviru stalnega strokovnega razvoja učiteljev in ravnateljcev šol. Usposabljanje za vprašanje enakosti med spoloma je v veliki meri odvisno od pobude posameznega učitelja. Skoraj vse politike in projekti za zagotovitev enakosti med spoloma so usmerjeni le na dekleta ali ženske (Gender Differences in Educational Outcomes, 2010). Wallaby (Wallaby v Gender Differences in Educational Outcomes, 2010) opozarja, da tudi zakonodaja v različnih državah članicah EU, temelji na že obstoječih tradicionalnih spolnih režimih, ki so odvisni od moči feminističnih lobijev. Tudi Evropska komisija (European Commission, 2009 v Gender Differences in Educational Outcomes, 2010) je opozorila na to, da se delitev družinskih obveznosti med moškimi in ženskami še vedno zelo razlikuje. Enakost kot izobraževalni cilj je v veliki meri pojav dvajsetega stoletja. Pred tem je bilo izobraževanje pojmovano kot sredstvo za pripravo različnih skupin za njihovo poslanstvo v življenju (kot je biti voditelji, birokrat, delavec in mati).

5 Moški in zaposlovanje v predšolski vzgoji v RS – rezultati ankete

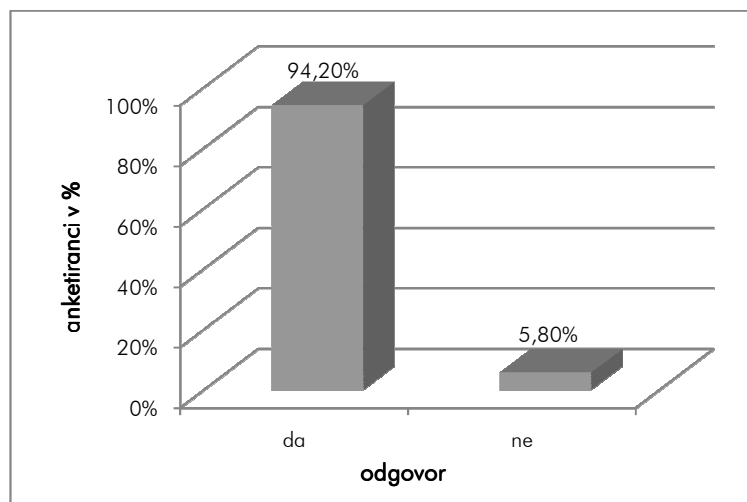
Ker sem želela ugotoviti, kaj o zaposlovanju moških v slovenske vrtce menijo tako zaposleni kot uporabniki storitev, sem izvedla anketo. Pripravila sem jo na podlagi ankete, ki sem jo zasledila v avstralskem članku "Tertiary students perceptions of male workers in the early childhood field in Australia" (Clyde, 1993). Anketirance sem razdelila na dve skupini in sicer po spolu, vendar je na ankete odgovarjala pretežno ženska populacija, zato primerjave odgovorov po spolu nisem upoštevala. Ankete sem razdelila 120 anketirancem, vrnilo pa jih je 114, kar pomeni 95 % anketiranih. V anketi sem postavila enaka vprašanja za vzgojiteljico in vzgojitelja, saj me je zanimalo, ali bodo odgovori/pričakovanja za ženske in moške zaposlene v predšolski vzgoji enaki ali različni.

Na prvo vprašanje: "Ali menite, da bi večja prisotnost moških vzgojiteljev pozitivno vplivala na vzgojo otrok?" je 94,2 % anketiranih odgovorilo, da bi večja prisotnost moških vzgojiteljev pozitivno vplivala na vzgojo otrok, po mnenju 5,8 % anketiranih pa večja prisotnost moških vzgojiteljev ne bi pozitivno vplivala na vzgojo otrok (grafikon 2).

Pri drugem vprašanju: "Če bi imeli možnost izbirati, v katero skupino boste vpisali svojega otroka, katero skupino bi izbrali?" so imeli anketiranci na izbiro odgovore: (a) tisto, ki jo vodita dve vzgojiteljici ženskega spola; (b) tisto, ki jo vodi mešan vzgojiteljski par; (c) tisto, ki jo vodita dva vzgojiteja moškega spola, ali (d) bilo bi mi popolnoma vseeno, katerega spola so vzgojitelji/ce, ki vodijo skupino. Rezultati so prikazni v grafikonu 3.

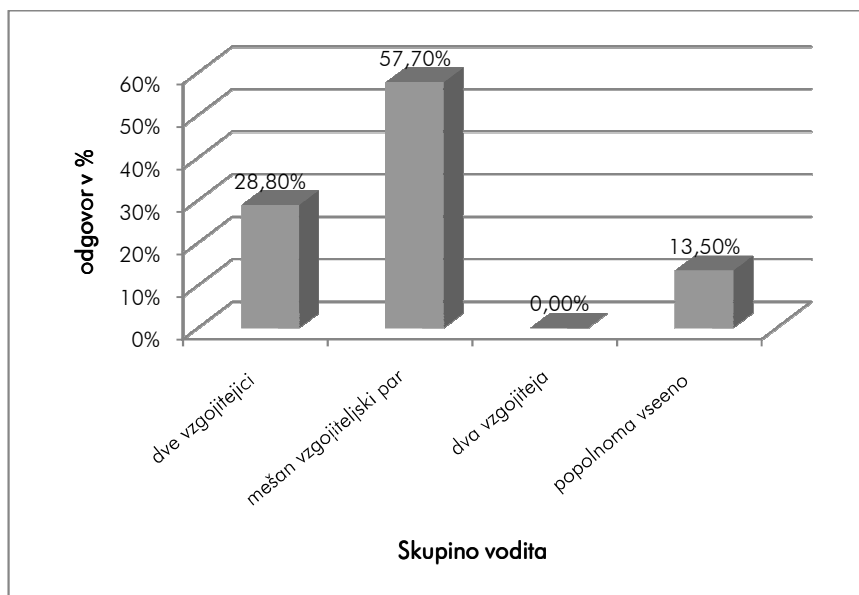
Največ anketiranih in sicer 57,7 % se je odločilo za odgovor (b) tisto, ki jo vodi mešan vzgojiteljski par. Za odgovor (a) tisto, ki jo vodita dve vzgojiteljici ženskega spola, se je odločilo 28,8 % anketiranih. Za odgovor (d) bilo bi mi popolnoma vseeno, katerega spola so vzgojitelji/ce, ki vodijo skupino, pa se je odločilo 13,5 % anketiranih. Zanimivo je, da se niti eden od anketirancev ni odločil za možnost, da bi izbral skupino, ki jo vodita dva vzgojitelja.

Grafikon 2: Večja prisotnost moških vzgojiteljev bi pozitivno vplivala na vzgojo otrok



Vir: Odgovor št. 1

Grafikon 3: V katero skupino bi vpisali svojega otroka



Vir: Odgovor št. 2

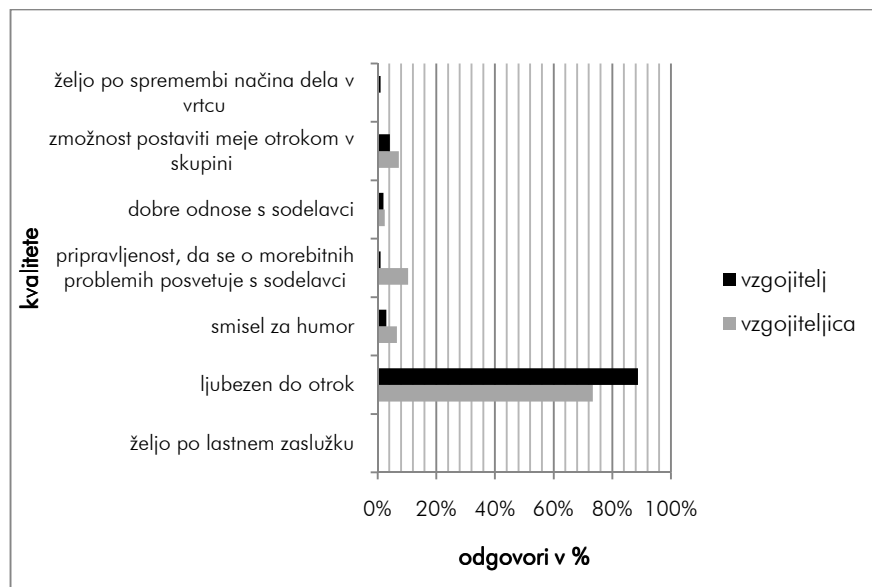
Tretje vprašanje je bilo: "Katero kvaliteto najbolj potrebuje vzgojitelj/ca, da bi bil/a pri svojem delu z otroki uspešen/na?" Anketiranci so izbirali med naslednjimi možnostmi: (a) željo po lastnem zaslušku; (b) ljubezen do otrok; (c) smisel za humor; (d) pripravljenost, da se o morebitnih problemih posvetuje s sodelavci; (e) dobre odnose s sodelavci; (f) zmožnost postaviti meje otrokom v skupini; (g) željo po spremembi načina dela v vrtcu. Rezultati so prikazani v grafikonu 4.

Za ženske vzgojiteljice se je največ anketiranih, in sicer 73,4 %, odločilo za odgovor (b) ljubezen do otrok, odgovor (d) pripravljenost, da se o morebitnih problemih posvetuje s sodelavci, je dobil 10,4 % odgovorov, odgovor (f) zmožnost postaviti meje otrokom v skupini je dobil 7,2 % odgovorov, odgovor (c) smisel za humor je dobil 6,6 %, na zadnjem mestu pa je odgovor (e) dobre odnose s sodelavci, ki je dobil 2,4 % odgovorov. Nihče od anketiranih ne meni, da sta kvaliteti, ki ju potrebuje vzgojiteljica, želja po lastnem zaslušku in želja po spremembi načina dela v vrtcu.

Za moške vzgojitelje pa se je največ anketiranih in sicer 88,8 % odločilo za odgovor (b) ljubezen do otrok, odgovor (f) zmožnost postaviti meje otrokom v skupini je dobil 4,2 % odgovorov, odgovor (c) smisel za humor je dobil 3 %, odgovor (e) dobre odnose s sodelavci, je dobil 2 %

odgovorov, odgovora (d) pripravljenost, da se o morebitnih problemih posvetuje s sodelavci, in (g) želja po spremembi načina dela v vrtcu pa sta dobila po 1 % odgovorov. Nihče od anketiranih ne meni, da je kvaliteta, ki jo potrebuje vzgojitelj, želja po lastnem zaslučku.

Grafikon 4: Katero kvaliteto najbolj potrebuje vzgojitelj/ica, da bi bil/a pri svojem delu z otroki uspešen/a

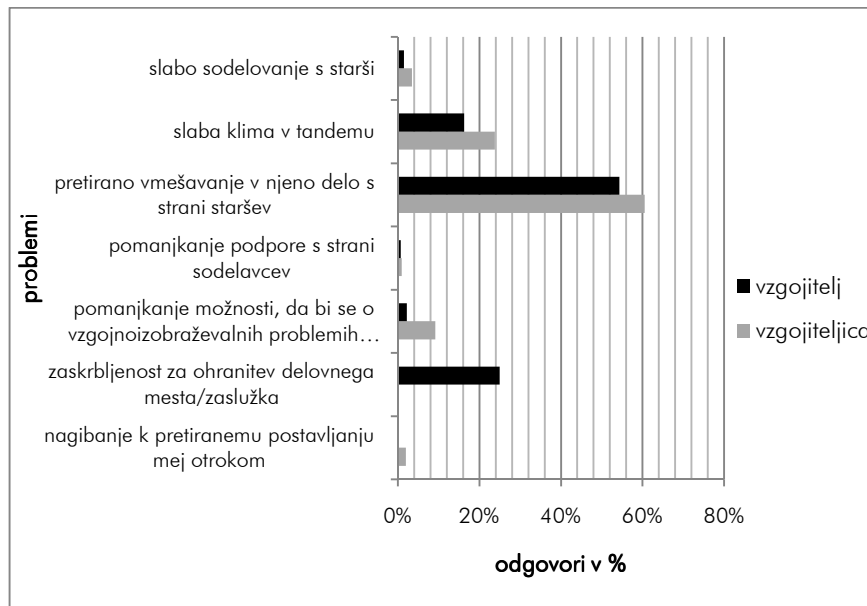


Vir: Odgovor št. 3

Kot je razvidno iz grafikona 4, se ljubezen do otrok bolj pričakuje od moških kot od žensk (88,8 % in 73,4 %). Medtem ko se od vzgojiteljice ne pričakuje želje po spremembi načina dela v vrtcu, se od vzgojitelja to pričakuje. Ravno tako je zanimivo, da se od vzgojiteljice bolj pričakuje, da bo imela zmožnosti postaviti meje otrokom v skupini ter pripravljenost, da se o morebitnih problemih posvetuje s sodelavci.

Četrto vprašanje je bilo: "Kateri je najpomembnejši problem, s katerim se bo pri svojem delu srečal/a vzgojitelj/ica?" Aketiranci so se odločali med naslednjimi možnostmi: (a) nagibanje k pretiranemu postavljanju mej otrokom; (b) zaskrbljenost za ohranitev delovnega mesta/zaslučka; (c) pomanjkanje možnosti, da bi se o vzgojno-izobraževalnih problemih posvetovala s sodelavci; (d) pomanjkanje podpore sodelavcev; (e) pretirano vmešavanje staršev v njeno delo; (f) slaba klima v tandemu in (g) slabo sodelovanje s starši. Rezultati so prikazani v grafikonu 5.

Grafikon 5: Kateri je najpomembnejši problem s katerim se bo pri svojem delu srečal/a vzgojitelj/ica



Vir: Odgovor št. 4

Za žensko vzgojiteljico je največ anketiranih, in sicer 60,5 %, kot najpomembnejši problem, s katerim se bo pri svojem delu srečevala, postavilo odgovor (e) pretirano vmešavanje staršev v njeno delo, sledijo mu odgovor (f) slaba klima v tandemu, ki je dobil 23,8 % odgovorov, (c) pomanjkanje možnosti, da bi se o vzgojno izobraževalnih problemih posvetovala s sodelavci, ki je dobil 9,2 % odgovorov, odgovor (g) slabo sodelovanje s starši, ki je dobil 3,5 %, odgovor (a) nagibanje k pretiranemu postavljanju mej otrokom, ki je dobil 2 % odgovorov in odgovor (d) pomanjkanje podpore s strani sodelavcev, ki je dobil 1 % odgovorov. Nihče od anketiranih ne meni, da se bo vzgojiteljica srečala s problemom zaskrbljenosti za ohranitev delovnega mesta/zaslужka.

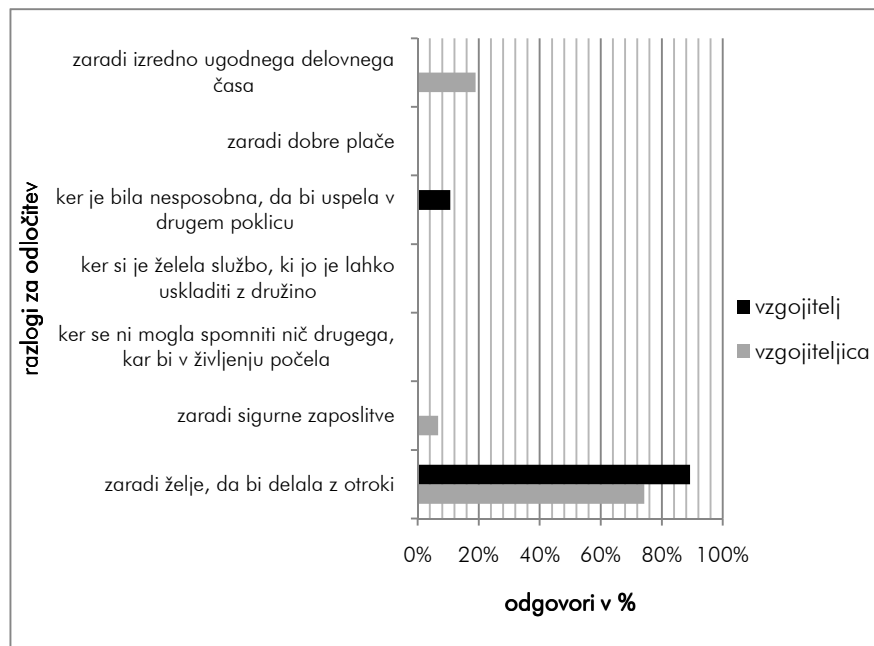
Za moškega vzgojitelja je največ anketiranih in sicer 54,3 % kot najpomembnejši problem s katerim se bo pri svojem delu srečal, postavilo odgovor (e) pretirano vmešavanje staršev v njegovo delo, sledijo mu odgovor (b) zaskrbljenost za ohranitev delovnega mesta/zaslужka, ki je dobil 25 % odgovorov, (f) slaba klima v tandemu, ki je dobil 16,3 %, (c) pomanjkanje možnosti, da bi se o vzgojno izobraževalnih problemih posvetoval s sodelavci, ki je dobil 2,2 % odgovorov, odgovor (g) slabo sodelovanje s starši, ki je dobil 1,5 %, in odgovor (d) pomanjkanje

podpore sodelavcev, ki je dobil 0,7 % odgovorov. Nihče od anketiranih ne meni, da se bo vzgojitelj srečal s problemom nagibanja k pretiranemu postavljanju mej otrokom.

Poudarila bi zaskrbljenost za ohranitev delovnega mesta/zaslužka, ki je bil pomemben za vzgojitelja (25 %), medtem, ko za vzgojiteljico nihče od anketirancev ni izbral tega odgovora. Slabši je tudi rezultat glede klime v tandemu. Po drugi strani pa je presenetljiv odgovor, da bi se starši bolj pretirano vmešavali v delo vzgojiteljice (60,5 %), kot vzgojitelja (54,3 %), čeprav so ta problem pri obeh postavili na prvo mesto kot najpomembnejši.

Peto vprašanje je bilo: "Zakaj se je vzgojitelj/ica po vašem mnenju odločil/a za delo z otroki?". Aketiranci so se odločali med naslednjimi možnostmi: (a) zaradi želje, da bi delala z otroki; (b) zaradi sigurne zaposlitve; (c) ker se ni mogla spomniti nič drugega, kar bi v življenju počela; (d) ker si je želela službo, ki jo je lahko uskladiti z družino; (e) ker je bila nesposobna, da bi uspela v drugem poklicu; (f) zaradi dobre plače in (g) zaradi izredno ugodnega delovnega časa. Rezultate prikazuje grafikon 6.

Grafikon 6: Zakaj se je vzgojitelj/ica odločil/a za delo z otroki



Vir: Odgovor št. 5

Največ anketiranih in sicer 74,3 % meni, da se je ženska vzgojiteljica odločila za delo z otroki zaradi želje, da bi delala z otroki (odgovor a), sledita odgovora (g) zaradi izredno ugodnega delovnega časa, ki je dobil 19 % in odgovor (b) zaradi sigurne zaposlitve, ki je dobil 6,7 % odgovorov. Za druge odgovore se anketirani niso odločili.

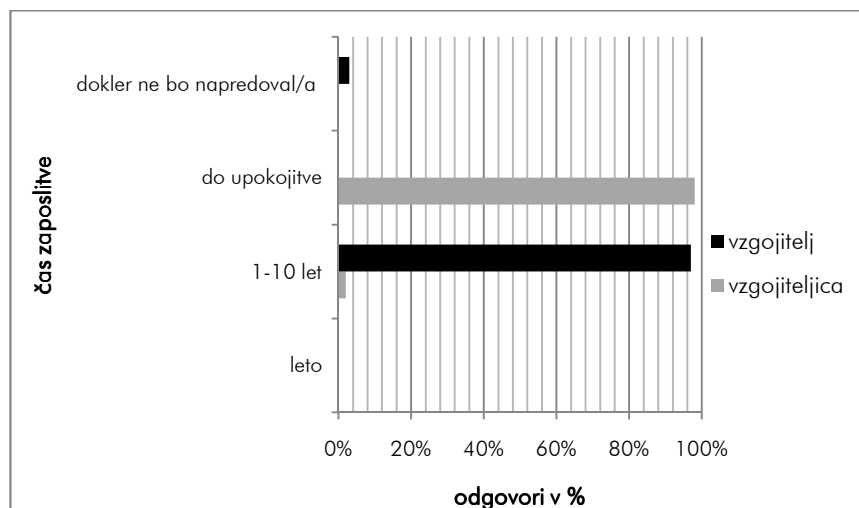
Največ anketiranih in sicer 89,3 % meni, da se je moški vzgojitelj odločil za delo z otroki zaradi želje, da bi delal z otroki (odgovor a), 10,7 % anketiranih pa je bilo mnenja, da se je vzgojitelj odločil za delo z otroki, ker je bil nesposoben, da bi uspel v drugem poklicu (odgovor e). Za druge odgovore se anketirani niso odločili.

Pri obeh (vzgojitelju in vzgojiteljici) so na vprašanje, zakaj sta se odločila za delo z otroki, na prvo mesto postavili zaradi želje, da bi delala z otroki (74,3 % za vzgojiteljico in 89,3 % za vzgojitelja), vendar so za moškega poudarili še, ker je bil nesposoben, da bi uspel v drugem poklicu (10,7 %), česar za vzgojiteljico niso izbrali, medtem ko so za vzgojiteljico izbrali še odgovora zaradi sigurne zaposlitve in zaradi izredno ugodnega delovnega časa, kar pa za vzgojitelja niso izbrali v nobeni od anket. To vprašanje je naletelo na največ kritik zaposlenih v vrtcu, saj so bile nekatere mnenja, da je žaljivo. Najbolj sta jih zbudla možna odgovora (c) in (e), zato tri zaposlene niso želele izpolniti ankete. Vendar pa je to vprašanje pokazalo, da ljudje nimajo enakih meril za moške in ženske, kar je razvidno iz odgovorov. Še vedno je ukoreninjena stereotipna predstava o tem, kaj je primerno delo za moškega. "Normalen" moški si tega dela ne bi izbral, torej je nesposoben za karkoli drugega.

Šesto vprašanje je bilo: "Koliko časa bo vzgojitelj/ica po vaši oceni zaposlen/a v vrtcu?" Anketiranci so se odločali med sledečimi možnostmi: (a) leto; (b) 1–10 let; (c) do upokojitve in (d) dokler ne bo napredovala v podravnateljico/ravnateljico. Rezultati so prikazani v grafikonu 7.

98 % anketiranih je mnenja, da bo ženska vzgojiteljica v vrtcu zaposlena do upokojitve, 2 % pa je mnenja, da bo vzgojiteljica v vrtcu zaposlena 1–10 let. Zanimivo je, da se nihče ni odločil za odgovor (c) dokler ne bo napredovala v podravnateljico /ravnateljico. Hkrati je 97 % anketiranih mnenja, da bo moški vzgojitelj v vrtcu zaposlen 1–10 let, 3 % anketiranih pa je mnenja, da bo vzgojitelji v vrtcu zaposlen, dokler ne bo napredoval v podravnatelja/ ravnateljia. Nihče od zaposlenih ne misli, da bo vzgojitelj zaposlen v vrtcu do upokojitve.

Grafikon 7: Koliko časa bo vzgojitelj/ica zaposlen/a v vrtcu



Vir: Odgovor št. 6

Iz grafikona 7 je razvidno, da se za vzgojiteljico pričakuje, da bo v vrtcu zaposlena do upokojitve (98 %), za vzgojitelja pa se pričakuje, da bo v vrtcu zaposlen 1–10 let (97 %) ali do napredovanja v podravnatelja/ravnatelja, kar pa nihče od anketiranih ni izbral kot možnost za vzgojiteljico. Ti odgovori nam kažejo na to, da moški vendar mora zgraditi kariero, če ne drugače pa naj bo ravnatelj.

6 ZAKLJUČEK

Tako v Sloveniji kot na ravni EU, še vedno prevladuje patriarhalni model vzgoje, ki ima močno zakoreninjene vloge, primerne za posamezni spol. Tako je naloga žensk, da skrbijo za varstvo in vzgojo otrok, medtem ko je naloga moških, da družino preskrbijo finančno.

Te stereotipne predstave se sicer počasi spreminjajo, predvsem zaradi "ženskih" zahtev po enakopravnosti in njihovem vključevanju v "moške" poklice, zaradi vse večjega odlašanja z materinstvom (ali se za materinstvo odločajo zelo pozno, ali pa se za otroke ne odločijo)¹⁸ ter vse

¹⁸ Tudi podatki American Society for Reproductive Medicine (ASRM). (American Society for Reproductive Medicine (ASRM). Age and Fertility: A Guide for Patients. ASRM, Birmingham, AL, 2003, accessed 2/5/09.) kažejo, da se starostna meja, pri kateri se ženske odločajo za rojstvo prvega otroka, v večini evropskih držav viša. Medtem, ko je bila povprečna starost matere v letu 1970 med 23 in 25 letom, je sedaj povprečna starost med 26 in 29 letom, v Španiji pa celo nad 30. letom.

manjšega odločanja žensk za tipično "ženske" poklice, kot so vzgoja in izobraževanje in zdravstvena nega. Po podatkih Statističnega urada Slovenije se tudi v letu 2009 odlaganje materinstva na poznejša leta, vsaj za prvega otroka, še ni ustavilo. Povprečna starost žensk, ki so v letu 2009 rodile prvega otroka, se je glede na prejšnje leto (2008), povečala za 0,1 let, in sicer so bile stare 28,5 leta (SURS, Živorojeni otroci, Slovenija, 2009 – končni podatki, 21. 10. 2010). Strokovnjaki opozarjajo, da se bo deficit na tem področju še povečeval in predvsem na področju zdravstvene nege prizadel veliko število ljudi, saj se populacija nezaustavljivo stara, število ljudi, ki se odločajo za take poklice, pa se manjša, kar bo posledično pripeljalo do poslabšanja kvalitete teh storitev.

Moški si želijo delati na področju vzgoje in varstva otrok, vendar je v večini evropskih držav moških delavcev v predšolski vzgoji, med 1 % in 3 %. Sem se uvršča tudi Slovenija (1,51 % v letu 2008). Razlikovanje po spolu pri zaposlovanju na področju predšolske vzgoje in izobraževanja je povezano s starostjo otrok: mlajši kot je otrok, večje je razlikovanje po spolu. To kaže tudi število vzgojiteljev, zaposlenih v prvem starostnem obdobju (5 moških in 1.455 žensk). Strokovnjaki opozarjajo, da je pomembno, da pri ukrepih za spremembo ravnotežja med spoloma sodelujejo vse ustrezne organizacije in institucije. Potrebne so spobude na vseh ravneh: na ravni politike, v medijih, pri zaposlovanju, pri spodbudah in ukrepih v izobraževalnih ustanovah.

Ugotovila sem, da je razmišljanje ljudi po svetu zelo podobno, torej smo žrtve patriarhalne vzgoje in delitve na "moške in ženske". Zaradi tradicionalnega pogleda na vzgojo in vlogo, ki naj bi jo imeli pri tem moški, so v nas globoko zakoreninjeni stereotipi o tem, kakšna je vloga moških in žensk v predšolski vzgoji. Stanje v predšolski vzgoji je zelo podobno, ne glede na državo (vrtimo se okoli 2 %), ta številka in način razmišljanja ljudi pa bi nas morala pravzaprav skrbeti, saj je po mojem mnenju na področju zdravstvene nege in nege starejših stanje še bolj zaskrbljujoče.

Z anketo sem ugotovila, da javnost v Sloveniji ni pripravljena na zaposlovanje moških vzgojiteljev v predšolski vzgoji. To potrjujejo komentarji, ki so bili na nekatere ankete pripisani: »Da se za tak poklic odločijo nekoliko "posebni" moški; da imajo moški radi otroke, vendar to ni poklic zanje; da smo ženske vendarle tiste, ki naj bi otroke vzgajale in jim znale postaviti meje,...«. Iz komentarjev pa tudi anket je razvidno, da

imajo anketiranci za moške in ženske, zaposlene v predšolski vzgoji, različne standarde in pričakovanja, od moških pričakujejo, da bodo, kljub temu, da so zaposleni v predšolski vzgoji, gradili kariero, menijo pa tudi, da so moški, ki so zaposleni v predšolski vzgoji, nesposobni za karkoli drugega. Zaradi stereotipne delitve na moške in ženske poklice ter miselnih sodb, v katere smo razvrščeni ljudje in vse, kar se okrog nas dogaja, pa je vztrajanje na delovnem mestu vzgojitelja še toliko težje. Z enakimi problemi se srečujejo moški v drugih državah. Paechter (Paechter, 2010) ugotavlja, da imajo izobraževalni sistemi "uradni" in "prikriti" kurikulum. Medtem, ko uradni kurikulum redko poudarja, da vsebnost različnih predmetov različno privablja fante in dekleta (npr. naravoslovje, matematika in tehnologija naj bi bolj privabljajo moške dijake in študente), pa se neuradni kurikulum nanaša na vse tisto, kar se dogaja v šoli (odnosi v razredu ali na igrišču, prijateljstva, odnosi med učitelji in učenci) in na otroke prenaša zbirko sporočil, ki pogosto krepijo spolne stereotipe in tako ohranja "spolno delitev dela" v družbenem procesu šolanja. Zanimivo je tudi dejstvo, da so poučevanje kot "tipično ženski poklic" dolgo časa videle tudi ženske same, tako feministke kot druge. Feministke so videle poučevanja kot del dolgega boja žensk za dostop do poklicev in udejstvovanja v javni sferi, tiste, ki niso bile feministke, pa kot razširitev vloge ženskega materinstva in skrbi za družino (Gender Differences in Educational Outcomes, 2010). Zato bi se morali na vseh ravneh izobraževanja, začeni na predšolski vzgoji, truditi odpraviti stereotipne predstave o tem, kaj je primerno ali značilno za posamezen spol. Šele drugačno razmišljanje pa bi omogočilo sprejetje moških kot vzgojiteljev v predšolski vzgoji in razvoj nove kulture otroškega varstva.

Mislím, da nas na področju predšolske vzgoje čaka še veliko dela in bi bilo dobro razmisliti, na kakšen način bi vanjo lahko vključili in v njej zadržali moške predstavnike. Veliko lahko naredimo sami pri sebi, s spremembo razmišljanja in z odpravljanjem predsodkov in stereotipov o "moškem in ženskem" načinu, saj lahko tako vsi veliko pridobimo.

Sabina Vlašič je v letu 2009 diplomirala na Fakulteti za upravo v Ljubljani in nadaljuje študij na magistrskem študijskem programu Management v upravi, ki ga izvaja Fakulteta za upravo v sodelovanju s Fakulteto organizacijskih ved iz Beograda.

Literatura in viri

- A National Network for Men in Early Childhood. (2010). Pridobljeno 26. 10. 2010 s: <http://www.meninchildcare.com/global>
- ASRM, A. S. (2003). Age and Fertility: A Guide for Patients. Pridobljeno 26. 10. 2010 s ASRM, Birmingham: <http://www.asrm.org/>
- Bailyn, L. (2003). Academic Careers and Gender Equity: Lessons Learned from MIT. *Gender, Work and Organization*. Vol. 10, No. 2, March 2003, str. 137–153.
- Cameron, C. (2006). Men in the Nursery Revisited: issues of male workers and professionalism. Pridobljeno 21. 10. 2010 s *Contemporary Issues in Early Childhood*, Vol. 7, No. 1: http://www.wwwwords.co.uk/pdf/validate.asp?j=ciec&vol=7&issue=1&year=2006&article=7_Cameron_CIEC_7_1_web.
- Clyde, M. (1993). *Tertiary students perceptions of male workers in the early childhood field in Australia*. Pridobljeno 08. 05. 2010 s http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/custom/portlets/recordDetails/detailmini.jsp?_nfpb=true&_ERICExtSearch_SearchValue_0=ED361062&ERICExtSearch_SearchType_0=no&accno=ED361062.
- d'Arcy, C. (2004). *Males studying and working in early childhood education: Advantages, Barriers, Challenges and Examples of Successful Strategies to Recruit, Retain and Support Men*. Pridobljeno 12. 05. 2010 s Engaging Fathers Project, Family Action Centre, University of Newcastle, NSW: <http://www.bgnelson.com/menteach.org/pages/blogreports/index.html>.
- Education, Audiovisual and Culture Executive Agency Education. (2010). *Gender Differences in Educational Outcomes: Study on the Measures Taken and the Current Situation in Europe*. Pridobljeno 26. 10. 2010 s: <http://www.eurydice.org>.
- Farquhar, S., Cablk, L., Buckingham, A., Butler, D. & Ballantyne, R. (2006). *Men at Work: Sexism in Early Childhood Education*. Pridobljeno 12. 05. 2010 s Childforum Research Network PO Box 58-078 Porirua City, 5245 New Zealand: <http://www.childforum.com>.
- *Few Organizations Define Diversity*. (2010). Pridobljeno 05. 05. 2010 s: <http://www.hrmguide.com/diversity/job-market.htm>.
- Harper, D. (2001). *Online Etymology Dictionary*. Pridobljeno 30. 04. 2010 s: <http://www.etymonline.com>.
- Krabel, J. I. (2008). *Gender Loops*. Pridobljeno 29. 10. 2010 s Gender Mainstreaming in vocational training for educators and in early childhood

centres. Toolbox for gender-conscious and equitable early childhood centres: <http://www.genderloops.eu>.

- Kuhar, R. (2009). *Na križiščih diskriminacije: Večplastna in interseksijska diskriminacija*. Ljubljana: Mirovni inštitut.
- *Kurikul za vrtce*. (1999). Pridobljeno 29. 10. 2010 s: http://www.mss.gov.si/fileadmin/mss.gov.si/pageuploads/podrocje/vrtci/pdf/vrtci_kur.pdf
- Ministrstvo za šolstvo, z. i. (1995). *Bela knjiga o vzgoji in izobraževanju v Republiki Sloveniji*. Pridobljeno 21. 10. 2010 s: http://openlibrary.org/books/OL19877771M/Belaknjigaovzgojiinizobra%5BEevanju_v_Republiki_Sloveniji.
- Moss, P. (2000). *Workforce Issues in Early Childhood Education and Care*. Institute of Education University of London, For consultative meeting on International Developments in Early Childhood Education and Care. The Institute for Child and Family Policy . New York: Thomas Coram Research Unit. Columbia University.
- MVZT (2010). *Drzna Slovenija: na poti v družbo znanja (publikacija 2/3). Statistični podatki o visokem šolstvu*. Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo. Pridobljeno 25. 10. 2010 s http://www.mvzt.gov.si/fileadmin/mvzt.gov.si/pageuploads/pdf/visoko_solstvo/statistika_visokega_solstva_07072010.pdf.
- *Nacionalni program trga dela in zaposlovanja do leta 2006*. Uradni list RS, št. 92-4597/2001.
- *Nacionalni program trga dela in zaposlovanja*. Uradni list RS, št. 92-4597/2001.
- *Nacionalni program visokega šolstva Republike Slovenije*. Ur.l. RS, št. 20/2002.
- *Nacionalni raziskovalni program*. Ur.l. RS, št. 8/1995.
- Peeters, J. (2007). Including Men in Early Childhood Education: Insights from the European Experience. *NZ Research in Early Childhood Education*, Vol. 10, 15–24. Pridobljeno 12. 05. 2010 s University of Ghent, Belgium: <http://www.qualiflex.lu/pdf/Peeters.pdf>.
- *Resolucija o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških 2005–2013*. Ur.l. RS, št. 100/2005.
- Stratigaki, M. (2004). The Cooptation of Gender Concepts in EU Policies: The Case of "Reconciliation of Work and Family". *Social politics*, Vol. 11, No. 1. Oxford University Press, str. 30–56.

- SURS. (2005). *Statistični letopis RS 2004*. Pridobljeno 25. 10. 2010 s: http://www.stat.si/letopis/index_vsebina.asp?leto=2004&jezik=si.
- SURS. (2010 a). *Pedagoško osebje na visokošolskih zavodih in višjih strokovnih šolah, Slovenija, študijsko leto 2009/10 – končni podatki*. Pridobljeno 25. 10. 2010 s: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=3420.
- SURS. (2010 b). Statistični urad republike Slovenije.
- SURS. (2010 c). *Strokovni delavci v vrtcih, Slovenija, šolsko leto 2009/10*. Pridobljeno 21. 10. 2010 s: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=3139.
- SURS. (2010 d). *Živorojeni otroci, Slovenija, 2009 – končni podatki*. Pridobljeno 21. 10. 2010 s: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=3247.
- *Ustava Republike Slovenije*. Ur. l. RS, št. 331/1991-I, Ur. l. RS, št. 42/1997, 66/2000, 24/2003, 69/2004, 69/2004, 69/2004, 68/2006.
- Vlada RS, U. z. (2005). *Analiza stanja; Podlaga za Resolucijo o nacionalnem programu za enake možnosti žensk in moških (2005–2013)*. Pridobljeno 25. 10. 2010 s: http://www.uem.gov.si/fileadmin/uem.gov.si/pageuploads/NPZEMZManaliza_stanja.pdf.
- Walby, S. (2004). The European Union and Gender Equality: Emergent Varieties of Gender Regime. *Social politics*, Vol. 11, No. 1. Oxford University Press, str. 4–29.
- Weiner, G. (2006). The Nation Strikes Back: Recent Influences on Teacher Education in Europe. University of Umeå, Sweden. *Hitotsubashi Journal of Social Studies* No. 38, str. 79–88. Pridobljeno 22. 10. 2010 s: <http://hermes-ir.lib.hit-u.ac.jp/rs/bitstream/10086/8266/1/HJsoc0380100790.pdf>.
- *Zakon o enakih možnostih žensk in moških*. Ur.l. RS, št. 59/2002
Spremembe: Ur.l. RS, št. 61/2007-ZUNEO-A.
- *Zakon o uresničevanju načela enakega obravnavanja*. Ur.l. RS, št. 50/2004
Spremembe: Ur.l. RS, št. 61/2007, 93/2007-UPB1.

SUMMARY

MEN IN PRESCHOOL EDUCATION EMPLOYMENT

Experts at the EU level note that more and more women decide to work in the field of "male" occupations, because they bring them a better status and more money, while there is lower interest in the field of nursing and education. Men who would like to work in "female" professions, however, face a major challenge, which does not bring them money or status. Experts note that there are only a few centres across Europe, in which men form a large part of the workforce. In most European countries however, the male workers in primary education represent between 1% and 3% employed. Therefore the EU wants to find the best approach to encourage and promote male employment in the sector of preschool education and care (Peeters, 2007).

In the early nineties Denmark has been quite successful in that, which resulted in male employees working with children aged between 0 to 3 years, reaching 5% in the age from 3 to 6 years, 9% and 25% for men in non-school centres. Despite the focus on gender issues, a pan-European target of 20% men working in preschool child care and education, has not been achieved in any of the EU Member States. In Denmark, which had in the nineties the highest number of men in child care, the number in age period from 0 to 3 years actually dropped from 5% to 3%. At the end of 2006, Norway had 9% male staff in the child care, which is the best result in Europe.

In the past, the main reason why there were only women in the pre-school child care and education was that such work was seen as "women's work", because being already in their nature. Professional or volunteer child care was considered as women's work, something that women did naturally, and therefore did this work better. Another reason is that in the past the pre-school child care organizations engaged only female workforce carrying on a constant repetition of the existing patterns of employment and training.

From the information obtained from the Statistical Office of Slovenia, we can see that in Slovenia the number of men employed in the primary education has been increasing, but their percentage is still very small.

In comparison with EU countries, this percentage (1.51% in 2008) is still too low.

To find out what is the Slovenian public opinion on the employment of men in pre-school education, the author conducted a survey. The survey was based on a survey published in the Australian article Tertiary Students perceptions of male Workers and the Early Childhood field, and Australia (Clyde, 08.05.2010). From 120 surveys, 114 were returned, representing 95% of respondents.

Here are some responses:

Presence of male educators: 94.2% of respondents believe that increased presence of male educators has a positive impact on raising children, according to 5.8% of the respondents, the greater presence of male educators would not have a positive impact. Most respondents, (57.7%) opted for the answer "group led by a pair of mixed educators/teachers". 28.8% of respondents decided for the answer "group led by two female educators/teachers". 13.5% of respondents decided for the response: "I could not care less, which is the sex of educators leading a group". It is interesting that none of the respondents chose the option "a group led by two male teachers".

Quality of teachers: here the expectations for men and women are different. The quality of love for children is more expected of men than of women (88.8% and 73.4%). While for the female teacher/educator it is not expected she would desire to change the way she works, for the male teacher/educator it is expected. It is also interesting that it is expected that female educators/teachers have the ability to set limits for children in the group and willingness to consult on any problems with colleagues. Other issues where the responses for men and women have been different were: ability to set limits for children in the group; willingness to consult on any problems with colleagues; maintenance of job/income; parents excessively interfering with the work of teacher/educator; reasons for working with children; how long will male/female teacher/educator work in the kindergarten.

In Slovenia, as at the EU level still dominates patriarch model of education with strong-rooted applications appropriate for each sex. So it is women's job to care for upbringing of children, while the men's job is to provide the family financially. These stereotypes are slowly changing, largely due to "female" calls for equality and their involvement in "male"

occupations, the increasing delay of motherhood (or they opt late for motherhood, or they do not decide for children), and minor interest for the typical "female" professions such as education and training and care.

By the survey it has been confirmed that the public opinion in Slovenia is still not ready for the recruitment of men as educators/teachers in preschool education. Which is supported by the comments written on some polls, namely that only "special men" choose such a profession, that men like children, but it's not the profession for them; that women are still those who would educate the children and they know how set limits. The survey as well the comments show that the respondents expect different standards and expectations for men and women employed in primary education. For men it is somehow still expected that despite working in preschool education, they will build a career. Others are convinced that men who are engaged in preschool education are not capable of other work. Equal treatment of children by men and women is not expected.

Due to the stereotypical division between male and female occupations, and cognitive judgments, in which people are classified, the existence of male educators/teachers in the pre-school workplace is difficult. The same problems share men in other countries.

It would be good to consider how men could be engaged and incorporated into early childhood education. Much can be done with change in thinking and the elimination of prejudices and stereotypes of "male and female" work. It is important that all relevant organizations and institutions are involved in measures to change the gender balance. In order to achieve the changes it is necessary to have initiatives at all levels: government policy, media campaigns and measures for employers, as well as appropriate incentives and measures in educational institutions.