

UNIVERZA V LJUBLJANI
PEDAGOŠKA FAKULTETA

NIKITA KUČER

**VPLIV SPOLA NA POKLIC VZGOJITELJA PREDŠOLSKIH
OTROK**

DIPLOMSKO DELO

Ljubljana, 2014

UNIVERZA V LJUBLJANI
PEDAGOŠKA FAKULTETA
ŠTUDIJSKI PROGRAM: PREDŠOLSKA VZGOJA

NIKITA KUČER

Mentor: doc. dr. MARJAN ŠIMENC

**VPLIV SPOLA NA POKLIC VZGOJITELJA PREDŠOLSKIH
OTROK**

DIPLOMSKO DELO

Ljubljana, 2014

ZAHVALA

Zahvaljujem se mentorju doc. dr. Marjanu Šimencu za pomoč in strokovno vodenje pri pisanju diplomskega dela.

Zahvaljujem sem vsem intervjuvancem za sodelovanje.

Iskreno se zahvaljujem mami, ker mi je omogočila študij in me vsa leta podpirala.

Za potrpežljivost in pomoč pri oblikovanju diplomskega dela se zahvaljujem Gregorju Spačalu.

POVZETEK

Teoretični del diplomskega dela *Vpliv spola na poklic vzgojitelja predšolskih otrok* obsega razlago spola kot biološke in družbene komponente. Predstavila sem stereotipno delitev dela po spolu in argumente proti takšni ureditvi. Nadalje sem obravnavala redko zastopanost moških na področju predšolske vzgoje. Predstavila sem razloge za takšno stanje in utemeljitve teženj po spremembi. Primerjala sem stanje v Sloveniji s stanjem v Evropi in drugod po svetu. Izpostavila sem države z dobro prakso vključevanja moških v predšolsko vzgojo.

V empiričnem delu sem izvedla intervjuje z vzgojitelji in vzgojiteljicami v slovenskih vrtcih. Zanimalo me je, kako po njihovem mnenju spol vpliva na poklic, ki ga opravljajo, in kakšne so njihove praktične izkušnje glede vpliva spola na delo z otroki, starši in ostalim kolektivom. Raziskala sem tudi, kako se na njihovo izbiro poklica odziva okolica. Ugotovila sem, da spol na kvaliteto dela posameznikov nima vpliva, pripomore pa spolno mešan kolektiv k pestrejši in s tem kvalitetnejši ponudbi vrtca.

Ključne besede: spol, spolni stereotipi, delitev dela po spolu, vzgojitelji v predšolski vzgoji

ABSTRACT

In theoretical part of diploma thesis I firstly explained the difference between sex and gender. I continued with gender stereotypes and stereotypical distinction of work between men and women along with explanation of why such distinction is wrong. The thesis continues with reasons for lack of males in preschool education. I stressed out reasons for the current situation and explained why it needs to change. I compared current situation in Slovenia with other countries in Europe and also worldwide. Countries with good examples are presented at the end of theoretical part.

In empirical part I performed an interview with male and female preschool teachers. I wanted to examine the effect their gender has on their work in general and in more practical situations of working with children, their parents and other coworkers. I also questioned them about how the society sees and treats them about the professional path they chose. I discovered that gender has no influence on work quality of one individual. But both genders being represented in preschools does improve the quality of work of institution.

Key words: sex, gender, gender stereotypes, gender based distinction of work, males in preschool education.

KAZALO

1	UVOD	1
2	TEORETIČNI DEL	2
2.1	SPOL	2
2.1.1	SPOLNI STEREOTIPI	3
2.2	FEMINIZACIJA POKLICEV NA PODROČJU VZGOJE IN IZOBRAŽEVANJA	4
2.3	VKLJUČENOST MOŠKIH V PREDŠOLSKO VZGOJO	5
2.3.1	ZAKAJ JE NIZKA VKLJUČENOST MOŠKIH V PREDŠOLSKO VZGOJO PROBLEM	5
2.3.2	POZITIVNI VIDIKI VKLJUČENOSTI MOŠKIH V PREDŠOLSKO VZGOJO	5
2.3.3	ALI SO MOŠKI ZA PREDŠOLSKO VZGOJO RES POMEMBNI	7
2.3.4	RAZLOGI ZA NIZKO VKLJUČENOST MOŠKIH V PREDŠOLSKO VZGOJO	8
2.4	STANJE V SLOVENIJI	9
2.5	PRIMERI STRATEGIJ ZA VEČJO VKLJUČENOST MOŠKIH V EVROPSKIH DRŽAVAH	10
3	EMPIRIČNI DEL	12
3.1	CILJ DIPLOMSKEGA DELA	12
3.2	CILJI RAZISKOVALNEGA DELA	12
3.3	RAZISKOVALNA VPRAŠANJA	12
3.4	RAZISKOVALNA METODA	13
3.5	VZOREC	13
3.6	POSTOPEK ZBIRANJA PODATKOV	14
3.7	POSTOPEK OBDELAVE PODATKOV	14
4	REZULTATI	16
4.1	ODNOSI V KOLEKTIVU	16
4.2	DELO S STARŠI	17
4.3	DELO Z OTROKI	19
4.4	KVALITETA VZGOJNO IZOBRAŽEVALNEGA PROCESA	20
4.5	ODZIV OKOLICE NA IZBIRO POKLICA	21
4.6	LASTNA OCENA O VPLIVU SPOLA NA OPRAVLJANJE POKLICA	22
5	SKLEPNE UGOTOVITVE	24
6	VIRI IN LITERATURA	26

KAZALO TABEL

Tabela 1: Strokovni delavci v vrtcih, Slovenija, šolski leto 2011/12 (Predšolska vzgoja in izobraževanje v vrtcih, 2011/2012).....	9
Tabela 2: Predstavitev vzorca.....	13
Tabela 3: Preglednica odgovorov na vprašanja v kategoriji »odnosi v kolektivu«	16
Tabela 4: Preglednica odgovorov na vprašanja v kategoriji »delo s starši«.....	18
Tabela 5: Preglednica odgovorov na vprašanja v kategoriji »delo z otroki«	19
Tabela 6: Preglednica odgovorov na vprašanje v kategoriji »kvaliteta vzgojno izobraževalnega procesa«	20
Tabela 7: preglednica odgovorov na vprašanje v kategoriji »odziv okolice na izbiro poklica«.....	21
Tabela 8: Preglednica odgovorov na vprašanja v kategoriji »lastna ocena o vplivu spola na opravljanje poklica«.....	22

1 UVOD

Že dolgo se ljudje zavedamo, da so znanja in izkušnje, ki jih pridobimo v otroštvu pomemben temelj za razvoj kompetentne in samostojne odrasle osebe. V vsakdanjem življenju to izražamo s pregovorom *kar se Janezek nauči, to Janez zna*. Med pedagogi je priljubljen izraz M. Montessori, da je otrok *srkajoči um*. Smiselno je, da želim kot bodoča vzgojiteljica delovati v skladu s tem prepričanjem in otrokom nuditi čim boljšo možno vzgojo in izobrazbo. V diplomskem delu sem zato želela raziskati področje, ki bi ga lahko še spremenili in izboljšali tako, da bi se raven kvalitete dela v vrtcih lahko še zvišala.

V predšolski vzgoji med zaposlenimi prevladujejo ženske. V teoretičnem delu diplomskega dela bom raziskala razloge za takšno stanje, ovire s katerimi se srečujejo moški vzgojitelji ter kvalitativne spremembe za vzgojno izobraževalni proces, ki bi jih lahko prinesla njihova večja vključenost. Primerjati želim, kakšno je stanje glede vključenosti moških v predšolsko vzgojo v Sloveniji, Evropi in drugod po svetu : zanima me predvsem ali je moških drugod kaj več, kako propagirajo njihovo zastopanost v vrtcih, kako jih motivirajo za poklic vzgojitelja.

V empiričnem delu diplomskega dela bom izvedla intervjuje, s pomočjo katerih želim podrobneje poizvedeti o izkušnjah vzgojiteljev in vzgojiteljic v slovenskih vrtcih, ki so povezane z vplivom njihovega spola na poklic, ki ga opravljajo. Zanimalo me bo, kakšno je njihovo mnenje o vplivu spola na opravljanje poklica in kakšne izkušnje s tem imajo v praksi pri delu z otroki, starši in ostalimi člani kolektiva.

2 TEORETIČNI DEL

2.1 SPOL

Po teorijah mnogih raziskovalcev ločimo spol na dve vrsti . V angleškem jeziku beseda »sex« označuje biološke značilnosti, ki določajo moške ali ženske. V slovenščini spol kot biološko danost opišemo z besedno zvezo biološki spol. Drugo vrsta spola, v angleščini »gender« , v slovenskem jeziku poimenujemo družbeni spol. Ta pojem predstavlja ekonomska, družbena, politična in kulturna izhodišča, ki določajo, ali je posameznik moški ali ženska (Gender Differences, 2009).

Na spol in razlike med spoloma obstaja več pogledov, navedla sem dva, ki sta se v preteklosti najpogosteje pojavljala. Konservativni pogled vidi izvor razlik med moškimi in ženskami v biologiji in jih označuje kot naravne in posledično nespremenljive (Gender Differences, 2009). Biološki spol je kategorično določen s strani zdravnikov ob rojstvu. Nanaša se na tiste biološke značilnosti organizma, ki določajo njegovo reproduktivno funkcijo (zunanji in notranji reproduktivni organi, kromosomski zapis in hormoni). Ob rojstvu se spol določi zgolj glede na zunanje reproduktivne organe (če ima otrok penis, je deček, če ima vagino, je deklica) (Meyer, 2010). Po naravnih danostih naj bi bili moški fizično močnejši, manj prilagodljivi, imeli naj bi boljše prostorske, numerične in tehniške zmožnosti, nagnjeni naj bi bili k temu, da vidijo svet na ravni predmetov, idej in teorij. Zaradi teh sposobnosti naj bi moški v družbi prevzeli javne vloge. Ženskam bi pripadle zasebne družbene vloge. To zagovorniki konservativnega pogleda argumentirajo z ženskimi naravnimi danostmi. Ženske naj bi po njihovem mnenju hitreje fizično in psihično dozorele, bile naj bi bolj odvisne in vzgojljive, imele naj bi boljše razvite verbalne spretnosti, na svet pa naj bi gledale z osebnega, estetskega in moralnega vidika – predvsem bolj emocionalno kot moški (Gender Differences, 2009).

Tako imenovani progresivni pogled izvor razlik med moškimi in ženskami pripisuje vplivom zgodovine, kulture in družbe (Gender Differences, 2009). Meyer E. J. (2010) razloži, da po tem, ko zdravniki otroku ob rojstvu določijo spol, starši začnejo z vzgojo, ki spodbuja razvoj lastnosti značilnih za ta spol. Značilnosti spola pa so, kot že omenjeno, pod vplivom zgodovine, kulture in družbe. Skupaj s spremembami v družbi se spreminja tudi položaj in vloga, ki jo pripisujemo določenemu spolu. Ker je, po mnenju zagovornikov progresivnega vidika, vlogo spola mogoče spremeniti (z interpretacijami tega, kaj spol sploh je, se v

različnih družbah pojavljajo tudi različne vloge, ki jih pripisujejo določenemu spolu), močno zagovarjajo vpliv izobraževanja kot sredstva, s katerim bi spodbudili večjo enakopravnost med spoloma (Gender Differences, 2009).

2.1.1 SPOLNI STEREOTIPI

Stereotipi so skupek vnaprej določenih in poenostavljenih predstav o določenih pojavih, lastnostih, skupinah ali posameznikih, ki so se oblikovali v preteklosti in so pogosto posplošeni (MacRae idr., 1996). Spolni stereotipi so vnaprej določene predstave o vlogi, ki bi jo določen spol v širši in ožji družbi moral prevzeti, in so v naši družbi nezaželeni, ker ne podpirajo liberalne ideje o enakopravnosti spolov, ki predvideva izenačenje možnosti izbire v profesionalnem in zasebnem življenju (moški in ženske bi lahko izbrali in za enako plačilo in z enakim družbenim prestižem opravljali enaka dela – tako bi bili na primer očetje, ki ostanejo doma in vzgajajo otroke, enako cenjeni kot matere, ki sprejmejo enako odločitev, ženske pa bi na primer za opravljanje enakega poklica dobile enako plačilo kot moški, kar danes še vedno ni stalna praksa). Tako ob zavestnem razmišljanju glede tematike spola ljudje zavzemamo stališče, s katerim moški in ženski spol označimo za enakovredna in se s tem zavzemamo proti diskriminaciji. V vsakodnevnih situacijah, ko je pozornost posameznikov preusmerjena, pa celota vseh njihovih informacij o svetu povsem nezavedno usmerja njihovo percepcijo in delovanje. Spolni stereotipi sodijo med te nezavedne informacije, ki jih posamezniki v svojem razmišljanju in ravnanju ne morejo izključiti. (Avsec, 2002). Raziskava, ki sta jo izvedla Deux in Lewis (v Avsec, 2002), je pokazala, da so spolni stereotipi sestavljeni iz več komponent (osebnostnih lastnosti, zunanji videz, vedenjske vloge in poklici). Vsaka izmed teh komponent ima maskulino in feminino obliko. Pri tem so maskuline oblike bolj značilne za moške, feminine pa za ženske, nobena pa ni značilna za izključno samo en spol.

Maskulinitet, ki je značilna za stereotipnega moškega, se kaže v več lastnostih: asertivnosti, neodvisnosti, tudi v osebni učinkovitosti in vidikih osebnega stila. Femininitet, ki je značilna za stereotipno žensko, pa se kaže v skrbi za dobro drugih, interpersonalni senzitivnosti, emocionalni ekspresivnosti in v vidikih osebnega stila (Eagly in Dielman, 1997 v Avsec, 2002).

Avsec A. (2007) je še natančneje opredelila stereotipe, ki se nanašajo na moške in ženske. Ženske bi naj bile neagresivne, podredljive, bolj čustvene, odvisne, sugestibilne, pasivne, iracionalne, instinktivne, usmerjene na dom in družino, občutljive in ranljive, neodločne, ekspresivne, skrbne glede videza, bolj zgovorne, obzirne, taktne, blage, mile, nežne, sočutne, empatične, željne varnosti, nepustolovske in bolj vznemirjene ob manjših krizah. Moški naj bi bili tradicionalno agresivni, dominantni, nečustveni, neodvisni, nesugestibilni, aktivni, logični, racionalni, usmerjeni v okolje in poklic, manj občutljivi in ranljivi, odločni, manj ekspresivni, manj naj bi skrbeli za videz, bili naj bi nezgovorni, brezobzirni, netaktni, trdi, ostri, grobi, manj sočutni, manj empatični, pustolovski in manj vznemirjeni ob manjših krizah.

Schneider (2005) navaja razloge, zakaj so stereotipi slabi. Ugotavlja, da imajo stereotipna pričakovanja negativno konotacijo, da so pogosto slabo oziroma nelogično utemeljena, da so vsiljena s strani družbe, so toga in se ne glede na spremembe v družbi ne spremenijo in ne dovoljujejo izjem (posameznikov, ki tem pričakovanjem ne ustrezajo). Zanimivo je, da se s stereotipnimi pričakovanji o tem, kakšni ljudje so, pomeša tudi pričakovanje kakšni bi morali biti. Če se realna slika ne ujema s stereotipnim pričakovanjem, sklepamo, da je z osebo »nekaj narobe«. Zaradi takšnih posplošitev in togosti stereotipov je vanje treba dvomiti in jih postavljati pod vprašaj.

2.2 FEMINIZACIJA POKLICEV NA PODROČJU VZGOJE IN IZOBRAŽEVANJA

Učitelji in vzgojitelji imajo pomembno vlogo pri oblikovanju otroškega dojemanja spolnih vlog, otroke lahko spodbujajo h kritičnemu mišljenju in dvomu v obstoječe stereotipe. Vendar morajo biti za to primerno usposobljeni, poleg tega pa morajo imeti močno in pozitivno lastno spolno vlogo, s katero nastopajo in jo predstavijo otrokom (kljub izbiri stereotipno ženskega poklica so še vedno možati in prepričani v lastno moškost).

Na nižjih nivojih vzgoje in izobraževanja med zaposlenimi prevladujejo ženske. Najvišji odstotek zaposlenih žensk na vrtčevski stopnji imamo ravno v Sloveniji (98%), tudi drugod po Evropi prevladujejo ženske. Ženske so v večini tudi učiteljice v prvih razredih osnovne šole. Z višanjem stopnje izobrazbe je pedagoških delavk manj (manj jih je že v srednjih šolah, še manj na univerzah). Prav tako je malo žensk na vodilnih položajih izobraževalnih ustanov. V vrtcih sicer še prevladujejo ravnateljice, že v osnovnih šolah pa je sorazmerno več ravnateljev, kot je zaposlenih moških učiteljev. To nakazuje na obstoj »steklenega stropa«

(Gender Differences, 2009). Stekljeni strop je pojem, ki opisuje nedosegljivost najvišjih položajev za ženske na profesionalnem področju. Sestavljajo ga prikrite (nevidne) norme, nerazumljiva pričakovanja in stereotipi (Kump, 2010), ki ženskam preprečujejo dostop do najvišjih položajev brez siceršnjih objektivnih razlogov. Ambiciozne ženske tako cilj jasno vidijo pred sabo, vendar jim doseg tega cilja onemogoča nevidna, »steklena« ovira (Kanjuo Mrčela, 2000).

2.3 VKLJUČENOST MOŠKIH V PREDŠOLSKO VZGOJO

2.3.1 ZAKAJ JE NIZKA VKLJUČENOST MOŠKIH V PREDŠOLSKO VZGOJO PROBLEM

Vloga moškega v družbi in v družini se je v zadnjih nekaj desetletjih močno spremenila. Očetje so vedno bolj aktivno vključeni v vzgojo otrok doma. Predšolske ustanove temu trendu ne sledijo, vrtci še vedno delujejo po modelu družine iz 70. let 20. stoletja, kjer je vso skrb za otroke prevzela ženska. Glede na količino časa, ki ga otroci preživijo v vrtcih, bi bilo dobro, da bi bilo vrtčevsko okolje bolj izenačeno s trenutnim stanjem v družbi. Do protislovja prihaja tudi med težnjami programov, ki jih izvajajo vrtci, po spolno nestereotipnem obnašanju in igri, ter vrtčevsko realnostjo, saj jim sami z večinsko ženskim kolektivom ne sledijo oziroma ne morejo slediti. Težavo predstavlja tudi kvalificiranost ženskih delavk. Ženske imajo danes širše možnosti zaposlitve kot pred desetletji in se pogosto odločajo za poklice izven vzgoje in izobraževanja, zaradi česar je sposobne in kompetentne ponekod težko pritegniti v predšolsko vzgojo. Če moškim ne bo olajšan dostop do poklicev v predšolski vzgoji, bi se zaradi tega dogoročno lahko znižala kvaliteta dela (Farquhar, 2006).

2.3.2 POZITIVNI VIDIKI VKLJUČENOSTI MOŠKIH V PREDŠOLSKO VZGOJO

Pozitiven vpliv na razvoj otrok

Za večjo vključenost moških v predšolsko vzgojo se stroka zavzema iz več razlogov. V nadaljevanju jih navajam. Najprej zaradi pomembne vloge, ki jo ima moška figura v otrokovem življenju. Prisotnost vzgojitelja bi dečkom in deklicam omogočila dodatno

izkušnjo vzpostavitve odnosa z odraslo moško osebo (Rolfe, 2005). Vzgojitelji so lahko pozitiven zgled moškosti, namreč moškega, ki aktivno sodeluje tudi pri vzgoji otrok (česar otroci doma niso nujno deležni, ker lahko izhajajo iz različnih oblik družin, v katerih ni moških članov ali pa so le-ti odsotni in pri vzgoji ne sodelujejo) (Wardle, 2008). Pogosto ravno oni ustvarjajo okolje, ki omogoča več fizične aktivnosti. Razbijajo stereotipe pri tipični otroški igri vlog. Pestrost načinov vzgoje in izobraževanja, ki ga prinaša moško-ženski tandem, ponuja več možnosti otrokom, da se lahko razvijajo v takem okolju in na takšen način, kot jim najbolj ustreza (Rolfe, 2005). Takšen tandem je lahko za otroke tudi zgled dobrega odnosa med moškim in žensko (Males in Early Childhood Education).

D'Arcy (2004) tako kot mnogi drugi avtorji meni, da imajo moški in ženske različen način vzgoje. Moški dovoljujejo več fizične igre (rough and tumble play), imajo drugačen način komunikacije, drugače formirajo svoje odnose. Ravno tako, kakor je za vrtce pomembno, da omogočajo rasne in kulturne razlike, bi morali zagotoviti tudi prisotnost obeh spolov. Ob izpostavljenosti otrok različnim spolnim identitetam bi se lahko le-ti sami odločili, s katero se bodo poistovetili in bi jim to bilo v pomoč pri oblikovanju njihove lastne spolne identitete. Predvsem dečki so tisti, ki naj bi imeli od moških vzgojiteljev največ koristi. Veliko lažje naj bi sprejeli in posnemali moški zgled kakor ženskega, na ta način naj bi bolje razvili empatijo in skrben odnos do soljudi. Med kurikularnimi področji naj bi moški, uspešneje kot ženske, izpolnjevali cilje pri gibanju in konstrukcijskih dejavnostih. Prisotnost moškega vzgojitelja naj bi ugodno vplivala na intelektualni in socialni razvoj otrok preko opazovanja njihovega odnosa z ženskimi sodelavkami (seveda v primeru, ko bi bil pozitiven in kolegialen); poleg tega so moški vzgojitelji dokaz, da so moški, ravno tako kot ženske, sposobni vzgajati in skrbeti za otroke. Na ta način s pozitivnim zgledom razbijajo družbeni stereotip o tem, kaj pomeni biti moški.

Avtorji, ki obravnavajo različne vidike zastopanosti obeh spolov na področju predšolske vzgoje, si niso enotni glede obstoja tako imenovanega moškega in ženskega načina vzgoje. Tak pogled bi namreč lahko bil posledica prav tistih stereotipnih predstav o moških in ženskah proti katerim se zavzemamo. Toda čeprav so stereotipne prednosti moških in žensk za delo v predšolski vzgoji lahko vprašljive, saj niso nujno resnične in se posamezniki lahko obnašajo drugače kot večina ostalih predstavnikov njihovega spola, lahko vseeno predvidevamo, da kombinacija obojih omogoča otrokom večjo raznovrstnost pri dejavnostih in kvalitetno obogati čas, ki ga preživijo v vrtcu (Rolfe, 2005).

Pozitiven vpliv na vzgojiteljski poklic

Večja vključenost moških bi v trenutno pretežno žensko delovno okolje prinesla večje ravnovesje, ki ga sicer poznamo iz vsakdanjega življenja, kjer je delež oseb moškega in ženskega spola bolj enakovredno zastopan (približno 1:1) (Rolfe, 2005). Vzgojiteljski poklic, ki ga nekateri označujejo zgolj za »nadomestno materinstvo« in s tem domeno žensk, bi z moškimi pridobil večjo pomembnost, tudi v politiki, predvsem pa bi se povišal njegov družbeni prestiž (d'Arcy, 2004). Znano je namreč, da so poklici, ki se feminizirajo, v družbi manj cenjeni.

Pozitiven vpliv na očete

Prisotnost moškega vzgojitelja lahko predstavlja močno spodbudo za večjo vključenost očetov v življenje otrok. Očetje otrok, ki so vključeni v vrtec, lahko ob pogledu na delo vzgojiteljev v vrtcu vidijo, da so dobrodošli in koristni pri vzgoji in izobrazbi otrok (d'Arcy, 2004; Peeters, 2007). Morda bi se več očetov, če bi bili med vzgojitelji moški, aktivneje vključevalo v dejavnosti, ki potekajo v vrtcih, saj ne bi bili več v manjšini in ne bi imeli več občutka, da je to naloga žensk in mater (Farquhar, 2006).

2.3.3 ALI SO MOŠKI ZA PREDŠOLSKO VZGOJO RES POMEMBNI?

Pozitivni vidiki kombinacije moških in žensk na vzgojiteljskem področju že veljajo za splošno prepričanje. Vprašanje pa je, ali je vključenost obojih resnično potrebna ali gre zgolj za idealiziranje. Kljub vsem razpravam in razmislekih o potrebah po večji vključenosti moških se zdi, da so ženske do zdaj dobro opravljale to delo brez moških kolegov. Zagovorniki vključenosti moških v predšolsko vzgojo poudarjajo, da ženske predstavljajo zgolj polovico populacije in posledično polovico delovne sile. S tem ko v predšolski vzgoji ni moških, je izkoriščena le polovica potenciala, in se preprečuje morebiten napredek stroke, saj niso izkoriščeni morebitni predlogi, ideje in zamisli, ki bi jih moški podali in bi lahko vplivali na izboljšanje kvalitete dela. Poleg tega se razlog, da ženske povsem dobro opravljajo delo vzgojiteljic, ne zdi politično sprejemljiv v drugih situacijah (na primer, da moški sodniki, odvetniki, politiki, zdravniki ... povsem dobro opravljajo svoje delo in ženske v teh poklicih niso potrebne) (Farquhar, 2006).

2.3.4 RAZLOGI ZA NIZKO VKLJUČENOST MOŠKIH V PREDŠOLSKO VZGOJO

Vzrokov za nizko vključenost moških v predšolsko vzgojo je več. Med najpomembnejše zagotovo sodijo družbeni stereotipi. Vpliv tradicionalnega mišljenja, da je skrb za otroke v ženski naravi, medtem ko so moški bolj povezani s kulturo (Žnidaršič Žagar, 2007), se kaže v diskriminaciji, ki so je deležni moški vzgojitelji (Vlašić, 2010). Moški imajo lahko težave z lastno feminizacijo, občutkom »poženščenja«, soočajo se s stresom, ko se želijo na ta način prilagoditi tradicionalno ženskemu delu v pretežno ženskem okolju. Veliko izkušenj in podpore potrebujejo, da lahko otroke vzgajajo na njim lasten, moški način. Moški vzgojitelji velikokrat naletijo na negativen odziv skupnosti, ki se boji, da bi prišlo do spolne zlorabe otrok. Posledično se vzgojitelji bojijo, da bi bili označeni kot pedofili (d'Arcy, 2004). Pogosto moške vzgojitelje označijo za homoseksualne, kar naj bi bilo sporno (medtem ko homoseksualne vzgojiteljice ne predstavljajo problema) (Farquhar, 2006). Tudi nizek družbeni prestiž poklica vpliva na to, da se moški zanj ne odločajo (paradoksalno ima vzgojiteljski poklic nizek ugled tudi zaradi nizkega števila moških, ki ga opravljajo). Klima v delovnem okolju je pogost razlog zakaj se moški odločijo opustiti kariero v predšolski vzgoji. Čeprav imajo šole, ki izvajajo študijske programe za poklic vzgojitelja, in vrteci, ki naj bi jih zaposlovali, dober namen zaposliti moške, pa zanje ne ustvarijo primerne klime. Moški so tako velikokrat označeni kot novost, ki je zanimiva zgolj zaradi njihovega spola, ne pa zaradi njihove profesionalne kvalificiranosti. Odnos sodelavk do njih je lahko pokroviteljski, kar jim lahko onemogoča nadaljnji profesionalni razvoj. Moškim na tem poklicnem področju tudi primanjkuje moških vzornikov, nimajo pripadnikov svojega spola, po katerih bi se v kariernih ambicijah lahko zgledovali, pogosto tudi študirajo in delajo v izolaciji od ostalih pripadnikov svojega spola (d'Arcy, 2004).

V Veliki Britaniji med razloge za nizko vključenost moških v predšolsko vzgojo spadajo tudi nizka plača, le malo višja od minimalne (s podobnimi težavami se srečujejo tudi v Avstraliji (d'Arcy, 2004)), slabe razmere za napredovanje, malo možnosti za pripravištvo, pomanjkanje možnosti za nadaljnje izobraževanje, slaba bolniška nadomestila in slabo strukturirani pokojninski skladi (Rolfe, 2007).

2.4 STANJE V SLOVENIJI

Z *Zakonom o enakih možnostih moških in žensk* (2002) naj bi se izenačile razlike med spoloma na političnem, socialnem, ekonomskem, vzgojno-izobraževalnem in drugih področjih družbenega življenja. Do zmanjšanja razlik naj bi prišlo tudi na področju predšolske vzgoje. (Vlašić, 2010). To s splošnim načelom o pravičnosti (ki se zavzema za zmanjšanje razlik med moškimi in ženskami na področju vzgoje in izobraževanja) predvideva tudi *Bela knjiga o vzgoji in izobraževanju* (2011). K zmanjšanju teh razlik naj bi med drugim pripomogli moški vzgojitelji, s katerimi naj bi predvsem dečki lažje vzpostavili čustveno pozitiven odnos in se z njimi identificirali, kar bi pozitivno vplivalo na njihove učne dosežke (d'Arcy, 2004). S tem bi bili v bolj enakopravnem položaju z deklicami, ki se lažje identificirajo z ženskimi vzgojiteljicami. Kljub teoretično dobri osnovi za bolj izenačeno zastopanost moških in žensk med zaposlenimi na področju predšolske vzgoje sta bila v Sloveniji v šolskem letu 2011/2012 zaposlena le 2 % moških (Predšolska vzgoja in izobraževanje v vrtcih).

Tabela 1: Strokovni delavci v vrtcih, Slovenija, šolski leto 2011/12 (Predšolska vzgoja in izobraževanje v vrtcih, 2011/2012)

	Skupaj	Moški	Ženske
Skupaj	10.198	204	9.994
Vzgojitelji - skupaj	4.881	39	4.842
Vzgojitelji v oddelkih 1. starostnega obdobja	1.820	7	1.813
Vzgojitelji v oddelkih 2. starostnega obdobja	3.061	32	3.029
Pomočniki vzgojitelja - skupaj	5.317	165	5.152
Pomočniki vzgojitelja v oddelkih 1. starostnega obdobja	2.217	49	2.168
Pomočniki vzgojitelja v oddelkih 2. starostnega obdobja	3.100	116	2.984
Vodstveni delavci	343	11	332
Svetovalni delavci	133	-	133
Drugi strokovni delavci	244	19	225

2.5 PRIMERI STRATEGIJ ZA VEČJO VKLJUČENOST MOŠKIH V EVROPSKIH DRŽAVAH

Na področju celotne Evrope je le nekaj držav, kjer moški predstavljajo nezanemarljiv delež zaposlenih na področju predšolske vzgoje. Večina držav ima v tem sektorju zaposlenih med 1 in 3 % moških. Evropski socialni sklad v državah članicah financira projekte, ki naj bi ugodno vplivali na povišanje števila moških v predšolski vzgoji (primer takega projekta je belgijski »Moški v skrbi za otroke«, ki je potekal med leti 2001 in 2003). Cilj teh projektov (na področju predšolske vzgoje zaposlenih 20 % moških) ni bil dosežen v nobeni izmed držav članic.

Za vključenost moških na področje predšolske vzgoje se najbolj zavzemajo v skandinavskih državah. V devetdesetih letih je imela Danska, ki je vprašanje spola v sektorju zgodnjega otroštva vključila v politični dnevni red, v prvem starostnem obdobju zaposlenih 5 % moških, v drugem pa 9 %. Zanimivo pa tudi nenavadno je, da se je po projektih, ki jih je izvajala Evropska unija, število moških, zaposlenih v oddelkih prvega starostnega obdobja, znižalo s 5 % na 3 %.

V Veliki Britaniji je vlada leta 2000 začela vsedrjavno akcijo Zaposlovanje v otroškem varstvu. Cilj akcije je bil do leta 2004 doseči na tem področju zaposlenih 6 % moških. Cilja niso dosegli.

Najvišja zabeležena vključenost moških na področju predšolske vzgoje v Evropi je 9 %, zabeležili so jo na Norveškem konec leta 2006 (Vlašić, 2010).

V le nekaj evropskih državah je nizka zastopanost moških na nižjih stopnjah vzgoje in izobraževanja politično izpostavljen problem (francoska skupnost v Belgiji, Nemčija, Danska, Litva, Finska in Škotska) in le redke države so začele z ukrepi, ki bi to stanje spremenili.

Na Irskem od leta 1970 beležijo vedno manj moških, zaposlenih na nižjih stopnjah vzgoje in izobraževanja. Zato so ustanovili poseben komite (A Primary Education Committee), ki je dajal predloge in iniciative za večjo vključenost moških. Kampanja MATE (Men as Teachers and Educators) poteka od januarja 2006 z namenom poudariti široko paleto spretnosti, ki jih morajo imeti vzgojitelji in učitelji na nižjih stopnjah; predstavljajo možnosti profesionalnega razvoja in izpostavljajo varnost zaposlitev na tem področju.

Na Nizozemskem si močno prizadevajo privabiti moški v izobraževalne programe za vzgojitelje in nižjestopenjske učitelje. Kampanjo vodijo tako vlada kot tudi različne organizacije znotraj pedagoške stroke. Preprečiti želijo predvsem opustitev študija ali kariere kmalu po začetku dela. V letu 2005 je kar 44,6 % moških opustilo študij po prvem letu (medtem ko je to storilo le 28,2 % žensk). Ukrepi, ki so jih sprejeli so: zagotavljanje spodbudnega in sprejemajočega okolja tako za ženske kot tudi za moške, svetovanje za moške študente, vzpostavljanje stika med študenti in že zaposlenimi moškimi in prakso, ki se prilagaja željam in potrebam moških študentov.

Na Češkem je »League of Open Men« leta 2008 začela s programom »Men into Schools«. Namen programa je opozoriti javnost na majhen delež moških na nižjih stopnjah vzgoje in izobraževanja. Leta 2009 je Ministrstvo za izobrazbo, mladino in šport gostilo konferenco, kjer so predstavili izkušnje moških v vzgoji in izobraževanju. Na podlagi konference razvijajo strategije za izboljšanje stanja.

V Angliji TDA (Training and Development Agency for Schools) financira hitre tečaje, katerih osnovni cilj je spodbuditi moške k udeleževanju v poklicih na nižjih stopnjah izobrazbe in v ustanovah, ki nudijo varstvo otrok.

Na Švedskem je za to problematiko pristojna agencija National Agency for Higher Education, katere naloge so: analiziranje razlik med spoloma, odkrivanje razlogov za pogostejšo opustitev študija moških študentov, odkrivanje institucij z razvitimi strategijami za povečanje števila moških študentov (in ugotavljanje učinkovitosti teh strategij), preverjanje, koliko moških se po študiju dejansko zaposli kot vzgojitelj ali učitelj na nižji stopnji izobraževanja, in odkrivanje razlogov, zaradi katerih se tako moški kot ženske odločajo za študij, ki jih pripelje do pedagoškega poklica. Agencija je v marcu 2009 objavila končno poročilo, ki je razkrilo tri glavne vzroke, zaradi katerih moški opuščajo študij: nesamozavestnost, ker so bili pri svoji odločitvi nekonvencionalni, študirajo v pretežno ženskem okolju, ki se mu morajo ali podrediti ali upreti, in pomanjkanje pozitivnih moških zgledov. Ukrepi, ki so jih te ugotovitve spodbudile, so: posebni mentorski projekti za moške študente, vzpostavljanje mreže moških študentov in moški svetovalci za študente, ki so študentom na voljo med študijem.

Akcijski načrt za bolj izenačeno zastopanost spolov poteka tudi na Norveškem. Njihov cilj je predvsem pritegniti moške v vrtce (Gender Differences, 2009).

3 EMPIRIČNI DEL

3.1 CILJ DIPLOMSKEGA DELA

Cilj diplomskega dela je ugotoviti, kako vzgojitelji in vzgojiteljice doživljajo svoj poklic z vidika svojega spola in kako to vpliva na njihovo delo.

3.2 CILJI RAZISKOVALNEGA DELA

Na podlagi teoretičnih osnov iz literature sem izoblikovala cilje, ki se skladajo s problemom v raziskavi. Ti so:

- ugotoviti in primerjati, kako se vzgojitelji in vzgojiteljice počutijo v kolektivu,
- ugotoviti in primerjati, kako spol vzgojiteljev in vzgojiteljic vpliva na njihov odnos starši,
- ugotoviti in primerjati, kako spol vzgojiteljev in vzgojiteljic vpliva na njihov odnos z otroki,
- ugotoviti in primerjati, ali vzgojiteljice in vzgojitelji menijo, da njihov spol pomembno vpliva na to, kako opravljajo svoj poklic.

3.3 RAZISKOVALNA VPRAŠANJA

Skladno z zgoraj zapisanimi cilji raziskave sem izoblikovala naslednja raziskovalna vprašanja.

- Ali se vzgojitelji v kolektivu počutijo enako sprejete kot vzgojiteljice?
- Ali si vzgojitelji v kolektivu želijo več moških kolegov?
- Ali si vzgojiteljice v kolektivu želijo več vzgojiteljev?
- Ali okolica vzgojitelje sprejema enako kot vzgojiteljice?
- Katere so razlike med vzgojitelji in vzgojiteljicami v odnosu s starši?
- Katere so razlike med vzgojitelji in vzgojiteljicami v odnosu z otroki?

- Ali vzgojitelji menijo, da zaradi svojega spola poklic opravljajo drugače od ženskih kolegic?

3.4 RAZISKOVALNA METODA

Pri empiričnem delu naloge sem uporabila kavzalno metodo pedagoškega raziskovanja. Z njo sem želela pridobiti čim več podatkov o tem, kako vzgojitelji in vzgojiteljice doživljajo svoj poklic z vidika svojega spola.

3.5 VZOREC

Vzorec pri raziskavi je neslučajnostni (nerandomizirani), in sicer namenski (vzgojitelji in/ali pomočniki vzgojiteljev ter vzgojiteljice in/ali pomočnice vzgojiteljic). Intervjuvance sem za sodelovanje prosila preko skupnih poznanstev, in jih, z izjemo ene vzgojiteljice, pred izvedbo intervjuja nisem osebno poznala.

Raziskava zajema mnenja vzgojiteljev in/ali pomočnikov vzgojiteljev ter vzgojiteljic in/ali pomočnic vzgojiteljic iz različnih vrtcev po Sloveniji.

V vzorcu so zajeti 3 vzgojitelji in/ali pomočniki vzgojiteljev in 3 vzgojiteljice in/ali pomočnice vzgojiteljic. Intervjuvanci delajo v štirih različnih vrtcih na območju Ljubljane z mešanim kolektivom moških in žensk.

Tabela 2: Predstavitev vzorca

	A	B	C	D	E	F
Spol	Ženski.	Ženski.	Ženski.	Moški.	Moški.	Moški.
Delovno mesto	Vzgojiteljica.	Vzgojiteljica.	Vzgojiteljica.	Pomočnik vzgojitelja.	Vzgojitelj.	Vzgojitelj.
Čas dela v vrtcu	9 let.	34 let.	6 mesecev.	6 mesecev.	1 leto.	7 let.
Vrtec	1	1	2	3	3	4

3.6 POSTOPEK ZBIRANJA PODATKOV

Podatke sem zbrala s pomočjo strukturiranega intervjuja.

Za izvedbo intervjuja sem se odločila, ker sem želela od posameznikov pridobiti mnenja in izkušnje in jih primerjati med seboj. Vsi intervjuvanci so odgovarjali na ista vprašanja, ki sem jih vnaprej oblikovala glede na prebrano literaturo in namen raziskave. Za odgovore so imeli na voljo enako količino časa (nekateri so odgovarjali bolj jedrnato, nekateri so povedali več), v povprečju pa so trajali 20 minut.

Intervjuje sem izvajala v avgustu in septembru 2013. Izmed šestih intervjuvancev sem eno intervjuvanko že poznala, z ostalimi pa sem vzpostavila stik preko skupnih poznanstev. Glede na vnaprej načrtovana vprašanja sem ocenila, da moje poznanstvo z intervjuvanko ne bo vplivalo na rezultate raziskave. Na intervju so pristali vsi, nekateri intervjuvanci so posebej izrazili željo po anonimnosti (ostale sem na to opozorila); to sem jim omogočila (intervjuvanke so tako označene z A, B in C, intervjuvanci pa z D, E in F). Vsi intervjuji so bili izvedeni na javnih mestih.

Celoten proces zbiranja podatkov je bil izveden skladno z zahtevami Zakona o varovanju osebnih podatkov (Uradni list RS, št. 59/1999), intervjuvanci v raziskavi ne bodo poimensko izpostavljeni .

3.7 POSTOPEK OBDELAVE PODATKOV

Med intervjujem sem si zapisovala odgovore na zastavljena vprašanja, po končanem intervjuju sem odgovore slovnično in pravopisno čim bolj pravilno pretipkala in ustrezno preoblikovala. Odgovore sem nato kodirala v kode 1. in 2. reda, kar je potekalo hitro, ker sem vprašanja že ob sestavljanju glede na tematiko razvrstila v ustrezno kategorijo. Ker je bil intervju strogo strukturiran, se nove kategorije niso pojavile.

Oblikovala sem naslednje kategorije:

- odnosi v kolektivu,
- delo s starši,
- delo z otroki,

- kvaliteta vzgojno-izobraževalnega procesa,
- odziv okolice,
- lastna ocena o vplivu spola na opravljanje poklica.

Glede na oblikovane kategorije sem primerjala odgovore intervjuvancev in jih interpretirala iz vidika obravnavanih teoretičnih izhodišč.

4 REZULTATI

4.1 ODNOSI V KOLEKTIVU

Vprašanje 1: Kako se počutite v kolektivu? Lahko odgovor nekoliko razložite?

Vprašanje 2: Ali sodelavci in vodstvo upoštevajo vaše predloge?

Vprašanje 3: Ste kdaj dobili občutek, da vas zaradi vašega spola sodelavci ali vodstvo obravnavajo drugače? Če da, ali lahko razložite, kako se to kaže?

Vprašanje 4: Bi v skupini raje delali z osebo istega ali nasprotnega spola? Prosim vas, da odgovor nekoliko razložite.

Tabela 3: Preglednica odgovorov na vprašanja v kategoriji »odnosi v kolektivu«

	A	B	C	D	E	F
Vprašanje 1	Dobro.	Dobro.	Dobro.	Dobro.	Dobro.	Dobro.
Vprašanje 2	Da.	Da.	Da.	Da.	Da.	Da.
Vprašanje 3	Ne.	Ne.	Ne.	Da.	Ne.	Da.
Vprašanje 4	Brez preferenc.	Nasprotnega.	Nasprotnega.	Brez preferenc.	Nasprotnega.	Nasprotnega.

V kategoriji »odnosi v kolektivu« so predstavljena mnenja in izkušnje intervjuvancev o njihovem počutju v kolektivu, o željah po sodelovanju z nasprotnim spolom ali morebitni razlogi proti takšnemu sodelovanju.

Vseh šest intervjuvancev se v kolektivu dobro počuti, glede na njihovo zaznavanje spol torej na njihovo počutje ne vpliva. Svoje izkušnje z vodstvom opisujejo kot pozitivne; njihove predloge upošteva ali se z njimi pogovarja o njihovi ustreznosti. Menijo, da je njihovo delo cenjeno. Vse tri intervjuvanke menijo, da jih vodstvo obravnava neodvisno od njihovega

spola. Tako menita tudi intervjuvanca E in F, le intervjuvanec D meni, da je vodstvo z njim bolj previdno kot z ženskimi sodelavkami. Intervjuvanec F, ki se zdaj v kolektivu dobro počuti, opisuje negativno izkušnjo z žensko sodelavko, ki je želela otroke poslati k njemu v za kazen (*»čeprav se mi je na začetku zgodilo, da je ena izmed njih otrokom zagrozila, da bodo za kazen šli sedet k meni«*). Priznava tudi, da je imel ob sklenitvi zaposlitvenega razmerja dodaten razgovor z ravnateljico, in meni, da je bil razlog za to ravno njegov spol, saj je ugotovil, da ženske kolegice takšnega razgovora niso imele.

Vsi intervjuvanci pravijo, da so odprti za delo v skupini tako z osebno istega kot nasprotnega spola. Če bi lahko izbirali, bi kar štirje (intervjuvanki B in C ter intervjuvanca E in F) za delo v skupini izbrali osebo nasprotnega spola, medtem ko intervjuvanka A pripoveduje, da ima dobre izkušnje tako z žensko sodelavko kot moškim sodelavcem in posledično enako rada dela z vsemi, podobno meni tudi intervjuvanec D. Intervjuvanci B, C, E in F kot razloge za izbiro sodelovanja z osebo nasprotnega spola navajajo raznolikost pristopov in boljše počutje v tandemu in kolektivu (ženski intervjuvanki) ter dopolnjevanje močnih in šibkih področij (*»Vsak spol ima svoje lastnosti, ki dobro in tudi slabo vplivajo na otroka, nasprotni spol take napake lažje opazi in nanje opozori, pri dobrih pa pomaga, da izstopijo.«* - intervjuvanec E) in čim bolj točno posnemanje družinskega in širšega okolja (*»ker se mi zdi smiselno, da skušamo čim bolj posnemati družinsko in širše okolje, kjer so prisotni tudi moški«* - intervjuvanec F).

4.2 DELO S STARŠI

Vprašanje 5: Ali menite, da vaš spol vpliva na vaše delo s starši? Prosim vas, da odgovor nekoliko razložite.

Vprašanje 6: Ali ima po vašem mnenju pri delu s starši kateri izmed spolov večjo avtoriteto? Kateri in zakaj?

Vprašanje 7: Na katere načine sodelujete s starši?

Tabela 4: Preglednica odgovorov na vprašanja v kategoriji »delo s starši«

	A	B	C	D	E	F
Vprašanje 5	Ne.	Da.	Ne.	Ne.	Da.	Da.
Vprašanje 6	Ne.	Ženski.	Ne.	Moški.	Ne.	Moški.
Vprašanje 7	Formalne in neformalne.	Formalne in neformalne.	Formalne in neformalne.	Neformalne.	Formalne in neformalne.	Formalne in neformalne.

V kategoriji »delo s starši« sem skušala ugotoviti načine dela, ki jih izbirajo moški in ženske za sodelovanje s starši, odnos med starši in vzgojitelji oziroma vzgojiteljicami ter vpliv, ki ga ima spol delavcev na vzpostavitev strokovne avtoritete.

Vse tri intervjuvanke ter intervjuvanca E in F uporabljajo formalne oblike sodelovanja s starši (pripravljajo oglasne deske, s starši se pogovorijo ob prihodu in odhodu otrok, imajo govorilne oziroma pogovorne ure in prirejajo roditeljske sestanke). Intervjuvanec D s starši formalno sodeluje samo od prihodu in odhodu otrok, vendar to pripisuje dejstvu, da je zaposlen na položaju pomočnika vzgojitelja (vzgojiteljica pa prevzame ostale formalne oblike). Neformalno s starši sodelujejo vsi intervjuvanci (organizirajo piknike, bazarje, urice s starši, delavnice, srečanja ...). Razlik pri navajanju neformalnih oblik sodelovanja s starši pri intervjuvancih glede na spol ni.

Da spol vpliva na njihovo delo s starši, menijo intervjuvanka B (*»osebo ženskega spola nekako bolje sprejemajo ... bolj spoštujejo in ji prisluhnejo«*) ter intervjuvanca E in F (*»Sem bolj direkten od ženskih sodelavk, poleg tega me starši bolj poslušajo.«* - intervjuvanec F), intervjuvanci A, C in D pa menijo, da spol na samo delo ne vpliva.

Razlike pri vzpostavljanju avtoritete, povezane s spolom, opažajo intervjuvanci B, D in F. Intervjuvanka B in intervjuvanec F to pripisujeta enakim razlogom kakor za dober odnos in delo s starši, intervjuvanec D pa to povezuje zgolj s svojim spolom (*»Moški imamo večjo avtoriteto, to je povezano z našim odnosom (s starši)«*).

4.3 DELO Z OTROKI

Vprašanje 8: Ali menite, da vaš spol vpliva na vaše delo z otroki? Prosim vas, da odgovor nekoliko razložite.

Vprašanje 9: Za izvajanje dejavnosti s katerega kurikularnega področja se počutite najbolj kompetentni?

Tabela 5: Preglednica odgovorov na vprašanji v kategoriji »delo z otroki«

	A	B	C	D	E	F
Vprašanje 8	Ne.	Ne.	Da.	Da.	Da.	Da.
Vprašanje 9	Umetnost in narava.	Jezik.	Jezik in matematika.	Matematika in narava.	Matematika.	Narava

Kategorija »delo z otroki« obsega odnos, ki ga imajo strokovni delavci z otroki, in način dela z njimi. Prav tako so predstavljena področja, za katera ocenjujejo, da so na njih najbolj kompetentni.

Intervjuvanki A in B menita, da njun spol ne vpliva na njuno delo z otroki (čeprav intervjuvanka A pravi, da ženske »otrokom lahko nudimo več materinske ljubezni, vendar lahko moški enakovredno predstavljajo lik očeta«). Ostali intervjuvanci menijo, da njihov spol vpliva na njihov odnos z otroki. Intervjuvanka C opaža vpliv spola pri izbiri dejavnosti, ki jih izvaja, in na področjih, ki jih z otroki obravnava (»Na več področjih se ne počutim dovolj kompetentna. Na primer na področju tehnike, kjer bi moški sodelavec otrokom lahko ponudil več.«). Intervjuvanec D ima pri delu z otroki več avtoritete in jih lažje disciplinira, šibkejšega pa se počuti, ko je otrokom potrebno nuditi tolažbo (»Zaradi spola imam več avtoritete, posebej kar se tiče discipline. Kadar so otroci žalostni in iščejo tolažbo, pa nisem tako kompetentna.«). Intervjuvanca E in F opažata razliko v samem načinu dela. Intervjuvanec E to označi kot razliko v naravi moškega in ženske, intervjuvanec F pa to označi kot moški

princip (»Moški predstavlja drugačen način vzgoje, obnašanja in vrednotenja.«). Dobro se mu zdi, da se otroci v vrtcu srečajo tako z moškim kot ženskim načinom vzgoje.

Pri navajanju močnih kurikularnih področij so razlike med intervjuvankami in intervjuvanci majhne. Ženske intervjuvanke se najbolj kompetentne počutijo na področjih jezika, narave, umetnosti in matematike. Moški intervjuvanci menijo, da sta njihovi močni področji matematika in narava. Nobeden izmed intervjuvancev med svoje močno področje ne šteje področij družbe in gibanja.

4.4 KVALITETA VZGOJNO-IZOBRAŽEVALNEGA PROCESA

Vprašanje 10: Ali menite, da vrtci, v katerih so zaposleni tako vzgojitelji kot vzgojiteljice, svoje delo opravljajo bolje kot vrtci, v katerih so samo vzgojiteljice? Prosim vas, da odgovor nekoliko razložite.

Tabela 6: Preglednica odgovorov na vprašanje v kategoriji »kvaliteta vzgojno izobraževalnega procesa«

	A	B	C	D	E	F
Vprašanje 10	Ne.	Ne.	Ne.	Da.	Ne.	Da.

Mnenje intervjuvancev o kvaliteti vzgojno-izobraževalnega procesa, pogojeni s spolno raznolikostjo zaposlenih, je predstavljeno v kategoriji »kvaliteta vzgojno-izobraževalnega procesa«.

Intervjuvanci A, B, C in E menijo, da kvaliteta dela, ki ga opravljajo vrtci ni odvisna od spola zaposlenih, ampak od strokovnosti kadra (intervjuvanka B), učinkovitosti in sodelovanja kadra (intervjuvanka C) in predanosti vzgojiteljev (intervjuvanec E). Intervjuvanec E dodaja, da je kljub temu spolno mešan kolektiv prednost za otroke in zaposlene. Intervjuvanec D in F pa menita, da spol na kvaliteto dela v vrtcu vpliva. Intervjuvanec D meni, da vrtci, kjer so zaposleni moški in ženske, nudijo bolj pestre dejavnosti in večjo raznolikost, kar zviša

njihovo kvaliteto. Intervjuvanec F je mnenja, da je spolno mešan kolektiv boljši zaradi posnemanja družinskega in družbenega življenja, kjer sta spola bolj enakomerno zastopana, poleg tega je po njegovem mnenju klima v takšnem kolektivu boljša, boljši odnosi med zaposlenimi pa pripomorejo k večji kvaliteti njihovega dela.

4.5 ODZIV OKOLICE NA IZBIRO POKLICA

Vprašanje 11: Kakšen je odziv okolice na vaš poklic?

Tabela 7: preglednica odgovorov na vprašanje v kategoriji »odziv okolice na izbiro poklica«

	A	B	C	D	E	F
Vprašanje 11	Pozitiven.	Pozitiven.	Pozitiven.	Pozitiven.	Pozitiven.	Pozitiven.

V kategoriji »odziv okolice na izbiro poklica« so predstavljene izkušnje intervjuvancev s širšo okolico glede njihove izbire poklica.

Vsi intervjuvanci imajo z odzivom okolice pozitivne izkušnje, morda moški intervjuvanci celo bolj kot ženske. Intervjuvanke so tako zadovoljne z odzivom okolice, opažajo pa spremembo v odnosu, ki ga imajo do njih starši in širša družba (intervjuvanka B opaža, da starši za svoj denar pričakujejo in zahtevajo najboljše, intervjuvanka C pa meni, da čeprav je njena izbira poklica iz vidika spola dobro sprejeta, je družbeni ugled, ki ga poklic prinaša, nižji, kot si ga po njenem mnenju zasluži (*»Opažam zgolj to, da mu ljudje ne pripisujejo dovolj vrednosti, saj v večini še vedno menijo, da se v vrtcu zgolj igramo z otroki.«*). Med intervjuvanci intervjuvanec D ne opaža posebnosti glede odziva družbe (*»Običajen (odziv okolice). Nisem še dobil posebnih komentarjev, ker sem moški.«*), intervjuvanca E in F pa sta bila deležna navdušenega odziva (*»Po navadi je okolica navdušena: »A res? Super! Ste redki, je lepo, da ste vzgojitelj!««* - intervjuvanec F).

4.6 LASTNA OCENA O VPLIVU SPOLA NA OPRAVLJANJE POKLICA

Vprašanje 12: Ali menite, da vam vaš spol nudi določene prednosti pri opravljanju vzgojiteljskega poklica? Če da, lahko navedete, katere?

Vprašanje 13: Ali menite, da vas vaš spol ovira pri opravljanju vzgojiteljskega poklica? Če da, kako?

Vprašanje 14: Ste zaradi vašega spola bolj ali manj primerni za opravljanje vzgojiteljskega poklica? Prosim vas, da svoj odgovor nekoliko razložite.

Tabela 8: Preglednica odgovorov na vprašanja v kategoriji »lastna ocena o vplivu spola na opravljanje poklica«

	A	B	C	D	E	F
Vprašanje 12	Ne.	Ne.	Ne.	Da.	Ne.	Da.
Vprašanje 13	Ne.	Ne.	Ne.	Da.	Da.	Ne.
Vprašanje 14	Spol ne vpliva na primernost.	Spol ne vpliva na primernost.	Spol ne vpliva na primernost.	Spol ne vpliva na primernost.	Spol ne vpliva na primernost.	Spol ne vpliva na primernost.

Kategorija »lastna ocena o vplivu spola na opravljanje poklica« zajema mnenja intervjuvancev o prednostih in slabostih, ki jim jih nudi njihov spol za opravljanje vzgojiteljskega poklica, ter splošno mnenje o primernosti za poklic vzgojitelja oziroma pomočnika vzgojitelja.

Intervjuvanke v povezavi s svojim spolom ne opažajo posebnih prednosti ali slabosti za opravljanje poklica, medtem ko intervjuvanci jih. Intervjuvanec D opaža, da je bolj primeren za discipliniranje otrok (*»Mi pomaga pri zagotavljanju določene discipline. Imam več avtoritete.«*), manj primeren pa za nudenje tolažbe. Intervjuvanec E ne opaža posebnih prednosti, med pomanjkljivosti pa prišteva, da v določenih situacijah ni tako sproščen kot

ženske sodelavke. Intervjuvanec F vidi tako kot intervjuvanec D prednost v večji avtoriteti, meni tudi, da je bolj dosleden. Pomanjkljivosti ne opaža (*»Nikakor me ne ovira (spol).«*).

O tem ali so za vzgojiteljski poklic bolj primerni moški ali ženske, se vsi intervjuvanci strinjajo, da spol ni merilo primernosti za opravljanje poklica. Pomembno se jim zdi, da so vzgojitelji pripravljene in si želijo delati (intervjuvanka A), so kompetentni, imajo čut za opravljanje poklica (intervjuvanka C), pomembna je izobrazba (intervjuvanec D). Intervjuvanca E in F sta mnenja, da so za vzgojiteljski poklic pomembni moški in ženske (intervjuvanec E: *»Tako moški kot ženske k vzgoji doprinesejo nekaj unikatnega.«*), intervjuvanec F pa poudarja, da zastopanost obeh spolov ni samo pomembna, ampak celo potrebna (*»Mislím, da smo tako moški kot ženske potrebni za vzgojiteljski poklic, da lahko samo oboji skupaj otrokom ponudimo najboljšo kombinacijo vzgoje in izobrazbe.«*).

5 SKLEPNE UGOTOVITVE

Namen diplomskega dela je bil raziskati vpliv spola na poklic vzgojitelja predšolskih otrok. V teoretičnem delu sem se osredotočila predvsem na problematiko nizke vključenosti moških v poklic in na prednosti, ki bi jih večja zastopanost moških v predšolski vzgoji prinesla. Z izvedbo empiričnega dela, z intervjujem, sem poskušala pridobiti in primerjati izkušnje tako moških kot žensk, zaposlenih v vrtcu, na vseh področjih dela: odnosi z vodstvom in znotraj kolektiva, odnosi z otroki in starši, odziv širše okolice, doživljanje lastnega poklica samih intervjuvanih in njihovo mnenje o vplivu spola na kvaliteto vzgojno izobraževalnega procesa, da bi ugotovila, ali spol vpliva na katerokoli izmed teh področij.

Na začetku izvedbe raziskave sem si zastavila raziskovalna vprašanja, na katera po interpretaciji intervjujev lahko odgovorim; upoštevati pa je treba, da je bil vzorec majhen in rezultatov ne smemo prehitro posploševati. Ugotovila sem, da se tako moški kot ženske v vrtčevskem kolektivu v splošnem počutijo dobro. Zadovoljni so z odnosom, ki ga ima do njih vodstvo; čeprav dva intervjuvanca opažata manjše razlike, ki jih ima vodstvo v odnosu do njiju, jih ne izpostavljata kot moteče.

Glede dela v tandemu z nasprotnim spolom so odprti vsi intervjuvanci. Posledično si oboji v vrtcih želijo več moških kolegov (za večjo spolno mešano zastopanost pedagoških delavcev v skupini).

Kljub družbeno razširjenim spolnim stereotipom o tem, kakšne so primerne zaposlitve za moške in ženske glede na njihovo naravo, kot jih navaja Avsec, A. (2007), in kljub negativnim pričakovanjem in namigovanjih o pedofiliji in označbam družbe vzgojiteljev kot poženščenih homoseksualcev, ki jih navaja d'Arcy (2004), imajo vsi intervjuvani vzgojitelji pozitivne izkušnje z odnosom okolice do njihove izbire poklica. So torej enako dobro sprejeti kot njihove ženske kolegice (ena izmed njih sicer opozarja na nizek družbeni prestiž, ki ga je deležen poklic vzgojitelja, česar v povezavi s spolom nisem raziskovala, je pa ravno tako lahko dejavnik nizke vključenosti moških v predšolsko vzgojo, kot opozarja d'Arcy (2004)).

Razlike pri odnosu s starši, povezane s spolom, se pojavljajo pri polovici intervjuvancev, in sicer navajajo zgolj prednosti, ki jim jih po njihovi oceni njihov spol prinaša, medtem ko druga polovica s spolom povezanih razlik pri delu s starši ne opaža. Formalne in neformalne oblike dela pa so enake tako pri moških kot pri ženskah.

Ugotovila sem, da vzgojitelji in vzgojiteljice v večini menijo, da njih spol vpliva na njihov odnos in delo z otroki. Z izjemo ene intervjuvanke so vsi navedli prednosti ali slabosti, ki jim jih prinaša njihov spol. V večini se navezujejo na pestrost, ki jo prinašata »moški in ženski način vzgoje«, kot jo navajata tudi d'Arcy (2004) in Rolfe (2005). Pri izbiri kurikularnih področij, na katerih so bolj kompetentni, so bile razlike med moškimi in ženskimi v raziskavi majhne in glede na predstavljene stereotipe neznačilne.

Vsi intervjuvanci se strinjajo, da spol ni merilo po katerem bi ocenili, ali je nekdo bolj ali manj primeren za opravljanje poklica, in s tem zavračajo stereotipno delitev dela po spolu. Prav tako nihče izmed vprašanih ne verjame, da bi zaradi spola svoje delo opravljal bistveno drugače kot kolegi nasprotnega spola, navajajo pa prednosti in slabosti, ki so povezane z njihovim spolom, in zaradi njih na področju predšolske vzgoje zagovarjajo uravnoteženo zastopanost obeh spolov.

S pomočjo rezultatov intervjujev in z obravnavo teoretičnih izhodišč ugotavljam, da spol na kvaliteto posameznikovega opravljanja poklica vzgojitelja ne vpliva. Intervjuvanci svoje delo opravljajo najbolje, kot morejo, kar se od dobrih pedagogov in dobrih delavcev tudi pričakuje. Ima pa spol, oziroma natančneje, spolno mešan kolektiv lahko pozitiven vpliv na kvaliteto vzgojno-izobraževalnega procesa v predšolskih ustanovah. Prednosti večje vključenosti moških v predšolsko vzgojo navajajo številni avtorji: d'Arcy (2004), Farquhar (2006), Peeters (2007), Rolfe (2005), Wardle (2008) idr. Željo po več moških kolegih izražajo tudi intervjuvani vzgojitelji in vzgojiteljice, kar kaže, da v vrtcih ni odpora do bolj pozitivne politike zaposlovanja vzgojiteljev (vendar kljub temu v odgovorih intervjuvancev ni zaznati nujne spremembe – le-ta je zaželena, ne pa nujno potrebna) . Glede na odprtost za spremembe in liberalen veter, ki ga je čutiti med mladimi v družbi, ter glede na močna teoretična izhodišča in utemeljitve, menim, da smo na dobri poti, da se situacija v predšolski vzgoji spremeni v prid bolj uravnoteženi zastopanosti spolov med zaposlenimi. Vsekakor pa bi, če se ta optimistična napoved uresniči, veljalo raziskati in primerjati kvaliteto današnjega in tedanjega vzgojno-izobraževalnega procesa.

6 VIRI IN LITERATURA

Avsec, A. (2007): Spol in razlike med spoloma. Pridobljeno 24. 6. 2013 v: http://www.psiha.net/aavsec/PPT/Spol_razlike.pdf.

Avsec, A. (2002): Stereotipi o moških in ženskih osebnostnih lastnostih. Psihološka obzorja 2/2002, str. 23–35.

Bela knjiga o vzgoji in izobraževanju v Republiki Sloveniji (2011). Pridobljeno 22. 1. 2013 v: http://www.belaknjiga2011.si/pdf/bela_knjiga_2011.pdf.

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. University of Newcastle.

Farquhar, S., Cablk, L., Buckingham, A., Butler, D., Ballantyne, R. (2006): Men at Work: Sexism in Early Childhood Education. Pridobljeno 1. 6. 2013 v: <http://www.childforum.com/men-in-ece/nz-research-a-policy-men/846-men-at-work-sexism-in-early-childhood-eduation-a-report.html>.

Gender Differences in Educational Outcomes: Study on the Measures Taken and the Current Situation in Europe. Pridobljeno 9. 3. 2013 v: http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/120EN.pdf.

Kanjuo Mrčela, A. (2000): Spolna konstrukcija menedžerskih vlog: stekleni organizacijski stropovi v devetdesetih. V: Hlebec, V. (ur.): Družboslovne razprave, 34/35, str. 53-78.

Kump, S. (2010): Akademske kariere žensk. Sodobna pedagogika 3/2010, str. 46-65.

MacRae, C. N., Stangor, C., Hewstone, M. (1996): Stereotypes & Stereotyping. New York: The Guilford Press.

Males in Early Childhood Education. Pridobljeno 21. 4. 2013 v: <http://malesinece.weebly.com/>.

Meyer, E. J. (2010): Gender and Sexual Diversity in Schools. Explorations of Educational Purpose vol. 10. Springer.

Peeters, J. (2007): Including Men in Early Childhood Education: Insights from the European Experience. *NZ Research in Early Childhood Education Journal* 10/2007, str. 15–24.

Predšolska vzgoja in izobraževanje v vrtcih, Slovenija, šolsko leto 2011/12 – končni podatki. Pridobljeno 22. 1. 2013 v: http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=4578.

Rolfe, H. (2005): *Men in Childcare*. Working papers No. 35. London: Equal Opportunities Commission.

Schneider, D. J. (2005): *The Psychology of Stereotyping*. New York: The Guilford Press.

Vlašić, S. (2010): Moški in zaposlovanje v predšolski vzgoji. *Uprava* 4/2010, str. 143–170.

Žnidaršič Žagar, S. (2007): Historična perspektiva – aktualni položaj žensk na trgu dela v Republiki Sloveniji. V: Sedmak, M., Medarič, Z. (ur.): *Med javnim in zasebnim. Ženske na trgu dela*. Koper: Univerza na Primorskem, str. 11–42.

Wardle, F. (2008): *Men in Early Childhood: Fathers & Teachers*. Pridobljeno 21. 4. 2013 v: http://www.earlychildhoodnews.com/earlychildhood/article_view.aspx?ArticleId=400 21. 4. 2013.

Wharton, A. S. (2005): *The Sociology of Gender. An Introduction to Theory and Research*. Oxford: Blackwell Publishing.