

Sveučilište u Zagrebu

Filozofski fakultet

Odsjek za pedagogiju

**PROFESIONALNI IDENTITET MUŠKARCA KAO ODGAJATELJA –
PREDNOSTI, PROBLEMI I PREDRASUDE**

Diplomski rad

Ivona Žilić

Mentor: dr. sc. Edita Slunjski

Zagreb, 2017.

SADRŽAJ

1. UVOD	1
2. RODNE RAZLIKE U DJELATNOSTIMA	3
3. PROFESIJA SUVREMENOG ODGAJATELJA	4
4. MUŠKI ODGAJATELJI U EUROPSKIM ZEMLJAMA	6
4.1. BROJ ZAPOSLENIH U EUROPSKIM ZEMLJAMA	6
4.2. BROJ ZAPOSLENIH U HRVATSKOJ	8
5. RAZLOG NEODABIRA ODGAJATELJSKE PROFESIJE	9
5.1. NISKE PLAĆE I MANJAK PRESTIŽA	9
5.2. DOMINACIJA ŽENA U ODGAJATELJSKOJ PROFESIJI	10
5.3. STEREOTIPI I FIZIČKI KONTAKT SA DJECOM	11
6. PREDRASUDE	12
7. KAKO ODGAJATELJICE DOŽIVLJAVAJU ODGAJATELJE?	14
8. PREDNOSTI ZAPOŠLJAVANJA MUŠKIH ODGAJATELJA	16
8.1. POTPORA RODITELJIMA	16
8.2. MEĐUSOBNO NADOPUNJAVANJE ODGAJATELJA I ODGAJATELJICA	16
8.3. JEDNAKOST NA TRŽIŠTU RADA	18
9. ODGAJATELJI I DJECA	19
9.1. UTJECAJ ODGAJATELJA NA RAZBIJANJE STEREOTIPA KOD DJECE	19
9.2. ODNOSI IZMEĐU ODGAJATELJA/ODGAJATELJICA I DJEVOJČICA/DJEČAKA ...	20
9.3. ODGAJATELJI I DJECA SAMOHRANIH RODITELJA	21
9.4. UTJECAJ ODGAJATELJA NA DJEČAKE	21
10. STVARANJE RODNO NEUTRALNE KULTURE	23
11. MIJENJANJE POLITIKA	24
11.1. STRATEGIJE PRIVLAČENJA MUŠKARACA U ODGAJATELJSKU PROFESIJU	25
11.2. PRIMJERI DOBRE PRAKSE U EUROPSKIM DRŽAVAMA	26
12. CILJ ISTRAŽIVANJA I ISTRAŽIVAČKA PITANJA	31
12.1. CILJ ISTRAŽIVANJA	31
12.2. ISTRAŽIVAČKA PITANJA	32
13. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA	33
13.1. METODA ISTRAŽIVANJA I ANALIZE PODATAKA	33
13.2. UZORAK SUDIONIKA	33
13.3. POSTUPAK PRIKUPLJANJA PODATAKA	33

13.4. OBRADA PODATAKA	34
14. REZULTATI.....	35
15. RASPRAVA	47
16. ZAKLJUČAK	48
17. LITERATURA.....	51
PRILOZI	56
PRILOG 1	56
PRILOG 2	57

Profesionalni identitet muškarca kao odgajatelja - Prednosti, problemi i predrasude

Sažetak

U Hrvatskoj je još uvijek zaposlen mali broj muških odgajatelja. Razlozi zbog kojih se muškarci ne odlučuju za odgajateljsku profesiju su brojni. Ovim radom želi se saznati što ih motivira za odabir odgajateljske profesije, sa kojim se stereotipima i predrasudama susreću, kakav je njihov stil odgoja te kako utječu na djecu. U svibnju je provedeno kvalitativno istraživanje na uzorku od 5 muških odgajatelja koji su zaposleni u dječjim vrtićima na području Zagreba. Analizom intervjua došlo se do saznanja da je motivacija kod odgajatelja različita (sigurnost posla, igre i aktivnosti...). Odgajatelji su govorili o svojim iskustvima tijekom studiranja i traženja posla za koja se može reći da su bila pozitivna. Također se došlo do saznanja da se odgajatelji susreću sa stereotipima i predrasudama te da smatraju da posjeduju vlastiti stil odgoja, a misle da na taj stil utječe njihova osobnost. Odgajatelji također smatraju da svojim osobinama i kvalitetama pridonose radu ustanove u kojoj rade.

Ključne riječi: muški odgajatelji, predrasude, stilovi odgoja

Professional identity of male childcare workers – advantages, problems and prejudices

Abstract

In Croatia, the number of male childcare workers in the field of Early Childhood Education and Care is still low. There are many reasons that affect the entry of men in this sector. Aim of this work is to find out what motivates men for choosing this career field, which stereotypes and prejudices are they facing, how those stereotypes and prejudices affect their professional identity, what is their upbringing style and what kind of influence they have on children. This qualitative research was performed in May and it included 5 employees of kindergartens in Zagreb. Interview analysis revealed different types of motivation for entering this career field (job safety, games and activities...). They were talking about their experiences during college and how did they find their jobs. Those experiences were positive. They revealed that they face stereotypes and prejudices. Each of them also thinks he has his own upbringing style which is affected by his personality. They believe they contribute with their many qualities.

Key words: male childcare workers, prejudices, upbringing styles

1. UVOD

Rod¹ je postao važan čimbenik ekonomskih procesa globalizacije, kriterij na kojeg svjetska ekonomija računa i pomoću kojeg se oblikuju i/ili restrukturiraju određeni tržišno-ekonomski odnosi i snage na tom tržištu (Galić, 2011). Podjele na osnovi rodne pripadnosti i nesrazmjer zaposlenih odgajatelja i odgajateljica protivi se demokratskim vrijednostima i idejama jednakosti svih ljudi za koje se očekuje da će ih ustanove ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja² promovirati (Johnson, 2008), no bez obzira na to, o muškim odgajateljima, njihovom utjecaju na djecu te njihovom profesionalnom identitetu još uvijek se malo govori. Vijeće Europske unije govori da je važnost povećanja broja muškaraca u ustanovama ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja važan korak kojim će se pokazati da i muški i ženski rod pridonose razbijanju percepcija o rodno stereotipiziranim ponašanjima (Van Polanen i sur., 2017), a brojni autori govore i o mnogim drugim prednostima zapošljavanja muškaraca u odgajateljskoj profesiji (Huijbregts i sur., 2009; Jensen, 1996; Peeters, 2012; Rodriguez, 1997). U zadnjih nekoliko godina provedena je nekolicina istraživanja koja se tiču uloge muških odgajatelja (Sak i sur., 2012; Van Polanen i sur., 2017) te su započele kampanje koje žele privući muškarce u odgajateljsku profesiju (Askland, 2012; Jensen, 1996; Rohrmann, 2012). Iako se neke od tih kampanja smatra uspješnima jer su privukle muškarce u odgajateljsku profesiju, njihov broj nije se znatno povećao te je odgajateljska profesija još uvijek profesija u kojoj dominiraju žene (Van Polanen i sur., 2017). Tako se broj odgajatelja u europskim zemljama kreće između 1% i 3% (Peeters, 2007), a taj postotak u Hrvatskoj još je i manji (Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske, 2017). Brojni muškarci koji bi se možda i odlučili za odgajateljsku profesiju

¹ U sociologiji, pojam rod (engl. *gender*) uvela je Ann Oakley kako bi naznačila razliku između spola (engl. *sex*) kao biološke podjele na muškarce i žene te roda kao usporedne i društveno nejednake podjele na ženskost (engl. *femininity/feminine*) i muškost (engl. *masculinity/masculine*), pri čemu je rod konstruiran na temelju biol. spola. Biol. razlike pridonose razvoju rodnoga identiteta koji se odnosi na osobni doživljaj pojedinca kao muškarca ili žene (pribavljeno 02. 04. 2017. sa: <http://www.enciklopedija.hr/natuknica.aspx?id=53130>)

² Zbog različitih termina koji se koriste u različitim europskim državama, u daljnjem tekstu bit će korišten termin 'ustanove ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja'

odustaju jer još uvijek postoje stereotipi³ o muškarcima u toj profesiji, a zaposleni muški odgajatelji susreću se sa brojnim predrasudama⁴.

Sve to bit će dio ovog diplomskog rada čiji je cilj analizom literature u teorijskom dijelu prikazati profesiju odgajatelja općenito, razloge zbog kojih se tako malo muškaraca odlučuje za odgajateljsku profesiju te prednosti koje zapošljavanje muškaraca u ustanovama ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja ima za sve osobe u ustanovi, a najviše za djecu. Osim teorijskog dijela, rad se sastoji i od empirijskog dijela u kojemu će biti prikazani rezultati provedenog istraživanja.

³ Stereotipi su prebrze, nekompletne prosudbe o sebi i drugima koje dovode do precjenjivanja razlika između svoje i drugih skupina, a podcjenjivanja razlika unutar svoje skupine (Sablić, 2014).

⁴ Predrasuda se očituje kao nesnošljivost prema drugome zasnovana na pogrešnoj, krutoj ili prebrzoj generalizaciji (Sablić, 2014).

2. RODNE RAZLIKE U DJELATNOSTIMA

Položaj muškaraca i žena u svijetu rada ima dugu povijest različitosti (Matković, 2008). Usporedba participacije prema glavnim područjima Nacionalne klasifikacije djelatnosti kazuje da gotovo polovica zaposlenih radi u mješovitim sektorima gdje je zaposlen podjednak broj muškaraca i žena (Matković, 2008). Prema Matkoviću (2008), tradicionalna rodna podjela djelatnosti u kućanstvu odražava se u određenoj mjeri i u svijetu plaćenog rada. Tako postoje djelatnosti koje su u većoj mjeri 'muške' (građevinarstvo, komunalije, prijevoz, teška industrija), kao i one 'ženske' (zdravstvene, socijalne i obrazovne, kućna ispomoć). Jedna od profesija u kojoj je tijekom godina došlo do feminizacije je učiteljska profesija. Feminizacija učiteljske profesije započela je u 19. stoljeću većim pristupom žena obrazovanju. Feminizacija profesije opisuje fenomen povećanog ulaska žena u nju, uslijed čega dolazi do gubitka prestižne pozicije za profesiju i podrazumijeva sljedeće: statistički pokazatelji ukazuju da ima značajno više žena nego muškaraca u profesiji te da pripadnici profesije imaju niže plaće u odnosu na druge profesije (Tomić i Spasić, 2010). U ranom i predškolskom odgoju nije došlo do feminizacije profesije naknadno, već se rani odgoj djece otprije smatra isključivo ženskim poslom, što je odraz modela nekada tradicionalne obitelji dominantnog muškarca hranitelja, a žene njegovateljice (Galić, 2011). Rodna pripadnost kao dimenzija društvene podjele rada, između ostalog, označava razlike u ponašanju muškaraca i žena koje su naučene i usvojene socijalizacijom, a nisu neizbježna posljedica biologije (Tomić i Spasić, 2010). Kada su žene počele ulaziti na formalno tržište rada, suočile su se sa podjelom rada koja je bila duboko ukorijenjena u kulturalnim pretpostavkama o 'primjerenim' rodnim ulogama. Rane analize rodne podjele rada polazile su od pretpostavke da su podjele između muškaraca i žena prirodne i biološke (Galić, 2011). Ova činjenica, koja je možda u određenoj mjeri nevidljiva, veoma je utjecajna u podjeli profesija na tipično muške i ženske, i veoma je široko rasprostranjena (Tomić i Spasić, 2010), tako da je odgajateljska profesija generalno prihvaćena kao feminizirana (Drudy, 2008).

3. PROFESIJA SUVREMENOG ODGAJATELJA

Odgajatelji se razlikuju po brojnim dimenzijama, ali jedna od stvari koja ih povezuje je slika društva o njihovoj profesiji. Zanimanja učitelja i odgajatelja znatno su se promijenila tijekom posljednjih nekoliko desetljeća, posebice s obzirom na kompetencije koje učitelji i odgajatelji moraju steći te vještine koje trebaju razviti kako bi iste poticali i razvijali kod djece. Mada neki autori potvrđuju da su navedena zanimanja od poluprofesija postala etablirane profesije (Mijatović, 2000, u Jukić i Reić-Ercegovac; Lučić, 2007), čini se kako u hrvatskom društvu još uvijek postoje prerasude prema tim zanimanjima (Bjelajac i Reić, 2006) te kako je njihov ugled nesrazmjern značaju i odgovornosti koje sa sobom nose (Jukić i Reić-Ercegovac, 2008).

Prema definiciji Ministarstva znanosti i obrazovanja (2017) "odgajatelj je stručno osposobljena osoba koja provodi odgojno-obrazovni program rada s djecom predškolske dobi i stručno promišlja odgojno-obrazovni proces u svojoj odgojno-obrazovnoj skupini. On pravodobno planira, programira i vrednuje odgojno-obrazovni rad u dogovorenim razdobljima. Prikuplja, izrađuje i održava sredstva za rad s djecom te vodi brigu o estetskom i funkcionalnom uređenju prostora za izvođenje različitih aktivnosti. Radi na zadovoljenju svakidašnjih potreba djece i njihovih razvojnih zadaća te potiče razvoj svakoga djeteta prema njegovim sposobnostima. Vodi dokumentaciju o djeci i radu te zadovoljava stručne zahtjeve u organizaciji i unapređenju odgojno-obrazovnog procesa. Surađuje s roditeljima, stručnjacima i stručnim timom u dječjem vrtiću kao i s ostalim sudionicima u odgoju i naobrazbi djece predškolske dobi u lokalnoj zajednici. Odgovoran je za provedbu programa rada s djecom kao i za opremu i didaktička sredstva kojima se koristi u radu". Odgajatelji koji se bave djecom međusobno se vrlo razlikuju i to po različitim kriterijima: dobi, spolu, pedagoškim i psihološkim znanjima o djeci i njihovu razvoju, strukturi osobnosti, životnom stilu, preferencijama i dr. Svjetonazori, temperament, uvjerenja i vrijednosti koje odgajatelj inače cijeni, utječu na to kakvo će djeci okruženje u vrtiću organizirati, kako i koje materijale će im nuditi, kako (i koliko) će on s djecom komunicirati, koliko će poticati djecu da komuniciraju međusobno, kako će se odnositi prema kreativnosti djece, koliko će uvažavati njihovu inicijativu i slično (Slunjski, 2003).

Interakcije između odraslih i djece od ključnog su značaja za razvoj tjelesnog, socijalnog, emocionalnog i kognitivnog razvoja djece. Djeca kroz svakodnevne interakcije razmjenjuju znanja, iskustva i mišljenja, iskazuju emocije i kontinuirano uče. Upravo kroz interakcije djeca razvijaju pojam o sebi, osjećaj pripadnosti zajednici i svijetu u kojem žive. Djeca ne uče samo kroz interakcije sa drugom djecom i odraslima, već i kroz primjere koje im pružaju odrasli na koje se oni ugledaju (roditelji, odgajatelji). Zbog toga je bitno da djeca u vrtićima imaju i odgajateljice i odgajatelje kao uzore za demonstriranje poželjnih ponašanja.

4. MUŠKI ODGAJATELJI U EUROPSKIM ZEMLJAMA

Da bi razumjeli pozornost koja se pridaje rodno miješanoj radnoj snazi u europskim zemljama, potrebno je vratiti se u srednje 80-e godine 20. stoljeća. Tih godina Europska unija započela je prvi Program za rodnu jednakost koji je trebao dati ženama jednake mogućnosti na tržištu rada. Unutar Programa rodne jednakosti europska komisija je pokrenula Mrežu skrbi za djecu. Vijeće ministara je 1992. godine donijelo preporuke o skrbi za djecu prema kojima se "svaka članica treba posvetiti promoviranju i ohrabrivanju, poštujući individualne slobode, povećanog sudjelovanja muškaraca". Europska mreža dječje skrbi počela je ispitivati tri područja: službe koje se brinu za djecu, roditeljski dopust te muškarce kao odgajatelje. 1993. Mreža skrbi za djecu pozvala je stručnjake iz cijele Europe u Ravenu (Italija) kako bi diskutirali o muškarcima odgajateljima. Složili su se da mjere koje potiču veće uključivanje očeva u brigu o djeci imaju mali utjecaj ako niti jedan muški odgajatelj nije zaposlen u vrtiću. Odgajatelji služe kao uzori mladim očevima, ali i djeci. Stručnjaci su morali priznati da su na samo nekoliko mjesta u Europi muškarci značajan dio radne snage. U većini europskih zemalja, 1 do 3% zaposlenih u vrtićima čine muškarci (Peeters, 2007).

4.1. BROJ ZAPOSLENIH U EUROPSKIM ZEMLJAMA

EU mreža je 1996. godine objavila dokument pod nazivom 'Kvaliteta u službi djece', koji je preveden na sve jezike Europske unije. O tom dokumentu raspravljali su odgajatelji, političari i istraživači na nacionalnoj razini u svim zemljama članicama Europske unije. Uloga muškaraca u ranom odgoju djece bila je jedna od tema rasprave. 1995. godine Dječja mreža europske komisije objavila je izvješće o europskoj raspravi o kvaliteti: 'Četrdeset ciljeva kvalitete u službi odgoja djece'. 29. cilj tog dokumenta govori da 20% zaposlenih u ustanovama ranog i predškolskog odgoja trebaju biti muškarci (Peeters, 2007). Ti ciljevi trebali su biti ostvareni prije kraja 2006. godine, no prema podacima koji slijede i unatoč naporima koji su uloženi, taj cilj nije dostignut.

Kao što je već prije navedeno, u većini europskih zemalja, 1 do 3% zaposlenih čine muškarci (Peeters, 2007). U nordijskim zemljama razvijene su inicijative i kampanje kojima se htjelo uključiti više muškaraca u rani i predškolski odgoj i obrazovanje. Danska je u tome bila vrlo uspješna početkom devedesetih kada je u ustanovama ranog odgoja za djecu do tri godine bilo 5% muških zaposlenika, a u ustanovama predškolskog odgoja za djecu od treće do šeste godine 9% muških zaposlenika (Peeters, 2007). U Norveškoj je u 2010. godini muškaraca uključenih u odgoj i obrazovanje djece bilo oko 6200 (8.3%) i taj se broj povećava svake godine (Rubio, 2012) što je također rezultat poticanja zapošljavanja muških odgajatelja koje je započelo prije više od dvadeset godina.

U Flandriji i Nizozemskoj 3.4% muškaraca radi u sektoru ranog odgoja i obrazovanja, 2% u subvencioniranim vrtićkim uslugama, 4.1% u privatnim vrtićima, 2.9% kao pomoćni odgajatelji, 3.1% kao odgajatelji u jaslicama, 4.9% u aktivnostima izvan vrtića, te 1% u jaslicama. U francuskom dijelu Belgije, zvanom i Valonsko-briselska federacija, malen je postotak muškaraca u ranom odgoju, U razdoblju od 2009. do 2010. došlo je do porasta broja muškaraca u ranom odgoju nakon duge dominacije žena, a taj se postotak tih godina kretao oko 3% (Rubio, 2012).

Osim nordijskih zemalja, i u Njemačkoj je, prije gotovo 15 godina, uvedena proaktivna politika u poticanju zapošljavanja muških odgajatelja. Tako se u Njemačkoj broj muških odgajatelja skoro udvostručio u razdoblju između 2002. i 2011. godine (s 8.182 na 15.592), no sveukupno radi se o malom broju muškaraca (porast s 2.5% na 3.8%), zbog širenja cijelog sektora (Rubio, 2012)

Prema ovim podacima može se vidjeti da je postotak zaposlenih odgajatelja u većini europskih država sličan, s izuzetkom Norveške gdje je taj postotak malo veći.

4.2. BROJ ZAPOSLENIH U HRVATSKOJ

Tablica 1 Broj zaposlenih odgajatelja u Hrvatskoj

	Ukupan broj odgajatelja i odgajateljica	Broj zaposlenih odgajateljica	Broj zaposlenih odgajatelja	Postotak zaposlenih odgajatelja
Početak pedagoške godine 2013./14.	10 785	10 674	111	1.03%
Početak pedagoške godine 2014./15.	11 125	11 014	111	1%
Početak pedagoške godine 2015./16.	11 538	11 437	101	0.88%
Početak pedagoške godine 2016./17.	11 676	11 584	92	0.79%

Kao što se može vidjeti u tablici, broj muških odgajatelja nije se promijenio na početku pedagoške godine 2014./15. (DZS, 2016) u odnosu na pedagošku godinu 2013./14. (DZS, 2015) Početkom pedagoške godine 2015./16. došlo je do smanjenja broja muških odgajatelja za 0.15% (DZS, 2017). Kada se hrvatski postotak uspoređi sa postotkom ostalih europskih zemalja u kojima nisu provedene kampanje za zapošljavanje muškaraca, a koji iznosi od 1 do 3% (Peeters, 2007), Hrvatska ne odstupa mnogo od tih zemalja. Kada se hrvatski postotci usporede sa postotcima zemalja u kojima su provedene kampanje i inicijative za zapošljavanje muškaraca u ranom i predškolskom odgoju i obrazovanju (npr. 5% u Danskoj te 8.3% u Norveškoj), taj postotak je manji. Posebno zabrinjava činjenica da se broj zaposlenih muških odgajatelja još više smanjio na početku pedagoške godine 2016./17. u odnosu na 2015./16.. Koji je razlog neodabira odgajateljske profesije od strane muškaraca?

5. RAZLOG NEODABIRA ODGAJATELJSKE PROFESIJE

Povijest pokazuje da se tržište radne snage formira na osnovu duboko ukorijenjenih stavova, a ne na osnovu slobodne volje onoga tko bira posao, i na taj način se formira profesionalna segregacija (Kessler-Harris, 1990). Predrasude koje formiraju tržište profesija zapravo su izašle iz rodno uvjetovanih procesa interakcije sudionika u rodno uvjetovanim institucijama. Rodno uvjetovane institucije utemeljene su na simbolima hijerarhije, segregacije te ponegdje i isključivanja na osnovu rodne pripadnosti (Acker, 1990).

5.1. NISKE PLAĆE I MANJAK PRESTIŽA

Žene se odlučuju za muške profesije jer one nude prestiž, veće plaće i prilike za napredak, ali muškarci u netradicionalno muškim zanimanjima više gube nego što dobivaju (Peeters, 2007). Također, zapošljavanje muškaraca u odgajateljskoj profesiji potiče pitanja koja se tiču njihovog maskuliniteta i prikladnosti za taj posao (Simpson, 2005, u Peeters, 2007). Muškarci su se tako pronalazili u profesijama iz kojih su žene po definiciji bile isključene, profesijama koje su zahtijevale težak fizički rad, stručno znanje i vještine. Podrazumijeva se da je muškarac koji je uspješan i posvećen svojoj profesiji upravo takav jer za to ima dovoljno vremena i sposobnosti te da posjeduje određenu dozu agresivnosti, hladnoće i dominantnosti (Rich, 2014). Prema Richu (2014), profesije u kojima dominiraju žene su slabije plaćene te uživaju nižu razinu prestiža, nego profesije u kojima dominiraju muškarci. Odgajatelji u društvu nisu jednako cijenjeni kao, na primjer, liječnici ili odvjetnici (Johnson, 2008). Istraživanje u kojemu je sudjelovalo 69 studenata predškolskog odgoja i razredne nastave, u kojemu su procjenjivali položaj i socijalni status pojedinih zanimanja, pokazuje da na ljestvici od deset vrijednosti nema odgajateljske profesije. Procjena studenata uglavnom odgovara percepciji tog problema prisutnog u našoj društvenoj sredini. Društvo, dakle, određuje društveni položaj i socijalni status odgajatelja. Osim niskog društvenog statusa, niska plaća je također faktor zbog kojega se muškarci ne odlučuju za odgajateljsku profesiju (Farquhar, 1997). Opće je poznato da odgajateljska i učiteljska profesija nisu poznate po svojim financijskim beneficijama (Johnson, 2008) te se može

dogoditi da se muškarci moraju žrtvovati što se tiče plaće i statusa (Simpson, 2005, u Peeters, 2007). Niska plaća više utječe na muškarce zbog mišljenja mnogih koji još uvijek smatraju da je muškarac taj koji privređuje materijalna sredstva svojoj obitelji (Johnson, 2008). Bez obzira na bolje uvjete i sigurnost posla, u SAD-u plaća odgajatelja stagnira od 70-ih godina 20. stoljeća (Rich, 2014). Jedan od načina ublažavanja ovog fenomena je da se na odgajateljsku profesiju počne gledati kao na 'plovilo' za društvenu mobilnost te pružanje prilika za napredovanjem i povećanjem plaće (Johnson, 2008).

5.2. DOMINACIJA ŽENA U ODGAJATELJSKOJ PROFESIJI

Što se tiče učiteljske i odgajateljske profesije, ona je dugo vremena propagirana kao profesija koja je posebno pogodna za žene, pogotovo mlađe žene, jer ih na neki način priprema za brak, majčinstvo i druge obiteljske obaveze, gdje su žene po svojim karakteristikama strpljive, pažljive i usmjerene na rad s djecom (Tomić i Spasić, 2010). Prema Mossu (2003, u Peeters, 2007), rodne razlike u odgajateljskoj i učiteljskoj profesiji povezane su sa dobi djece sa kojom se radi: što su djeca mlađa, to je veći postotak žena u radu sa tom djecom. Zbog toga mnogi lako zaključuju da rani predškolski odgoj i obrazovanje 'demaskularizira' muškarce ili ih čini nekompetentnima jer to područje kontroliraju žene (Elrick, 2014).

Rodni mehanizam funkcionira na dvije razine. Na individualnoj razini odgajatelji i odgajateljice nadilaze specifične kulturalne rodne konstrukcije, tj. zadatke i ponašanja koja se od njih očekuju u kontekstu skrbi za djecu. Rod igra veliku ulogu i na institucijskoj razini. Imao je utjecaj na povijesna i pedagoška shvaćanja zašto skrb za djecu postoji, kako je vođena i organizirana, što je rodno prikladno te kako se se to mijenjalo kroz praksu i politiku tijekom godina (Cameron i sur., 1999, u Peeters 2007). Rani i predškolski odgoj i obrazovanje u Europi zasnovan je na majčinstvu. To je, prema Cameronu, Mossu i Owenu (1999), jedan od glavnih razloga zašto je tako krajnje ograničen broj muškaraca u ranom i predškolskom odgoju i obrazovanju te zašto je smanjena uključenost očeva u ranom djetinjstvu (Peeters, 2007). Okretanje majčinskoj ulozi u ranom i predškolskom odgoju i obrazovanju stvorilo je dileme muškarcima.

Muškarci nemaju potrebu suprotstavljati se žensko-majčinskom tumačenju brige za djecu te to nije poticaj muškarcima da se odluče za posao odgajatelja.

5.3. STEREOTIPI I FIZIČKI KONTAKT SA DJECOM

Istraživanje u kojemu je 1989. godine sudjelovalo 17 odgajatelja pokazuje da ih teret koji na njih stavljaju društveni stereotipi odvraća od odgajateljske profesije (Van Deursen, 1989, u Farquhar, 1998). 1995. godine Naish je intervjuirao šest odgajatelja i kroz istraživanje saznao da ih se, niti u srednjoj školi, niti na fakultetu, nije poticalo u njihovoj odluci da postanu odgajatelji. Farquhar (1997) također ističe da odgajatelji imaju manju potporu obitelji i prijatelja od svojih kolegica. Na primjer, jedna je odgajateljica istaknula da su ljudi koje poznaje bili zadovoljni sa njezinim izborom profesije jer je djevojka, a s druge strane, jedan od intervjuiranih odgajatelja rekao je da su ga prijatelji zadirkivali zbog izbora profesije i nazivali ga 'djevojkom' i 'zlostavljačem djece'. Muškarci se ne odlučuju za studij ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja i zbog etiketiranja od strane okoline. Društvo još uvijek ima stereotipno mišljenje o muškarcima u ovoj profesiji, tako da ih se često etiketira kao homoseksualce (Johnson, 2008), pogotovo ako nisu oženjeni, dok njihove kolegice nisu na sličan način etiketirane (Farquhar, 1997). Muškarci stoga izbjegavaju ponašanja koja su proturječna stereotipiziranoj verziji maskuliniteta. Muškarce strah od nazivanja homoseksualcem ili 'nježnim muškarcem' koči u odabiru odgajateljske profesije (Johnson, 2008).

Još uvijek se sa sumnjom gleda na to koji su motivi muškaraca da se odluče za posao odgajatelja. Čak i kada im je to profesija, odgajatelji doživljavaju pretjeran pritisak zbog kojeg izbjegavaju fizički kontakt ili ostanak nasamo sa djetetom iz straha da to netko ne doživi neprimjerenim (Johnson, 2008). Tako na primjer okolina smatra da je u redu da žena zagrlj dijete, ali ne smatraju da je u redu da to isto napravi muškarac. Također, često se događa da muškarci moraju biti vrlo oprezni kako se obraćaju djeci jer se njihove riječi mogu krivo interpretirati (Rodriguez, 1997).

Najvažniji i najveći razlozi zašto se muškarci ne odlučuju za profesiju odgajatelja su sumnje u njihov rad, lažna izvješća i osude za zlostavljanje (Rodriguez, 1997). S kakvim se sve predrasudama odgajatelji susreću?

6. PREDRASUDE

Odgajatelji se susreću se brojnim problemima na radnom mjestu vezanim za rodne predrasude. Tako se, na primjer, na odgajatelje gleda kao na potencijalne seksualne zlostavljače, često su etiketirani kao homoseksualci ili ih se ne smatra 'pravim muškarcima' (Farquhar, 1997; Santiago, 1999; Sak, Tuba Sahin, Kubra Sahin, 2012). 2010. godine Nizozemsku i Belgiju potresao je slučaj seksualnog zlostavljanja u jednom vrtiću u Amsterdamu. Zbog tog događaja mediji su počeli preispitivati ulogu muških odgajatelja u ustanovama ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja. Peeters (2010) ističe kako mu se poslije tog događaja javilo mnogo muškaraca s kojima je radio od 2001. godine. Govorili su mu o tome kako, nakon cijelog niza godina, ponovno primaju negativne poruke roditelja i prijatelja. Njihov profesionalni identitet se ponovno počeo preispitivati jer se činilo da skrb za djecu ne bi trebao biti muški posao. Bura se nakon nekog vremena stišala pa je u javnosti uglavnom zadržan pozitivan stav prema muškim odgajateljima.

U anglosaksonskim zemljama situacija je mnogo problematičnija. Nakon slučaja pedofilije u Ujedinjenom Kraljevstvu mnogo se raspravljalo o muškim odgajateljima, a neki roditelji su predlagali ekstremne mjere opreza, tj. smatrali su da se muškarcima ne bi trebalo dopustiti zapošljavanje u ustanovama ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja. Ta rasprava je dovela do brojnih direktnih i indirektnih ograničenja što se tiče skrbi za djecu. Na primjer, odgajateljima se savjetovalo da ne drže djecu u krilu, da ne mijenjaju pelene ako odgajateljica nije prisutna te još neka ograničenja koja se tiču fizičkog kontakta (Jensen, 1996). Na tragu toga Daily Mail (2001, u Peeters, 2010) je pisao da muškim odgajateljima ne bi trebalo biti dopušteno djeci mijenjati pelene. Na Novom Zelandu je opao broj odgajatelja nakon što se kroz medije nadugačko raspravljalo o jednom slučaju seksualnog zlostavljanja. Prije 1992. godine muškarce se nije aktivno poticalo na zapošljavanje, ali su bili dobrodošli u ustanovama ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja. Nakon spomenutog slučaja 1992. godine, na odgajatelje se počelo gledati sa sumnjom (Farquhar, 1997). Odgajatelji su izvijestili o slučajevima kada roditelji i društvo općenito nisu vjerovali u njihove dobre namjere. Tako je, na primjer, jedna majka izrazila sumnju da licencirani odgajatelj može izmjeriti temperaturu njezinom bolesnom djetetu. Jedan muškarac koji je radio s djecom

imigranata izjavio je da je namjerno radio sa starijom djecom jer su roditelji smatrali čudnim da se muškarac brine o maloj djeci. Prema riječima jednog odgajatelja: "Od tada [slučaj seksualnog zlostavljanja] sam se počeo bojati reakcija roditelja, njihovih optužbi za pedofiliju. Kao muškarac morate biti oprezni prilikom tjelesnog kontakta s djecom. Uzmimo za primjer dvogodišnjaka iz moje grupe koji još uvijek dobro ne hoda. Želim ga podignuti i poljubiti, ali se moram zaustaviti i upitati: ako to učinim, hoće li zbog toga moji kolege i roditelji steći krivu sliku o meni?" Odgajatelji također sa žaljenjem konstatiraju da sumnje i nepovjerenje imaju vidljiv utjecaj na njihovo ponašanje. Mladi odgajatelji, koji su trenutno zadovoljni svojim poslom, izražavaju sumnje da će, kad budu stariji, morati naći novi posao jer stariji muškarci koji rade s malom djecom nisu dobro prihvaćeni (Peeters, 2010). Busby (1994, u Rodriguez, 1997) tako ističe da neke ustanove zapošljavaju samo žene jer se ne mogu osigurati i da ne mogu garantirati da se neće pojaviti slučajevi zlostavljanja i neprimjerenog kontakta od strane muškaraca.

Takva atmosfera u kojoj se neprestano sumnja u njihove namjere, a pogotovo sa tolikom javnom raspravom koja je započela, bila je neugodna za odgajatelje. Stoga su odgajatelji u Ujedinjenom Kraljevstvu odlučili poduzeti pozitivne i proaktivne mjere zaštite djece od zlostavljanja. Na konferenciji su predložili mjere kojima bi učinili ustanove ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja sigurnim: stručna usavršavanja osoblja, podizanje svijesti o važnosti slušanja djece, razvoja djece, kako se zlostavljanje događa i znakove prepoznavanja, preuzimanje odgovornosti za vlastito ponašanje, uključivanje roditelja, pažljive procedure selekcije pri zapošljavanju. Njihove akcije mogu se sažeti kroz sljedeći citat: "Tajnost povećava moć zlostavljanja. Ako je kultura ustanove zasnovana na osnaživanju i otvorenosti gdje se potiče djecu i odrasle da govore u svoje ime, onda je mogućnost zlostavljanja minimizirana. Kada struktura, filozofija i praksa institucije proaktivno adresira važnost otvorene komunikacije gdje se osobe svih uzrasta potiče da sa poštovanjem slušaju ostale, onda će se zlouparaba moći u odnosima između odraslih, djece, muškaraca, žena, rukovodstva i osoblja, korisnika usluga i proizvođača usluga, izbjeći." (Chandler i Dennison, 1995, str. 44, u Jensen, 1996)

7. KAKO ODGAJATELJICE DOŽIVLJAVAJU ODGAJATELJE?

Prema Jensen (1996), velika većina pedagoginja želi imati muške kolege te je jedan od argumenata 'za' suradnja koja se poboljšava zapošljavanjem odgajatelja. Tako je, na primjer, centar za skrb o djeci u Gothenburgu imao pozitivna iskustva sa zaposlenim osobljem koje se sastojalo od jednakog broja žena i muškaraca. Tema u vezi koje se mogu pojaviti tenzije između muškaraca i žena u ustanovama ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja su praktični poslovi koji se trebaju obavljati svaki dan. Istraživanja o kućanskim poslovima pokazuju da žene obavljaju najveći dio. To stvara problem jer žene osjećaju da su određeni poslovi u vrtiću (pospremanje, čišćenje, ukrašavanje) prepušteni njima. S druge strane, muškarci u vrtićima smatraju da je njihova dužnost obavljanje tipično muških poslova kao što su npr. popravljanje, gradnja (Rohrmann 2012). Rohrmann (2012) također ističe da se događa da su u mješovitim ustanovama vidljivi stereotipi pri dodjeljivanju zadataka i aktivnosti. Zabilježeni su i neki slučajevi konflikata prilikom dolaska muškarca u tim; odgajateljice, na primjer, može iritirati 'premuško' ponašanje kolega. S druge strane odgajateljice često na svog muškog kolegu gledaju kao na muškarca koji predstavlja sve muškarce kao kategoriju i očekuju od njih da neprestano predstavljaju tradicionalno 'muško' ponašanje' (Owen, 2003). Može se dogoditi da odgajatelji ne ispunjavaju ženska očekivanja od 'pravog muškarca'. Na primjer, možda ih nogomet uopće ne zanima, možda imaju 'dvije lijeve ruke' ili jednostavno nisu voljni preuzeti 'muške' poslove. (Rohrmann, 2012) Takve tenzije pojavljuju se u malom broju ustanova, dok u velikoj većini ustanova muškarci i žene ne misle da postoji problem oko praktičnih poslova, tako da i odgajatelji i odgajateljice obavljaju, u jednakoj mjeri, i tipično muške i tipično ženske poslove (Jensen, 1996).

Muškarci trebaju potporu društva, drugih odgajatelja i odgajateljica te administracije kako bi ih se potaklo na uključivanje u rad ustanova ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja te kako bi se smanjili negativni stavovi koje društvo ima o njima. Posebno je važna potpora odgajateljica, tako da Sak, Tuba Sahin i Kubra Sahin (2012) u svom radu iznose rezultate kvalitativnog istraživanja koje je provedeno u Turskoj te ispituje stavove 24 odgajateljice na odsjeku za predškolski odgoj i obrazovanje na državnom sveučilištu. Istraživanje je pokazalo da odgajateljice tvrde da se muškarce treba zaposliti u ustanovama ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja zbog implementacije,

njihovog profesionalizma te razvoja socioemocionalnih vještina kod djece. Neke od odgajateljica koje su sudjelovale u istraživanju istaknule su da su odgajatelji s kojima su radile uveli inovacije što se tiče odgoja djece, aktivnosti i metoda rješavanja problema. Također je istaknuto od strane odgajateljica da su muškarci bolji od žena u rješavanju problema discipline, poticanju kreativnosti i organiziranju fizičkih aktivnosti. Što se tiče profesionalizma, neke odgajateljice istaknule su da su odgajatelji profesionalniji i objektivniji što dolazi od toga da su oni manje osjetljivi i emotivniji jer ne posjeduju majčinske instikte.

U većini slučajeva vlada pozitivno mišljenje o muškarcima kao odgajateljima te se smatra da oni mogu pridonijeti profesionalnom razvoju odgajateljica, a isto tako odgajateljice mogu pridonijeti profesionalnom razvoju odgajatelja. Muškarci i žene jedni drugima mogu biti zrcala u kojima će se ogledati načini rada sa djecom, tako da će biti potrebno diskutirati o ritualima, rutinama, pravilima (Jensen, 1996). Na zapošljavanje muškaraca može se gledati i kao na potencijal razvoja ustanove te može biti dinamični faktor u kulturi ustanove (Jensen, 1996)

8. PREDNOSTI ZAPOŠLJAVANJA MUŠKIH ODGAJATELJA

8.1. POTPORA RODITELJIMA

Muškarci u ustanovama za djecu rane dobi dobar su primjer roditeljima. Pokazuju majkama i očevima da skrb o djeci nije isključivo ženski posao. Jaslice i vrtići predstavljaju svijet žena u kojem se otac koji dovodi ili odvodi dijete može osjećati nelagodno. Upravo zato očevima trebaju uzori pa tu ulogu mogu preuzeti odgajatelji (Peeters, 2012). Roditelji djece u velikoj većini slučajeva imaju pozitivan stav prema odgajateljima, a neki samohrani roditelji su posebno zadovoljni ako je u ustanovi zaposlen odgajatelj. Neki pedagozi su čak naveli da je, u nekim situacijama, lakša suradnja odgajatelja i oca djeteta nego odgajateljice i oca djeteta (Jensen, 1996). Jensen (1996) također ističe da je jedan samohrani otac, kojega je intervjuirao za svoj rad, namjerno izabrao vrtić u kojemu su zaposleni odgajatelji. Prisutnost odgajatelja može biti poticaj za veće uključivanje očeva u rad vrtića, ali i u svakodnevni život njihove djece. Zajednički projekt koji je uključio ustanove ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja u Italiji i Ujedinjenom Kraljevstvu pokazuje da radionice koje provode odgajatelji i odgajateljice potiču jednaku podjelu obiteljskih obaveza. Kroz zajednički projekt zaključeno je da su odgajatelji važni za djelotvoran rad s očevima i majkama, individualno i u grupi. Za miješane grupe koje uključuju majke i očeve važno je da imaju i odgajatelja i odgajateljicu kao voditelje radionice, dok je za rad s očevima djelotvorno da imaju odgajatelja kao voditelja. "Aktivnosti koje uključuju očeve moraju se u potpunosti uključiti u rad s obiteljima i djecom. Znanja i vještine o potrebama i pravima očeva te njihovi odnosi s djecom moraju postati ključan element svih aspekata rada" (Ghedini i sur., 1995, 25, u Jensen, 1996).

8.2. MEĐUSOBNO NADOPUNJAVANJE ODGAJATELJA I ODGAJATELJICA

Peeters (2012) tvrdi da se muškarci i žene razlikuju u svom pristupu djeci i roditeljima djece u grupi. Kada se gledaju razlike između muškaraca i žena kao očeva i majki, majke predstavljaju 'luku' koju djeca traže kada su umorna, gladna, bolesna ili uplašena, a kada su te osnovne potrebe zadovoljene, djeci otac postaje 'katalizator' za suočavanje sa nepoznatim situacijama (Bowlby, 1969). Ako se to primijeni na kontekst ustanova

ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja te ako odgajatelji imaju drugačiji stil skrbi, djeci se pružaju raznovrsnije prilike koje utječu na raznolikost socijalnih interakcija (Peeters, 2012). Veza između roda i poučavanja zanimljiv je aspekt istraživanja, pogotovo u zadnje vrijeme (Islahi i Nasreen, 2013). Pošto su muškarci u ustanovama ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja podzastupljeni, samim time su izloženi stavovima, ponašanjima i interakcijama svojih kolegica. Ako se stilovi razlikuju, postavlja se pitanje utječe li stil odgoja odgajateljica na stil odgoja odgajatelja (Van Polanen i sur., 2017). S obzirom na ranije istraživanje (Huijbregts i sur., 2009) koje je pokazalo da odgajatelji različitih etničkih pozadina usvajaju vjerovanja onog drugoga, može se raspravljati o tome da i odgajatelji usvajaju stil intekacije svojih kolegica. Isto tako, moguće je da odgajateljice usvoje stil svojih muških kolega (Van Polanen, 2017). Moguće je da su te razlike samo rezultat njihovih osobnosti, a ne pripadnosti muškom ili ženskom rodu. S obzirom na nedostatak istraživanja koja se tiču stilova odgoja odgajatelja i odgajateljica, osvrnut ću se na istraživanje o razlikama stila poučavanja učitelja i učiteljica. Islahi i Nasreen (2013) tvrde da i jedni i drugi posjeduju složeni sklop inteligencije, znanja, kompetencija, dinamičnosti i marljivosti, ali svatko pristupa izazovima drugačije. Rezultati provedenog istraživanja pokazuju da učiteljice više podržavaju učenike, više se brinu, izražajnije su, nisu toliko formalne, otvorenije su i provode više vremena podržavajući i potičući učenike. Učitelji se, s druge strane, skloniji strukturiranim aktivnostima, dominantniji su, koriste svoj autoritet kako bi potaknuli učenike na sudjelovanje. Važno je napomenuti da autorice tvrde da je sasvim moguće da su razlike u poučavanju za koje se smatraju da su rodne razlike, zapravo individualne razlike u načinu poučavanja. Bez obzira jesu li razlike rezultat njihovih osobnosti ili pripadnosti određenom rodu, odgajatelji i odgajateljice koje rade zajedno međusobno se nadopunjuju te razmjenjuju svoja iskustva i znanja.

Tamminen (1994, u Jensen, 1996) govori kako istraživanje u kojemu je sudjelovalo 68 odgajateljica i 126 odgajatelja pokazuje da se odgajatelji i odgajateljice međusodno nadopunjuju te su protuteža jedni drugima. Zajedno provode aktivnosti te su uzori i djevojčicama i dječacima. Miješani tim u vrtiću također ima potencijal pridonijeti stvaranju nove kulture djelatnosti na način da muškarci i žene ravnopravno dijele zadaće. To je također veliki korak prema podjednakim mogućnostima te podjednagog dijeljenja kućanskih poslova i skrbi o djeci budućih generacija (Peeters, 2012).

8.3. JEDNAKOST NA TRŽIŠTU RADA

Iako postoje argumenti protiv zapošljavanja muškaraca u dominantno ženskim profesijama (muškarci će preuzeti radna mjesta te neke više i vodeće pozicije u toj profesiji gdje su, za razliku od drugih profesija, žene vođe), istraživanje centra za jednaka prava u Švedskoj pokazuje da žene zadržavaju svoj profesionalni identitet, bez obzira na to jesu li muškarci zaposleni u istom broju kao i one ili ne. To istraživanje ukazuje na to da muškarci ne preuzimaju odgovajateljsku profesiju. Širenjem ustanova za brigu o djeci jasno je da će na neke pozicije doći muškarci, ali će isto tako i žene imati jednake mogućnosti zapošljavanja. Isto kao što bi se trebala provoditi politika zapošljavanja muškaraca u dominantno ženskim profesijama, tako bi se trebala provoditi i politika zapošljavanja žena u dominantno muškim profesijama. Time bi trebalo doći do jednakosti na tržištu rada, ali i u društvu općenito (Jensen, 1996).

Zadnja, ali najvažnija prednost zapošljavanja muškaraca u ustanovama ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja je njihov utjecaj na djecu.

9. ODGAJATELJI I DJECA

Glavni razlog zbog kojeg bi bilo potrebno zaposliti više muških odgajatelja je poboljšanje svakodnevne kvalitete života djece u ustanovama ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja. Odsjek Europske komisije za jednaka prava financirao je niz istraživačkih projekata koji se bave jednakim mogućnostima u obrazovanju, uključujući rodnu pristranost u kurikulumu, stručna usavršavanja za nastavnike i osjetljivost roditelja što se tiče rodnih pitanja, ali su se problemi nedostatka jednakih mogućnosti između djece previdjeli. Da bi postojala jednakost među djecom, potrebno je da osoblje usvoji svijest o rodnoj pedagogiji koja poštuje svu djecu i stvara okruženje i aktivnosti koje se suprotstavljaju društveno određenim rodnim ulogama (Jensen, 1996).

9.1. UTJECAJ ODGAJATELJA NA RAZBIJANJE STEREOTIPA KOD DJECE

Konstrukt rodnog identiteta nastaje u djetinjstvu kad dijete postaje svjesno određene kategorije kojoj pripada. Djeca već sa 24-30 mjeseci starosti znaju izraziti specifične rodne odrednice, kao na primjer gospođa i gospodin. Također istovremeno otkrivaju obrasce ponašanja, crte ličnosti i tipične uloge za muški i ženski rod (Declercq i Moreau, 2012). Declercq i Moreau (2012) ističu da je istraživanje u kojemu su pred dvogodišnjake stavljali slike muškaraca i žena u nekarakterističnim ulogama za ženski/muški rod (npr. šminkanje ili držanje čekića) pokazalo da su djeca dulje promatrala muškarce u obavljanju tipičnih 'ženskih' aktivnosti i slike žena u tipično 'muškim' aktivnostima. Autorice također ističu da se djecu neprestano izlaže spolnom raslojavanju. Uloge muškaraca i žena u društvu se raspodjeljuju na tipičan način te zbog toga djeca već u ranoj dobi usvajaju te razlike i koriste ih za izgradnju stereotipa o rodovima. Iz tog razloga je važno zapošljavanje i međusobno nadopunjavanje odgajatelja i odgajateljica jer djeca rade mnogo više od promatranja drugih; oni također pokušavaju kopirati osobe istog spola (Beal, 1994). Imitiranje svojih vlastitih uzora moćan je način učenja. Tako djeca uče kopirajući one osobe kojima se dive i kojima žele što više sličiti. Istraživanja su pokazala da će djeca kopirati novo ponašanje ukoliko vide da ga više osoba istog spola demonstrira (Beal, 1994). Znanje odgajatelja o razvoju pojma rodne pripadnosti i načina na koji funkcionira ravnopravnost među rodovima vrlo

je važno u borbi protiv stereotipnih rodnih uloga i obrazaca u vrtićima, gdje su i djeca i odrasli određenog roda (Ärlemalm-Hagsër i Hellman, 2012). Promicanjem rodne ravnopravnosti osigurava se rodno sigurna, pravična praksa koja kroz svakodnevne aktivnosti, uobičajene projekte i suradnju pruža priliku prelaska granica stereotipa u igri i prijateljstvima (Ärlemalm-Hagsër i Hellman, 2012).

9.2. ODNOSI IZMEĐU ODGAJATELJA/ODGAJATELJICA I DJEVOJČICA/DJEČAKA

U raspravama o djevojčicama i dječacima uvijek se pretpostavlja da su djevojčice i njihove igre više cijenjene od strane odgajateljica jer one bolje razumiju njihovo druženje i zajedničke aktivnosti (Jensen, 1996). U Švedskoj je 1990. provedeno istraživanje u kojemu su sudjelovale dvije ustanove za rani i predškolski odgoj i obrazovanje gdje je bio zaposlen jednak broj muškaraca i žena (u to vrijeme te dvije ustanove bile su jedine sa jednakim brojem odgajatelja i odgajateljica). Metode koje su se koristile u ovom istraživanju također su se koristile i u istraživanju tradicionalnih ustanova gdje su većinom zaposlene žene (Kärrby, 1986, u Jensen, 1996), kako bi se usporedilo što se događa kada je zaposlen jednak broj odgajatelja i odgajateljica. Rezultati su pokazali da prisutnost muškog odgajatelja više utječe na djevojčice što se tiče izbora njihovih aktivnosti. U ustanovama u kojima su zaposlene većinom odgajateljice, djevojčice preferiraju igranje u zatvorenom prostoru, igraju se maštovitih igara, sudjeluju u aktivnostima na koje su već navikle te u igrama u kojima je dozvoljeno da ih vode odrasli. U ustanovama u kojima je zaposlen jednak broj odgajatelja i odgajateljica sva djeca, i djevojčice i dječaci, uključuju se u različite aktivnosti koje uključuju izgradnju predmeta i mnogo kretanja. To potvrđuje tvrdnje zaposlenih muškaraca i žena da muškarci utječu na dječja prostorna dostignuća. I kod djevojčica i kod dječaka primijetilo se veće sudjelovanje u društvenim igrama te poboljšanje društvenih odnosa kada ne sudjeluju u igrama. Poboljšao se dijalog i između djece i odraslih te između odgajatelja i odgajateljica međusobno.

9.3. ODGAJATELJI I DJECA SAMOHRANIH RODITELJA

Još jedan od argumenata za zapošljavanje muških odgajatelja tiče se djece samohranih roditelja, uglavnom žena, a važi i za djevojčice i za dječake. Ako djeci nedostaje muška figura sa kojom se mogu poistovjetiti, odgajatelj može biti ta osoba (Jensen, 1996). Učitelji i učiteljice, pa tako i odgajatelji i odgajateljice, djeci predstavljaju 'majčinsku' i 'očinsku' figuru, pogotovo djeci samohranih roditelja. Oni predstavljaju stabilnu figuru u djetetovom životu, ovisno o tome kakav je djetetov obiteljski život (Rodriguez, 1997). Potvrda da djeca imaju potrebu za stabilnom i pozitivnom muškom figurom dolazi od odgajatelja koji tvrde da se djeca vežu za njih. Danski odgajatelj govori o djevojčici čija je majka češće mijenjala partnere te je njega smatrala stabilnom muškom figurom na koju se može osloniti (Jensen, 1996). Muški odgajatelji na sebe gledaju kao na uzore djeci, više nego što to rade njihove kolegice. Odgajateljice i učiteljice uglavnom smatraju da je poučavanje i briga za djecu njihova prva i najistaknutija dužnost u njihovoj profesiji. Dok se i muškarci i žene u ovim profesijama slažu da nedostaje muški utjecaj u ustanovama ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja, muškarci uz to smatraju da je biti uzor djeci važan aspekt njihove profesije.

9.4. UTJECAJ ODGAJATELJA NA DJEČAKE

Inicijative koje se bore za veći angažman muškaraca u vrtićima, djelomično se provode i zbog sveopće loše situacije u Europi za muškarce i dječake (Askland, 2012). Dječaci rane i adolescentske dobi često imaju probleme i napuštaju odgojno-obrazovni sustav. Poznato je i da će djeca i adolescenti čiji su roditelji slabog socioekonomskog statusa te slabo obrazovani vjerojatnije krenuti putem kriminala. Neke zemlje, među kojima je i Danska, suočene su sa posebnim izazovima što se tiče djece imigranata. Jasno je da su dječaci- pogotovo iz siromašnijih dijelova grada, iz obitelji lošijeg socioekonomskog i obrazovnog statusa, u kombinaciji sa nezapadnjačkim podrijetlom- pod većim rizikom isključenosti (Jørgensen i Haubro, 2012). Iako je za loše odrastanje muške djece potrebna prevencija i kompenzacija, jednako je važno promovirati pozitivne razloge muškog angažmana u ranom odgoju i obrazovanju djece. Tako je dječja kuća u Nattergalenu, u etnički mješovitom dijelu Kopenhagena, mjesto odvijanja razvojnog projekta. Pokretači projekta vođeni su pitanjima kako predškolsko razdoblje izgleda iz

perspektive dječaka te imaju li odgajatelji uopće pojma o tome što dječake zanima. Projekt je temeljen na tri teorijska sustava (Jørgensen i Haubro, 2012):

- Teorije inkluzije – aktivnosti se odvijaju u različitim grupama pa svako dijete ima priliku za kontakt s ostalom djecom i odraslim osobama.
- Pristup resursima – odrasli pomažu u identificiranju i opisivanju odnosa. Ovdje su bitni odgajatelji jer integriraju različitosti i pružaju prilike za relevantan razvoj i učenje, a muško-ženski timovi odgajatelja su ogledalo raznolikosti (Askland, 2012)
- Učenje kroz akciju i umrežavanje – uključuje bolje razumijevanje onoga što pedagoški djelatnici žele postići, poticanje refleksije vlastite prakse i razmjenu iskustava .

Ovaj projekt svoju pozornost primarno usmjerava na aktivnosti s ciljem razvoja socijalnih kompetencija dječaka, a vrlo bitnu ulogu imaju odgajatelji. Djeca, a pogotovo dječaci, imaju teškoća u određenim aspektima života i odnosa sa drugima kada nemaju primjerenu mušku figuru na koju se mogu ugledati i od koje mogu dobiti odgovore na pitanja koja ih zanimaju (Rodriguez, 1997). Važno je istaknuti da odgajatelji ne potiču dječake samo na igre koje su inače tipične za njih, nego i na igru sa lutkama, igranje u kuhinji i sl. Time pokazuju da pripadnost određenom rodu ne mora biti 'zatvor' (Rodriguez, 1997) i bore se protiv stereotipnih rodnih uloga i obrazaca ponašanja (Ärlemalm-Hagsær i Hellman, 2012).

10. STVARANJE RODNO NEUTRALNE KULTURE

Koncept rodnog identiteta konstruiran je na temelju razlika. Temeljen je na označavanju druge osobe drukčijom te stoga koristi načelo isključivanja: muškarac je drugačiji od žene (EC Childcare Network, 1993, u Peeters, 2007). Roditelji, ali i stručnjaci/stručnjakinje u području ranog odgoja, često djevojčicama i dječacima pristupaju na različite načine – čak i kad su uvjereni da to ne čine. Uvriježeni rodni stereotipi oblikuju ponašanje prema djeci različitog spola, na način da ih se, svjesno ili nesvjesno, usmjerava na konfomiranje s postojećim normama (Belamarić, 2009). Kako bi se izbjeglo isključivanje muškaraca iz ustanova ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja, organizacije za skrb o djeci trebale bi odlučno težiti 'raznovernosti rodni identiteta' (Cameron, Moss i Owen, 1999). Vandebroek (2001, u Peeters, 2007) govori o 'višestrukim identitetima': ne bi trebali prihvatiti rani i predškolski odgoj i obrazovanje koji je temeljen samo na jednom identitetu – bio to rodni, kulturni ili etnički identitet. Ghedini (EC Childcare Network, 1993, u Peeters, 2007) ističe primjer Pen Green centra koji se nalazi u Ujedinjenom Kraljevstvu. U Pen Green centru zaposlen je jednak broj muških i ženskih zaposlenika. Njihova misao vodilja je da su muški odgajatelji uzori očevima koji dovode svoju djecu u centar te da oni također čine centar prijateljski raspoloženim prema očevima.

Jensen (1996), s druge strane, zastupa rodnu pedagogiju, a ne rodno neutralnu kulturu: "Činjenica da su dječaci i djevojčice na neki način drukčiji i da biraju različite igre i aktivnosti, postavlja različite izazove zaposlenima; i muškarcima i ženama. Svakodnevno pedagoško djelovanje mora uzeti u obzir te razlike. To se može lakše postići zapošljavanjem rodno - miješane radne snage" (str. 122).

11. MIJENJANJE POLITIKA

Zbog činjenice da je rod socijalni konstrukt i produkt društva, podložan je promjenama; razlike između muškaraca i žena razlikovat će se ovisno o mjestu, kulturi, etnicitetu i društvenoj klasi. Ipak, u profesijama u kojima vlada nesrazmjer zaposlenih muškaraca i žena, kao na primjer rani i predškolski odgoj i obrazovanje, manji nesrazmjer neće doći sam po sebi. Ne postoji primjer države u kojoj je došlo do porasta broja zaposlenih muškaraca u ranom i predškolskom odgoju i obrazovanju bez konkretnog djelovanja politike (Peeters, 2007). Moss (2003, u Peeters, 2007) tvrdi da do promjena ne može doći 'preko noći' te da je potrebna neprekidna predanost cilju u periodu od najmanje deset godina. Sve važne organizacije i institucije trebale bi se uključiti u akcije koje žele uravnotežiti broj zaposlenih odgajatelja i odgajateljica (Jensen, 1996). Vrlo je važno osigurati neprestanu evaluaciju akcijskih planova kako bi se provjerilo približavaju li se zadanom cilju (Jensen, 1996). Na političkoj razini važno je povećati profesionalni status odgajateljske profesije, sa naglaskom na osposobljavanje i kvalificiranje za tu profesiju. U Ujedinjenom Kraljevstvu tadašnja ministrica djece, mladih i obitelji Margaret Hodge je tvrdila da će se povećanjem plaće povećati i zainteresiranost muškaraca za odgajateljsku profesiju (Observer, 2005, u Jensen, 1996). U Belgiji, gdje odgajatelji i odgajateljice zarađuju jednako kao i osnovnoškolski nastavnici, još uvijek 90% osoblja sačinjavaju odgajateljice. Veća plaća je važna za privlačenje osoblja – i muškog i ženskog, ali nije dovoljna da uravnoteži broj zaposlenih odgajatelja i odgajateljica (Peeters, 2007). Stoga treba uključiti i druge načine privlačenja muškaraca u odgajateljsku profesiju, kao na primjer njihovo osposobljavanje, polaganje tečajeva i podršku.

Kako bi se potaklo muškarce na zapošljavanje i zadržavanje u odgajateljskoj profesiji, potrebno je uključiti odgovorne vlasti, organizacije i institucije (Jensen, 1996):

- državu
- lokalne vlasti
- volonterske i privatne organizacije
- ustanove ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja
- sindikate

- udruženja roditelja
- poslovne savjetnike
- agencije za zapošljavanje itd.

Da bi poticanje muškaraca na zapošljavanje bilo uspješno, sve strane moraju zajedno djelovati u formuliranju sveobuhvatne politike i akcijskih planova. Posebno je važna uloga države i lokalnih vlasti u stvaranju politike koja će pružiti okvir djelovanja (Jensen, 1996).

11.1. STRATEGIJE PRIVLAČENJA MUŠKARACA U ODGAJATELJSKU PROFESIJU

Modifikacijom programa u programima na medicinskim i pravnim fakultetima u SAD-u, na koje su se upisivali većinom muškarci, došlo je do porasta broja upisanih žena. Prema podacima iz 2007. i 2008. godine, od svih studenata koji su diplomirali na pravnim i medicinskim fakultetima, više od polovice sačinjavaju žene (Burke i Matis, 2007; Sax 2008,). Upravo zbog tih podataka Nelson i Shikwambi (2010) vjeruju da se isto može dogoditi i na studijima ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja, modifikacijom pojedinih programa i strategijama privlačenja muškaraca na te studije. Neke od strategija koje oni predlažu su:

- Dopuštanje muškarcu da odmah počne raditi s djecom – mnogi muškarci imaju malo ili nimalo iskustva u radu sa djecom te se njihova početna nespretnost u radu često oštro kritizira od strane profesora, mentora i obitelji. Podržavanjem interakcija muškaraca sa djecom povećava se i njihovo samopouzdanje u radu.
- Osiguravanje metora – istraživanja pokazuju da je dobar mentor važan element u uspješnom razvoju odgajatelja. Uspješan odnos studenta i mentora smanjuje mogućnost odustajanja od studija. Također, muški studenti zajedno sa svojim mentorima mogu se boriti protiv tih, ali moćnih stereotipa o muškarcima koji rade sa djecom.
- Formiranje grupa podrške odgajateljima – muškarci na sastancima raspravljaju o pitanjima koja su relevantna za njihova iskustva. Važno je osigurati voditelja grupe koji inače radi sa muškarcima i koji će voditi raspravu.

- Ponuda školarine ili stipendije – zbog visokih troškova obrazovanja, mnogi se ne odlučuju na studiranje ili u nekom trenutku odustaju od studiranja. Stoga je bitno osigurati školarine ili stipendije za studente.
- Prilagođavanje programa studija kako bi privukli muškarce – muški studenti mogu osjećati negostoprimstvo zbog čega su postavljeni u obrazovno nepovoljan položaj. Djelotvorni program pripreme odgajatelja za rad sa djecom uzet će u obzir i prema muškarcima prijateljski raspoloženu kulturu ustanove.

S obzirom da 15% muškaraca u SAD-u napušta profesiju nakon prve godine rada u ustanovama ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja (Johnson i The Project on the Next Generation of Teachers, 2006), važno je donijeti mjere koje će ih zadržati.

11.2. PRIMJERI DOBRE PRAKSE U EUROPSKIM DRŽAVAMA

Već više od dvadeset godina norveške vlasti provode akcijske planove i ciljane kampanje za više muškaraca odgajatelja u vrtićima. Te kampanje i akcijski planovi provode se kako bi se djeci osiguralo raznolikije odgojno-obrazovno okruženje te povećala ravnopravnost spolova kao jedan od ciljeva ranog odgoja djece (Askland, zapošlj). Kroz bolje obrazovanje i vođenje, muškarci koji posjeduju vještine i sposobnosti mogu se lakše odlučiti za odgajateljsku profesiju (Rolfe, 2005, u Peeters, 2007).

Akcijski planovi poduzimaju se na svim razinama, uključujući i Ministarstvo obrazovanja u okviru svih 19 norveških pokrajina, sveučilišnih studija, većine općina i dječjih vrtića. U njima se daje zakonska prednost muškarcima kod upisa na studij i/ili zaposlenja u radu s djecom (uz uvjet da imaju iste kvalifikacije kao i žene, podnositeljice molbi).

Akcijski planovi provode se i kroz reklamne kampanje, specijalizirane sajmove te preko istraživanja o utjecaju spolova na rad sa dječacima i djevojčicama u vrtićima. Tu je i godišnja nagrada za znanstvene radove o pitanjima spolova. Akcijski planovi obnavljani

su nekoliko puta, proširujući se na zapošljavanje muškaraca od osnovnih škola nadalje. U zadnjem takvom planu iz 2011. godine, pod nazivom Ravnopravnost spolova 2014., jedno od glavnih pitanja je broj muških odgajatelja i odnos spolova među zaposlenima u vrtićima (Askland, 2012).

Da bi se muškarce potaklo na zapošljavanje, a kasnije i zadržalo u odgajateljskoj profesiji, potreban je zajednički rad vlasti, organizacija i institucija (Jensen, 1996). U Njemačkoj je provedeno nacionalno istraživanje koje je pokazalo da odgajatelji, administrativni djelatnici, ostali davatelji usluga i roditelji cijene muške odgajatelje (Rohrmann, 2012). To isto istraživanje ukazalo je i na neke prepreke uključivanju muškaraca u sustav ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja. Upravo zbog tih prepreka Ministarstvo je pokrenulo akcijske planove za veće uključivanje muškaraca u sustav ranog odgoja.

Ministarstvo u Njemačkoj je 2010. godine osnovalo Nacionalni koordinacijski centar za pitanja muškaraca u sustavu predškolskih ustanova. Cilj osnovanog centra je bio da u suradnji sa zakonodavnim tijelima i ključnim osobama sustava poveća broj muškaraca u ustanovama ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja. Sljedeći korak koji je Ministarstvo poduzelo bilo je osnivanje pilot projekta. Pilot projekt bio je financiran od strane Europskog socijalnog fonda. Sastojao se od 16 regionalnih projekata u kojima su se razvijale konkretne strategije i postupci za poticanje zapošljavanja muškaraca u vrtićima (Rohrmann, 2012).

Projekti koji su financirani od strane Europskog socijalnog fonda, drugih inicijativa ili lokalnih izvora su pioniri u širokom polju mjera istraživanja s ciljem povećanja broja muškaraca u predškolskim ustanovama (Rohrmann, 2012).

AKCIJSKI PLANOVI I MJERE

Profesionalna orijentacija i obrazovanje

1. *Profesionalna orijentacija.* Tijekom provođenja projekata surađuje se sa školama i zavodima za zapošljavanje kako bi se bi se dječaci mogli upoznati sa profesionalnim putem jednog odgajatelja. Organizira se inicijativa 'Dan dječaka'

gdje oni, na jedan dan, dobivaju uvid u profesije u kojima su većina zaposlenih žene (Rohrmann, 2012).

2. *Obrazovanje i stručno usavršavanje.* Da bi došlo do napretka kod spolne ravnopravnosti, potrebno je odgovarajuće stručno osposobljavanje (Rubio, 2012). Nekoliko projekata stručnog usavršavanja koji se provode namijenjeno je osnovnim i srednjim školama. Cilj tih projekata je razvoj koncepata za primjenu rodno osvještene pedagogije te pitanja učenika i učenica u kurikulumu. Rodna tematika se uvodi u programe daljnjeg školovanja i neformalnog stručnog usavršavanja (Rohrmann, 2012).
3. *Mijenjam posao.* Od početka inicijative koja se provodi u Njemačkoj, stotine muškaraca je bilo zainteresirano za promjenu karijere. Promjena karijere zahtjeva tri godine školovanja. Kako je sve je vidljiviji nedostatak kvalificiranih djelatnika u vrtićima, započelo se s nekoliko ubrzanih tečajeva. To je izazvalo snažan otpor strukovnih društava i udruga. Zato će u budućnosti biti važno razvijanje realističnog koncepta pomoći pri prekvalifikacijama (i za muškarce i za žene) bez narušavanja kvalitete.
4. *Djelovanja u školovanju odgajatelja.* Neki odgajateljski fakulteti u Norveškoj svoje kampanje za privlačenje novih studenata usmjeravaju na podzastupljene grupe, kao što su muškarci i studenti iz multikulturalnih sredina. Otkako je fakultetima odobreno profiliranje ovakvih specifičnih programa, porastao je broj novoupisanih muškaraca na odgajateljski studij. Činjenica je da se broj novoupisanih muškaraca povećao, no sa druge strane postoji problem u takvim kampanjama. Takva dodatna usmjerenost na spolnoj osnovi muškarce više posrami, nego ohrabri za nastavak studija. Njihovo objašnjenje je da bi se fakulteti trebali više usmjeriti na integraciju muško-ženskih perspektiva unutar samog studija, a ne fokusirati se na pojedinačne studente prema tome jesu li muškarci ili žene (Askland, 2012).
5. *Obrazovanje za pomoćne odgajatelje.* Sveučilište u Oslu je već dvaput imalo opsežni studijski program za muškarce- pomoćne odgajatelje. To je zanimljiva ciljana skupina studenata za obrazovanje za rad u vrtićima. Tek mali dio njih odustaje od studiranja, a ukupno gledano ostvaruju dugoročniju karijeru u području ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja (Askland, 2012).

Podrška okoline i medija

1. *Profesionalne socijalne mreže.* Uspostava i djelovanje socijalne mreže za muškarce zaposlene u vrtićima postala je glavna aktivnost pri povećanom zapošljavanju muških odgajatelja. Te socijalne mreže daju muškarcima veću vidljivost i ključnu važnost u održavanju ovih programa. Neke regije i gradske uprave ostvarile su velike uspjehe osnivanjem i korištenjem svojih lokalnih mreža. One pomažu pri povećanom zapošljavanju muškaraca u vrtićima, utječu na politiku zapošljavanja, te rade na unapređenju kvalitete radnih uvjeta. Neke općine nagrađuju vrtiće koji zaposle više muškaraca. Lokalne mreže smatraju se važnima u održavanju veće muške zastupljenosti u vrtićima, a mnoge u te svrhe organiziraju seminare, predavanja, tečajeve, radne izlete i društvena događanja. Ovo se posebno čini važnim u vrtićima sa samo jednim muškim odgajateljem (Askland, 2012). Ustanovljene su i mreže podrške muškim odgajateljima kako bi im se omogućila razmjena iskustava (Rubio, 2012).
2. *Podrška muškarcima u centrima ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja.* U Njemačkoj postoji nekoliko regionalnih mreža za muškarce u sustavu ranih i predškolskih ustanova. 2012., uz razgranatu mrežnu povezanost, postojalo je više od 25 grupa muških odgajatelja (Rohrmann, 2012).
3. *Podrška rodno mješovitim timovima.* U nekoliko projekata nudi se vođenje rodno mješovitih timova. Takvi rodno mješoviti timovi mogu biti prilika za veću razinu rodne ravnopravnosti i različitosti, ali također istovremeno podrazumijevaju spremnost za suočavanje s vlastitim stavovima prema rodu i stereotipnom ponašanju. Iz tog razloga je timu potrebno vrijeme i profesionalna podrška (Rohrmann, 2012).
4. *Odnosi s javnošću.* U okviru projekata i inicijativa koje su se provodile pokrenuta je kampanja za uključivanje više muškaraca u predškolsku djelatnost. To je izazvalo pozornost javnosti- na primjer kratki spotovi na radiju koji su se emitirali tijekom ljeta u turistički poznatom području Sjeveroistočne Njemačke

ili plakati u metrou u Hamburgu. Također su pokrenute vlastite internetske stranice, Facebook akcije i forumi (Rohrmann, 2012).

Ostale provedene mjere

- *Isticanje važnosti vrtića na otvorenom/u prirodi.* U Norveškoj je, u usporedbi sa ostalim europskim zemljama, mnogo veći broj vrtića zasnovan na pedagogiji otvorenog prostora- vrtići na otvorenom/u prirodi. Takvi vrtići su muškarcima, potencijalnim zaposlenicima vrtića, mnogo privlačnija opcija od tradicionalnih vrtića za djecu. Broj muškaraca odgajatelja u takvim vrtićima prelazi postotak od 30% zaposlenih. Taj podatak ukazuje na činjenicu da u zapošljavanju muškaraca veliku ulogu ima sadržaj (Askland, 2012).
- *Isticanje važnosti pristupa temeljenog na slobodama.* U norveškim dječjim vrtićima vlada velika sloboda u izboru pedagoških sadržaja i metoda, a to donekle predstavlja prednost za buduće muške odgajatelje. U početku se reklamna kampanja promoviranja odgajateljskog posla temeljila isključivo na tome. 'U ovom poslu možete raditi ono što volite i još biti plaćeni za to!' bio je jedan od reklamnih slogova. Danas se još uvijek koristi ova perspektiva u reklamnoj kampanji, samo je to sada manje izravno i suptilnije (Askland, 2012).
- *Pozivanje na loše odrastanje muške djece.* Iako je broj djevojaka u marginalnim, problematičnim skupinama u sve većem porastu, još uvijek je veći broj dječaka u tim skupinama. Upravo zato dječaci, ali i djevojčice, traže zamišljenu snažnu mušku ulogu u svom odrastanju. Muškarcima, budućim zaposlenicima vrtića, bi i zdravorazumski razlog trebao biti podjednako atraktivan: muško-ženski odgajatelji su ogledalo raznolikosti spolova, etničkih pripadnosti i društvenih klasa. Time bi se izbjegle i moguće neželjene stigme (Askland, 2012).
- *Rodno osviještena pedagogija.* Pitanja razvoja rodnog identiteta i ravnopravnosti dio su kurikuluma ustanova ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja pod upravom njemačkih saveznih država. Mnogi centri i ostali pružatelji usluga rade na praktičnim projektima s fokusom na aspekte rodno osviještene pedagogije (Rohrmann, 2012). S obzirom da je stereotipno rodno ponašanje vidljivo u dječjem izboru igara (Declercq i Moreau, 2012), neki od aspekata rodno osviještene pedagogije su manje stereotipne igranje.

12. CILJ ISTRAŽIVANJA I ISTRAŽIVAČKA PITANJA

12.1. CILJ ISTRAŽIVANJA

Kao što je već prije navedeno, postoji velik nesrazmjer između broja odgajatelja i odgajateljica, ne samo u europskim državama, nego i u Hrvatskoj. Taj broj, koji je ionako malen, na početku pedagoške godine 2016./2017. još se više smanjio čime je broj odgajatelja pao na 92. Istraživanja u čijem su fokusu muški odgajatelji postoje, ali se odnose uglavnom na istraživanja provedena u skandinavskim zemljama, Nizozemskoj, Njemačkoj. Provedena istraživanja pokazala su da je jedan od razloga neodabira profesije (uz niske plaće, manjak prestiža, dominaciju žena) susretanje sa stereotipima i predrasudama od strane roditelja djece u skupini i društva općenito (Farquhar, 1997; Johnson, 2008; Rodriguez, 1997; Santiago, 1999; Sak, Tuba Sahin, Kubra Sahin, 2012). Istraživanja koja se odnose na stanje u Hrvatskoj što se tiče malog broja odgajatelja i (ne)odabira profesije trenutno nisu dostupna.

S obzirom da djeca već u vrlo ranoj dobi počinju shvaćati društvene uloge, već dolaskom u vrtić imaju predrasude oko 'muškog' i 'ženskog' načina ponašanja. Veliki nesrazmjer broja odgajatelja i odgajateljica u vrtićima može dovesti do jačanja predrasuda u djece, unatoč poticanju jednakosti između dječaka i djevojčica (Cardona, 2012). Stoga je, prema Vijeću Europske unije, bitno povećanje broja muškaraca u ustanovama ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja kako bi i odgajatelji i odgajateljice pridonijeli dječjim rodno stereotipiziranim percepcijama (Van Polanen i sur., 2017).

Cilj ovog istraživanja je dobiti bliži uvid u motivaciju odgajatelja kod odabira profesije, eventualnih problema za vrijeme studiranja i zapošljavanja te njihova iskustva vezana za rad u profesiji kojom dominiraju žene. Uz to, cilj je također ispitati s kakvim stereotipima i predrasudama se oni susreću, kako to utječe na njih i na njihov profesionalni identitet te kakav je njihov pristup djeci.

12.2. ISTRAŽIVAČKA PITANJA

U svrhu dolaska do prije navedenih ciljeva postavljena su sljedeća istraživačka pitanja:

1. Kako su se odgajatelji odlučili za studij ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja te kako je njihovo studiranje teklo u smislu odnosa kolega i profesora prema njima?
2. Jesu li se susreli sa problemima kod traženja posla te kakav je odnos njihovih kolegica i stručne službe prema njima?
3. Susreću li se sa stereotipima i predrasudama od strane okoline i roditelja djece iz njihove grupe?
4. Kakav je njihov pristup djeci te primjećuju li razlike između svog pristupa i pristupa odgajateljica?

13. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA

13.1. METODA ISTRAŽIVANJA I ANALIZE PODATAKA

S obzirom na prirodu istraživačkog problema, svrhu istraživanja kao i na ograničenu veličinu uzorka (n=5), korišten je kvalitativni pristup prikupljanja i analize podataka. Kvalitativnom metodologijom istraživanja nastojalo se doći do razumijevanja iskustava subjekata istraživanja.

13.2. UZORAK SUDIONIKA

Intervjui su biti provedeni na uzorku od 5 odgajatelja zaposlenih u vrtićima grada Zagreba. Odabir odgajatelja uključenih u istraživanje vršen je prema kriteriju dostupnosti te pristanka na sudjelovanje u intervjuu. Dvoje odgajatelja ima od 5-10 godina radnog iskustva, a troje od 10-15 godina radnog iskustva. Sudjelovanje je bilo dobrovoljno, a sudionici istraživanja imali su mogućnost odustati u bilo kojem trenutku provođenja intervjuu. Sudionicima je na početku objašnjena svrha istraživanja te su vlastoručnim potpisom dali svoju suglasnost (prilog 1).

13.3. POSTUPAK PRIKUPLJANJA PODATAKA

Krajem travnja i početkom svibnja 2017. godine kontaktirani su odgajatelji koji rade u ustanovama ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja. S njima je dogovoreno točno vrijeme i mjesto održavanja intervjuu. Za prikupljanje podataka korištena je metoda polustrukturiranog intervjuu. Metoda polustrukturiranog intervjuu odabrana je zbog fleksibilnosti pri prikupljanju podataka. Intervjui su provedeni individualno u vrijeme i na mjestu koje je odgovaralo sudionicima istraživanja. Svim sudionicima je prije provođenja intervjuu bila objašnjena svrha istraživanja te im je bila zajamčena povjerljivost i anonimnost pri prikazu rezultata. Intervjui su snimani diktafonom na što su pristali svi sudionici istraživanja, a trajali su od 15 do najviše 30 minuta. Intervju je imao zadanu strukturu pitanja koja su bila postavljena svim sudionicima istraživanja, a s

druge strane dozvolio je kreiranje i postavljanje novih pitanja koja nastaju kao rezultat sadržaja koji je sugovornik iznosio.

Pitanja u intervjuu bila su grupirana na sljedeći način (prilog 2):

1. Motivacija za odabir fakulteta i studiranje
2. Traženje posla i radna okolina
3. Odnos okoline prema muškim odgajateljima
4. Pristup djeci
5. Kvalitete kojima pridonose ustanovi

13.4. OBRADA PODATAKA

Obrada prikupljenih podataka vršila se od strane samog istraživača preslušavanjem snimljenih intervjuu, zapisivanjem intervjuu te podjelom zapisa na slijedećih 5 tematskih jedinica (na isti način kako su bila grupirana pitanja u intervjuu):

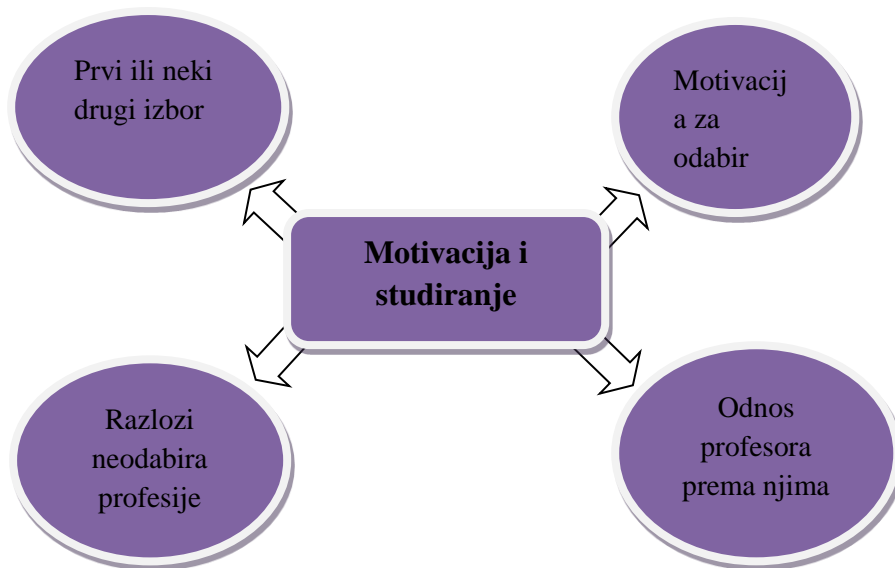
1. Motivacija za odabir fakulteta i studiranje
2. Traženje posla i radna okolina
3. Odnos okoline prema muškim odgajateljima
4. Pristup djeci
5. Kvalitete kojima pridonose ustanovi

Prikupljeni podaci obrađeni su kvalitativnom analizom koja je sadržavala slijedeće korake:

1. Početno kodiranje svake tematske jedinice i razdvajanje svake pojedine tematske jedinice na manje jedinice (kategorije)
2. Ponovno kodiranje. 1. razina uključivala je izdvajanje citata odgajatelja, 2. razina njihovo parafraziranje, a 3. izdvajanje ključnih riječi, što je uključivalo i preslagivanje te razvrstavanje prikupljenih podataka
3. Uočavanje sličnosti i razlika između prikupljenih podataka i njihovo izdvajanje
4. Izvođenje zaključaka na temelju konzistentnih obrazaca (prema https://www.pravo.unizg.hr/download/repository/Methodologija_drustvenih_istraganja.pdf)

14. REZULTATI

Motivacija za odabir fakulteta i studiranje



Tablica 2 Motivacija i studiranje

Kategorije	I. razina	II. razina	III. razina
Motivacija za odabir fakulteta	"Odlazio sam po mlađeg brata u vrtić i svidjelo mi se kako teku igra i aktivnosti." "Prijateljica mi je predložila jer je znala da me zanima gluma i sviranje." "Radio sam i prije sa djecom u kazalištu." "Smatrao sam da je to stabilna i sigurna profesija." "Neko vrijeme prije upisivanja fakulteta me zanimao taj studij."	-zanimanje za igru i aktivnosti u vrtiću -prijedlog prijateljice zbog zanimanja za glumu i sviranje -prijašnji rad sa djecom -profesija je sigurna -zanimanje za odgajateljsku profesiju	-igre i aktivnosti -spajanje glume i sviranja -rad sa djecom -sigurnost profesije -zainteresiranost za profesiju

Prvi ili neki drugi izbor	"Prva dva. To ili razredna nastava." "Da, bio mi je to prvi izbor."	-dvoumio se između dva fakulteta -prvi izbor	-prvi izbor ili u prva dva izbora
Odnos profesora prema njima	"Nije bilo drugačijeg odnosa, ali je bio drugačiji pristup." "Da, bilo mi je lakše." "Nisam primijetio drugačiji odnos."	-drugačiji pristup prema muškim studentima -bilo mu je lakše nego kolegicama -nije bilo drugačijeg odnosa	-drugačiji pristup -lakše studiranje -isti tretman
Razlozi neodabira profesije	"Možda muški misle da to nije dovoljno izazovan posao." "Konzervativna smo zemlja, zbog predrasuda koje su očite." "Nisu dovoljno upućeni kako to funkcionira." "Niske su plaće pa možda zato."	-nije izazovan posao -postoje predrasude prema muškim odgajateljima -muškarci nisu dovoljno upućeni u profesiju -niske plaće odgajatelja	-nedovoljna izazovnost profesije -predrasude -nedovoljna informiranost -niske plaće

Odgajatelji su, kao što je navedeno u Tablici 2, imali različitu motivaciju za odabir studija predškolskog odgoja. Većina odgajatelja (n=4) izjavila je da im je studij Ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja bio prvi izbor, dok se jedan od odgajatelja dvoumio između studija Ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja i Učiteljskog fakulteta. Važno je i spomenuti da intervjuirani odgajatelji nisu bili jedini muškarci na studiju u svojoj generaciji, već se taj broj kretao između 2 i 5 te su napomenuli da su oni svi diplomirali.

Tijekom studiranja većina je odgajatelja (n=3) primijetila drugačiji odnos profesora prema njima za razliku od odnosa profesora prema njihovim kolegicama. Jedan od odgajatelja naveo je da mu je bilo lakše, a dva odgajatelja govore o poticanju od strane profesora. Jedan od odgajatelja govori o drugačijem pristupu profesora prema njemu i ostalim muškim kolegama pa tako tvrdi da je primijetio poticanje u smislu "voljeli bismo da završiš fakultet i da to onda i radiš". Isto tako tvrdi da to nije bilo direktno napominjano, ali se moglo pročitati između redova.

Što se tiče neodabira odgajateljske profesije od strane muškaraca, Većina njih (n=4) kao razlog navode stereotipe i predrasude društva prema odgajateljima. Jedan od njih izjavio je sljedeće:

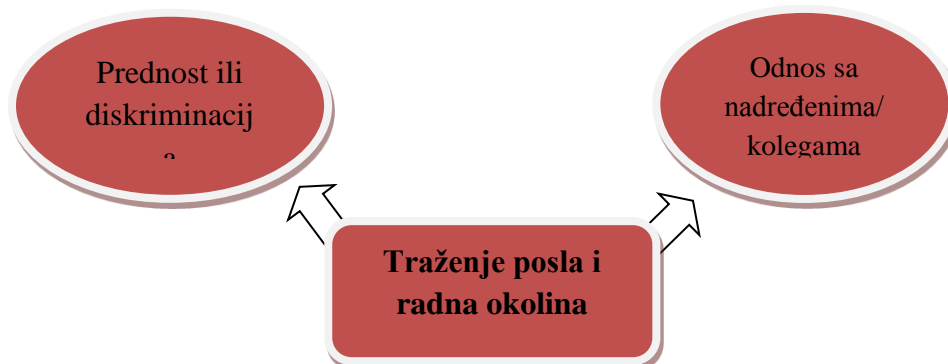
"Mali broj muškaraca se odlučuje jer smo konzervativna zemlja, zbog predrasuda koje su očite vrlo rijetko tko podupire takav posao, tj. muškarca u takvom poslu zato što je to ljudima još uvijek čudno."

Istraživanje koje je proveo Van Deursen (1989) pokazalo je da muškarce teret koji na njih stavljaju društveni stereotipi odvraća od odgajateljske profesije. Istraživanja kojima je jedan od ciljeva bio odgovor na pitanje zašto se muškarci ne odlučuju za odgajateljsku profesiju navode iste razloge neodabira (Farquhar, 1997; Foster i Newman, 2005; Lovett, 2014, Shaham, 1991).

Samo jedan odgajatelj izjavio je da ne misli da je stvar u predrasudama, nego u neupućenosti i neinformiranosti muškaraca u taj studij i na "način na koji taj sustav funkcionira", a da se onda zbog te neinformiranosti kasnije stvaraju i stereotipi.

Jedan odgajatelj je naveo i razlog nedovoljne izazovnosti (smatra da nema velike mogućnosti napredovanja) odgajateljske profesije te je jedan odgajatelj naveo malu plaću odgajatelja. Prema Johnsonu (2008) i Shahamu (1991) niska plaća u odgajateljskoj profesiji utječe na neodabir profesije zbog mnogih koji smatraju da je muškarac taj koji privređuje materijalna sredstva svojoj obitelji.

Traženje posla i radna okolina



Tablica 3 Traženje posla i radna okolina

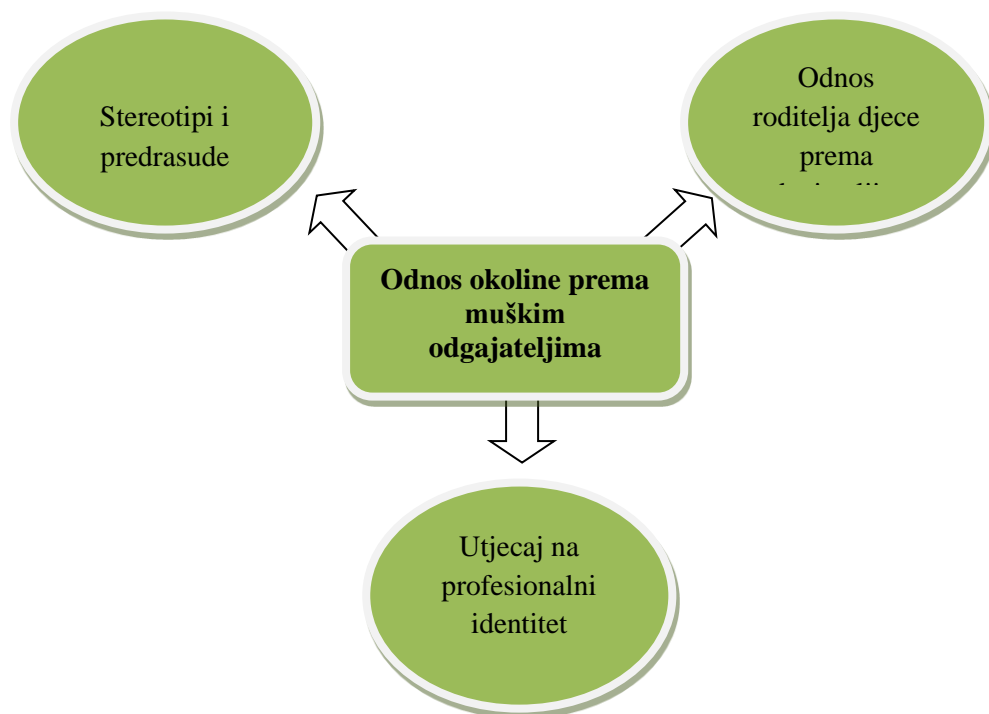
Kategorije	I. razina	II. razina	III. razina
Prednost ili diskriminacija	"Nisam primijetio diskriminaciju ili predrasude kod traženja posla." "I pedagoginja i ravnateljica su dobro reagirale." "Mislim da je to [što sam muškarac] prevagnulo." "Mislim da mi nije pomoglo to što sam muškarac." "Do tad nije bilo muških odgajatelja pa sam možda zato dobio posao."	-nije se susreo sa predrasudama kod traženja posla -dobra reakcija na muškog odgajatelja -za zapošljavanje je prevagnulo to što je muškarac -dobitak posla nije imao veze s tim što je muškarac -do tada nije bio zaposlen niti jedan muški odgajatelj	-nije bilo predrasuda ni diskriminacije -dobra reakcija -nedostatak muških odgajatelja -rod i pronalazak posla nemaju veze jedno s drugim
Odnos sa nadređenima/kolegama	"Bilo je situacija kad su se stručni suradnici odnosili drugačije prema meni, ali ne mogu to povezati s tim što sam muško." "Nisam primijetio drugačiji odnos. Svi imamo iste zadatke." "Nisam nikad doživio podcjenjivanje od strane kolegica."	-drugačiji odnos stručnih suradnika, ali ne zato što je muškarac -nije bilo drugačijeg odnosa prema njemu -nije bilo podcjenjivanja od strane kolegica	-isti odnos -nema podcjenjivanja

Niti jedan odgajatelj nije naveo da je doživio diskriminaciju kod traženja posla, već je većina navela (n=4) da smatraju da im je to što su muškarci pomoglo pri traženju posla. Jedan odgajatelj navodi da su "i pedagoginja i ravnateljica dobro reagirale" i misli da mu je to što je muškarac bila prednost. Jedan od odgajatelja smatra da je to prevagnulo da dobije posao. Dva odgajatelja govore o tome kako im je to pomoglo jer u vrtiću u kojem su se zaposlili nije, do tad, bio zaposlen nijedan muški odgajatelj. Bez obzira na to što smatraju da je to što su muškarci prevagnulo kod zapošljavanja, niti jedan od njih ne smatra da bi muškarci u odgajateljskoj profesiji trebali imati prednost kod zapošljavanja. Prema riječima jednog odgajatelja "muškarci ne bi trebali imati prednost, ali bi trebali biti jednako zastupljeni kao i žene".

Niti jedan odgajatelj nije primijetio drugačiji odnos ravnatelja/ravnateljice i stručnih suradnika prema njima u odnosu na kolegice. Samo je jedan odgajatelj naveo da je bilo nekih situacija kada su se odnosili drugačije, ali "to nikako ne može povezati s tim što je muškarac". Isto tako, nikad nisu doživjeli niti jedan vid podcjenjivanja od strane svojih kolegica. Jedan odgajatelj navodi sljedeće:

"Mi muški manje upadamo u nekakve konflikte sa ženama. Bolje se slažemo tako da u svom radnom iskustvu nisam došao u situaciju da se 'posvađam' sa kolegicom." Odgajatelji u istraživanju koje je proveo Shamam (1991) također govore o dobrim odnosima sa kolegicama, o dobroj prihvaćenosti od strane odgajateljica te govore da su se tenzije pojavljivale samo na profesionalnoj razini.

Odnos okoline prema muškim odgajateljima



Tablica 4 Odnos okoline prema odgajateljima

Kategorije	I. razina	II. razina	III. razina
Stereotipi i predrasude	"Mlađe generacije nas podržavaju. Stariji me gledaju s osudom." "Ljudi iz okoline čudno gledaju na to, ali ne u smislu da misle nešto loše, nego smatraju da oni sami ne bi mogli raditi takav posao." "Nisam se još susreo sa predrasudama."	-podržavanje od strane mlađe generacije -osuda od strane starije generacije -ljudi ga čudno gledaju -nije se susreo sa predrasudama	-podržavanje -osuda
Odnos roditelja djece prema odgajateljima	"Na početku čudno gledaju, ali nakon tri, četiri tjedna sve bude u redu." "Neki od roditelja su se žalili pedagoginji i ravnateljici i tražili premještaj djeteta u drugu grupu." "To je [u jaslicama] bila katastrofa jer je to odmah, pretpostavljam,	-nakon nekog vremena roditelji se naviknu -roditelji su se žalili stručnim suradnicima -jako loša iskustva jer je povezano sa pedofilijom -nije imao negativnih iskustava	-navikavanje -žaljenje na muške odgajatelje -loša iskustva

	povezano sa pedofilijom." "Nisam još imao negativnih iskustava."		
Utjecaj na profesionalni identitet	"Nije me to pokolebalo u radu jer znam u kakvoj zemlji živimo." "Nije me pokolebalo, samo sam se više trudio kako bih se dokazao pred tim roditeljima."	-stereotipi i predrasude koje neki ljudi imaju nisu ga pokolebale u radu -više se trudio da se dokaže roditeljima djece u grupi	-nepokolebljivi

Neki od odgajatelja (n=2) govore o tome da su se susreli sa stereotipima o njihovoj profesiji što je slučaj i u drugim istraživanjima (Farquhar, 1998; Sak, Tuba Sahin, Kubra Sahin, 2012; Van Deursen, 1989; White, 2003). Jedan od odgajatelja tvrdi da ga "mlađe generacije (80-e, 90-e) podržavaju i da im je to super, dok ga stariji u većini slučajeva gledaju s osudom jer si je ipak trebao naći 'muški' posao." Ostali (n=2) se nisu susreli sa stereotipima i imaju pozitivna iskustva, a jedan odgajatelj navodi da "ljudi iz okoline čudno gledaju na to, ali ne u smislu da misle nešto loše, nego smatraju da oni sami ne bi mogli raditi takav posao".

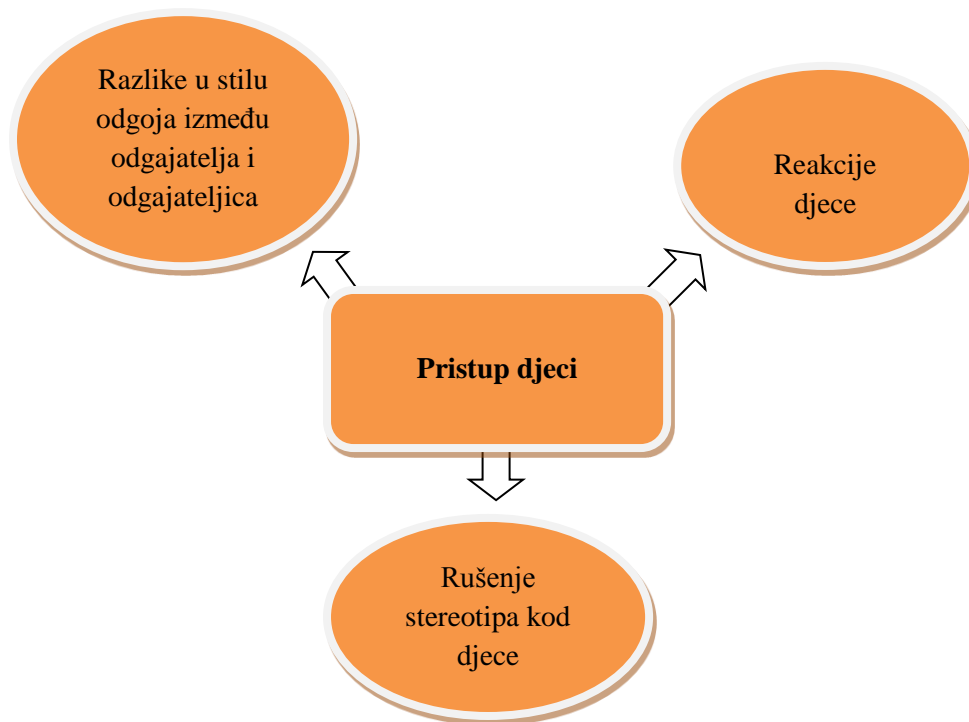
Što se tiče odnosa roditelja djece u grupi i odgajatelja, iskustva s njima su različita. Neki odgajatelji (n=2) nisu imali neugodnih iskustava sa roditeljima. U Shahamovom (1991) istraživanju odgajatelji također navode različite reakcije roditelja, od prihvaćanja i sreće što njihova djeca imaju muškog odgajatelja, do straha i nepovjerenja.

Troje odgajatelja navodi da je bilo neugodnih situacija. Jedan odgajatelj govori kako su se neki od roditelja žalili pedagoginji i ravnateljici te tražili premještanje djeteta u drugu grupu. Na kraju djeca ipak nisu premještena. Odgajatelj je istaknuo da pokušavaju sve riješiti razgovorom i uvjeriti roditelje da im daju šansu. Drugi odgajatelj govori o nedavnoj situaciji koja se dogodila gdje stariji roditelj nije želio da on bude odgajatelj njegovoj djevojčici jer je "to njemu čudno i radije bi da da bude 'teta' nego on". Govori i o neugodnim iskustvima kada je radio na zamjeni u jaslicama:

"To je bila katastrofa jer je to odmah, pretpostavljam, povezano sa pedofilijom da ću ja sad dijete od tog i tog roditelja presvlačiti, dotaknuti. Tako ljudi reagiraju."

Svi odgajatelji koji su se susreli sa stereotipima i predrasudama tvrde da ih to nije pokolebalo u njihovom radu te da nije utjecalo na njihov profesionalni identitet.

Pristup djeci



Tablica 5 Pristup djeci

Kategorije	I. razina	II. razina	III. razina
Razlike u stilu odgoja između odgajatelja i odgajateljica	"Mislim da sam slobodniji, ležerniji u pristupu djeci." "Sve odrađujem na prijateljski način, fleksibilniji sam u odgoju." "Muški često progledaju kroz prste." "Slobodniji sam u izradi didaktike. Cure imaju malu zadržku, drže se okvira."	-ima slobodniji i ležerniji pristup djeci -odrađuje sve na prijateljski način te je fleksibilniji -slobodniji je u izradi didaktike -razlike su prednost -drugačiji stil odgoja je stvar osobnosti	-ležerniji pristup -prijateljski način -didaktika -razlike u osobnosti

	"Te razlike su prednost jer se međusobno nadopunjujemo." "Neke odgajateljice se ophode kao i ja, stvar je karaktera."		
Reakcije djece	"Na početku nas [odgajatelje i odgajateljice] ne doživljavaju na isti način, ali kad im se objasni i kad si sve to poslože, shvate da smo jednaki." "Malo me drugačije doživljavaju jer je drugačiji autoritet, drugačiji glas." "Djeca drugačije reagiraju na muške odgajatelje, bez ikakvih predrasuda mislim da je muškarac veći autoritet."	-na početku drugačije doživljavanje -djeca ga drugačije doživljavaju jer postiže drugačiji autoritet -smatra da je muškarac veći autoritet	-drugačije doživljavanje -autoritet
Rušenje stereotipa kod djece	"Mislim da rušim stereotipe kod djece. Zna se dogoditi da pitaju 'Gdje ti radiš?' ili 'Sad si se igrao s nama, kad ti ideš raditi?', kad su stariji, shvate." "Da. Smatram da sam uzor djeci, bez obzira jesu li djevojčice ili dječaci." "Svakako da."	-smatraju da ruše stereotipe kod djece	-rušenje stereotipa

Svi intervjuirani odgajatelji (n=5) smatraju da imaju drugačiji stil odgoja od svojih kolegica. Svi navode da misle da su slobodniji, fleksibilniji, otvoreniji, ležerniji u pristupu djeci, da sve što trebaju odraditi odrade i da na kraju dođu do cilja, ali to rade na opušteniji način od svojih kolegica. Jedan odgajatelj navodi sljedeće:

"Dogodit će se razlika u izradi didaktike. Ja ću napraviti 'sve živo' što god mi padne na pamet i neću se ustručavati i neću razmišljati hoće li to biti dobro. Ja ću to prilagođavati da na kraju ta igra ili igračka bude super za tu grupu, dok se ponekad čini

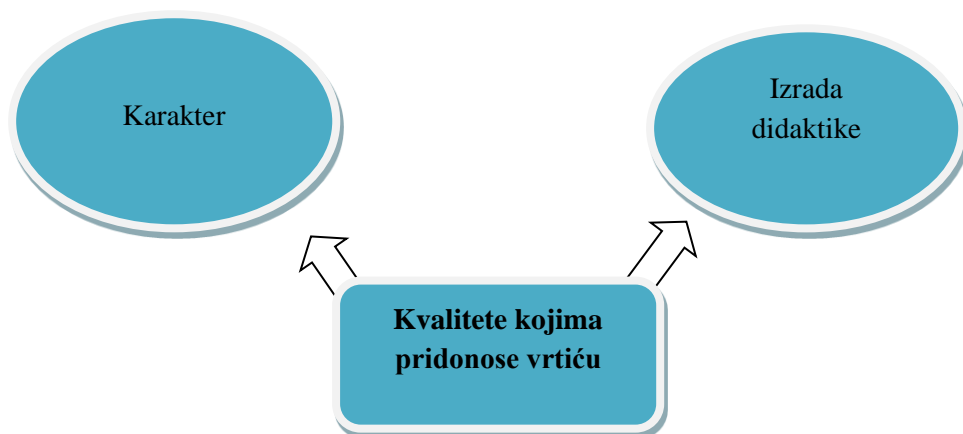
da cure imaju malu zadržku, da se dosta drže nekakvih okvira. Ponekad mi se čini da smo mi hrabriji u nekim stvarima. "

Svi oni također navode da su te razlike u stilu odgoja stvar njihove osobnosti, a ne toga što su muškarci. Prema riječima jednog odgajatelja: "To je moj vlastiti stil odgoja, ali se neke odgajateljice ophode isto kao i ja." Do sličnih saznanja došli su i Islahi i Nasreen (2013), koji tvrde da su razlike u stilovima rezultat karaktera, a ne roda.

Intervjuirani odgajatelji smatraju da djeca drugačije reagiraju na njih nego na odgajateljice. Navode da je razlog drugačiji autoritet (n=2) ili drugačiji glas (n=3). Svi također smatraju da ih djeca drugačije doživljavaju nego odgajateljice. Shamam (1991) u svom istraživanju također navodi da djeca drugačije doživljavaju odgajatelje i odgajateljice, tj. drugačije percipiraju aktivnosti s obzirom tko ih započinje. Svi odgajatelji (n=5) naveli su da smatraju da ruše stereotipe kod djece, pogotovo u slučaju da se kod kuće majka bavi tipično 'ženskim' poslovima, a otac tipično 'muškim'. Jedan odgajatelj govori kako su predrasude ugrađene odmalena zbog odgoja, okoline, društva: "Ako na ovaj način treba kontrirati predrasudama, drago mi je da to mogu napraviti." Slično su spomenuli i odgajatelji u istraživanjima koje su proveli Robinson (1979) i Shamam (1991), tj. izrazili su želju da sruše stereotipe kod djece i da pokažu da muškarci mogu biti topli, osjećajni i brižni.

Intervjuirani odgajatelji u ovom istraživanju su istaknuli da im podjednako prilaze i dječaci i djevojčice te da, što se tiče toga, ne vide razlike.

Kvalitete kojima pridonose vrtiću



Tablica 6 Kvalitete odgajatelja

Kategorije	I. razina	II. razina	III. razina
Karakter	"Opušten sam, ne namećem pravila, puštam da djeca sama dođu do zaključaka." "Dajem djeci slobodu, ne namećem im svoje ideje, puštam da stvore vlastitu viziju uz moju prisutnost."	-smatraju da je opušten, daje slobodu djeci -ne nameće im ništa	-opuštenost -nenametljivost
Izrada didaktike	"Zanima me razvoj senzomotorike, izrada didaktika koje nisu uobičajene, biljar, stolni nogomet. "	-zanima ga razvoj senzomotorike i izrada didaktika koje nisu uobičajene	-neuobičajena didaktika

Odgajatelji (n=3) su, kao svoje kvalitete, naveli opuštenost, nenametanje pravila, puštanje djece da sama dođu do zaključaka, ležernost. Jedan odgajatelj je istaknuo da ga zanima razvoj senzomotorike te misli da on pridonosi radu grupe izradom didaktika koje nisu uobičajene, npr. biljar, stolni nogomet. Samo jedan odgajatelj nije htio navoditi svoje kvalitete. Smatra da se ne treba posebno isticati jer "svi odgajatelji, i muški i ženski, nećime pridonose vrtiću u kojem rade." Odgajatelji u Shahamovom

(1991) istraživanju su kao svoje osobine uglavnom navodili altruizam, snažnu sklonost poslu koji rade, motiviranost.

15. RASPRAVA

Ovim istraživanjem željelo su se saznati imaju li intervjuirani odgajatelji ista ili barem slična iskustva koja su opisana u istraženoj stranoj literaturi, s obzirom da nisu dostupna istraživanja te tematike na području Hrvatske.

Zbog malog uzorka ispitanika te kvalitativne metodologije, ne može se generalizirati i govoriti o svim muškarcima zaposlenima u sustavu ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja. Izneseni rezultati istraživanja vrijede samo za odgajatelje koji su sudjelovali u istraživanju, a na temelju ovog i prije provedenih istraživanja može se samo pretpostaviti kakav je položaj ostalih muškaraca u odgajateljskoj profesiji. Osim malog broja intervjuiranih odgajatelja, još jedno od ograničenja je i nedostatak istraživanja sa kojima se rezultati ovog istraživanja mogu usporediti.

Kroz intervjue otkriveno je da njihova motivacija za studij bila različita, a svim intervjuiranim odgajateljima je zajedničko to da su se brzo nakon završetka fakulteta zaposlili te da se pri traženju posla nisu susreli sa predrasudama. Problemi su se kod nekih odgajatelja pojavili kasnije, nakon zapošljavanja, u vidu stereotipa i predrasuda od strane okoline i roditelja djece iz njihove grupe. To je potvrdilo ranije tvrdnje koje govore da se muškarci koji rade u ustanovama ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja susreću sa stereotipima i predrasudama (Farquhar, 1997; Jensen, 1996; Peeters, 2010; Sak, Tuba Sahin, Kubra Sahin, 2012). Zanimljivo je da su svi odgajatelji istaknuli da smatraju da se njihov stil odgoja i pristup djeci razlikuje od stila odgoja i pristupa djeci njihovih kolegica. Iako su to isto istaknuli još neki autori (Peeters, 2012; Van Polanen, 2017), ne može se generalizirati i reći da je to zato što su muškarci, već je moguće da je to stvar njihovih individualnih osobnosti, što je u skladu sa istraživanjem kojega su proveli Islahi i Nasreen (2003).

Velika većina odgovora koja su dobivena ovim istraživanjem u skladu je sa istraženom literaturom, no postoji još mnogo prostora za znatno veća istraživanja kojima bi se više istražio položaj muških odgajatelja u ustanovama ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja.

16. ZAKLJUČAK

Odgajateljska profesija još je uvijek profesija kojom dominiraju žene, a s obzirom na mali postotak muških odgajatelja u europskim zemljama, vrlo mala povećanja broja odgajatelja svake godine i nedovoljno poticanje od strane vlasti, malo je vjerojatno da će se to u bliskoj budućnosti promijeniti. Nekolicina autora istraživala je zašto se tako mali broj muškaraca odlučuje za odgajateljsku profesiju te su došli do sljedećih spoznaja: zapošljavanje muškaraca u odgajateljskoj profesiji potiče pitanja koja se tiču njihovog maskuliniteta, niska plaća je također faktor zbog kojega se muškarci ne odlučuju za odgajateljsku profesiju, ali su najvažniji i najveći razlozi zašto se muškarci ne odlučuju za profesiju odgajatelja sumnje u njihov rad, lažna izvješća i osude za zlostavljanje. I odgajatelji koji su već zaposleni u ustanovama ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja susreću se sa predrasudama. Na odgajatelje se često gleda kao na potencijalne seksualne zlostavljače, često su etiketirani kao homoseksualci ili ih se ne smatra 'pravim muškarcima'.

Iako se navode negativne strane s kojima se muškarci mogu suočiti, zapošljavanje muškaraca u ustanovama ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja ima i brojne prednosti: potpora su roditeljima, pogotovo samohranim, međusobno se nadopunjuju sa svojim kolegicama odgajateljicama te se zapošljavanjem muškaraca stvara veća jednakost na tržištu rada, odnosno u odgajateljskoj profesiji. Zadnje, ali najbitnije, muški odgajatelji utječu i na djecu. Ako djeci nedostaje muška figura sa kojom se mogu poistovjetiti, odgajatelj može biti ta osoba, a važno je i promovirati muški angažman u ranom odgoju i obrazovanju djece. Odgajatelji kod djece također razbijaju stereotipe o tradicionalnoj podjeli poslova na 'muške' i 'ženske' te su važni u borbi protiv stereotipnih rodnih uloga i obrazaca u vrtićima.

Zbog brojnih prednosti zapošljavanja muških odgajatelja važno je potaknuti muškarce na odabir odgajateljske profesije, stoga je potreban zajednički rad vlasti, organizacija i institucija. U Europi postoje primjeri dobre prakse što se tiče programa i kampanja za poticanje muškaraca za odabir odgajateljske profesije. U tome prednjače Njemačka i Norveška kao primjeri zemalja gdje su takve kampanje postigle uspjeh, kroz osnivanje centara, stručna usavršavanja, rodno osvještenu pedagogiju, profesionalnu orijentaciju, podršku muškarcima u ustanovama ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja i sl.

Nažalost, u Hrvatskoj je stanje drugačije. Bez obzira na vrlo mali postotak zaposlenih muških odgajatelja (0,79%), država nije provodila niti trenutno provodi kampanje za poticanje muškaraca za odabir odgajateljske profesije. Isto tako, nisu dostupna hrvatska istraživanja koja se bave intrinzičnom i ekstrinzičnom motivacijom odgajatelja u odabiru profesije te pitanjem susreću li se sa ranije opisanim stereotipima i predrasudama. Cilj provedenog istraživanja bio je ispitati što je odgajatelje motiviralo za odabir te profesije, susreću li se sa problemima, stereotipima i predrasudama te razlikuju li se i na koji način od svojih kolegica. Također, istraživanjem su se htjeli usporediti navodi autora ranije opisani u diplomskom radu.

Istraživanjem je obuhvaćeno 5 muških odgajatelja, a odgovori koji su dobiveni tijekom intervjua u skladu su sa istraženom literaturom. Stavovi koje su iznijeli odgajatelji tijekom istraživanja nisu stavovi svih odgajatelja na području Hrvatske, ali postoji prostor za istraživanja koja bi mogla obuhvatiti mnogo veći broj odgajatelja i kojima bi se moglo doći do konkretnijih zaključaka. Na primjer, bilo bi zanimljivo ispitati stavove odgajateljica prema odgajateljima, njihov doživljaj odgajatelja te njihov zajednički rad i međusobno nadopunjavanje kroz intervjue s odgajateljicama.

Kao što je prije navedeno, jedan od razloga neodabira odgajateljske profesije su stereotipi i predrasude s kojima se muškarci mogu suočiti ako se odluče za nju. Smatram da je zato bitno ispitati stav javnosti o muškim odgajateljima. Ako bi istraživanje pokazalo pozitivan stav prema njima, to bi moglo potaknuti neke muškarce koji se još uvijek dvoume o izboru svoje profesije. Veliku ulogu u tome mogu odigrati i mediji. Kao što su u Njemačkoj pokrenute kampanje za privlačenje muškaraca u odgajateljsku profesiju kojima su uvelike pomogli forumi, Facebook akcije, internetske stranice, tako bi se i u Hrvatskoj kroz utjecaj medija odgajateljska profesija mogla promovirati kao profesija pogodna i za muškarce.

S obzirom da Peeters (2010) u svom radu navodi tvrdnje da stariji odgajatelji nisu dobro prihvaćeni te da je moje istraživanje uključivalo odgajatelje koji su zaposleni od 5 do 15 godina, u istraživanja bi bilo bitno uključiti starije odgajatelje i dobiti uvid u njihova iskustva. Isto tako važno je napomenuti da su svi intervjuirani odgajatelji zaposleni na području grada Zagreba. U istraživanja bi bilo bitno uključiti i odgajatelje iz manjih gradova i mjesta i saznati kakva su njihova iskustva.

Kao što je već prije navedeno, pripadnost određenom rodu ne treba biti 'zatvor', već bi svi trebali moći izabrati karijere koje su uskladu sa njihovim preferencijama, vještinama, kvalitetama. Cilj ovog rada nije bio isticanje razlika između žena i muškaraca zaposlenih u odgajateljskoj profesiji, već istaknuti kakve mogućnosti zapošljavanje i odgajatelja i odgajateljica pruža ustanovi, roditeljima, a najvažnije djeci te kakve pozitivne posljedice to može imati na njih.

17. LITERATURA

- Acker, J. (1990) Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory fo Gendered Organizations. *Gender and Society*, 4 (2), 139-158. Dostupno na JSTOR. [2. svibnja 2017.]
- Årlemalm-Hagsér, E., Hellman, A. (2012) Borba za ravnopravnost. *Djeca u Europi*, 4 (8), str. 26-27. Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/file/213486>. [5. svibnja 2017].
- Askland, L. (2012) Zapošljavanje muškaraca u dječjim vrtićima i ravnopravnost spolova. *Djeca u Europi*, 4 (8), str. 12-13. Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/144792>. [5. svibnja 2017].
- Beal, C. (1994) *Boys and Girls: The Development of Gender Roles*. Michigan: University of Michigan.
- Belamarić, J. (2009) Ružičasto i plavo - Rodno osviješten odgoj u vrtiću. *Djeca u Europi*, 15 (58), str. 14-17. Dostupno na: <http://hrcak.srce.hr/128501> [10. svibnja 2017.]
- Bowlby, J. (1969) *Attachment and Loss*. Ney York: Basic Books.
- Cameron, C., Moss, P., Owen, C. (1999) *Men in the nursery: Gender and caring work*. London: Paul Chapman Publishing.
- Declerq, C., Moreau, D. (2012) Rađaju li se djeca kao djevojčice i dječaci – ili takvima postaju? *Djeca u Europi*, 4 (8), str. 18-19. Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/144795>. [29. travnja 2017.]
- Drudy, S. (2008). Gender balance/gender bias: The teaching profession and the impact of feminization. *Gender and Education*, 20 (4), str. 309-323. Dostupno na: www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09540250802190156. [2. svibnja 2017]
- Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske (2014). Osnovne škole i dječji vrtići i druge pravne osobe koje ostvaruju programe predškolskog odgoja kraj šk. g. 2012./2013.i početak šk./ped. g. 2013./2014.: Statistička izvješća. Zagreb: Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske. Dostupno na: https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2014/SI-1520.pdf. [25. travnja 2017.]

- Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske (2015). Osnovne škole i dječji vrtići i druge pravne osobe koje ostvaruju programe predškolskog odgoja kraj šk. g. 2013./2014.i početak šk./ped. g. 2014./2015.: Statistička izvješća. Zagreb: Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske. Dostupno na: https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2015/SI-1543.pdf. [25. travnja 2017.]
- Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske (2016). Osnovne škole i dječji vrtići i druge pravne osobe koje ostvaruju programe predškolskog odgoja kraj šk. g. 2014./2015.i početak šk./ped. g. 2015./2016.: Statistička izvješća. Zagreb: Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske. Dostupno na: https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2016/SI-1568.pdf. [25. travnja 2017.]
- Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske (2017). Osnovne škole i dječji vrtići i druge pravne osobe koje ostvaruju programe predškolskog odgoja kraj šk. g. 2015./2016.i početak šk./ped. g. 2016./2017.: Statistička izvješća. Zagreb: Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske. Dostupno na: https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2016/SI-1568_corr.pdf. [2. rujna 2017.]
- Elrick, L. (2014) *What's So Weird About a Male Preschool Teacher? Addressing the Stereotypes*. SAD: Rasmussen College. Dostupno na: <http://www.rasmussen.edu/degrees/education/blog/male-preschool-teacher-addressing-the-stereotypes/>. [3. svibnja 2017.]
- Farquhar, S., Cablk, L., Buckingham, A., Butler, D., Ballantyne, R. (2006) *Men at Work: Sexism in Early Childhood Education*. Novi Zeland: Childforum Research Network.
- Galić, B. (2011) Žene i rad u suvremenom društvu – značaj "orodnjenog" rada. *Sociologija i prostor*, 49 (1), str. 25-48. Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/71647>. [4. svibnja 2017.]
- Huijbregts, S., Tavecchio, L., Leseman, P., Hoffenaar, P. (2009) Child rearing in a group setting: Beliefs of Dutch, Carribean Dutch, and Mediterranean Dutch Caregivers in Center-Based Child Care. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, str. 50 (5), 797-815. Dostupno na: <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0022022109338623>. [27. travnja 2017.]

- Islahi, F., Nasreen, N. (2013) Who Make Effective Teachers, Men or Women? An Indian Perspective. *Universal Journal of Educational Research*, 1 (4), str. 285-293. Dostupno na: ERIC. [20. kolovoza 2017.]
- Jensen, J.J. (1996) *Men as workers in childcare services*. Bruxelles: European Equal Opportunities Unit.
- Johnson, S.P. (2008) The status of male teachers in public education today. *Education policy brief*, 6 (4), str. 1-12. Indiana: Center for Evaluation and Education Policy.
- Jorgensen, J., Haubro, H. (2012) Dečki su dečki. *Djeca u Europi*, 4(8), str. 24-25. Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/144798>. [2. svibnja 2017.]
- Jukić T., Reić-Ercegovac, I. (2008). Zanimanja učitelja i odgajatelja iz perspektive studenata. *Metodički obzori*, 3 (2), str. 73-82. Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/file/52131>. [10. svibnja 2017.]
- Kessler-Harris, A. (1990) *The womans wage: Historical meaning and social consequences*. Lexinton: University Press of Kentucky. Dostupno na: JSTOR. [8. svibnja 2017.]
- Leksikografski zavod Miroslav Krleža (2017) Hrvatska enciklopedija, mrežno izdanje. Dostupno na: <http://www.enciklopedija.hr/>. [10. lipnja 2017.]
- Lučić, K. (2007) Odgojiteljska profesija u suvremenoj odgojno-obrazovnoj ustanovi. *Odgojne znanosti*, 9 (1), str. 135-150. Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/file/32805>. [20. svibnja 2017.]
- Matković, T. (2008) Tko što radi? Dob i rod kao odrednice položaja na tržištu rada u Hrvatskoj. *Revija za socijalnu politiku*, 15 (3), str. 479-502. Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/30383>. [29. travnja 2017.]
- Ministarstvo znanosti i obrazovanja (2017) Odgojitelji i stručni suradnici. Zagreb: Ministarstvo znanosti i obrazovanja. Dostupno na: <https://mzo.hr/hr/odgojitelji-strucni-suradnici>. [28. travnja 2017.]
- Nelson, B.G., Shikwambi (2010) Five strategies to recruit and retain them. *Expanded from Young Children*, str. 36-41. Dostupno na: <https://www.naeyc.org/files/yc/file/201005/YCNelsonOnline0510.pdf>. [5. lipnja 2017.]

- Peeters, J. (2007) Including men in early childhood education: insights from the european experience. *NZ Research in early childhood education*, 10, str. 1-13. Dostupno na: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.533.31&rep=rep1&type=pdf>. [2. svibnja 2017.]
- Peeters, J. (2012). Muškarci. Oprez! *Djeca u Europi*, 4 (8), str. 16-17. Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/144794>. [2. svibnja 2017.]
- Rich, M. (2014). Why don't more men go into teaching. The New York Times. Dostupno na: <https://www.nytimes.com/2014/09/07/sunday-review/why-dont-more-men-go-into-teaching.html?mcubz=0>. [10. svibnja 2017.]
- Rodrigez, E. (1997). What does gender have to do with it? (Male teachers in early childhood education). Dostupno na: ERIC. [15. svibnja 2017]
- Rohrmann, T. (2012). Nema problema za muškarce u Njemačkoj. *Djeca u Europi*, 4 (8), str. 10-11. Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/file/213475>. [10. svibnja 2017.]
- Rubio, M.N. (2012) Jesmo li s muškarcima u vrtićima na dobitku? *Djeca u Europi*, 4 (8), str. 2-3. Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/file/213440>. [10. svibnja 2017.]
- Sablić, M. (2014) *Interkulturalizam u nastavi*. Zagreb: Naklada Ljevak.
- Sak, R., Sahin, I.T., Sahin, B.K. (2012). Views of female preeschool pre-service teachers about male teaching colleagues. *Procedia – social and behavioral sciences*, 47, str. 586-593. Dostupno na: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042812024366>. [19. svibnja 2017.]
- Shaham, D. (1991) *Male Teachers in Early Childhood Education: Self & Social Perceptions*. Magistarski rad. New York: Bank Street College of Education.
- Slunjski, E. (2003) *Devet lica jednog odgajatelja/roditelja*. Zagreb: Mali profesor.
- Tomić, M., Spasić, D. (2010). Maskulinitet u profesijama. *Antropologija*, 10 (1), str. 95-110. Dostupno na: www.anthroserbia.org/Content/PDF/.../A10is1201095110.pdf. [2. svibnja 2017.]

- Van Polanen, M., Colonesi, C., Tavvechio, L.W.C., Blokhuis, S., Fukkink, G. R. (2017) Men and women in childcare: a study of caregiver – child interaction. *European Early Childhood Education Research Journal*, 25 (3), str. 412-424. Dostupno na: www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1350293X.2017.1308165. [24. svibnja 2017.]

PRILOZI

PRILOG 1

SUGLASNOST

za provođenje intervjua u okviru diplomskog rada

Profesionalni identitet muškarca kao odgajatelja: prednosti, problemi i predrasude

„Svojim potpisom izražavam svoj pristanak za sudjelovanje u istraživanju i snimanje intervjua, potvrđujem da sam informiran da je moje sudjelovanje u istraživanju dobrovoljno, da imam pravo odustati u bilo kojem trenutku, da je istraživač obvezan pridržavati se Etičkog kodeksa i da je dužan zaštititi tajnost podataka.“

(potpis ispitanika)

PRILOG 2

PITANJA ZA INTERVJU

1. ODABIR FAKULTETA I STUDIRANJE

- Kako ste se odlučili za studij predškolskog odgoja? Prvi izbor?
- Koliko je bilo muškaraca u Vašoj generaciji?
- Koliko ih je diplomiralo?
- Koje godine ste diplomirali?
- Zašto mislite da se tako mali broj muškaraca uključuje u sustav ranog odgoja?
- Jeste li primijetili drugačiji odnos profesora prema Vama u odnosu na Vaše kolegice, tj. smatrate li da ste imali 'poseban' tretman? Ako da, na koji način drugačiji?

2. TRAŽENJE POSLA I RADNA OKOLINA

- Smatrate li da ste pri traženju posla doživjeli diskriminaciju ili ste se bez problema zaposlili? Ukoliko je bilo diskriminacije, što se dogodilo?
- Smatrate li da Vam je to što ste muškarac pomoglo ili odmoglo pri traženju posla? Na koji način?
- Mislite li da bi muškarci trebali imati prednost kod zapošljavanja?
- Koliko dugo ste zaposleni?
- Jeste li doživjeli neki vid predrasuda ili diskriminacije od strane Vaših kolega odgajatelja ili ostalih zaposlenih u ustanovi? Ili podcjenjivanje? (bolje da ja to napravim)
- Jeste li primijetili da se ravnatelj/stručni suradnici drugačije odnose prema Vama nego prema kolegicama? Ukoliko da, na koji način?

3. ODNOS OKOLINE

- Kako okolina reagira kada kažete čime se bavite?
- Kako roditelji reagiraju na muškog odgajatelja?

- Jeste li imali neugodnih iskustava?
- Jeste li doživjeli predrasude od strane roditelja djece u Vašoj grupi? Ukoliko da, jesu li te predrasude utjecale na Vaš profesionalni identitet? Je li Vas pokolebalo ili ste se potrudili da se više dokažete? Na koji način?

4. PRISTUP DJECI

- Jeste li primijetili drugačiji način odgoja i pristup djeci između Vas i Vaših kolegica?
- Doživljavaju li Vas djeca na drukčiji način nego što doživljavaju odgajateljice?
- Rušite li stereotipe kod djece?

5. KVALITETE ODGAJATELJA

- Čime Vi pridonosite vrtiću, koje su Vaše kvalitete?