

Inetta Nowosad*

MĘŻCZYŹNI W ZAWODACH KOBIECYCH – PROJEKTY ZORIENTOWANE NA WSPARCIE ZATRUDNIENIA MĘŻCZYZN W PLACÓWKACH PRZEDSZKOLNYCH NIEMIEC

MEN IN TRADITIONALLY FEMALE PROFESSIONS – PROJECTS ORIENTED ON THE SUPPORT OF EMPLOYMENT OF MALE STAFF IN GERMAN PRE-SCHOOL FACILITIES

ABSTRACT: The article focuses on the ways of implementing gender equality policies in Germany, as exemplified by pre-school staff. Today, model projects supported by the federal government are designed to overcome social stereotypes and bring measurable results. There is a clear departure from the original vision of the profession, which at its source was directed only at women, and as a result, it is also feminised nowadays. This situation, constant for nearly 200 years, is the result of disregarding the rank of this professional group in the political discourse and treating it as “invisible”. The current governmental policies support the employment of men at preschools, so the present-day status is slowly changing. The purpose of the article is to present the main model projects implemented in the last decade by all federal states supported by the federal government, but also to analyse their key assumptions and the adopted arguments. The government’s involvement in the implementation of projects focused on supporting the employment of men in pre-school institutions and monitoring their results, can be seen as examples of practical gender equality policies. As a result, a very interesting picture emerges, in which general issues that are present in social debates (gender) have been combined with the specifics for the professional group “ErzieherIn”, such as, increasing the rank of early care and education, but also serious staff shortages. Tensions in this field influence the pace of change in which tradition is giving way to contemporary social expectations.

KEYWORDS: preschool staff, feminisation, gender equality policy, preschools, men in traditionally female professions.

ABSTRAKT: Artykuł koncentruje się na sposobach realizacji polityki równości płci w Niemczech na przykładzie zawodu wychowawcy/wychowawczyni w instytucjach przedszkolnych. Wspierane przez rząd federalny projekty modelowe mają za zadanie przełamywać społeczne stereotypy i przynoszą już dziś wymierne rezultaty. Widoczne jest wyraźne odejście od pierwotnej wizji zawodu, który u swych źródeł był skierowany wyłącznie do kobiet, w efekcie również współcześnie sfeminizowany. Sytuacja ta, niezmienna przez prawie 200 lat, jest efektem lekceważenia w politycznym dyskursie rangi tej grupy zawodowej i traktowania jako „niewidocznej”. Aktualna polityka rządu wspiera zatrudnienie mężczyzn w przedszkolach i powoli zmienia zastany stan. Celem artykułu jest przedstawienie głównych projektów modelowych realizowanych w ostatniej dekadzie przez wszystkie kraje związkowe wspierane przez rząd federalny, ale też analiza ich kluczowych założeń oraz przyjmowanej argumentacji. Zaangażowanie rządu w realizację projektów zorientowanych na wsparcie zatrudnienia mężczyzn w placówkach przedszkolnych i monitorowanie ich rezultatów można odczytać jako przykłady realizowanej w praktyce polityki równości płci. W rezultacie wyłania się tu bardzo ciekawy obraz, w którym kwestie ogólne, obecne w debatach społecznych (gender) zostały połączone ze specyficznymi dla

* **Inetta Nowosad**, dr hab. prof. UZ – Uniwersytet Zielonogórski, Wydział Nauk Społecznych, Zakład Pedagogiki Szkolnej; e-mail: i.nowosad@ipp.uz.zgora.pl; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3739-7844>.

grupy zawodowej „ErzieherIn” – jak wzrost rangi wczesnej opieki i edukacji, ale też poważne braki kadrowe. Pojawiające się na tym polu napięcia rzutują na tempo zmian, w którym tradycja ustępuje współczesnym oczekiwaniom społecznym.

SŁOWA KLUCZOWE: zawód wychowawcy, feminizacja, polityka równości płci, przedszkola, mężczyźni w zawodach kobiecych.

Powstanie i rozwój zawodu wychowawcy(-czyni) przedszkola był ściśle związany z pierwszymi kobiecymi ruchami w Niemczech. Miał być on niejako szansą kształcenia dla kobiet, umożliwiającą im uzyskanie kwalifikacji w zawodzie, a w konsekwencji pracy zarobkowej. Kobiety mogły tym sposobem uzyskać niezależność finansową, co było również atrybutem emancypacji (Gromkowska-Melosik 2013). Jednakże był też inny aspekt towarzyszący kształtowaniu się tego zawodu. Był on traktowany jako naturalna powinność kobiet, których matczyne uczucia zobowiązują do spełniania się w roli opiekunki i piastunki dzieci (Aden-Grossmann 2011, s. 198-199). Kobiety były zatem „postrzegane jako osoby nie zorientowane na karierę, wysoko wartościujące życie rodzinne i nie zwracające uwagi na status czy prestiż” (Gromkowska-Melosik 2013, s. 91). W dużym stopniu takie podejście przetrwało do czasów współczesnych. Stereotypy zostały wpisane w role i normy społeczne dotyczące płci, które kontrolowały i ograniczały „możliwości wyboru oraz rozwój jednostek, reprodukując równocześnie dystans między kobietami a mężczyznami” (Chmura-Rutkowska 2019, s. 33). Wychowawcy i wychowawczynie przedszkoli to również grupa zawodowa, która nie jest zobowiązana do dalszego rozwoju zawodowego i mieści się w grupie zawodów o niższym statusie (Ebert 2006, s. 76), ujawniając zjawisko tak zwanej lepkiej podłogi, bez możliwości uzyskania awansu.

Ze względu na niski odsetek mężczyzn na polu zawodowym często stosuje się wyłączenie kobiecą formę: Erzieherin (wychowawczynie). Wynika to z faktu, iż mężczyźni formalne przyzwolenie na pracę w zawodzie wychowawcy przedszkola uzyskali dopiero w 1967 roku i nawet od tego czasu ich obecność w placówkach przedszkolnych była praktycznie niewidoczna, a kwestie zatrudnienia mężczyzn w przedszkolach rzadko były dyskutowane (Rohrmann 2013, s. 78). Współcześnie pedagogiczny personel przedszkoli należy w Niemczech do najbardziej poszukiwanych grup zawodowych. W 2016 roku aż 107 tys. miejsc pracy nie zostało obsadzonych¹. Jednakże w tym samym 2016 roku w niemieckich przedszkolach część męska stanowiła już 5,2% (por. Statistisches Bundesamt).

Proces reform w obszarze instytucji przedszkolnych zwrócił szczególną uwagę na wiele kwestii dotyczących kadry pedagogicznej, wydobywając zapomniane i obrosłe

¹ Por. dane: <https://www.azubify.de/ausbildungsberufe/erzieher/>

stereotypami role płci, w tym społeczne wzory zachowań, prawa i obowiązki uważane za właściwe w pracy w przedszkolu. Głośno zaczęto mówić o problemie segregacji poziomej i społecznego przyzwolenia na uznanie zawodu wychowawcy(-czyni) jako zawodu „kobiecego”. Polityka równości szans kobiet i mężczyzn została w tym przypadku zwrócona na tych drugich, koncentrując uwagę na zapewnianiu równego dostępu i równego udziału obu płci w zawodzie wychowawcy(-czyni) w przedszkolu.

Realizowana od 2010 roku przez niemiecki rząd polityka zorientowana na wzrost zatrudnienia mężczyzn w przedszkolach jest bez wątpienia zgodna z ideą równości płci. Jednakże jej wprowadzenie po latach kształtowania się „rodzajowego habitusu” (Bourdieu i Passeron 2006) nie wydaje się proste. Proces ten dobrze obrazują projekty modelowe wspierane federalnie i rozwijane we wszystkich krajach związkowych, których założenia akcentują inne priorytety w zależności od społecznych oczekiwań. Jednakże widoczne już rezultaty wskazują na systematyczny wzrost liczby zatrudnionych mężczyzn w przedszkolach, które są wypadkową zarówno kwestii ogólnych, obecnych w debatach społecznych (gender), ale także specyficznych – dotyczących wyłącznie grupy zawodowej wychowawcy(-czyni) „ErzieherIn” – jak wzrost rangi wczesnej opieki i edukacji nie tylko na polu naukowym, lecz przede wszystkim polityki edukacyjnej i akcentowanych poważnych braków kadrowych (Nowosad, Tomasik-Abdelsamie 2019). W rezultacie te dwa obszary zarówno politycznych, jak i społecznych potrzeb nakładają się na siebie, tworząc bardzo interesujący obraz, w którym tradycja ustępuje współczesnym oczekiwaniom społecznym. W efekcie zawód wychowawcy w przedszkolu „otwiera się” na mężczyzn, w rezultacie z roku na rok zatrudnionych jest ich coraz więcej.

Celem artykułu jest zwrócenie uwagi na politykę równości płci w Niemczech, tu zogniskowaną na specyfice zawodu wychowawcy(-czyni) (ErzieherIn) w przedszkolach, który u swych źródeł był zawodem przeznaczonym wyłącznie dla kobiet, w efekcie sfeminizowanym do dzisiaj. Realizowana skutecznie w ostatniej dekadzie polityka równości płci w odniesieniu do grupy zawodowej o bogatej w Niemczech tradycji obecnej w rozwijanym dorobku Friedricha Wilhelma Fröbela – niemieckiego pedagoga, teoretyka i czołowego kreatora wychowania przedszkolnego – jest tu analizowana przez pryzmat trzech głównych projektów: „MEHR Männer in Kitas”, „Lernort Praxis” oraz „Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas”. Projekty te wskazują na istotne zmiany i jak zaznaczyła Angela Icken, kierownik działu Ministerstwa Rodziny, Osób Starszych, Kobiet i Młodzieży (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend), można mówić o nowym etapie polityki równości płci, który musi odpowiadać zarówno kobietom, jak i mężczyznom i dążyć do równości (Icken 2012, s. 17).

Polityczne interwencje wspierające zatrudnienie mężczyzn w przedszkolach

Projekty modelowe inicjowane lub wspierane finansowo przez niemiecki rząd zorientowane na wzrost zatrudnienia mężczyzn w placówkach przedszkolnych można odczytać jako polityczne interwencje, które eliminując umocnione historycznie stereotypy, zmieniają społeczeństwo Niemiec, a przynajmniej mają takie założenie.

„MEHR Männer in Kitas” to pierwszy projekt federalny zorientowany na działania wspierające zatrudnienie mężczyzn w instytucjach przedszkolnych Niemiec, choć drugi na rzecz wyrównania szans mężczyzn w sektorze wczesnej edukacji. Projekt powstał na podstawie ogólnokrajowego badania przeprowadzonego w 2008 roku zorientowanego na zatrudnienie mężczyzn w przedszkolach (Cremers i in. 2010), który wykazał nie tylko ogromne dysproporcje zatrudnionych kobiet i mężczyzn, ale także wskazał na strategię zwiększenia szans mężczyzn w zawodzie wychowawcy placówek przedszkolnych. Propozycje te stały się priorytetem dla działań na rzecz równości płci i opracowania projektu przy wsparciu rządu federalnego, którego inauguracja nastąpiła w symbolicznym „Dniu Chłopca” 2010 roku (Koordinationsstelle „Männer in Kitas”). „MEHR Männer in Kitas” to także organ koordynujący 16 dalszych projektów modelowych finansowanych ze środków Europejskich Funduszy Społecznych, które zaplanowane zostały na kolejne trzy lata i zrealizowane w 13 krajach związkowych (Koordinationsstelle „Männer in Kitas”). Wzrost zatrudnienia męskiej części personelu pedagogicznego przedszkoli realizowano przez organizowane staże, dni próbne, wolontariat i programy mentorskie. Promowane były także działania aktywizujące pracę ojca i powiązane z zagadnieniem „płci”. Doświadczenia z projektu były przekazywane na terenie całego kraju i do organów prowadzących przedszkola.

Warto podkreślić, że zakończenie projektu „MEHR Männer in Kitas” w 2013 roku otworzyło kolejne federalne inicjatywy promujące we wszystkich krajach związkowych swoisty ruch na rzecz polityki równości płci zarówno w instytucjach przedszkolnych, jak i żłobkowych². W rezultacie zwrócono uwagę na osiem obszarów uznanych za ważne w prowadzonej kampanii społecznej otwierającej mężczyznom drogę do zawodu wychowawcy przedszkola, a nawet szerzej – placówek wczesnej edukacji i opieki (0-6 r.ż. dzieci), zatem również placówek żłobkowych. Wyeksponowane przez rząd obszary stanowiły również tematykę publikacji informacyjnych, ulotek dotyczących realizowanego projektu i były to:

1. Orientacja zawodowa i działania promujące zawód wychowawcy jako zawód nie tylko dla kobiet, lecz także dla mężczyzn. Dominowała tu praca z młodzieżą

² Są to projekty skierowane do grupy dzieci 0-6 lat i instytucji je prowadzących definiowanych jako instytucje wczesnej edukacji, wychowania i opieki.

- zorientowana na przekonanie wartości obecności mężczyzn w zawodzie wychowawcy (Jungen und Männer für den Erzieherberuf gewinnen).
2. Wolontariat mężczyzn i kobiet w zawodzie wychowawcy – realizowany w ramach dobrowolnej rocznej pracy socjalnej lub praktyk szkolnych.
 3. Kształtowanie społecznej wrażliwości ze względu na płeć, zwłaszcza w zawodzie wychowawcy przedszkola.
 4. Organizowanie w przedszkolach aktywności dla ojców dzieci.
 5. Promocja placówek przedszkolnych zatrudniających mężczyzn w zawodzie wychowawcy.
 6. Tworzenie bezpiecznych warunków pracy dla męskiej części kadry pedagogicznej, rozumianych tu jako ochrona przed tak zwanym ogólnym podejrzeniem.
 7. Wspieranie zróżnicowania ze względu na płeć w zatrudnieniu personelu zarówno w przedszkolach, jak i organach prowadzących.
 8. Prowadzenie kursów doskonalących zorientowanych na kwestie równości płci uwzględniających specyfikę pracy w przedszkolu (Analysen, Erfahrungen...).

Współpraca ministerstwa z Federalną Agencją Zatrudnienia (Bundesagentur für Arbeit) była zorientowana na transfer projektu do praktyki i płynne przejście beneficjentów projektu na rynek pracy i zatrudnienie w przedszkolach. Kluczowym problemem okazał się przepływ informacji „od dołu do góry”. Interesujące rozwiązanie i zarówno rezultat projektu stanowił „portal cross-entry”, w którym zawarto wyczerpujące informacje dotyczące poszczególnych krajów związkowych oraz oferty na temat możliwości szkolenia i przekwalifikowania. Na bazie projektu powstały też liczne raporty badań i studia, jak choćby: „Work changes gender” (Puchert i in. 2005), „Neue Wege für Jungs” (Cremers 2012), „Gender Loops” (Krabel i Cremers 2008; Krabel i in. 2008) oraz „Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten” (Cremers i in. 2010).

W niemieckiej polityce równości płci projekt został oceniony za udany, gdyż zainicjował wzrost zatrudnienia mężczyzn w przedszkolach, który z perspektywy prawie dekady doświadczeń wydaje się już stałym trendem. Sukces projektu jest również odczytywany jako zwrócenie uwagi na znaczenie płci opiekunów edukacyjnych w pracy wychowawczej placówek wczesnej opieki i edukacji – zatem tak samo instytucji przedszkolnych, jak i żłobkowych (Rohrman 2011). Na tej istotnej podbudowie utrzymano organ koordynujący o nazwie „Männer in Kitas” (Mężczyźni w przedszkolu) i podjęto dalsze działania rozwijające politykę równości płci w odniesieniu do specyficznej sytuacji kadrowej w przedszkolach.

„Lernort Praxis” jest programem realizowanym w latach 2013-2016 o zasięgu ogólnokrajowym zorientowanym na rozwój procesów zmieniających codzienną praktykę uczenia się. Federalne Ministerstwo Rodziny, Seniorów, Kobiet i Młodzieży (BMFSFJ) przeznaczyło osiem milionów euro na wsparcie 76 projektów w siedmiu krajach

związkowych (Berlin, Hamburg, Hesja, Dolna Saksonia, Saksonia, Saksonia-Anhalt i Schleswig-Holstein). Środki finansowe zostały przeznaczone na zagwarantowanie dodatkowej liczby stanowisk dla mentorów i menterek współpracujących z dyrekcją placówek mających ułatwiać wprowadzanie głównych założeń projektu. Program został wdrożony w sumie w 170 instytucjach, które podjęły się realizacji trzech priorytetów:

1. Wzmocnienie kwalifikacji w obszarze działań praktycznych i koncepcji.
2. Wzmocnienie współpracy między placówkami edukacyjnymi.
3. Odblokowanie i włączenie w zawody niedostatecznie reprezentowanych grup ludzi jako wykwalifikowanych pracowników.

Ostatni z priorytetów był ewidentnie powiązany z rozwojem liczby miejsc pracy w przedszkolach dla męskiej części personelu, a wcześniejsze można uznać za wzmocnienie zarówno ich pozycji i kwalifikacji, jak i działań zorientowanych na upowszechnianie tak zwanych dobrych praktyk.

„**Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas**” jest trzecim ważnym projektem zainicjowanym w 2015 roku na szczeblu federalnym, który miał wzmocnić społeczną atrakcyjność zawodu wychowawcy. Zdobyte doświadczenia we wcześniejszych projektach zwróciły uwagę na grupę starszych mężczyzn (i kobiet) zainteresowanych zmianą kariery zawodowej i pracą wychowawcy. Dowodem na to jest między innymi to, że w wielu modelowych projektach powstały telefony doradcze dla mężczyzn zainteresowanych zatrudnieniem, oraz fakt, iż ponad 3 tys. osób w wieku pomiędzy 30 a 45 r.ż. zostało zarejestrowanych w Biurze Koordynacyjnym „Mężczyźni w Kitas”. Były to osoby, które chciały poprawić swoje biografie zawodowe poprzez zmianę pracy, ale nie mogły (lub nie chciały) sobie pozwolić na wieloletnie, bezpłatne szkolenie do zawodu wychowawcy.

Poszukując wzrostu zatrudnienia męskiego personelu pedagogicznego przedszkoli i realizacji idei „uczenia się przez całe życie”, zwrócono uwagę na niewykorzystane dotąd obszary – w efekcie grupą docelową stały się osoby, które mierzyły się z decyzją o zmianie zawodu i podjęciem pracy wychowawcy przedszkola. W planowaniu projektu wzięto pod uwagę wyniki badań zwracające uwagę, iż: przekwalifikowanie i zmiana kariery zawodowej zajmuje dużo czasu, w trakcie przekwalifikowania nie otrzymuje się wynagrodzenia, warunki otrzymania dotacji państwowej na szkolenia nie są ustalane indywidualnie i trudne jest ich pozyskanie, pożyczki na finansowanie kursów/szkoleń kwalifikacyjnych oparte na zatrudnieniu w niepełnym wymiarze godzin i na czas określony wiążą się z wysokim ryzykiem zadłużenia. Innym problemem są warunki ramowe zatrudnienia w poszczególnych krajach związkowych, które w zależności od landu traktowane są bardzo różnie. W efekcie osoby wchodzące „bocznym wejściem” do zawodu wychowawcy muszą radzić sobie z pokonaniem wielu przeszkód. Wyeksponowane utrudnienia stanowiły główną przyczynę rezygnacji dużej części osób

z realizacji planu pracy w placówkach przedszkolnych – przy podejmowaniu pracy w innych sektorach. Tym samym uznano, iż praca w przedszkolu stanowi dla dużej części osób poważne wyzwanie, zwłaszcza gdy są w średnim wieku i chcą zmienić pracę.

Akcentowanym walorem projektu jest ułatwienie zdobycia kwalifikacji wraz z realizacją pracy zarobkowej, czyli utrzymanie ciągłości zarobkowej i nieprzerwanie jej na czas kształcenia. Wynagrodzenie uczestniczących studentów określone zostało w wysokości co najmniej 1250 EUR i jest subsydiowane przez ministerstwo (BMFSFJ). W ten sposób projekt realizuje ważną ideę „uczenia się przez całe życie” (Koordinationsstelle „Männer in KITAS”) i wśród programów federalnych został wyróżniony jako „innowacja społeczna”. Jeśli projekt przebiegnie pomyślnie, jego realizatorzy będą mogli na różne sposoby przyczynić się do zmian strukturalnych i opracowania nowych form kształcenia dorosłych w swoich krajach związkowych.

„Quereinstieg – Männer und Frauen in KITAS (2015-2020)” – można przetłumaczyć jako „Wejście boczne – mężczyźni i kobiety w ośrodkach opieki dziennej (2015-2020)” – jest realizowany we wszystkich krajach związkowych od marca 2015 roku. W ramach inicjatywy miało powstać od 16 do 20 tak zwanych punktów konsultacyjnych projektu prowadzących rekrutację zainteresowanych zmianą zawodu³. Warto dodać, że kontynuujące swoją działalność biuro koordynacyjne „Männer in KITAS” towarzyszy temu programowi zarówno pod względem naukowym, jak i merytorycznym (Bundesministerium für Familie, Senioren...). Najważniejsze pytanie w ramach projektu brzmi: jakie różnice mogłyby i powinny istnieć między kształceniem dorosłych w niepełnym wymiarze godzin a kształceniem w pełnym wymiarze godzin osób młodych z uwzględnieniem warunków: „przyjaznych dla dorosłych”, „wrażliwych na płeć” i „zorientowanych na grupę docelową”?

Celem programu „Quereinstieg – Männer und Frauen in KITAS” jest zatem wdrożenie przyjaznej dla dorosłych edukacji w niepełnym wymiarze godzin umożliwiającej uzyskanie państwowych uprawnień do wykonywania zawodu przy jednoczesnym pobieraniu pensji. Stwarza również warunki, w których mężczyźni mogą skorygować wybór zawodu, który często jest ograniczony stereotypami budowanymi w okresie dojrzewania. Uczelnie oraz przedszkola mogą zaś zwiększyć odsetek mężczyzn wśród studentów i pracowników o określonych zainteresowaniach. Dorośli mają inne aspiracje edukacyjne niż młodzi ludzie zaraz po szkole. Wnoszą ze sobą doświadczenie i wiedzę, które można i należy brać pod uwagę w pracy dydaktycznej tak, by optymalnie zwiększyć

³ BMFSFJ zapewnia środki z Europejskiego Funduszu Społecznego w łącznej kwocie 33,8 mln EUR, za: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, ESF-Bundesmodellprogramm Quereinstieg – Männer und Frauen in KITAS. Kurzinformation, Stand: November 2014, s. 6, https://www.esf-bw.de/esf/fileadmin/user_upload/Foerderperiode_2014-2020/Der_ESF_FP_2014-20/Der_ESF_auf_Bundesebene/Kurzinformation_ESF-Bundesmodellprogramm_Quereinstieg.pdf.

efektywność uczenia się zarówno teorii, jak i przez doświadczenie w praktyce. Zgodnie z wytycznymi ministerialnymi (KMK), kursy skierowane do tej konkretnej grupy docelowej zostały zaprojektowane w taki sposób (w niepełnym wymiarze godzin), aby nie przekraczały trzech lat. Równoległe do szkolenia odbywa się zatrudnienie w przedszkolach, gdzie realizowana jest jego praktyczna część. Program ma zatem na celu zapewnienie solidnej współpracy między dwoma placówkami edukacyjnymi szkołami wyższymi (kursy) i przedszkolami (praktyki). Taki sposób realizacji kształcenia przynosi już pewne rezultaty i statystyki potwierdzają wzrost liczbowy męskiej części personelu pedagogicznego w przedszkolach.

Podsumowanie

Wśród wielu problemów poruszanych aktualnie na arenie polityki oświatowej Niemiec kwestia personelu i jakości usług świadczonych w ramach oferty edukacji przedszkolnej zajmuje jedno z kluczowych miejsc. W obszarze poruszanych spraw związanych z poszerzeniem oferty zatrudnienia personelu fachowego otwarta została w politycznym sektorze kwestia równości płci jako jedna z alternatyw poprawy trudnej sytuacji kadrowej przedszkoli. Mimo istniejącej w dalszym ciągu statystycznej dominacji kobiet w zawodzie wychowawcy(-czyni) interesująca jest tendencja wzrostowa liczby mężczyzn wybierających zawód związany z edukacją i opieką dzieci młodszych i pracą w przedszkolu. Można optymistycznie przyjąć, że już samo zainteresowanie, badania, monitorowanie wdrożonych zmian, publikacje oraz częsta wymiana poglądów na łamach prasy lokalnej i krajowej stanowią o dokonującej się zmianie w społecznej świadomości, jednakże za tymi działaniami widoczny jest wzrost liczby mężczyzn zatrudnionych w przedszkolach.

W ciągu ostatniej dekady widoczne są istotne zmiany ilościowe. Liczba mężczyzn wybierających zawód wychowawcy przedszkolnego w porównaniu z ubiegłymi latami znacząco wzrosła i tendencja ta się utrzymuje. W Niemczech w roku 2016 odnotowano łącznie 27 114 czynnych wychowawców i praktykantów zatrudnionych w placówkach przedszkolnych, co stanowi 5% ogółu pracowników, w roku 2018 było to już 6%. W porównaniu z 3,1% w roku 2006 jest to praktyczne podwojenie wcześniejszego stanu. Interesującym zjawiskiem jest również sam proces wyboru miejsca pracy przez mężczyzn, którzy najczęściej wybierają te placówki, w których kadra pedagogiczna ma charakter heterogeniczny. Można w tym miejscu zadać sobie pytanie, czy o wyborze przez mężczyzn placówki i przypisanej jej wartości decyduje „męskość jego wykonawców” (Bourdieu 2004).

Interesująca teza postawiona przez Agnieszkę Gromkowską-Melosik (2013, s. 86), iż to „nie feminizacja zawodu nauczyciela przyniosła jego degradację, lecz feminizacja

była konsekwencją utraty atrakcyjności przez ten zawód”, w odniesieniu do sytuacji zawodu wychowawcy przedszkola w Niemczech wydaje się ze wszech miar uzasadniona. Dominacja statystyczna kobiet jest tu świadectwem historycznie niskiego prestiżu wychowawcy w strukturze zawodowej, który był wpisany w konstytuowanie się tej profesji jako kontynuacji kobiecych zajęć domowych i lekceważony przez kolejne 200 lat (Pasternack i Keil 2013). Znaczące zmiany pojawiły się jako reakcja na wyniki badań PISA. W kręgu diskutowanych spraw rozwinęła się również debata równości płci i wymóg realizacji nowych procesów i metod zapewniających równe szanse rozwoju dziewcząt i chłopców od najmłodszych lat. Chodzi o zdolność doświadczania różnic jako wzbogacenia, a nie przeszkody w rozwoju oraz później w pracy zawodowej. Oznaczało to wzrost znaczenia wymogu dotyczącego kompetencji radzenia sobie z heterogenicznością, które nie tylko zmieniły programy przygotowania zawodowego, ale otworzyły placówki przedszkolne na potrzebę zatrudnienia części męskiego personelu. W Niemczech proces ten od 2010 roku zyskał niekwestionowane wsparcie polityczne i zwraca uwagę na poszukiwanie i sprawdzanie skuteczności nowych rozwiązań modelowych, które są również elementem wspierającym budowę prestiżu zawodu wychowawcy(czyni) przedszkola. Ważne miejsce, obok profesjonalizacji kształcenia wychowawców i prowadzenia kampanii społecznych eksponujących rangę edukacji przedszkolnej w biografiach ludzi, ma kształtowany wizerunek zawodu tak samo przeznaczonego dla kobiet, jak i mężczyzn w realizowanej polityce równości płci.

Bibliografia

- Aden-Grossmann W. (2011), *Der Kindergarten: Geschichte – Entwicklung – Konzepte*, Beltz Verlag, Weinheim und Basel.
- Analysen, Erfahrungen und Strategien, <https://mika.koordination-maennerinkitas.de/unsere-themen/praxis-handreichungen/> [5.11.2019].
- Bourdieu P. (2004), *Męska dominacja*, Oficyna Naukowa, Warszawa.
- Bourdieu P., Passeron J.C. (2006), *Reprodukcja. Elementy teorii nauczania*, PWN, Warszawa.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2004), *ESF-Bundesmodellprogramm Quereinstieg – Männer und Frauen in Kitas. Kurzinformation*, https://www.esf-bw.de/esf/fileadmin/user_upload/Foerderperiode_2014-2020/Der_ESF_FP_2014-20/Der_ESF_auf_Bundesebene/Kurzinformation_ESF-Bundesmodellprogramm_Quereinstieg.pdf [10.09.2019].
- Chmura-Rutkowska I. (2019), *Być dziewczyną – być chłopakiem i przetrwać. Płeć i przemoc w szkole w narracjach młodzieży*, Wydawnictwo UAM, Poznań.
- Cremers M. (2012), *Boys' Day – Jungen-Zukunftstag. Neue Wege in der Berufsorientierung und im Lebensverlauf von Jungen*, Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V., Bielefeld.
- Cremers M., Krabel J., Calmbach M. (2010), *Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) BMFSFJ, Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten. Eine Studie zur Situation von Männern in Kindertagesstätten und in der Ausbildung zum Erzieher*, BMFSFJ, Berlin.

- Ebert S. (2006), *Erzieherin – Ein Beruf im Spannungsfeld von Gesellschaft und Politik*, Herder Verlag, Freiburg, Basel, Wien.
- Forschungszentrum der Länder im Amt für Statistik (2016), *Statistik der Kinder und tätigen Personen in Tageseinrichtungen (eigene Berechnungen)*, <https://mika.koordinationsmaennerinkitas.de/forschung/maenneranteil-einrichtungen/> [10.09.2018].
- Gromkowska-Melosik A. (2013), *Feminizacja zawodu nauczycielskiego – „różowe kołnierzyki” i paradoksy rynku pracy*, „Studia Edukacyjne” 2013, nr 25, s. 85-100.
- Icken A. (2012), *Das Bundesprogramm ‚Männer in Kitas‘ – ein gleichstellungspolitischer Ansatz*, w: *Männer in Kitas*, M. Cremers, S. Höyng, J. Krabel, T. Rohrmann (Hrsg.), Barbara Budrich, Opladen, s. 17-28.
- Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ (2012) (Hrsg.), *„Männer in Kitas“*, Verlag Barbara Budrich, Leverkusen-Opladen.
- Koordinationsstelle „Männer in Kitas“, *Das ESF-Modellprogramm ‚MEHR Männer in Kitas‘ – Analysen, Erfahrungen und Strategien aus der Praxis*, w: *Das Kita-Handbuch*, M.R. Textor (Hrsg.), <http://www.kindergartenpaedagogik.de/2311.pdf> [10.08.2019].
- Krabel J., Cremers M. (2008), *Gender Loops – Praxisbuch für eine geschlechterbewusste und -gerechte Kinder-tageseinrichtung*, Dissens e.V., Berlin.
- Krabel J., Cremers M., Debus K. (Hrsg.) (2008), *Gender Loops – Curriculum für Dozent/innen und Lehrer/innen: Ideen, methodisch-didaktisches Material und Instrumente für die Aus- und Fortbildung von Erzieher/innen*, Dissens e.V., Berlin.
- Ministerium für Soziales, *Integration und Gleich Stellung Mecklenburg Vorpommern, Neue Ausbildung: „Staatlich anerkannte/r Erzieher/in für 0- bis 10-Jährige“*, <https://www.regierung-mv.de/Landesregierung/sm/Familie/Kindertagesf%C3%B6rderung/Kita-Ausbildung-Fachkraft-Kindertageseinrichtungen/> [15.06.2018].
- Nowosad I., Tomasik-Abdelsamie K., *ErzieherIn. Preschool teaching staff in German gender equality policy*, „Journal of Gender and Power” 2019, Vol. 12, No. 2. s. 25-39.
- Pasternack P., Keil J. (2013), *Vom ‚mütterlichen‘ Beruf zur gestuften Professionalisierung. Ausbildungen für die frühkindliche Pädagogik*, Institut für Hochschulforschung (HoF), Halle-Wittenberg.
- Puchert R., Gärtner M., Höyng S. (Hrsg.) (2005), *Work Change Gender. Men and Equality in the Transition of Labour Forms*, Budrich, Opladen.
- Rohrmann T. (2013), *Mehr Männer in Kitas Re-Stereotypisierung oder Chance für Geschlechtergerechtigkeit?*, w: *Berufsfelder im Professionalisierungsprozess Geschlechtsspezifische Chancen und Risiken*, P. Pasternack (Hrsg.), „Die Hochschule. Journal für Wissenschaft und Bildung”, nr 1, s. 78-87.
- Rohrmann T. (2011), *Zur Bedeutung von männlichen Pädagogen für Jungen*, w: *Back to the Boys? Jungenpädagogik im Widerstreit*, E. Forster, B. Rendtorff, C. Mahs (Hrsg.), Kohlhammer, Stuttgart, s. 108-126.
- Statistisches Bundesamt, za: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Kindertagesbetreuung/Tabellen/beschaefigte-merkmale-2018.html> [10.09.2019].