

Annales Universitatis Paedagogicae Cracoviensis

Studia Geographica 14(2020)

ISSN 2084-5456

DOI 10.24917/20845456.14.9

Danuta Piróg

Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie, Polska

Daria Wiejaczka

Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie, Polska

Fazy feminizacji profesji nauczycielskiej: przykłady z wybranych krajów

Streszczenie

Feminizacja zawodu nauczycielskiego jest procesem postępującym na całym świecie. Przybiera on różne tempo i charakter, ujawniając tym samym swoiste oblicza, pozwalające na wydzielenie w nim konkretnych etapów. Artykuł zawiera propozycję rozpatrywania feminizacji jako procesu fazowego. Bazuje ona na wartościach bezwzględnych liczby nauczycieli obu płci i wartościach względnych, tj. odsetkach kobiet i mężczyzn w populacji nauczycielskiej oraz na relacjach między nimi, zachodzących w ujęciach dynamicznych.

W toku badań stwierdzono przydatność zaproponowanego ujęcia fazowego do analiz tempa i charakteru typizacji zawodowej nauczycieli. Analiza zgromadzonych danych pozwala stwierdzić, że proces feminizacji zawodu nauczyciela w krajach europejskich w latach 2005–2017 przebiegał zarówno w sposób bardziej dynamiczny, przechodząc dwie lub trzy fazy w tym dwunastoletnim okresie. Jego charakter był mniej zróżnicowany i obejmował jedną fazę typizacji tego zawodu.

Stages of feminisation in the teaching profession: examples from selected countries

Abstract

Feminisation of the teaching profession is a global and ongoing process. This phenomenon progresses at different speeds and takes on various forms and, thus, can be divided into specific stages. The paper focuses on examining feminisation as a phased process. Its foundation are absolute numbers of teachers of both genders and relative values, i.e. the share of men and women in the teaching population and relationships between them, analysed over time. During the course of the investigation it turned out that a phased approach proved useful in analysing the speed and nature of professional typification of teachers. The analysis of the collected data led to a conclusion that the feminisation of the teaching profession in Europe in the years 2005-2017 was in some cases very dynamic and comprised of two or three stages within the twelve-year period and, on the other hand, in some countries the process was less varied and presented a single stage of the profession's typification.

Słowa kluczowe: feminizacja efektywna; feminizacja stagnująca; faza regresywna; nauczyciel; przejście typizacyjne; typizacja zawodowa

Keywords: effective feminisation; stagnant feminisation; regressive phase; typification transition; professional typification

Otrzymano: 15.01.2020

Received: 15.01.2020

Zaakceptowano: 15.05.2020

Accepted: 15.05.2020

Sugerowana cytacja / Suggested citation:

Piróg, D., Wiejaczka, D. (2020). Fazy feminizacji profesji nauczycielskiej: przykłady z Polski i wybranych krajów. *Annales Universitatis Paedagogicae Cracoviensis Studia Geographica*, 14, 132–146, doi: 10.24917/20845456.14.9

Wprowadzenie

Wysoki odsetek kobiet w profesji nauczycielskiej jest obecnie faktem w większości krajów (m.in.: Kopka, 1986; Gromkowska-Melosik, 2013; Tašner, Žveglic, Mencin, 2017; Bogco, Abenes, 2019). Potwierdzają to konkretne dane liczbowe, a ich analiza w ujęciu dynamicznym wskazuje na stały trend wzrostowy. W roku 2005 odsetek nauczycieli płci żeńskiej na świecie wynosił 71%. Dwanaście lat później, w roku 2017 zaobserwowano wzrost udziału kobiet o 3 p.p. do wartości 74%. Postępującą feminizację odnotowuje się zarówno w szkołach podstawowych (z 80% w roku 2005 do 83% w 2017), jak i ponadpodstawowych (odpowiednio z 61% do 64%). Dominujący udział kobiet w profesji nauczycielskiej jest widoczny w każdej części świata. Zawód ten jest najbardziej sfeminizowany w Europie Wschodniej (80%), Ameryce Północnej, Europie Zachodniej, Europie Północnej (70%) oraz Ameryce Południowej (69%). Najniższe wartości rozpatrywanego procesu społecznego odnotowano w Azji Południowo-Wschodniej oraz Australii i Nowej Zelandii (po 55%) (https://stats.oecd.org/Index.aspx?datasetcode=EAG_PERS_SHARE_AGE#).

Edukacja jest też jedną z najbardziej sfeminizowanej, obok opieki zdrowotnej i pomocy społecznej, sekcji gospodarki w Polsce (Główny Urząd Statystyczny, 2018: 9). Kobiety stanowią 77% osób zatrudnionych w zawodzie nauczyciela. Wskaźnik feminizacji tego zawodu w 2005 roku wynosił 315, a w 2017 roku miał wartość 326.

Proces ten jest na tyle wyraźny i mający charakter globalny, że znalazł swoje odbicie w stosownej terminologii, tj. pojęciu „feminizacja oświaty”. Rozumiane jest ono jako „(...) zjawisko wyraźnej przewagi kobiet, zatrudnionych w systemie oświatowym; niskie pensje w szkolnictwie podstawowym i średnim nie przyciągają do zawodu nauczycielskiego dostatecznej liczby mężczyzn, których praca – zgodnie z potocznym przekonaniem – powinna być ekonomiczną podstawą utrzymania rodziny (...)” (Milerski, Śliwerski, 2000: 65). W przytoczonej definicji nie tylko doprecyzowano na czym polega feminizacja, ale zawarto wskazanie dotyczące przyczyny przewagi liczbowej kobiet w zawodzie nauczyciela.

Badania nad feminizacją zawodu nauczyciela objęły dotąd dwa główne nurty. Pierwszy odnosi się do powodów, objaśnianych w ujęciu historycznym, dla których to płeć zaczęła zwiększać swój udział w szkolnictwie (m.in.: Cacouault-Bitaud, 2001; Gromkowska-Melosik, 2013; Fike, 2016). Drugi jest znacznie bardziej złożony

i dotyczy kontekstów społeczno-kulturowych, które zadecydowały o przewadze i stałej dominacji kobiet w zawodzie (m.in.: Kopka, 1986; Cacouault-Bitaud, 2001; Fudali, Kowalski, 2006; Griffiths, 2006; Bednarska, 2009; Rahayani, 2010; Statonik, 2015; Sari, Basarir, 2016). Zagadnienie feminizacji poszczególnych grup nauczycieli i pracowników oświaty dotąd było incydentalnie podejmowane przez polskich badaczy. Badaniami pierwotnymi (głównie sondażami diagnostycznymi o różnej liczbie respondentów) objęto: bibliotekarzy (np. Klimczak- Ziółek, 2005), pracowników socjalnych (Pokrzywa, 2016), pracowników rachunkowości (Kabalski, Szwajcar, 2015) i edukacji wczesnoszkolnej (Kuzitowicz, 2012; Czaja-Chudyba i in., 2017). Studia literatury wskazują, że dotychczas nie podjęto analizy tego procesu, bazując na danych wtórnych i dążąc do wyznaczenia jego faz. Jak stwierdzono, pełna analiza procesu feminizacji powinna zawierać ujęcia ilościowe, oparte zarówno na wartościach bezwzględnych jak i względnych i na relacjach między nimi, zachodzących w ujęciach dynamicznych. Brakuje także prac o charakterze metodologicznym, pokazujących nowe strategie i idee badań procesu feminizacji (Schmude, Jackisch, 2019).

Stwierdzając zaistniałą lukę w badaniach poświęconych dynamice procesu feminizacji oświaty w Polsce, celem artykułu jest:

- w zakresie uzupełniania stanu wiedzy: częściowe wypełnienie luki i scharakteryzowanie różnych faz i typów feminizacji w latach 2005–2017 w wybranych krajach Unii Europejskiej;
- w zakresie metodologicznym: weryfikacja przydatności prezentowanych w literaturze światowej metodyk analiz procesu feminizacji do dalszych badań nad procesami feminizacji zawodowej (w grupach zdominowanych przez jedną płęć) na rynku pracy.

Potrzeba przeanalizowania tempa i charakteru procesu feminizacji w populacji polskich nauczycieli wynika z braku opracowań naukowych w tym zakresie – a w związku z tym – niemożności stwierdzenia na ile krajowe lub światowe trendy feminizacji szkolnictwa odzwierciedlają sytuację nauczycieli w konkretnym kraju. Wiadomo jedynie, że poziom zainteresowania studentów pracą w zawodzie nauczyciela maleje (Piróg, 2012) i rośnie średni wiek nauczycieli (Piróg, Hibszer, 2020). Z kolei prowadzenie badań skierowanych na innowacje metodologiczne, uzasadnia fakt, że jest to klucz do postępu w każdej dyscyplinie naukowej (Piróg, 2014). Poszukiwanie nowych ujęć do badań nad profesjami nadreprezentowanymi przez jedną płęć jest także konieczne z uwagi na skutki tego procesu dla rynku pracy. Badania dowodzą, że postępuje tzw. proces typizacji płciowej, który oznacza podział na zawody męskie i kobiece. Dotyczy zarówno pracy najemnej, jak i samodzielnej działalności gospodarczej (Czarnik, Turek, 2012: 48). Obecnie zdecydowana większość osób czynnych zawodowo pracuje w zawodach zdominowanych przez własną płęć. Tylko co jedenasty pracownik etatowy w Polsce wykonuje zawód o w miarę wyrównanych proporcjach płci (Czarnik, Kasperek, 2015).

Metody, dane

Do realizacji celu wykorzystano dane wtórne, tj. dostępne międzynarodowe dane statystyczne, które pozyskano z bazy Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju

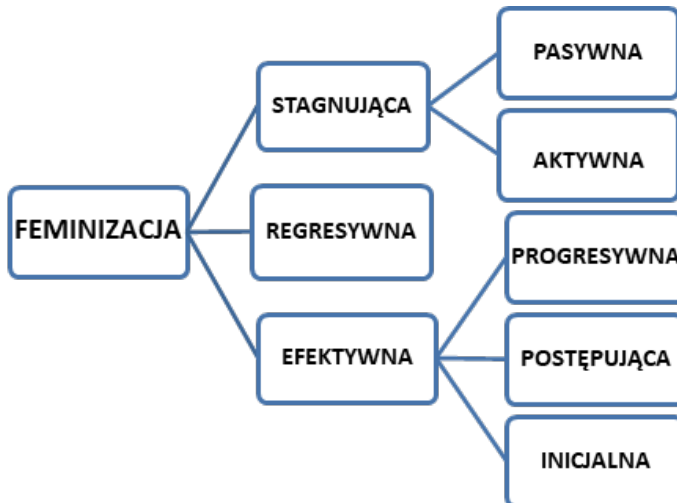
(https://stats.oecd.org/Index.aspx?datasetcode=EAG_PERS_SHARE_AGE#). Zgromadzone statystyki dotyczyły wielkości zatrudnienia nauczycieli z podziałem na płeć oraz poziom edukacji w poszczególnych krajach. Szczegółową analizą objęto wybrane kraje europejskie. Materiał źródłowy pobrano w postaci danych względnych i bezwzględnych, dotyczących:

- procentowego udziału obu płci w zawodzie nauczyciela z podziałem na trzy etapy edukacji: podstawowy, średni oraz wyższy (dane względne);
- liczby kobiet i mężczyzn zatrudnionych w zawodzie nauczyciela z podziałem na trzy etapy edukacji: podstawowy, średni oraz wyższy (dane bezwzględne);
- sumarycznej wielkości zatrudnienia obu płci w zawodzie nauczyciela, w szkolnictwie podstawowym, średnim i wyższym.

Z uwagi na dostępność danych, analizą objęto okres 2005–2017. Następnie poddano je opracowaniu, na które składało się wykonanie wykresów linowych i punktowych, obrazujących procentowy udział obu płci w zawodzie nauczyciela oraz bezwzględną liczbę kobiet i mężczyzn zatrudnionych jako nauczyciele. Następnie wykresy analizowano zgodnie z metodyką zaproponowaną przez J. Schmude i S. Jackisch (2019). Jest to procedura osadzona na rozważeniu relacji pomiędzy wartościami względnymi, czyli odsetkiem kobiet w profesji nauczycielskiej i wartościami bezwzględnymi, tj. liczbą nauczycieli płci żeńskiej i męskiej w ujęciu dynamicznym. Analizy prowadzone w ten sposób pozwalają na wydzielenie faz rozpatrywanego procesu.

Fazy feminizacji: ujęcie modelowe

Wyróżniono trzy fazy **tw. feminizacji efektywnej** (ang.: *effective feminization*) oraz jedną fazę **feminizacji stagnującej** (ang.: *apparent feminization*), która może skutkować **fazą regresyjną procesu** (patrz ryc. 1).



Ryc. 1. Fazy feminizacji zawodowej

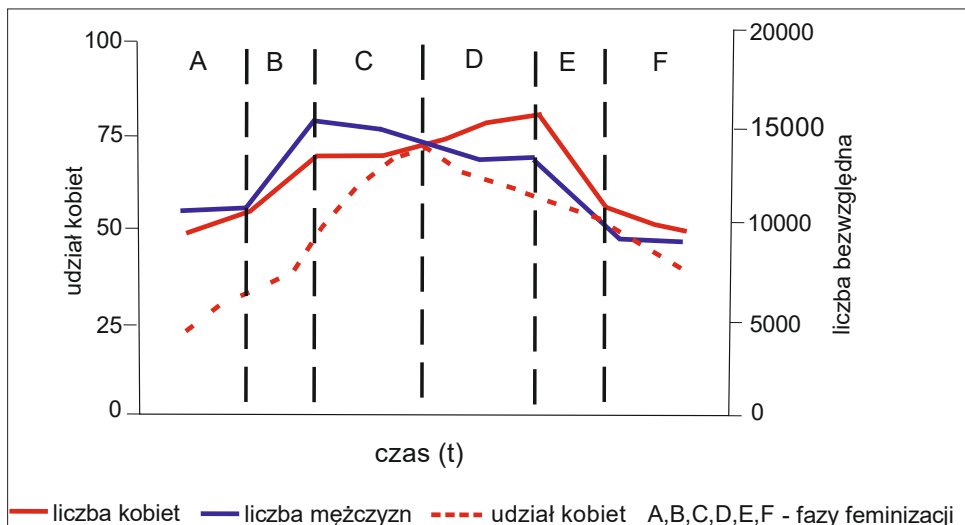
Źródło: opracowanie własne na podstawie: Schmude, Jackisch (2019)

Efektywną feminizację charakteryzuje zwiększający się udział odsetka kobiet i zwiększająca się różnica między ogólną liczbą kobiet oraz mężczyzn w analizowanym zawodzie. W niej wyróżnia się 3 fazy:

- faza A: feminizacja efektywna inicjalna – rosnąca liczba kobiet i stagnująca lub malejąca liczba mężczyzn, odsetek płci męskiej w zawodzie jest znacznie wyższy od odsetka kobiet;
- faza B: feminizacja efektywna postępująca – rosnąca liczba kobiet oraz mężczyzn, ale silniejszy wzrost liczby pań w porównaniu do mężczyzn; procentowe udziały obu płci się wyrównują, ale nadal płęć męska procentowo dominuje nad płcią żeńską;
- faza C: feminizacja efektywna progresywna – dalszy duży wzrost liczby kobiet, spadek lub stagnacja liczby mężczyzn; odsetek kobiet w zawodzie jest większy niż odsetek mężczyzn; udział kobiet przekracza 50% i następuje przejście typizacyjne/nożycze typizacji płciowej).

Feminizację stagnującą cechuje malejący udział odsetka kobiet i zmniejszająca się różnica między ogólną liczbą kobiet oraz mężczyzn w analizowanym zawodzie. Ta faza może przyjmować także 3 postaci:

- faza D: feminizacja stagnująca/aktywna: dalszy wzrost liczby kobiet i stagnacja lub wzrost liczby panów, ale utrzymująca się na tym samym poziomie, lub niewiele zwiększająca się przewaga procentowa kobiet nad mężczyznami;
- faza E: feminizacja stagnująca – pasywna: stagnacja lub spadek liczby kobiet i stagnacja lub spadek liczby mężczyzn w zawodzie; procentowa przewaga kobiet w profesji utrzymuje się ale powoli maleje;
- faza F: regres procesu – feminizacja regresywna: następuje wówczas, kiedy spada liczba kobiet, stagnuje lub wzrasta liczba mężczyzn, przewaga procentowa kobiet stopniowo maleje (patrz ryc. 2.)



Ryc. 2. Model procesu feminizacji zawodowej

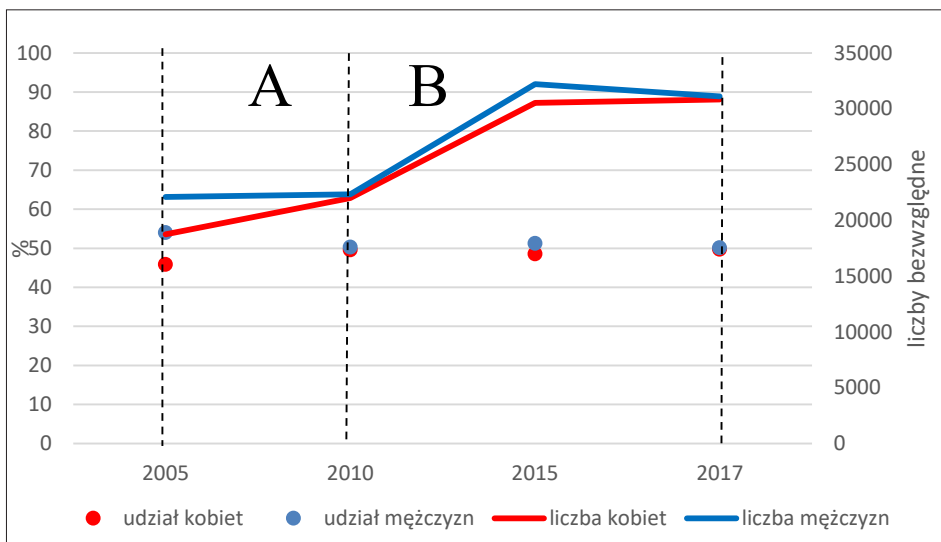
Źródło: opracowanie własne na podstawie: Schmude, Jackisch (2019)

Fazy typizacji profesji nauczycielskiej – przykłady

Analiza zgromadzonych danych wskazuje, że proces feminizacji zawodu nauczyciela w krajach Unii Europejskiej w latach 2005–2017 przebiegał zarówno w sposób bardziej dynamiczny, przechodząc dwie lub trzy fazy w tym dwunastoletnim okresie, jak i jego charakter był mniej zróżnicowany i obejmował jedną fazę typizacji tego zawodu.

Kraje wielu faz/ dużej dynamiki zmian w strukturze płciowej zawodu nauczycielskiego

Przykładem intensywnych zmian w strukturze płciowej zawodu nauczycielskiego jest szkolnictwo średnie Szwajcarii. Jest to, kraj który w latach 2005–2017 znajdował się w fazie feminizacji efektywnej inicjalnej przechodzącej w postępującą (A → B). Dane wskazują na przewagę liczbową, wynoszącą na początku badanego okresu 12 118 mężczyzn nad kobietami, przy zbliżonych udziałach obu płci w zawodzie nauczyciela (około 50%). Potem zaznaczył się spadek liczb bezwzględnych pań i panów, przy czym był on nieco wyraźniejszy wśród mężczyzn. W efekcie, w roku 2017 niemal wyrównały się udziały względne i bezwzględne kobiet oraz mężczyzn w szkolnictwie średnim Szwajcarii. W kolejnych latach może dojść do przejścia typizacyjnego (patrz ryc.3).



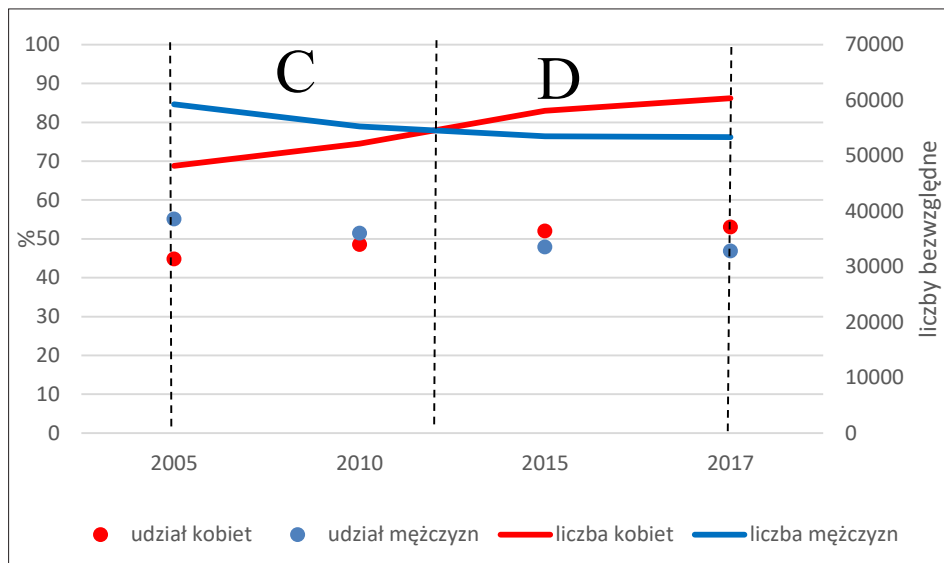
Ryc. 3. Fazy feminizacji zawodu nauczyciela w szkołach średnich w Szwajcarii

Źródło: opracowanie własne na podstawie:

https://stats.oecd.org/Index.aspx?datasetcode=EAG_PERS_SHARE_AGE#

Fazę feminizacji efektywnej progresywnej (typ C), aż do wystąpienia nożyc typizacji, rozpoznano w szkolnictwie średnim Holandii. Jeszcze w roku 2005 występowała tam nadwyżka liczbowa i procentowa (o 12 p.p.) mężczyzn zatrudnionych w zawodzie nauczyciela, która potem powoli spadała. W roku 2012 panie zaczęły liczbowo dominować nad panami. Udział kobiet przekraczał 50% i nastąpiło przejście typizacyjne. Następnie, od roku 2014, proces feminizacji był w fazie D, tj.

obserwowano feminizację stagnującą aktywną. Rosła bowiem i liczba kobiet, i mężczyzn w zawodzie nauczyciela, ale wzrost liczbowy panów był mały, aż wreszcie przeszedł w fazę stagnacji. Procentowana przewaga kobiet nieznacznie wzrasta (patrz ryc. 4.).

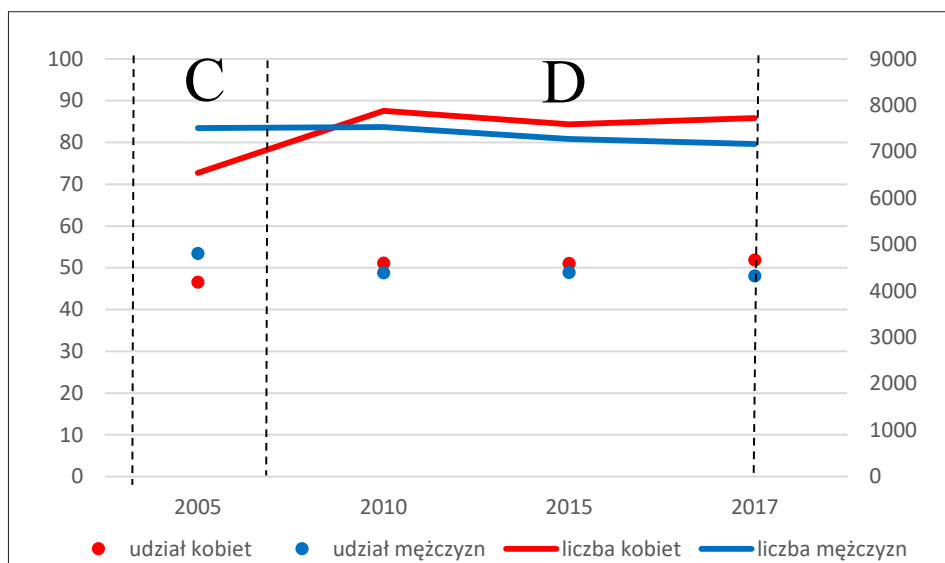


Ryc.4. Fazy feminizacji zawodu nauczyciela w szkolnictwie średnim w Holandii

Źródło: opracowanie własne na podstawie:

https://stats.oecd.org/Index.aspx?datasetcode=EAG_PERS_SHARE_AGE#

Wielofazowość feminizacji zawodowej ujawnia się także w szkolnictwie wyższym Finlandii. Tu, od początku badanego okresu, aż do 2010 roku występowała przewaga liczbowa wynosząca 968 i procentowa równa 6 p.p. mężczyzn nad kobietami, ale wzrost liczby pań w zawodzie nauczyciela akademickiego postępował, podczas gdy liczba panów w zasadzie stagnowała. To poskutkowało wyrównaniem procentowych udziałów przedstawicieli obu płci w tym zawodzie w roku 2008 (faza progresywna i nożyce typizacyjne, typ C). Od tego momentu powoli, ale rośnie liczba kobiet a stagnuje liczba mężczyzn i mamy do czynienia z fazą feminizacji stagnującej aktywnej (D) (patrz ryc. 5).



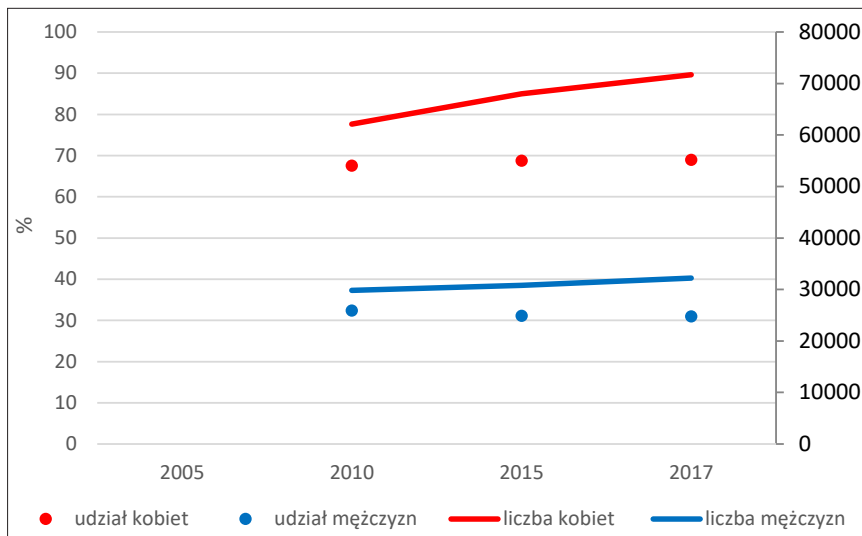
Ryc. 5. Fazy feminizacji zawodu nauczyciela akademickiego w Finlandii

Źródło: opracowanie własne na podstawie:

https://stats.oecd.org/Index.aspx?datasetcode=EAG_PERS_SHARE_AGE#

Kraje jednej fazy: mniejszej dynamiki zmian w strukturze płciowej zawodu nauczycielskiego

Na podstawie analizy zgromadzonych danych stwierdzono, że w Europie dominują kraje o mniej dynamicznych procesach feminizacji zawodu nauczycielskiego, a w związku z tym prezentujące jedną fazę. I tak na przykład, faza feminizacji stagnującej aktywnej (D) jest charakterystyczna dla szkolnictwa Norwegii. W rozpatrywanym okresie wzrosła zarówno liczba kobiet jak i mężczyzn zatrudnionych w szkołach podstawowych i średnich. Zatrudnienie kobiet w 2017 roku wzrosło względem 2010 roku o 36 p.p. stanowiąc 69% udziału w strukturze zawodowej. Liczba mężczyzn – nauczycieli również wzrosła wolniej bo o 1 p.p. Odsetek nauczycieli płci męskiej wynosił 31%. Wzrost liczby kobiet – nauczycielek był zatem bardziej dynamiczny (patrz ryc. 6).

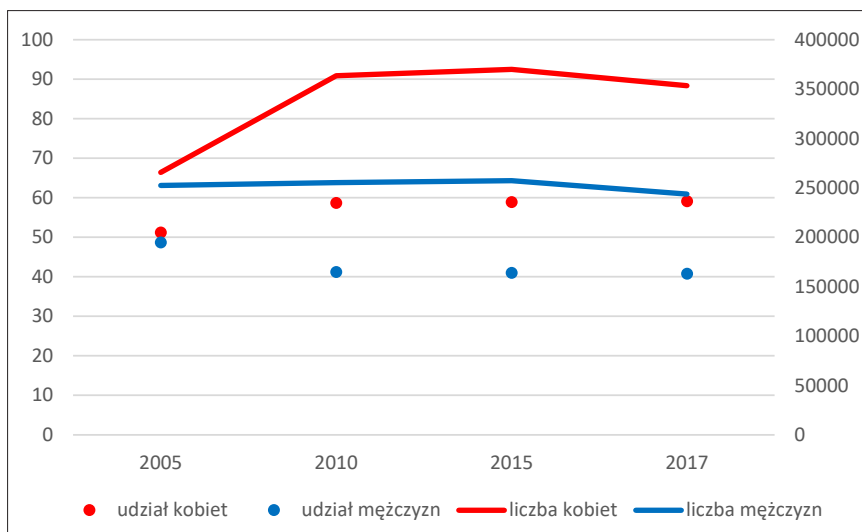


Ryc.6. Feminizacja stagnująca aktywna zawodu nauczyciela w Norwegii

Źródło: opracowanie własne na podstawie:

https://stats.oecd.org/Index.aspx?datasetcode=EAG_PERS_SHARE_AGE#

Tę samą fazę feminizacji stagnującej aktywnej (D) zaobserwowano, m.in. w szkolnictwie wyższym Rosji. Tu moment zrównania liczby kobiet i mężczyzn nastąpił na początku XXI wieku. Potem zanotowano najpierw wzrost liczby kobiet zatrudnionych jako nauczyciele akademicy do 59% (o 8 p.p), a następnie jej stagnację, podczas gdy liczba panów – pracowników szkół wyższych w zasadzie się nie zmieniała lub nieznacznie spadała (patrz ryc. 7).

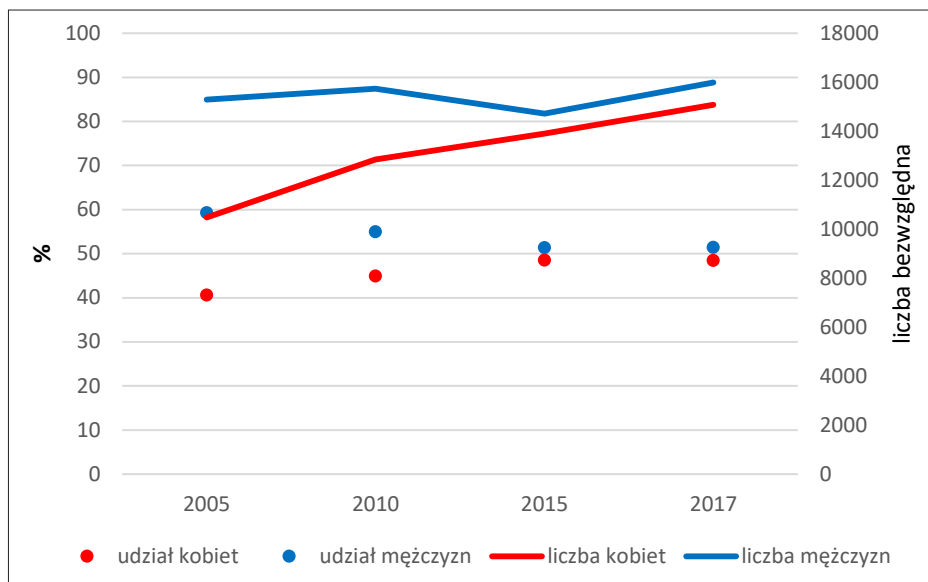


Ryc. 7. Feminizacja stagnująca aktywna zawodu nauczyciela akademickiego w Rosji

Źródło: opracowanie własne na podstawie:

https://stats.oecd.org/Index.aspx?datasetcode=EAG_PERS_SHARE_AGE#

Z kolei fazę feminizacji efektywnej postępującej (B) wyróżniono w szkolnictwie wyższym Belgii. Procentowy udział kobiet w ogólnym zatrudnieniu oraz bezwzględna liczba pań pracujących na tym etapie kształcenia rosły bardziej dynamicznie niż odsetek i liczba mężczyzn. Ciągłe jednak udział procentowy nauczycieli akademickich płci męskiej pozostawał wyższy niż płci żeńskiej (ryc. 8).

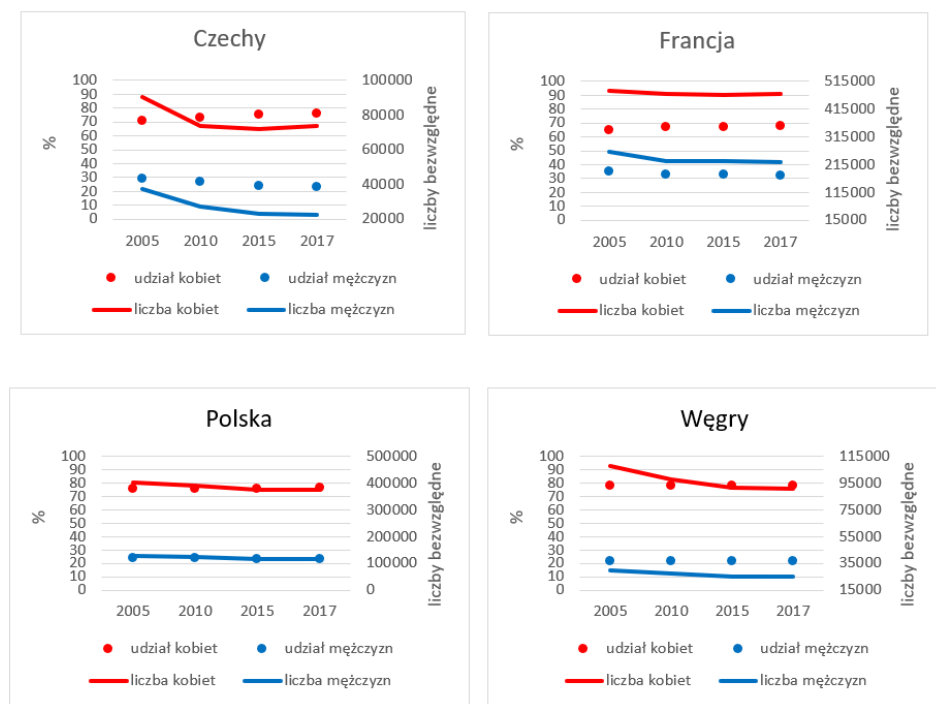


Ryc. 8. *Feminizacja efektywna postępująca dla zawodu nauczyciela akademickiego w Belgii*

Źródło: opracowanie własne na podstawie:

https://stats.oecd.org/Index.aspx?datasetcode=EAG_PERS_SHARE_AGE#

Mało zróżnicowany charakter feminizacji zawodu nauczyciela, cechujący się trwającą przez cały analizowany okres, fazą feminizacji stagnującej pasywnej zanotowano w wielu krajach Europy, m.in.: w Czechach, Estonii, Francji, Hiszpanii, Holandii, Litwie, Łotwie, Niemczech, Polsce, Słowenii i na Węgrzech. W tych krajach odnotowano ubytek liczby nauczycielek i spadek lub stagnację liczby nauczycieli. Procentowa przewaga pań w zawodzie bardzo powoli spada (patrz ryc. 9).



Ryc.9. Feminizacja stagnująca pasywna w Polsce, Czechach, Francji i na Węgrzech

Źródło: opracowanie własne na podstawie:

https://stats.oecd.org/Index.aspx?datasetcode=EAG_PERS_SHARE_AGE#

Dyskusja

Na podstawie przeprowadzonych badań stwierdzono, że feminizacja zawodu nauczyciela w Europie jest utrwalonym trendem społecznym. Analiza danych dowiodła, że proces feminizacji tej profesji znajduje się w różnych fazach i zachodzi mniej lub bardziej dynamicznie w różnych krajach. Generalnie, dominuje feminizacja stagnująca pasywna, świadcząca o niewielkich zmianach w liczbach bezwzględnych nauczycieli obu płci i – tym samym – małych wahaniami w odsetkach pań oraz panów zatrudnionych w szkolnictwie, ze stałą przewagą kobiet. Co ciekawe, stopniowo i bardziej dynamicznie niż w szkolnictwie obowiązkowym wzrasta odsetek kobiet – nauczycieli akademickich.

W literaturze szeroko przedstawiono historyczne przyczyny dominacji płci żeńskiej w szkolnictwie. Brak jest badań pierwotnych, jednoznacznie wskazujących na powody, dla którego obecnie – w warunkach równych szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy, wyższego w populacji pań odsetka osób z wyższym wykształceniem, bardzo niskiego bezrobocia i przy stałym malejącym zainteresowaniu wykonywaniem tego zawodu przez absolwentów uczelni wyższych – nadal panie dominują

w szkolnictwie obligatoryjnym. Dotyczy to zarówno Polski, jak i innych krajów (Tašner, Žveglic, Mencin, 2017).

Generalnie w publikacjach polskojęzycznych za kluczowy powód stałego zdecydowanego sfeminizowania profesji nauczycielskiej wymienia się obecnie, choć wnioski te nie są poparte badaniami empirycznymi, przede wszystkim niskie wynagrodzenia oraz usługowy charakter działań (Dudak, 2016). Mężczyzn zniechęca do tej pracy także mała opłacalność inwestycji związanej z nabyciem kwalifikacji do wykonywania zawodu nauczyciela. Kwalifikacje muszą być poparte stosownym dyplomem ukończenia studiów wyższych i przygotowaniem pedagogicznym. Ich zdobycie wymaga zatem nakładu czasu, intelektu i kapitału, a finalnie dają one perspektywy pracy w zawodzie nisko płatnym. Nadto, zasady nabywania stopni zawodowych w nauczycielstwie nie dają możliwości awansu w niedługim czasie, a tym samym w miarę szybkiego wzrostu wynagrodzenia (Klimczak-Ziółek, 2005). Dyskusyjny jest także aspekt prestiżu profesji, który z jednej strony jest stale wysoki, z drugiej zaś strony, w opinii nauczycieli, ma on charakter raczej deklaracyjny niż rzeczywisty, tj. przejawiający się w faktycznych relacjach z rodzicami czy uczniami (Smak, Walczak, 2017). Cechy i warunki pracy wydają się nie stanowić wystarczającego substytutu niesatysfakcjonujących wynagrodzeń (Klimczak-Ziółek, 2005).

W innych krajach wskazuje się na cztery podstawowe powody, dla których zainteresowanie mężczyzn pracą w szkolnictwie jest relatywnie niskie. Dwa pokrywają się z przyczynami wskazywanymi w Polsce, tj. z niskim uposażeniem i prestiżem zawodowym. Kolejne dwa dotyczą faktu, że zawód ten już jest zdecydowanie stypizowany płciowo przez co powoduje swoiste płciowe osamotnienie panów decydujących się na jego wykonywanie i tym samym, obniża dobrostan psychiczny (Cushman, 2005). Jako przyczynę aktualnej dominacji kobiet w szkolnictwie wskazuje się sfeminizowanie samej edukacji akademickiej i duży udział wśród populacji studentek kobiet z małych miast oraz wsi. Niższe koszty życia w małych miejscowościach łagodzą kwestie wysokości pensji nauczycielskich (Stanonik, 2015). Również kontekst rodzinno-społeczny odgrywa znaczącą rolę w wyborach różnych typów zawodów sfeminizowanych. Jak pokazują badania Ferrie, Riddell i Stafford (2006) „kobiety z rodzin z klasy średniej podejmują pracę w mniej zdecydowanie sfeminizowanych zawodach zawodowych, takich jak prawo i medycyna, podczas gdy studentki z biedniejszych środowisk kontynuują karierę w tradycyjnie kobiecych profesjach, takich jak nauczanie” (Ferrie, Riddell, Stafford, 2006: 43). Powodem wyboru tego zawodu przez kobiety obecnie jest postrzeganie go jako pewnego, bezpiecznego, stałego źródła dochodu. Cechy takie jak perspektywa długofalowego zatrudnienia na znanych warunkach jest bardziej ceniona przez kobiety niż przez mężczyzn. Stwierdzenie to jest wynikiem badań tego zjawiska w ostatnim okresie w Słowenii (Tašner, Žveglic, Mencin, 2017).

Typizacja profesji nauczycielskiej nie jest problemem ani dla społeczeństwa, ani dla jakości kształcenia, ani dla procesu wychowawczego. Społeczeństwo jedynie korzysta z faktu i ma poważne benefity, płynące z tego, że dobrze wykwalifikowane kobiety decydują się wykonywać tak społecznie ważną i odpowiedzialną pracę za niskie wynagrodzenie. Jest to natomiast problem kobiet wykonujących zawód nauczyciela. Nie są one bowiem godnie gratyfikowane, a dominacja płci żeńskiej nie sprzyja wysłuchiowaniu zgłaszanych potrzeb i oczekiwań tych grup zawodowych przez władze (Griffiths, 2006). Dowodem na to była m.in. reakcja ministerstwa na

postulaty sformułowane przez polskich nauczycieli w trakcie strajku w 2019 roku (Piróg, Hibszer, 2020). W ten sposób słabnie pozycja społeczno-ekonomiczna sfeminizowanej grupy zawodowej i utrwała stereotyp podziału na zawody męskie oraz kobiece. Nadmierna feminizacja dewaloryzuje każdy zawód (Kabalski, Szwajcar, 2015). Stwierdzono prawidłowość działającą na zasadzie błędnego koła: „jeśli jakaś funkcja się dewaloryzuje, to się feminizuje [...], a jeśli jakaś funkcja się feminizuje, to się dewaloryzuje” (Reszke, 1991: 66: w Kabalski, Szwajcar, 2015). Silna typizacja zawodowa, wzmacnia stereotypy społeczne w percepcji danej profesji i w ten sposób przyczynia się do tworzenia barier w dostępności do poszczególnych grup zawodowych.

Literatura / References

- Bednarska M., (2009). Feminizacja zawodu. *Edukacja i Dialog*, II/2009, dostępny na: http://www.eid.edu.pl/archiwum/2009,261/luty,274/temat,281/feminizacja_zawodu,2148.htm.
- Bongco, R., Abenes, R. (2019). Clash of Spheres – The Paradox of Being a Female Teacher in the Philippines. *Beijing International Review of Education*, 1, 443–459.
- Cacouault-Bitaud, M. (2001). Is the feminization of a profession a loss of prestige? *Travail, genre et sociétés*, 1 (5), 91–115. DOI 10.3917/tgs.005.0091
- Czaja-Chudyba, I., Drwal, B., Włoch, M. (2017). Mężczyzna jako nauczyciel edukacji wczesnoszkolnej. *Pedagogika Przedszkolna i Wczesnoszkolna*, 5 (2/2) (10/2), 19–33.
- Czarnik S., Kasperek K. (2015). Segregacja płciowa na polskim rynku pracy. W: J. Górniak (red.), *(Nie)wykorzystany potencjał. Szanse i bariery na polskim rynku pracy*. Warszawa: PARP.
- Czarnik, Sz., Turek, K. (2012). *Aktywność zawodowa Polaków. Praca zawodowa, wykształcenie, kompetencje*. Warszawa: PARP.
- Cushman, P. (2005). Let’s hear it from the males: Issues facing male primary school teachers. *Teaching and Teacher Education*, 21, 227–240.
- Dudak, A. (2016). Wybrane aspekty funkcjonowania mężczyzn w zawodach sfeminizowanych. *Problemy Profesjologii*, 2, 23–32.
- Ferrie J., Riddell S., & A Stafford. (2006). Undergraduates’ views of teaching as a career. In: S. Riddell, L. Tett (Eds.), *Gender and Teaching. Where have All the Men Gone?* (pp. 32–44). Edinburgh: Dunedin Academic Press.
- Fike, R.A. (2016). *Where Have All the Teachers Gone? A Gendered Analysis of the Teaching Occupation*. Honors Thesis; Department of Political Science.
- Fudali, R., Kowalski, M. (red.). (2006). *Kobieta i mężczyzna w zawodzie nauczycielskim*. Kraków: Oficyna Wyd. Impuls.
- Gromkowska-Melosik A., (2013). Feminizacja zawodu nauczycielskiego – „różowe kołnierzyki” i paradoksy rynku pracy. *Studia Edukacyjne*, 25, 85–100.
- Griffiths, M. (2006). The feminization of teaching and the practice of teaching: threat or opportunity? *Educational Theory*, 56(4), 387–405.
- Kabalski, P., Szwajcar, J. (2015). Feminizacja studiów w zakresie rachunkowości w Polsce – przyczyny i skutki. *Zeszyty Teoretyczne Rachunkowości*, 81(137), 85–106.

- Klimczak-Ziołek J. (2005). Bibliotekarz jako zawód sfeminizowany – przyczyny i skutki. W: Z. Dacko-Pikiewicz, M. Chmielowska (red.), *Rola biblioteki narodowej w tworzeniu społeczeństwa wiedzy*. Dąbrowa Górnicza: WSB.
- Kopka, J. (1986). Skutki feminizacji zawodu nauczycielskiego. *Przegląd Socjologiczny*, 34(1), 121–133.
- Kuzitowicz, W. (2012). Nasza Pani czy Nasz Pan? Refleksje nad rolą praktyk pedagogicznych w przełamywaniu stereotypów płciowych w odniesieniu do nauczycielek i nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej. W: *Dobre praktyki pedagogiczne szansą innowacyjnej edukacji*. Łódź: Wydawnictwo Naukowe WSP w Łodzi, 77–86
- Milerski, B., Śliwerski, B. (2000). (red.) *Pedagogika. Leksykon PWN*. Warszawa: Wyd. Naukowe PWN, 65.
- Piróg, D. (2012). Poziom zainteresowania pracą w zawodzie nauczyciela wśród studentów geografii. *Prace Komisji Edukacji Geograficznej Polskiego Towarzystwa Geograficznego*, 2, 193–210.
- Piróg, D. (2014). W poszukiwaniu metodologicznych innowacji w badaniach jakościowych – przykład z analiz przechodzenia absolwentów geografii na rynek pracy. *Annales Universitatis Paedagogicae Cracoviensis Studia Geographica*, 6, 162, 9–19.
- Piróg, D., Hibszer, A. (2020). The situation of geography teachers on the labour market in Poland: overt and covert issues. *European Journal of Geography* (w druku).
- Pokrzywa, M. (2016). Feminizacja zawodu pracownika socjalnego. *Medzinárodná interdisciplinárna vedecká konferencia, Prešov*, 7. 11. 2016, 154–164.
- Rahayani, Y. (2010). Feminization of teaching. *Journal of English and Education*, 4(2), 13–24. DOI: <https://doi.org/10.20885/jee.vol4.iss2.art2>
- Reszke, I. (1991). *Nierówności płci w teoriach: teoretyczne wyjaśnienia nierówności płci w sferze pracy zawodowej*. Polska Akademia Nauk. Instytut Filozofii i Socjologii.
- Sari, M., Basarir, F. (2016). Analyzing teachers' perceptions of "female teacher" and "male teacher" within traditional gender roles. *International Journal of Education and Research*, 4(3), 205–224.
- Schmude, J., Jackisch, S. (2019). Feminization of Teaching: Female Teachers at Primary and Lower Secondary Schools in Baden – Wurttemberg, Germany: From Its Beginnings to the Past. W: H. Jahnke, C. Kramer, P. Meusburger (red.), *Geographies of school, Knowledge and Space*, 14, 333–349.
- Smak, M., Walczak, D. (2017). The prestige of the teaching profession in the perception of teachers and former teachers. *Edukacja. An interdisciplinary approach*, 2 (141), 22–40.
- Stanonik, M. (2015). Education and feminization of the teaching profession. W: M. Godawa, S. Gerjolj (eds.), *Faces of Women*. Kraków, 113–123. DOI: <http://dx.doi.org/10.15633/9788374384919.10>
- Taşner, V., Žveglic M., M; Mencin C., M., (2017). Gender in the teaching profession: university students' views of teaching as a career. *CEPS Journal*, 7(2), 47–69. https://stats.oecd.org/Index.aspx?datasetcode=EAG_PERS_SHARE_AGE#.

Notka biograficzna o autorze: Danuta Piróg, dr hab., prof. UP, Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie, Instytut Geografii. Jest profesorem w Katedrze Badań nad Edukacją Geograficzną Uniwersytetu Pedagogicznego w Krakowie. Aktualnie w badaniach naukowych skupia się na czterech problemach. Pierwszym jest specyfika wkraczania na rynek pracy osób z wyższym wykształceniem, rozpatrywana zarówno w kontekście teorii rynku pracy jak i mechanizmów tranzycyjnych w świetle uwarunkowań społeczno-gospodarczych. Drugi nurt badań odnosi się do relacji popytowo-podażowych na

rynku pracy w odniesieniu do absolwentów studiów z dziedziny nauk o Ziemi w Polsce i wybranych krajach. Trzeci dotyczy czynników wpływających na procesy decyzyjne ludzi i wybory edukacyjne na poziomie wyższym oraz możliwości implementacji tego typu badań do działań skierowanych na podnoszenie jakości edukacji uniwersyteckiej. Czwarty obszar zainteresowań obejmuje nowoczesne koncepcje i strategie diagnozowania predyspozycji zawodowych osób młodych.

Biographical note of author: Danuta Piróg is a professor at the Pedagogical University of Kraków (Institute of Geography; Department of Research in Geography Education). Her current research interests cover the following four core areas. First area is the transition of higher education graduates' from education to the labour market. She explores these issues both through labour market theories and mechanisms of this type of transition in the light of socio-economic changes. Second topic is dedicated to supply and demand relations on the labour market for graduates of Earth sciences in Poland and other countries. The third one concerns factors which influence the educational decisions of young people with a particular concern on higher education. She also explores the possibilities of implementation these results into HE quality management. The fourth area is dedicated to innovative concepts and strategies of vocational counselling among young people.

e-mail: danuta.pirog@up.krakow.pl

Notka biograficzna o autorze: Daria Wiejaczka, studentka I roku geografii studiów magisterskich uzupełniających w Uniwersytecie Pedagogicznym im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie. Prace licencjacką pisała z zakresu gospodarowania wodą na obszarach wiejskich. Obecnie uczęszcza na seminarium z geografii społeczno - ekonomicznej.

Biographical note of author: Daria Wiejaczka, student of the 1st year of Master degree studies at Pedagogical University in Krakow. Her bachelor's thesis were dedicated to water management in rural areas. Currently she attends master thesis seminar of socio-economic geography.

e-mail: daria.wiejaczka@student.up.krakow.pl