



## **ФЕМИНИЗАЦИЈА НА НАСТАВНИЧКАТА ПРОФЕСИЈА ВО ОДДЕЛЕНСКАТА НАСТАВА И СТЕРЕОТИПИЗАЦИЈА НА ВОСПИТНИТЕ УЛОГИ ВО ОПШТЕСТВОТО**

**- НАМАЛУВАЊЕ НА РОДОВИОТ ЈАЗ ВО ВОСПИТНО-ОБРАЗОВНИОТ ПРОЦЕС  
КАКО ОСНОВА ЗА ИДНИ РОДОВО-СЕНЗИТИВНИ ГЕНЕРАЦИИ -**

**ДОКУМЕНТ ЗА ЈАВНИ ПОЛИТИКИ ВО РАМКИТЕ НА ВТОРИОТ ФОРУМ ЗА РОДОВА ЕДНАКВОСТ 2017**

### **АВТОРКИ:**

Весна Стојанова-Богоевска  
Љупка Љубиновска  
Маја Стојаноска  
Симона Сарделиќ-Биок

### **МЕНТОРКА:**

Мила Царовска

**FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG**





# **ФЕМИНИЗАЦИЈА НА НАСТАВНИЧКАТА ПРОФЕСИЈА ВО ОДДЕЛЕНСКАТА НАСТАВА И СТЕРЕОТИПИЗАЦИЈА НА ВОСПИТНИТЕ УЛОГИ ВО ОПШТЕСТВОТО**

- намалување на родовиот јаз во воспитно-образовниот процес како основа за идни родово-сензитивни генерации -

**Документ за јавни политики во рамките на  
Вториот форум за родова еднаквост 2017**

**Авторки (по азбучен ред):**

Весна Стојанова-Богоевска

Љупка Љубиновска

Маја Стојаноска

Симона Сарделиќ-Биок

**Менторка:**

Мила Царовска

Скопје, јуни 2017

**Copyright © „Friedrich-Ebert-Stiftung“**

*Сите права се задржани*

*Печатените изданија на Фондацијата Фридрих Еберт не смеат да се користат во комерцијални цели без претходно писмено одобрување од страна на фондацијата.*

---

**Издавач:**

Фондација Фридрих Еберт - канцеларија Скопје  
[www.fes.org.mk](http://www.fes.org.mk)

**Лектор:**

Споменка Тодоровска Јоксик

**Дизајн на корица:**

Контура ДОО

**Печати:**

Контура ДОО

**Тираж на изданието:**

100

## СОДРЖИНА

<b>ПРЕДГОВОР</b>	<b>5</b>
<b>ВОВЕД</b>	<b>7</b>
Дефиниција на проблемот	7
Изјава за намерата	8
<b>ОПИС НА ПРОБЛЕМОТ</b>	<b>9</b>
Причини за проблемот	9
Компаративен приод кон проблемот	11
Тековна состојба на проблемот во Република Македонија	13
Докази и извори кои го поддржуваат описот на проблемот	14
<b>ОПЦИИ НА ЈАВНАТА ПОЛИТИКА</b>	<b>18</b>
Можни приоди кон решавање на проблемот	18
<b>ЗАКЛУЧОК И ПРЕПОРАКИ</b>	<b>22</b>
Очекувани главни наоди од истражувањето	22
<b>БИБЛИОГРАФИЈА</b>	<b>23</b>



## ПРЕДГОВОР

Фондацијата Фридрих Еберт, канцеларија Скопје во соработка со Прогрес Институт за социјална демократија во 2016 година го иницираше проектот “Форум за родова еднаквост” чија цел беше да обезбеди инклузивна платформа за развој и промоција на јавни политики во сферата на родовата еднаквост во духот на вредностите на социјалната демократија.

По успешната реализација на Првиот форум за родова еднаквост, се наметна потреба за понатамошна разработка на приоритетни теми во областа на родовата еднаквост во Република Македонија и креирање на препораки и решенија за подобрување на таквата состојба. Преку континуирана работа во текот на годината, експертска поддршка, споделување на практични искуства и континуиран дијалог со сите релевантни чинители од академската и професионалната заедница, учесничките и учесниците на Форумот добија можност за подлабоко проникнување во родовите аспекти и креирање на предлози и документи за политики на теми на кои тие самите ги издвоија како приоритет во сферата на родовите проблематики во Република Македонија.

Како резултат на деталната истражувачка работа на трите групи во рамки на Вториот форум за родова еднаквост произлегоа документите за политики на тема

- 1/ Дефинирање на статусот на еднородителското семејство и неговите членови
- 2/ Феминизација на наставничката професија во одделенската настава и стереотипизација на воспитните улоги во општеството
- 3/ Родова дискриминација во медиуми

Искрено се надеваме дека анализата и препораките содржани во овие документи ќе бидат препознаени и имплементирани од страна на носителите на одлуки во Република Македонија, поеднакво како што документите од Првиот форум за родова еднаквост ја најдоа својата примена во креирање и подобрување на одредени политики. Сметаме дека на тој начин барем во еден сегмент ќе придонесеме кон унапредување на родовата еднаквост, но и родовата сензибилизираност во земјата.

**Нита Старова - Фондација Фридрих Еберт, канцеларија Скопје**  
**Калинка Габер – Прогрес Институт за социјална демократија**





## ВОВЕД

### Дефиниција на проблемот

Воспитно-образованиот процес е суштински процес во едно демократско современо општество и како таков ги воспоставува темелите на целокупниот развој на тоа општество. Во него се стекнуваат знаења, вештини и се поттикнува интелектуалниот развој, но и се подобрува општествената еднаквост со самото тоа што го помага развојот на размислувањето и предизвикува креирање на општествени норми. Поради тоа, од исклучителна важност е фундаменталните начела и принципи, кои едно општество сака да ги промовира и зајакнува, да бидат аплицирани и рефлектирани и во овој процес.

Имајќи го предвид статусот на родовата еднаквост како нормативно-правна вредност гарантирана најпрво со Уставот на Република Македонија<sup>1</sup>, како највисок правен акт, и како основно човеково право предвидено во ратификуваните меѓународни документи, исклучително е важно родовата еднаквост да биде имплементирана и во воспитно-образовниот процес.

Во Република Македонија - (РМ), присуството на значително поголем број жени наставнички – особено во одделенската настава и основното образование<sup>2</sup> - во голема мера ги „феминизира“ воспитно-образовните професии, кои и покрај тоа што се интелектуални професии, во нашето општество се перципирани како „негувачки и воспитувачки“ професии во кои жените претставуваат значителен дел од работната сила. Овие податоци се поткрепени од родовите стереотипи и проекции на жената како негувателка, а на мажот како обезбедувач и заштитник. Жената е одговорна за одгледувањето и воспитувањето на децата и за домаќинството, додека мажот е одговорен за обезбедување постојан приход и сигурна иднина за своето семејство. Со ова се ограничуваат можностите за остварување на индивидуалниот потенцијал на жената, нејзиниот кариерен напредок и нејзината улога во општествениот развој и одлучување. Од друга страна пак, таа висока феминизација на наставничката професија има влијание и на нискиот социјален углед на професијата, како и на нејзиниот мал финансиски надомест.

Имајќи предвид дека детските перцепции за родовите се појавуваат уште од најрана возраст, сето ова има дополнително влијание и на претставувањето на концептот на родова еднаквост и родова сензитивност како основа за развој на едно модерно демократско општество. Силната родова диспропорционалност во раните фази на воспитувачкиот процес, која е присутна во домовите, а се рефлектира и во воспитно-образовните установи, повикува на пристапи кои детално ќе го адресираат проблемот на малиот број учители/наставници мажи и ќе понудат решенија кои ќе се базираат врз темелно истражување и податоци.

Правно нормативната рамка на РМ не предвидува во детали одредби кои би придонеле кон намалување на овој јаз, и ниту една стратегија и акционен план не опфаќаат активности против стигматизација на родовата улога во воспитниот процес. Сметаме дека

<sup>1</sup> Устав на Република Македонија, Службен весник бр. 52/1991 од 22.11.91

<sup>2</sup> Државен завод за статистика на РМ

ваквиот индиферентен пристап на надлежните институции е поради постојните стереотипни пристапи и недоволната афирмација на родовата интеграција преку соодветни посебни мерки, родово сензитивни активности и афирмативни акции. Законот за еднакви можности на жените и мажите<sup>3</sup> ги предвидува сите овие мерки во насока на поттикнувања или воведување посебни поволности и/или подигање на свеста, организирање активности и изработка и спроведување на акциони планови за поттикнување и унапредување на еднакви можности.

Реализацијата на ваквите мерки би ја елиминирало силната родова пристрасност на воспитувачката улога и би довело до подигнување на свеста на идните полноправни граѓани на нашето општество за еднаквите можности и еднакво учество на жените и мажите во сите области од јавниот и приватниот сектор, и еднаквиот статус и третман во остварувањето на сите права.

Воспитувањето не е проблем кој треба да се третира само кај учениците. Родовата нееднаквост во образовниот процес во делот на учество т.е. нееднаквото учество на двата пола досега не е соодветно третирано, т.е. на оваа ситуација не се гледа како на проблем. Ваквата слика со негативен предзнак дополнително придонесува во насока на тезата дека само жената/мајката е таа која треба и ги чува и воспитува децата, односно учителката/наставничката ги воспитува своите ученици. Феминизацијата, пред сè на наставничката професија, особено во одделенска настава се отсликува и во материјалите и содржините на наставните програми, пред сè по предметот македонски јазик, каде просветителот е претставен како жена-учителка т.е. втора мајка(?!).

## Изјава за намерата

Во тој контекст, овој документ на јавната политика во својот фокус ја има тенденцијата за комплетно ослободување на основното образование од стегите на родовата нееднаквост и воспоставување на родов баланс во бројот на вработени просветни работници во одделенската настава. Тој е ориентиран наспроти стереотипот на македонското општество дека воспитувачката улога припаѓа ексклузивно на жената и како таков застапува родово еднаквост и рамноправно учество на мажите и жените во сите фази на воспитувачкиот процес на децата.

Овој документ има за цел да иницира промена во однос на перцепцијата дека воспитувачката улога ексклузивно припаѓа на жената, како во домот така и во училиштата.

Со вклучување на повеќе мажи во воспитувачкиот процес, особено во основното образование т.н. одделенска настава се очекува придонес кон разбивање на постојните родови стереотипи, предрасуди и родовата дискриминација, особено поради фактот дека грижата и воспитувањето на децата е улога на двата пола.

Сметаме дека доколку и по согледувањето на овој проблем, тој не се третира соодветно, не биде отворен, поставен како актуелна тема и за него не се зборува гласно, ќе прерасне во тенденција и ќе придонесе кон дополнително зголемување на родовата нееднаквост. Македонија како држава и општество кое поседува демократски предзнак не треба да го заобиколува овој навидум спореден и наивен негативен процес.

<sup>3</sup> Законот за еднакви можности на жените и мажите, Службен весник на РМ бр.6/2012 од 13.1.2012 година

## ОПИС НА ПРОБЛЕМОТ

### Причини за проблемот

Во РМ, очигледно постои отсуство на сериозна политичка волја за промовирање на концептот за родово еднакво општество. РМ има индекс на родов јаз од 0,701 и е на 69 место од вкупно 145 земји.<sup>4</sup> Причини се присутните патријархални вредности, јазот во распределбата на општествените добра и моќ, како и маргинализираниот социјален, економски и политички статус и положбата на жените. Ова е забележливо и во намалената стапка на активност на пазарот на трудот и вработеноста, родовата сегрегација на професиите (на хоризонтално и вертикално ниво), како и пониското учество на жените на позициите на одлучување и моќ.<sup>5</sup> Иако Законот за еднакви можности на жените и мажите го вгради принципот на родова еднаквост во сите области и на сите нивоа во државата, вклучувајќи ја и потребата од подигање на свеста во врска со постојната стигматизација и маргинализација на жените, нема сомневање дека тој процес треба да започне со едукација на населението, и тоа уште од најрана возраст. Образовниот систем во Република Македонија веќе подолго време се соочува со низа реформски зафати кои не ги даваат очекуваните резултати во однос на подобрувањето на квалитетот на образованието.<sup>6</sup>

Имено, според истражувањата, проблемот за постоењето на родовиот јаз во воспитно-образовниот систем потекнува од периодот по Втората светска војна кога се забележува зголемување на бројот на жени вклучени во воспитно-образовниот процес, споредбено со состојбата пред Втората светска војна. Тоа се должи на фактот дека по ослободувањето мажите ја напуштаат наставничката професија заземајќи подобро платени работни места препуштајќи им ја воспитно-образовната професија на жените. Според последните истражувања во средното образование, поголема е заинтересираноста на ученичките за гимназиско образование, кај учениците за стручно образование, додека пак нето-стапката на запишани ученици (од двата пола) во основното образование стагнира, а во средното образование е во благ пораст.<sup>7</sup>

<sup>4</sup> Извештај за родова еднаквост 2013, (2014), Министерство за образование и наука (достапно на: <http://www.mon.gov.mk/index.php/2014-07-23-14-03-24/vesti-i-nastani/174-izveshtaj-2013-rodova-ednakvost>)

<sup>5</sup> Говор на амбасадор на добра волја на ОН (Ема Вотсон) на специјалниот настан на HeForShe кампањата, Њујорк, 20 септември 2014

<sup>6</sup> „Според меѓународните студии за мерење на постигнувањата во учењето (e.g. PIRLS, TIMSS, PISA), земјата покажува резултати под меѓународните одредници. Од ова може да се заклучи дека системот како целина не е толку ефективен колку што би требало да биде, и дека децата во земјата не учат онолку колку што им се способностите. Застарените наставни планови и програми, недостигот од стандарди за следење на постигнувањата во учењето, недостигот од систематско вложување во обука на наставниците, слабата мотивираност на наставниците, лошото опкружување за учење (и во смисла на инфраструктура и во смисла на наставни методи), сите заедно придонесуваат кон слабите постигнувања во учењето“  
Извор <http://www.unicef.org/tfyrmacedonia/macedonian/12182.htm>

<sup>7</sup> <https://www.into.ie/ROI/Publications/GenderImbalancePrimaryTeaching.pdf>

Во високото образование, од година во година, во половата структура се забележува дека на факултетите се запишуваат повеќе жени. Исто така, повеќе жени се запишуваат на втор и на трет циклус на студии, а овој сооднос се однесува и на завршените студенти на прв, втор и трет циклус.

Бројот на жените запишани и завршени на прв, втор и трет циклус, главно, е поголем во општествените, хуманистичките и медицинските науки, за разлика од техничко-технолошките науки каде што бројот на запишани и бројот на завршени жени е помал во однос на мажите, што повторно отсликува родов стереотип. Во основното и во средното образование преовладуваат просветни работници од женски пол.<sup>8</sup> Стереотипните модели на улоги и одговорности во поширокото општество несомнено влијае на потенцијалните кандидати за работа во наставата. Наставата се смета за една од грижливите професии и многу докази покажуваат дека е потребна грижа, особено во почетните одделенија. Ова е можеби една од причините поради која досега се давала предност на женскиот пол.<sup>9</sup>

Потребата за машки модели/примери/идоли во раните години на образованието и развојот на детето е редовно изразена како причина за решавање на нееднаквото учество на жени и мажи наставници по одделенска настава. Иако наставата е професија каде што главната улога на наставникот е развој на знаење и вештини на учениците, постои, исто така, должност за грижа за учениците. Тука сериозно се поставува прашањето за влијанието на практиката каде сите деца само жените ги гледаат во улога на негувател.

Акцентирајќи ја грижливоста присутна во наставничката професија, акцентот се става врз жената занемарувајќи ја способноста на мажот да се грижи, наедно занемарувајќи го интелектуалниот аспект на професијата кој подеднакво го исполнуваат и мажите и жените.

Врз основа на аргументи во врска со еднаквоста на пазарот на трудот, ученичката социјализација, "скриените програми" на родовата диференцијација, или други фактори, зголемувањето на родовиот дисбаланс во наставата е феномен што доведува до сериозна загриженост и кој мора да биде решен во интерес на професијата и на образованието.<sup>10</sup> Во минатото, мажите биле позастапен пол во наставничката професија. Тие, исто така, се разбира, биле платени повеќе од жените наставнички. Конвенционалната претпоставка за тоа време била дека жената кога ќе се омажи ќе ја напушти својата работа да се грижи за своето семејство и дека приходите на мажот се доволни за издршка на семејството. По донесувањето на правилата и законите за еднаква плата за мажите и жените наставници, наставничката професија брзо стана женска професија. Заедно со подолги одмори и пократок работен ден кои се овозможени (а со тоа и поголема флексибилност да се грижат за своите деца), жените беа охрабрени да се гледаат себеси како лица на кои им е поприродно да поседуваат "грижа" и "одгледувачки вештини" - квалитети со кои стануваат поподобни за учење на деца. Во исто време, мажите како целина сè повеќе се профилирани во феминистички доминантната култура како предатори и сверови што претставуваат опасност како за децата така и за жените.<sup>11</sup>

Од друга страна пак, истражувањата покажуваат дека младите момчиња се чувствуваат повеќе во можност да се поистоветуваат со нивните машки наставници. Мажите кои ги

<sup>8</sup> Жените и мажите во Македонија Државен завод за статистика Скопје, 2012

<sup>9</sup> [www.into.ie/ROI/Publications/GenderImbalancePrimaryTeaching.pdf](http://www.into.ie/ROI/Publications/GenderImbalancePrimaryTeaching.pdf)

<sup>10</sup> <https://www.into.ie/ROI/Publications/GenderImbalancePrimaryTeaching.pdf>

<sup>11</sup> <http://www.telegraph.co.uk/men/thinking-man/11668169/Why-arent-we-doing-more-to-encourage-men-to-be-primary-school-teachers.html>

исполнуваат таквите улоги на позитивен пример добиваат зголемена доверба во нивната способност да комуницираат и да се грижат за учениците. Одлуките за вработување треба да се направат во согласност со доказот за потребните едукативни вештини и посветеност на континуиран развој на децата. Машките наставници не треба да се издвојат како пример само поради тоа што се мажи туку тие треба да бидат вреднувани за обезбедување на висок квалитет на образование и насоки. Ако прашањето на родот се третира соодветно, сè повеќе млади луѓе ќе имаат доверба во нивната соодветност за улоги во образовната сфера. И така циклусот ќе продолжува.<sup>12</sup>

Меѓутоа, голем број мажи кои би сакале да станат наставници од основните училишта денес се загрижени дека тие може да се перцепирани како латентни или активни педофили, или пак „немажествени“. Тие нема да влезат во професијата сè додека автоматски ги доведува под сомнение дека тие би можеле да имаат сексуални чувства кон децата. Тие нема да студираат за да станат наставници во основни училишта сè додека таа работа им носи помалку почит и општествена положба од која било друга.<sup>13</sup>

## Компаративен приод кон проблемот

Прашањето на родовиот дисбаланс, а особено за нискиот процент на машки учесници е меѓународен феномен во наставата, а особено во основното образование. Истражување за наставниците во одделенска настава, направено од Светска банка, покажува дека бројот на наставници во основните училишта во многу земји во светот е многу мал.<sup>14</sup> Без разлика на тоа дали е мало или големо, намалувањето на процентот на машки наставници е реалност според многу истражувања во Англија, САД, Нов Зеланд, кои покажуваат ниски стапки на учество на мажите. Но, не и во Велс, на пример, во компаративните години.<sup>15</sup>

Доказите дека феминизацијата во основното образование е меѓународен феномен, заедно со резултатите од голем број истражувања, укажува на тоа дека овој тренд може да се разбере само во контекст на пошироките општествени промени и појави, вклучувајќи ги и оние кои влијаат врз социјализацијата на момчињата и поделбата на одговорноста и грижата за децата.<sup>16</sup>

Во Шкотска е направено истражување со цел да се истражи природата на родовиот баланс меѓу наставниците во шкотските училишта, ставовите за наставата, како и причините за зголемена нерамнотежа во наставата. Се барале практични предлози за можно дејствување за да се обезбеди поголема разновидност во работната сила во наставата.<sup>17</sup>

<sup>12</sup> <http://www.leeds.ac.uk/educol/documents/157422.htm>

<sup>13</sup> <http://www.telegraph.co.uk/men/thinking-man/11668169/Why-arent-we-doing-more-to-encourage-men-to-be-primary-school-teachers.html>

<sup>14</sup> UNESCO Institute for Statistics <http://data.worldbank.org/indicator/SE.PRM.TCHR.FE.ZS>

<sup>15</sup> <http://www.dec.nsw.gov.au/documents/15060385/15385042/gender-analysis-school-teacher.pdf>

<sup>16</sup> <https://www.into.ie/ROI/Publications/GenderImbalancePrimaryTeaching.pdf>

<sup>17</sup> Истражување во Шкотска

Постојат и дополнителни начини за пресретнување на предизвикот. Универзитетот Источна Англија (дали станува збор за универзитет во источна Англија или му е такво името, нејасно???) како пионер во напорите да се привлечат што поголем број мажи во наставниот процес, спроведува низа активности како т.н. „денови за дегустација“ каде на идните студенти им се дава можност да почувствуваат како би им течел академскиот и социјалниот живот доколку одлучат да станат наставници, менторства и поддршка за мажите кои размислуваат да станат наставници.<sup>18</sup> Експертите во областа, сепак, веруваат дека привлекувањето на мажи-наставници мора да започне со ново вреднување на наставничката професија, односно да се промени перцепцијата за наставата, давајќи им можност на оние кои работат да ја добијат почитта што ја заслужуваат. И покрај предизвиците кои ги нуди оваа професија, тие инсистираат дека не смее да се заборави дека никој не сака да работи и да се вложува во професија со која не може со право да се гордее.

Во Велика Британија, промовирањето на родово балансирано политики во образованието се прави и преку изработка на брошури чија главна цел е да поттикнат дебата по ова прашање. Брошурата става акцент на три прашања, и тоа: промовирање на наставата како кариера, директни мерки за зголемување на бројот на машки наставници и класификации и услови.

Друго истражување во врска со родовиот дисбаланс во наставата, спроведено од Министерството за образование во Велика Британија, објави статистички податоци дека бројот на машки наставници континуирано опаѓа во изминатите неколку години. Во однос на 2010 година, кога 1 од 4 наставници биле мажи, минатата година соодносот бил 1:5. Се поставува прашањето – дали фактот што бројот на наставнички е поголем од бројот на наставници на кој било начин влијае врз квалитетот на образовниот процес и врз училишните резултати на учениците? Проблемот доаѓа кога во практиката ќе се погледне нерамномерноста на професијата. Резултатите од истражувањето упатуваат дека девојчињата, генерално покажуваат подобри резултати на училиште. На пример, на спроведено тестирање врз деца на возраст од 11 години, девојчињата биле многу подобри во читање, пишување и математика. Седум години подоцна е направено истражување на млади жени и мажи во Велика Британија и било утврдено дека постои поголема веројатност жените да одат на универзитет во поголем број од мажите. Марија Курнок Кук, извршна директорка на Канцеларијата за прием на универзитети и колеџи во Велика Британија, се прашува дали родовиот јаз во наставата има улога во остварување на резултатите кај половите. Можеби момчињата ќе учат повеќе од силен машки модел за идентификација.<sup>19</sup>

Иако проблемот на нееднаква родово застапеност е дел од меѓународен тренд во развиениот свет, ние не треба да го прифатиме зголемениот родов дисбаланс како неизбежен. Потребно е учество на секој од половите, како поради рамнотежа во работата на животната средина така и за обезбедување на децата со примери/идоли од двата пола, и за заштита на статусот и условите поврзани со основното образование. Потребно е да се преземат проактивни чекори за да се изврши ревизија на профилот на полот на наставниците и да се обезбеди унапредување на еднаквите можности.<sup>20</sup>

<sup>18</sup> <http://www.sec-ed.co.uk/blog/the-gender-imbalance-in-schools>

<sup>19</sup> [www.telegraph.co.uk/men/thinking-man/how-can-we-get-more-men-to-become-teachers/](http://www.telegraph.co.uk/men/thinking-man/how-can-we-get-more-men-to-become-teachers/)

<sup>20</sup> <https://www.into.ie/ROI/Publications/GenderImbalancePrimaryTeaching.pdf>

## Тековна состојба на проблемот во Република Македонија

Изборот на професијата во РМ при уписи во високообразовни институции сè уште е под влијание на стереотипи. Родовата анализа покажува дека во македонското општество сè уште постои поделба на женски и машки професии во високообразовниот процес. Ваквата поделба налага поинтензивно промовирање на родовата рамноправност на сите нивоа.<sup>21</sup>

Начелото на родова еднаквост и недискриминација е воспоставено во највисокиот правен акт, Уставот на РМ<sup>22</sup>, кој во својот член 9 ги гарантира правата и слободите на граѓаните независно од полот, етничката припадност и на социјалниот статус. Вредностите втемелени во Уставот на РМ се проследени преку низа закони и акти што се темелат врз принципот на еднаквост и недискриминација.

Закони кои ја регулираат дискриминацијата врз основа на полот и кои ја афирмираат родовата еднаквост се: Законот за еднакви можности на жените и мажите<sup>23</sup>, Законот за спречување и заштита од дискриминација, Изборниот законик и Законот за работните односи.

Од суштинско значење е Законот за еднакви можности на жените и мажите кој дава насоки за вклучување на принципот на еднакви можности во главните текови на реорганизирање, подобрување, развивање и процена на политичките процеси на сите нивоа и во сите фази. Овој Закон, исто така, ја поставува институционалната рамка за воспоставување родов механизам, кој е потребен за да ги поддржи и да ги обезбеди сите неопходни процеси за постигнување целосна родова еднаквост.<sup>24</sup> Законот неколку пати беше изменет и дополнет со цел да се хармонизира со Европското *acquis*<sup>25</sup>.

Иако оваа проблематика е третирана во Уставот и во соодветните закони, сепак, законските прописи на Република Македонија не предвидуваат во детали одредби кои би придонеле кон намалување на овој јаз. Сметаме дека ваквиот индиферентен пристап на надлежните е поради наследените и веќе донекаде застарени закони, како и поради постојните стереотипни пристапи и гледања, пред сè на поимот учител, кој иако изразен во машки род, во нашиот образовен систем – основно образование/ одделенска настава, сепак доминантно е претставен од женскиот.

Дополнително, недоволно строгите критериуми за упис на педагошките факултети во комбинација со големите квоти е причина тие во голем процент да привлекуваат студенти со послаб успех во средно образование или студенти кои немале можност да се запишат на друг факултет. Исто така, сите погодности со кои се карактеризира наставничката професија, како на пример зимските и летни распусти, намаленото работно време итн., ја прават оваа професија атрактивна за жените кои мораат да се грижат за домаќинствата и семејствата. Како маѓепсан круг, родовиот стереотип за воспитувачката улога на

<sup>21</sup> <http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/Rodova%20analiza%20za%20osnovnoto.pdf>

<sup>22</sup> 1 Устав на РМ, Собрание на РМ, достапен на: <http://www.sobranie.mk/ustav-na-rm.nspk>

<sup>23</sup> Законот за еднакви можности на жените и мажите, Службен весник на РМ бр.66/2006, бр 117/2008, бр 6/2012, бр 166 /2014 достапен на <http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/ZEM%205%2009%202011%20L.pdf>

<sup>24</sup> Ibid

<sup>25</sup> Целокупното право на ЕУ почнувајќи од договорите, секундарното законодавство и судската пракса на Европскиот суд на правда

жената започнува дома, се пренесува на училиште, се рефлектира врз наставничките и е причина плус за запишување на педагошките факултети. Дополнително, материјалите од кои учат учениците се сериозно оптоварени со родови стереотипи, и тоа како во текстуалната содржина така и во илустрираната. Освен тоа, наставниот кадар не е доволно обучен за спроведување настава за родово конкретна содржина и пристап.

Во таа насока мора да се спомне и тестирањето на ПИСА. Меѓународното тестирање ПИСА е една од најчесто користените алатки за мерење и оценување на практично променливо знаење на учениците во образовниот систем во матичната држава. Оценувањето се спроведува во повеќе од 60 земји од целиот свет и го реализира Организацијата за економска соработка и развој - ОЕЦД, на секои пет години.<sup>26</sup> Сепак, резултатите од последното мерење (спроведено во 2015), а објавено сега, покажаа големо намалување во однос на квалитетот на образованието.

Сето ова има големо влијание врз квалитетот и родовата сензитивност на образованието во РМ, што пак влијае врз угледот на самата професија. Па така, покрај нејзината феминизација и нарушениот углед, финансискиот надомест предвиден за просветните работници е причина плус за нејзината неатрактивност кај машкиот пол.

Дополнително, не постои никаков вид бенефиции, стипендии на педагошките факултети, ослободувања од партиципација или акции за позитивна дискриминација за машките студенти по педагогија кои би биле од полза за зголемување на конкурентноста на оваа професија и нејзината атрактивност и за машкиот пол. Податок со кој располагаме и кој го добивме по пат на слободен пристап до информации од јавен карактер од Агенција за вработување, на ниво на Република Македонија, е дека до 30.4.2017 има 13 невработени машки наставници.<sup>27</sup>

## Докази и извори кои го поддржуваат описот на проблемот

Во РМ работат три педагошки факултети во рамките на три државни универзитети, и тоа: Педагошки факултет при Универзитетот „Св.Кирил и Методиј“ - Скопје, Педагошки факултет при Универзитет „Св. Климент Охридски“ - Битола и Педагошки факултет при Универзитет „Гоце Делчев“ - Штип. Овие три факултети се изворот на просветниот кадар во државата. На Табелата бр. 1 прикажан е бројот на запишани студенти на педагошките факултети на трите универзитети во државата.<sup>28</sup>

<sup>26</sup> Повеќе на официјалната страница на Програмата за меѓународна оцена на студенти ПИСА : <http://www.oecd.org/pisa/>

<sup>27</sup> Агенција за вработување

<sup>28</sup> Државен завод за статистика на Р.Македонија, Запишани студенти на високите стручни школи и факултетите во Република Македонија во академската 2015/2016 година (прв циклус на студии).



Табела 1 Запишани студенти на додипломски студии на педагошките факултети, 2015/2016

Запишани студенти на додипломски според начинот на студирање, полот и годините на студирање, 2015/2016		Вкупно	Пол		Години на студии						
		Вкупно	жени	мажи	I	II	III	IV	V	VI	апсолвенти
Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ - Скопје Педагошки факултет	<b>вкупно</b>	<b>1530</b>	<b>972</b>	<b>558</b>	<b>548</b>	<b>372</b>	<b>432</b>	-	-	-	<b>178</b>
	редовни	1460	927	533	534	355	419	-	-	-	152
Универзитет „Св. Климент Охридски“ - Битола Педагошки факултет	<b>вкупно</b>	<b>379</b>	<b>293</b>	<b>86</b>	<b>70</b>	<b>59</b>	<b>88</b>	<b>144</b>	-	-	<b>18</b>
	редовни	357	275	82	65	58	84	135	-	-	15
Универзитет „Гоце Делчев“ - Штип Педагошки факултет	<b>вкупно</b>	<b>383</b>	<b>265</b>	<b>118</b>	<b>137</b>	<b>87</b>	<b>83</b>	<b>76</b>	-	-	-
	редовни	312	216	96	119	73	70	50	-	-	-
<b>Вкупно</b>		2292	1530	762	755	518	607	220	-	-	196

Од табелата може да се забележи дека од вкупно 2.292 студенти на педагошките факултети 1.530 или 33,24% се мажи, а останатите 1.530 или 66,76% се жени. Овие статистички податоци укажуваат на постоењето голем родов дисбаланс и при запишување на студии и при избор на професијата одделенски наставник. Во Табелата 2, иако процентите варираат во однос на полно или пократко од полно работно време, евидентна е разликата во вкупната процентна застапеност на жени во наставничката професија, која изнесува 69% во училишната 2016/2017 година.

Табела 2 Податоци за редовните основни училишта во РМ<sup>29</sup>Редовни основни училишта, паралелки, ученици и наставници<sup>1)</sup>  
Regular primary and lower secondary schools, class sections, students and teachers<sup>1)</sup>

	Училишта Schools	Паралелки Class sections	Ученици/Students		Наставници/Teachers					
			вкупно total	ученички female students	вкупно total		со полно работно време full-time		со пократко од полното работно време part-time	
					сè all	жени woman	вкупно total		вкупно total	
							сè all	жени woman	сè all	жени woman
2006/2007	1 003	10 815	231 497	111 864	15 098	9 371	14 007	8 777	1 091	594
2007/2008	996	10 647	222 359	107 755	15 330	9 572	14 308	8 992	1 022	580
2008/2009	993	10 692	216 180	104 445	15 930	10 098	14 605	9 347	1 325	751
2009/2010	989	10 716	210 381	101 765	16 144	10 455	14 725	9 661	1 419	794
2010/2011	990	10 720	204 439	98 951	16 703	10 899	15 049	9 933	1 654	966
2011/2012	986	10 713	198 856	96 433	17 129	11 318	15 075	10 118	2 054	1 198
2012/2013	991	10 684	195 311	94 695	17 193	11 463	14 986	10 176	2 207	1 287
2013/2014	988	10 877	191 051	92 461	17 219	11 576	14 896	10 217	2 323	1 359
2014/2015	986	10 887	192 165	93 106	17 628	11 990	15 297	10 596	2 331	1 394
2015/2016	988	10 709	185 992	89 949	17 641	10 065	15 206	10 583	2 435	1 482
2016/2017 <sup>1)</sup>	993	11 427	192 715	93 334	17 887	12 363	15 373	10 854	2 241	1 401

Во Извештајот за имплементација на Конвенцијата за елиминирање на сите форми на дискриминација врз жената (CEDAW), Комитетот за елиминација на дискриминацијата врз жената ја повикува државата членка понатаму да ги зајакнува напорите за воспоставување сеопфатна политика со проактивни и одржливи мерки, насочени кон жените, мажите, девојчињата и момчињата, за надминување на стереотипните ставови за улогите и одговорностите на жените и мажите во семејството и општеството.<sup>30</sup>

Во секој случај, во македонското општество мора да се има предвид и општествената перцепција и етикетирањето на наставниците во одделенска настава како педофили или хомосексуалци. Потенцијалните наставници наидуваат на отпор од страна на родителите, што ја оправдува нивната загриженост дека родителите ги гледаат како потенцијална закана за своите деца. Сепак, мора да се има предвид дека жените, веројатно исто како и мажите можат да извршат акти на физичка злоупотреба и запоставување.

И за овој општествен отпор во однос на машките наставници во одделенска настава на национално ниво можат да се воспостават мерки и стандарди како најразлични протоколи, механизми, потврди, проверки и сертификати за просветните работници со цел да се усогласат со строгите политики во врска со благосостојбата и заштитата на учениците. Без разлика на полот на вработените во училиштата, училишната администрација е задолжена да го направи секој можен напор за да се обезбеди сигурност и безбедност во различни училишни средини. Сепак, од суштинско значење е машките наставници да се третираат на ист професионален начин како нивните колешки.

<sup>29</sup> Публикација ОСНОВНИ И СРЕДНИ УЧИЛИШТА НА ПОЧЕТОКОТ НА УЧЕБНАТА 2016/2017 ГОДИНА, Државен завод за статистика на РМ, достапно на <http://www.stat.gov.mk/Publikacii/2.4.17.04.pdf>

<sup>30</sup> Точка 21 од CEDAW извештајот за РМ за 2013

Табела 3. Број на наставници во одделенска настава<sup>31</sup>

**Наставници во редовните основни училишта според видот на работниот однос**  
**Teachers in regular primary and lower secondary schools, according to the type of employment**

	Вкупно Total		На неопределено време For indefinite time				На определено време For definite time				
	сè all	жени woman	со полно работно време full-time		со пократко од полното работно време part-time		со полно работно време full-time		со пократко од полното работно време part-time		
			сè all	жени woman	сè all	жени woman	сè all	жени woman	сè all	жени woman	
<b>2015/2016</b>											<b>2015/2016</b>
<b>Вкупно</b>	17 641	12 065	12 812	9 108	906	522	2 394	1 475	1 529	960	<b>Total</b>
<b>2016/2017</b>											<b>2016/2017</b>
<b>Вкупно</b>	17 887	12 363	13 132	9 453	1 007	566	2 241	1 401	1 507	943	<b>Total</b>
Наставници во прво одделение	1 261	1 145	1 144	1 041	3	3	110	98	4	3	Teachers in first grade
Наставници за одделенска настава	5 935	4 873	5 113	4 229	106	70	625	505	91	69	Teachers in primary grades
Наставници за предметна настава	10 691	6 345	6 875	4 183	898	493	1 506	798	1 412	871	Teachers in lower secondary grades

Статистичките податоци прикажани на трите табели кои посочуваат на родовиот дисбаланс во наставничката професија, особено во одделенска настава, го потврдуваат констатиранiot проблем на родов јаз во воспитно-образовниот процес во најраните и најкрупни години од животот на децата.

Академијата за наставници не е функционална и ова претставува одлична можност за нејзин вистински старт. Оваа академија треба да ги поттикне студентите на педагошките факултети да постигнат поголем личен успех и понатаму да им овозможи развој на нивните лични квалификации и вештини, и да им овозможи научна работа.

<sup>31</sup> Ibid

## ОПЦИИ НА ЈАВНАТА ПОЛИТИКА

### Можни приоди кон решавање на проблемот

Фактот што децата се социјализираат од најрана возраст и се среќаваат со машко-женски односи, придонесува да се размисли дека вклучувањето на мал број мажи во воспитно-образовниот процес преку запишување на педагошките академии потекнува уште од најмали нозе. За да се случат вакви промени, почетните чекори треба да се во правец на сензибилизација на воспитниот кадар, односно спроведување на обуки кои би ги зајакнале нивните познавања за родовата рамноправност. Очекувано е тоа да биде тежок потег, но е неопходен за учење на најмладите генерации за родова рамноправност и еднакви можности.

Следно можно решение е спроведувањето кампања во средните училишта организирана и финансирана од страна на владините институции – МОН и БРО, преку НВО чиј главен интерес е образованието со цел да се мотивираат машките средношколци своето академско образование да го стекнат на педагошките факултети. Исто така, во кампањата активно треба да бидат вклучени и педагошките факултети со зголемување на интензитетот на својата уписна кампања, која би се спроведувала преку организирање на презентации во средните училишта, организирање на отворени денови, учество и презентирање на МАССУМ.

Агенцијата за обука на наставници во Британија спроведе кампања за да се обиде да го зголеми бројот на машки апликации за наставници во основните училишта. Кампањата вклучуваше реклами со слогани како “Можеш ли да бидеш машки модел?” (“Could you be a male model?”).<sup>32</sup>

Овој процес е долг, но оправдан со фактот дека како краен резултат би имале генерации на повеќе запишани мажи-студенти на педагошките факултети. Притоа, тие активно ќе се вклучат во градењето родово сензитивно општество. Реализацијата на ова можно решение претставува сериозен проблем ако се појде од претпоставката дека тоа не би можело да биде спроведено во сите средни училишта низ државата, бидејќи тоа, пред сè, зависи од сензитивноста на општинските раководни и други кадри, како и од финансиските можности на педагошките факултети. Ова е реален и очекуван проблем и за спроведување на идејата за организирана и координирана кампања.

Следно можно решение е мотивирање на мажите средношколци своето образование да го продолжат на педагошките факултети. Мотивирањето би се спровело преку воведување на стипендии од страна на државните институции (МОН), кои би обезбедиле финансии за стипендирање на најдобрите мажи-студенти на педагошките факултети. Исто така, одредени единици на локалната самоуправа, во чии рамки функционираат фондации за стипендирање на најдобри студенти, би можеле да воведат стипендија за

<sup>32</sup> <https://www.into.ie/ROI/Publications/GenderImbalancePrimaryTeaching.pdf>

студенти-мажи на педагошките факултети. Проблемот при реализацијата на ова можно решение е појавата на дискриминација на жените-студенти на педагошките факултети.

Следно можно решение е задолжително обезбедување на сместување во државните студентски домови за мажите-студенти на педагошките факултети. На овој начин би се мотивирале машките, пред сè од помалите места да се запишуваат на педагошките факултети, а на тој начин да го урнат митот дека наставниците во одделенската настава се само жени.

Дополнително, по искуството на Велика Британија<sup>33</sup>, во склоп на Бирото за развој на образованието може да се креира Програма за примарно работно искуство која ќе биде на располагање на машки дипломци на педагошките факултети кои ги исполнуваат условите за подобност и кои ќе го искажат својот интерес преку регистрирање на оваа Програма. Оваа Програма би овозможила сеопфатна поддршка, менторство и 10 дена работно искуство во училиште, а со самото тоа би се зголемила самовербата и стручноста на идните наставници во одделенска настава.

За да се зголеми атрактивноста на оваа професија, пред сè треба да постојат можности за понатамошно развивање на работните планови и квалитетен развој на училишните систем со директно учество на самите наставници. На наставниците треба да им се овозможи сопствената практика и сопственото искуство стекнато на работното место да го отсликаат во образовните текови кои, всушност, ги креираат во надлежното министерство. Преку научна работа на сите засегнати во образовниот процес, односно наставничкиот кадар, службениците во образовните институции и Министерството, постојните институти и високообразовни институции да се обликува образованието и да се дадат импулси и правци за понатамошниот развој.

Понатамошниот развој на целокупниот процес на образование е невозможен без да се посвети внимание на понатамошниот развој на оваа професија, посебно преку Академијата за наставници, која во партнерство со универзитетот би овозможила соработка со институти и универзитети во странство. Наставниот кадар преку учество на хоспитации, семинари и размени би бил во тек со иновативните методолошки и педагошки практики со задача да ги сподели и вгради во својата работна средина.

Да не забораваме дека компетентноста и ефикасноста на наставниот кадар имаат главна улога во промоцијата на квалитетно образование и образовни процеси. Во моментов, споменатата Академија не е функционална и ова претставува одлична можност за нејзин вистински старт. Оваа Академија треба да ги поттикне студентите на педагошките факултети да постигнат поголем личен успех и понатаму да им овозможи развој на нивните лични квалификации и вештини, и да им овозможи научна работа.

На Интернет-страниците на училиштата, но и во медиумите да се отстапи место за организациската поставеност на училиштата, нивната задача и предизвиците со кои се соочуваат, говори и учество на наставничкиот кадар на значајни настани, ставови за сите предложени законски измени, иницијативи, програми и проекти, како и публикации и брошури кои преку поттикнување на издавачката дејност би ги продуцирале самите наставници, а би биле од корист не само за учениците и нивните колеги туку би предизвикале и позитивни општествени промени.

<sup>33</sup> <https://www.gov.uk/government/news/record-numbers-of-men-teaching-in-primary-schools-but-more-still-needed>

Во фокусот да бидат наставниците, и не само важноста туку и културата на учење на учениците. Успехот на наставниот кадар е мерлив преку стекнатите компетенции на ученикот и неговата квалификуваност, што е главна цел на еден образовен процес.

Она што според нас, посебно би му било од значење на наставниот кадар е да вршат и дополнителна платена работа во областа и да имаат улога во дефинирање на кадровската структура на училиштата.

Реформите во образованието не се одговорност само на институциите и политичарите. Напротив, неопходно е учество на наставниот кадар преку регионални форуми од кои ќе произлезат препораки за реформите во македонското образование. На овој начин, со учество односно партиципација на наставниот кадар во процесот, се споделува и одговорноста при нивен евентуален неуспех, но и им се оддава соодветно признание за нивната работа и посветеност. Иако образованието е процес кој не запира и оттука иновативноста и технологиите треба да се следат секојдневно, а законите и сите други акти и документи да се менуваат и дополнуваат. Во едно демократско општество самиот наставен кадар треба да биде двигател на образованието и предлагач на промените, а не политичките партии, владата или пратениците.

Државата пак, во соработка со општествено одговорни компани треба да обезбеди фондови и стипендии за научната дејност односно да обезбеди можност за развој во кариерата на наставниот кадар. Индивидуалниот развој на наставникот значи развој на целокупниот образовен процес и напредок на земјата. Секое вложување во наставниот кадар и образованието е вложување во сегашноста и иднината на земјата. Оттука, неопходно е зголемување на буџетот за образование и наука на национално и локално ниво, опремување на училиштата, вложување во наставниот кадар, но и напори на менаџерските тимови на училиштата да обезбедат дополнителни средства за реализирање на индивидуалните училишни потреби.

Ова се дел од предлозите со кои би се подигнал угледот и професионалноста на наставниот кадар, а тоа во комбинација со поголеми буџетски вложувања би ја направило оваа професија поатрактивна како за припадниците на женскиот така и за припадниците на машкиот пол. Имајќи ја предвид моменталната состојба во однос на нееднаквата партиципација на родовите во наставниот кадар во одделенската настава и сите негативности што таа ги предизвикува, според нас, потребно е медиумско влијание за подигнување на свеста за учество на мажите во воспитно-образовниот процес од најрана возраст, односно од самиот старт на детето во процесите на образованието. Заради справување со постојните стереотипи и предрасуди, но и афирмирање на улогата на машкиот наставник и бенефитите од неговата партиципативност во образовниот процес, предлагаме да се изработи национална кампања со која ќе се постигне широк опфат на родители, средношколци и на самиот наставнички кадар. На пораката и промоцијата на оваа кампања би работеле вмрежано сите надлежни институции, наставници, претставници на педагошките факултети, катедрите за родови студии, антропологија и социологија, невладиниот сектор и независни експерти од областа. Паралелно со подигнување на свеста на граѓаните, предлагаме посебни, итни мерки кои би требало да ги преземаат педагошките факултети. Овде накратко ќе се осврнеме на потребата од реформи на самите педагошки факултети, но и на потребата од реформи на уписаната политика во делот на еднаквата застапеност на машки и женски студенти, како и на поддршката и промоцијата на посебни квоти со цел тоа да се постигне. Со оглед на големиот процент на невработеност во земјата, оправданоста од воведување на оваа квота ќе ја докажеме со квалитетот кој ќе го даде во развојот на образованието

и стекнувањето компетенции и знаења на ученикот од една страна, но и во градењето на родово-сензитивни ученици и студенти, што ќе резултира со родово-сензитивно општество, односно пофункционално општество ослободено од предрасуди и стереотипи. За да имаме фер или еднаков пристап кон сите, можеме да предложиме надлежните да направат обид оваа родова квота на педагошките факултети да се финансира преку средства дополнително обезбедени од домашни или странски извори. Со воведување квота за припадниците од помалку застапениот пол, во овој случај машкиот, преку на овој начин дополнително обезбедени средства и креирање специфични односно посебни политики, сметаме дека корисниците ќе чувствуваат одговорност за личниот успех и за внесување соодветен квалитет, елементот кој недостигал во досегашната настава и севкупно во образовно-воспитниот процес.

Треба да се нагласи, во почетокот, дека мерките за решавање на дисбалансот во бројот на машки и женски наставници во одделенска настава, како и предлог-мерките за намалувањето на квотите на Универзитетот, како и мерките за доделување на стипендии за одличните машки ученици кои ќе се одлучат за Педагошкиот факултет, како и другите предложени мерки во овој документ претставуваат мерки на позитивна дискриминација и на кој било начин не го одвлекуваат вниманието од огромниот придонес на жените наставници во одделенска настава во нашите основни училишта.

## ЗАКЛУЧОК И ПРЕПОРАКИ

### Очекувани главни наоди од истражувањето

Унапредувањето на родовата еднаквост е од клучно значење за благосостојбата на општествата. Родовата сензитивизација започнува од најрана возраст и се негува и надградува во текот на животот. Така, нелимитираноста на родовите улоги во општеството е суштински важно да се прикаже во воспитно-образовниот систем преку еднаква застапеност на двата пола во професија која содржи интелектуални, но и грижливи односно негувачки аспекти. Со тоа би се намалила стереотипизацијата за жената како одгледувач, воспитувач и негувач на семејството. Намалувањето на бројот на наставници е меѓународно позната појава која се рефлектира и во македонскиот образовен систем. Малиот број мажи-наставници во одделенска настава се тесно поврзани со статусот и платите на наставниците, перцепцијата за феминизацијата на училиштата, како и прашањата на злоупотреба на децата.

Во текот на долг временски период, констатирано е неуспешно промовирање на наставничката професија во одделенска настава, особено кај потенцијалните учесници од машки пол. Уникатната вредност на оваа професија, нејзиното значење и можностите за пренесување знаења и искуства на цели генерации не се промовирани низ пошироките кругови на општеството, ниту помеѓу учениците, вклучувајќи ја и возраста во која се размислува за можностите и се носи одлука за избор на професија.

Сепак, исклучително е важно децата да имаат можност да имаат позитивни машки примери во однос на образованието, како и практични примери за родова еднаквост и еднаквост на можностите.



## БИБЛИОГРАФИЈА

1. Закон за еднакви можности на жените и мажите, Службен весник на РМ бр.66/2006, 117/2008, 6/2012 и 166 /2014. <http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/ZEM%205%2009%202011%20L.pdf>
2. Жените и мажите во Македонија, Државен завод за статистика, Скопје, 2012
3. Извештај за родова еднаквост, 2013, (2014), Министерство за образование и наука, <http://www.mon.gov.mk/index.php/2014-07-23-14-03-24/vesti-i-nastani/174-izveshtaj-2013-rodova-ednakvost>
4. Основни и средни училишта на почетокот на учебната 2016/2017 година, Државен завод за статистика на РМ, <http://www.stat.gov.mk/Publikacii/2.4.17.04.pdf>
5. Устав на Република Македонија, Службен весник на Република Македонија бр. 52/1991 од 22.11.91 <http://www.sobranie.mk/ustav-na-rm.nspх>
6. Concluding observations on the combined fourth and fifth periodic reports of The former Yugoslav Republic of Macedonia adopted by the Committee at its fifty fourth session (11 February – 1 March 2013), <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/docs/co/CEDAW.C.MKD.CO.4-5.pdf>
7. UNESCO Institute for Statistics, <http://data.worldbank.org/indicator/SE.PRM.TCHR.FE.ZS>
8. <http://www.dec.nsw.gov.au/documents/15060385/15385042/gender-analysis-school-teacher.pdf>
9. <https://www.gov.uk/government/news/record-numbers-of-men-teaching-in-primary-schools-but-more-still-needed>
10. <https://www.into.ie/ROI/Publications/GenderImbalancePrimaryTeaching.pdf>
11. <http://www.leeds.ac.uk/educol/documents/157422.htm>
12. <http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/Rodova%20analiza%20za%20osnovnoto.pdf>
13. <http://www.oecd.org/pisa/>
14. <http://www.sec-ed.co.uk/blog/the-gender-imbalance-in-schools>
15. [www.telegraph.co.uk/men/thinking-man/how-can-we-get-more-men-to-become-teachers/](http://www.telegraph.co.uk/men/thinking-man/how-can-we-get-more-men-to-become-teachers/)
16. <http://www.unicef.org/tfymacedonia/macedonian/12182.htm>





