

FRI-2G.305-1-PP-13

---

## PROFESSIONAL GENDER ASYMMETRY IN THE EDUCATIONAL SYSTEM<sup>23</sup>

---

**Pr. Assist. Prof. Lora Radoslavova, PhD**

Department of Pedagogy,  
University of Ruse "Angel Kanchev"  
Tel.: 0889699115  
E-mail: lradoslavova@uni-ruse.bg

***Abstract:** The paper reviews analyse of the existing situation in professional and career gender asymmetry in the Bulgarian educational system the report presents an analysis of statistical data regarding the gender distribution of academic professors and teachers, as well as strategic documents addressing gender equality at the national and international level.*

***Keywords:** Professional and Career Development, Professional Asymmetry, Educational System, Contemporary Aspects.*

### ВЪВЕДЕНИЕ

Професионалното и кариерното развитие представлява елемент от цялостното онтогенетично развитие на човека. То отразява социалния аспект на взаимодействието личност-общество, придавайки на индивида професионално и социално значимо присъствие, статут, дейностен и компетентностен професионално-ролеви профил. Възникващата връзка между професионалното и личностното развитие е в основата на зараждането на професионалното развитие като процес, с присъщи индивидуални интенции по отношение на цялостното развитие и реализиране на човешкият индивид. (Радославова, Л. Професионално и кариерно развитие. Социално-педагогически аспекти., стр. 6, ISBN: 978-619-7604-30-6, Издателство: „Гаяна бук енд арт“, Русе, 2022).

Социалната същност на процеса на професионално и кариерно развитие се състои в сложният дихотомен конструкт на индивидуалния личностен и професионален профил и неговите елементи, които се намират в непрекъснато взаимодействие с характеристиките на социалната среда.

### ИЗЛОЖЕНИЕ

Въз основа на теорията за професионалното и кариерното развитие чрез развитие на професионални социалните мрежи в професионалните организации, (D.J. Brass, 1992) възникват изследвания, които посочват, че широка мрежа от „слаби професионални връзки“ може да бъде по-ефективна от прекомерното наблягане върху една или две „силни връзки“/например конкретна менторска фигура/, тъй като от широк кръг от индивиди човек получава по-ефективна професионална подкрепа. Други резултати разкриват, че жените и малцинствата имат ограничен достъп до критични професионални мрежи и по-рядко са склонни да търсят професионална подкрепа в мрежа. (M.L. Forret, T.W. Dougherty, 2004).

Следователно те може да се нуждаят от повече подкрепа при изграждането на професионални свързаности в кариерата. (Lena Ansmann, Tabor E. Flickinger, Serena Barello, Marleen Kunneman, Sarah Mantwill, Sally Quilligan, Claudia Zanini, Karolien Aelbrecht, 2014).

Според доклад от службата на Върховният комисар за правата на човека, въпросите, касаещи джендър социалната проблематика не се интерпретират правилно в България. "Цялата концепция за джендър насилието е неправилно интерпретирана... интерпретацията,

---

<sup>23</sup> Докладът е представен на конференция на Русенския университет на 28 октомври 2022 г. в секция Педагогика и психология с оригинално заглавие на български език: ПРОФЕСИОНАЛНА ПОЛОВА АСИМЕТРИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛНАТА СИСТЕМА.

в която се акцентира на социалната роля на пола, е безпрецедентна и неправилна и е довела до последвалото напрежение по отношение на Истанбулската конвенция”, която така и не беше ратифицирана от Народното събрание. Въпреки препоръката на Европейската комисия за ратификация на конвенцията, все още седем държави членки на европейския съюз не са я транспонирани в националните си законодателства: България, Чехия, Унгария, Латвия, Литва, Словакия, между които и Обединеното кралство.<sup>24</sup>

На глобално ниво насърчаването на равенството между половете се осъществява в съответствие с Пекинската декларация и платформата за действие, Конвенцията на ООН за премахване на всички форми на дискриминация срещу жените, резолюция 1325 на Съвета за сигурност на ООН относно жените, мира и сигурността и Целите за устойчиво развитие на ООН. На европейско ниво, политиката за равенството между жените и мъжете е заложена в Хартата на основните права на Европейския съюз (чл. 23), както и в Европейския пакт за равенство между половете (2011-2020 г.).

В областта на равнопоставеността на жените и мъжете за участие в икономическия, социалния и политическия живот, в Република България вече са налице редица постижения. Израз на това е приетият от Народното събрание Закон за равнопоставеност на жените и мъжете (обн. ДВ. бр. 33 от 26 април 2016 г.). Прилагането на Закона за равнопоставеност на жените и мъжете осигурява още една стъпка напред към постигане на равнопоставеност.

Редица социологически изследвания посочват наличие на силно изразена професионална полова асиметрия в различните сфери на обществената дейност. Тя се изразява в неравномерното разпределение на правата и задълженията на представителите на двата пола. Джендър стратификацията, или неравнопоставеността на половете в обществото, се проявяваща в преимуществото на единия пол пред другия при отчитането на привилегированост или възможност за развитие.

В съвременното българско образование, в учителската професия преобладават жените, които съставляват 83,45% от общия брой на учителите, а учителите мъже съставляват 16,55 % от общият брой. Докато жените се записват и завършват предимно общообразователните училища, то мъжете преобладават в професионалното образование.

От актуалните данни на Националният статистически институт на Република България от 2022г., може да бъде видяно разпределението на преподавателския персонал в общообразователните училища по степени на преподаване и по пол.

Таблица 1. Разпределението на преподавателския персонал в общообразователните училища по степени на преподаване и по пол.<sup>25</sup>

<b>ПРЕПОДАВАТЕЛСКИ ПЕРСОНАЛ В ОБЩООБРАЗОВАТЕЛНИТЕ УЧИЛИЩА ПО СТЕПЕНИ НА ПРЕПОДАВАНЕ И ПОЛ<sup>1</sup></b>		<b>(Брой)</b>
	Общо	55 248
	Начална (I - IV кл.)	22 416
	Прогимназиална (V - VII кл.)	20 298
	Гимназиална (VIII - XII кл.)	12 534
<b>Мъже</b>		<b>7 851</b>
	Начална (I - IV кл.)	1 359
	Прогимназиална (V - VII кл.)	3 945

<sup>24</sup> Simonovich, Dubravka. 2019. <https://www.svobodnaevropa.bg/a/30228209.html>

<sup>25</sup> Преподавателски персонал в общообразователните училища по степени на преподаване и пол | Национален статистически институт (nsi.bg)

<b>ПРЕПОДАВАТЕЛСКИ ПЕРСОНАЛ В ОБЩООБРАЗОВАТЕЛНИТЕ УЧИЛИЩА ПО СТЕПЕНИ НА ПРЕПОДАВАНЕ И ПОЛ<sup>1</sup></b>		<b>(Брой)</b>
Гимназиална (VIII - XII кл.)		2 547
<b>Жени</b>		<b>47 397</b>
Начална (I - IV кл.)		21 057
Прогимназиална (V - VII кл.)		16 353
Гимназиална (VIII - XII кл.)		9 987
<sup>1</sup> Включва учители, директори и заместник-директори с преподавателска заетост; не включва възпитатели.		
<sup>2</sup> Прекъсване на динамичния ред поради промяна на източника на данни и датата на наблюдение.		

Преподавателският състав във висшите учебни заведения за периода 2021/2022 г., като статистическа съпоставимост е представен по следния начин: мъжете, изпълняващи академична длъжност „Професор” са 1692, за разлика от жените, които са 1694, мъжете, заемащи академична длъжност „Доцент” са 2923, а жените – 2766.

Таблица 2. Преподавателски състав по групи висши училища, академична длъжност, пол, вид на заетостта и форма на собственост на висшето училище. <sup>26</sup>

	<b>Общо</b>	<b>В държавни висши училища</b>	<b>В частни висши училища</b>
<b>Общо</b>			
<b>Общо</b>	<b>20 695</b>	<b>19 011</b>	<b>1 684</b>
<b>в т.ч. жени</b>	<b>10 731</b>	<b>9 886</b>	<b>845</b>
Професори	2 958	2 611	347
в т.ч. жени	1 264	1 136	128
Доценти	5 689	5 213	476
в т.ч. жени	2 766	2 524	242
Асистенти	8 129	7 696	433
в т.ч. жени	4 340	4 122	218
Преподаватели	3 786	3 360	426
в т.ч. жени	2 304	2 047	257
Други	133	131	2
в т.ч. жени	57	57	-

<sup>26</sup><https://www.nsi.bg>. Преподавателски състав по групи висши училища, академична длъжност, пол, вид на заетостта и форма на собственост на висшето училище.

Освен наблюдаващата се професионална асиметрия по отношение на половия признак, предизвиква интерес и интерпретацията на начинът на представяне на данните, отнасящи се до жените преподаватели, които са отразени по отделните академични длъжности „ в т.ч.“

На национално равнище е разработена „Национална стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете 2021-2030 г.“, която насочена към създаването и прилагането на дългосрочна и устойчива държавна политика за постигане на равнопоставеност на половете, която включва гаранции за равно третиране и равни задължения, преодоляване на половите стереотипи, равен достъп до ресурсите на обществото и равно участие при взимането на решения на жените и мъжете в Република България с оглед успешната им личностна и социална реализация, и стимулиране на равнопоставеността на жените и мъжете във всички сфери на обществения, икономическия и политическия живот на страната.

Стратегията съдържа пет приоритетни области: Равнопоставеност на жените и мъжете на пазара на труда и равна степен на икономическа независимост Намаляване на разликите по пол в заплащането и доходите Насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете в процесите на вземане на решение Борба с насилието и защита и подкрепа на жертвите Преодоляване на стереотипите по пол в различни сфери на обществения живот и на сексизма.

„Положителните резултати от мерки за засилване на равнопоставеността на жените и мъжете в различните области на обществения живот също допринасят за борбата със стереотипите по пол. За борбата със стереотипите също допринасят консултирането, мотивирането, професионалното ориентиране и достъпа до образование и обучение, съобразно специфичните потребности и таланти, капацитет и перспективи за развитието на момичетата и момчетата, жените и мъжете. Същото въздействие имат стимулирането на талантливи деца и младежи и от двата пола за творческо развитие в сферата на изкуствата, науката и спорта и равнопоставеното участие на жените и мъжете в тези сфери.“<sup>27</sup>

Ключови действия за постигане на напредък в приоритетна област са: 1. Дейности за повишаване на информираността на обществото и експертната професионалистите по въпросите на равнопоставеността на жените и мъжете във всички области на живота, за преодоляване на стереотипите по пол, вкл. събиране на данни и други; 2. Дейности за насърчаване на интегрирането на принципа за равнопоставеност на жените и мъжете; 3. Дейности за повишаване на информираността относно ползите за обществото и икономиката от равнопоставеността на жените и мъжете и за борба със стереотипите по пол и сексизма; 4. Дейности за повишаване на информираността за новите предизвикателства, които оказват влияние върху равнопоставеността на жените и мъжете – нови технологии, дигитални индустрии, изкуствен интелект, преход към зелена и дигитална икономика, необходимост от нови умения и нови работни места, климатични промени, миграция, заплахи за общественото здраве като пандемии, възможни конфликти нарушаващи мира и сигурността и др.

Министерство на образованието (МОН) предоставя информация във връзка с предприети до момента действия, политики и програми за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете по отношение на т. 8 „Насърчаване на равенството между половете във всички нива и различни форми на образование, като се използват съществуващите инструменти и политики за сътрудничество и финансиране“ от Националната стратегия за насърчаване на равнопоставеността на жените и мъжете. Според чл. 3, ал. 2, т. 4 от Закона за предучилищното и училищното образование основен принцип на образованието е равнопоставеност и недопускане на дискриминация при провеждане на предучилищното и училищното образование. Във връзка с това са допълнени длъжностните характеристики на експертите в Регионалните управления на образованието, на директори на училища и учители за недопускане на дискриминация и осигуряване на равни възможности на работното място за всички без оглед на пол, етническа принадлежност, раса, религия, увреждане и сексуална ориентация.

<sup>27</sup> <https://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&Id=1343>, стр. 23.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Съдържанието на понятието „професионална компетентност“ е своеобразно съчетание на познавателна, социална, афективна, поведенческа и социокултурна компетентност. Компетентности, включващи познания, опит, широк спектър от умения и способности за осъществяване на професионална дейност, присъщи за представителите и на двата пола.

Професионалната асиметрия в образователната сфера оказва влияние върху мотивацията, ангажираността, свързани с професионалната идентичност, професионалното развитие и настойчивостта в професията..

## REFERENCES

D.J. Brass. Power in organizations: a social network perspective, *Res Polit Soc*, 4 (1992), pp. 295-323.

M.L. Forret, T.W. Dougherty. Networking behaviors and career outcomes: differences for men and women? *J Organ Behav*, 25 (2004), pp. 419-437) (K.M. Quinlan. Enhancing mentoring and networking of junior academic women: what, why, and how? *J High Educ Pol Manag*, 21 (1999), pp. 31-42.

Lena Ansmann, Tabor E. Flickinger, Serena Barello, Marleen Kunneman, Sarah Mantwill, Sally Quilligan, Claudia Zanini, Karolien Aelbrecht, Career development for early career academics: Benefits of networking and the role of professional societies, *Patient Education and Counseling*, Volume 97, Issue 1, 2014, Pages 132-134, ISSN 0738-3991, <https://doi.org/10.1016/j.pec.2014.06.013>.

Žveglič Mihelič, Mojca & Nosonjin, Marina & Gojkov-Rajić, Aleksandra & Zuljan, Milena. (2022). Motivations for Choosing a Career and the Expectations of Serbian and Slovenian Preschool Teachers of Their Own Career Development. *International Journal of Cognitive Research in Science Engineering and Education*. 10. 71-91. 10.23947/2334-8496-2022-10-1-71-91.