

ΧΑΡΟΚΟΠΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΙΑΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΛΟΓΙΑΣ
ΜΠΣ «ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ & ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΣ»
«ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ»



ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
ΚΥΤΡΟΥ ΚΑΛΛΙΟΠΗ

**ΘΕΜΑ: «Διερεύνηση των στάσεων και αντιλήψεων των
γυναικών εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας και
Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Αττικής αναφορικά
με την διοικητική τους εξέλιξη»**

Τριμελής Εξεταστική Επιτροπή

ΣΑΪΤΗΣ ΧΡΙΣΤΟΣ, ΟΜΟΤΙΜΟΣ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΑΘΗΝΩΝ,
(ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ)

ΣΑΪΤΗ ΑΝΝΑ, ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ ΧΑΡΟΚΟΠΕΙΟΥ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ (ΜΕΛΟΣ)

ΣΑΡΔΙΑΝΟΥ ΕΛΕΝΗ, ΕΠΙΚΟΥΡΗ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ ΧΑΡΟΚΟΠΕΙΟΥ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ
(ΜΕΛΟΣ)

ΑΘΗΝΑ 2019

Στους γονείς μου
Δημοσθένη και Αρετή

Η Κύτρου Καλλιόπη

δηλώνω υπεύθυνα ότι:

1) Είμαι η κάτοχος των πνευματικών δικαιωμάτων της πρωτότυπης αυτής εργασίας και από όσο γνωρίζω η εργασία μου δε συκοφαντεί πρόσωπα, ούτε προσβάλλει τα πνευματικά δικαιώματα τρίτων.

2) Αποδέχομαι ότι η ΒΚΠ μπορεί, χωρίς να αλλάξει το περιεχόμενο της εργασίας μου, να τη διαθέσει σε ηλεκτρονική μορφή μέσα από τη ψηφιακή Βιβλιοθήκη της, να την αντιγράψει σε οποιοδήποτε μέσο ή/και σε οποιοδήποτε μορφότυπο καθώς και να κρατά περισσότερα από ένα αντίγραφα για λόγους συντήρησης και ασφάλειας.

Ευχαριστίες

Με την ολοκλήρωση της παρούσας μελέτης αισθάνομαι την ανάγκη και την υποχρέωση να εκφράσω τις θερμές ευχαριστίες μου στους ανθρώπους, χωρίς τη βοήθεια των οποίων, θα ήταν αδύνατο να καταφέρω το στόχο μου. Έτσι λοιπόν ευχαριστώ θερμά όλους τους καθηγητές-μέλη της συντονιστικής επιτροπής του συγκεκριμένου Μεταπτυχιακού Προγράμματος για την καλή συνεργασία και την προθυμία τους και τον επιβλέποντα καθηγητή μου κ. Χρίστο Σαΐτη, με τη συμπαράσταση και την καλή συνεργασία του οποίου μπόρεσα και ολοκλήρωσα τη συγκεκριμένη εργασία.

Επιπλέον, θα ήθελα να ευχαριστήσω τις καθηγήτριες της τριμελούς επιτροπής κ. Άννα Σαΐτη και την κ. Ελένη Σαρδιανού.

Επιπρόσθετα, δε θα ήθελα να παραλείψω τις συναδέλφους διδάκτορες κ. Αθανασία Μείντση και κ. Ευαγγελούλα Παπαδάτου, οι οποίες με τις επισημάνσεις και τις τροποποιήσεις τους στάθηκαν αρωγοί κατά τη διάρκεια της εκπόνησης της διπλωματικής μου εργασίας.

Τέλος ένα μεγάλο ευχαριστώ οφείλω στον σύζυγό μου και στο παιδί μου, που από την αρχή με ενθάρρυναν και με βοήθησαν ουσιαστικά σε αυτή μου την προσπάθεια.

Περιεχόμενα

Περίληψη	1
Abstract	2
Εισαγωγή.....	3
1.Οριοθέτηση θέματος	3
2. Αποσαφήνιση των όρων θεματικής.....	4
2.1.Τι είναι σχολείο	4
2.2 Η διάσταση του φύλου	5
2.3 Τι είναι διοίκηση	5
3. Δομή Εργασίας.....	7
ΠΡΩΤΟ ΜΕΡΟΣ: ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ.....	9
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ	9
Η Προβληματική της Έρευνας	9
1.Περίληψη.....	9
2.Τοποθέτηση του προβλήματος.....	9
3.Σκοπός της έρευνας και ερευνητικά ερωτήματα.....	11
4.Αναγκαιότητα έρευνας.....	12
5. Σπουδαιότητας έρευνας.....	13
6.Προϋποθέσεις έρευνας	13
7.Περιορισμοί έρευνας.....	14
8.Οριοθέτηση προβλήματος.....	14
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ	15
Βιβλιογραφική Ανασκόπηση	15
1. Περίληψη.....	15
2. Βιβλιογραφική προσέγγιση στους παράγοντες που συμβάλλουν προσέγγιση στην υποαντιπροσώπηση των γυναικών από την ιεραρχία της διοίκησης	15
α) Ελληνόγλωσση βιβλιογραφία.....	15
β) Ξενόγλωσση βιβλιογραφία	18
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ	21
Θεωρητικό πλαίσιο αναφοράς : Γυναίκες εκπαιδευτικοί στη διοίκηση της εκπαίδευσης	21

3.1 Διαστάσεις σχολικής Διοίκησης	21
3.1.1 Διοικητική δομή του σχολείου	22
3.1.2 Έννοια και περιεχόμενο της σχολικής διοίκησης	24
3.1.3 Προσδιορισμός του έργου του διευθυντή σχολείου	25
3.2 Προσέγγιση στη συμμετοχή των γυναικών εκπαιδευτικών στη διοίκηση.....	27
3.3 Σύστημα επιλογής διευθυντών στελεχών της εκπαίδευσης	32
3.4 Η απουσία των γυναικών εκπαιδευτικών από τη σχολική διοίκηση	33
3.5 Η κοινωνική διάσταση των φύλων στο πεδίο της εργασίας	36
3.6 Προϋποθέσεις απρόσκοπτης εξέλιξης των γυναικών εκπαιδευτικών στη σχολική διοίκηση	40
ΔΕΥΤΕΡΟ ΜΕΡΟΣ: ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ.....	42
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ.....	42
Παρουσίαση των αποτελεσμάτων της Έρευνας	42
1.Περίληψη.....	42
2.Χαρακτηριστικά των γυναικών εκπαιδευτικών	42
3.Δημογραφικά χαρακτηριστικά των γυναικών εκπαιδευτικών	47
4. Στοιχεία συμμετοχής των γυναικών εκπαιδευτικών στη διοίκηση	53
5.Προτάσεις.....	94
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ	96
Ερμηνεία των αποτελεσμάτων της έρευνας.....	96
1. Περίληψη.....	96
2. Ερμηνεία δημογραφικών στοιχείων ερωτώμενων	96
3. Στοιχεία συμμετοχής των γυναικών εκπαιδευτικών στη διοίκηση	97
4. Προτάσεις.....	103
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ.....	105
Συμπεράσματα και προτάσεις.....	105
1.Περίληψη.....	105
2.Συμπεράσματα.....	105
3. Προτάσεις.....	109
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	111
Ελληνόγλωσση.....	111

Ξενόγλωσση	120
Θεσμικά κείμενα	125
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	126
Ερωτηματολόγιο εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης.....	126
Ερωτηματολόγιο εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης	131

Περίληψη

Σκοπός της παρούσας μελέτης ήταν να διερευνήσει συγκριτικά τις στάσεις και αντιλήψεις των γυναικών εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Αττικής αναφορικά με την διοικητική τους ανέλιξη. Κύριος στόχος της έρευνας, ήταν επίσης, να αναδείξει την οπτική των γυναικών γύρω από το συγκεκριμένο θέμα και να διατυπώσει προτάσεις για την περαιτέρω ενίσχυση των κινήτρων για μεγαλύτερη συμμετοχή τους.

Η έρευνα μας χρησιμοποίησε την ποσοτική μέθοδο με ερωτηματολόγιο σε γυναίκες εκπαιδευτικούς. Το ερωτηματολόγιο της έρευνας αποτελείται από δύο μέρη: το πρώτο μέρος περιέχει ερωτήσεις που αφορούν στα δημογραφικά στοιχεία των εκπαιδευτικών και το δεύτερο μέρος περιέχει ερωτήσεις που διερευνούν τα εμπόδια που οι ίδιες θεωρούν σημαντικά καθώς και τα κίνητρα για μελλοντική συμμετοχή τους στη διαδικασία επιλογής διευθυντικών στελεχών στην εκπαίδευση.

Από την επεξεργασία των δεδομένων προέκυψε πως οι γυναίκες εκπαιδευτικοί έρχονται αντιμέτωπες με εμπόδια στην πορεία εξέλιξής τους, δεν επιθυμούν να γίνουν διευθύντριες σχολικών μονάδων λόγω των οικογενειακών τους υποχρεώσεων. Δεν υπάρχει καμία διαφορά στις απόψεις των γυναικών εκπαιδευτικών ανάμεσα στις δύο ομάδες αφού και οι δύο αναφέρουν ότι είναι επιφορτισμένες με το μεγαλύτερο μέρος των οικογενειακών υποχρεώσεων, οπότε δε δείχνουν ενδιαφέρον για τη διεκδίκηση μιας διευθυντικής θέσης.

Επίσης καταγράφηκαν, σύμφωνα με τις απόψεις των ίδιων των γυναικών, προτάσεις ώστε οι γυναίκες εκπαιδευτικοί να ενθαρρυνθούν να ξεπεράσουν τα εμπόδια είτε εσωτερικά, είτε εξωτερικά και να διεκδικήσουν μια διευθυντική θέση.

Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός, πως σε πολλά ερωτήματα που τέθηκαν στις εκπαιδευτικούς της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Αττικής αναφορικά με την διοικητική τους εξέλιξη δεν παρατηρήθηκαν σημαντικές αποκλίσεις στις απόψεις τους

Λέξεις Κλειδιά: διοίκηση της εκπαίδευσης, οικογενειακές υποχρεώσεις, διευθυντικά στελέχη, εμπόδια

Abstract

Gender-based deterrents to women's claiming leadership positions in education: A research based on views of female teachers in the regional unit of Attiki.

The purpose of this study was to research the reasons, why female teachers are discouraged from claiming senior management positions in the administration of primary and secondary education at the prefecture of Attiki. The main goal of the survey was also to emphasize on women's perspectives on this issue and to suggest ways for women's further motivation in educational administration.

In our study we used one research approach. The quantitative method with the use of a questionnaire for female teachers primary and secondary education at the prefecture of Attiki. The research questionnaire consists of two parts. The first part includes questions about female teachers' demographics and the second one includes questions about gender-based barriers female teachers consider important. We also asked for certain suggestions on what would be motivating for them to participate in educational leadership.

Data processing indicated that the majority of female teachers are mainly discouraged from seeking leadership positions in educational administration due to various reasons.

Also they do not have the desire to be heads of school units because of their family obligations. There is no difference in the views of female teachers between the two groups since they both report that they are in charge of most of family obligations, so they are not interested in claiming a managerial position. Furthermore, this study sought to record suggestions inspired by female ' views, in order to encourage female school teachers to overcome either internal or external barriers and to apply for a managerial position in the administration of education.

It is noteworthy that many questions posed to female school teachers of primary and secondary education did not lead to significant divergences, which contributed to the quality of our research effort.

Keywords: primary and secondary education administration, gender, views, education leaders, gender-based barriers

Εισαγωγή

1.Οριοθέτηση θέματος

Στη σύγχρονη Ελλάδα, οι κατώτερες και μεσαίες βαθμίδες της εκπαίδευσης στελεχώνονται κατά πλειοψηφία από γυναίκες στην άσκηση του διδακτικού έργου. Παράλληλα, όμως, πρέπει να τονιστεί και το χαμηλό ποσοστό συμμετοχής ή αντιπροσώπευσης των γυναικών στις ηγετικές θέσεις αυτών των βαθμίδων. Το γεγονός αυτό εγείρει θέματα όχι μόνο κοινωνικής δικαιοσύνης σε μια πολυφωνική και δημοκρατική κοινωνία αλλά και ποιοτικής αναβάθμισης της παρεχόμενης εκπαίδευσης. Η διεύρυνση της γυναικείας παρουσίας στην ηγεσία των εκπαιδευτικών μονάδων, ενεργοποιεί ένα σημαντικό οικονομικό και πολιτιστικό μέγεθος, αναγκαίο για την άμβλυνση κάθε μορφής ανισότητας και μονομέρειας, απαραίτητης προϋπόθεσης δημιουργίας δημοκρατικών συνειδήσεων.

Τις τελευταίες δεκαετίες στον διεθνή χώρο, το θέμα της εκπαιδευτικής διοίκησης και ηγεσίας βρίσκεται στο έκεντρο πολλών σύγχρονων εκπαιδευτικών συστημάτων, καθώς θεωρείται ότι σχετίζεται άμεσα με τη λειτουργία και την αποδοτικότητα των εκπαιδευτικών οργανισμών (Νούσια, 2011).

Η διεθνής βιβλιογραφία κυρίως στη Βόρεια Αμερική, την Ευρώπη και την Αυστραλία αποδεικνύει συστηματικά και με συνέπεια ότι οι γυναίκες συγκροτούν τη διδακτική δύναμη στα εκπαιδευτικά συστήματα, και ενώ είναι πλειοψηφία, η συμμετοχή τους στη διοικητική ιεραρχία του εκπαιδευτικού συστήματος είναι φτωχή (Mwebi & Lazaridou, 2008)

Η ελληνική βιβλιογραφία, δεν είναι ιδιαίτερα πλούσια σε αυτό το θέμα και έχουν πραγματοποιηθεί σχετικά λίγες εμπειρικές έρευνες κυρίως μεταπτυχιακές διπλωματικές εργασίες παρόλο που οι γυναίκες συνιστούν το μεγαλύτερο μέρος των εκπαιδευτικών στην ελληνική σχολική πραγματικότητα. Ενώ οι γυναίκες εκπαιδευτικοί αποτελούν την πλειοψηφία, αντιπροσωπεύονται με χαμηλό ποσοστό σε θέσεις στελεχών εκπαίδευσης (Κανταρτζή- Ανθόπουλος, 2006). Από μελέτες και έρευνες που έχουν γίνει φαίνεται ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί περιορίζονται στο να ασκούν μόνο τα διδακτικά τους καθήκοντα και δεν διεκδικούν θέσεις εξουσίας, θέσεις

δηλαδή διοικητικές (Kyriakoussis & Saiti, 2006; Δαράκη, 2007; Πενταράς, 2007; Νούσια, 2011; Κωλέττη, 2015; Καραμάρκου, 2015; Μπέλλος, 2018)

Μπροστά στον προβληματισμό αυτό, η εργασία αυτή καλείται να πραγματοποιήσει, να διερευνήσει συγκριτική μελέτη των αντιλήψεων των γυναικών εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης της Αττικής σχετικά τους παράγοντες που τις εμποδίζουν να εξελιχθούν στη διοικητικής ιεραρχία της εκπαίδευσης.

2. Αποσαφήνιση των όρων θεματικής

2.1. Τι είναι σχολείο

Το σχολείο είναι ένας οργανισμός στην τελετουργία της εκπαίδευσης και υλοποιεί το βασικό σκοπό της λειτουργίας του, την παροχή εκπαιδευτικών υπηρεσιών στο πνεύμα κάθε εποχής, πραγματώνοντας συνεχώς νέους στόχους, υποστηρίζοντας καινοτομίες, εισάγοντας νέα γνωστικά αντικείμενα και εκσυγχρονίζοντας το διδακτικό έργο (Φαλούτσου, 2016).

Στο πεδίο της κοινωνιολογικής επιστήμης, το σχολείο νοείται ως θεσμοθετημένη κοινωνική πραγματικότητα που επιδιώκει καθορισμένους στόχους και διαθέτει σωστή δομή και οργάνωση (Musgrave 1972), ως κοινωνική διαμόρφωση για την ανόρθωση σημαντικών κοινωνικών υποχρεώσεων (Κωνσταντίνου 1994), αλλά και ως κοινωνικό δομοστοιχείο, το οποίο προσλαμβάνει από το εξωτερικό περιβάλλον πόρους, δηλαδή δασκάλους, μαθητές, κ.ά. (Σαΐτης 2012), και μέσω της τροποποίησης που συντελείται με την εκπαιδευτική διαδικασία παράγει μορφωμένους αποφοίτους (Hoy & Miskel, 1987). Επίσης, η σχολική μονάδα μπορεί να θεωρηθεί ως βασικός συντελεστής κοινωνικής ανέλιξης (Ξωχέλλης 2005), καθώς συντελεί οριστικά στην κουλτούρα της νέας γενιάς και στην απρόσκοπτη ένταξη και κοινωνικοποίηση των πολιτών (Ψαρρού 2005).

Από την μεριά της παιδαγωγικής, το σχολείο αποτελεί έναν οργανισμό, ο οποίος παρουσιάζει μεγάλες διαφορές σε σχέση με άλλους οργανισμούς, τόσο στην ενέργειά του, όσο κυρίως στον παιδαγωγικό του γνώρισμα (Κωνσταντίνου 1994). Αποτελεί τη βασική μονάδα του εκπαιδευτικού συστήματος, η οποία διαθέτει κοινούς

σκοπούς, ορισμένο πρόγραμμα και ενιαία διοίκηση, και στην οποία εισρέουν μαθητές με δεδομένες προϋποθέσεις και για συγκεκριμένο χρόνο σπουδών, παρέχοντας στο τέλος του κύκλου μαθημάτων εγνωσμένου κύρους τίτλο σπουδών (Δενδρινού-Αντωνακάκη 1971).

Έν κατακλείδι, το σχολείο συγκροτεί μία οργανωμένη δημόσια υπηρεσία από την οπτική της νομικής και οικονομικής επιστήμης, η οποία επιδιώκει συγκεκριμένους στόχους, χρησιμοποιεί – διαχειρίζεται υλικούς πόρους (Σαΐτης, 2012) παρέχει αγαθά και υπηρεσίες στην κοινωνία και ασκεί δημόσια εξουσία (Σκουρής & Τάχος, 1995; Σπηλιωτόπουλος & Χρυσανθάκης, 1999).

Για την επίτευξη των στόχων αυτών απαιτείται η βέλτιστη οργάνωση της διοίκησής του. Η διοίκηση της σχολικής μονάδας σχετίζεται με την εφαρμογή του στρατηγικού σχεδιασμού, ο οποίος αποτελεί μια δομημένη προσπάθεια για την διαμόρφωση βασικών αποφάσεων και ενεργειών (Φαλούτσου, 2016).

2.2 Η διάσταση του φύλου

Η διάσταση του φύλου συνδέεται σημαντικά με την εκπαίδευση και αποτελεί έναν από τους βασικούς άξονες γύρω από τον οποίο εμπλέκονται μια σειρά από εκπαιδευτικές διακρίσεις και ανομοιότητες. Πολλαπλές έρευνες (Σαΐτη, 2000; Cammack & Phillips, 2002; Anastasaki, 2009; Strachan, et all, 2007; Aladejana et all, 2005) κατέληξαν στο συμπέρασμα της ύπαρξης δυσαναλογίας μεταξύ των δύο φύλων τόσο στο επαγγελματικό χώρο όσο και στην επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών. Η παρουσία των γυναικών σε υψηλές θέσεις σε διάφορα αντικείμενα εργασίας είναι πολύ συγκρατημένη. Η εκπαίδευση ως χώρος εργασίας, ήταν από τους πρώτους που θεωρήθηκε ο πιο κατάλληλος για το γυναικείο φύλο.

2.3 Τι είναι διοίκηση

Το συνεχώς μεταβαλλόμενο πλαίσιο απαιτεί να εξασφαλιστεί, από πλευράς οργανισμού, ότι οι προσπάθειες των εργαζομένων συμβάλλουν τα μέγιστα στην ευδοκίμηση των επιχειρησιακών στόχων και αυτό αξιώνει την επιτυχή διοίκησή τους.

Από τη μελέτη της βιβλιογραφίας προκύπτει ότι δεν υπάρχει παγκόσμια κοινά αποδεκτός ορισμός για τη διοίκηση. Οι Montana & Charnov (2011) ορίζουν τη διοίκηση ενός οργανισμού ως την εργασία μαζί με άλλους και μέσω άλλων για την εξάπλωση των στόχων της επιχείρησης/ οργανισμού αλλά και των μελών της με τα καίρια σημεία την έμφαση στον άνθρωπο, την εστίαση στα αποτελέσματα- επίτευξη στόχων και την επίτευξη προσωπικών στόχων.

Ο Χυτήρης (2001) ορίζει «ως Διοίκηση ανθρωπίνων πόρων εννοείται ένα σύνολο ενεργειών, στρατηγικών και λειτουργιών που πρέπει να γίνουν για να μπορεί η επιχείρηση να αποκτήσει, διατηρήσει και αξιοποιήσει ικανούς εργαζόμενους, που θα εκτελούν επιτυχώς και με παραγωγικό τρόπο το έργο τους».

Ένα δεδομένο σχήμα επιχείρησης ή οργανισμού χρησιμοποιεί τη διοίκηση ως μία παραγωγική κατασκευή που αποβλέπει στην καλύτερη δυνατή χρησιμοποίηση και αξιοποίηση των διαθέσιμων πόρων (έμψυχων και υλικών) με βασικό σκοπό την επίτευξη προκαθορισμένων στόχων του. Η διοίκηση στο χώρο της εκπαίδευσης εξυπηρετεί δύο καίριους πόλους της λειτουργίας των σχολείων, τη μορφωτική και την παιδαγωγική (Σαϊτης, 2012).

Η μεταφορά των γενικών αρχών της διοίκησης στον χώρο της εκπαίδευσης έχει αποτελέσει αντικείμενο αντιπαραθέσεων και έντονων συζητήσεων όμως τα βασικά στοιχεία της διοίκησης χαρακτηρίζουν και την εκπαίδευση. Η εκπαίδευση είναι δυνατόν να εκληφθεί ως χώρος άσκησης διοίκησης ο οποίος παρουσιάζει αρκετές ομοιότητες με άλλους χώρους, αλλά εμφανίζει και αρκετές ιδιαιτερότητες που καθιστούν απαραίτητες την κατάλληλη προσαρμογή των παραπάνω γενικών αρχών και, σε αρκετές περιπτώσεις, την ανάπτυξη εντελώς νέων προσεγγίσεων. Η διοικητική λειτουργία στο επίπεδο της σχολικής μονάδας εξυπηρετεί βοηθητικά αυτόν τον σκοπό, δημιουργώντας όλες εκείνες τις προϋποθέσεις, που θα διευκολύνουν τη διεξαγωγή της εκπαιδευτικής διαδικασίας και θα μεγιστοποιήσουν την απόδοση των παραγόντων που εμπλέκονται σε αυτήν. Ως μέσα μπορούν να αναφερθούν το διδακτικό προσωπικό, το βοηθητικό προσωπικό, η κτιριακή και άλλη υποδομή, οι οικονομικοί και οι άλλοι υλικοί πόροι που είναι απαραίτητοι για τη λειτουργία

του, αλλά και άλλοι παράγοντες όπως είναι η τοπική κοινωνία, οι γονείς των μαθητών κτλ (Κατσαρός, 2008).

3. Δομή Εργασίας

Η παρούσα εργασία είναι χωρισμένη σε τρία βασικά τμήματα. Στο πρώτο μέρος γίνεται παρουσίαση του θεωρητικού υποβάθρου, στο δεύτερο γίνεται παρουσίαση της έρευνας και των αποτελεσμάτων αυτής, ενώ το τελευταίο κομμάτι της εργασίας αποτελείται από τη βιβλιογραφία και τα παραρτήματα.

Το πρώτο κεφάλαιο του πρώτου μέρους περιλαμβάνει μια γενική διατύπωση του προβλήματος με ταυτόχρονη αναφορά στην αναγκαιότητα, σημαντικότητα και τις προϋποθέσεις της έρευνας.

Το δεύτερο κεφάλαιο του πρώτου μέρους περιλαμβάνει τη βιβλιογραφική ανασκόπηση. Ειδικότερα, στο κεφάλαιο αυτό γίνεται αναφορά σε άλλες έρευνες που σχετίζονται με την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών και τη συμμετοχή των γυναικών εκπαιδευτικών σε υψηλές θέσεις. Γίνεται θεωρητική παρουσίαση των κυρίων αξόνων στις διαστάσεις σχολικής Διοίκησης, στη διοικητική δομή του σχολείου, στην προσέγγιση της συμμετοχής των γυναικών εκπαιδευτικών στη διοίκηση. Κατόπιν αναλύεται το σύστημα επιλογής διευθυντών στελεχών της εκπαίδευσης και η απουσία των γυναικών εκπαιδευτικών από τη σχολική διοίκηση. Στο τελευταίο μέρος αναφέρεται η κοινωνική διάσταση των φύλων στο πεδίο της εργασίας και οι προϋποθέσεις απρόσκοπτης εξέλιξης των γυναικών εκπαιδευτικών στη σχολική διοίκηση.

Το δεύτερο μέρος περιλαμβάνει το ερευνητικό μέρος της εργασίας και αποτελείται από τα εξής επιμέρους κεφάλαια:

Το τρίτο κεφάλαιο, όπου γίνεται μια περιγραφή της μεθοδολογίας και των εργαλείων της παρούσας έρευνας.

Το τέταρτο κεφάλαιο, όπου παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας. Η ανάλυση - ερμηνεία των αποτελεσμάτων αυτής γίνεται στο πέμπτο κεφάλαιο. Το έκτο κεφάλαιο όπου υπάρχουν τα γενικά συμπεράσματα και οι προτάσεις για περαιτέρω έρευνα.

Το τρίτο μέρος αποτελείται από τη βιβλιογραφία και το παράρτημα το οποίο περιέχει το ερωτηματολόγιο που δόθηκε για τη διερεύνηση του θέματός μας.

ΠΡΩΤΟ ΜΕΡΟΣ: ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

Η Προβληματική της Έρευνας

1.Περίληψη

Στο πρώτο κεφάλαιο της έρευνάς μας γίνεται η τοποθέτηση του προβλήματος της έρευνας μας και διατυπώνονται ο σκοπός της έρευνας και ερευνητικά ερωτήματα. Επιπρόσθετα, αναλύεται η ανάγκη για την πραγματοποίηση της έρευνας, η σπουδαιότητά της, οι προϋποθέσεις και οι περιορισμοί της έρευνας και στο τέλος η οριοθέτηση του προβλήματος.

2.Τοποθέτηση του προβλήματος

Παρά τις σημαντικές μεταβολές της θέσης των γυναικών στην απασχόληση στην Ελλάδα, διαπιστώνεται ότι είναι πολύ μικρή η συμμετοχή τους στα κέντρα λήψης αποφάσεων και γενικά στις υψηλές βαθμίδες της επαγγελματικής ιεραρχίας, ιδιαίτερα στους χώρους της εκπαίδευσης.

Το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα είναι αποτρεπτικό για τις γυναίκες εκπαιδευτικούς όσον αφορά τη διοίκηση του σχολείου ή ακόμη και στην κατάκτηση διοικητικών θέσεων στην ιεραρχία της εκπαίδευσης. Επιπρόσθετα, το πνεύμα της γραφειοκρατίας και της ορθολογικής διαχείρισης που χαρακτηρίζει τη δομή και λειτουργία του ελληνικού σχολείου σε συνάρτηση με τη μη εξοικείωση της γυναίκας εκπαιδευτικού με τη γραφειοκρατική διεκπεραίωση της και η σύγκρουση με την παγιωμένη αντίληψη ότι η καριέρα της εκπαιδευτικού έχει άμεση σχέση με τη διδασκαλία και την προσφορά στην κοινωνικοποίηση των παιδιών, οδηγεί στη μη επιδίωξη ανάληψης διεθυντικών θέσεων (Χατζηπαναγιώτου,1997).

Η απουσία γυναικών από τις διεθυντικές θέσεις προκαλεί και ένα ακόμα πρόβλημα δισδιάστατο. Υπάρχει απουσία γυναικείων προτύπων διοίκησης προς μίμηση ή προς αποφυγή και απουσία γυναικείων προτύπων που θα λειτουργούν ως πόλοι

έλξης νέων γυναικείων υποψηφιοτήτων για τις διευθυντικές θέσεις (Sachs & Blackmore, 1998).

Αν και εξακολουθούν να γίνονται προσπάθειες για την βελτίωση της θέσης της γυναίκας στην διοίκηση της σχολικής μονάδας, ωστόσο γίνεται φανερό πως, τα εμπόδια και οι προκαταλήψεις που έχει να αντιμετωπίσει, λόγω του φύλου της, δεν έχουν ακόμη εκλείψει εντελώς, και αυτά που οι έρευνες έδειξαν ότι εμποδίζουν τη γυναίκα εκπαιδευτικό είναι:

- ***Η φροντίδα των παιδιών της.***

Η κυρίαρχη αντίληψη θέλει η ανατροφή των παιδιών να ανήκει αποκλειστικά στις γυναίκες. Έτσι, ενώ για τους άνδρες διευθυντές η ύπαρξη οικογένειας και παιδιών ενισχύει ένα ολοκληρωμένο κοινωνικό και επαγγελματικό προφίλ για τις γυναίκες που βρίσκονται σε παρόμοια κατάσταση και ενδιαφέρονται για την εξέλιξη της καριέρας τους αυτό λειτουργεί ως φραγμός (Κροκυδά & Φωτιά, 2015).

- ***Καταμερισμός των οικογενειακών υποχρεώσεων.***

Σύμφωνα με έρευνες, οι γυναίκες εκπαιδευτικοί επισημαίνουν ότι επιβαρύνονται οι ίδιες το σύνολο των οικογενειακών υποχρεώσεων (στήριξη συζύγου, φροντίδα παιδιών, οικιακές εργασίες (Κροκυδά & Φωτιά, 2015)

- ***Οι στάσεις του συζύγου και του οικογενειακού περιβάλλοντος.***

Ένα επιπλέον εμπόδιο που φαίνεται να διαδραματίζει κεφαλαιώδες ρόλο στις αποφάσεις των γυναικών για την ανάληψη διοικητικών θέσεων είναι οι στάσεις και οι αντιλήψεις του συζύγου και του ευρύτερου κοινωνικού περιβάλλοντος. Προκειμένου να διεκδικήσουν οι γυναίκες διευθυντικές θέσεις χρειάζονται την ενθάρρυνση, την βοήθεια και την στήριξη όχι απλά του συζύγου αλλά και του γενικότερου οικογενειακού περιβάλλοντος που αποτελούν για τις γυναίκες στηρικτικούς μηχανισμούς και κορυφαίες δυνάμεις (Τσικαλάκη, 2009)

- ***Οι στάσεις του κοινωνικού και επαγγελματικού περιβάλλοντος .***

Πολλές φορές το περιβάλλον αυτό διαδραματίζει ανασταλτικό παράγοντα και λειτουργεί ως ένα συμπληρωματικό εμπόδιο για την διοικητική εξέλιξη των

γυναικών. Τα επιχειρήματα που φαίνεται να χρησιμοποιεί το φιλικό περιβάλλον για να αποτρέψει μια πιθανή εξέλιξη της καριέρας των γυναικών, εμπεριέχουν στερεοτυπικές αντιλήψεις για τους ρόλους των φύλων και την επαγγελματική τυποποίηση που κυριαρχούν στην ελληνική κοινωνία (Τσικαλάκη, 2009).

Από τα παραπάνω γεννιέται εύλογα ο προβληματισμός αναφορικά με τους παράγοντες και τους λόγους που οι γυναίκες εκπαιδευτικοί αποτελούν την αποκλεισμένη πλειοψηφία από την ηγεσία του εκπαιδευτικού συστήματος και πως έχει διαμορφωθεί η κατάσταση στο χώρο της παιδείας (πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση), με βάση τις κρίσεις στελεχών εκπαίδευσης της τελευταίας διετίας.

Η διερεύνηση αυτής της διάστασης αποτελεί και την προβληματική της έρευνάς μας, η οποία έχει σκοπό να εστιάσει – μέσω της μεθόδου του γραπτού ανώνυμου ερωτηματολογίου- σε μια σειρά από υποθέσεις που σχετίζονται την ανέλιξη της γυναίκας στις θέσεις ηγεσίας που είναι συνυφασμένες με τη λήψη αποφάσεων, το σεβασμό, την καταξίωση και την αυτοπραγμάτωση των ατόμων που τις καταλαμβάνουν.

3.Σκοπός της έρευνας και ερευνητικά ερωτήματα

Σκοπός της παρούσας έρευνας αποτελεί η διερεύνηση των αντιλήψεων και των στάσεων των γυναικών εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης αναφορικά με την διοικητική τους εξέλιξη.

Τα επιμέρους ερευνητικά ερωτήματα είναι τα εξής:

Ε.Ε.1. Ποιοι παράγοντες διαμορφώνουν τα χαμηλά ποσοστά των γυναικών που κατέχουν διοικητική θέση στην εκπαίδευση;

Ε.Ε.2 Ποιες είναι οι αντιλήψεις των γυναικών εκπαιδευτικών σχετικά την ανέλιξη τους σε θέσεις ηγεσίας;

Ε.Ε.3 Ποιες είναι οι αντιλήψεις των γυναικών εκπαιδευτικών αναφορικά με τη διαδικασία επιλογής διευθυντικών στελεχών ;

E.E.4. Υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ της δημιουργίας οικογένειας και της ανάληψης θέσης ευθύνης;

E.E.5. Γιατί οι γυναίκες εκπαιδευτικοί της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης επιδιώκουν σε μεγαλύτερο βαθμό την επαγγελματική τους εξέλιξη από τις συναδέλφους τους στη Δευτεροβάθμια;

E.E.6. Γιατί οι γυναίκες εκπαιδευτικοί προτιμούν τις θέσεις ευθύνης που έχουν λιγότερες αρμοδιότητες;

E.E.7. Ποιος είναι ο βαθμός των αντιλήψεων των γυναικών εκπαιδευτικών ως προς τον τρόπο άσκησης εξουσίας σε σχέση με τους άντρες ;

E.E.8. Ποιες είναι οι αντιλήψεις των γυναικών εκπαιδευτικών αναφορικά με το βαθμό κύρους τόσο στην εκπαιδευτική όσο και στην τοπική κοινωνία η ανάληψη μιας θέσης ευθύνης;

4.Αναγκαιότητα έρευνας

Η εκπαιδευτική έρευνα αναφέρεται στη συστηματική εξέταση κάθε εκπαιδευτικής άποψης αναφορικά με τη μάθηση των μαθητών, τις διδακτικές μεθόδους τη δυναμική των τάξεων, τους εκπαιδευτικούς και τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν.

Ο McGaw (1996) ισχυρίζεται ότι είναι μία δημιουργική εργασία, η οποία λαμβάνει χώρα σε μία συστηματική βάση με σκοπό να αυξήσει τη γνώση, ενώ οι Hillage, Pearson, Anderson & Tampkin (1998) θεωρούν ότι είναι μία σειρά από δραστηριότητες, οι οποίες εμπεριέχουν τη συστηματική συλλογή και ανάλυση δεδομένων προκειμένου να παραχθεί αποτελεσματική γνώση σχετικά με τη διδασκαλία και τη μάθηση. Ο Biesta (2007, σελ.299) θεωρεί ότι είναι «η έρευνα στην εκπαίδευση και η έρευνα για την εκπαίδευση».

Όλες οι έρευνες που έχουν διεξαχθεί στα ζητήματα της σχολικής ηγεσίας και της διοίκησης αποδεικνύουν ότι η κατάσταση είναι μεν στο δρόμο της ισότητας, αλλά ακόμα παρατηρούνται ανισότητες σε βάρος των γυναικών.

Επιπρόσθετα, της σημαντικής βιβλιογραφικής επισκόπησης, είναι σημαντική η ύπαρξη μιας νεότερης έρευνας, έτσι ώστε να γίνει καταγραφή των στάσεων και αντιλήψεων των εκπαιδευτικών αναφορικά με τους λόγους που επιλέγουν να θέσουν ή να

μην θέσουν υποψηφιότητα για θέσεις ευθύνης. Το θεωρητικό πλαίσιο είναι δυνατόν να επιβεβαιωθεί από τα αποτελέσματα της έρευνας. Η παρούσα έρευνα, δεν περιλαμβάνει μόνο την αξιοποίηση ερευνητικών αποτελεσμάτων και από άλλους ερευνητές αλλά αναφέρεται και στη συμμετοχή στην έρευνα από τις γυναίκες εκπαιδευτικούς μέσα από την τοποθέτηση των απόψεων τους.

Παράλληλα, μέσα από την συγκεκριμένη μελέτη, τα ερευνητικά ερωτήματα που έχουν προκύψει, πέραν του βασικού σκοπού, είναι ιδιαίτερα σημαντικά για την παροχή περισσότερων κινήτρων σε γυναίκες εκπαιδευτικούς για την διεκδίκηση θέσεων ως διευθυντικά στελέχη της εκπαίδευσης.

5. Σπουδαιότητας έρευνας

Η συγκεκριμένη έρευνα, και τα αποτελέσματα αυτής, είναι ιδιαίτερα σημαντικά και πρωτότυπα, για δύο λόγους. Ο πρώτος λόγος είναι, ότι η εκπαίδευση αποτελεί ένα πεδίο που προσφέρεται για την ανάδειξη των ανισοτήτων στο χώρο των φύλων από διάφορες σκοπιές. Εξετάζεται συγκριτικά με βάση τον παράγοντα του φύλου η ανάληψη διευθυντικών θέσεων στην Πρωτοβάθμια και Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση, η ανάληψη θέσεων ευθύνης ανδρών και γυναικών, καθώς και η στελέχωση της διοίκησης του Υπουργείου Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων.

Ο δεύτερος λόγος, ότι είναι ποσοτική έρευνα επειδή όταν ένα φαινόμενο έχει ήδη ερευνηθεί στο παρελθόν και είναι γνωστές οι διάφορες πτυχές του, είναι προτιμότερο να πραγματοποιηθεί ένα είδος ποσοτικής έρευνας, αφού αυτό που ενδιαφέρει σ' αυτή την περίπτωση είναι να εξετάσει κανείς σε τι βαθμό εμφανίζονται αυτές (οι πτυχές), μελετώντας ένα δείγμα πληθυσμού.

6. Προϋποθέσεις έρευνας

Στο πλαίσιο της έρευνας χρησιμοποιήθηκε ένα ερευνητικό εργαλείο ανώνυμο ερωτηματολόγιο, απευθυνόμενο σε γυναίκες εκπαιδευτικούς Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης σχολείων του Νομού Αττικής. Τα συμπεράσματα της έρευνας μας εξαρτώνται κατά πολύ από την ολική και ειλικρινή συμπλήρωση των ερωτηματολογίων.

7.Περιορισμοί έρευνας

Παρά το γεγονός ότι το εργαλείο της έρευνας που χρησιμοποιήθηκε είναι αρκετά αξιόπιστο, υπάρχουν αρκετοί περιορισμοί στην έρευνα. Η παρούσα έρευνα είναι περιγραφική και έχει ως στόχο την καταγραφή του πληθυσμού βάσει ορισμένων χαρακτηριστικών. Καταμετρά τις προτιμήσεις, τις απόψεις, τις στάσεις (Cross sectional studies) που στηρίζονται σε παρατηρήσεις που γίνονται μόνο μια φορά και δεν μπορεί να εξακριβωθεί η σταθερότητα των αποτελεσμάτων στο χρόνο.

8.Οριοθέτηση προβλήματος

Δεδομένου ότι το δείγμα οριοθετείται μόνο από σχολεία Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του Νομού Αττικής, δεν είναι εφικτή η γενίκευση των όποιων συμπερασμάτων για το σύνολο του πληθυσμού. Παρόλα αυτά, είναι δυνατόν να δώσει μία γενικότερη αίσθηση της κατάστασης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

Βιβλιογραφική Ανασκόπηση

1. Περίληψη

Το κεφάλαιο περιλαμβάνει την εξέταση των θεωρητικών στοιχείων για τους παράγοντες που συμβάλλουν στην υποαντιπροσώπηση των γυναικών από την ιεραρχία της διοίκησης.

Πιο συγκεκριμένα, αποδιπλώνουμε το θεωρητικό πλαίσιο αναφοράς δηλαδή προσεγγίζουμε τις διαστάσεις της σχολικής διοίκησης, τη διοικητική δομή του σχολείου, την προσέγγιση στη συμμετοχή των γυναικών εκπαιδευτικών στη διοίκηση, το σύστημα επιλογής διευθυντών στελεχών της εκπαίδευσης.

Μετάπειτα, παρουσιάζονται τα δεδομένα της απουσίας των γυναικών εκπαιδευτικών από τη σχολική διοίκηση, η κοινωνική διάσταση των φύλων στο πεδίο της εργασίας και οι προϋποθέσεις απρόσκοπτης εξέλιξης των γυναικών εκπαιδευτικών στη σχολική διοίκηση.

Επιπρόσθετα, στο κεφάλαιο αυτό παρατίθεται η σχετική ελληνική και ξενόγλωσση βιβλιογραφία για προηγούμενες έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί με σκοπό να διερευνήσουν τους παράγοντες που εμποδίζουν τις γυναίκες εκπαιδευτικούς στην ανάληψη θέσεων ευθύνης στην εκπαίδευση.

2. Βιβλιογραφική προσέγγιση στους παράγοντες που συμβάλλουν στην υποαντιπροσώπηση των γυναικών από την ιεραρχία της διοίκησης

α) Ελληνόγλωσση βιβλιογραφία

Η έρευνά των Βουρτσάκη, Μυλωνά, Παπαγεωργίου & Χατζηθεοδωρίδου (1998) ανέδειξε τη πολύ μικρή εκπροσώπηση των γυναικών στη διοίκηση της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης σε τρεις περιοχές Α' Θεσσαλονίκης, Β' Θεσσαλονίκης και Ημαθίας, κατά τις επιλογές των διευθυντικών στελεχών που έγιναν το 1997. Σύμφωνα με τα ευρήματα της έρευνας, οι γυναίκες δεν θέλουν να συμμετάσχουν σε διαδικασίες επιλογής στελεχών, δε έχουν τα απαιτούμενα τυπικά προσόντα, βασίζοντας την

υποψηφιότητά τους στα πολλά έτη προϋπηρεσίας και πολλές γυναίκες που επιθυμούσαν για να γίνουν διευθύντριες σχολικών μονάδων, εγκατέλειπαν κατά τη συνέντευξη.

Η Σαϊτή (2000), σε έρευνά της σχετικά με το πρόβλημα της υποαντιπροσώπευσης των γυναικών εκπαιδευτικών στις δομές εξουσίας και αποφάσεων και ειδικότερα στην στελέχωση της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης, σε δείγμα 303 γυναικών εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης από 10 νομούς της Ελλάδας, βρήκε αρνητική στάση των γυναικών να ζητήσουν διοικητικές θέσεις. Συμπεραίνει, ότι η χαμηλή συμμετοχή στην ιεραρχία της εκπαίδευσης φαίνεται να αποτελεί επιλογή των ίδιων των γυναικών κυρίως λόγω άλλων ενδιαφερόντων, αν και στις αποφάσεις τους επιδρούν στοιχεία όπως τα οικογενειακά βάρη, το ανδρικό κατεστημένο, η απόρριψη ευθυνών.

Από τη μελέτη της Τάκη (2006) αναδεικνύεται ότι οι γυναίκες διακόπτουν τις παραπάνω σπουδές τους, όταν κάνουν οικογένεια, καθώς νιώθουν ενοχικές και ταλαντούμενες ανάμεσα στην οικογενειακή και την επαγγελματική ζωή τους. Σημαντική συμβολή σε αυτό διαδραματίζει το γεγονός ότι τα κορίτσια από νεαρή ηλικία βιώνουν έντονα το διαχωρισμό των επαγγελμάτων ως προς τα φύλα και προωθούνται στα διδασκαλικά επαγγέλματα. Όμως, στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση τα ποσοστά αλλάζουν για τις διευθυντικές θέσεις, αν και οι γυναίκες δάσκαλοι είναι εκπληκτικά πιο πολλές από τους άνδρες

Από τα αποτελέσματα της έρευνας των Kyriakoussis & Saiti (2006), συνεπάγεται πως η πλειονοψηφία των γυναικών εκπαιδευτικών δε επιθυμούν την αίτηση μιας διευθυντικής θέσης, κυρίως λόγω οικογενειακών ευθυνών αλλά και της απουσίας κινήτρων.

Παρόμοια ευρήματα προκύπτουν και από την έρευνα της Δαράκη (2007) όπου αναφέρει πως οι γυναίκες εκπαιδευτικοί αρνούνται να ζητήσουν διευθυντικές θέσεις λόγω οικογενειακών ευθύνων, δε θέλουν να αντιμετωπίσουν άλλες επαγγελματικές υποχρεώσεις, αγαπούν τη διδασκαλία στην τάξη και έχουν την πεποίθηση πως ο κύριος όγκος της διοίκησης ανδροκρατείται.

Η συγκριτική έρευνα των Mitroussi & Mitroussi (2009) έδειξε υψηλά ποσοστά των γυναικών στο εκπαιδευτικό επάγγελμα όσον αφορά την Πρωτοβάθμια και τη

Δευτεροβάθμια εκπαίδευση, απεναντίας όμως η αντιπροσώπηση των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις είναι μικρή ανάμεσα στην Ελλάδα και στο Ηνωμένο Βασίλειο. Οι συνθήκες στην Ελλάδα είναι λίγο καλύτερες, καθώς η εκπροσώπηση των γυναικών σε θέσεις ευθύνης στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση είναι πιο καλύτερες σε σχέση με το Ηνωμένο Βασίλειο. Επιπλέον, ο παράγοντας «φύλο» είναι βασικής σημασίας παράμετρος για την ανεξέλιξη στην οργάνωση της εκπαίδευσης και στις δύο χώρες.

Τα παραπάνω ευρήματα επιβεβαιώνονται σε μια ακόμη έρευνα (Μαράκη ,2010) όπου οι οικογενειακές υποχρεώσεις αποτελούν τον πρώτο παράγοντα αποτροπής των γυναικών από την ανάμειξή τους στην εκπαιδευτική διοίκηση και μετά η διαδικασία επιλογής στελεχών και οι κοινωνικές προκαταλήψεις.

Οι έρευνες των Διδασκάλου (2013) και Κωλέττη (2015) έδειξαν πως οι γυναίκες εκπαιδευτικοί βρίσκονται αντιμέτωπες με φραγμούς και δυσκολίες στον βίο εξέλιξής τους, δεν θέλουν να γίνουν διευθύντριες σχολικών μονάδων λόγω αυξημένου επαγγελματικού ωραρίου, αποφεύγουν τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και αγαπούν τη διδασκαλία από τη δουλειά γραφείου. Όμως άνδρες και γυναίκες εκπαιδευτικοί θεωρούν πως όλοι είναι ισότιμοι απέναντι στο νόμο και απολαμβάνουν ίσες ευκαιρίες στη διεκδίκηση μιας διευθυντικής θέσης ή εξουσίας.

Η έρευνα της Καραμάρκου (2015) σε 216 εκπαιδευτικούς του Νομού Κοζάνης καταλήγει ότι τα οικογενειακά βάρη και η έλλειψη χρόνου είναι οι δύο βασικοί αποτρεπτικοί για τις γυναίκες εκπαιδευτικούς παράγοντες, ενώ λιγότερο σε ποσοστό επιλογής ανασταλτικοί, είναι επίσης κατά σειρά, η απουσία των απαιτούμενων από το νόμο όρων, η στάση ότι η κρίση είναι προκατειλημμένη, ο φόβος των ευθυνών και η απουσία επιστημονικών προσόντων.

Από την έρευνα της Σισμανίδου (2017) προκύπτει πως η δημιουργία οικογένειας και η οικογενειακή ζωή είναι η βασική προτίμηση για κάθε γυναίκα, εγκαταλείποντας τη συνέχιση των σπουδών ή την εργασιακή ανέλιξη στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού και όταν θέλουν να μεταβούν σε διευθυντικές θέσεις αντιμετωπίζουν μεγάλο πλήθος δυσκολιών. Μερικές από αυτές είναι: ο τακτικός συγχρωτισμός με άνδρες, καθώς το πεδίο της διοίκησης έχει σχέση με την ανδροκρατία, η μη εμπειρία των γυναικών με το συστηματικό πεδίο της διοίκησης της εκπαίδευσης, αφού οι περισσότερες δεν ήταν ποτέ

σε κάποια διευθυντική θέση, θέλουν τη διδασκαλία ίσως λόγω λιγότερου εργασιακού ωραρίου ή λόγω ανεπάρκειας σχετικών γνώσεων για τη διαχείριση των πόστων της εξουσίας.

Παρόμοια συμπεράσματα υπάρχουν και στην έρευνα της Ράπτη (2017) που συμμετείχαν 175 γυναίκες που υπηρετούσαν σε 21 Δημοτικά Σχολεία της Ανατολικής Αττικής που έδειξε ότι η γυναικεία εμπλοκή στην εκπαιδευτική διοίκηση είναι παρόμοια και οι παράγοντες που δυσχεραίνουν ή κάνουν αδύνατη μια πορεία προς ορισμένη κατεύθυνση στην επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών αναδεικνύονται οι οικογενειακές υποχρεώσεις, η προτίμηση στη διδασκαλία, η αναξιοκρατία στις διαδικασίες επιλογής στελεχών αλλά και η ύπαρξη στερεοτυπικών απόψεων που αποδίδουν συγκεκριμένους ρόλους στα φύλα.

Τέλος η έρευνα του Μπέλλου (2018) επιβεβαιώνει την υποαντιπροσώπευση των γυναικών στις διευθυντικές θέσεις των σχολείων της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης και αναδεικνύει ότι μια γυναίκα εκπαιδευτικός που αποφασίζει να διεκδικήσει μια θέση στελέχους της εκπαίδευσης, έρχεται αντιμέτωπη με μια σειρά από εμπόδια, όπως «οικογενειακές ευθύνες», «το στερεότυπο διευθυντής ίσον άντρας», «η μη ενασχόληση των γυναικών με την πολιτική και τον συνδικαλισμό» και τα «υπηρεσιακά συμβούλια». Επίσης τονίζει ότι οι άνδρες και γυναίκες διοικούν με διαφορετικό τρόπο, όταν βρίσκονται στη διεύθυνση μιας σχολικής μονάδας. Οι άνδρες θεωρούνται πιο ευέλικτοι, κατά την άσκηση των τυπικών τους καθηκόντων, ενώ οι γυναίκες πιο αυστηρές με τα διεκπεραιωτικά ζητήματα της σχολικής μονάδας. Διαφορές εντοπίζονται και στον τρόπο λήψης αποφάσεων, καθώς οι γυναίκες θεωρούνται πιο αυταρχικές από τους άνδρες.

β) Ξενόγλωσση βιβλιογραφία

Πολλές μελέτες έχουν υλοποιηθεί σε διαφορετικές χώρες κατέδειξαν ανάλογα εμπόδια στην πορεία τους προς την εκπαιδευτική ηγεσία (Coleman, 2007) καθώς ο παράγοντας «φύλο», αποτελεί μια σημαντική παράμετρο περισυλλογής και μελέτης στο επιστημονικό πεδίο της διοίκησης της εκπαίδευσης (Blackmore, 2002)

Στη μελέτη του Hill (1994) αναδείχθηκε πως υπήρχε μια τάση αύξησης των φιλοδοξιών των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης για επαγγελματική εξέλιξη, οι γυναίκες διευθύντριες είχαν τυπικά προσόντα σε μικρότερο ποσοστό από ότι οι άνδρες

συνάδελφοι τους, οι γυναίκες γίνονταν διευθύντριες σε μεγαλύτερη ηλικία για πρώτη φορά συγκριτικά με τους άνδρες.

Αντίστοιχα τα εμπόδια που διαχειρίζονται οι γυναίκες για την επαγγελματική τους πορεία προς την ιεραρχία της εκπαίδευσης, βρέθηκε στην έρευνα των Cubillo & Brown (2003) ότι προκαλούνται από συγκεκριμένους πολιτικούς παράγοντες, πολιτισμικές στάσεις καθώς και κοινωνικοοικονομικές περιστάσεις.

Τα αποτελέσματα της έρευνας της Moller (2003) έδειξαν πως οι γυναίκες που βρίσκονταν στην ηγεσία μιας σχολικής μονάδας, ανάγουν αυτό το γεγονός στην τύχη, βρίσκουν αλληλένδετη την επαγγελματική τους υπόσταση με την επιθυμία τους για ενασχόληση με τους/τις μαθητές/τριες τους και αναφέρουν την έντονη προσπάθεια των γυναικών να συγκεράσουν την προσωπική με την εργασιακή τους ζωή, ισορροπώντας όλες τις προσδοκίες που προκύπτουν από τους ρόλους τους.

Η ποιοτική έρευνα των Bradbury & Gunter (2006) ανέδειξε πως οι γυναίκες διευθύντριες και μητέρες μπορούν επιτυχώς να συνδυάσουν και τους δύο ρόλους, ωστόσο οι προσδοκίες του κοινωνικού πλαισίου τους γύρω από το γονεϊκό ρόλο φαίνεται να επηρεάζει τον τρόπο που συνδυάζουν τον επαγγελματικό τους ρόλο με τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις.

Η έρευνα των Kararou & Bush (2007) στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση από την περιοχή της Αθήνας έδειξε πως, ενώ δεν υφίσταται απόκλιση σε σχέση με το φύλο στη νομοθεσία, ωστόσο οι γυναίκες αντιμετωπίζουν πολυποίκιλα εμπόδια όπως προσωπικά, οργανωτικά ή πολιτισμικά. Οι γυναίκες νιώθουν πως δεν έχουν υποστήριξη, είναι επιφορτισμένες με το μεγαλύτερο μέρος των οικογενειακών υποχρεώσεων, οπότε δε δείχνουν ενδιαφέρον για τη διεκδίκηση μιας διευθυντικής θέσης.

Η Coleman (2007), πραγματοποίησε μια συγκριτική μελέτη με γυναίκες διευθύντριες στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση όπου κατέγραψε τις απόψεις τους το έτος 1996 και το έτος 2004, με το ίδιο ερευνητικό εργαλείο. Οι απόψεις των γυναικών και στις δύο χρονικές περιόδους ήταν πανομοιότυπες. Ενώ, με το πέρασμα των χρόνων οι γυναίκες διευθύντριες έγιναν πιο αποδεκτές, ωστόσο η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής συνεχίζει να αποτελεί προτεραιότητα των γυναικών.

Τα συμπεράσματα της έρευνας των Moreau, Osgood & Halsall (2007) κατέδειξαν πως πολλοί/ες εκπαιδευτικοί δεν είναι ενήμεροι/ες σε θέματα ζητημάτων του φύλου και τη συσχέτιση του με την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους. Επιπρόσθετα, η ανισορροπία που υπάρχει στην κατάληψη διευθυντικών θέσεων ανάμεσα στα φύλα, δημιουργεί την πεποίθηση στους/στις μαθητές/τριες πως οι καίριες θέσεις στον τομέα της εργασίας καλύπτονται από άνδρες, σχηματίζοντας έτσι τις προσδοκίες των φύλων στην κοινωνία.

Η έρευνα των Mwebi & Lazaridou (2008) αναφέρει την έλλειψη προτύπων ως αποθαρρυντικό παράγοντα καθώς οι συμμετέχουσες στην έρευνα ομολόγησαν πως το γεγονός πως δεν παρατηρούν άλλες γυναίκες σε ηγετικές θέσεις, έχει αρνητικό αντίκτυπο και στις δικές τους φιλοδοξίες.

Η Smith (2011), ερεύνησε τους παράγοντες που επηρεάζουν τις αποφάσεις που λαμβάνουν οι γυναίκες εκπαιδευτικοί της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης για την επαγγελματική τους σταδιοδρομία στην Αγγλία . Από την έρευνα προέκυψε πως οι αποφάσεις για το επαγγελματικό μέλλον των γυναικών συνδέονται με την αντίληψη που έχουν οι ίδιες για τον εαυτό τους. Κάποιες γυναίκες υποστήριξαν πως σχεδίασαν την επαγγελματική τους πορεία, ενώ άλλες πίστευαν πως εξωτερικοί παράγοντες καθόρισαν την καριέρα τους. Επίσης υπήρχαν γυναίκες εκπαιδευτικοί που συνειδητά προτιμούσαν την επαφή με τους μαθητές τους, αδιαφορώντας για την επαγγελματική τους εξέλιξη.

Από την παραπάνω βιβλιογραφική ανασκόπηση φαίνεται πως καμιά εμπειρική έρευνα δεν προσεγγίζει συγκριτικά τα αίτια της υποαντιπροσώπησης των γυναικών στις διευθυντικές και θέσεις ευθύνης Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Η παρούσα έρευνα επιχειρεί να μελετήσει το εν λόγω φαινόμενο από την σκοπιά γυναικών εκπαιδευτικών. Η δική μας ερευνητική μελέτη καταγράφει συγκριτικά τις απόψεις και τις στάσεις των γυναικών εκπαιδευτικών που υπηρετούν σε σχολεία του Νομού Αττικής για τους παράγοντες που τις αποτρέπουν στην διεκδίκηση των θέσεων ηγεσίας και ευθύνης. Για τους παραπάνω λόγους, καθίσταται σαφές ότι η παρούσα ερευνητική προσπάθεια είναι αναγκαία, καθώς θα επιχειρήσει να καλύψει ένα ερευνητικό κενό (Μαρκόπουλος & Αργυρίου, 2014).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

Θεωρητικό πλαίσιο αναφοράς : Γυναίκες εκπαιδευτικοί στη διοίκηση της εκπαίδευσης

3.1 Διαστάσεις σχολικής Διοίκησης

Οι ορισμοί που έχουν δοθεί για την εκπαιδευτική διοίκηση είναι πολλαπλοί και από πολλούς διαφορετικούς επιστημονικούς χώρους. Γεγονός πάντως είναι πως έχουν δοθεί πολλοί ορισμοί για την έννοια της διοίκησης (management), καθώς δεν υπάρχει ομοφωνία για την ανεύρεση ενός κοινά αποδεκτού ορισμού. Εντούτοις, διαφαίνεται η προοπτική μιας σύγκλισης που αναγνωρίζεται ως κοινή γενική παραδοχή. (Ζιάκα, 2014; Σαΐτης, 2012).

Σύμφωνα με τον Σαΐτη (2012) «η διοίκηση είναι μία συνθετική δύναμη, η οποία αποβλέπει στην καλύτερη δυνατή χρησιμοποίηση και αξιοποίηση των διαθέσιμων πόρων (έμψυχων και υλικών) ενός δεδομένου οργανωτικού σχήματος με βασική επιδίωξη την επίτευξη προκαθορισμένων στόχων του και με βάση αυτή την αντίληψη. Η διοίκηση στο χώρο της εκπαίδευσης εξυπηρετεί δύο βασικές παραμέτρους της λειτουργίας των σχολικών μονάδων, τη μορφωτική και την παιδαγωγική».

Ο Bush (1986 στο Κατσαρός, 2008), ορίζει τη διοίκηση ως τη «διαδικασία συντονισμού των πόρων (ανθρώπινων, υλικών και τεχνικών) για την παροχή εκπαίδευσης με αποτελεσματικό τρόπο».

Ετυμολογικά, ο όρος «διοίκηση» προέρχεται από τον όρο διοικώ που σημαίνει μεριμνώ για την περάτωση ενός έργου. Σύμφωνα τώρα με τον Μπουρή (2008), ως διοίκηση ορίζεται η σειρά διαδικασιών προς την επίτευξη κοινών στόχων με τη καλύτερη χρησιμοποίηση υπαρχόντων πόρων. Η ίδια εστιάζεται στη λήψη αποφάσεων για το τι πρέπει να γίνει, κάτω από τις συνθήκες που επικρατούν με κοινά αποδεκτές αξίες και δεδομένους πόρους σε καθορισμένα όρια εξουσίας. Από την άλλη, σύμφωνα με τον Fayol η διοίκηση (management) (Wren, Bedeian & Breeze, 2002) γενικά ορίζεται ως η εξειδικευμένη ανθρώπινη δραστηριότητα που συνδέεται με κάθε οργανωμένη προσπάθεια και επιδιώκει ένα αποτέλεσμα, με τον συνδυασμό και την αξιοποίηση των διαθέσιμων μέσων. Αυτή στηρίζεται σε πέντε λειτουργίες, δηλαδή τον προγραμματισμό, την οργάνωση, την διεύθυνση, τον συντονισμό και τον έλεγχο. Άρα, πρόκειται για μια

διαδικασία συνεχιζόμενη, η οποία πρέπει να περιλαμβάνει την ανασκόπηση, πριν από την έναρξη κάθε διαδικασίας και την αξιολόγηση της ίδιας στην συνέχεια με σκοπό τη βελτίωση της (Ανδριέλου, Λιανού & Μηλιοπούλου, 2013; Ζιάκα, 2014; Κατσαρός, 2006; Κούλα, 2011; Σαϊτης, 2008).

Σύμφωνα με τον Καμπουρίδη (2002), ο ορισμός της διοίκησης τονίζει το ρόλο των ανθρώπων μέσα στον οργανισμό, δίνει μαζικότητα στα αποτελέσματα και στους στόχους που πρέπει να υλοποιηθούν και οι ατομικοί στόχοι των μελών του οργανισμού οφείλουν να συμπλέουν με τους στόχους του οργανισμού. Η Χατζηπαναγιώτου (2005), λέει πως η διοίκηση των σχολείων αποτελεί μια συνεχιζόμενη διαδικασία η οποία οφείλει να περιλαμβάνει την ανατροφοδότηση πριν από κάθε στάδιο και να καταλήγει με την αξιολόγηση τόσο της διαδικασίας όσο και των αποτελεσμάτων των σχολικών μονάδων, τη μορφωτική και την παιδαγωγική.

Η κάθε σχολική μονάδα τελεί έναν οργανισμό και όπως κάθε οργανισμός θέτει στόχους και προσπαθεί να τους φέρει εις πέρας με τη συνεργασία μεταξύ των μελών του οργανισμού. Το ίδιο γίνεται σε κάθε οργανισμό όπως και στα σχολεία.

Διοίκηση σχολικών μονάδων είναι η αδιάκοπη και δυναμική διαδικασία προγραμματισμού, οργάνωσης, διεύθυνσης και ελέγχου των παραγωγικών πόρων που συμμετέχουν στην εκπαιδευτική προσπάθεια, έτσι ώστε οι αποφάσεις, οι ενέργειες και τα προϊόντα της αιδημοσύνης να είναι εμφανικά (Αργυρίου, Ανδρεάδου & Τύπας, 2015).

Συμπερασματικά, η εκπαιδευτική διοίκηση μπορεί να οριστεί ως η διαδικασία ορθολογικού συνδυασμού των ανθρωπίνων πόρων εκπαιδευτικών μονάδων για την επίτευξη των αντικειμενικών σκοπών των μονάδων αυτών (Σαϊτης, 2012).

3.1.1 Διοικητική δομή του σχολείου

Σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία (ν.2817/2000,ΦΕΚ78,τ.Α' και ν.2986/2002,ΦΕΚ24,τ.Α'), η διοικητική δομή των δύο βασικών βαθμίδων εκπαίδευσης (πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια) έχει το σχήμα της πυραμίδας και διαρθρώνεται σε τέσσερα βασικά επίπεδα: το ανώτερο(Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων), το περιφερειακό, το επίπεδο νομού και το σχολικό (Σαϊτης, 2014).

Τη διοικητική διάρθρωση του σχολικού μας συστήματος μπορούμε, με βάση το βαθμό εξουσίας και τη γεωγραφική θέση των υπηρεσιών, να τη διακρίνουμε σε τέσσερα επίπεδα διοίκησης: το εθνικό, το περιφερειακό, το νομαρχιακό και το σχολικό. Πιο αναλυτικά: • *το εθνικό επίπεδο*, που περιλαμβάνει την κεντρική υπηρεσία του υπουργείου Εθνικής Παιδείας, τα κεντρικά υπηρεσιακά, πειθαρχικά και γνωμοδοτικά συμβούλια και βοηθητικούς οργανισμούς της εκπαίδευσης (όπως π.χ. ο ΟΣΚ και ο ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ), • *το περιφερειακό επίπεδο*, που αποτελείται από τις Περιφερειακές Διευθύνσεις Εκπαίδευσης και τα ανώτερα περιφερειακά υπηρεσιακά συμβούλια, *το νομαρχιακό επίπεδο*, που αποτελείται από τις Διευθύνσεις - Γραφεία Εκπαίδευσης, τα περιφερειακά υπηρεσιακά συμβούλια και τα νομαρχιακά συμβούλια, και *το επίπεδο σχολικής μονάδας* (Σαΐτης, 2014).

Το επίπεδο της σχολικής μονάδας, που περιλαμβάνει τον διευθυντή, τον υποδιευθυντή και τον σύλλογο διδασκόντων. Ο διευθυντής σχολικής μονάδας είναι μονομελές διοικητικό όργανο και βάσει των εξουσιών και των αρμοδιοτήτων που του έχουν εκχωρηθεί από την ισχύουσα νομοθεσία είναι ο ιεραρχικός προϊστάμενος όλου του εκπαιδευτικού και διοικητικού προσωπικού του σχολείου. Ο υποδιευθυντής σχολικής μονάδας είναι μονομελές όργανο διοίκησης και αναπληρώνει, σύμφωνα με το άρθρο 11, περ. Δ' του ν. 1566/1985, το διευθυντή του σχολείου όταν δεν υπάρχει ή όταν απουσιάζει ή κωλύεται. Επίσης, επικουρεί το διευθυντή του σχολείου στην άσκηση των διοικητικών του καθηκόντων και είναι υπεύθυνος για τη διεξαγωγή του διοικητικού του έργου.

Στο κατώτερο επίπεδο διοίκησης της εκπαίδευσης (σχολικό) υπάγονται οι διευθυντές και οι υποδιευθυντές σχολικών, οι οποίοι είναι υπεύθυνοι για το εκπαιδευτικό έργο των συναδέλφων τους (Σαΐτης, 2014)

Ο Σύλλογος Διδασκόντων κάθε σχολείου αποτελείται από όλους τους διδάσκοντες στο σχολείο με οποιαδήποτε σχέση εργασίας και έχει ως πρόεδρο το διευθυντή της σχολικής μονάδας και είναι συλλογικό όργανο, με σκοπό τη χάραξη κατευθύνσεων για την καλύτερη εφαρμογή της εκπαιδευτικής πολιτικής και την καλύτερη λειτουργία του σχολείου. (ν.3852/2010,ΦΕΚ87,τ.Β' και Υ.Α. 8440/2011,ΦΕΚ318)

Συνοψίζοντας, ο διευθυντής και ο Σύλλογος Διδασκόντων έχουν λειτουργική και εκτελεστική εξουσία των αποφάσεων του Υπουργείου, της Δ/νση εκπαίδευσης και της

σχολικής επιτροπής χωρίς να μπορούν να αναπτύσσουν δράσεις μορφωτικές, παιδαγωγικές, διοικητικές για τη βελτιστοποίηση της παρεχόμενης εκπαιδευτικής εκροής

Η διοίκηση της σχολικής μονάδας συντελείται με τις ίδιες λειτουργίες που υπάρχουν στη διοίκηση κάθε οργανισμού και οι οποίες αλληλοσυνδέονται και αλληλοεξαρτώνται, στοχεύοντας στην πραγματοποίηση των στόχων που έχουν τεθεί (Κουτούζης, 1999; Κατσαρός, 2008; Σαΐτης, 2012).

3.1.2 Έννοια και περιεχόμενο της σχολικής διοίκησης

Η σχολική μονάδα αποτελεί ένα ζωντανό και συνεχώς μεταβαλλόμενο οργανισμό. Με δεδομένη την παρουσία μαθητών και εκπαιδευτικών, στο πλαίσιο της σχολικής πραγματικότητας αναπτύσσονται σχέσεις διαπροσωπικές, επαγγελματικές, παιδαγωγικές τις οποίες ο καθένας καλείται να διαχειριστεί για το όφελος όλης της σχολικής μονάδας και για την αυτοβελτίωση στη συνέχεια, ολόκληρου του σχολικού οργανισμού. Στο πλαίσιο αυτής της πραγματικότητας, ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο διαδραματίζει ο διευθυντής της σχολικής μονάδας. Ο διευθυντής μιας σχολικής μονάδας, αποτελεί τον φορέα εκείνο που συγκεντρώνει στα χέρια του πολλές και διαφορετικές αρμοδιότητες και καλείται να συνδυάσει πολυδιάστατες και αντίθετες απαιτήσεις για να πετύχει στο μεγαλύτερο δυνατό βαθμό την εύρυθμη λειτουργία της σχολικής μονάδας (Καμπάς,) 2016).

Στην εκπαιδευτική διοίκηση ο ρόλος του διευθυντή είναι πρωτίστης σημασίας. Αν και ο διευθυντής μιας σχολικής μονάδας είναι στην κατώτατη βαθμίδα διοίκησης της εκπαίδευσης, η θέση του είναι πολύ αξιοσημείωτη, γιατί είναι ο συνδετικός κρίκος ανάμεσα στις αποφάσεις που παίρνει η κεντρική διοίκηση (ΥΠ.Π.Ε.Θ) και στην υλοποίησή τους από τους εκπαιδευτικούς. Σύμφωνα με τον Σαΐτη (2002, σ. 106): «η οργάνωση και η λειτουργία μιας σχολικής μονάδας αντανακλά σε μεγάλο βαθμό την προσωπικότητα του διευθυντή». Η διεύθυνση σχολικής μονάδας εξαρτάται περισσότερο με την διαπροσωπική διάσταση της διοίκησης, εφόσον συνίσταται «στον κατάλληλο χειρισμό των μελών μιας οργάνωσης, στην καθοδήγησή τους για τη συνεργασία μεταξύ τους και στην παρότρυνσή τους για τη μεγιστοποίηση των προσπαθειών τους» (Σαΐτη & Σαΐτης, 2012). Ακόμη, ο διευθυντής θα πρέπει να αξιοποιεί τις γνώσεις του προκειμένου να καθοδηγεί, να ενθαρρύνει και να εμπνέει τους

υφιστάμενους του, να συντελεί στη βελτίωση της συνεργασίας, να χειρίζεται αποτελεσματικά τις συγκρούσεις που προκύπτουν αναπτύσσοντας αποδοτική επικοινωνία και να συμβάλλει στη δημιουργία θετικού εργασιακού κλίματος (Κατσαρός, 2008).

Ακόμα ένα όργανο σχολικής διοίκησης είναι ο θεσμός του Συλλόγου Διδασκόντων που εισήχθη από το Νόμο 1566/1985, ως μια απόπειρα διοικητικής αποκέντρωσης και δημοκρατικού προγραμματισμού στο χώρο της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, (Σαϊτής, 2001, σελ. 23).

Ο ρόλος του Συλλόγου Διδασκόντων, ως συλλογικό όργανο με συγκεκριμένες αρμοδιότητες είναι σημαντικός, διότι μαζί με τον διευθυντή αποτελούν τα κατεξοχήν όργανα λήψης αποφάσεων διαμόρφωσης «εσωτερικής» εκπαιδευτικής πολιτικής και αποτελεσματικότητας (Τσαλλά, 2016).

3.1.3 Προσδιορισμός του έργου του διευθυντή σχολείου

Το έργο του διευθυντή ενός σχολείου είναι πολύπλευρο και δε θεωρείται σήμερα μόνο, διεκπεραιωτής διοικητικών και υπηρεσιακών υποθέσεων που διαθέτει μόνο ακαδημαϊκά προσόντα, αλλά είναι ένα άτομο που έχει να παίζει, και παίζει, πολλούς και ποικίλους ρόλους στη σημερινή κοινωνία, στην κοινωνία της πληροφορίας και της παγκοσμιοποίησης, θεωρείται λοιπόν εκπαιδευτικός ηγέτης (Δημητρίου, 2010)

Για την έννοια της ηγεσίας απαντά πλήθος ορισμών στη σύγχρονη βιβλιογραφία, καθένας από τους οποίους αντανακλά μια συγκεκριμένη θεώρηση (Κατσαρός, 2008). Σύμφωνα με τους Σαϊτή & Σαϊτή (2012,σελ.261) η ηγεσία ορίζεται «ως η διαδικασία επιρροής της συμπεριφοράς των μελών μιας οργάνωσης (άτυπης ή τυπικής) από κάποιον (ηγέτη), ώστε να εξασφαλίσει τη θεληματική συνεργασία τους, συνεργασία που μπορεί να οδηγήσει στην επίτευξη του καλύτερου δυνατού αποτελέσματος. Δηλαδή, η ηγεσία είναι μια σημαντική πλευρά της διοικητικής εργασίας, όμως δεν ταυτίζεται με τη διοίκηση αποτελεί ένα μέρος αυτής και αποβλέπει κυρίως στην αναγκαιότητα αλλαγής στον τρόπο συμπεριφοράς και νοοτροπίας των ανθρώπων, όταν οι συνθήκες το επιβάλλουν ».

Επομένως, η ηγεσία είναι μέρος της διοίκησης και προϋποθέτει την ύπαρξη ενός προσώπου το οποίο κατέχει σημαντική θέση στην κλίμακα της ιεραρχικής οργάνωσης με ουσιαστική εξουσία, όπως είναι στον εκπαιδευτικό οργανισμό ο διευθυντής, και η ύπαρξη των μελών της ομάδας (εκπαιδευτικοί και μαθητές) που θα υλοποιήσουν τους προσδοκώμενους στόχους (Σαϊτή & Σαϊτής, 2012).

Υπάρχουν διαφορές ως προς τους όρους και τις συνθήκες τις οποίες οι διευθυντές σχολείων αντιμετωπίζουν κατά την άσκηση των καθηκόντων τους σε όλο τον κόσμο, αλλά υφίσταται γενικότερη συμφωνία σχετικά με τη συμβολή του διευθυντή στην ενίσχυση της αποτελεσματικότητας του σχολείου. Τα περισσότερα όμως από τα στοιχεία του έργου ενός διευθυντή, τα οποία σύμφωνα με τις σχετικές έρευνες συμβάλλουν στην αποτελεσματικότητα του διευθυντή ενός σχολείου, αναφέρονται σε πτυχές και διαστάσεις του έργου του που δεν απαντώνται στο πρότυπο του *διευθυντή - διεκπεραιωτή* που πολλές φορές προβάλλεται στην Ελλάδα (Λαϊνός, 2004). Το σημαντικότερο από τα στοιχεία αυτά είναι η ικανότητά του να εργάζεται επιτυχώς με άλλους ανθρώπους. Είναι ενθαρρυντικό το γεγονός ότι ορισμένα στοιχεία από το ουσιαστικό έργο και την αποστολή του διευθυντή έχουν συμπεριληφθεί στην τελευταία υπουργική απόφαση που ρυθμίζει τις αρμοδιότητες των διευθυντών των σχολικών μονάδων (παράγραφος 2 του άρθρου 27 της απόφασης Φ. 353.1/324/105657/Δ1/08-10-2002/ΥΠΕΠΘ - ΦΕΚ 1340Β/16-10-2002)

Ο Διευθυντής, αναλαμβάνει την ευθύνη της αποτελεσματικής λειτουργίας της σχολικής μονάδας, σε ποιοτικό επίπεδο και σε ποσοτικό επίπεδο. Θέτει τους στόχους του και στη συνέχεια «ασκεί διοίκηση βάσει στόχων». Αξιοποιεί τους διαθέσιμους οικονομικούς πόρους με τον καλύτερο δυνατό τρόπο. Στα βασικά καθήκοντα της σχολικής ηγεσίας θεωρείται ότι ανήκει και η δημιουργία και η υποστήριξη της «σχολικής κουλτούρας». Η ύπαρξη κουλτούρας μέσα στη σχολική κοινότητα διαμορφώνει μια ξεχωριστή ταυτότητα για τον ίδιο τον οργανισμό, προσδίδει ομοιομορφία και αυξάνει την αφοσίωση όλων όσων απαρτίζουν την κοινότητα του (Φαλούτσου, 2016).

Ευθύνεται λοιπόν, για τη λειτουργία της Σχολικής Μονάδας με ένα πολλαπλό ρόλο, αυτόν του να οργανώνει και να διοικεί, να συντονίζει μία συγκεκριμένη

ομάδα ανθρώπων, που έχουν ακόμη και διαφορετικά πολιτισμικά γνωρίσματα, να αναμορφώνει και αναβαθμίζει το έργο της Σχολικής Μονάδας κλπ (Δημητρίου, 2010).

Ο Διευθυντής είναι εξαρχής το πρότυπο στο χώρο της Σχολικής Μονάδας για διδακτικά, παιδαγωγικά, επαγγελματικά, υπηρεσιακά και διαπροσωπικά ζητήματα, ότι είναι εμψυχωτής όλων, κυρίως των εκπαιδευτικών της Σχολικής Μονάδας και των γονέων των μαθητών, στις προσπάθειες που κάνουν και στις πρωτοβουλίες που ενδεχομένως αναλαμβάνουν τόσο μέσα όσο και εκτός σχολείου. Αυτός διευκολύνει την επικοινωνία του διδακτικού προσωπικού μεταξύ τους καθώς και με άλλους φορείς, παρέχει συγκεκριμένες διδακτικές και παιδαγωγικές οδηγίες στους εκπαιδευτικούς της Σχολικής Μονάδας καθώς και στους γονείς, παρακινώντας τους πρώτους και ενθαρρύνοντάς τους να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες, ώστε να αξιοποιήσουν τις ικανότητες, τις δυνατότητες και τα ενδιαφέροντά τους με σκοπό να πετύχουν μια αποδοτική διδασκαλία. Ουσιαστική είναι η συμβολή του στον προγραμματισμό του έργου που παρέχεται στη Σχολική Μονάδα, στην αξιολόγηση του διδακτικού προσωπικού και στην αύξηση της αποτελεσματικότητας της διδασκαλίας και μάθησης, επιδιώκοντας τη στενή συνεργασία με άλλους και αποφεύγοντας την εφαρμογή αυταρχικών αντιλήψεων (Δημητρίου, 2010).

Συμπερασματικά, μπορεί να υποστηρίξει κανείς ότι ο Διευθυντής της Σχολικής Μονάδας έχει σήμερα μία περίοπτη θέση στα εκπαιδευτικά δεδομένα— αυτό δεν ισχύει μόνο στη χώρα μας αλλά και σε άλλες – και παίζει σημαντικό ρόλο σε εκπαιδευτικά ζητήματα, στη ομαλή λειτουργία του σχολείου, στην οργάνωση και διοίκησή του. Έχει λοιπόν πολλές και ποικίλες αρμοδιότητες όπως διοικητικές, διαχειριστικές, οικονομικές, εκπαιδευτικές, παιδαγωγικές και διδακτικές.

3.2 Προσέγγιση στη συμμετοχή των γυναικών εκπαιδευτικών στη διοίκηση

Ένα ζήτημα που αποτελεί εδώ και αρκετά χρόνια αντικείμενο προβληματισμού στον τομέα της διοίκησης στην εκπαίδευση είναι το φύλο. Το ζήτημα της υποαντιπροσώπευσης των γυναικών στη διοίκηση, ιδιαίτερα τα τελευταία χρόνια, επιβεβαιώνεται μέσα από άρθρα και μελέτες (Brinia, 2011). Η δυνατότητα συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις εξουσίας και κύρους, σε διευθυντικές θέσεις στην εκπαίδευση,

αποτελεί αντικείμενο προβληματισμού και ερευνητικού ενδιαφέροντος και εξετάζεται τα τελευταία χρόνια από κοινωνιολογική σκοπιά στη διεθνή βιβλιογραφία. Σε μια ανδροκρατική κοινωνία όπου η ηγεσία έχει ταυτιστεί με το ανδρικό φύλο και η γυναίκα έχει στερεοποιηθεί να διαδραματίσει ένα κατώτερο ρόλο, η γυναίκα εκπαιδευτικός έχει λιγότερες πιθανότητες από τον άνδρα συνάδελφό της να καταλάβει διοικητικές θέσεις στην ιεραρχία της εκπαίδευσης και αντιμετωπίζει περισσότερα προβλήματα κατά την άσκηση των διοικητικών της καθηκόντων (Shakeshaft 1989 Ouston 1993, Ozga 1993, Μαραγκουδάκη, 1997).

Μέσα σε αυτό το ανδροκρατικό περιβάλλον είναι « φυσιολογικό» οι γυναίκες να μην έχουν συμπεριλάβει στον προγραμματισμό σταδιοδρομίας τους την ηγεσία και, αυτό καταδεικνύεται από την έρευνα, όπου φαίνεται ότι οι άνδρες είναι πιθανότερο να προγραμματίσουν τη σταδιοδρομία τους σε σχετικά μικρή ηλικία από ότι οι γυναίκες με την αρωγή των δασκάλων τους (Βιτσιλιάτη-Σορωνιάτη, 1997, Coleman, 2007). Η έλλειψη προγραμματισμού σταδιοδρομίας συμβάλλει, επίσης, στην στέρξη της γυναίκας από τα προβλεπόμενα απαιτούμενα τυπικά προσόντα, μεταπτυχιακούς, διδακτορικούς τίτλους ή επιμορφώσεις, για τη διεκδίκηση διευθυντικών θέσεων (Μαραγκουδάκη, 1997).

Σε αυτό το σημείο πρέπει να αναφερθεί ο διαφορετικός τρόπος διοίκησης των γυναικών εκπαιδευτικών μέσα από τη σύγκριση με αυτή των ανδρών γιατί οι γυναίκες λειτουργούν διαφορετικά όταν αναλαμβάνουν τη διεύθυνση του σχολείου, και διαφοροποιούνται από το ανδρικό διευθυντικό στερέοτυπο σε πολλούς τομείς.

Η ηγεσία των γυναικών θεωρείται πιο αποτελεσματική γιατί, όταν διευθύνουν οι γυναίκες εμπλέκουν όλα τα μέλη στη λήψη αποφάσεων, εδραιώνουν υψηλότερα επίπεδα στην ηθική των διδασκόντων και στη διδακτική αποτελεσματικότητα (Σαίτης ,2002). Επιπρόσθετα, οι γυναίκες θεωρούν ως βασικές ευθύνες του διευθυντή αυτές του ηγέτη των διδασκόντων , ενώ οι άντρες βλέπουν την ίδια θέση από διοικητική και επιχειρηματική άποψη (Πενταράς , 2007).

Παράλληλα, οι γυναίκες διευθύντριες , εμπλέκουν όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη κατά τη διαδικασία λήψης αποφάσεων, ακολουθώντας έτσι, ένα συμμετοχικό και δημοκρατικό μοντέλο που έρχεται σε αντίθεση με το « αρσενικό» μοντέλο λήψης

αποφάσεων (Burton, 1993). Σχετικά με την επικοινωνία και τις σχέσεις τους με το διδακτικό προσωπικό και τους μαθητές, φαίνεται ότι είναι φιλική, οικεία, ο σεβασμός και η διάθεση για συζήτηση και κατανόηση των προβλημάτων των εκπαιδευτικών και των παιδιών είναι στοιχεία που χαρακτηρίζουν το γυναικείο στυλ διοίκησης (Shakeshaft 1991). Πρέπει να αναφερθεί ξεχωριστά ότι η πλειοψηφία των γυναικών διευθυντριών είναι πιο ήπιες στο θυμό τους και συμβάλλουν στην εκτόνωση των ενδοσχολικών συγκρούσεων (Shakeshaft, 1991; Ozka,1993).

Επιπρόσθετα, οι γυναίκες δίνουν περισσότερη έμφαση στις ανθρώπινες σχέσεις, προάγουν την επικοινωνία , δημιουργούν περισσότερα κίνητρα στους άλλους και απολαμβάνουν μεγαλύτερη υποστήριξη από τον περίγυρο. Οι εκπαιδευτικοί που δουλεύουν με γυναίκες διευθύντριες είναι πιο παραγωγικοί, έχουν ψηλότερο ηθικό και λειτουργούν πιο συλλογικά. Οι γυναίκες διευθύντριες εφαρμόζουν πιο συλλογικό τρόπο διοίκησης σε σχέση με τους άντρες διευθυντές και στα σχολεία τους το εκπαιδευτικό προσωπικό αφοσιώνεται περισσότερο στους στόχους της μάθησης και της επαγγελματικής εξέλιξης(Shakeshaft, 1991).

Οι άνδρες, αντίθετα, φαίνεται να ασχολούνται με το να δίνουν τη συνολική κατεύθυνση, είναι πιο εύκολοι και πρόθυμοι να μεταβιβάζουν εργασίες, και παρουσιάζουν σαφείς ικανότητες λήψης αποφάσεων.

Όσον αφορά τον άντρα διευθυντή, οι εκπαιδευτικοί και των δύο φύλων επιλέγουν κυρίως διοικητικά χαρακτηριστικά και σε αυτά κατευθύνονται κυρίως οι επιλογές τους. Σχετικά με τον εν ενεργεία άντρα διευθυντή, η εικόνα που δομούν οι άντρες εκπαιδευτικοί παρουσιάζει αρκετές διαφορές με την εικόνα που έχουν γι'αυτόν οι γυναίκες εκπαιδευτικοί. Οι άντρες πιστεύουν περισσότερο από τις γυναίκες ότι ο άντρας διευθυντής είναι δημοκρατικός και δίκαιος, ενώ οι γυναίκες πιστεύουν σε μεγαλύτερο βαθμό από τους άντρες ότι ο διευθυντής είναι υπηρεσιακός, αυταρχικός, ματαιόδοξος και ευθυνόφοβος. Φαίνεται, γενικά, ότι οι άντρες δομούν μια αρκετά καλή εικόνα για τον άντρα διευθυντή και κάποια αρνητικά χαρακτηριστικά του που για τις γυναίκες εκπαιδευτικούς γίνονται αντιληπτά, γι αυτούς είναι ανεπαίσθητα ή το αντίθετο, κάποια θετικά γίνονται περισσότερο αντιληπτά για τους άντρες και λιγότερο από τις γυναίκες (Πενταράς ,2007).

Γενικά θεωρείται ότι υπάρχει διαφορά μεταξύ των φύλων στο στυλ ηγεσίας. Αυτό συνάδει με πολλές έρευνες, οι οποίες καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι οι άνδρες και οι γυναίκες διοικούν και διαχειρίζονται με διαφορετικό τρόπο, και ότι οι γυναίκες έχουν μεγαλύτερη σχέση με τη χειραφέτηση από ό, τι με την άσκηση της εξουσίας (Santos, 1996). Παράλληλα, ότι είναι λιγότερο ιεραρχικές στη διαχείριση των σχολείων από τους άνδρες (Ozga, 1993; Ouston, 1993), και ότι δίνουν μεγαλύτερη σημασία στο χτίσιμο της ομάδας, στην επικοινωνία, στην επίλυση των προβλημάτων της ομάδας και στην από κοινού λήψη αποφάσεων (Gurpton & Slick 1996).

Όταν οι γυναίκες σκέφτονται να εισέλθουν στη διοίκηση, γρήγορα αντιλαμβάνονται ότι εισέρχονται σε ένα ανδροκρατούμενο τρόπο υλοποίησης των πραγμάτων. Οι ερευνητές σήμερα αναρωτιούνται αν αυτό προκαλεί τις γυναίκες να υιοθετούν παραδοσιακά ανδρικά χαρακτηριστικά, προκειμένου να είναι επιτυχείς (Martin, 1993).

Οι γυναίκες στελέχη έχουν βρεθεί, επίσης, να αλληλεπιδρούν πιο συχνά με τους εκπαιδευτικούς και τους γονείς από τους άνδρες, και να δείχνουν ένα διαφορετικό ύφος της αλληλεπίδρασης. Οι γυναίκες φαίνεται να αισθάνονται υπεύθυνες για περισσότερα πράγματα, ενώ οι άνδρες μένουν στο ρόλο τους (Shakeshaft 1987). Επαναδιατυπώνοντας, οι γυναίκες φαίνεται να ενδιαφέρονται για τις λεπτομέρειες περισσότερο, και να κάνουν περισσότερη διαπροσωπική εργασία για παράδειγμα μέσω μητρικής συμπεριφοράς και ενδιαφέροντος για την ευταξία-ορθότητα. Οι άνδρες, αντίθετα, φαίνεται να ασχολούνται με το να δίνουν τη συνολική κατεύθυνση, είναι πιο εύκολοι και πρόθυμοι να μεταβιβάζουν εργασίες, και παρουσιάζουν σαφείς ικανότητες λήψης αποφάσεων.

Οι περισσότεροι ερευνητές συμφωνούν ότι η δύναμη προκαλεί ένταση για τις γυναίκες, καθώς η εξουσία και οι γυναίκες φαίνονται να είναι παραδόξως αταίριαστες έννοιες, και αυτό αποτελεί μια δύσκολη ισορροπία. Οι γυναίκες διευθύντριες θεωρούνται ότι ασχολούνται περισσότερο με την αλλαγή και πως προσπαθούν να καλύψουν όλες τις πτυχές των υποθέσεων στο σχολείο από την κορυφή προς τα κάτω, και ότι

επικεντρώνονται υπερβολικά στις λεπτομέρειες. Οι άντρες διευθυντές, από την άλλη πλευρά, θεωρούνται ως πιο παραδοσιακοί και πιο χαλαροί στην εργασία.

Διαφορές στον τρόπο διοίκησης αντρών και γυναικών επισημαίνονται όσον αφορά στη λήψη αποφάσεων, στην επικοινωνία και στον τρόπο επίλυσης συγκρούσεων. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα ερευνών οι γυναίκες διευθύντριες λαμβάνουν αποφάσεις κατόπιν συζήτησης του οποιουδήποτε θέματος με το σύλλογο διδασκόντων, ακολουθούν δηλαδή πιο δημοκρατικές και συμμετοχικές διαδικασίες από τους άντρες (Powney & Weiner, 1999 όπ. αναφ. Μαραγκουδάκη, 1997).

Ο διαφορετικός τρόπος άσκησης της εξουσίας μπορεί να οφείλεται στο φύλο, αλλά ενδέχεται να οφείλεται σε άλλους παράγοντες όπως στην εμπειρία, στις διοικητικές ικανότητες, στην προσωπικότητα του διοικούντος, στο σχολικό κλίμα καθώς και στις διαπροσωπικές σχέσεις με τα υπόλοιπα μέλη της σχολικής κοινότητας (Σαΐτη & Σαΐτης, 2012).

Υπάρχει η πεποίθηση ότι οι άντρες διευθυντές είναι αυταρχικοί και επιβλητικοί κατά την άσκηση διοικητικών καθηκόντων σε αντίθεση με τις γυναίκες που είναι εν γένει πιο ήπιες Μαραγκουδάκη (1997). Ωστόσο, ακόμα και σε περίπτωση που οι γυναίκες διευθύντριες υιοθετήσουν πιο «αντρικά» χαρακτηριστικά, τους αποδίδεται αμέσως ο χαρακτηρισμός «σκληρές» και «σιδηρές». Για το λόγο αυτό αντιλαμβάνεται κανείς ότι οι γυναίκες «..ισορροπούν σε τεντωμένο σχοινί» όπως ανέφεραν ορισμένες γυναίκες διευθύντριες (Taylor, 1995 όπ. αναφ. Μαραγκουδάκη, 1997).

Ακόμη, οι διευθύντριες είναι περισσότερο φιλικές και έχουν διάθεση για συζήτηση αναφορικά με το πρόβλημα που ενδέχεται να αντιμετωπίζει ένας συνάδελφος ή κάποιος εκ των μαθητών και δείχνουν κατανόηση σε αυτό. Επίσης, αναφορικά με τις συγκρούσεις που προκύπτουν στο σχολείο μεταξύ των διαφόρων μελών, οι γυναίκες επιχειρούν να τις χειριστούν με τον κατάλληλο τρόπο όχι για να τις αμβλύνουν, αλλά για να τις κατευνάσουν και να υπάρχει καλό σχολικό κλίμα (Orga, 1993).

3.3 Σύστημα επιλογής διευθυντών στελεχών της εκπαίδευσης

Ο νόμος 4327/2015 (ΦΕΚ 50Α\14-5-2015): “Επείγοντα μέτρα για την Πρωτοβάθμια, Δευτεροβάθμια και Τριτοβάθμια Εκπαίδευση και άλλες διατάξεις”, που εφαρμόστηκε για την επιλογή των διευθυντών σχολικών μονάδων για τη διετία 2015-2017, χαρακτηρίστηκε από πολλούς ως βεβαιασμένη η εισαγωγή και η υλοποίηση του. Προκάλεσαν δικαστικές προσφυγές από υποψηφίους διευθυντές, αρκετά σχόλια, ικανά να προκαλέσουν την ανάγκη για περαιτέρω διερεύνηση του νέου συστήματος. Καταργήθηκε η συνέντευξη ενώπιον του συμβουλίου επιλογής και η μοριοδότηση των αξιολογικών εκθέσεων. Εισάγεται για πρώτη φορά η συμμετοχή του συλλόγου διδασκόντων στην διαδικασία της αποτίμησης του κριτηρίου “συμβολής του στο εκπαιδευτικό έργο - προσωπικότητας-γενικής συγκρότησης” στην επιλογή διευθυντών με τη μέθοδο της μυστικής ψηφοφορίας Το σύστημα επιλογής διευθυντών με το ισχύον νομικό πλαίσιο ν. 4473/2017 (ΦΕΚ 78/30-5-2017): “Μέτρα για την επιτάχυνση του κυβερνητικού έργου σε θέματα εκπαίδευσης” αναφέρει ότι ρυθμίζεται ο τρόπος επιλογής των διευθυντών, ώστε να συμμορφώνεται με την απόφαση του Συμβουλίου της Επικρατείας, υπ’ αριθμ. 711/2017, και ουσιαστικά το μόνο που αλλάζει σε σχέση με το προηγούμενο σύστημα επιλογής, είναι ο τρόπος μοριοδότησης των υποψηφίων και η κατάργηση της μυστικής ψηφοφορίας από τα μέλη του συλλόγου διδασκόντων.

Η μοριοδότηση λαμβάνει πλέον υπ’ όψιν:

- α) την επιστημονική-παιδαγωγική συγκρότηση και κατάρτιση (όπως προκύπτει από πτυχία, μεταπτυχιακές σπουδές, επιμορφώσεις κ.ά.) των υποψηφίων,
- β) την υπηρεσιακή κατάσταση, καθοδηγητική και διοικητική εμπειρία (διδασκική υπηρεσία, καθοδηγητική, διοικητική εμπειρία κ.ά.).

Έπειτα, προβλέπεται συνέντευξη ενώπιον του αρμοδίου Υπηρεσιακού Συμβουλίου Επιλογής της Διεύθυνσης Εκπαίδευσης, του οποίου η σύνθεση είναι επταμελής και για τη μοριοδότηση της συνέντευξης (8 μονάδες), συνεκτιμούν τα στοιχεία του υπηρεσιακού φακέλου των υποψηφίων, όπως και τα στοιχεία του φακέλου υποψηφιότητάς τους.

Η καλουμένη «αποτίμηση» των ικανοτήτων των υποψηφίων από τα μόνιμα εκπαιδευτικά μέλη του συλλόγου διδασκόντων, η οποία διενεργείται δια της βαθμολογίας των ανωνύμων «φύλλων αποτίμησης» με μυστική ψηφοφορία δεν μοριοδοτείται, αλλά λαμβάνεται υπόψη από το συμβούλιο επιλογής στη διαμόρφωση μίας συνολικής εικόνας των προσόντων του υποψηφίου που προορίζεται ως κατάλληλος για την άσκηση των καθηκόντων του διευθυντή σχολικής μονάδας. Με αυτόν τον τρόπο, όπως αναφέρει το υπουργείο, διασφαλίζεται η τήρηση των συνταγματικών αρχών της ισότητας και της αξιοκρατίας και «η ανάδειξη των πλέον ικανών από συλλογικό όργανο που συγκροτείται και λειτουργεί με εχέγγυα αξιοκρατίας, αμεροληψίας και αντικειμενικότητας».

Από τη σύγκριση των δύο τελευταίων συστημάτων επιλογής διαπιστώνουμε ότι: α) ως βασικό όργανο επιλογής των Διευθυντών σχολικών μονάδων είναι το αρμόδιο Περιφερειακά Συμβούλια Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (Π.Υ.Σ.Π.Ε.- Π.Υ.Σ.Δ.Ε), με μοναδική εξαίρεση το 2015 όπου βασικό ρόλο οργάνου επιλογής είχε και ο Σύλλογος Διδασκόντων με την ψηφοφορία του το 2015 ενώ το 2017 με τη συμπλήρωση των φύλλων αποτίμησης λειτούργησε απλά επικουρικά, β) αλλάζει η δήλωση προτίμησης σχολείων και από τρία που ήταν το 2015, δεν υπάρχει περιορισμός, είναι ελεύθερη δήλωση προτίμησης όλων των σχολείων το 2017, έπειτα από την ανακοίνωση του τελικού αξιολογικού πίνακα συνολικών μορίων των υποψηφίων και δ) η προφορική συνέντευξη αντικαταστάθηκε το 2015 από τη μυστική ψηφοφορία των μελών του Συλλόγου διδασκόντων, αλλά επανήλθε η συνέντευξη των υποψηφίων από τα οικεία περιφερειακά υπηρεσιακά συμβούλια στο σύστημα επιλογής διευθυντών του 2017 (Μπούρας, 2018).

3.4 Η απουσία των γυναικών εκπαιδευτικών από τη σχολική διοίκηση

Τα τελευταία χρόνια πολλές εμπειρικές έρευνες και μελέτες προσπάθησαν να περιγράψουν την αλληλεπίδραση του παράγοντα φύλο με τη σχολική πραγματικότητα στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα υπό το πρίσμα της φεμινιστικής οπτικής και της οπτικής της ισότητας των φύλων. Όσον αφορά τον τομέα της διοικητικής ιεραρχίας, πέραν από τις επισημάνσεις για τον αποκλεισμό της γυναίκας εκπαιδευτικού από τη διοικητική ιεραρχία της εκπαίδευσης, πάντα δημιουργεί ένα ερευνητικό κενό.

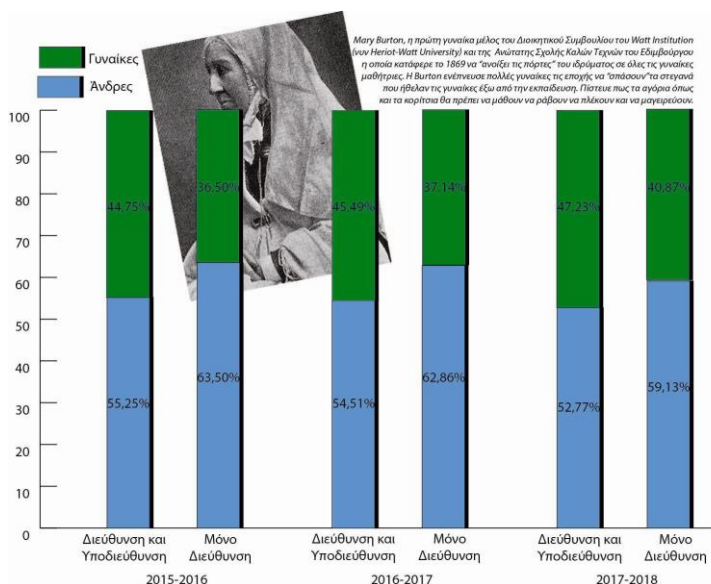
Η διαπίστωση, όμως, ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί υποεκπροσωπούνται σε θέσεις στελεχών εκπαιδευτικής διοίκησης, πέραν του ότι έρχεται σε αντίθεση με το ισχύον νομοθετικό-θεσμικό πλαίσιο που προβλέπει ίση μεταχείριση των δύο φύλων, αφήνει και υπόνοιες για έλλειμμα αξιοκρατίας στον ευαίσθητο χώρο της εκπαίδευσης (Πεντάρης, 2007).

Η υποαντιπροσώπηση των γυναικών σε διοικητικές θέσεις στον χώρο της εκπαίδευσης στην Ελλάδα γίνεται φανερή μέσα από τους αριθμούς και την παράθεση στατιστικών στοιχείων τόσο για την πρωτοβάθμια όσο και τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

Τα δεδομένα δείχνουν ότι αντίστοιχος αριθμός των γυναικών σε θέσεις κύρους και εξουσίας, είναι σημαντικά μικρότερος σε σύγκριση με αυτόν των ανδρών (Βασιλού-Παπαγεωργίου, 1995). Στην Αμερική το 83% στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση και το 54% στη Δευτεροβάθμια είναι γυναίκες (Henke, Choy, Geis, & Broughman, 1996). Στις διευθυντικές όμως θέσεις βρίσκουμε το 52% στα Δημοτικά και το 26% στα Γυμνάσια. Σε θέσεις σχολικών συμβούλων το ποσοστό κατεβαίνει στο 7% (Shakeshaft, 1998).

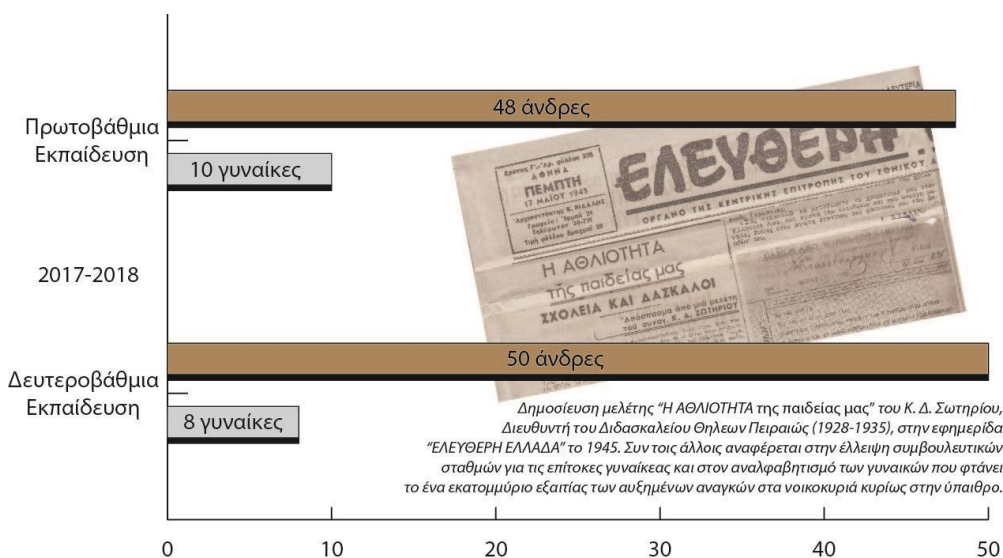
Στην Ελλάδα οι γυναίκες αποτελούν την πλειονότητα στην προσχολική εκπαίδευση. Κάτι αντίστοιχο συμβαίνει και στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση, αλλά σε πολύ μικρότερο βαθμό. Ενδεικτικά, σύμφωνα με στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ για το έτος 2014-2015, οι γυναίκες αποτελούν περίπου τα 2/3 του διδακτικού προσωπικού στα δημόσια γυμνάσια. Σε έναν χώρο όπου οι γυναίκες αποτελούν τα 2/3 του διδακτικού προσωπικού, τα ποσοστά τους σε διευθυντικές θέσεις είναι κάτω του 50% (ακόμη χαμηλότερα αν δεν συμπεριλάβουμε τις υποδιευθύντριες). Θετικό, ωστόσο, είναι το γεγονός ότι τα τελευταία χρόνια, τα ποσοστά τους παρουσιάζουν αυξητική τάση (Παρατηρητήριο Γ.Γ.Ι.Φ., 2017)

Γράφημα 1: Ποσοστά εκπαιδευτικών σε διευθυντικές θέσεις σε Δημόσια Γυμνάσια ανά φύλο (Διευθύνσεις και Υποδιευθύνσεις, μόνο Διευθύνσεις, Ελλάδα, ακαδημαϊκά έτη 2015-2016 έως 2017-2018)



Τα ποσοστά των γυναικών σε ανώτερα διευθυντικά πόστα, δηλαδή στις Διευθύνσεις Εκπαίδευσης είναι κατά πολύ χαμηλότερα (18 γυναίκες σε σύνολο 116 θέσεων) (Παρατηρητήριο Γ.Γ.Ι.Φ., 2017).

Γράφημα 2: Αριθμός Διευθυντριών/ων Εκπαίδευσης ανά φύλο (Ελλάδα, ακαδημαϊκό έτος 2017-2018)



Συμπερασματικά και με δεδομένο ότι το νομοθετικό πλαίσιο προσδίδει ίσες ευκαιρίες στο χώρο της εκπαίδευσης, η διοίκηση του σχολείου πρέπει να ασκείται από άνδρες και γυναίκες εκπαιδευτικούς, οι οποίοι θέλουν να αναλάβουν διοικητικές θέσεις

ευθύνης αλλά και να έχουν τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα που απαιτεί η θέση του διευθυντή σχολείου (Σαΐτη και Σαΐτης, 2012).

3.5 Η κοινωνική διάσταση των φύλων στο πεδίο της εργασίας

Οι διακρίσεις ανάμεσα στα φύλα στο πλαίσιο της εκπαίδευσης και της επαγγελματικής κατάρτισης, δημιουργούν με τη σειρά τους σημαντικά φράγματα στην απασχόληση των γυναικών. Τέτοιου είδους καταστάσεις κατευθύνουν τις γυναίκες σε κύκλους σπουδών, οι οποίοι δεν παρουσιάζουν αυξημένη ζήτηση στην αγορά εργασίας, διαδίδοντας έτσι έναν καταμερισμό της εργασίας σε «γυναικεία» και «ανδρικά» επαγγέλματα.

Η ελληνική πραγματικότητα χρησιμοποιεί τους βιολογικούς παράγοντες ως κοινωνική δικαιολογία για την αναπαραγωγή των στερεοτύπων των δύο φύλων, παγιωμένων στις αντιλήψεις για τους παραδοσιακούς ρόλους γυναικών και ανδρών που παγιώθηκαν με την πάροδο των χρόνων. Κύρια πηγή τους αποτελεί ο πατροπαράδοτος καταμερισμός των εργασιών στην καθημερινή ζωή, από την αρχαιότητα ακόμη. Σε όλους τους προηγούμενους αιώνες οι άντρες κατείχαν τη διακυβέρνηση και τον έλεγχο στην δημόσια και επαγγελματική σφαίρα, ενώ οι γυναίκες ήταν αποστασιοποιημένες στα οικιακά, στην οικογένεια και την ιδιωτική σφαίρα. Επακόλουθο, όλων αυτών αποτελεί και η υποσυνείδητη ταύτιση του αξιώματος της ηγεσίας με το ανδρική ταυτότητα (Παπαταξιάρχης & Παραδέλλης, 1998).

Η κοινωνική προσαρμογή του κοινωνικού ρόλου των φύλων, δηλαδή η προσαρμογή μέσα από την οποία μαθαίνουμε τους ρόλους μας, είναι αδιάλειπτη από τη γέννηση ως στο θάνατο και ξεκινάει από το σπίτι, συνεχίζεται στην τυπική εκπαίδευση και αργότερα στην εργασία και επεκτείνεται στο ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον. Κατά τη διάρκεια της βρεφικής και της εφηβικής ηλικίας αναπτύσσονται οι νόρμες, οι αξίες και οι ρόλοι που τελούν σε υποταγή με τις απαιτήσεις και προσδοκίες ενός μεταγενέστερου «θηλυκού ή αρσενικού» ρόλου και καριέρας (Browns, 1990). Ακόμα, στη κοινωνία γίνεται καταμερισμός εργασίας βάσει φύλου ο οποίος θεωρείται ιδιαίτερα σημαντικός στη προσπάθεια επεξήγησης του επαγγελματικού προσανατολισμού και της κοινωνικά προσδιορισμένης εργασίας.

Η διαμόρφωση της αντίληψης για το φύλο, θεωρείται ανάλογη με την έννοια των στερεοτύπων για το φύλο αποτελώντας κοινωνικά κατασκευασμένες αντιλήψεις. Με αυτόν τον τρόπο, προκύπτει και η υιοθέτηση ρόλων σχετικά με την αρρενωπότητα και την θηλυκότητα για την ανάπτυξη των αντίστοιχων ιδιοτήτων. Έτσι, σκεπτόμενοι στους ρόλους των δύο φύλων, αποδεικνύεται πως για τους άνδρες η ιδιότητα αυτή του φύλου τους υπαινίσσεται το δικαίωμα στην εξουσία, σε προνόμια, σε καθήκοντα, υποχρεώσεις και γενικά ό, τι ταυτίζεται με την ανδρική φύση. Χαρακτηριστικές προκατασκευασμένες αντιλήψεις για το ανδρικό κατεστημένο είναι το αντιφεμινιστικό στοιχείο, το χαρακτηριστικό της επιτυχίας καθώς και της επιθετικότητας. Τα στερεότυπα που αναπτύσσονται γύρω από τον ρόλο της γυναίκας δείχνουν την υποταγή, την εκμετάλλευση, την κακομεταχείριση, το αίσθημα της κατωτερότητας απέναντι στην ανδρική κυριαρχία. Το αίσθημα αυτό συγκεντρώνεται σε τομείς όπως ο εργασία, η πολιτική, η θρησκεία καθώς και η εκπαίδευση (Χαμπίδης, 2012).

Η διεθνής βιβλιογραφία καταγράφει ότι υπάρχουν κρίσιμες διαφορές στην ουσία της εργασιακής εξέλιξης των ανδρών και των γυναικών που οδηγούν σε κρίσιμες διαφορές των δυο φύλων στη διαδικασία λήψης επαγγελματικής απόφασης (Fitzgerland & Betz, 1983).

Η κύρια ανομοιογένεια που υπάρχει στη διαδρομή της επαγγελματικής εξέλιξης των ανδρών και των γυναικών είναι η απομονωμένη εκτίμηση που παρουσιάζεται στους άντρες σε αντίθεση με τη διαιρεμένη απόφαση που παρουσιάζεται στις γυναίκες. Οι άντρες είναι κοινωνικά κατασκευασμένοι πρώτα ως χρηματικοί υποστηρικτές της οικογένειας, μία στάση που εκφράζεται μέσω των προσπαθειών καριέρας. Συνακόλουθα οι οικογενειακές και οι επαγγελματικές υποχρεώσεις των ανδρών βαίνουν παράλληλα μόνο που οι επόμενοι ανατροφικοί ενδεικτικοί ρόλοι έρχονται σε αντίθεση με τις επαγγελματικές προσπάθειες (Diamond, 1987). Αντίθετα, οι γυναίκες συχνά θεωρούν πως η οικογένεια και η καριέρα λειτουργούν τελείως σε άλλη βάση. Μια που οι γυναίκες είναι κοινωνικά προσαρμοσμένες να εκτελούν πρώτα τον οικογενειακό ρόλο του να φροντίζουν, ρόλος που εκφράζεται μέσω των αλληλεπιδράσεων στην οικογένεια. Για τις γυναίκες η διασύνδεση με τη δουλειά

συχνά είναι ένα οικογενειακό χρέος. Η μόνη προσδοκία που έχουν οι γυναίκες είναι η δημιουργία οικογένειας. Η οικογενειακή και η επαγγελματική ζωή δεν είναι παράλληλες μεταξύ τους αλλά βρίσκονται σε αντίθεση. Οι γυναίκες είναι πιο πιθανό απ' ότι οι άντρες να προβλέψουν την ανάγκη αλλαγής των επαγγελματικών επιδιώξεων και την ηθική υποχρέωση του ν' ανταπεξέλθουν στις προτεραιότητες γάμου και οικογένειας (Ginzberg, 1994).

Οι ορισμοί της εργασίας των δύο φύλων εξαρτώνται πάντοτε από το χρόνο και τον τόπο και είναι συνεχώς σε μεταβλητή κατάσταση. Αυτό όμως που παραμένει σταθερό είναι ο διαχωρισμός (De Bruijn, 1986). Οι Mourik, Siegers & Stijnenbosch (1983) βρήκαν ότι υπάρχει ένας μεγάλος βαθμός φυλετικού διαχωρισμού στα επαγγέλματα και τις λειτουργίες τους στις Κάτω Χώρες. Οι γυναίκες (82%) ασχολούνται κυρίως σε ένα δεδομένο αριθμό επαγγελματικών κατηγοριών όπως είναι η εκπαίδευση, ο τομέας υπηρεσιών, νοσηλευτικά επαγγέλματα και επαγγέλματα παροχής περίθαλψης/φροντίδας.

Στην εκπαίδευση συναντώνται πολύ πιο συχνά γυναίκες σε διοικητικές θέσεις φροντίδας (π.χ γραμματείς επιτροπών ή δραστηριοτήτων) παρά σε θέσεις ηγεσίας. Οι έρευνες καταγράφουν στερεοτυπικές αντιλήψεις που συνδέουν τη θέση της διεύθυνσης του σχολείου πιο πολύ με τους άνδρες και οι οποίες δομούν τη γυάλινη οροφή από μικρές παγίδες για τις γυναίκες, που προκύπτουν από καταχρηστικά, αλλά αποδεκτά από μεγάλο μέρος της κοινωνίας, προγονικά προνόμια των ανδρών. Ο μεταφορικός όρος « γυάλινη οροφή » χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά το 1984 σε άρθρο σε περιοδικό Adweek αφιερωμένο σε γυναίκα επαγγελματικά επιτυχημένη στο χώρο της επικοινωνίας οποία σε ένα σημείο της συνέντευξης λέει τα εξής :«οι γυναίκες έχουν φτάσει πλέον σε γυάλινη οροφή. Έχουν ανέβει στα μεσαία διοικητικά επίπεδα και εκεί σταματούν και κολλάνε» (Falk, 2003).

Οι στερεοτυπικές αυτές απόψεις πολλές φορές γεννούν εκβιαστικές καταστάσεις για τις γυναίκες (Σουλβατζίδης, 2009). Μια κυρίαρχη στερεοτυπική αντίληψη υποδεικνύει ότι οι γυναίκες είναι καλύτερες δασκάλες και οι άνδρες καλύτεροι διευθυντές (Gold, 1996). Κάτι που οδηγεί στην ταύτιση της ηγεσίας της σχολικής μονάδας με το ανδρικό φύλο (Χαμπίδης, 2012).

Έρευνες, που πραγματοποιήθηκαν από την δεκαετία του '70 σε σχέση με το διαφορετικό στυλ διοίκησης των δύο φύλων, έδειξαν θέματα που σχετίζονται με το φύλο και την διοίκηση στην εκπαίδευση, τα οποία ωστόσο μέχρι τότε ήταν ανύπαρκτα (Τάκη, 2006: 47). Τα τελευταία χρόνια λοιπόν, η προσοχή των ερευνητών έχει επικεντρωθεί στη δυνατότητα και τις ευκαιρίες που έχει το γυναικείο φύλο για προσχώρηση σε θέσεις κύρους και εξουσίας, όπως είναι η ανάδειξή τους σε διευθυντικές θέσεις στη σχολική μονάδα. Συγκεκριμένα, ερευνάται η συμμετοχή των γυναικών στην διοικητική ιεραρχία των σχολικών οργανώσεων, καθώς και σε ηγετικές θέσεις του εκπαιδευτικού συστήματος. Αυτό, έχει ως αποτέλεσμα το φυλετικό καταμερισμό των θέσεων στην εκπαίδευση που καθιστούν αναγκαία την επανεξέταση της σχέσης κοινωνικού γοήτρου, επαγγέλματος και φύλου (Αβδέλα, 1997; Βαρνάβα, 1997; Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 1996; Χατζηδιάκου, 2011).

Η διαφορά για παράδειγμα στον τρόπο λύσης ηθικών διλημμάτων μεταξύ ανδρών και γυναικών, τα οποία συγκροτούν ίσως τη βαθύτερη επεξήγηση των έμφυλων διαφορών στον τρόπο διοίκησης των σχολείων, έχει ως βάση της τη διαφορετική κοινωνικοποίηση των δύο φύλων. Ειδικότερα οι άντρες αντιμετωπίζουν τα ηθικά διλήμματα σύμφωνα με τους όρους της δικαιοσύνης, των κανόνων και των ατομικών δικαιωμάτων. Σε αντίθεση οι γυναίκες τείνουν να προσεγγίζουν τα ηθικά διλήμματα χρησιμοποιώντας κριτήρια στηριζόμενα στην επίδραση και τη δυναμική των σχέσεων. Η διαφορετική αυτή διαχείριση των δύο φύλων, βασίζεται σε κοινωνικοποιητικούς μηχανισμούς. Τα αγόρια από τη μια μεριά ασχολούνται με παιχνίδια όπου κυριαρχεί ο σεβασμός στους κανόνες και τη δικαιοσύνη. Τα κορίτσια από την άλλη μεριά ασχολούνται με παιχνίδια που περικλείουν την έννοια της γνώσης των συναισθημάτων (Κελαϊδίτου 2012).

Αυτονόητο είναι ότι ο ασυνήθιστος τρόπος κοινωνικοποίησής τους μέσω του παιχνιδιού, προοιωνίζει και τη διαφοροποίηση των αξιών και των συνήθων πρακτικών τους στον επαγγελματικό τομέα. Μέσα από αυτό το πρίσμα της ερμηνεύεται και η μειωμένη παρουσία των γυναικών στις διευθυντικές θέσεις των σχολείων. Η γυναικεία ταυτότητα δηλαδή παρουσιάζει ευαισθησία στα συναισθήματα και την κατεύθυνση ή λήψη των αποφάσεων να στηρίζεται στη

δυναμική των σχέσεων. Αυτά όμως τα χαρακτηριστικά δύνανται να θεωρηθούν ως ανεπάρκεια στο χώρο της διοίκησης των σχολείων (Oakley, 2000).

3.6 Προϋποθέσεις απρόσκοπτης εξέλιξης των γυναικών εκπαιδευτικών στη σχολική διοίκηση

Η υποεκπροσώπηση των γυναικών εκπαιδευτικών από τη διοικητική ιεραρχία της εκπαίδευσης και η διαφωνία τους να διεκδικήσουν διοικητικές θέσεις, ακόμη και τη διεύθυνση σχολείου, είναι βασικό πρόβλημα. Ποιοι είναι όμως οι παράγοντες που επηρεάζουν την απρόσκοπτη εξέλιξη των γυναικών εκπαιδευτικών στη σχολική διοίκηση.

Σύμφωνα με την Τάκη, τα φράγματα της εξέλιξης της γυναικείας σταδιοδρομίας είναι κοινωνικά, πολιτισμικά και επαγγελματικά και, είτε ομαδοποιούνται σε εσωτερικά και εξωτερικά, είτε κατηγοριοποιούνται σύμφωνα με τα αίτια που τα γεννούν. Αυτά είναι το οικογενειακό περιβάλλον σε σχέση με την κοινωνικοποίηση των ρόλων των φύλων και τα κοινωνικά στερεότυπα (π.χ. ανατροφή των παιδιών, οικιακή απασχόληση, οικογένεια και καταμερισμός εργασιών) αλλά και το εργασιακό περιβάλλον σε σχέση με τον τρόπο οργάνωσης της εκπαίδευσης (π.χ. γραφειοκρατία, τρόπος επιλογής διοικητικών στελεχών, χαρακτηριστικά και κουλτούρα των οργανώσεων αλλά και την υποτίμηση της γυναικείας εμπειρίας και οπτικής για την διοίκηση) (Τάκη, 2009: 193-195).

Οι απαιτήσεις του ρόλου των γυναικών στον οικογενειακό χώρο, τις προτρέπει να αποφεύγουν να επωμιστούν ευθύνες πέραν του κανονικοποιημένου ωραρίου εργασίας και αυτό προδιαθέτει μάλλον σε μια υγιή και ορθολογική εκτίμηση τόσο του αντικειμενικού χρόνου, όσο και των ορίων αντοχής τους και όχι έλλειψη φιλοδοξιών. Επειδή είναι πραγματικότητα ότι τα καθήκοντα και οι υποχρεώσεις της διευθυντικής θέσης απαιτούν παραμονή στο σχολείο περισσότερες ώρες, αφιέρωση χρόνου παραπάνω του σχολικού ωραρίου για αντιπροσώπηση του σχολείου σε διάφορες κοινωνικές εκδηλώσεις, για συμμετοχή σε επιτροπές και συμβούλια, για συνεργασία με ανώτερα διοικητικά στελέχη ή το σύλλογο γονέων, κ.λ.π (Μαραγκουδάκη, 2008).

Επίσης συντελεί σε μια μεροληπτική στάση των συμβουλίων επιλογής προς τις γυναίκες υποψήφιες ο κοινωνικά προσδιορισμένος παραδοσιακός καταμερισμός ρόλων στο χώρο της οικογένειας, πέρα από το ότι δρα περιοριστικά στις ίδιες τις γυναίκες για προχωρητική εξέλιξη σε διευθυντική θέση (Καραμάρκου, 2015).

Ένας ακόμη φραγμός της απουσίας βασικών κινήτρων για την απασχόληση των γυναικών εκπαιδευτικών με τη διοίκηση τονίζεται σε έρευνες των (Kyriakoussis & Saiti, (2006) και Kararou & Bush (2007·) ότι εμπόδιο στην πορεία των γυναικών προς την κορυφή είναι η έλλειψη φιλοδοξιών και κινήτρων από την πλευρά τους και το οποίο αποτελεί ένα γενικότερο διαχρονικό πρόβλημα της ελληνικής εκπαίδευσης (Μαρκόπουλος & Αργυρίου, 2014).

ΔΕΥΤΕΡΟ ΜΕΡΟΣ: ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

Παρουσίαση των αποτελεσμάτων της Έρευνας

1.Περίληψη

Το κεφάλαιο περιλαμβάνει τα χαρακτηριστικά του δείγματος των γυναικών εκπαιδευτικών, τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των γυναικών εκπαιδευτικών και τα συγκριτικά στοιχεία συμμετοχής των γυναικών εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης στη διοίκηση και τέλος τις προτάσεις.

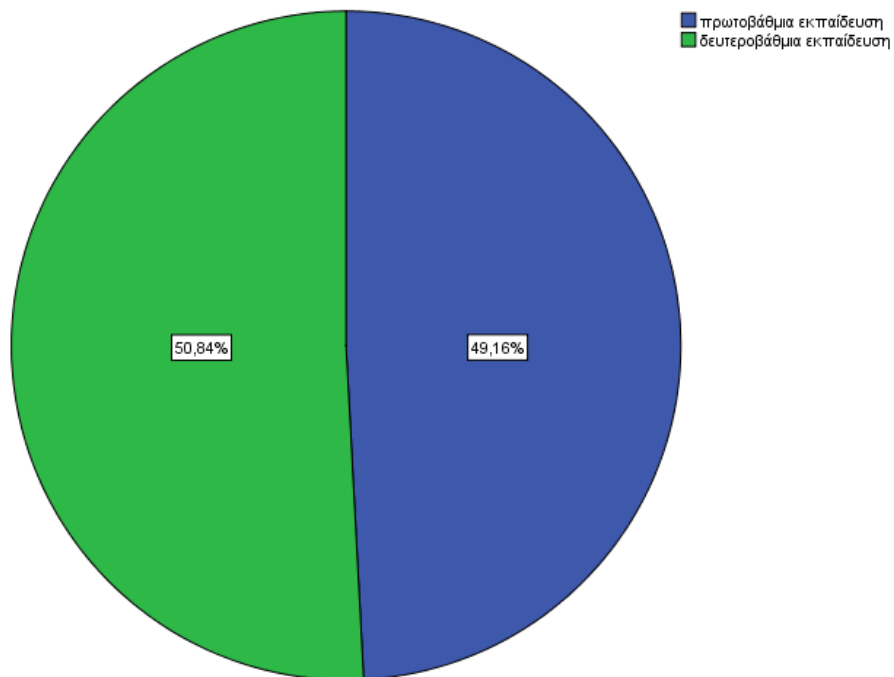
2.Χαρακτηριστικά των γυναικών εκπαιδευτικών

Το δείγμα των γυναικών εκπαιδευτικών ως προς την πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση αποτελείται από 117 γυναίκες εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης (49,2%) και 121 γυναίκες εκπαιδευτικούς δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (50,8%) (βλ. Πίνακας 1) και για γράφημα 1

Πίνακας 1. Κατανομή του δείγματος ως προς την πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση		
Φύλο Εκπαιδευτικού	Συχνότητα	Ποσοστό %
πρωτοβάθμια εκπαίδευση	117	49,2
δευτεροβάθμια εκπαίδευση	121	50,8
Σύνολο	238	100,0

Γράφημα 1

Ποσοστά του δείγματος ως προς την πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση

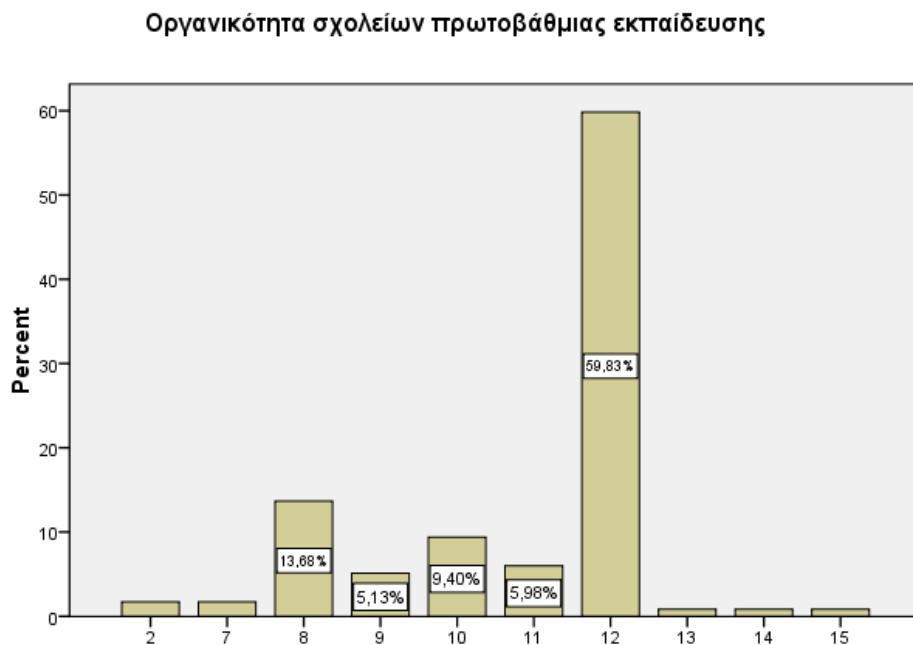


Αναφορικά με την οργανικότητα των σχολείων του δείγματος των γυναικών εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης παρατηρούμε ότι τα περισσότερα (59,8%) σχολεία του δείγματος είναι 12/θέσια, ενώ τα λιγότερα (0,9%) είναι τα 14/θέσια και 15/θέσια (βλ. Πίνακας 2) και για γράφημα 2.

Πίνακας 2. Κατανομή των σχολείων των γυναικών εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης ως προς την οργανικότητα		
Οργανικότητα του σχολείου	Συχνότητα	Ποσοστό%
2	2	1,7
7	2	1,7
8	16	13,7

9	6	5,1
10	11	9,4
11	7	6,0
12	70	59,8
13	1	0,9
14	1	0,9
15	1	0,9
Σύνολο	117	100,0

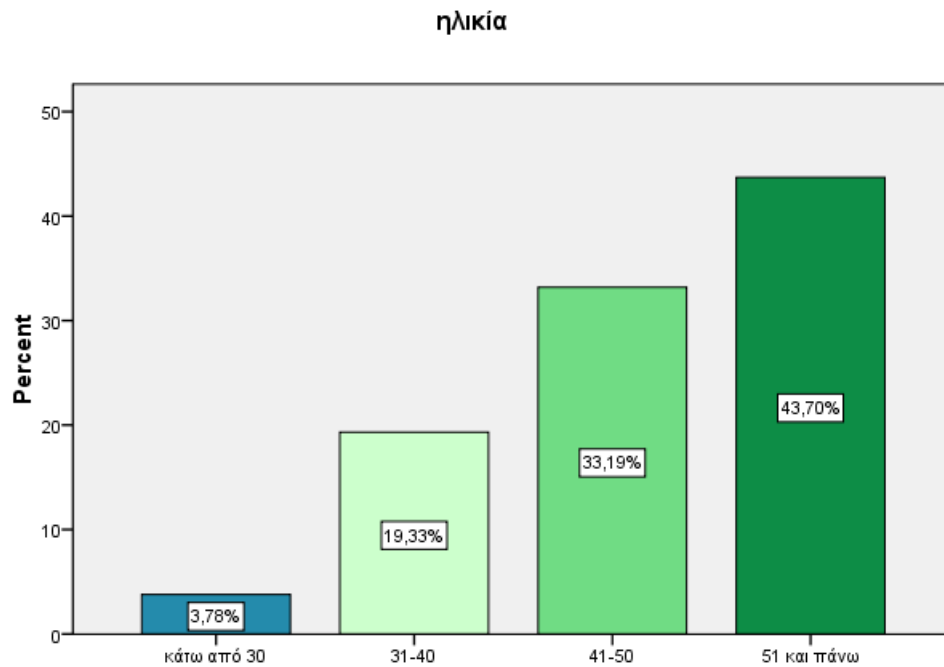
Γράφημα 2



Το 43,7% του δείγματος ήταν από 51 ετών και πάνω, το 33,2% από 41-50 ετών, το 19,3% από 31 έως 40 ετών και μόλις το 3,8% ήταν κάτω των 30 ετών (βλ. Πίνακας 3) και για γράφημα 3

Πίνακας 3. Κατανομή του δείγματος ως προς την ηλικία		
Ηλικία	Συχνότητα	Ποσοστό %
Κάτω από 30	9	3,8
31-40	46	19,3
41-50	79	33,2
51 και πάνω	104	43,7
Σύνολο	238	100,0

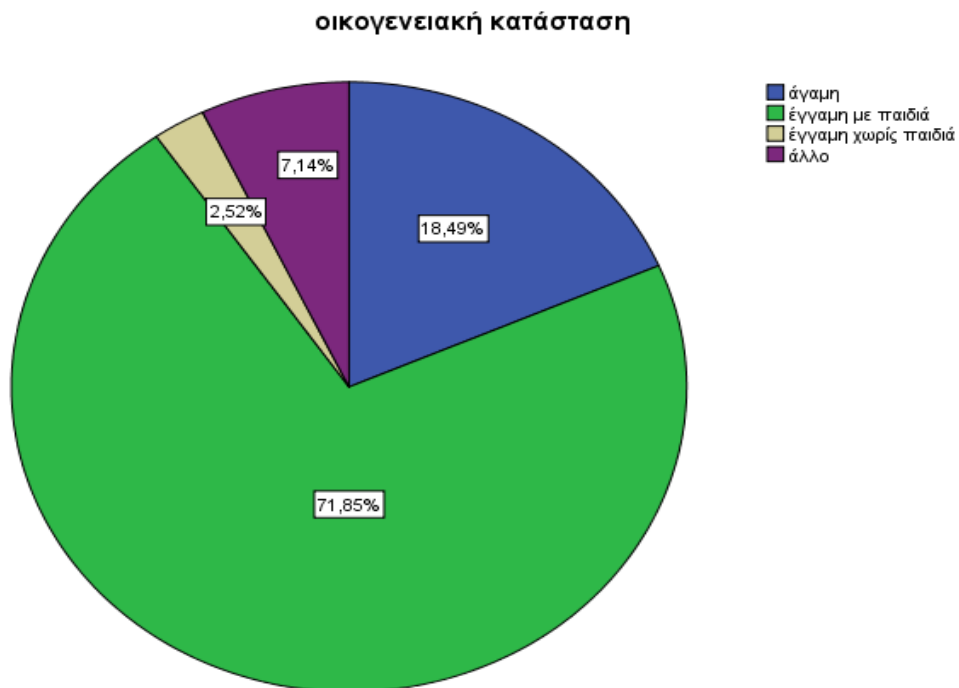
Γράφημα 3



Το 71,85% του συνόλου των γυναικών εκπαιδευτικών είναι έγγαμοι με παιδιά, το 5,5% είναι έγγαμες χωρίς παιδιά, το 18,5% άγαμες και μόλις το 7,1% δηλώνουν άλλο όπως συνοψίζονται στον πίνακα 4 και στο γράφημα 4.

Πίνακας 4. Κατανομή του δείγματος ως προς την οικογενειακή κατάσταση		
οικογενειακή κατάσταση:	Συχνότητα	Ποσοστό %
Έγγαμη με παιδιά	171	71,8
Έγγαμη χωρίς παιδιά	6	5,5
Άγαμη	44	18,5
Άλλο	17	7,1
Σύνολο	238	100,0

Γράφημα 4

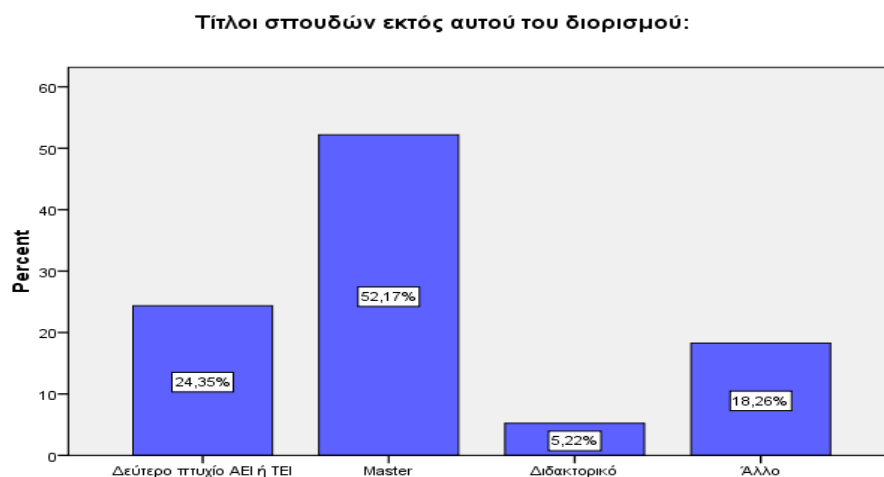


3.Δημογραφικά χαρακτηριστικά των γυναικών εκπαιδευτικών

Το 51,7% του συνόλου των εκπαιδευτικών δεν έχουν άλλους τίτλους σπουδών εκτός του βασικού πτυχίου, το 25,2% έχει μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών, μόλις το 2,5% κατέχει διδακτορικό τίτλο σπουδών και το 8,8% δηλώνουν άλλο όπως σεμινάρια και επιμορφώσεις. Τα παραπάνω συνοψίζονται στον πίνακα 5 και στο γράφημα 5.

Πίνακας 5. Κατανομή του δείγματος ως προς τους τίτλους σπουδών (εκτός του βασικού πτυχίου)		
Τίτλοι σπουδών (εκτός του βασικού πτυχίου)	Συχνότητα	Ποσοστό %
όχι	123	51,7
Δεύτερο πτυχίο ΑΕΙ ή ΤΕΙ	28	11,8
Μεταπτυχιακό	60	25,2
Διδακτορικό	6	2,5
Άλλο	21	8,8
Σύνολο	238	100,0

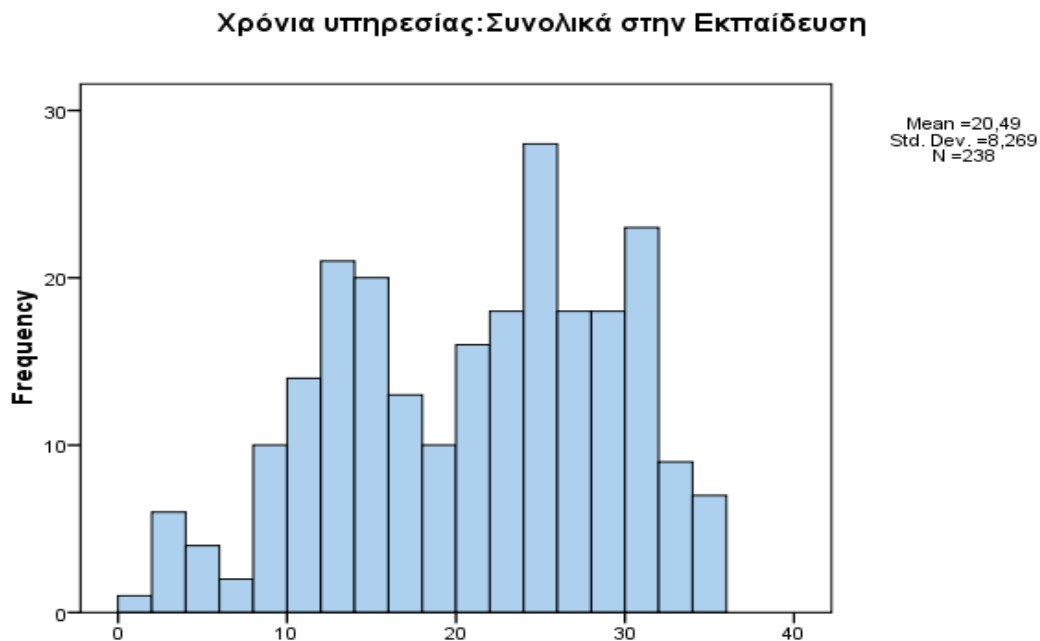
Γράφημα 5



Για τη μεταβλητή χρόνια υπηρεσίας στην εκπαίδευση παρατηρούμε στον πίνακα 6 ότι ο μέσος όρος είναι 20,49 έτη με ελάχιστη τιμή τα 2 έτη και μέγιστη τα 35 έτη υπηρεσίας και συνοψίζονται στον πίνακα 6 και στο γράφημα 6.

Πίνακας 6	M.	S. D.
Χρόνια υπηρεσίας στην εκπαίδευση	20,49	8,27

Γράφημα 6



Για τη μεταβλητή χρόνια υπηρεσίας στο τωρινό σχολείο παρατηρούμε στον πίνακα 7 ότι ο μέσος όρος είναι 10,42 έτη με ελάχιστη τιμή τα 0 έτη και μέγιστη τα 31 έτη υπηρεσίας στο ίδιο σχολείο και συνοψίζονται στον πίνακα 7 και στο γράφημα 7.

Πίνακας 7	M.	S. D.
Χρόνια υπηρεσίας στο σχολείο που υπηρετείτε τώρα	10,42	7,77

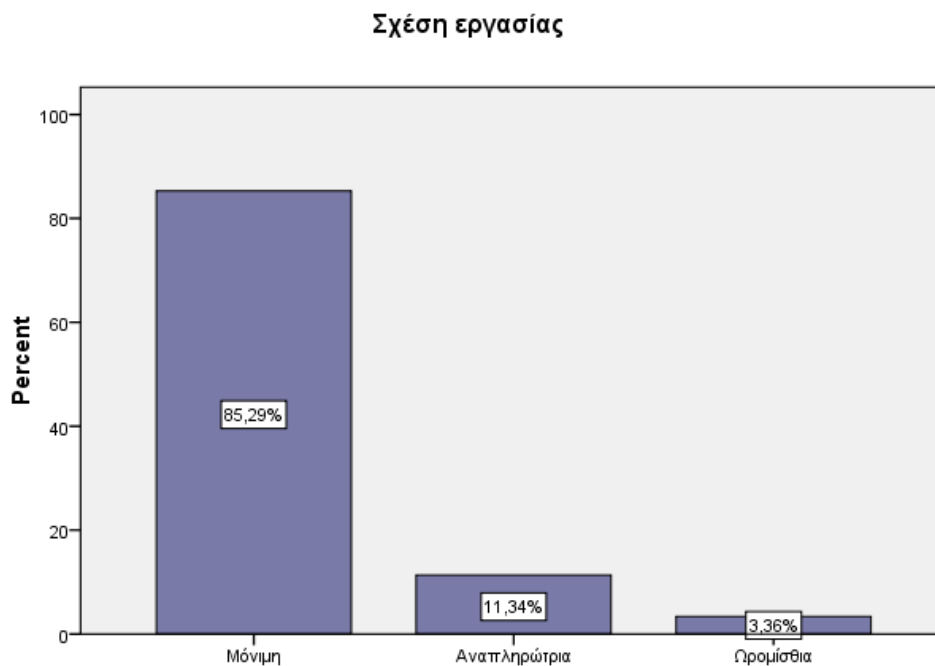
Γράφημα 7



Το 85,3% του συνόλου των εκπαιδευτικών είναι μόνιμοι στην εκπαίδευση, το 11,3% είναι αναπληρωτές και μόλις το 3,4% είναι ωρομίσθιοι εκπαιδευτικοί όπως παρατηρούμε στον πίνακα 8 και στο γράφημα 8.

Πίνακας 8. Κατανομή του δείγματος ως προς την υπηρεσιακή κατάσταση		
υπηρεσιακή κατάσταση	Συχνότητα	Ποσοστό %
Μόνιμος	203	85,3
Αναπληρωτής (-τρια)	27	11,3
Ωρομίσθιος (-α)	8	3,4
Σύνολο	238	100,0

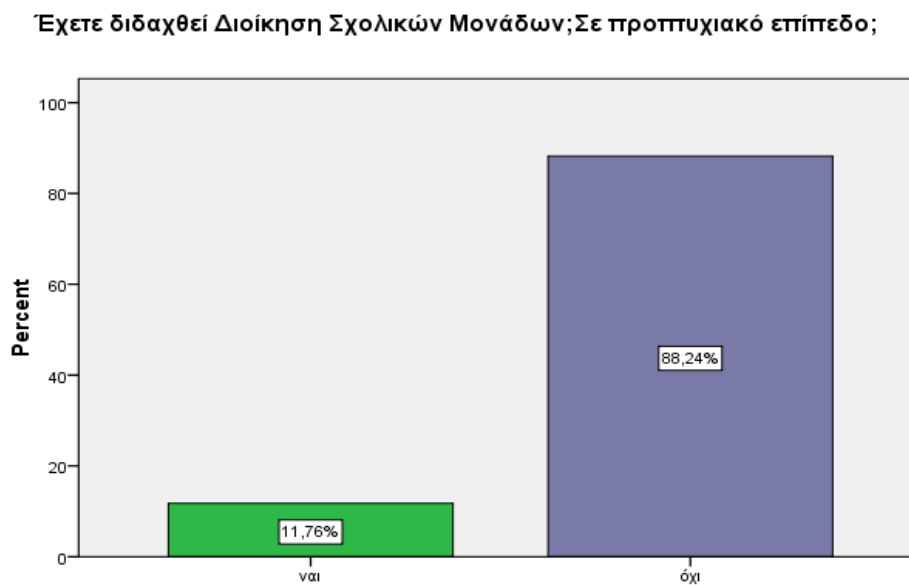
Γράφημα 8



Το 88,2% του συνόλου των εκπαιδευτικών δεν έχουν διδαχθεί Διοίκηση Σχολικών Μονάδων σε προπτυχιακό επίπεδο και μόλις το 11,2% δηλώνουν ότι έχουν διδαχθεί όπως παρατηρούμε στον πίνακα 9 και στο γράφημα 9.

Πίνακας 9. Έχετε διδαχθεί Διοίκηση Σχολικών Μονάδων σε προπτυχιακό επίπεδο;		
	Συχνότητα	Ποσοστό %
Ναι	28	11,2
Όχι	210	88,2
Σύνολο	238	100,0

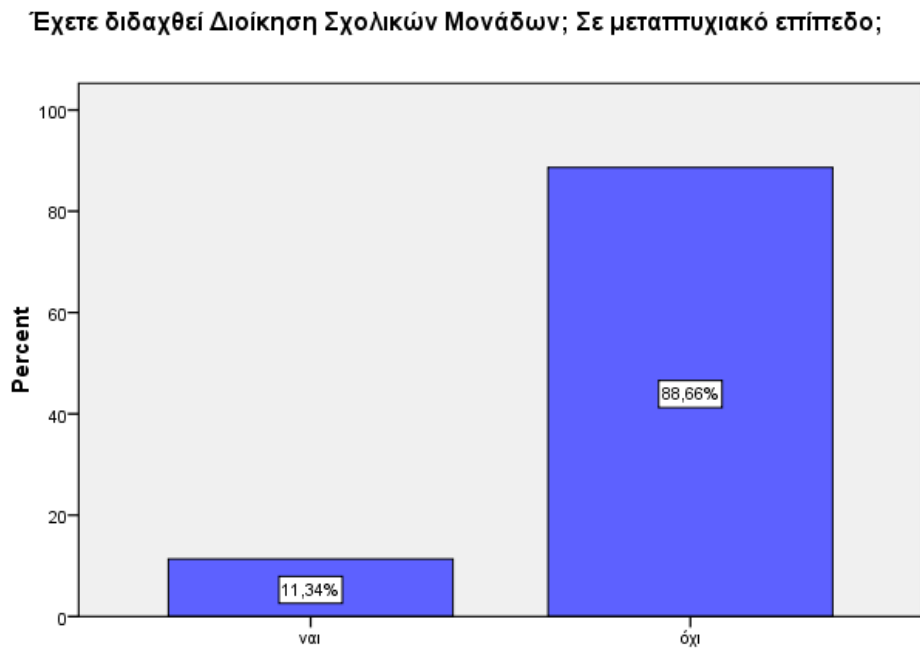
Γράφημα 9



Το 88,7% του συνόλου των εκπαιδευτικών δεν έχουν διδαχθεί Διοίκηση Σχολικών Μονάδων σε μεταπτυχιακό επίπεδο και μόλις το 11,3% δηλώνουν ότι έχουν διδαχθεί όπως παρατηρούμε στον πίνακα 10 και στο γράφημα 10.

Πίνακας 10. Έχετε διδαχθεί Διοίκηση Σχολικών Μονάδων σε μεταπτυχιακό επίπεδο;		
	Συχνότητα	Ποσοστό %
Ναι	27	11,3
Όχι	211	88,7
Σύνολο	238	100,0

Γράφημα 10



4. Στοιχεία συμμετοχής των γυναικών εκπαιδευτικών στη διοίκηση

Ο πίνακας 11 συνοψίζει ότι η συντριπτική πλειονοψηφία των εκπαιδευτικών σε ποσοστό 94,12% δεν έχει διατελέσει σε καμία θέση ηγετική της εκπαίδευσης, το μεγαλύτερο ποσοστό 13,9% έχουν διατελέσει υποδιευθύντριες σχολείων, το 9,2% διευθύντριες σχολείων και μόλις το 0,4% δήλωσε ότι διετέλεσε Διευθύντρια εκπαίδευσης.

Πίνακας 11. Κατανομή του δείγματος ως προς την ερώτηση είστε τώρα ή έχετε διατελέσει;				
	Ναι		Οχι	
	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
Υποδιευθύντρια σχολείου	33	13,9	205	86,1
Διευθύντρια σχολείου	22	9,2	216	90,8
Προϊσταμένη Γραφείου Δ/νσης Εκπ/σης	0	0	237	100
Διευθύντρια Εκπαίδευσης	1	0,4	237	99,6
Σύνολο	56	5,88	895	94,12

Στον πίνακα 12 βλέπουμε ότι το 17,3 % των γυναικών εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης έχουν διατελέσει υποδιευθύντριες σχολείου έναντι του 10,3% των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας.

Πίνακας 12. Κατανομή του δείγματος ως προς την ερώτηση είστε τώρα ή έχετε διατελέσει Υποδιευθύντρια σχολείου;				
	Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση		Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση	
	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
Ναι	12	10,3	21	17,3
Οχι	105	89,7	100	82,6
Σύνολο	117	100	121	100

Στον πίνακα 13 βλέπουμε ότι το 12,8 % των γυναικών εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης έχουν διατελέσει διευθύντριες σχολείου έναντι του 5,8% των εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας.

Πίνακας 13. Κατανομή του δείγματος ως προς την ερώτηση είστε τώρα ή έχετε διατελέσει Διευθύντρια σχολείου;				
	Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση		Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση	
	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
Ναι	15	12,8	7	5,8
Οχι	102	87,2	114	94,2
Σύνολο	117	100	121	100

Στον πίνακα 14 βλέπουμε ότι καμία γυναίκα εκπαιδευτικός πρωτοβάθμιας ή δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης δεν έχει διατελέσει προϊσταμένη Γραφείου Δ/σης Εκπ/σης.

Πίνακας 14. Κατανομή του δείγματος ως προς την ερώτηση είστε τώρα ή έχετε διατελέσει Προϊσταμένη Γραφείου Δ/σης Εκπ/σης ;				
	Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση		Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση	
	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
Ναι	0	0	0	0
Οχι	117	100	121	100
Σύνολο	117	100	121	100

Στον πίνακα 15 βλέπουμε ότι μόνο μία γυναίκα εκπαιδευτικός πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης έχει διατελέσει Διευθύντρια Εκπαίδευσης.

Πίνακας 15. Κατανομή του δείγματος ως προς την ερώτηση είστε τώρα ή έχετε διατελέσει Διευθύντρια Εκπαίδευσης ;				
	Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση		Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση	
	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
Ναι	1	0,9	0	0
Οχι	116	99,1	121	100
Σύνολο	117	100	121	100

Στην ανάλυση πολλαπλών απαντήσεων για την ερώτηση: «πρόσφατες έρευνες έδειξαν ότι το ποσοστό των γυναικών που κατέχουν διοικητική θέση στην εκπαίδευση είναι σχετικά χαμηλό. Με βάση αυτή τη διαπίστωση ποιοι από τους παρακάτω λόγους κατά τη γνώμη σας διαμορφώνουν αυτή την κατάσταση;» τα αποτελέσματα των απόψεων των εκπαιδευτικών , συνοψίζονται στον πίνακα 16. Παρατηρούμε ότι το 87,8% αναφέρει ως λόγο τις

οικογενειακές υποχρεώσεις, το 34% το ανδρικό κατεστημένο, το 32,4% τη δημιουργία στρεσογόνων καταστάσεων, το 30,7% την αποφυγή υπηρεσιακών ευθυνών, το 23,9% την έλλειψη γνώσεων σε διοικητικά θέματα, το 14,7% στην περίπτωση συνυπηρέτησης δίνεται η προτεραιότητα στον σύζυγο, το 7,6% τον παραγκωνισμό των γυναικών εκπαιδευτικών και μόνο το 5,5% ως άλλο.

Πίνακας 16. Ανάλυση πολλαπλών απαντήσεων ως προς την ερώτηση πρόσφατες έρευνες έδειξαν ότι το ποσοστό των γυναικών που κατέχουν διοικητική θέση στην εκπαίδευση είναι σχετικά χαμηλό. Με βάση αυτή τη διαπίστωση ποιοι από τους παρακάτω λόγους κατά τη γνώμη σας διαμορφώνουν αυτή την κατάσταση;		
Λόγοι	Συχνότητα	Ποσοστό %
Οικογενειακές υποχρεώσεις	209	87,8
Έλλειψη γνώσεων σε Διοικητικά Θέματα	57	23,9
Αποφυγή υπηρεσιακών ευθυνών	73	30,7
Δημιουργία στρεσογόνων καταστάσεων	77	32,4
Ανδρικό κατεστημένο	81	34
Σε περίπτωση συνυπηρέτησης δίνεται η προτεραιότητα στον σύζυγο	35	14,7
Παραγκωνισμός γυναικών εκπαιδευτικών	18	7,6
Άλλο	13	5,5

Στην ανάλυση πολλαπλών απαντήσεων για την ερώτηση: «πρόσφατες έρευνες έδειξαν ότι το ποσοστό των γυναικών που κατέχουν διοικητική θέση στην εκπαίδευση είναι σχετικά χαμηλό. Με βάση αυτή τη διαπίστωση ποιοι από τους παρακάτω λόγους κατά τη γνώμη σας διαμορφώνουν αυτή την κατάσταση;» για τις γυναίκες εκπαιδευτικούς στην πρωτοβάθμια τα αποτελέσματα των απόψεων των εκπαιδευτικών, συνοψίζονται στον πίνακα 17. Παρατηρούμε ότι το 88,9% αναφέρει ως λόγο τις οικογενειακές υποχρεώσεις, το 38,5% την αποφυγή υπηρεσιακών ευθυνών, το 33,3% τη δημιουργία στρεσογόνων καταστάσεων, το 29% το ανδρικό κατεστημένο, το 26,6% την

έλλειψη γνώσεων σε διοικητικά θέματα, το 17,9% στην περίπτωση συνυπηρέτησης δίνεται η προτεραιότητα στον σύζυγο, το 0,05% τον παραγκωνισμό των γυναικών εκπαιδευτικών και μόνο το 0,03% ως άλλο.

Πίνακας 17. Ανάλυση πολλαπλών απαντήσεων ως προς την ερώτηση πρόσφατες έρευνες έδειξαν ότι το ποσοστό των γυναικών που κατέχουν διοικητική θέση στην εκπαίδευση είναι σχετικά χαμηλό. Με βάση αυτή τη διαπίστωση ποιοι από τους παρακάτω λόγους κατά τη γνώμη σας διαμορφώνουν αυτή την κατάσταση;		
Λόγοι (Γυναίκες Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης)	Συχνότητα	Ποσοστό %
Οικογενειακές υποχρεώσεις	104	88,9
Έλλειψη γνώσεων σε Διοικητικά Θέματα	30	26,6
Αποφυγή υπηρεσιακών ευθυνών	45	38,5
Δημιουργία στρεσογόνων καταστάσεων	39	33,3
Ανδρικό κατεστημένο	34	29
Σε περίπτωση συνυπηρέτησης δίνεται η προτεραιότητα στον σύζυγο	21	17,9
Παραγκωνισμός γυναικών εκπαιδευτικών	6	0,05
Άλλο	4	0,03

Στην ανάλυση πολλαπλών απαντήσεων για την ερώτηση: «πρόσφατες έρευνες έδειξαν ότι το ποσοστό των γυναικών που κατέχουν διοικητική θέση στην εκπαίδευση είναι σχετικά χαμηλό. Με βάση αυτή τη διαπίστωση ποιοι από τους παρακάτω λόγους κατά τη γνώμη σας διαμορφώνουν αυτή την κατάσταση;» για τις γυναίκες εκπαιδευτικούς στη δευτεροβάθμια τα αποτελέσματα των απόψεων των εκπαιδευτικών , συνοψίζονται στον πίνακα 18.

Παρατηρούμε ότι το 86,8% αναφέρει ως λόγο τις οικογενειακές υποχρεώσεις, το 38,8% το ανδρικό κατεστημένο, το 30,5% τη δημιουργία στρεσογόνων καταστάσεων, το 25,6% την αποφυγή υπηρεσιακών ευθυνών, το 22,3% την έλλειψη γνώσεων σε διοικητικά θέματα, το 0,1% την περίπτωση συνυπηρέτησης δίνεται η προτεραιότητα στον σύζυγο, το 0,09% τον παραγκωνισμό των γυναικών εκπαιδευτικών και μόνο το 0,07% ως άλλο.

Πίνακας 18. Ανάλυση πολλαπλών απαντήσεων ως προς την ερώτηση πρόσφατες έρευνες έδειξαν ότι το ποσοστό των γυναικών που κατέχουν διοικητική θέση στην εκπαίδευση είναι σχετικά χαμηλό. Με βάση αυτή τη διαπίστωση ποιοι από τους παρακάτω λόγους κατά τη γνώμη σας διαμορφώνουν αυτή την κατάσταση;		
Λόγοι (Γυναίκες Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης)	Συχνότητα	Ποσοστό %
Οικογενειακές υποχρεώσεις	105	86,8
Έλλειψη γνώσεων σε Διοικητικά Θέματα	27	22,3
Αποφυγή υπηρεσιακών ευθυνών	31	25,6
Δημιουργία στρεσογόνων καταστάσεων	37	30,5
Ανδρικό κατεστημένο	47	38,8
Σε περίπτωση συνυπηρέτησης δίνεται η προτεραιότητα στον σύζυγο	12	0,1
Παραγκωνισμός γυναικών εκπαιδευτικών	11	0,09
Άλλο	9	0,07

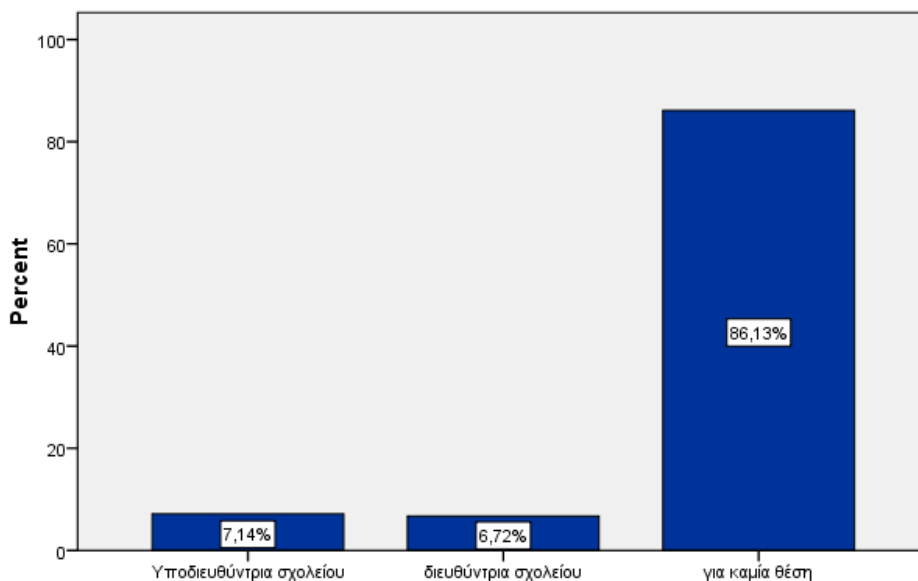
Ο πίνακας 19 και το γράφημα 11 συνοψίζει ότι η συντριπτική πλειοψηφία των εκπαιδευτικών σε ποσοστό 86, 1% δεν έκανε αίτηση το 2017 για θέση διευθύντριας ή υποδιευθύντριας στο σχολείο, το 7,1% έκαναν αίτηση για υποδιευθύντριες σχολείων και μόνο το 6,7% για διευθύντριες σχολείων

Πίνακας 19. Κατανομή του δείγματος ως προς την ερώτηση: το 2017 προκηρύχθηκε πλήρωση διευθυντικών θέσεων στην εκπαίδευση. Εσείς υποβάλλατε αίτηση υποψηφιότητας για:

	Συχνότητα	Ποσοστό %
Υποδιευθύντρια σχολείου	17	7,1
Διευθύντρια σχολείου	16	6,7
Για καμία θέση	101	86,1
Σύνολο	238	100,0

Γράφημα 11

Το 2017 προκηρύχθηκε πλήρωση διευθυντικών θέσεων στην εκπαίδευση. Εσείς υποβάλλατε αίτηση υποψηφιότητας για:



Ο πίνακας 20 συνοψίζει τη συγκριτική κατανομή του δείγματος γυναικών εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης για την πλήρωση διευθυντικών θέσεων στην εκπαίδευση το 2017. Η συντριπτική πλειοψηφία των γυναικών εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης σε ποσοστό 86, 4% δεν έκανε αίτηση το 2017 για θέση διευθύντριας ή υποδιευθύντριας στο σχολείο, το 6,8% έκαναν αίτηση για υποδιευθύντριες σχολείων και πάλι το 6,8% για διευθύντριες σχολείων. Αντίστοιχα η συντριπτική πλειοψηφία των γυναικών εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης σε ποσοστό 86, % δεν έκανε αίτηση το 2017 για θέση διευθύντριας ή υποδιευθύντριας στο σχολείο, το 7,4% έκαναν αίτηση για υποδιευθύντριες σχολείων και μόνο το 6,6% για διευθύντριες σχολείων

Πίνακας 20. Συγκριτική κατανομή του δείγματος γυναικών εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ως προς την ερώτηση: το 2017 προκηρύχθηκε πλήρωση διευθυντικών θέσεων στην εκπαίδευση. Εσείς υποβάλλατε αίτηση υποψηφιότητας για:				
	Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση		Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση	
	Συχνότητα	Ποσοστό %	Συχνότητα	Ποσοστό %
Υποδιευθύντρια σχολείου	8	6,8	9	7,4
Διευθύντρια σχολείου	8	6,8	8	6,6
Για καμία θέση	101	86,4	104	86
Σύνολο	117	100	121	100

Στην ανάλυση των πολλαπλών απαντήσεων ως προς την ερώτηση αν η απάντησή σας είναι θετική ότι υποβάλλατε αίτηση υποψηφιότητας για πλήρωση διευθυντικών θέσεων στην εκπαίδευση, ποιοι λόγοι τις ώθησαν στην υποβολή υποψηφιότητας, το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών εκπαιδευτικών (9,7%)το έκανε από ενδιαφέρον για την άσκηση διοικητικών καθηκόντων, το 8,8% από οικονομικά κίνητρα, το 8% για επαγγελματική ανέλιξη, το 3,8% λόγω της

ενθάρρυνσης από την οικογένειά τους, το 1,3% για το μειωμένο διδακτικό ωράριο και την κούραση από τη διδασκαλία και μόνο το 0,8% για το κοινωνικό κύρος της διευθυντικής θέσης και άλλο ένα 0,8% δήλωσε άλλο λόγο .Οι απαντήσεις παρουσιάζονται στον πίνακα 21

Πίνακας 21. Ανάλυση πολλαπλών απαντήσεων ως προς την ερώτηση αν η απάντησή σας είναι ναι, ποιοι από τους παρακάτω λόγους σας ώθησαν στην υποβολή υποψηφιότητας		
Λόγοι	Συχνότητα	Ποσοστό %
Ενδιαφέρον στην άσκηση διοικητικών καθηκόντων	23	9,7
Επαγγελματική ανέλιξη	19	8,0
Μειωμένο διδακτικό ωράριο	3	1,3
Κοινωνικό κύρος διευθυντικής θέσης	2	0,8
Οικονομικά κίνητρα	21	8,8
Κούραση από τη διδασκαλία	3	1,3
Ενθάρρυνση από την οικογένειά μου	9	3,8
Άλλο	2	0,8

Στην ανάλυση των πολλαπλών απαντήσεων στον πίνακα 22 ως προς την ερώτηση αν η απάντησή σας είναι θετική ότι υποβάλλατε αίτηση υποψηφιότητα για πλήρωση διευθυντικών θέσεων στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση, ποιοι λόγοι τις ώθησαν στην υποβολή υποψηφιότητας, το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών εκπαιδευτικών (32,5%)το έκανε από ενδιαφέρον για την άσκηση διοικητικών καθηκόντων, το 25% για επαγγελματική ανέλιξη, το 20% από οικονομικά κίνητρα, το 17 % λόγω της ενθάρρυνσης από την οικογένειά τους, το 1,3% για το μειωμένο διδακτικό ωράριο και μόνο το 2,5% για το κοινωνικό κύρος της διευθυντικής θέσης και άλλο ένα 2,5% δήλωσε άλλο λόγο.

Πίνακας 22. Ανάλυση πολλαπλών απαντήσεων ως προς την ερώτηση αν η απάντησή σας είναι ναι, ποιοι από τους παρακάτω λόγους σας ώθησαν στην υποβολή υποψηφιότητας

Λόγοι (Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση)	Συχνότητα	Ποσοστό %
Ενδιαφέρον στην άσκηση διοικητικών καθηκόντων	13	32,5
Επαγγελματική ανέλιξη	10	25
Μειωμένο διδακτικό ωράριο	3	1,3
Κοινωνικό κύρος διευθυντικής θέσης	1	2,5
Οικονομικά κίνητρα	8	20
Κούραση από τη διδασκαλία	0	0
Ενθάρρυνση από την οικογένειά μου	7	17
Άλλο	1	2,5

Στην ανάλυση των πολλαπλών απαντήσεων στον πίνακα 23 ως προς την ερώτηση αν η απάντησή σας είναι θετική ότι υποβάλλατε αίτηση υποψηφιότητα για πλήρωση διευθυντικών θέσεων στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση, ποιοι λόγοι τις ώθησαν στην υποβολή υποψηφιότητας, το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών εκπαιδευτικών (31%) το έκανε από οικονομικά κίνητρα, το 23,8% από ενδιαφέρον για την άσκηση διοικητικών καθηκόντων, το 21,4% για επαγγελματική ανέλιξη, το 7,1% % για το μειωμένο διδακτικό ωράριο και την κούραση από τη διδασκαλία , το 4,8 % λόγω της ενθάρρυνσης από την οικογένειά τους, το 1,3 και μόνο το 2,4% για το κοινωνικό κύρος της διευθυντικής θέσης και άλλο ένα 2,4% δήλωσε άλλο λόγο.

Πίνακας 23. Ανάλυση πολλαπλών απαντήσεων ως προς την ερώτηση αν η απάντησή σας είναι ναι, ποιοι από τους παρακάτω λόγους σας ώθησαν στην υποβολή υποψηφιότητας		
Λόγοι (Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση)	Συχνότητα	Ποσοστό %
Ενδιαφέρον στην άσκηση διοικητικών καθηκόντων	10	23,8
Επαγγελματική ανέλιξη	9	21,4
Μειωμένο διδακτικό ωράριο	3	7,1
Κοινωνικό κύρος διευθυντικής θέσης	1	2,4
Οικονομικά κίνητρα	13	31
Κούραση από τη διδασκαλία	3	7,1
Ενθάρρυνση από την οικογένειά μου	2	4,8
Άλλο	1	2,4

Στην ανάλυση των πολλαπλών απαντήσεων ως προς την ερώτηση αν η απάντησή σας είναι αρνητική ότι υποβάλλατε αίτηση υποψηφιότητα για πλήρωση διευθυντικών θέσεων στην εκπαίδευση, ποιοι λόγοι τις ώθησαν στην μη υποβολή υποψηφιότητας, το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών εκπαιδευτικών (40,3%) δεν έβαλε υποψηφιότητα επειδή είχαν άλλα ενδιαφέροντα, το 37,4% επειδή θεωρούν ότι το έργο του (της) διευθυντή(-ριας) έχει γίνει πιο δύσκολο και απαιτητικό, το 33,6% επειδή δεν υπάρχουν σημαντικά κίνητρα, το 31,9 % επειδή δεν είχαν τις προβλεπόμενες από το νόμο προϋποθέσεις, το 23,1% επειδή θεωρούν αναξιόπιστο το σύστημα

επιλογής, το 17,2% λόγω ότι τις φοβίζεται το άγχος της εξουσίας, και μόνο το 1,7% επειδή δεν ήθελαν να χάσουν την οργανική τους θέση. Οι απαντήσεις παρουσιάζονται στον πίνακα 24.

Πίνακας 24. Ανάλυση πολλαπλών απαντήσεων ως προς την ερώτηση αν η απάντησή σας είναι όχι, ποιοι από τους παρακάτω λόγους σας ώθησαν ποιοι από τους παρακάτω λόγους σας έκαναν να μη διεκδικήσετε διευθυντική θέση στην ιεραρχία της εκπαίδευσης;		
Λόγοι	Συχνότητα	Ποσοστό %
Δεν είχατε τις προβλεπόμενες από το νόμο προϋποθέσεις;	76	31,9
Δεν θέλατε να χάσετε την οργανική σας θέση;	4	1,7
Σας φοβίζεται το άγχος της εξουσίας;	41	17,2
Δεν υπάρχουν σημαντικά κίνητρα;	80	33,6
Θεωρείτε αναξιόπιστο το σύστημα επιλογής;	55	23,1
Είχατε άλλα ενδιαφέροντα;	96	40,3
Θεωρείτε ότι το έργο του(της) διευθυντή(-ριας) έχει γίνει πιο δύσκολο και απαιτητικό;	89	37,4

Στην ανάλυση των πολλαπλών απαντήσεων ως προς την ερώτηση αν η απάντησή σας είναι αρνητική ότι υποβάλλατε αίτηση υποψηφιότητας για πλήρωση διευθυντικών θέσεων στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση, ποιοι λόγοι τις ώθησαν στην μη υποβολή υποψηφιότητας, το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών εκπαιδευτικών το 21,2 % δεν έβαλε επειδή δεν είχαν τις προβλεπόμενες από το νόμο προϋποθέσεις υποψηφιότητας, το 19,2% επειδή θεωρούν ότι το έργο του (της) διευθυντή(-ριας) έχει γίνει πιο δύσκολο και απαιτητικό, το 16,9% επειδή είχαν άλλα ενδιαφέροντα, το 15,8% επειδή δεν υπάρχουν σημαντικά κίνητρα, το 11,2% επειδή θεωρούν αναξιόπιστο το

σύστημα επιλογής, το 10,8% λόγω ότι τις φοβίζεται το άγχος της εξουσίας, και μόνο το 5% επειδή δεν ήθελαν να χάσουν την οργανική τους θέση. Οι απαντήσεις παρουσιάζονται στον πίνακα 25.

Πίνακας 25. Ανάλυση πολλαπλών απαντήσεων ως προς την ερώτηση αν η απάντησή σας είναι όχι, ποιοι από τους παρακάτω λόγους σας ώθησαν ποιοι από τους παρακάτω λόγους σας έκαναν να μη διεκδικήσετε διευθυντική θέση στην ιεραρχία της εκπαίδευσης;		
Λόγοι (Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση)	Συχνότητα	Ποσοστό %
Δεν είχατε τις προβλεπόμενες από το νόμο προϋποθέσεις;	35	28,9%
Δεν θέλατε να χάσετε την οργανική σας θέση;	3	2,5%
Σας φοβίζεται το άγχος της εξουσίας;	13	10,7%
Δεν υπάρχουν σημαντικά κίνητρα;	39	32,2%
Θεωρείτε αναξιόπιστο το σύστημα επιλογής;	26	21,5%
Είχατε άλλα ενδιαφέροντα;	52	43,0%
Θεωρείτε ότι το έργο του(της) διευθυντή(-ριας) έχει γίνει πιο δύσκολο και απαιτητικό;	39	32,2%

Στην ανάλυση των πολλαπλών απαντήσεων ως προς την ερώτηση αν η απάντησή σας είναι αρνητική ότι υποβάλλατε αίτηση υποψηφιότητα για πλήρωση διευθυντικών θέσεων στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, ποιοι λόγοι τις ώθησαν στην μη υποβολή υποψηφιότητας, το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών εκπαιδευτικών το 43% επειδή είχαν άλλα ενδιαφέροντα, το 32,2% επειδή θεωρούν ότι το έργο του(της) διευθυντή(-ριας) έχει γίνει πιο δύσκολο και απαιτητικό, επίσης το 32,2% θεωρεί ότι δεν υπάρχουν σημαντικά κίνητρα το 28,9 % δεν έβαλε επειδή δεν είχαν τις προβλεπόμενες από το νόμο προϋποθέσεις υποψηφιότητα, το 21,5% επειδή θεωρούν αναξιόπιστο το σύστημα

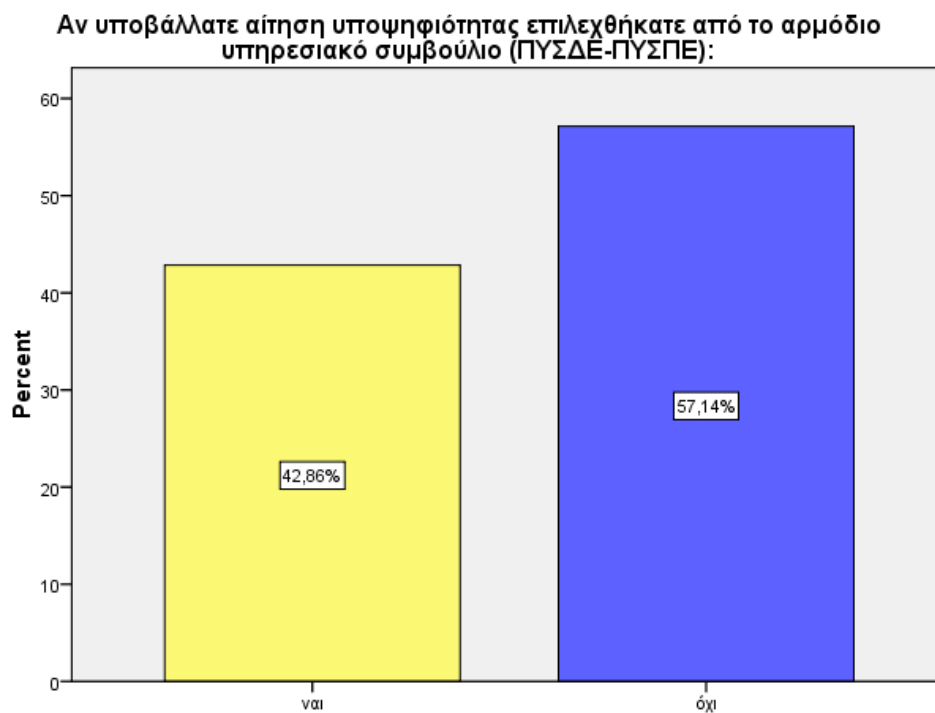
επιλογής, το 10,7% λόγω ότι τις φοβίζεται το άγχος της εξουσίας, και μόνο το 2,5% επειδή δεν ήθελαν να χάσουν την οργανική τους θέση. Οι απαντήσεις παρουσιάζονται στον πίνακα 26.

Πίνακας 26. Ανάλυση πολλαπλών απαντήσεων ως προς την ερώτηση αν η απάντησή σας είναι όχι, ποιοι από τους παρακάτω λόγους σας ώθησαν ποιοι από τους παρακάτω λόγους σας έκαναν να μη διεκδικήσετε διευθυντική θέση στην ιεραρχία της εκπαίδευσης;		
Λόγοι (Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση)	Συχνότητα	Ποσοστό %
Δεν είχατε τις προβλεπόμενες από το νόμο προϋποθέσεις;	35	28,9%
Δεν θέλατε να χάσετε την οργανική σας θέση;	3	2,5%
Σας φοβίζεται το άγχος της εξουσίας;	13	10,7%
Δεν υπάρχουν σημαντικά κίνητρα;	39	32,2%
Θεωρείτε αναξιόπιστο το σύστημα επιλογής;	26	21,5%
Είχατε άλλα ενδιαφέροντα;	52	43,0%
Θεωρείτε ότι το έργο του(της) διευθυντή(-ριας) έχει γίνει πιο δύσκολο και απαιτητικό;	39	32,2%

Ο πίνακας 27 συνοψίζει ότι η συντριπτική πλειοψηφία των εκπαιδευτικών σε ποσοστό 79,4% δεν υπέβαλε αίτηση υποψηφιότητας για επιλογή από το αρμόδιο υπηρεσιακό συμβούλιο (ΠΥΣΔΕ- ΠΥΣΠΕ), το 8,8% επιλέχτηκε από το αρμόδιο υπηρεσιακό συμβούλιο (ΠΥΣΔΕ- ΠΥΣΠΕ) και μόνο το 11,8% όχι. Το γράφημα 12 παρουσιάζει τις σχετικές συχνότητες των απαντήσεων ναι (42,86%) και όχι (57,14%)

Πίνακας 27. Κατανομή του δείγματος ως προς την ερώτηση: Αν υποβάλλατε αίτηση υποψηφιότητας επιλεχθήκατε από το αρμόδιο υπηρεσιακό συμβούλιο (ΠΥΣΔΕ- ΠΥΣΠΕ)		
	Συχνότητα	Ποσοστό %
ναι	21	8,8
όχι	28	11,8
Ελλιπείς απαντήσεις	189	79,4
Σύνολο	238	100,0

Γράφημα 12

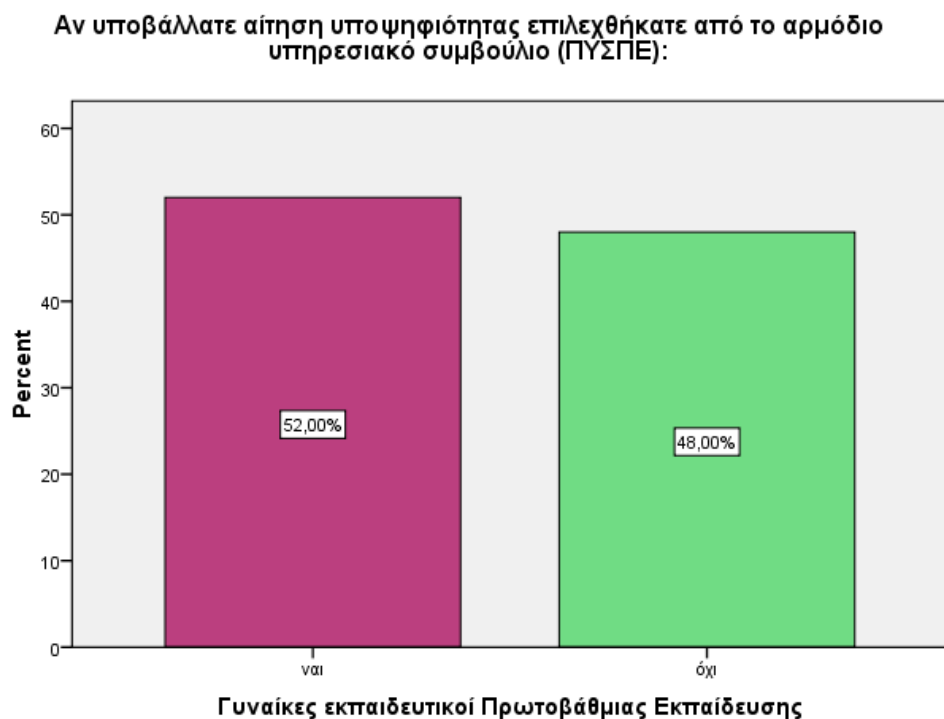


Ο πίνακας 28 συνοψίζει ότι η συντριπτική πλειοψηφία των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης σε ποσοστό 78,6% δεν υπέβαλε

αίτηση υποψηφιότητας για επιλογή από το αρμόδιο υπηρεσιακό συμβούλιο (ΠΥΣΠΕ), το 11,1% επιλέχτηκε από το αρμόδιο υπηρεσιακό συμβούλιο (ΠΥΣΠΕ) και μόνο το 10,3% όχι. Το γράφημα 13 παρουσιάζει τις σχετικές συχνότητες των απαντήσεων ναι (52%) και όχι (48%).

Πίνακας 28. Κατανομή του δείγματος ως προς την ερώτηση: Αν υποβάλλατε αίτηση υποψηφιότητας επιλεχθήκατε από το αρμόδιο υπηρεσιακό συμβούλιο (ΠΥΣΠΕ)		
	Συχνότητα	Ποσοστό %
ναι	13	11,1
όχι	12	10,3
Ελλιπείς απαντήσεις	92	78,6
Σύνολο	117	100,0

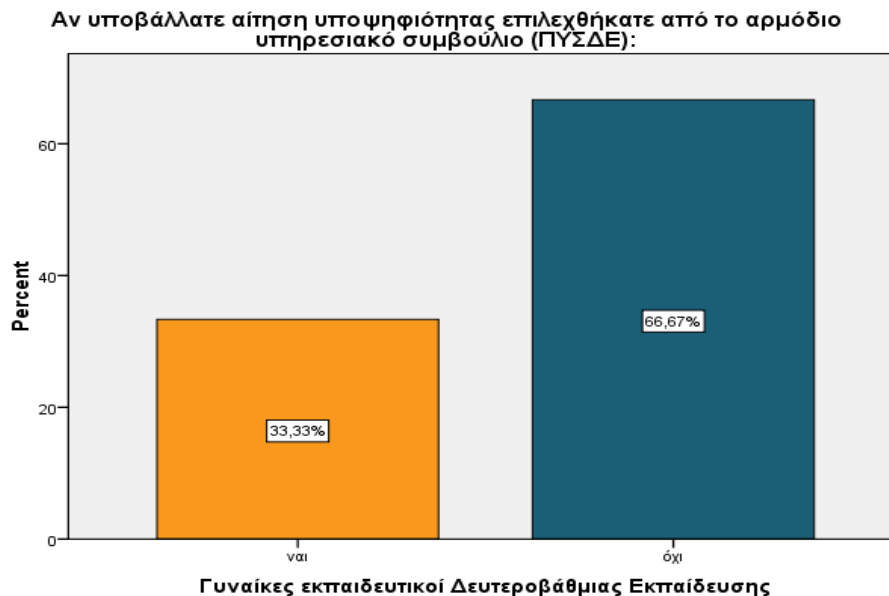
Γράφημα 13



Ο πίνακας 29 συνοψίζει ότι η συντριπτική πλειοψηφία των εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης σε ποσοστό 80,2% δεν υπέβαλε αίτηση υποψηφιότητας για επιλογή από το αρμόδιο υπηρεσιακό συμβούλιο (ΠΥΣΔΕ), το 6,6% επιλέχτηκε από το αρμόδιο υπηρεσιακό συμβούλιο (ΠΥΣΔΕ) και μόνο το 13,2% όχι. Το γράφημα 14 παρουσιάζει τις σχετικές συχνότητες των απαντήσεων ναι (33,33%) και όχι (66,67%).

Πίνακας 29. Κατανομή του δείγματος ως προς την ερώτηση: Αν υποβάλλατε αίτηση υποψηφιότητας επιλεχθήκατε από το αρμόδιο υπηρεσιακό συμβούλιο (ΠΥΣΔΕ)		
	Συχνότητα	Ποσοστό %
ναι	8	6,6
όχι	16	13,2
Ελλιπείς απαντήσεις	97	80,2
Σύνολο	121	100,0

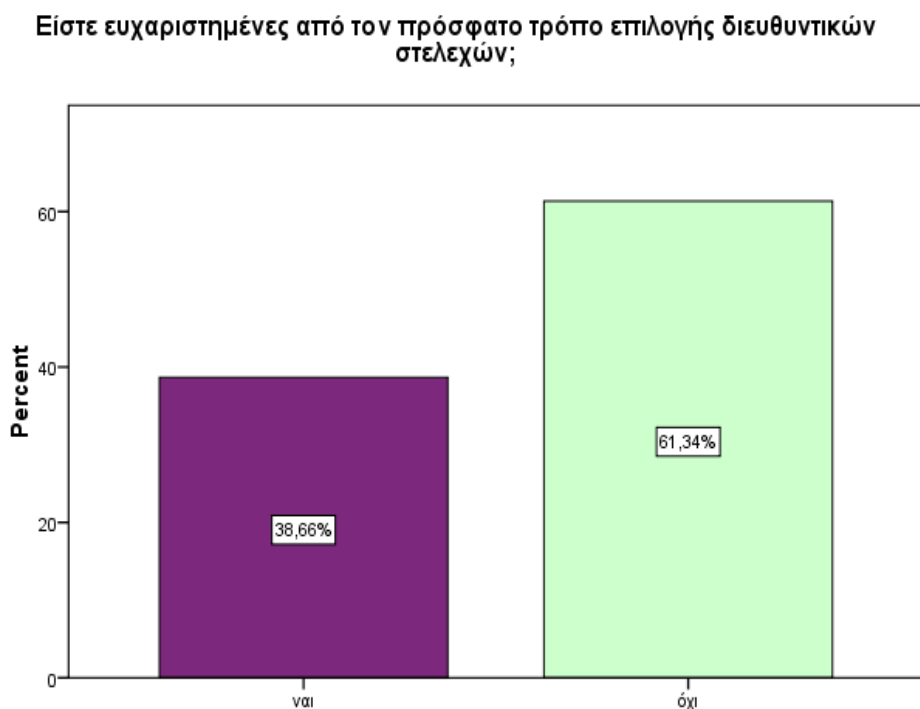
Γράφημα 14



Το 61,3% του συνόλου των εκπαιδευτικών δεν είναι ευχαριστημένες από τον πρόσφατο τρόπο επιλογής διευθυντικών στελεχών και 38,7% δηλώνουν ότι είναι όπως παρατηρούμε στον πίνακα 30 και στο γράφημα 15.

Πίνακας 30 Είστε ευχαριστημένες από τον πρόσφατο τρόπο επιλογής διευθυντικών στελεχών ;		
	Συχνότητα	Ποσοστό %
Ναι	92	38,7
Όχι	146	61,3
Σύνολο	238	100,0

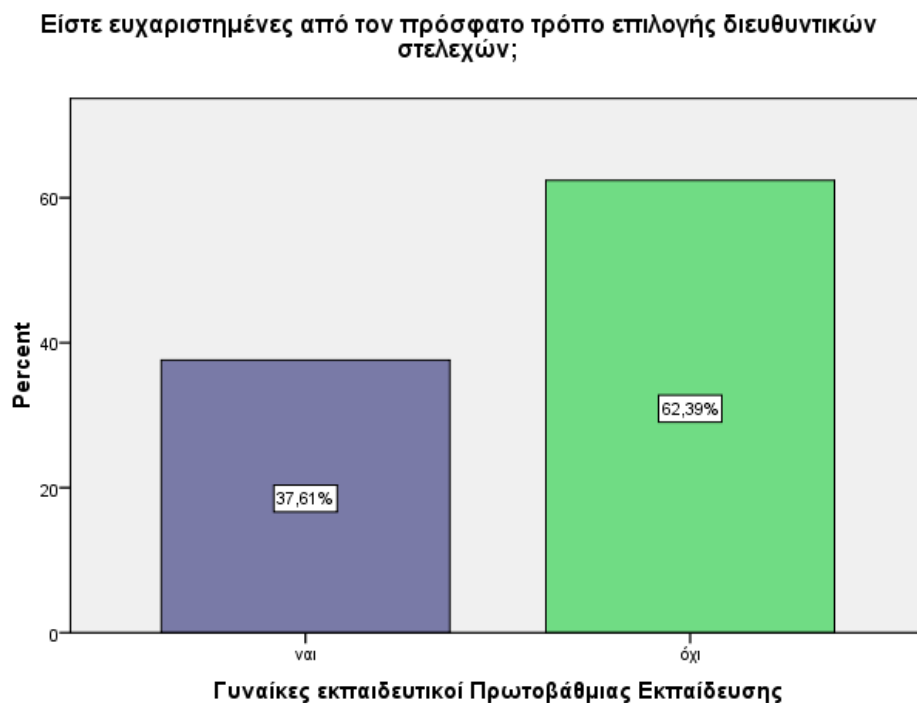
Γράφημα 15



Το 62,4% του συνόλου των εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας δεν είναι ευχαριστημένες από τον πρόσφατο τρόπο επιλογής διευθυντικών στελεχών και 37,6% δηλώνουν ότι είναι όπως παρατηρούμε στον πίνακα 31 και στο γράφημα 16.

Πίνακας 31 Είστε ευχαριστημένες από τον πρόσφατο τρόπο επιλογής διευθυντικών στελεχών (Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση;		
	Συχνότητα	Ποσοστό %
Ναι	44	37,6
Όχι	73	62,4
Σύνολο	117	100,0

Γράφημα 16



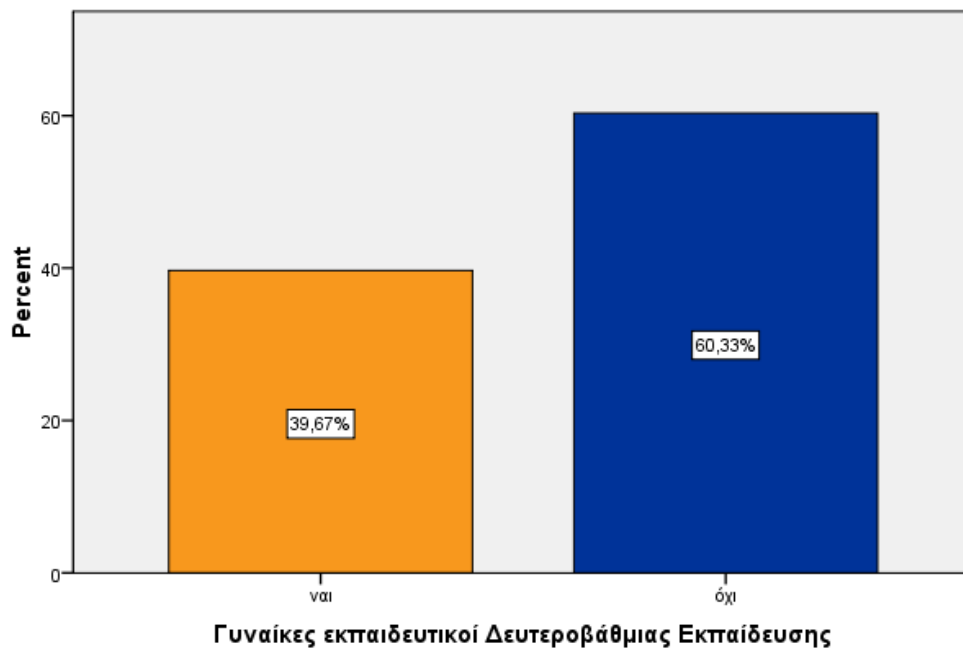
Το 60,3% του συνόλου των εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας δεν είναι ευχαριστημένες από τον πρόσφατο τρόπο επιλογής διευθυντικών στελεχών και

39,7% δηλώνουν ότι είναι όπως παρατηρούμε στον πίνακα 32 και στο γράφημα 17.

Πίνακας 32 Είστε ευχαριστημένες από τον πρόσφατο τρόπο επιλογής διευθυντικών στελεχών (Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση;		
	Συχνότητα	Ποσοστό %
Ναι	48	39,7
Όχι	73	60,3
Σύνολο	121	100,0

Γράφημα 17

Είστε ευχαριστημένες από τον πρόσφατο τρόπο επιλογής διευθυντικών στελεχών;



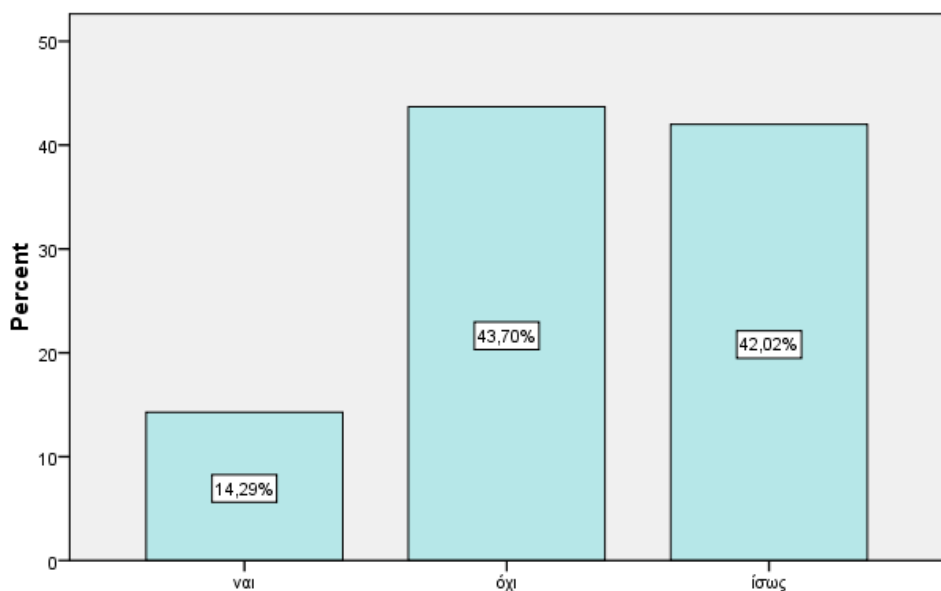
Ο πίνακας 33 και το γράφημα 18 συνοψίζουν ότι η συντριπτική πλειοψηφία των εκπαιδευτικών σε ποσοστό 43,7% ότι αν εκπαιδευθούν συστηματικά σε θέματα διοίκησης της εκπαίδευσης δεν θα υποβάλλουν μελλοντικά αίτηση υποψηφιότητας για κατάληψη διευθυντικής θέσης στην εκπαίδευση, το 42% απαντά ίσως και μόνο το 14,3% απαντά ναι.

Πίνακας 33. Κατανομή του δείγματος ως προς την ερώτηση: Αν εκπαιδευθείτε συστηματικά σε θέματα διοίκησης της εκπαίδευσης θα υποβάλλετε μελλοντικά αίτηση υποψηφιότητας για κατάληψη διευθυντικής θέσης στην εκπαίδευση;

	Συχνότητα	Ποσοστό %
ναι	34	14,3
όχι	104	43,7
ίσως	100	42,0
Σύνολο	238	100,0

Γράφημα 18

Αν εκπαιδευθείτε συστηματικά σε θέματα διοίκησης της εκπαίδευσης θα υποβάλλετε μελλοντικά αίτηση υποψηφιότητας για κατάληψη διευθυντικής θέσης στην εκπαίδευση;

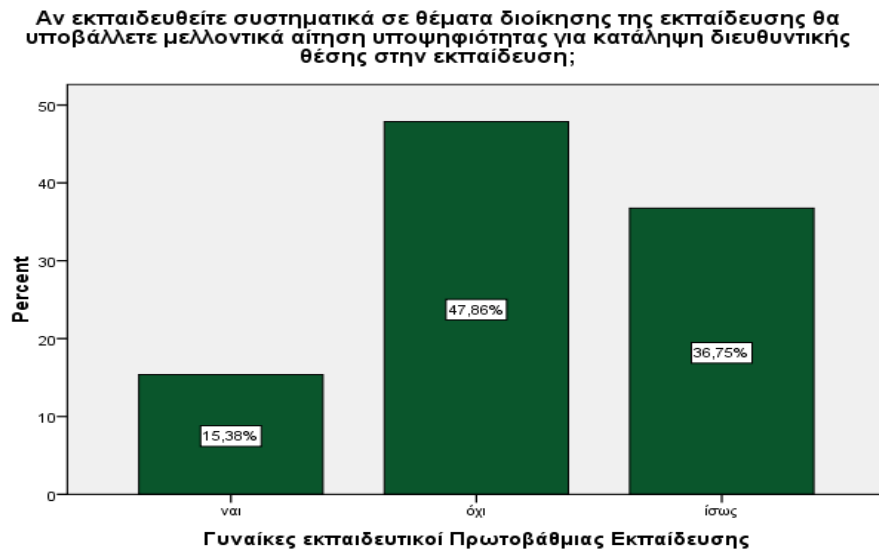


Ο πίνακας 34 και το γράφημα 19 συνοψίζουν ότι η συντριπτική πλειοψηφία των εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης σε ποσοστό 47,9% ότι αν εκπαιδευθούν συστηματικά σε θέματα διοίκησης της εκπαίδευσης

δεν θα υποβάλλουν μελλοντικά αίτηση υποψηφιότητας για κατάληψη διευθυντικής θέσης στην εκπαίδευση, το 36,8% απαντά ίσως και μόνο το 15,4% απαντά ναι.

Πίνακας 34. Κατανομή του δείγματος των γυναικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης ως προς την ερώτηση: Αν εκπαιδευθείτε συστηματικά σε θέματα διοίκησης της εκπαίδευσης θα υποβάλλετε μελλοντικά αίτηση υποψηφιότητας για κατάληψη διευθυντικής θέσης στην εκπαίδευση;		
	Συχνότητα	Ποσοστό %
ναι	18	15,4
όχι	56	47,9
ίσως	43	36,8
Σύνολο	117	100,0

Γράφημα 19

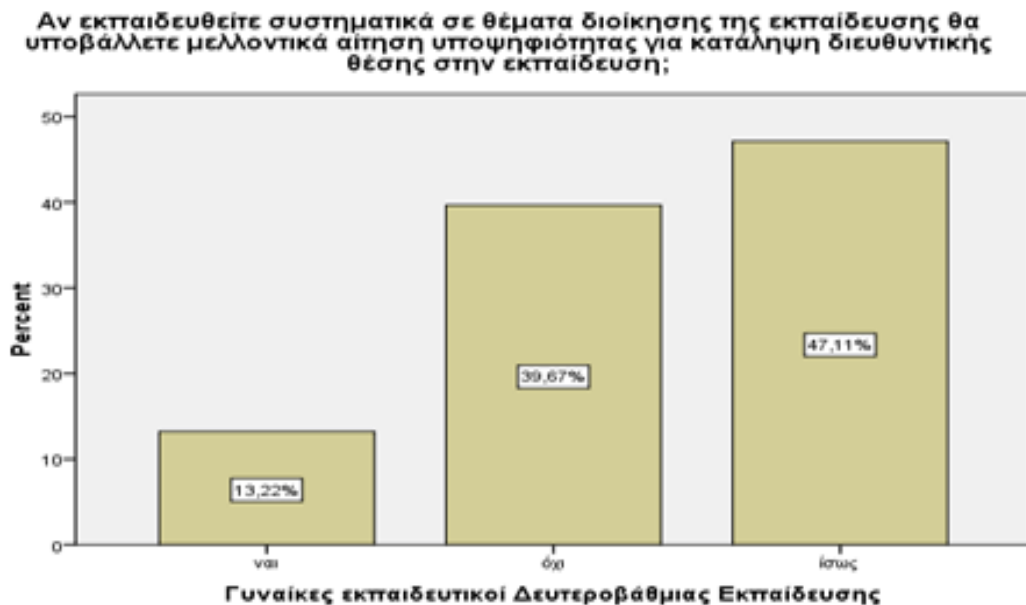


Ο πίνακας 35 και το γράφημα 20 συνοψίζουν ότι η συντριπτική πλειοψηφία των εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης σε ποσοστό 47,1% ότι αν εκπαιδευθούν συστηματικά σε θέματα διοίκησης της εκπαίδευσης ίσως δεν υποβάλλουν μελλοντικά αίτηση υποψηφιότητας για κατάληψη

διευθυντικής θέσης στην εκπαίδευση, το 39,7% απαντά όχι και μόνο το 13,2% απαντά ναι.

Πίνακας 35. Κατανομή του δείγματος των γυναικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης ως προς την ερώτηση: Αν εκπαιδευθείτε συστηματικά σε θέματα διοίκησης της εκπαίδευσης θα υποβάλλετε μελλοντικά αίτηση υποψηφιότητας για κατάληψη διευθυντικής θέσης στην εκπαίδευση;		
	Συχνότητα	Ποσοστό %
ναι	16	13,2
όχι	48	39,7
ίσως	57	47,1
Σύνολο	121	100,0

Γράφημα 20

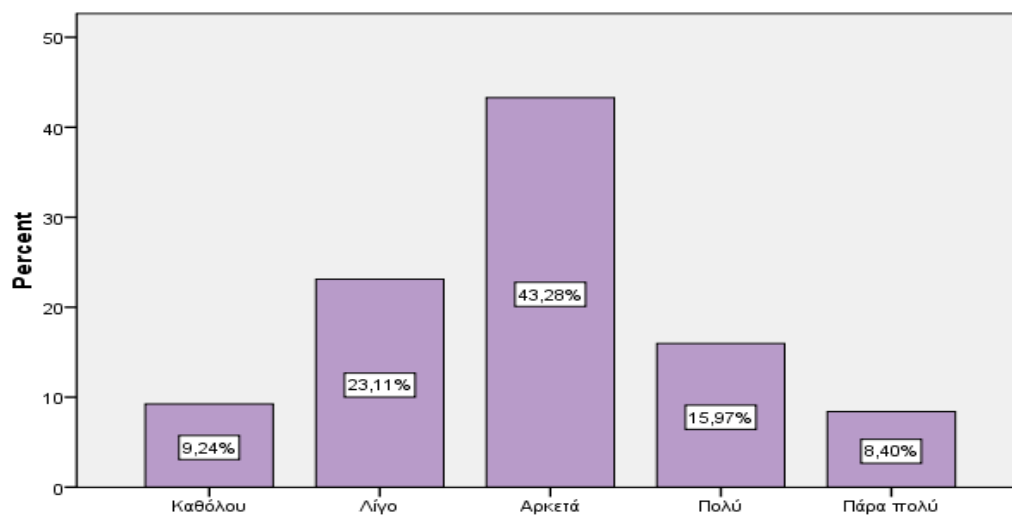


Ο πίνακας 36 και το γράφημα 21 συνοψίζουν ότι η συντριπτική πλειοψηφία των εκπαιδευτικών σε ποσοστό 43,3% πιστεύουν ότι η οικογένεια είναι αρκετά ανασταλτικός παράγοντας της επαγγελματικής εξέλιξης στην ιεραρχία της εκπαίδευσης της γυναίκας, το 23,2% απαντά λίγο, το 16% πολύ, το 8,4% πάρα πολύ και μόνο το 9,2% απαντά καθόλου.

Πίνακας 36. Κατανομή του δείγματος ως προς την ερώτηση: Πιστεύετε ότι η οικογένεια είναι ανασταλτικός παράγοντας της επαγγελματικής εξέλιξης στην ιεραρχία της εκπαίδευσης της γυναίκας;		
	Συχνότητα	Ποσοστό %
Καθόλου	22	9,2
Λίγο	55	23,1
Αρκετά	103	43,3
Πολύ	38	16,0
Πάρα πολύ	20	8,4
Σύνολο	238	100,0

Γράφημα 21

Πιστεύετε ότι η οικογένεια είναι ανασταλτικός παράγοντας της επαγγελματικής εξέλιξης στην ιεραρχία της εκπαίδευσης της γυναίκας;



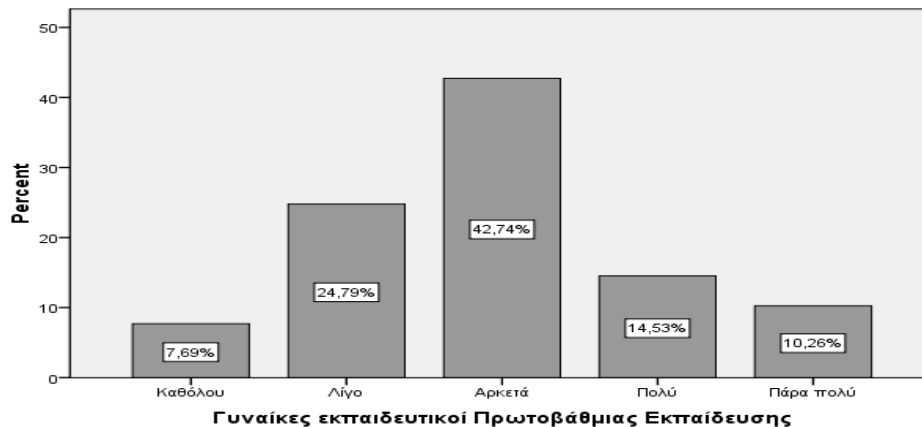
Ο πίνακας 37 και το γράφημα 22 συνοψίζουν ότι η συντριπτική πλειοψηφία των γυναικών εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης σε ποσοστό 42,7% πιστεύουν ότι η οικογένεια είναι αρκετά ανασταλτικός παράγοντας της επαγγελματικής εξέλιξης στην ιεραρχία της εκπαίδευσης της

γυναίκας, το 24,8% απαντά λίγο, το 14% πολύ, το 10,3% πάρα πολύ και μόνο το 7,7% απαντά καθόλου.

Πίνακας 37. Κατανομή του δείγματος των γυναικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης ως προς την ερώτηση: Πιστεύετε ότι η οικογένεια είναι ανασταλτικός παράγοντας της επαγγελματικής εξέλιξης στην ιεραρχία της εκπαίδευσης της γυναίκας;		
	Συχνότητα	Ποσοστό %
Καθόλου	9	7,7
Λίγο	29	24,8
Αρκετά	50	42,7
Πολύ	17	14,5
Πάρα πολύ	12	10,3
Σύνολο	117	100,0

Γράφημα 22

Πιστεύετε ότι η οικογένεια είναι ανασταλτικός παράγοντας της επαγγελματικής εξέλιξης στην ιεραρχία της εκπαίδευσης της γυναίκας;



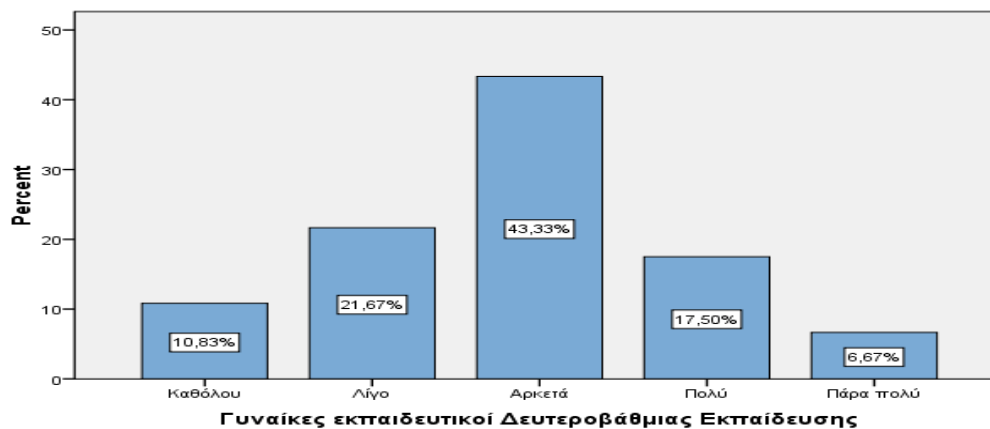
Ο πίνακας 38 και το γράφημα 23 συνοψίζουν ότι η συντριπτική πλειοψηφία των γυναικών εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης σε ποσοστό 43,8% πιστεύουν ότι η οικογένεια είναι αρκετά ανασταλτικός παράγοντας της επαγγελματικής εξέλιξης στην ιεραρχία της εκπαίδευσης της

γυναίκας, το 21,5% απαντά λίγο, το 17,4% πολύ, το 6,6% πάρα πολύ και μόνο το 10,7% απαντά καθόλου.

Πίνακας 38. Κατανομή του δείγματος των γυναικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης ως προς την ερώτηση: Πιστεύετε ότι η οικογένεια είναι ανασταλτικός παράγοντας της επαγγελματικής εξέλιξης στην ιεραρχία της εκπαίδευσης της γυναίκας;		
	Συχνότητα	Ποσοστό %
Καθόλου	13	10,7
Λίγο	26	21,5
Αρκετά	53	43,8
Πολύ	21	17,4
Πάρα πολύ	8	6,6
Σύνολο	121	100,0

Γράφημα 23

Πιστεύετε ότι η οικογένεια είναι ανασταλτικός παράγοντας της επαγγελματικής εξέλιξης στην ιεραρχία της εκπαίδευσης της γυναίκας;

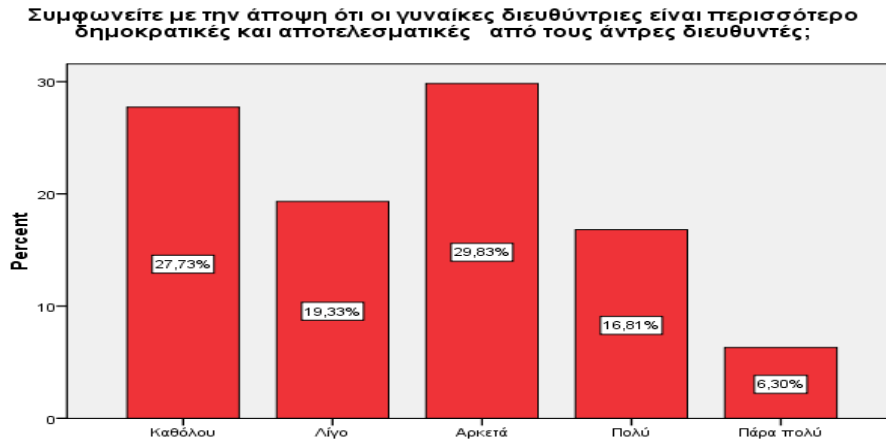


Ο πίνακας 39 και το γράφημα 24 συνοψίζουν ότι η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών σε ποσοστό 29,8% συμφωνούν αρκετά με την άποψη ότι οι γυναίκες διευθύντριες είναι περισσότερο δημοκρατικές και αποτελεσματικές από

τους άντρες διευθυντές, το 27,7 % απαντά καθόλου, το 19,3% λίγο το 16,8% πολύ και μόνο το 6,3% απαντά πάρα πολύ.

Πίνακας 39. Κατανομή του δείγματος ως προς την ερώτηση: Συμφωνείτε με την άποψη ότι οι γυναίκες διευθύντριες είναι περισσότερο δημοκρατικές και αποτελεσματικές από τους άντρες διευθυντές;		
	Συχνότητα	Ποσοστό %
Καθόλου	66	27,7
Λίγο	46	19,3
Αρκετά	71	29,8
Πολύ	40	16,8
Πάρα πολύ	15	6,3
Σύνολο	238	100,0

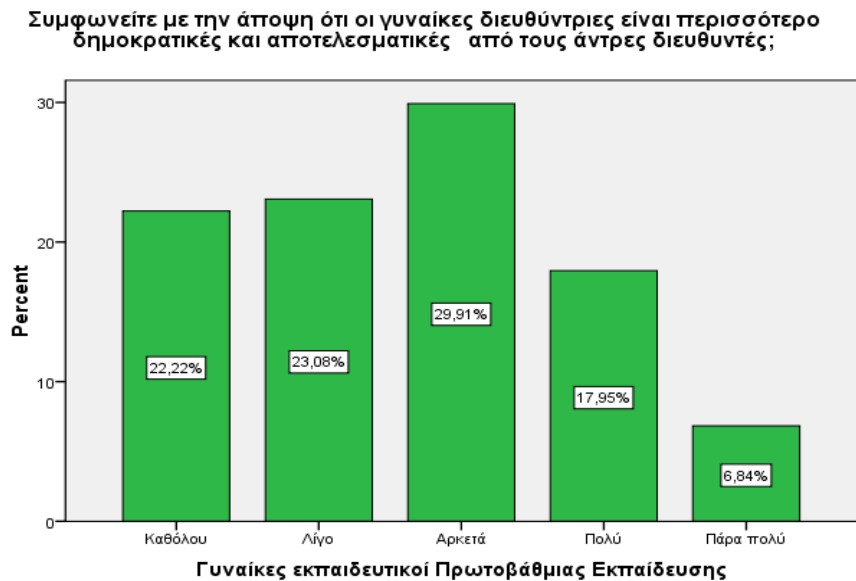
Γράφημα 24



Ο πίνακας 40 και το γράφημα 25 συνοψίζουν ότι η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας σε ποσοστό 29,9% συμφωνούν αρκετά με την άποψη ότι οι γυναίκες διευθύντριες είναι περισσότερο δημοκρατικές και αποτελεσματικές από τους άντρες διευθυντές, το 23,1% λίγο, το 22,2 % απαντά καθόλου, το 17,9% πολύ και μόνο το 6,8% απαντά πάρα πολύ.

Πίνακας 40. Κατανομή του δείγματος των γυναικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης ως προς την ερώτηση: Συμφωνείτε με την άποψη ότι οι γυναίκες διευθύντριες είναι περισσότερο δημοκρατικές και αποτελεσματικές από τους άντρες διευθυντές ;		
	Συχνότητα	Ποσοστό %
Καθόλου	26	22,2
Λίγο	27	23,1
Αρκετά	35	29,9
Πολύ	21	17,9
Πάρα πολύ	8	6,8
Σύνολο	117	100,0

Γράφημα 25

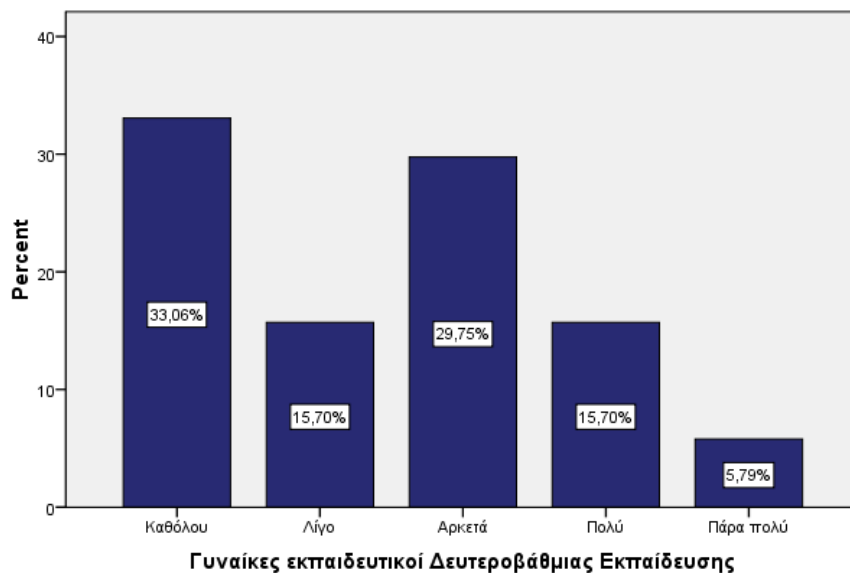


Ο πίνακας 41 και το γράφημα 26 συνοψίζουν ότι η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας σε ποσοστό 29,8% συμφωνούν αρκετά με την άποψη ότι οι γυναίκες διευθύντριες είναι περισσότερο δημοκρατικές και αποτελεσματικές από τους άντρες διευθυντές, το 33,1 % απαντά καθόλου, το 15,7% λίγο, το 15,7% πολύ και μόνο το 5,8% απαντά πάρα πολύ.

Πίνακας 41. Κατανομή του δείγματος των γυναικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης ως προς την ερώτηση: Συμφωνείτε με την άποψη ότι οι γυναίκες διευθύντριες είναι περισσότερο δημοκρατικές και αποτελεσματικές από τους άντρες διευθυντές;		
	Συχνότητα	Ποσοστό %
Καθόλου	40	33,1
Λίγο	19	15,7
Αρκετά	36	29,8
Πολύ	19	15,7
Πάρα πολύ	7	5,8
Σύνολο	121	100,0

Γράφημα 26

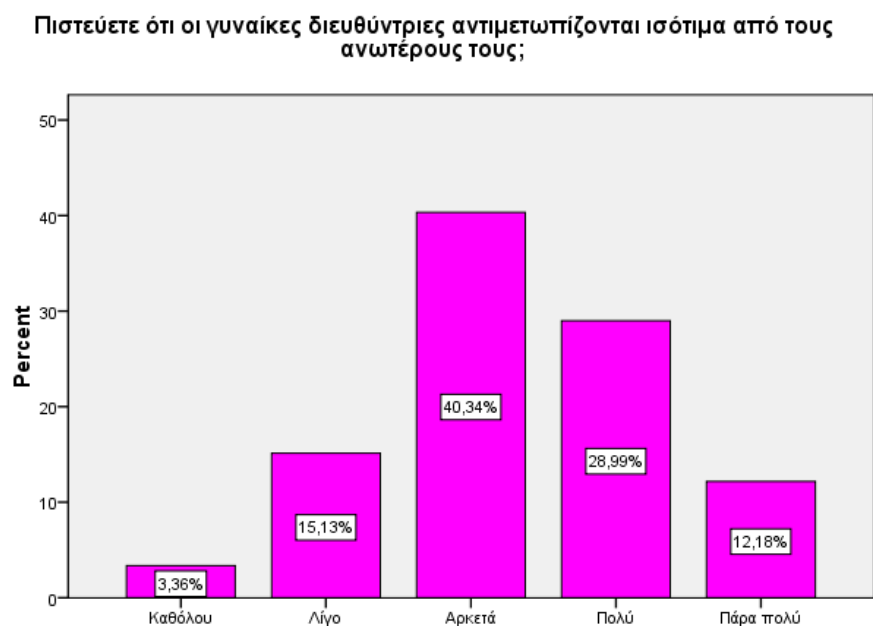
Συμφωνείτε με την άποψη ότι οι γυναίκες διευθύντριες είναι περισσότερο δημοκρατικές και αποτελεσματικές από τους άντρες διευθυντές;



Ο πίνακας 42 και το γράφημα 27 συνοψίζουν ότι η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών σε ποσοστό 40,3% συμφωνούν αρκετά με την άποψη ότι οι γυναίκες διευθύντριες αντιμετωπίζονται ισότιμα από τους ανωτέρους τους; το 29 % απαντά πολύ, το 15,1% λίγο, το 12,2% πάρα πολύ και μόνο το 3,4% απαντά καθόλου.

Πίνακας 42. Κατανομή του δείγματος ως προς την ερώτηση: Πιστεύετε ότι οι γυναίκες διευθύντριες αντιμετωπίζονται ισότιμα από τους ανωτέρους τους;		
	Συχνότητα	Ποσοστό %
Καθόλου	8	3,4
Λίγο	36	15,1
Αρκετά	96	40,3
Πολύ	69	29,0
Πάρα πολύ	29	12,2
Σύνολο	238	100,0

Γράφημα 27



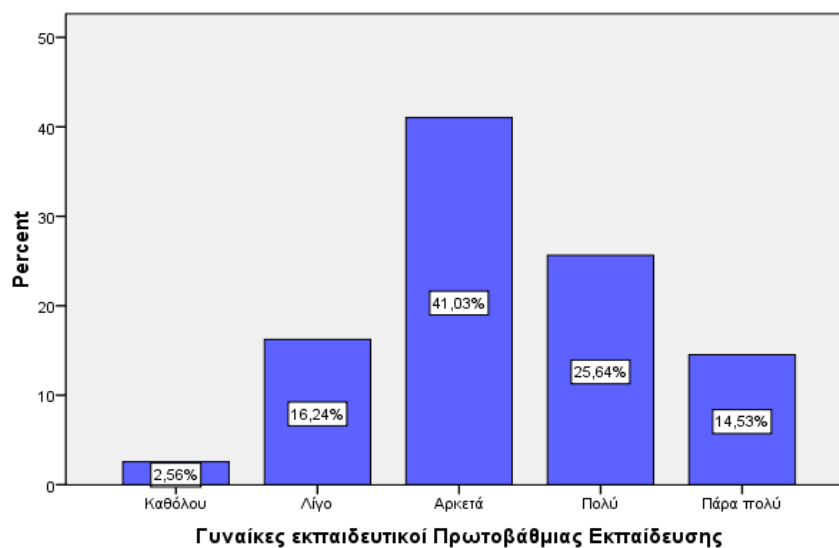
Ο πίνακας 43 και το γράφημα 28 συνοψίζουν ότι η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών των εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας σε ποσοστό 41% συμφωνούν αρκετά με την άποψη ότι οι γυναίκες διευθύντριες αντιμετωπίζονται ισότιμα από τους ανωτέρους τους; το 25,6 % απαντά πολύ, το 16,2% λίγο, το 14,5% πάρα πολύ και μόνο το 2,6% απαντά καθόλου.

Πίνακας 43. Κατανομή του δείγματος των γυναικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης ως προς την ερώτηση: Πιστεύετε ότι οι γυναίκες διευθύντριες αντιμετωπίζονται ισότιμα από τους ανωτέρους τους;

	Συχνότητα	Ποσοστό %
Καθόλου	3	2,6
Λίγο	19	16,2
Αρκετά	48	41,0
Πολύ	30	25,6
Πάρα πολύ	17	14,5
Σύνολο	117	100,0

Γράφημα 28

Πιστεύετε ότι οι γυναίκες διευθύντριες αντιμετωπίζονται ισότιμα από τους ανωτέρους τους;

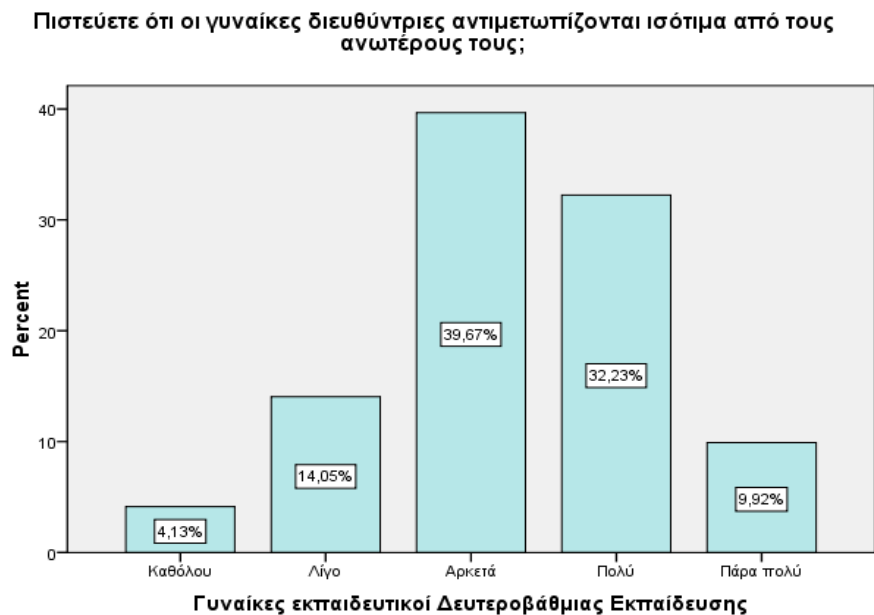


Ο πίνακας 44 και το γράφημα 29 συνοψίζουν ότι η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών των εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας σε ποσοστό 39,7% συμφωνούν αρκετά με την άποψη ότι οι γυναίκες διευθύντριες αντιμετωπίζονται ισότιμα από τους ανωτέρους τους; το 32,2 % απαντά πολύ, το 14% λίγο, το 9,9% πάρα πολύ και μόνο το 4,1% απαντά καθόλου.

Πίνακας 44. Κατανομή του δείγματος των γυναικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης ως προς την ερώτηση: Πιστεύετε ότι οι γυναίκες διευθύντριες αντιμετωπίζονται ισότιμα από τους ανωτέρους τους;

	Συχνότητα	Ποσοστό %
Καθόλου	5	4,1
Λίγο	17	14,0
Αρκετά	48	39,7
Πολύ	39	32,2
Πάρα πολύ	12	9,9
Σύνολο	121	100,0

Γράφημα 29



Βλέπουμε στον πίνακα 39, ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης δίνουν υψηλότερο μέσο όρο 2,95 στην ερώτηση ότι η οικογένεια είναι αρκετά ανασταλτικός παράγοντας της επαγγελματικής εξέλιξης στην ιεραρχία της εκπαίδευσης της γυναίκας από τις γυναίκες της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης

Πίνακας 39. Συγκριτικοί Μέσοι Όροι προς την ερώτηση: Πιστεύετε ότι η οικογένεια είναι ανασταλτικός παράγοντας της επαγγελματικής εξέλιξης στην ιεραρχία της εκπαίδευσης της γυναίκας;		
	M.O	T.A
Σύνολο	2,91	1,05
Γυναίκες Πρωτοβάθμιας	2,95	1,06
Γυναίκες Δευτεροβάθμιας	2,88	1,08

Μετά από τη στατιστική επεξεργασία, στον πίνακα 45 παρουσιάζονται οι μέσοι όροι και οι τυπικές αποκλίσεις των επιμέρους ερωτήσεων:

- Πιστεύετε ότι η οικογένεια είναι ανασταλτικός παράγοντας της επαγγελματικής εξέλιξης στην ιεραρχία της εκπαίδευσης της γυναίκας;
- Συμφωνείτε με την άποψη ότι οι γυναίκες διευθύντριες είναι περισσότερο δημοκρατικές και αποτελεσματικές από τους άντρες διευθυντές
- Πιστεύετε ότι οι γυναίκες διευθύντριες αντιμετωπίζονται ισότιμα από τους ανωτέρους τους;

Παρατηρούμε ότι ο παράγοντας οικογένεια έχει μέτριο Μέσο Όρο, ενώ η άποψη ότι οι γυναίκες διευθύντριες είναι περισσότερο δημοκρατικές και αποτελεσματικές από τους άντρες διευθυντές έχει χαμηλό Μέσο Όρο ενώ η άποψη ότι οι γυναίκες διευθύντριες αντιμετωπίζονται ισότιμα από τους ανωτέρους τους έχει το μεγαλύτερο Μέσο Όρο.

Πίνακας 45

Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των 3 μεταβλητών

	M.O	S. D
Πιστεύετε ότι η οικογένεια είναι ανασταλτικός παράγοντας της επαγγελματικής εξέλιξης στην ιεραρχία της εκπαίδευσης της γυναίκας;	2,91	1,05
Συμφωνείτε με την άποψη ότι οι γυναίκες διευθύντριες είναι περισσότερο δημοκρατικές και αποτελεσματικές από τους άντρες διευθυντές;	2,55	1,23
Πιστεύετε ότι οι γυναίκες διευθύντριες αντιμετωπίζονται ισότιμα από τους ανωτέρους τους;	3,32	0,99

Για τη μεταβλητή «Πιστεύετε ότι η οικογένεια είναι ανασταλτικός παράγοντας της επαγγελματικής εξέλιξης στην ιεραρχία της εκπαίδευσης της γυναίκας» εξετάστηκε αν διαφέρουν οι απόψεις των γυναικών εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης από αυτές των γυναικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Για να ελέγξουμε την παραπάνω υπόθεση θα χρησιμοποιήσουμε το στατιστικό κριτήριο t. Στον πίνακα 46 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της ανάλυσης.

Πίνακας 46

Σύγκριση των μέσων όρων των κρίσεων των γυναικών εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης και των γυναικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης ως προς την άποψη ότι η οικογένεια είναι ανασταλτικός παράγοντας της επαγγελματικής εξέλιξης στην ιεραρχία της εκπαίδευσης της γυναίκας

	ΜΟ¹(N=117)	ΜΟ²(N=121)	t	p
Πιστεύετε ότι η οικογένεια είναι ανασταλτικός παράγοντας της επαγγελματικής εξέλιξης στην ιεραρχία	2,95	2,88	0,53	0,60

¹ Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση

² Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση

Όπως παρατηρήθηκε στα αποτελέσματα του παραπάνω πίνακα το επίπεδο σημαντικότητας είναι μεγαλύτερο από το όριο του 0,05, οπότε καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντικό αποτέλεσμα [$t(236)=0,53$, ns]. Το συγκεκριμένο αποτέλεσμα δείχνει ότι φαίνεται να υπάρχει διαφορά μεταξύ των γυναικών εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης και των γυναικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης ως προς την άποψη ότι η οικογένεια είναι ανασταλτικός παράγοντας της επαγγελματικής εξέλιξης στην ιεραρχία της εκπαίδευσης της γυναίκας. Παρατηρούμε όμως ότι οι γυναίκες της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης έχουν δώσει μεγαλύτερο Μέσο όρο από τις γυναίκες της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης.

Για τη μεταβλητή «Συμφωνείτε με την άποψη ότι οι γυναίκες διευθύντριες είναι περισσότερο δημοκρατικές και αποτελεσματικές από τους άντρες διευθυντές» εξετάστηκε αν διαφέρουν οι απόψεις των γυναικών εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης από αυτές των γυναικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Για να ελέγξουμε την παραπάνω υπόθεση θα χρησιμοποιήσουμε το στατιστικό κριτήριο t . Στον πίνακα 47 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της ανάλυσης.

Πίνακας 47

Σύγκριση των μέσων όρων των κρίσεων των γυναικών εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης και των γυναικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης ως προς την άποψη ότι οι γυναίκες διευθύντριες είναι περισσότερο δημοκρατικές και αποτελεσματικές από τους άντρες διευθυντές

	ΜΟ ¹ (N=117)	ΜΟ ² (N=121)	t	p
«Συμφωνείτε με την άποψη ότι οι γυναίκες διευθύντριες είναι περισσότερο δημοκρατικές και αποτελεσματικές από τους	2,64	2,45	1,16	0,20

¹ Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση

² Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση

Όπως παρατηρήθηκε στα αποτελέσματα του παραπάνω πίνακα το επίπεδο σημαντικότητας είναι μεγαλύτερο από το όριο του 0,05, οπότε καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντικό αποτέλεσμα [$t(236)=1,16$, ns]. Το συγκεκριμένο αποτέλεσμα δείχνει ότι φαίνεται να υπάρχει διαφορά μεταξύ των γυναικών εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης και των γυναικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης ως προς την άποψη ως προς την άποψη ότι οι γυναίκες διευθύντριες είναι περισσότερο δημοκρατικές και αποτελεσματικές από τους άντρες διευθυντές. Παρατηρούμε όμως ότι οι γυναίκες της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης έχουν δώσει μεγαλύτερο Μέσο όρο από τις γυναίκες της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης.

Για τη μεταβλητή «Πιστεύετε ότι οι γυναίκες διευθύντριες αντιμετωπίζονται ισότιμα από τους ανωτέρους τους» εξετάστηκε αν διαφέρουν οι απόψεις των γυναικών εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης από αυτές των γυναικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Για να ελέγξουμε την παραπάνω υπόθεση θα χρησιμοποιήσουμε το στατιστικό κριτήριο t . Στον πίνακα 48 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της ανάλυσης.

Πίνακας 48

Σύγκριση των μέσων όρων των κρίσεων των γυναικών εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης και των γυναικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης ως προς την άποψη ότι οι γυναίκες διευθύντριες αντιμετωπίζονται ισότιμα από τους ανωτέρους τους

	ΜΟ ¹ (N=117)	ΜΟ ² (N=121)	t	p
«Πιστεύετε ότι οι γυναίκες διευθύντριες αντιμετωπίζονται ισότιμα από τους ανωτέρους τους»	3,34	3,30	0,3	0,7

¹ Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση

² Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση

Όπως παρατηρήθηκε στα αποτελέσματα του παραπάνω πίνακα το επίπεδο σημαντικότητας είναι μεγαλύτερο από το όριο του 0,05, οπότε καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντικό αποτέλεσμα [$t(236)=0,3$, ns]. Το συγκεκριμένο αποτέλεσμα δείχνει ότι φαίνεται να διαφορά μεταξύ των γυναικών εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης και των γυναικών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης ως προς την άποψη ως προς την άποψη ότι οι γυναίκες διευθύντριες αντιμετωπίζονται ισότιμα από τους ανωτέρους τους. Παρατηρούμε όμως ότι οι γυναίκες της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης έχουν δώσει ίδιο Μέσο όρο με τις γυναίκες της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης.

Στη συνέχεια, συσχετίσαμε τη στάση των γυναικών εκπαιδευτικών ως προς τη μεταβλητή «Πιστεύετε ότι η οικογένεια είναι ανασταλτικός παράγοντας της επαγγελματικής εξέλιξης στην ιεραρχία της εκπαίδευσης της γυναίκας;» και τα ατομικά και κοινωνικά τους χαρακτηριστικά, ώστε να διαπιστώσουμε αν κάποια από αυτά επηρέασαν σημαντικά τη διαμόρφωση της στάσης τους. Στον πίνακα 49 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της ανάλυσης.

Πίνακας 49. Στάση των γυναικών εκπαιδευτικών ως προς την ερώτηση: Πιστεύετε ότι η οικογένεια είναι ανασταλτικός παράγοντας της επαγγελματικής εξέλιξης στην ιεραρχία της εκπαίδευσης της γυναίκας;						
Ομάδες		Στάση των γυναικών εκπαιδευτικών				
Ατομικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά		Καθόλου (%)	Λίγο (%)	Αρκετά (%)	Πολύ (%)	Πάρα πολύ (%)
Τύπος εκπαίδευσης N=238	Πρωτοβάθμια εκπαίδευση	7,7	24,8	42,7	14,5	10,3
	Δευτεροβάθμια εκπαίδευση	10,7	21,5	43,8	17,4	6,6
Οικογενειακή κατάσταση	Έγγαμη με παιδιά	7,6	21,2	43,8	17,5	9,9

N=238	Έγγαμη χωρίς παιδιά	33,3	16,7	33,3	0	16,7
	Άγαμη	11,4	34	41	13,6	0
	Άλλο	11,8	17,6	47	11,8	11,8
Υπηρεσιακή κατάσταση N=238	Μόνιμος	8,4	20,6	44,3	17,2	9,5
	Αναπληρωτής (-τρια)	7,5	37	40,7	11,1	3,7
	Ωρομίσθιος (-α)	37,5	37,5	25	0	0
Ομάδα εκπαίδευσης: $\chi^2=2,13$ $p=0,71$, Οικογενειακή κατάσταση: $\chi^2=14,25$ $p=0,29$, Υπηρεσιακή κατάσταση: $\chi^2=14,87$ $p=0,06$,						

Από τον παραπάνω πίνακα δεν προκύπτουν στατιστικά σημαντικές διαφοροποιήσεις στο πλαίσιο των διαφόρων ομάδων των γυναικών εκπαιδευτικών επομένως η στάση τους ως προς την ερώτηση αν η οικογένεια είναι ανασταλτικός παράγοντας της επαγγελματικής εξέλιξης στην ιεραρχία της εκπαίδευσης της γυναίκας δεν εξαρτάται από τα παραπάνω ατομικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά.

Όμοια, συσχέτισαμε τη στάση των γυναικών εκπαιδευτικών ως προς τη μεταβλητή «Συμφωνείτε με την άποψη ότι οι γυναίκες διευθύντριες είναι περισσότερο δημοκρατικές και αποτελεσματικές από τους άντρες διευθυντές;» και τα ατομικά και κοινωνικά τους χαρακτηριστικά, ώστε να διαπιστώσουμε αν κάποια από αυτά επηρέασαν σημαντικά τη διαμόρφωση της στάσης τους. Στον πίνακα 50 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της ανάλυσης.

Πίνακας 50. Στάση των γυναικών εκπαιδευτικών ως προς την ερώτηση: «Συμφωνείτε με την άποψη ότι οι γυναίκες διευθύντριες είναι περισσότερο δημοκρατικές και αποτελεσματικές από τους άντρες διευθυντές;»						
Ομάδες		Στάση των γυναικών εκπαιδευτικών				
Ατομικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά		Καθόλου (%)	Λίγο (%)	Αρκετά (%)	Πολύ (%)	Πάρα πολύ (%)
Τύπος εκπαίδευσης N=238	Πρωτοβάθμια εκπαίδευση	22,2	23,1	29,9	17,9	6,8
	Δευτεροβάθμια εκπαίδευση	33,1	15,7	29,8	15,7	5,8
Οικογενειακή κατάσταση N=238	Έγγαμη με παιδιά	28	16,9	30,9	15,8	8,4
	Έγγαμη χωρίς παιδιά	16,6	16,6	66,8	0	0
	Άγαμη	25	27,3	25	20,5	2,2
	Άλλο	35,4	23,5	17,6	23,5	0
Υπηρεσιακή κατάσταση N=238	Μόνιμος	28,5	17,7	29	18,2	6,6
	Αναπληρωτής (-τρια)	18,5	33,3	33,3	11,1	3,8
	Ωρομίσθιος (- α)	37,5	12,5	37,5	0	12,5
Ομάδα εκπαίδευσης: $\chi^2=4,48$ $p=0,35$, Οικογενειακή κατάσταση: $\chi^2=12,32$ $p=0,42$, Υπηρεσιακή κατάσταση: $\chi^2=7,55$ $p=0,47$.						

Από τον παραπάνω πίνακα δεν προκύπτουν στατιστικά σημαντικές διαφοροποιήσεις στο πλαίσιο των διαφόρων ομάδων των γυναικών εκπαιδευτικών επομένως η στάση τους ως προς την ερώτηση αν οι γυναίκες διευθύντριες είναι περισσότερο δημοκρατικές και αποτελεσματικές από τους άντρες διευθυντές δεν εξαρτάται από τα παραπάνω ατομικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά.

Στο τελικό βήμα της έρευνάς μας, συσχετίσαμε τη στάση των γυναικών εκπαιδευτικών ως προς τη μεταβλητή «Πιστεύετε ότι οι γυναίκες διευθύντριες αντιμετωπίζονται ισότιμα από τους ανωτέρους τους;» και τα ατομικά και κοινωνικά τους χαρακτηριστικά, ώστε να διαπιστώσουμε αν κάποια από αυτά επηρέασαν σημαντικά τη διαμόρφωση της στάσης τους. Στον πίνακα 51 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της ανάλυσης.

Πίνακας 51. Στάση των γυναικών εκπαιδευτικών ως προς την ερώτηση: «Πιστεύετε ότι οι γυναίκες διευθύντριες αντιμετωπίζονται ισότιμα από τους ανωτέρους τους;»						
Ομάδες		Στάση των γυναικών εκπαιδευτικών				
Ατομικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά		Καθόλου (%)	Λίγο (%)	Αρκετά (%)	Πολύ (%)	Πάρα πολύ (%)
Τύπος εκπαίδευσης N=238	Πρωτοβάθμια εκπαίδευση	2,6	16,2	41,0	25,6	14,5
	Δευτεροβάθμια εκπαίδευση	4,1	14,0	39,7	32,2	9,9
Οικογενειακή κατάσταση N=238	Έγγαμη με παιδιά	2,9	12,4	42,4	30,5	11,8
	Έγγαμη χωρίς παιδιά	16,6	16,6	33,4	33,4	0

	Άγαμη	2,3	25	34	20,5	18,2
	Άλλο	5,6	17,8	35,5	35,5	5,6
Υπηρεσιακή κατάσταση N=238	Μόνιμος	2,4	13,8	38,6	32,2	13
	Αναπληρωτής (-τρια)	3,7	22,2	48,2	14,8	11,1
	Ωρομίσθιος (- α)	25	25	50	0	0
Ομάδα εκπαίδευσης: $\chi^2=2,55$ $p=0,63$, Οικογενειακή κατάσταση: $\chi^2=12,37$ $p=0,42$, Υπηρεσιακή κατάσταση: $\chi^2=19,890$ $p=0,01$.						

Από τον παραπάνω πίνακα δεν προκύπτουν στατιστικά σημαντικές διαφοροποιήσεις στο πλαίσιο των ομάδων του τύπου της εκπαίδευσης και της οικογενειακής τους κατάστασης των γυναικών εκπαιδευτικών επομένως η στάση τους ως προς την ερώτηση αν οι γυναίκες διευθύντριες αντιμετωπίζονται ισότιμα από τους ανωτέρους τους δεν εξαρτάται από τα παραπάνω ατομικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά. Μία μοναδική εξαίρεση εντοπίζεται στην υπηρεσιακή κατάσταση ($p=0,01$) των γυναικών ως προς το αν οι γυναίκες διευθύντριες αντιμετωπίζονται ισότιμα από τους ανωτέρους. Οι ωρομίσθιες (50%) θεωρούν ότι αντιμετωπίζονται αρκετά ισότιμα οι γυναίκες διευθύντριες από τους ανωτέρους τους σε σχέση με τις αναπληρώτριες (48,2%) και τις μόνιμες (38,6%).

5.Προτάσεις

Στην ανοικτού τύπου ερώτηση «Τι άλλο έχετε να προτείνετε για μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στη διοίκηση της εκπαίδευσης», οι εκπαιδευτικοί αναφέρουν τις παρακάτω προτάσεις:

α. Ως προς τον τρόπο επιλογής των διευθυντικών στελεχών της εκπαίδευσης;

1. Αξιολόγηση προσόντων με αυστηρά αντικειμενικά κριτήρια (μεταπτυχιακοί τίτλοι, παρακολούθηση σεμιναρίων, μοριοδότηση ιδιαίτερων ικανοτήτων και δεξιοτήτων
2. Η επιλογή να γίνεται με εξετάσεις, γραπτή αξιολόγηση και συνέντευξη
3. Η άποψη του Συλλόγου Διδασκόντων να παίζει σημαντικό ρόλο αλλά η γνώμη του να είναι αντικειμενική και τεκμηριωμένη
4. Αδιάβλητες και δημοκρατικές διαδικασίες επιλογής να μην υπάρχουν κομματικά και συνδικαλιστικά κίνητρα. Στο αρμόδιο υπηρεσιακό συμβούλιο (ΠΥΣΔΕ) να υπάρχει ίσος αριθμός ανδρών και γυναικών.
5. Ίδρυση Σχολής Στελεχών Διοίκησης Σχολικών Μονάδων και η επιλογή βάση της βαθμολογίας
6. Μοριοδότηση μονογονεϊκών γυναικών και ανάλογα με τη γνώμη του Συλλόγου Διδασκόντων μεγαλύτερη βαρύτητα στην προϋπηρεσία
7. Η επιλογή να γίνεται είτε από ανεξάρτητα της περιοχής συμβούλια είτε από τον ΑΣΕΠ όπου να εκτιμούνται τα τυπικά προσόντα (πτυχία, Η/Υ, επιμορφώσεις κλπ) και τα άτυπα (μέσω συνέντευξης με μαγνητοφώνηση)
8. Ποσόστωση υπέρ των γυναικών
9. Αμερόληπτος τρόπος επιλογής και αντικειμενικά και ουσιώδη κριτήρια. στην επιτροπή επιλογής να συμμετέχουν ισότιμα και τα δύο φύλα και να υπάρχει αντικειμενικότητα των συμβουλίων
10. Μοριοδότηση ειδικών κατηγοριών, μεγαλύτερη μοριοδότηση στις έγγαμες γυναίκες, όχι στη συνέντευξη

β. Ως προς τη διοικητική κατάρτιση των διευθυντικών στελεχών της εκπαίδευσης;

1. Εκπαίδευση σε θέματα διοίκησης αλλά και σχολικής καθημερινότητας που είναι ιδιαίτερα απαιτητική και υπεύθυνη. Η εκπαίδευση να πραγματοποιηθεί με παρακολούθηση σεμιναρίων σχετικών με διοίκηση σχολικών μονάδων
2. Επιμόρφωση στην αρχή και στο τέλος της σχολικής χρονιάς
3. Εκπαίδευση στη Σχολή Δημόσιας Διοίκησης
4. Πιστοποιημένες γνώσεις διοικητικών καθηκόντων
5. Υποστήριξη από ψυχολόγους για να μπορούν αντιμετωπίσουν το δυναμικό τους δηλαδή γονείς, μαθητές και εκπαιδευτικούς .Πρέπει να καθιερωθούν τα ψυχολογικά τεστ
6. Δοκιμαστική ανάληψη καθηκόντων

γ. Ως προς την παροχή περισσότερων κινήτρων στα διευθυντικά στελέχη της εκπαίδευσης;

1. Περισσότερες ευθύνες με ανάλογες αμοιβές με αύξηση του διευθυντικού επιδόματος
2. Λιγότερες ώρες διδασκαλίας ή απαλλαγή από το μάθημα
3. Επαγγελματική ανέλιξη
4. Bonus αποδοτικότητας μετά από αξιολόγηση του έργου, αριστεία, βραβεία για την επιτυχή ολοκλήρωση των θητειών και κοινωνική αξία στο πρόσωπο του διευθυντή
5. Γραμματειακή υποστήριξη απλοποίηση της γραφειοκρατίας, αποσαφηνισμένο νομοθετικό πλαίσιο, αυτενέργεια και αυτονομία-νομική κάλυψη.
6. Εξοδα μετακίνησης ώστε οι διευθυντές να πηγαίνουν και σε σχολικές μονάδες της επαρχίας
7. Δημιουργία «παιδικής απασχόλησης» για τα παιδιά των γυναικών εκπαιδευτικών μέσα στις σχολικές μονάδες.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ

Ερμηνεία των αποτελεσμάτων της έρευνας

1. Περίληψη

Μετά την παρουσίαση των αποτελεσμάτων της παρούσας έρευνας, ακολουθεί η ανάλυση και η ερμηνεία αυτών, ώστε να εξαχθούν χρήσιμα συμπεράσματα όσον αφορά τη συγκριτική μελέτη. Στη συνέχεια λοιπόν θα αναλυθούν τα δημογραφικά στοιχεία του δείγματός και θα γίνει αποδοχή ή απόρριψη των ερευνητικών υποθέσεων της έρευνας.

2. Ερμηνεία δημογραφικών στοιχείων ερωτώμενων

Το δείγμα των γυναικών εκπαιδευτικών ως προς την πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση αποτελείται από 117 γυναίκες εκπαιδευτικούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και 121 γυναίκες εκπαιδευτικούς δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης

Σχετικά με την οργανικότητα των σχολείων της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης παρατηρούμε ότι τα περισσότερα σχολεία του δείγματος είναι 12/θέσια γεγονός που συμφωνεί και με την έρευνα της Κωλέττη (2013) .

Η πλειοψηφία των γυναικών εκπαιδευτικών (76,3%) είναι πάνω από 41 ετών αφού λόγω της οικονομικής κρίσης αρκετά χρόνια έχουν να υλοποιηθούν διορισμοί εκπαιδευτικών τόσο στην πρωτοβάθμια όσο και στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Το παραπάνω εύρημα, το ενισχύει η ερμηνεία της κατανομή του δείγματος ως προς την υπηρεσιακή κατάσταση, αφού η συντριπτική πλειοψηφία των εκπαιδευτικών (85,3%) είναι μόνιμοι στην εκπαίδευση.

Το σύνολο (77,3%) των γυναικών εκπαιδευτικών είναι έγγαμοι και έχουν πάνω από είκοσι χρόνια υπηρεσίας στην εκπαίδευση γεγονός που επιβεβαιώνεται και από άλλες έρευνες (Καραμάρκου, 2015; Κωλέττη, 2013). Ως προς τα χρόνια υπηρεσίας στο ίδιο σχολείο είναι πάνω από 10έτη με μέγιστη τα 31

έτη υπηρεσίας στο ίδιο σχολείο που σημαίνει ότι δεν μετακινούνται οι γυναίκες εκπαιδευτικοί από σχολείο σχολείο.

Το βασικό μέρος (51,7%) του συνόλου των εκπαιδευτικών δεν έχει άλλους τίτλους σπουδών εκτός του βασικού πτυχίου, ένα ικανοποιητικό ποσοστό έχει μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών. Ελάχιστες εκπαιδευτικοί κατέχουν διδακτορικό τίτλο σπουδών και αρκετοί δηλώνουν σεμινάρια και επιμορφώσεις. Τα ευρήματά μας συμφωνούν και με την έρευνα της Ράπτη (2017).

Το σύνολο των γυναικών εκπαιδευτικών δεν έχουν διδαχθεί Διοίκηση Σχολικών Μονάδων σε προπτυχιακό επίπεδο (88,2%) ούτε σε μεταπτυχιακό επίπεδο (88,7%)

3. Στοιχεία συμμετοχής των γυναικών εκπαιδευτικών στη διοίκηση

Η έρευνα μας κατέδειξε την πολύ μικρή εκπροσώπηση των γυναικών τόσο στη διοίκηση της πρωτοβάθμιας εκπαίδευση όσο και στη διοίκηση της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Περισσότερες γυναίκες εκπαιδευτικοί πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης (12,8%) έχουν διατελέσει διευθύντριες σχολείου σε σχέση με αυτές της δευτεροβάθμιας (5,8%). Αντίθετα μεγαλύτερο πλήθος από τις γυναίκες εκπαιδευτικούς της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (17,3%) έχουν διατελέσει υποδιευθύντριες σχολείου σε σχέση με αυτές της πρωτοβάθμιας (10,3%) Επιβεβαιώνονται, λοιπόν τα χαμηλά ποσοστά των γυναικών που κατέχουν διοικητική θέση στην εκπαίδευση. Τα δεδομένα αυτά συμφωνούν και με τα ευρήματα άλλων ερευνών (Βουρτσάκη, & κ.α., 1998; Coleman , 2007; Mitroussi & Mitroussi, 2009; Μπέλλου, 2018;).

Η στάση των γυναικών εκπαιδευτικών αναφορικά με την Ε.Ε.1. τους παράγοντες που διαμορφώνουν τα χαμηλά ποσοστά των γυναικών που κατέχουν διοικητική θέση στην εκπαίδευση είναι οι οικογενειακές υποχρεώσεις, το ανδρικό κατεστημένο, η δημιουργία στρεσογόνων καταστάσεων, η αποφυγή υπηρεσιακών ευθυνών και η έλλειψη γνώσεων σε διοικητικά θέματα

επιβεβαιώνοντας την **E.E.4.** Τα ευρήματα αυτά συμφωνούν με τις έρευνες των (Σαΐτη ,2000; Kyriakoussis & Saiti, 2006;Δαράκη, 2007;Μαράκη ,2010; Καραμάρκου, 2015; Σισμανίδου, 2017;Ράπτη, 2017; Μπέλου, 2018)

Ενώ στον παράγοντα των οικογενειακών υποχρεώσεων ως εμπόδιο για την ανάληψη διοικητικής θέσης στην εκπαίδευση συμφωνούν οι απόψεις των γυναικών των δύο κλάδων, στο δεύτερο κατά σειρά παράγοντα αλλάζουν οι στάσεις. Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί στην πρωτοβάθμια αναφέρουν ως δεύτερο λόγο την αποφυγή υπηρεσιακών ευθυνών, οι γυναίκες της δευτεροβάθμιας το ανδρικό κατεστημένο. Και στις δύο ομάδες η μία στις τρεις αναφέρει ως λόγο τη δημιουργία στρεσογόνων καταστάσεων, μία στις τέσσερις την αποφυγή υπηρεσιακών ευθυνών και μόνο μία στις πέντε την έλλειψη γνώσεων σε διοικητικά θέματα. Τα ευρήματα αυτά επιβεβαιώνουν και την έρευνα της Μαράκη (2010).

Αναφορικά με την **E.E.2**, οι στάσεις και αντιλήψεις των γυναικών εκπαιδευτικών σχετικά την ανέλιξη τους σε θέσεις ηγεσίας είναι αρνητικές αφού η συντριπτική πλειοψηφία των εκπαιδευτικών (**86,1%**) δεν έκανε αίτηση το 2017 για θέση διευθύντριας ή υποδιευθύντριας στο σχολείο και ελάχιστες έκαναν αίτηση για υποδιευθύντριες σχολείων ή διευθύντριες σχολείων. Οι περισσότερες γυναίκες εκπαιδευτικοί προτιμούν τις θέσεις ευθύνης που έχουν λιγότερες αρμοδιότητες για να είναι απερίσπαστες στις οικογενειακές τους υποχρεώσεις αφού περισσότερες έκαναν αίτηση για υποδιευθύντριες (**14,2%**) και όχι για διευθύντριες. Συγκριτικά με τους δύο ομάδες δεν υπάρχει διαφορά ανάμεσα στο πλήθος γυναικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης που δεν έκαναν αίτηση για πλήρωση θέσης Το σημείο εκείνο που πρέπει να τονίσουμε αναφορικά και με την **E.E.5**, είναι ότι περισσότερες γυναίκες δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης έκαναν αίτηση για υποδιευθύντριες παρά για διευθύντριες σε σχέση με τις εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας που έκαναν περισσότερες για διευθύντριες σχολείων. Το εύρημα αυτό έρχεται σε συμφωνία με την έρευνα του Hill (1994

Οι λόγοι που ώθησαν τις γυναίκες εκπαιδευτικούς συνολικά στην υποβολή υποψηφιότητας με σειρά σπουδαιότητας επιλογής είναι το ενδιαφέρον για την άσκηση διοικητικών καθηκόντων, οικονομικά κίνητρα, για επαγγελματική ανέλιξη, λόγω της ενθάρρυνσης από την οικογένειά τους, για το μειωμένο διδακτικό ωράριο και την κούραση από τη διδασκαλία και για το κοινωνικό κύρος της διευθυντικής θέσης .

Οι λόγοι που ώθησαν τις γυναίκες εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στην υποβολή υποψηφιότητας με σειρά σπουδαιότητας επιλογής είναι το ενδιαφέρον για την άσκηση διοικητικών καθηκόντων, για επαγγελματική ανέλιξη, οικονομικά κίνητρα, λόγω της ενθάρρυνσης από την οικογένειά τους, για το μειωμένο διδακτικό ωράριο και τέλος για το κοινωνικό κύρος της διευθυντικής θέσης.

Αντίστοιχα, οι λόγοι που ώθησαν τις γυναίκες εκπαιδευτικούς της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην υποβολή υποψηφιότητας με σειρά σπουδαιότητας επιλογής είναι οικονομικά κίνητρα, από ενδιαφέρον για την άσκηση διοικητικών καθηκόντων, για επαγγελματική ανέλιξη, για το μειωμένο διδακτικό ωράριο και την κούραση από τη διδασκαλία, λόγω της ενθάρρυνσης από την οικογένειά τους και τέλος για το κοινωνικό κύρος της διευθυντικής θέσης.

Παρατηρούμε τα διαφορετικά κίνητρα των δύο ομάδων για την υποβολή υποψηφιότητας στην ιεραρχική κλίμακα της εκπαίδευσης. Οι αντιλήψεις των γυναικών εκπαιδευτικών τόσο συνολικά όσο και συγκριτικά αναφορικά με το βαθμό κύρους τόσο στην εκπαιδευτική όσο και στην τοπική κοινωνία η ανάληψη μιας θέσης ευθύνης είναι αρνητικές αναφορικά με την **E.E.8**.

Στην **E.E.8**., οι αντιλήψεις των εκπαιδευτικών αναφορικά με το βαθμό κύρους και την ανάληψη μιας θέσης ευθύνης είναι αρνητικές καθώς οι λόγοι που τις ώθησαν συνολικά στην μη υποβολή υποψηφιότητας είναι με σειρά προτεραιότητας:

- έχουν άλλα ενδιαφέροντα,

- θεωρούν ότι το έργο του(της) διευθυντή(-ριας) έχει γίνει πιο δύσκολο και απαιτητικό
- δεν υπάρχουν σημαντικά κίνητρα,
- δεν είχαν τις προβλεπόμενες από το νόμο προϋποθέσεις,
- θεωρούν αναξιόπιστο το σύστημα επιλογής,
- τις φοβίζει το άγχος της εξουσίας
- δεν ήθελαν να χάσουν την οργανική τους θέση

Τα παραπάνω επιβεβαιώνουν και τις έρευνες των (Kararou & Bush, 2007; Mwebi & Lazaridou, 2008; Smith, 2011; Μπέλλου, 2018)

Οι αντιλήψεις των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης αναφορικά με τους λόγους που τις ώθησαν στη μη υποβολή υποψηφιότητας είναι με σειρά προτεραιότητας:

- + δεν είχαν τις προβλεπόμενες από το νόμο προϋποθέσεις υποψηφιότητα
- + θεωρούν ότι το έργο του(της) διευθυντή(-ριας) έχει γίνει πιο δύσκολο και απαιτητικό,
- + έχουν άλλα ενδιαφέροντα,
- + δεν υπάρχουν σημαντικά κίνητρα,
- + θεωρούν αναξιόπιστο το σύστημα επιλογής,
- + τις φοβίζει το άγχος της εξουσίας,
- + δεν ήθελαν να χάσουν την οργανική τους θέση.

Αντίστοιχα, οι αντιλήψεις των γυναικών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης αναφορικά με τους παράγοντες που τις απώθησαν στην υποβολή υποψηφιότητας είναι με σειρά προτεραιότητας: υποψηφιότητας:

- + έχουν άλλα ενδιαφέροντα

- ✚ θεωρούν ότι το έργο του (της) διευθυντή(-ριας) έχει γίνει πιο δύσκολο και απαιτητικό
- ✚ δεν υπάρχουν σημαντικά κίνητρα
- ✚ δεν είχαν τις προβλεπόμενες από το νόμο προϋποθέσεις υποψηφιότητα
- ✚ θεωρούν αναξιόπιστο το σύστημα επιλογής
- ✚ τις φοβίζει το άγχος της εξουσίας
- ✚ δεν ήθελαν να χάσουν την οργανική τους θέση

Η παραπάνω σύγκριση, έρχεται σε αντίθεση με τα ευρήματα της Καραμάρκου (2015), ότι υποδεέστερος σε ποσοστό επιλογής αποτρεπτικός λόγος, είναι η έλλειψη των προβλεπόμενων από το νόμο προϋποθέσεων καθώς στις γυναίκες της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στην έρευνά μας ήταν ο κύριος λόγος. Οι γυναίκες της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης έχουν την αντίληψη ότι δεν υστερούν σε προσόντα για την ανάληψη μιας θέσης αλλά έχουν άλλα ενδιαφέροντα συμφωνώντας με τα συμπεράσματα στην έρευνα της Ράπτη (2017).

Η πλειοψηφία των γυναικών (79,4%) δεν υπέβαλε αίτηση υποψηφιότητας για επιλογή από το αρμόδιο υπηρεσιακό συμβούλιο (ΠΥΣΔΕ- ΠΥΣΠΕ), το οποίο επιβεβαιώνεται και από τα συγκριτικά στοιχεία τόσο των γυναικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης (78,6%) όσο και της δευτεροβάθμιας (80,2%).

Στην **E.E.3** η στάση των εκπαιδευτικών είναι αρνητική καθώς το σύνολο των γυναικών εκπαιδευτικών δεν είναι ευχαριστημένες από τον πρόσφατο τρόπο επιλογής διευθυντικών στελεχών. Υπάρχει μια πολύ μικρή διαφορά ανάμεσα στις δύο ομάδες καθώς οι γυναίκες της πρωτοβάθμιας φαίνονται περισσότερο δυσαρεστημένες για τον τρόπο επιλογής των διευθυντικών στελεχών από εκείνες της δευτεροβάθμιας.

Η στάση του συνόλου των γυναικών για την υποβολή μελλοντικής αίτησης υποψηφιότητας για κατάληψη διευθυντικής θέσης στην εκπαίδευση σε ποσοστό 43,7% ακόμα και αν εκπαιδευθούν συστηματικά σε θέματα διοίκησης

της εκπαίδευσης είναι αρνητικά. Το παραπάνω επιβεβαιώνεται και από τα συγκριτικά στοιχεία των δύο ομάδων της πρωτοβάθμιας και της δευτεροβάθμιας που έχουν την ίδια αρνητική στάση. Ελάχιστα καλύτερη θετική στάση είχαν οι γυναίκες εκπαιδευτικοί της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης.

Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί έρχονται αντιμέτωπες με εμπόδια στην πορεία εξέλιξής τους, δεν επιθυμούν να γίνουν διευθύντριες σχολικών μονάδων λόγω των οικογενειακών τους υποχρεώσεων το οποίο συμφωνεί με όλες τις έρευνες της βιβλιογραφικής επισκόπησης (Bradbury & Gunter, 2006; Coleman, 2007; Kararou & Bush, 2007; Μαράκη, 2010; Καραμάρκου, 2015; Ράπτη, 2017; Σισμανίδου, 2017; Μπέλλου, 2018). Δεν υπάρχει καμία διαφορά στις απόψεις των γυναικών εκπαιδευτικών ανάμεσα στις δύο ομάδες αφού και οι δύο δίνουν τις ίδιες απαντήσεις ότι είναι επιφορτισμένες με το μεγαλύτερο μέρος των οικογενειακών υποχρεώσεων, οπότε δε δείχνουν ενδιαφέρον για τη διεκδίκηση μιας διευθυντικής θέσης. Επομένως, υπάρχει στην **E.E.4.** αρνητική συσχέτιση μεταξύ της δημιουργίας οικογένειας και της ανάληψης θέσης ευθύνης.

Ο βαθμός των αντιλήψεων των εκπαιδευτικών ως προς τον τρόπο άσκησης εξουσίας σε σχέση με τους άντρες στην **E.E.7.** δείχνει αρνητικός ως προς την άποψη ότι οι γυναίκες διευθύντριες είναι περισσότερο δημοκρατικές και αποτελεσματικές από τους άντρες διευθυντές, εύρημα που είναι αντίθετο με αυτό του Μπέλλου (2018) ότι άνδρες θεωρούνται πιο ευέλικτοι, κατά την άσκηση των τυπικών τους καθηκόντων, ενώ οι γυναίκες πιο αυστηρές με τα διεκπεραιωτικά ζητήματα της σχολικής μονάδας. Στα συγκριτικά αποτελέσματα μεταξύ των δύο ομάδων είδαμε ότι οι γυναίκες της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης θεωρούν ότι οι γυναίκες διευθύντριες είναι περισσότερο δημοκρατικές και αποτελεσματικές από τους άντρες διευθυντές από τις γυναίκες της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης.

Οι αντιλήψεις των γυναικών εκπαιδευτικών δεν εξαρτώνται από τα ατομικά και κοινωνικά τους χαρακτηριστικά. Όμως, οι ωρομίσθιες γυναίκες εκπαιδευτικοί (50%) έχουν πιο θετική στάση ότι οι γυναίκες διευθύντριες

αντιμετωπίζονται αρκετά ισότιμα από τους ανωτέρους τους σε σχέση με τις αναπληρώτριες (48,2%) και τις μόνιμες (38,6%).

Από τα ευρήματα της έρευνας προκύπτει ότι οι γυναίκες διευθύντριες αντιμετωπίζονται ισότιμα με τους άνδρες από τους ανωτέρους τους, εύρημα που συμφωνεί και με τις έρευνες των (Καραμάρκου, 2015; Κωλέττη, 2015). Επίσης δεν υπάρχει καμία διαφορά στην άποψη ότι, άνδρες και γυναίκες Διευθυντές αντιμετωπίζονται ισότιμα από τους ανωτέρους τους, ανάμεσα στις γυναίκες εκπαιδευτικούς της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης και τις γυναίκες εκπαιδευτικούς της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης.

4. Προτάσεις

Οι προτάσεις των εκπαιδευτικών για μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στη διοίκηση της εκπαίδευσης συνοψίζονται στην αξιολόγηση προσόντων με αυστηρά αντικειμενικά κριτήρια (μεταπτυχιακοί τίτλοι, παρακολούθηση σεμιναρίων, μοριοδότηση ιδιαιτέρων ικανοτήτων και δεξιοτήτων), στην άποψη η επιλογή να γίνεται με εξετάσεις, γραπτή αξιολόγηση και συνέντευξη. Να μετράται και να παίζει σημαντικό ρόλο η άποψη του Συλλόγου Διδασκόντων αλλά η γνώμη του να είναι αντικειμενική και τεκμηριωμένη. Να ιδρυθεί Σχολή Στελεχών Διοίκησης Σχολικών Μονάδων και η επιλογή να γίνεται βάση της βαθμολογίας.

Η επιλογή να πραγματοποιείται είτε από ανεξάρτητα της περιοχής συμβούλια είτε από τον ΑΣΕΠ όπου να εκτιμούνται τα τυπικά προσόντα (πτυχία, Η/Υ, επιμορφώσεις κλπ) και τα άτυπα (μέσω συνέντευξης με μαγνητοφώνηση) και να θεσμοθετηθεί ποσόστωση υπέρ των γυναικών.

Όσον αφορά, τη διοικητική κατάρτιση των διευθυντικών στελεχών της εκπαίδευσης προτείνουν την επιμόρφωση σε θέματα διοίκησης αλλά και σχολικής καθημερινότητας που είναι ιδιαίτερα απαιτητική και υπεύθυνη. Η εκπαίδευση να πραγματοποιηθεί με παρακολούθηση σεμιναρίων σχετικών με διοίκηση σχολικών μονάδων στην αρχή και στο τέλος της σχολικής χρονιάς. Επίσης προτείνουν την υποστήριξη από ψυχολόγους για να μπορούν

αντιμετωπίσουν το δυναμικό τους δηλαδή γονείς, μαθητές και εκπαιδευτικούς και τη δοκιμαστική ανάληψη καθηκόντων

Για την παροχή περισσότερων κινήτρων στα διευθυντικά στελέχη της εκπαίδευσης προτείνουν οι περισσότερες ευθύνες να έχουν ανάλογες αμοιβές με αύξηση του διευθυντικού επιδόματος. Να θεσμοθετηθεί το bonus αποδοτικότητας μετά από αξιολόγηση του έργου, να δίνονται αριστεία και βραβεία για την επιτυχή ολοκλήρωση των θητειών και κοινωνική αξία στο πρόσωπο του διευθυντή. Ο διευθυντής να έχει λιγότερες ώρες διδασκαλίας ή απαλλαγή από το μάθημα και γραμματειακή υποστήριξη απλοποίηση της γραφειοκρατίας, αποσαφηνισμένο νομοθετικό πλαίσιο, αυτενέργεια και αυτονομία-νομική κάλυψη. Να δοθούν έξοδα μετακίνησης ώστε οι διευθυντές να πηγαίνουν και σε σχολικές μονάδες της επαρχίας και τη δημιουργία «παιδικής απασχόλησης» για τα παιδιά των γυναικών εκπαιδευτικών μέσα στις σχολικές μονάδες.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ

Συμπεράσματα και προτάσεις

1.Περίληψη

Στο κεφάλαιο αυτό, λαμβάνοντας υπόψη την ανάλυση και ερμηνεία των αποτελεσμάτων της έρευνας, δομείται η παρουσίαση των τελικών συμπερασμάτων για τις στάσεις και αντιλήψεις των γυναικών εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Αττικής αναφορικά με την διοικητική τους εξέλιξη. Τέλος, με άξονα τα τελικά συμπεράσματα της έρευνας θα γίνουν προτάσεις με στόχο την και κατ' επέκταση την μεγαλύτερη αντιπροσώπευση των γυναικών στη διοίκηση της εκπαίδευσης.

2.Συμπεράσματα

Σκοπός της παρούσας ερευνητικής προσπάθειας που διεκπεραιώθηκε με τη χρήση ποσοτικής μεθοδολογικής έρευνας, ήταν αφενός η διερεύνηση των απόψεων αναφορικά με την διοικητική τους εξέλιξη στις διευθυντικές θέσεις των σχολείων της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και αφετέρου η ανίχνευση της πιθανότητας κάποιες προτάσεις να αποτελέσουν κίνητρο για περισσότερες γυναίκες, να διεκδικήσουν τις θέσεις ευθύνης. Για να επιτευχθεί ο σκοπός, χρησιμοποιήθηκε ως εργαλείο συλλογής δεδομένων το ερωτηματολόγιο, σε ένα συγκριτικό δείγμα που αποτελούνταν από γυναίκες εκπαιδευτικούς της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Αττικής καθώς βασική επιδίωξη της έρευνας ήταν η συγκριτική μελέτη και όσο το δυνατόν σφαιρικότερη διερεύνηση του φαινομένου.

Έπειτα από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση και την ερευνητική προσέγγιση του θέματος, προκύπτουν και παρουσιάζονται κάποια συμπεράσματα τα οποία σκιαγραφήθηκαν με βάση τον κεντρικό σκοπό, τους επιμέρους στόχους καθώς και τα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν στο ερευνητικό μέρος.

Επιπλέον, αν και οι γυναίκες εκπαιδευτικοί αριθμητικά υπερτερούν των ανδρών, η παρούσα έρευνα επιβεβαιώνει πως υφίσταται η υποαντιπροσώπευση

των γυναικών στις διευθυντικές θέσεις και οι παράγοντες που αποτελούν εμπόδιο για την ανάληψη διοικητικής θέσης είναι ένα πολυσύνθετο φαινόμενο από ένα πλήθος ατομικών, κοινωνικών και θεσμικών χαρακτηριστικών.

Οι οικογενειακές υποχρεώσεις και τα άλλα ενδιαφέροντα θεωρούνται οι δύο σημαντικότεροι αποτρεπτικοί για τις γυναίκες εκπαιδευτικούς λόγοι, ενώ υποδεέστεροι σε ποσοστό επιλογής αποτρεπτικοί, θεωρούνται επίσης κατά σειρά, η έλλειψη των προβλεπόμενων από το νόμο προϋποθέσεων, η άποψη ότι η κρίση είναι μεροληπτική, ο φόβος των ευθυνών και η έλλειψη επιστημονικών προσόντων.

Μολονότι, ο παράγοντας των οικογενειακών υποχρεώσεων αποτελεί εμπόδιο για την ανάληψη διοικητικής θέσης στην εκπαίδευση τόσο των γυναικών εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας και όσο και αυτών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, στο δεύτερο κατά σειρά παράγοντα αλλάζουν οι αντιλήψεις. Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί στην πρωτοβάθμια προτάσσουν την αποφυγή υπηρεσιακών ευθυνών ενώ οι γυναίκες της δευτεροβάθμιας το ανδρικό κατεστημένο.

Μια μικρή ποσοτική υπεροχή φάνηκε στις γυναίκες, που υπέβαλαν αίτηση υποψηφιότητας για υποδιευθύντριες σχολείων Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης αλλά και πάλι παρατηρούμε υπεροχή των γυναικών μόνο στη κατώτερη διοικητική βαθμίδα. Η θέση της υποδιευθύντριας έχει λιγότερες ευθύνες, γόητρο και κύρος αλλά και λιγότερες δυνατότητες συμμετοχής στη σχολική διοίκηση.

Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί προτιμούν τις θέσεις ευθύνης που έχουν λιγότερες αρμοδιότητες για να είναι απερίσπαστες στις οικογενειακές τους υποχρεώσεις. Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί της Πρωτοβάθμιας και όσο και αυτών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης δεν επιθυμούν να αναδειχτούν σε θέσεις ηγεσίας και δεν τις ενδιαφέρει η διεκδίκηση διευθυντικής θέσης στη σχολική μονάδα τόσο στο παρελθόν όσο και στο μέλλον.

Οι θετικοί λόγοι που προβάλλουν οι γυναίκες εκπαιδευτικοί για την υποβολή υποψηφιότητας διευθυντικής θέσης είναι το ενδιαφέρον για την

άσκηση διοικητικών καθηκόντων, οικονομικά κίνητρα, η επαγγελματική ανέλιξη, λόγω της ενθάρρυνσης από την οικογένειά τους, το μειωμένο διδακτικό ωράριο, η κούραση από τη διδασκαλία και το κοινωνικό κύρος της διευθυντικής θέσης.

Υπάρχουν όμως, διαφορετικά κίνητρα ανάμεσα στις γυναίκες εκπαιδευτικούς της Πρωτοβάθμιας και σε αυτές της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης για την υποβολή υποψηφιότητας στην ιεραρχική κλίμακα της εκπαίδευσης. Οι πρώτες αναδεικνύουν το ενδιαφέρον για την άσκηση διοικητικών καθηκόντων, την επαγγελματική ανέλιξη, τα οικονομικά κίνητρα, λόγω της ενθάρρυνσης από την οικογένειά τους, το μειωμένο διδακτικό ωράριο και τέλος για το κοινωνικό κύρος της διευθυντικής θέσης. Ενώ οι γυναίκες εκπαιδευτικοί της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης προβάλλουν πρώτα τα οικονομικά κίνητρα, μετά το ενδιαφέρον για την άσκηση διοικητικών καθηκόντων, Τρίτη την επαγγελματική ανέλιξη, το μειωμένο διδακτικό ωράριο και την κούραση από τη διδασκαλία, λόγω της ενθάρρυνσης από την οικογένειά τους και τέλος για το κοινωνικό κύρος της διευθυντικής θέσης.

Οι αρνητικοί λόγοι που αποτρέπουν τις γυναίκες εκπαιδευτικούς να μην διεκδικήσουν διευθυντικές θέσεις στις σχολικές μονάδες είναι επειδή έχουν άλλα ενδιαφέροντα, θεωρούν ότι το έργο του(της) διευθυντή(-ριας) έχει γίνει πιο δύσκολο και απαιτητικό, δεν υπάρχουν σημαντικά κίνητρα, δεν έχουν τις προβλεπόμενες από το νόμο προϋποθέσεις, θεωρούν αναξιόπιστο το σύστημα επιλογής, τις φοβίζει το άγχος της εξουσίας και δεν θέλουν να χάσουν την οργανική τους θέση

Οι γυναίκες της πρωτοβάθμιας κρίνουν ως αποτρεπτικό λόγο στην μη υποβολή υποψηφιότητας για διευθύντρια την έλλειψη των προβλεπόμενων από το νόμο προϋποθέσεων ενώ οι γυναίκες της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης έχουν την αντίληψη ότι δεν υστερούν σε προσόντα για την ανάληψη μιας θέσης αλλά έχουν άλλα ενδιαφέροντα και για αυτό δεν θέλουν να υποβάλλουν αίτηση.

Σημαντικό συμπέρασμα της παρούσας έρευνας είναι ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί της Πρωτοβάθμιας και της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης δεν θεωρούν η ανάληψη μιας θέσης ευθύνης τους προσδίδει κύρος τόσο στην

εκπαιδευτική όσο και στην τοπική κοινωνία. Δεν υπέβαλαν αίτηση υποψηφιότητας για επιλογή από το αρμόδιο υπηρεσιακό συμβούλιο (ΠΥΣΔΕ-ΠΥΣΠΕ) ούτε θα υποβάλλουν μελλοντική αίτησης υποψηφιότητας για κατάληψη διευθυντικής θέσης στην εκπαίδευση ακόμα και αν εκπαιδευθούν συστηματικά σε θέματα διοίκησης της εκπαίδευσης. Όμοια συμπεράσματα δείχνουν και τα συγκριτικά στοιχεία των δύο ομάδων της πρωτοβάθμιας και της δευτεροβάθμιας που έχουν την ίδια αρνητική στάση. Ελάχιστα καλύτερη θετική στάση έχουν οι γυναίκες εκπαιδευτικοί της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης.

Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί δεν είναι ευχαριστημένες από τον πρόσφατο τρόπο επιλογής διευθυντικών στελεχών. Υπάρχει μια πολύ μικρή διαφορά ανάμεσα στις γυναίκες της πρωτοβάθμιας που δείχνουν περισσότερο δυσαρεστημένες για τον τρόπο επιλογής των διευθυντικών στελεχών από εκείνες της δευτεροβάθμιας.

Η παρούσα έρευνα δε βρήκε διαφορά στον τρόπο διοίκησης μιας σχολικής μονάδας ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες μέσα από τις αντιλήψεις των ίδιων γυναικών εκπαιδευτικών. Στα συγκριτικά αποτελέσματα μεταξύ των δύο ομάδων είδαμε ότι οι γυναίκες της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης θεωρούν ότι οι γυναίκες διευθύντριες είναι περισσότερο δημοκρατικές και αποτελεσματικές από τους άντρες διευθυντές από τις γυναίκες της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης.

Οι γυναίκες διευθύντριες αντιμετωπίζονται ισότιμα με τους άνδρες από τους ανωτέρους τους καθώς δεν υπάρχει καμία διαφορά στις απόψεις των γυναικών εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης και αυτών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης.

Κύριο συμπέρασμα της παρούσας έρευνας είναι ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί έρχονται αντιμέτωπες με εμπόδια στην πορεία εξέλιξής τους, δεν επιθυμούν να γίνουν διευθύντριες σχολικών μονάδων λόγω των οικογενειακών τους υποχρεώσεων. Δεν υπάρχει καμία διαφορά στις απόψεις των γυναικών εκπαιδευτικών ανάμεσα στις δύο ομάδες αφού και οι δύο αναφέρουν ότι είναι

επιφορτισμένες με το μεγαλύτερο μέρος των οικογενειακών υποχρεώσεων, οπότε δε δείχνουν ενδιαφέρον για τη διεκδίκηση μιας διευθυντικής θέσης.

3. Προτάσεις

Από τα ποσοτικά ευρήματα έχουμε να προτείνουμε κάποιες παρεμβάσεις για τη μεγαλύτερη συμμετοχή γυναικών εκπαιδευτικών στη διοίκηση της εκπαίδευσης.

Αρχικά, θεωρούμε ότι υπάρχει αναγκαιότητα για αξιολόγηση προσόντων με αυστηρά αντικειμενικά κριτήρια (μεταπτυχιακοί τίτλοι, παρακολούθηση σεμιναρίων, μοριοδότηση ιδιαίτερων ικανοτήτων και δεξιοτήτων, ή η επιλογή να γίνεται με εξετάσεις, γραπτή αξιολόγηση και συνέντευξη. Να μετράται και να παίζει σημαντικό ρόλο η άποψη του Συλλόγου Διδασκόντων αλλά η γνώμη του να είναι αντικειμενική και τεκμηριωμένη. Να ιδρυθεί Σχολή Στελεχών Διοίκησης Σχολικών Μονάδων και η επιλογή να γίνεται βάση της βαθμολογίας. Η επιλογή να πραγματοποιείται είτε από ανεξάρτητα της περιοχής συμβούλιο είτε από τον ΑΣΕΠ όπου να εκτιμούνται τα τυπικά προσόντα (πτυχία, Η/Υ, επιμορφώσεις κλπ) και τα άτυπα (μέσω συνέντευξης με μαγνητοφώνηση) και να θεσμοθετηθεί ποσόστωση υπέρ των γυναικών.

Επιπρόσθετα, για τη διοικητική κατάρτιση των διευθυντικών στελεχών της εκπαίδευσης προτείνεται να θεσπιστεί η επιμόρφωση σε θέματα διοίκησης αλλά και σχολικής καθημερινότητας που είναι ιδιαίτερα απαιτητική και υπεύθυνη. Η εκπαίδευση να πραγματοποιείται με παρακολούθηση σεμιναρίων σχετικών με διοίκηση σχολικών μονάδων στην αρχή και στο τέλος της σχολικής χρονιάς. Επίσης προτείνεται η υποστήριξη από ψυχολόγους για να μπορούν αντιμετωπίσουν πραγματικές συνθήκες, προβληματικές καταστάσεις που αντιμετωπίζει ένα διευθυντικό στέλεχος και αυτό βοηθούσε στην κατεύθυνση της εξοικείωσης των γυναικών με τη διοίκηση, καθώς στους τρόπους αντιμετώπισης προβληματικών καταστάσεων.

Μία επίσης ενδιαφέρουσα πρόταση για την παροχή περισσότερων κινήτρων στα διευθυντικά στελέχη της εκπαίδευσης είναι οι περισσότερες ευθύνες να έχουν ανάλογες αμοιβές με αύξηση του διευθυντικού επιδόματος. Να θεσμοθετηθεί το bonus αποδοτικότητας μετά από αξιολόγηση του έργου, να δίνονται αριστεία και βραβεία για την επιτυχή ολοκλήρωση των θητειών και κοινωνική αξία στο πρόσωπο του διευθυντή. Ο διευθυντής να έχει λιγότερες ώρες διδασκαλίας ή απαλλαγή από το μάθημα και γραμματειακή υποστήριξη απλοποίηση της γραφειοκρατίας, αποσαφηνισμένο νομοθετικό πλαίσιο, αυτενέργεια και αυτονομία-νομική κάλυψη. Να δοθούν έξοδα μετακίνησης ώστε οι διευθυντές να πηγαίνουν και σε σχολικές μονάδες της επαρχίας και τη δημιουργία «παιδικής απασχόλησης» για τα παιδιά των γυναικών εκπαιδευτικών μέσα στις σχολικές μονάδες.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνόγλωσση

- Αβδελά, Ε. (1997). «Το φύλο στην ιστορία: ελληνικές αναπαραστάσεις». Στο: Μνημών, τ.19: 225-232. doi:http://dx.doi.org/10.12681/mnimon. Ημερομηνία πρόσβασης 22/08/018
- Ανδριέλου, Γ., Λιανού, Σ. & Μηλιοπούλου, Α. (2013). «Τα κριτήρια επιλογής Διευθυντή Σχολικής Μονάδας- Έρευνα». Πτυχιακή εργασία, Αλεξανδρούπολη: Δ.Π.Θ., Π.Τ.Δ.Ε.
- Altrichter, H., Posch, P., & Somekh, B. (2001). *Οι εκπαιδευτικοί ερευνούν το έργο τους – Μια εισαγωγή στις μεθόδους της έρευνας δράσης*. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Αργυρίου , Α., Ανδρεάδου , Δ., & Τύπας , Γ. (2015). Οι απόψεις των υποψήφιων Διευθυντών/τριών σχολικών μονάδων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης για το θεσμικό πλαίσιο επιλογής στελεχών εκπαίδευσης του 2011. Μια μελέτη περίπτωσης στη Δυτική Αττική. *Επιστημονικό Εκπαιδευτικό Περιοδικό «εκπ@ιδευτικός κύκλος»*, 3(3), σσ. 39-67.
- Βασιλού-Παπαγεωργίου, Β., (1994), *Ο συνδικαλισμός των εκπαιδευτικών*, Αθήνα: Πατάκης
- Βαρνάβα-Σκούρα, Ε. (1997). «Θέματα φύλου και αναπαραστάσεις των εκπαιδευτικών για τη δουλειά τους». Στο: Β. Δεληγιάννη & Σ. Ζιώγου (Επιμ.) *Φύλο και σχολική πράξη*. Θεσσαλονίκη: Βάνιας, 84-94.
- Βιτσιλιάτη- Σορωνιάτη. Χ, (1997). Ο ρόλος του φύλου στη διαμόρφωση εκπαιδευτικών και επαγγελματικών φιλοδοξιών. Στο Β. Δεληγιάννη-Κουϊμτζή και Σ. Ζιώγου(επιμ) *Φύλο και σχολική πράξη*. Θεσσαλονίκη: Βάνιας

- Βουρτσάκη, Ε., Μυλωνά, Ζ., Παπαγεωργίου, Α., & Χατζηθεοδωρίδου, Μ. (1998). Πλειοψηφία στις τάξεις, μειοψηφία στη διοίκηση. *Ρωγμές εν τάξει*. 3, 33-36
- Δαράκη, Ε. (2007). *Οι γυναίκες στη διοίκηση σχολικών μονάδων: Μια ποσοτική και ποιοτική προσέγγιση*. Διπλωματική εργασία. Βόλος: Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας
- Δημητρίου, Μ. – Τ.(2010) *Το έργο του διευθυντή στη σχολική μονάδα πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης (εκπαιδευτικοί-μαθητές-γονείς) : απόψεις των διευθυντών-ντριών των σχολείων της πόλεως Ρόδου*. Διπλωματική Εργασία. Π. Μ.Σ. «Μοντέλα Σχεδιασμού και Ανάπτυξης Εκπαιδευτικών Μονάδων» Πανεπιστήμιο Αιγαίου Σχολή Ανθρωπιστικών Επιστημών Τμήμα Επιστημών της Προσχολικής Αγωγής και του Εκπαιδευτικού Σχεδιασμού
- Διδασκάλου, Μ. (2013). *Η προβληματική της σχέσης «Γυναίκες και Διοίκηση στην εκπαίδευση»: Αντιλήψεις εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης για τα αίτια της υποεκπροσώπησης των γυναικών στην εκπαιδευτική διοίκηση. Εμπειρική έρευνα σε δημοτικά σχολεία του νομού Ημαθίας*, Διπλωματική εργασία. Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο
- Δεληγιάννη-Κουϊμτζή, Β. (1999). «Θεωρίες για τις διαφορές των φύλων». Στο: Β. Δεληγιάννη & Σ. Ζιώγου (Επίμ.), *Εκπαίδευση και φύλο*. Θεσσαλονίκη: Βάνιας, 41-58.
- Δενδρινού – Αντωνακάκη, Ν. (1971) *Οργάνωσις και διοικήσις της εκπαιδεύσεως και ιδία της επαγγελματικής*, Αθήναι.
- Ζιάκα, Β. (2014). «Ο Ρόλος του Διευθυντή στην Αποτελεσματική Λειτουργία μιας Σχολικής Μονάδας». Ελληνικό Περιοδικό Διοίκησης Αθλητισμού & Αναψυχής, τόμος 1 (1): 41– 54. Στο:

http://www.elleda.gr/sites/default/files/4_ziaka_elleda_41-54.pdf, Ημερομηνία
ανάσυρσης:24/08/2018

Ιορδανίδης, Γ. (2002). *Ο ρόλος του προϊσταμένου διεύθυνσης και γραφείου εκπαίδευσης*. Θεσσαλονίκη: Αδελφοί Κυριακίδη.

Κάμπας, Α.(2016) *Ο διευθυντής ως ηγέτης στο πλαίσιο της σχολικής μονάδας: διαστάσεις του ρόλου του, αποτελεσματικότητα και διαμόρφωση σχολικής κουλτούρας*. Διπλωματική εργασία Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο: Πάτρα

Καμπουρίδης, Γ. (2002). *Οργάνωση και διοίκηση σχολικών μονάδων*. Αθήνα:
Κλειδάριθμος

Κανταρτζή, Ε., & Ανθόπουλος, Κ. (2006). Η Συμμετοχή των δύο Φύλων στη Στελέχωση της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης. *Επιθεώρηση Εκπαιδευτικών Θεμάτων(11)*, σσ. 5-19.

Καραμάρκου, Α. (2015) *Η διερεύνηση συμμετοχής αντρών και γυναικών στη διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης - η περίπτωση του Νομού Κοζάνης* Διπλωματική Εργασία. Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών του Ε.Α.Π. «Σπουδές στην Εκπαίδευση» Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο: Πάτρα

Κατσαρός, Ι. (2006). «Σχολική Μονάδα και Τοπική Αυτοδιοίκηση: Ένα νέο πλαίσιο δράσης για το Διευθυντή – Σύγχρονο Ηγέτη». Διδακτορική Διατριβή, Αθήνα: Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών, Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης.Στο:

<http://pandemos.panteion.gr/index.php?op=record&lang=el&pid=iid:132>,

Ημερομηνία ανάσυρσης:22/08/2018.

Κατσαρός, Ι. (2008). *Οργάνωση και Διοίκηση της Εκπαίδευσης*. Αθήνα: ΥΠ.Ε.Π.Θ., Παιδαγωγικό Ινστιτούτο

Κελαϊδίτου, Μ.(2012) *Το γυναικείο φύλο στη διοίκηση σχολικών μονάδων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης: παράγοντες διαμόρφωσης φιλοδοξιών*.

- Πανεπιστήμιο Αιγαίου. Σχολή Ανθρωπιστικών Επιστημών. Τμήμα Επιστημών της Προσχολικής Αγωγής και του Εκπαιδευτικού Σχεδιασμού. Εθνικό Αρχείο Διδακτορικών Διατριβών <http://hdl.handle.net/10442/hedi/30430>
- Κούλα, Β. (2011). Διαπροσωπικές σχέσεις διευθυντή και εκπαιδευτικών και θεωρίες διοίκησης. Θεσσαλονίκη: Αδελφοί Κυριακίδη.
- Κουτούζης Μ. (1999) *Γενικές Αρχές Μάνατζμεντ, Τουριστική Νομοθεσία και Οργάνωση Εργοδοτικών και Συλλογικών Φορέων*. Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Κροκυδά, Ε. & Φωτιά, Α.(2015) Η γυναίκα διευθύντρια σχολικής μονάδας στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση – Έρευνα. Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης . Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης: Αλεξανδρούπολη
- Κωλέττη, Ε. (2015). *Οι αντιλήψεις των εκπαιδευτικών νομού Αιτωλοακαρνανίας για την επαγγελματική ανάπτυξη της γυναίκας σε θέσεις διοίκησης στην πρωτοβάθμιας εκπαίδευση*. Διπλωματική εργασία. Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο
- Κωνσταντίνου, Χ. Ι. (1994) *Το σχολείο ως γραφειοκρατικός οργανισμός και ο ρόλος του εκπαιδευτικού σ' αυτόν*. Αθήνα: Εκδόσεις Σμυρνιατιάκη.
- Μαραγκουδάκη, Ε. (1997). Οι γυναίκες διδάσκουν και οι άνδρες διοικούν. Στο Β. Δεληγιάννη- Κουιμτζή & Σ. Ζιώγου-Καραστεργίου, *Φύλο και Σχολική Πράξη* (σσ. 258-292). Θεσσαλονίκη: Βάνιας.
- Μαραγκουδάκη, Ε. (2008). Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί και η συμμετοχή τους στη διοίκηση της εκπαίδευσης, στο *Εκπαιδευτικοί και φύλο*, επιμ. Δεληγιάννη- Κουιμτζή Β, Αθήνα
- Μαράκη, Ε. (2010). Η παρουσία της γυναίκας στα ανώτερα ιεραρχικά επίπεδα της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. *Επιστήμες Αγωγής*, 2, 159-170

- Μαρκόπουλος, Ι., & Αργυρίου, Α. (2014). Η Απουσία των Γυναικών Εκπαιδευτικών από την Εκπαιδευτική Διοίκηση. *9th Mibes International Conference* , (σσ. 529-547).
- Μελισσόπουλος, Σ. (2013). *Η επιλογή του διευθυντή σχολικής μονάδας πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης: Θεωρητική και εμπειρική προσέγγιση*. Στο: Μ. Κουγιουρούκη, Π. Στραβάκου, Κ. Χατζηδήμου (Επιμ.) (2014). «Παιδαγωγικές και Διδακτικές ερευνητικές μελέτες. Τιμητικό αφιέρωμα στην Ελένη Ευθ. Ταρατόρη-Τσαλκατίδου». Θεσσαλονίκη: Αδελφοί Κυριακίδη.
- Montana, P. & Charnov, H.B. (2011) *Μάνατζμεντ*. Αθήνα: Κλειδάριθμος
- Μπέλλος Σ. (2018) Η υποαντιπροσώπηση των γυναικών στις διευθυντικές θέσεις των σχολείων πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και ο τρόπος επιλογής διευθυντών σύμφωνα με τον Ν. 4327/2015. Παιδαγωγική Σχολή Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών Οργάνωση και Διοίκηση της Εκπαίδευσης - Εκπαιδευτική Ηγεσία Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας
- Μπούρας Μ. (2018) «Διερεύνηση των απόψεων των διευθυντών σχολικών μονάδων στην περιφερειακή ενότητα Ημαθίας για τα συστήματα επιλογής στελεχών της εκπαίδευσης» Διπλωματική εργασία Π.Μ.Σ. Οργάνωση και Διοίκηση της Εκπαιδευτική Ηγεσία. Παιδαγωγική Σχολή Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας: Φλώρινα
- Μπουρής, Ι. (2008). «Γενικές αρχές της οργάνωσης και διοίκηση της εκπαίδευσης». Στο Υποέργο 3 «Προγράμματα επιμόρφωσης στελεχών διοίκησης της εκπαίδευσης», της Πράξης *Επιμόρφωσης Στελεχών Διοίκησης της Εκπαίδευσης*, επιμέλεια από Υπ.Ε.Π.Θ.Ι. Ειδική Υπηρεσία Εφαρμογής Προγραμμάτων Κ.Π.Σ., 78-98, Αθήνα: ΙΠΕΜ-ΔΟΕ. 96 http://reader.ekt.gr/bookReader/show/index.php?lib=EDULLL&item=1297&bitstream=1297_01#page/1/mode/2up, Ημερομηνία ανάσυρσης:26/08/2018.

- Musgrave, P. (1972) *The school as an organization*. McMillan, New York.
- Βιβλιογραφική αναφορά στο: Καψάλης, Α. (επιμ.) (2005) *Οργάνωση και Διοίκηση Σχολικών Μονάδων*. Εκδόσεις Πανεπιστημίου Μακεδονίας, Θεσσαλονίκη.
- Νούσια, Ε. (2011) *Εκπαιδευτική διοίκηση και φύλο : η περίπτωση προαγωγής και ανέλιξης σε ηγετικές θέσεις των γυναικών στην β/θμια εκπαίδευση Θεσσαλίας*. Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας. Σχολή Ανθρωπιστικών και Κοινωνικών Επιστημών. Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης.
- Ξωχέλλης, Π. (2005) *Ο ρόλος του εκπαιδευτικού σήμερα*. Στο: Καψάλης, Α. (επιμ.) *Οργάνωση και διοίκηση σχολικών μονάδων*. Θεσσαλονίκη: Πανεπιστήμιο Μακεδονίας
- Παπαταξιάρχης, Ε & Παραδέλλης, Θ. (1998), *Ταυτότητες και Φύλο στη Σύγχρονη Ελλάδα*, Έκδοση Δεύτερη, Αθήνα, Εκδόσεις: Αλεξάνδρεια.
- Παρατηρητήριο (2017) 12ο Ενημερωτικό Σημείωμα της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων.
- Πενταράς Ν.(2007) *Ανάληψη διευθυντικής θέσης στην εκπαίδευση και ο παράγοντας φύλο: Προσδοκίες και απόψεις εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία, Διατμηματικό Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών, Η Παιδαγωγική της Ισότητας των Φύλων Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης*
- Ράπτη, Μ.(2017) *Εκπαιδευτική ηγεσία και γυναικείο φύλο: αντιλήψεις των γυναικών εκπαιδευτικών και διερεύνηση της νέας πραγματικότητας που διαμορφώθηκε με την εφαρμογή του νέου νομοθετικού πλαισίου 4327/2015 επιλογής στελεχών στην ηγεσία των σχολικών μονάδων*. Διπλωματική εργασία Σχολή Ανθρωπιστικών Σπουδών Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών Σπουδές στην Εκπαίδευση Ελληνικό Ανοιχτό Πανεπιστήμιο: Πάτρα

- Σαιτη, Α. (2000). Γυναίκες εκπαιδευτικοί και σχολική διοίκηση στην Ελλάδα. *Τα εκπαιδευτικά*, 57-58, 150-163.
- Σαΐτη, Α., & Σαΐτης, Χ. (2012). *Οργάνωση και Διοίκηση της Εκπαίδευσης: Θεωρία, Έρευνα και Μελέτη Περιπτώσεων*. Αθήνα: Αυτοέκδοση.
- Σαΐτης, Χ. (2001). *Η λειτουργία του Σχολείου μέσα από τις αποφάσεις του Συλλόγου Διδασκόντων (Ερευνητική μελέτη)*. Αθήνα: αυτοέκδοση.
- Σαΐτης, Χ. (2008). *Οργάνωση και διοίκηση Δομών Εκπαίδευσης*. Αθήνα: Αυτοέκδοση.
- Σαΐτης, Χ. (2012). *Ο Διευθυντής στο σύγχρονο σχολείο. Από τη θεωρία στην πράξη*. Αθήνα: αυτοέκδοση.
- Σαΐτης, Χ. (2014). Μύηση των εκπαιδευτικών στα μυστικά της σχολικής ηγεσίας. Αθήνα: Αυτοέκδοση.
- Σαμαρά, Α. (2010). «Στάσεις και αντιλήψεις των εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης για το ρόλο του διευθυντή της σχολικής μονάδας στη δημιουργία αγωγικής συνεργασίας σχολείου-οικογένειας: Η περίπτωση των νομών Καρδίτσας και Τρικάλων». Διπλωματική εργασία, Αθήνα: Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο, Τμήμα Οικιακής Οικονομίας και Οικολογίας.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (1997). «Εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές των δύο φύλων: ο ρόλος του σχολικού επαγγελματικού προσανατολισμού».98 Στο: Β. Δεληγιάννη & Σ. Ζιώγου (Επιμ.), Φύλο και σχολική πράξη. Θεσσαλονίκη: Βάνιας, 658-662.
- Σισμανίδου Ε. (2017) Παράγοντες που συμβάλλουν στην αποθάρρυνση γυναικών από τη διεκδίκηση διευθυντικών θέσεων στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση : έρευνα βασισμένη στις απόψεις γυναικών εκπαιδευτικών στην περιφερειακή ενότητα Ημαθίας. Μεταπτυχιακός Κύκλος Σπουδών

- «Επιστήμες της εκπαίδευσης και της Δια βίου μάθησης» στην κατεύθυνση «Εκπαιδευτική διοίκηση και Ηγεσία» Πανεπιστημίου Μακεδονίας.
- Σκουρής, Β., Τάχος, Α. (1995) *Δίκαιο της παιδείας*. Θεσσαλονίκη: Σάκκουλας.
- Σουβατζόγλου, Β. (2009). *Ανάληψη και άσκηση του διευθυντικού ρόλου στα Σχολεία Δεύτερης Ευκαιρίας από γυναίκες «Φύλο και νέα εκπαιδευτικά και εργασιακά περιβάλλοντα στην κοινωνία της πληροφορίας»*. Διπλωματική Εργασία, Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Τμήμα Επιστημών της Προσχολικής Αγωγής και του Εκπαιδευτικού Σχεδιασμού.
- Σπηλιωτόπουλος, Ε., Χρυσανθάκης, Χ. Γ. (1999) *Βασικοί θεσμοί δημοσιοϋπαλληλικού δικαίου*. Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλας.
- Τάκη, Π. (2006). *Γυναίκες εκπαιδευτικοί στη διοίκηση της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης*, Διδακτορική διατριβή. Θεσσαλονίκη: Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης
- Τσαλλά, Δ. (2016) *«Στάσεις και αντιλήψεις των εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης της Ανατολικής Αττικής σχετικά την αποτελεσματική λειτουργία του συλλόγου διδασκόντων και το βαθμό επίδρασής της στο εξωδιδακτικό έργο των εκπαιδευτικών»*. Διπλωματική εργασία, Αθήνα: Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο, Τμήμα Οικιακής Οικονομίας και Οικολογίας.
- Τσικαλάκη, Κ. (2009). *Γυναικών διαδρομές στη Διοίκηση των Σχολικών Μονάδων: Μια ποιοτική διερεύνηση*. Ηράκλειο: Ίτανος.
- Φαλούτσου Μ. *«Ο ρόλος του διευθυντή στην ανάπτυξη στρατηγικού σχεδιασμού και διαμόρφωση κουλτούρας υποστήριξής του σε επίπεδο σχολικής μονάδας. Μελέτη περίπτωσης: απόψεις των εκπαιδευτικών του Μουσικού Σχολείου Αλίμου»* Διπλωματική εργασία Σχολή Ανθρωπιστικών Σπουδών

Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών Σπουδές στην Εκπαίδευση Ελληνικό
Ανοιχτό Πανεπιστήμιο: Πάτρα.

Χαμπίδης, Θ. (2012). *Οι απόψεις των εκπαιδευτικών της δευτεροβάθμιας
εκπαίδευσης για το ρόλο του φύλου στην εκπαιδευτική διαδικασία.*
Θεσσαλονίκη: Αδελφοί Κυριακίδη

Χατζηδιάκου, Δ. (2011). *«Γυναίκες σε θέσεις διοίκησης στην εκπαίδευση: μια
συγκριτική μελέτη της διαχείρισης συγκρούσεων στην Ελλάδα και τον
Καναδά».* Διδακτορική Διατριβή, Ρόδος: Πανεπιστήμιο Αιγαίου. Σχολή
Ανθρωπιστικών Επιστημών, Τμήμα Επιστημών της Προσχολικής Αγωγής
και του Εκπαιδευτικού Σχεδιασμού.

Χατζηπαναγιώτου, Π. (1997). *Η συμμετοχή των εκπαιδευτικών σε θέματα
διοίκησης και διαχείρισης της σχολικής μονάδας. Η επίδραση του
παράγοντα φύλου. . Στο Β. Δεληγιάννη-Κουϊμτζή και Σ. Ζιώγου (επιμ)
Φύλο και σχολική πράξη.* Θεσσαλονίκη: Βάνιας .

Χατζηπαναγιώτου. Π. (2008). *Οργάνωση και διοίκηση της εκπαίδευσης στο:
Περιλήψεις εισηγήσεων επιμορφωτικού σεμιναρίου για διευθυντές
διευθύνσεων πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και
προϊσταμένους γραφείων προσχολικής, Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας
εκπαίδευσης, επαγγελματικής εκπαίδευσης και Φυσικής Αγωγής Βορείου
Ελλάδας. ΥΠ.Π.Ε.Θ. Πράξη «Επιμόρφωση στελεχών διοίκησης της
εκπαίδευσης». σ. 32-34. Θεσσαλονίκη, 14-17 Απριλίου 2008. ΚΕΡΥΣΔΕ*

Χυτήρης, Λ.Σ.(2001), *Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων.* Αθήνα: Εκδ. Interbooks

Verma, G.K., & Mallick, K. (1999). *Εκπαιδευτική Έρευνα. Θεωρητικές
προσεγγίσεις και τεχνικές* (επιμ. Α. Παπασταμάτης, μτφρ. Ε. Γρίβα).
Αθήνα: Τυπωθήτω.

Ψαρρού, Ν. (2005) *Εθνική ταυτότητα στην εποχή της παγκοσμιοποίησης.* Αθήνα:
Gutenberg.

Ξενόγλωσση

- Aladejana, F., Aladejana, T.I.& Awolowo, O. (2005). Leadership in Education: The Place of Nigerian Women. *Gender Issues in Leadership*, 33(2), 69-75.
- Anastasaki, A. (2009). *Women and Leadership in top positions in Greek Primary Education from era.teipir.gr/era3/fpapers/c45.doc*.
- Biesta, G. (2007). Bridging the gap between educational research and educational practice: the need for critical distance. *Educational Research and Evaluation*, 13, 295- 301.
- Blackmore, J. (2002). Troubling women: the upsides and downsides of leadership and the new managerialism, in Reynolds, C. (Eds). *Women and School Leadership: International Perspectives*, State University of New York Press, Albany, NY.
- Bradbury, L., & Gunter, H. (2006). Dialogic identities: the experiences of women who are headteachers and mothers in English primary schools, *School Leadership & Management: Formerly School Organisation*, 26, 5, 489-504.
- Brinia V. (2011). Women Educational Leadership in Primary Education in Greece: A Theoretical Framework Based on Experiences of Female School Leaders in Greece. *International Studies in Educational Administration*, 39 (3).
- Bruijn, J. de, (1986), «Kwaliteit van vrouwenarbeid», In: *Tijdschrift voor Politieke Economie*.
- Burton, L.(1993). “ Management , Race and Gender: an unlikely?, *British Educational Research Journal*, no,3 vol. 19.

- Cammack, J. C. & Phillips, D. K. (2002) Discourses and subjectivities of the gendered teacher. *Gender and Education*, 74(2), 123-133.
- Chemers, M. M. (1997). *An integrative theory of leadership*. Mahwah, NJ: Lawrence Earlbaum Publishers.
- Coleman, M. (2007). Gender and educational leadership in England: a comparison of secondary headteachers' views over time, *School Leadership & Management: Formerly School Organisation*, 27, 4, 383-399
- Cubillo, L., & Brown, M. (2003). Women in educational leadership and management: international differences?. *Journal of Educational Administration*, 41, 3, 278-291
- De Beauvoir, S. (1979). *The second sex*. London: Pan Books.
- Diamond E.E., (1987), "Theories of Career Development and the Reality of Women at Work", *Journal of Counseling and Development*, 75. 319-321.
- Falk, I. (2003) "Designing effective leadership interventions: a case study of vocational education and training". *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 24 Iss: 4, pp. 193 -203.
- Fitzgerland, L.F. & Betz, N.E. (1983), "Issues in Vocational Psychology of Women", *Journal of Counseling and Development*, 73. 319-321.
- Ginzberg, J.H. (1994), "The Effects of Gender Decision Problem", *Journal of Counseling and Development*, Sept/Oct 73. 169-191.
- Gold, A. (1996). Women and educational Management, paper presented at the European union-funded Conference, "Gender Equity for 2000 and beyond", Dublin, Ireland, October 21-23.
- Gupton, S. L. & Slick, G. A. (1996). *Highly Successful Women Administrators*, California: Corwin Press

- Hargreaves, D. H. (1996) Teaching as a research-based profession, possibilities and prospects, *Teacher Training Agency Annual Lecture*. London: Teacher Training Agency
- Henke, R., Choy, S., Geis, S., & Broughman, S. (1996). *Schools and Staffing in the United States: A Statistical Profile, 1993-4*, Washington, D.C.: U.S. Department of Education, National Center for Education Statistics.
- Hill, T. (1994). Primary Headteachers' Careers: A Survey of Primary School Heads with Particular Reference to Women's Career Trajectories. *British Educational Research Journal*, 20, 2, 197-207
- Hillage, J., Pearson, R., Anderson, A. & Tampkin, P. (1998). *Excellence in research on schools*. London: Department for Education and Employment.
- Hitchcock, G. & Hughes, D. (1995). *Research and the teacher – A qualitative introduction to school – based research* . New York: Routledge.
- Hoy, W., Miskel C. (1987) *Educational administration: theory research and practice*. New York: Lane Akers.
- Kaparou, M., & Bush, T. (2007). Invisible barriers: the career progress of women secondary school principals in Greece, Compare: *A Journal of Comparative and International Education*, 37, 2, 221-237
- Kyriakoussis, A., & Saiti, A. (2006). Underrepresentation of women in public primary school administration: The experience of Greece, *International Electronic Journal for Leadership in Learning*, 10, 5
- Leithwood, K and C.Riehl . What we know about successful school leadership *American Educational Research Association* , January 2003.

- Martin, Y. (1993). Sex role orientation, coping strategy and prospective women administrators. *Educational Management and Administration*, 21(2), 123-129.
- McGaw, B. (1996), στο S. Hegarty (επιμ.) *The Role of Research in Mature Education Systems*. Proceedings of the NFER International Jubilee Conference, December 1996, Windsor UK.
- Mitroussi, A. & Mitroussi, K. (2009). Female educational leadership in the UK and Greece. *Gender in Management An International Journal*, 24, 7, 505-522
- Moller, J.(2003). Gender and leadership identities -negotiated realities for women as school principals, *Improving Schools*, 6, 3, 23-44.
- Mourik, A. van J. Siegers and M. Stijnenbosch., (1983), Mannelijke verpleegkundigen en vrouwelijke ziekenverzorgenden. De verdeling van het mannelijk en vrouwelijk verplegend personeel over functieniveaus in de intramurale gezondheidszorg. In: *Tijdschrift voor Politieke Economie*, juni.
- Moreau, M., Osgood, J. & Halsall, A. (2007). Making sense of the glass ceiling in schools: an exploration of women teachers' discourses, *Gender and Education*, 19, 2, 237-253
- Mwebi, B., & Lazaridou, A. (2008). An International Perspective on Under-representation of Female Leaders in Kenya's Schools. *Canadian and International Education*, 37(1).
- Oakley, G. J.(2000). Gender-based Barriers to Senior Management Positions : Understanding the Scarcity of Female CEOs. *Educational Research and Policy*. 27(4) 321-334.
- Ouston, J. (1993). (Ed.). *Women in Education Management*. Harlow: Longman

- Ozga, J. (1993). Introduction: in a different mode. In J. Ozga (Ed). *Women in Educational Management*, Buckingham: Open University Press.
- Sachs, J. & Blackmore, J. (1998). You Never Show You Can't Cope: women in school managing their emotions. *Gender and Education*, 10 (3), 265-279.
- Santos, M. (1996). Women and leadership in the Spanish educational system, *European Journal of Education*, 31(4), 435-445.
- Shakeshaft, C. (1989). *Women in Educational Administration* (Rev. ed.). Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Shakeshaft, C. (1991). *Women in Educational Administration*, California: Corwin Press.
- Shakeshaft, C. (1998). Wild patience and bad fit: Assessing the impact of affirmative action on women in school administration. *Educational Researcher*, 27(9), 10-12.
- Smith, J. (2011). Agency and Female Teachers' Career Decisions: A Life History Study of 40 Women, *Educational Management Administration & Leadership*, 39, 1, 7-24
- Strachan, J., Saunders, R., Jimmy, L., Lapi, G. (2007). Ni Vanuatu women and Educational leadership development. Paper presented at the 10th Pacific Islands Political Studies Association (PIPSA) Conference, "Securing Governance: Security, Stability and Governance", Pacific University of the South Pacific (Emalus Campus) Port Vila Vanuatu, 7-8 December 2007.
- Tuckman, B.W. (1988). *Conducting educational research (3rd ed.)*. San Diego: Harcourt, Brace, Jovanovich.

Wren, D.A., Bedeian A. G. & Breeze, J. D.(2002) The foundations of Henri Fayol's administrative. *Theory Management Decision* 40/9: 906-918

Θεσμικά κείμενα

Νόμος 1566 (ΦΕΚ Α' 167/1985), Δομή και λειτουργία της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις.

Νόμος 2817 (ΦΕΚ 78/14-03-2000, τ. Α', άρθρο 14 της παρ. ζ), Εκπαίδευση των ατόμων με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες και άλλες διατάξεις.

Νόμος 2986 (ΦΕΚ 24/13-2-2002, τ. Α', άρθρο 1), Οργάνωση των Περιφερειακών Υπηρεσιών της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις.

Νόμος 3852(ΦΕΚ 87/τ. Α'/07-06-2010), Νέα Αρχιτεκτονική της Αυτοδιοίκησης και της Αποκεντρωμένης Διοίκησης – Πρόγραμμα Καλλικράτης.

Υπουργική Απόφαση (Αρ.8440 ΦΕΚ 318/2011)- Καθορισμός λειτουργίας σχολικών επιτροπών και ρυθμίσεις οικονομικών θεμάτων στους Καλλικρατικούς δήμους.

Υπουργική Απόφαση. Φ.353.1/324/105657/Δ1/16-10-2002 «Καθορισμός των ειδικότερων καθηκόντων και αρμοδιοτήτων των Προϊσταμένων των Περιφερειακών Υπηρεσιών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης , των Διευθυντών και Υποδιευθυντών των σχολικών μονάδων και ΣΕΚ και των Συλλόγων Διδασκόντων » .

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Ερωτηματολόγιο εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ 1

Το ερωτηματολόγιο συμπληρώνεται από γυναίκες εκπαιδευτικούς σχολικών μονάδων πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Οι απαντήσεις θα κρατηθούν ανώνυμες και θα χρησιμοποιηθούν για ερευνητικούς σκοπούς. Σκοπός αυτού του ερωτηματολογίου είναι να συγκεντρώσει τις απόψεις σας για τη συμμετοχή σας στη διοίκηση της εκπαίδευσης.

Ημερομηνία

___/___/201__

A. Γενικά Στοιχεία

1. Οργανικότητα Σχολείου:...../θέσιο

B. Δημογραφικά στοιχεία

2. Ηλικία: Κάτω από 30 ☐ 31-40 ☐ 41-50 ☐ 51 και πάνω ☐

3. Οικογενειακή κατάσταση:

Έγγαμη ☐ Άγαμη ☐

Έγγαμη με παιδιά ☐ Έγγαμη χωρίς παιδιά ☐ Άλλο ☐

4. Χρόνια υπηρεσίας:

Συνολικά στην Εκπαίδευση ☐ Στο σχολείο που βρίσκεστε σήμερα. ☐

5. Τίτλοι σπουδών εκτός αυτού του διορισμού:

Δεύτερο πτυχίο ΑΕΙ ή ΤΕΙ ☐ Master ☐ Διδακτορικό ☐ Άλλο ☐

6. Έχετε διδαχθεί Διοίκηση Σχολικών Μονάδων;

Σε προπτυχιακό επίπεδο; ΝΑΙ ☐ ΟΧΙ ☐

Σε μεταπτυχιακό επίπεδο; ΝΑΙ ☐ ΟΧΙ ☐

7. Σχέση εργασίας:

Μόνιμη ☐ Αναπληρώτρια ☐ Ωρομίσθια ☐

Γ. Στοιχεία συμμετοχής των γυναικών εκπαιδευτικών στη διοίκηση

8. Είστε τώρα ή έχετε διατελέσει:

α/α	Τίτλος θέσης	Ναι	Όχι
α.	Υποδιευθύντρια σχολείου		
β.	Διευθύντρια σχολείου		
γ.	Προϊσταμένη Γραφείου Δ/νσης Εκπ/σης		
δ.	Διευθύντρια Εκπαίδευσης		

9. Πρόσφατες έρευνες έδειξαν ότι το ποσοστό των γυναικών που κατέχουν διοικητική θέση στην εκπαίδευση είναι σχετικά χαμηλό. Με βάση αυτή τη διαπίστωση ποιοι από τους παρακάτω λόγους κατά τη γνώμη σας διαμορφώνουν αυτή την κατάσταση (Σημειώστε ότι ισχύει) ;

α/α	Λόγοι	
α.	Οικογενειακές υποχρεώσεις	
β.	Έλλειψη γνώσεων σε Διοικητικά Θέματα	
γ.	Αποφυγή υπηρεσιακών ευθυνών	
δ.	Δημιουργία στρεσογόνων καταστάσεων	
ε.	Ανδρικό κατεστημένο	
στ.	Σε περίπτωση συνυπηρέτησης δίνεται η προτεραιότητα στον σύζυγο	
ζ.	Παραγκωνισμός γυναικών εκπαιδευτικών	

η.	Άλλο	
----	------	--

10. Το 2017 προκηρύχθηκε πλήρωση διευθυντικών θέσεων στην εκπαίδευση. Εσείς υποβάλλατε αίτηση υποψηφιότητας για:

α/α	Τίτλος θέσης	Ναι	Όχι
α.	Υποδιευθύντρια σχολείου		
β.	Διευθύντρια σχολείου		

11. Αν η απάντησή σας είναι ΝΑΙ, ποιοι από τους παρακάτω λόγους σας ώθησαν στην υποβολή υποψηφιότητας (Σημειώστε ότι ισχύει);

A/A	Λόγοι	
α.	Ενδιαφέρον στην άσκηση διοικητικών καθηκόντων	
β.	Επαγγελματική ανέλιξη	
γ.	Μειωμένο διδακτικό ωράριο	
δ.	Κοινωνικό κύρος διευθυντικής θέσης	
ε.	Οικονομικά κίνητρα	
στ.	Κούραση από τη διδασκαλία	
ζ.	Ενθάρρυνση από την οικογένειά μου	
η.	Άλλο	

12. Αν η απάντησή σας είναι ΟΧΙ, ποιοι από τους παρακάτω λόγους σας έκαναν να μη διεκδικήσετε διευθυντική θέση στην ιεραρχία της εκπαίδευσης;

α/α	Λόγοι	Ναι	Όχι
α.	Δεν είχατε τις προβλεπόμενες από το νόμο προϋποθέσεις;		
β.	Δεν θέλατε να χάσετε την οργανική σας θέση;		
γ.	Σας φοβίζει το άγχος της εξουσίας;		
δ.	Δεν υπάρχουν σημαντικά κίνητρα;		
ε.	Θεωρείτε αναξιόπιστο το σύστημα επιλογής;		

στ.	Είχατε άλλα ενδιαφέροντα;		
ζ.	Θεωρείτε ότι το έργο του(της) διευθυντή(-ριας) έχει γίνει πιο δύσκολο και απαιτητικό;		

13. Αν υποβάλλατε αίτηση υποψηφιότητας επιλεχθήκατε από το αρμόδιο υπηρεσιακό συμβούλιο (ΠΥΣΠΕ):

Ναι ☐

Όχι ☐

14. Είστε ευχαριστημένες από τον πρόσφατο τρόπο επιλογής διευθυντικών στελεχών;

Ναι ☐

Όχι ☐

15. Αν εκπαιδευθείτε συστηματικά σε θέματα διοίκησης της εκπαίδευσης θα υποβάλλετε μελλοντικά αίτηση υποψηφιότητας για κατάληψη διευθυντικής θέσης στην εκπαίδευση;

Ναι ☐

Ίσως ☐

Όχι ☐

16. Πιστεύετε ότι η οικογένεια είναι ανασταλτικός παράγοντας της επαγγελματικής εξέλιξης στην ιεραρχία της εκπαίδευσης της γυναίκας;

Καθόλου ☐

Λίγο ☐

Αρκετά ☐

Πολύ ☐

Πάρα πολύ ☐

17. Συμφωνείτε με την άποψη ότι οι γυναίκες διευθύντριες είναι περισσότερο δημοκρατικές και αποτελεσματικές από τους άντρες διευθυντές;

Καθόλου ☐

Λίγο ☐

Αρκετά ☐

Πολύ ☐

Πάρα πολύ ☐

18. Πιστεύετε ότι οι γυναίκες διευθύντριες αντιμετωπίζονται ισότιμα από τους ανωτέρους τους;

Καθόλου ☐

Λίγο ☐

Αρκετά ☐

Πολύ ☐

Πάρα πολύ ☐

Δ. Προτάσεις

19. Τι άλλο έχετε να προτείνετε για μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στη διοίκηση της εκπαίδευσης:

α. Ως προς τον τρόπο επιλογής των διευθυντικών στελεχών της εκπαίδευσης;

β. Ως προς τη διοικητική κατάρτιση των διευθυντικών στελεχών της εκπαίδευσης;

γ. Ως προς την παροχή περισσότερων κινήτρων στα διευθυντικά στελέχη της εκπαίδευσης;

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ 2

Το ερωτηματολόγιο συμπληρώνεται από γυναίκες εκπαιδευτικούς σχολικών μονάδων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Οι απαντήσεις θα κρατηθούν ανώνυμες και θα χρησιμοποιηθούν για ερευνητικούς σκοπούς. Σκοπός αυτού του ερωτηματολογίου είναι να συγκεντρώσει τις απόψεις σας για τη συμμετοχή σας στη διοίκηση της εκπαίδευσης.

Ημερομηνία

___/___/201__

A. Δημογραφικά στοιχεία

1. Ηλικία: Κάτω από 30 ☐ 31-40 ☐ 41-50 ☐ 51 και πάνω ☐

2. Οικογενειακή κατάσταση:

Έγγαμη ☐ Άγαμη ☐

Έγγαμη με παιδιά ☐ Έγγαμη χωρίς παιδιά ☐ Άλλο ☐

3. Χρόνια υπηρεσίας:

Συνολικά στην Εκπαίδευση ☐ Στο σχολείο που βρίσκεστε σήμερα. ☐

4. Τίτλοι σπουδών εκτός αυτού του διορισμού:

Δεύτερο πτυχίο ΑΕΙ ή ΤΕΙ ☐ Master ☐ Διδακτορικό ☐ Άλλο ☐

5. Έχετε διδαχθεί Διοίκηση Σχολικών Μονάδων;

Σε προπτυχιακό επίπεδο; ΝΑΙ ☐ ΟΧΙ ☐

Σε μεταπτυχιακό επίπεδο; ΝΑΙ ☐ ΟΧΙ ☐

6. Σχέση εργασίας:

Μόνιμη ☐ Αναπληρώτρια ☐ Ωρομίσθια ☐

B. Στοιχεία συμμετοχής των γυναικών εκπαιδευτικών στη διοίκηση

7. Είστε τώρα ή έχετε διατελέσει:

α/α	Τίτλος θέσης	Ναι	Όχι
α.	Υποδιευθύντρια σχολείου		
β.	Διευθύντρια σχολείου		
γ.	Προϊσταμένη Γραφείου Δ/νσης Εκπ/σης		
δ.	Διευθύντρια Εκπαίδευσης		

8. Πρόσφατες έρευνες έδειξαν ότι το ποσοστό των γυναικών που κατέχουν διοικητική θέση στην εκπαίδευση είναι σχετικά χαμηλό. Με βάση αυτή τη διαπίστωση ποιοι από τους παρακάτω λόγους κατά τη γνώμη σας διαμορφώνουν αυτή την κατάσταση (Σημειώστε ότι ισχύει) ;

α/α	Λόγοι	
α.	Οικογενειακές υποχρεώσεις	
β.	Έλλειψη γνώσεων σε Διοικητικά Θέματα	
γ.	Αποφυγή υπηρεσιακών ευθυνών	
δ.	Δημιουργία στρεσογόνων καταστάσεων	
ε.	Ανδρικό κατεστημένο	
στ.	Σε περίπτωση συνυπηρέτησης δίνεται η προτεραιότητα στον σύζυγο	
ζ.	Παραγκωνισμός γυναικών εκπαιδευτικών	
η.	Άλλο	

9. Το 2017 προκηρύχθηκε πλήρωση διευθυντικών θέσεων στην εκπαίδευση. Εσείς υποβάλλατε αίτηση υποψηφιότητας για:

α/α	Τίτλος θέσης	Ναι	Όχι
α.	Υποδιευθύντρια σχολείου		
β.	Διευθύντρια σχολείου		

10. Αν η απάντησή σας είναι ΝΑΙ, ποιοι από τους παρακάτω λόγους σας ώθησαν στην υποβολή υποψηφιότητας (Σημειώστε ότι ισχύει);

A/A	Λόγοι	
α.	Ενδιαφέρον στην άσκηση διοικητικών καθηκόντων	
β.	Επαγγελματική ανέλιξη	
γ.	Μειωμένο διδακτικό ωράριο	
δ.	Κοινωνικό κύρος διευθυντικής θέσης	
ε.	Οικονομικά κίνητρα	
στ.	Κούραση από τη διδασκαλία	
ζ.	Ενθάρρυνση από την οικογένειά μου	
η.	Άλλο	

11. Αν η απάντησή σας είναι ΟΧΙ, ποιοι από τους παρακάτω λόγους σας έκαναν να μη διεκδικήσετε διευθυντική θέση στην ιεραρχία της εκπαίδευσης;

α/α	Λόγοι	Ναι	Όχι
α.	Δεν είχατε τις προβλεπόμενες από το νόμο προϋποθέσεις;		
β.	Δεν θέλατε να χάσετε την οργανική σας θέση;		
γ.	Σας φοβίζει το άγχος της εξουσίας;		
δ.	Δεν υπάρχουν σημαντικά κίνητρα;		
ε.	Θεωρείτε αναξιόπιστο το σύστημα επιλογής;		
στ.	Είχατε άλλα ενδιαφέροντα;		
ζ.	Θεωρείτε ότι το έργο του(της) διευθυντή(-ριας) έχει γίνει πιο δύσκολο και απαιτητικό;		

12. Αν υποβάλλατε αίτηση υποψηφιότητας επιλεχθήκατε από το αρμόδιο υπηρεσιακό συμβούλιο (ΠΥΣΔΕ):

Ναι ☐

Όχι ☐

13. Είστε ευχαριστημένες από τον πρόσφατο τρόπο επιλογής διευθυντικών στελεχών;

Ναι ☐

Όχι ☐

14. Αν εκπαιδευθείτε συστηματικά σε θέματα διοίκησης της εκπαίδευσης θα υποβάλλετε μελλοντικά αίτηση υποψηφιότητας για κατάληψη διευθυντικής θέσης στην εκπαίδευση;

Ναι ☐

Ίσως ☐

Όχι ☐

15. Πιστεύετε ότι η οικογένεια είναι ανασταλτικός παράγοντας της επαγγελματικής εξέλιξης στην ιεραρχία της εκπαίδευσης της γυναίκας;

Καθόλου ☐

Λίγο ☐

Αρκετά ☐

Πολύ ☐

Πάρα πολύ ☐

16. Συμφωνείτε με την άποψη ότι οι γυναίκες διευθύντριες είναι περισσότερο δημοκρατικές και αποτελεσματικές από τους άντρες διευθυντές;

Καθόλου ☐

Λίγο ☐

Αρκετά ☐

Πολύ ☐

Πάρα πολύ ☐

17. Πιστεύετε ότι οι γυναίκες διευθύντριες αντιμετωπίζονται ισότιμα από τους ανωτέρους τους;

Καθόλου ☐

Λίγο ☐

Αρκετά ☐

Πολύ ☐

Πάρα πολύ ☐

Δ. Προτάσεις

18. Τι άλλο έχετε να προτείνετε για μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στη διοίκηση της εκπαίδευσης:

α. Ως προς τον τρόπο επιλογής των διευθυντικών στελεχών της εκπαίδευσης;

β. Ως προς τη διοικητική κατάρτιση των διευθυντικών στελεχών της εκπαίδευσης;

γ. Ως προς την παροχή περισσότερων κινήτρων στα διευθυντικά στελέχη της εκπαίδευσης;
