

Οι γυναίκες στη Διοίκηση Σχολικών Μονάδων

Ολυμπία Λαμπάκη

Εισαγωγή

Η γυναικεία παρουσία στη Διοίκηση αποτελεί άλλη μία κατάκτηση στο πλαίσιο της ισότητας και της αρχής των ίσων ευκαιριών. Η διεθνής και η εγχώρια πραγματικότητα έχουν να επιδείξουν σχετικά πρόσφατα παραδείγματα και μοντέλα γυναικείας διοίκησης, λόγω θεσμικού και κοινωνικού πλαισίου. Η γυναίκα ήταν καταδικασμένη να μένει όχι μόνο εκτός ηγεσίας και διοίκησης αλλά στερούνταν συχνά βασικού αλφαριθμητισμού, με αποτέλεσμα να εισέλθει στο χώρο της εκπαίδευσης ως διδάσκουσα πολύ πιο αργά από τους άνδρες. Επομένως ήταν αναμενόμενο να κυριαρχούν οι αντρικές απόψεις και για τη Διοίκηση στο χώρο της σχολικής ηγεσίας (Τάκη, 2006: 58). Είναι κυρίαρχη η αντίληψη ότι στον χώρο της εκπαίδευσης οι γυναίκες διδάσκουν και οι άντρες διοικούν (Strober & Tyack, 1980). Σήμερα στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση το ποσοστό των γυναικών διευθυντών, παρά τα εμπόδια πάσης φύσης, είναι ιδιαίτερα υψηλά. Αντιθέτως, το ποσοστό αυτό μειώνεται κατά πολύ στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση και ακόμα περισσότερο στη τριτοβάθμια.

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι η διερεύνηση των απόψεων των εκπαιδευτικών στις σχολικές μονάδες Β/θμιας Εκπαίδευσης νομού της Β. Ελλάδας σχετικά με το ρόλο της γυναίκας – στέλεχος στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα.

Ανασκόπηση της Βιβλιογραφίας

Ως τις αρχές του 20ου αιώνα οι γυναίκες δεν είχαν καμία πρόσβαση στην άσκηση καν του επαγγέλματος της εκπαιδευτικού. Παρά την ανισότητα μεταχείρισης ανδρών και γυναικών εκπαιδευτικών όσον αφορά την προετοιμασία τους για την άσκηση του επαγγέλματος του/της εκπαιδευτικού-η εκπαιδευτική κατάρτιση, η επαγγελματική αποκατάσταση και η οικονομική ανεξαρτησία της γυναίκας κατά τον 19^ο αιώνα και μετά, πέρασε μέσα από το επάγγελμα της δασκάλας, καθώς αυτό συνδέθηκε άμεσα με το ρόλο της γυναίκας ως μητέρα και τροφός και προσέλκυσε σημαντικό αριθμό γυναικών, αφού είχε και έχει υψηλό κοινωνικό γόητρο και κύρος μεταξύ των «γυναικείων» επαγγελμάτων ((Μαραγκουδάκη, 1997· Athanassoula-Reppa & Koutouzis, 2002: 3-5).

Η ιδέα του αόρατου εμποδίου εξηγεί τη μικρή αντιπροσώπευση των γυναικών σε ηγετικές θέσεις ως αποτέλεσμα των εμποδίων που επιβάλλουν μια

«γυάλινη οροφή» (Wirth, 2001: 45-47) στις προσδοκίες τους. Οι άνδρες, οι οποίοι πιθανόν έχουν αδιάσπαστες καριέρες, ανεβαίνουν σταθερά στην ιεραρχία ενώ οι γυναίκες αντιμετωπίζουν ένα πιο αβέβαιο μέλλον. Ο Schmuck (1995) αναφερόμενος στις ΗΠΑ, λέει ότι η «γυάλινη οροφή» δεν έχει σπάσει ακόμη και σήμερα παρόλο που οι σύγχρονες νομοθεσίες έδωσαν ισότητα στη γυναίκα και την ευκαιρία να διεκδικήσει με όσους όρους το διευθυντικό αξίωμα. Πράγματι, στην Κύπρο με βάση στοιχεία του δικτύου Ευρυδίκη για την περίοδο 2014-15, τα ποσοστά του γυναικείου φύλου είναι περισσότερα από αυτά του αντίστοιχου αντρικού για την ηγεσία στο χώρο της Δημοτικής εκπαίδευσης. Οι γυναίκες κατέχουν το 67%, σε σχέση με το 33% του αντρικού φύλου σε διευθυντικές θέσεις στη Δημοτική εκπαίδευση της χώρας. Μάλιστα, σύμφωνα με το ευρωπαϊκό δίκτυο Ευρυδίκη (2010) υπάρχει άμεση συσχέτιση της συμμετοχής των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις με το επίπεδο εκπαίδευσης. Έτσι, στα σχολεία της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης σε χώρες όπως τη Γαλλία, Βουλγαρία, Πολωνία, Σλοβακία, Σουηδία, Ηνωμένο Βασίλειο και Ισλανδία το 70% των διευθυντών είναι γυναίκες.

Προκειμένου για την ελληνική πραγματικότητα, παρόλο που οι γυναίκες αποτελούν το μεγαλύτερο ποσοστό του εκπαιδευτικού πληθυσμού, είναι σχετικά χαμηλό ποσοστό αυτών που κατέχουν θέσεις ευθύνης στην Πρωτοβάθμια και Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση (Δαράκη, 2007: 5, 14-21· Αναστασίου, 2011: 173-178). Κατά τον Σαΐτη (2002: 64), αν και οι γυναίκες εκπαιδευτικοί της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης αποτελούν το 54,4% του συνόλου του κλάδου των δασκάλων μόνο το 13,2% κατέχει διευθυντικές θέσεις. Στις προηγούμενες δεκαετίες δεν υπήρχε καμία γυναικεία εκπροσώπηση στις διοίκηση σχολικών μονάδων, ούτε και σε επίπεδο σχολικών συμβούλων.

Επίσης, με βάση την επιλογή ηγετικών στελεχών της εκπαίδευσης που έγινε τον Ιούλιο του 2002, οι γυναίκες αντιπροσώπευαν μόλις το 5,17% σε θέσεις Διευθυντών Διευθύνσεων Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης και 5,47% σε θέσεις Προϊσταμένων Γραφείων (Σαΐτης, 2002). Ανάλογα ήταν και τα αποτελέσματα των κρίσεων που πραγματοποιήθηκαν τον Αύγουστο του 2004 σε εθνικό επίπεδο για επιλογή. Κατά την Anastasaki (2009), το σχολικό έτος 2006-2007, στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση οι γυναίκες αντιπροσώπευαν το 21% της εκπαιδευτικής ηγεσίας και οι άντρες το 79%. Κάτι ανάλογο ισχύει και στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση, δηλ. 74% οι άντρες και 26% οι γυναίκες. Παρομοίως, η αντιπροσώπηση των γυναικών σε ηγετικές θέσεις στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση για το σχολικό έτος 2007-2008, είναι μόλις 9,2% σε αντίθεση με τους άντρες που καλύπτουν το 90,8% των θέσεων (Anastasaki, 2009).

Γυναίκες σε διοικητικές θέσεις σε σχολεία της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης

Είναι αρκετές οι έρευνες που παρουσιάζουν το φύλο των διευθυντών στην εκπαίδευση, ωστόσο είναι πολύ λίγες έρευνες που ασχολήθηκαν με την ανίχνευση των διαδικασιών εκείνων μέσω των οποίων κατασκευάζουν κυρίαρχες μορφές ανδρισμού, ιδιαίτερα στα σχολεία της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Αρκετές έρευνες έχουν επιβεβαιώσει την αριθμητική υπεροχή του αντρικού φύλου έναντι του γυναικείου στη διοίκηση της εκπαίδευσης. Πιο συγκεκριμένα, η πατριαρχική αριθμητική διοίκηση της ελληνικής εκπαίδευσης επιβεβαιώθηκε για την περίοδο 1974-97 (Μαραγκουδάκη, 2001). Στην εν λόγω έρευνα οι διευθυντές γραφείων εκπαίδευσης, αλλά και σχολικών μονάδων παρουσιάζουν μία σαφή υπεροχή. Η Φουσέκα (1994: 16-17) αναφέρει ότι οι γυναίκες διευθύντριες αποτελούν το 40% του συνόλου των διευθυντών σύμφωνα με στοιχεία της τότε περιόδου για το Νομό της Αττικής.

Σε νεότερη έρευνα αναφέρθηκε για την περιοχή της Θεσσαλονίκης, ότι σε δείγμα 445 διευθυντών Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης το 83% ήταν άντρες ενώ μόλις το 17% εκπροσωπούνταν από το γυναικείο φύλο (Παπαναούμ, 1995). Η ανδρική κυριαρχία συστηματοποιείται και νομιμοποιείται. Επίσης, χαρακτηριστικό είναι ότι όσο μεγαλώνει η βαθμίδα εκπαίδευσης τόσο τα ποσοστά των γυναικών περιορίζονται (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, EACEA, Eurydice, 2013: 4-5). Στην Ελλάδα, έρευνα των Παπασταμάτη και Κανταρτζή (2006) αποκαλύπτει ότι το διδακτικό προσωπικό των σχολικών μονάδων αντιμετωπίζει το θηλυκό διευθυντή με καχυποψία και φυσικά θεωρεί τον άνδρα καταλληλότερο για διευθυντική θέση.

Η κατάσταση τα τελευταία χρόνια δείχνει μία υπεροχή του γυναικείου φύλου έναντι του αντρικού σε ηγετικές θέσεις στο χώρο της εκπαίδευσης. Με βάση στοιχεία του αιρετού Κορδή, σε σύνολο 13.310 σχολικών μονάδων, την ηγεσία σε 7898 θέσεις ασκούν γυναίκες (60%), ενώ οι άντρες ασκούν διοίκηση σε 5.232 σχολικές μονάδες (40%) (Ανδρέου, 2018: 33-34).

Ιδιαιτερότητες της «γυναικείας» Διοίκησης

Οι Σαΐτης (2002) και Coleman (2003, 2011) υποστηρίζουν ότι οι διοικητικές διαφορές είναι μεγαλύτερες όχι μεταξύ ανδρών και γυναικών αλλά μεταξύ ατόμων της ίδιας ομάδας που διαφοροποιούνται ως προς τη φυλή, την ηλικία τη μόρφωση, την κοινωνικοποίηση και την εργασιακή εμπειρία. Πιο συγκεκριμένα, οι άντρες στην εκπαιδευτική διοίκηση, υιοθετούν ένα στυλ που χαρακτηρίζεται ως «διεκπεραιωτική ηγεσία», transactional leadership, Τάκη, 2006: 46,

241). Οι γυναίκες, αντίστοιχα, υιοθετούν το μοντέλο της «μετασχηματιστικής ηγεσίας», *transformational leadership*, ένα στυλ που διαπνέεται περισσότερο από δημοκρατικά ή συμμετοχικά στοιχεία και εστίαση στους συναισθηματικούς στόχους του αναλυτικού προγράμματος (Δαράκη, 2007· Coleman, 2011· Μαραγκουδάκη, 1997· Van de Boon, 2003).

Τα δύο αυτά στυλ ηγεσίας αντικατοπτρίζουν, πρακτικά, δύο διαφορετικές διοικητικές συμπεριφορές. Σε ζητήματα επικοινωνίας, αρχικά, οι γυναίκες υπερθεματίζουν τη συνεργασία και ουσιαστική επαφή με συναδέλφους - εκπαιδευτικούς, μαθητές και κηδεμόνες. Είναι πρόθυμες να ακούσουν και να συζητήσουν οποιοδήποτε θέμα, επιδιώκουν στις διαπροσωπικές σχέσεις τη δημιουργία κλίματος κατανόησης και μητρικής φροντίδας εφαρμόζοντας αξίες και πρακτικές ανάλογες με αυτές της οικογένειας. Υστερούν, όμως, στη δημιουργία διασυνδέσεων με πολιτικούς, οικονομικούς και τοπικούς παράγοντες (Τάκη, 2006: 44-45, 223· Χατζηδιάκου, 2011: 80-82). Σε θέματα διαχείρισης κρίσεων, πάλι, ελέγχουν τον θυμό, επιδεικνύουν διπλωματικότητα και στοχεύουν στην ύπαρξη θετικού πνεύματος και εύρυθμης λειτουργίας του οργανισμού που ηγούνται. Επιπλέον, είναι περισσότερο προσανατολισμένες στο παιδαγωγικό έργο, διατηρούν την επαφή με την τάξη και τη διδασκαλία και συνάμα εμψυχώνουν το προσωπικό και προωθούν την επαγγελματική του επιμόρφωση (Oplatka, 2006).

Ανασταλτικοί παράγοντες για την υποψηφιότητα των γυναικών σε θέσεις ευθύνης

Οι παράγοντες που επηρεάζουν τη γυναικεία εξέλιξη στο διευθυντικό και υποδιευθυντικό αξίωμα κατηγοριοποιούνται σε δύο κατηγορίες. Ως εσωτερικοί μπορεί να θεωρηθούν οι παράγοντες εκείνοι που οφείλονται σε διαφορετικά ατομικά χαρακτηριστικά και στην προσωπική ιδιοσυγκρασία των ατόμων, όπως είναι η χαμηλή αυτοεκτίμηση και αυτοπεποίθηση, η έλλειψη προσωπικών κινήτρων καθώς και η έλλειψη παρώθησης για διεκδίκηση υψηλών διοικητικών θέσεων.

Παράλληλα, καταγράφεται πληθώρα εμποδίων που δυσχεραίνουν την ανέλιξη των γυναικών -προτίμηση στη διδασκαλία, απέχθεια για τη διοίκηση, έλλειψη στήριξης και κινήτρων, ανασφάλεια- με βασικότερο τη μητρότητα και τις συνεπαγόμενες οικογενειακές υποχρεώσεις που καθίστανται καθοριστικές (Τραϊανού, 2019: 9, 35, 42). Εξωτερικοί, επομένως, θεωρούνται οι παράγοντες που οφείλονται σε κοινωνικά, θεσμικά ακόμη και δομικά χαρακτηριστικά, οι οποίοι δε συμβάλλουν στην προώθηση των γυναικών σε θέσεις ηγεσίας και αφορούν κυρίως τις διακρίσεις που συντελούνται με βάση όχι τις ικανότητες και

τα προσόντα, αλλά αποκλειστικά και μόνο το φύλο (Mrufu, 2019: 34-38). Στο σημείο αυτό αξίζει να επισημάνουμε τα αποτελέσματα διαφόρων μελετών που φανέρωσαν τον καθοριστικό ρόλο των κοινωνικοσυναισθηματικών ικανοτήτων, και όχι του φύλου, στην προαγωγή σε θέσεις διοικητικής ευθύνης (Ταλιαδώρου & Πασιαρδής, 2016: 40-43).

Σε αντίθεση, οι γυναίκες αποκλείονται από τα ανδρικά δίκτυα υποστήριξης τα οποία προτιμούν «προστατευόμενους» που ανταποκρίνονται στα δικά τους πρότυπα, δεν έχουν καμία πληροφόρηση για διοικητικές θέσεις και ελλείπει γυναικών - μεντόρων που δυστυχώς, είναι αριθμητικά περιορισμένες αποθαρρύνονται στις διεκδικήσεις τους (Burke & Mckeen, 1994).

Φυσικά, οι γυναίκες-εκπαιδευτικοί της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης που προσβλέπουν σε μια ανάλογη διεκδίκηση δεν αποτελούν εξαίρεση. Κατατράχονται από πληθώρα εμποδίων και η παρουσία του οξύμωρου σχήματος αφενός της συντριπτικής επιλογής του επαγγέλματος της εκπαιδευτικού από τις γυναίκες και αφετέρου της αριθμητικής τους υστέρησης στην ανδροκρατούμενη διοικητική ιεραρχία, το επιβεβαιώνει πανηγυρικά (Τάκη, 2009· Τραϊανού, 2019: 35).

Απόψεις εκπαιδευτικών για τη διοίκηση των γυναικών συγκριτικά με τους άνδρες στη διοίκηση

Φαίνεται ότι τα ποσοστά των εκπαιδευτικών που είναι τώρα ή έχουν διατελέσει στελέχη εκπαίδευσης είναι πολύ χαμηλά. Η εκπροσώπηση της γυναίκας-εκπαιδευτικού στη ιεραρχία είναι δυσανάλογη της δυναμικής της στο επάγγελμα. Παρά το ότι εμμένουν τα διοικητικά στερεότυπα και οι διακρίσεις αρσενικής και θηλυκής διοίκησης από το εκπαιδευτικό περιβάλλον και τα συμβούλια επιλογής, εντούτοις δε συναρτάται διόλου η διοικητική ικανότητα και αποτελεσματικότητα με το φύλο αλλά θεωρείται απόρροια άλλων, εξίσου σημαντικών παραγόντων, όπως προσωπικότητα, κατάρτιση, διοικητική εμπειρία της προϊστάμενης αρχής (Ely, Ibarra & Kolb, 2011: 481, 488-489· Τζήκας, 2010). Παράλληλα, καταγράφεται πληθώρα εμποδίων που δυσχεραίνουν την ανέλιξη των γυναικών -προτίμηση στη διδασκαλία, απέχθεια για τη διοίκηση, έλλειψη στήριξης και κινήτρων, ανασφάλεια- με βασικότερο τη μητρότητα και τις συνεπαγόμενες οικογενειακές υποχρεώσεις που καθίστανται καθοριστικές (Κελαϊδίτου, 2012: 15-17, 23-24· Σταθάκη, 2007).

Παρόμοια, σύμφωνα με έρευνα της Αδαμοπούλου (2016) οι εκπαιδευτικοί που συμμετείχαν υποστηρίζουν ότι οι λόγοι που οδηγούν στη διαμόρφωση των πολύ μικρών ποσοστών συμμετοχής των γυναικών σε αξιώματα στελεχών της εκπαίδευσης, είναι οι παρακάτω: Οι οικογενειακές υποχρεώσεις, αποφυγή υπη-

ρεσιακών ευθυνών, το ανδρικό κατεστημένο. Η έρευνα ειδικότερα κατέδειξε, μεταξύ των άλλων, την κοινωνία με τις στερεότυπες αντιλήψεις της, τις αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις των γυναικών εκπαιδευτικών, την ίδια τη γυναίκα, καθώς και την αγάπη των γυναικών εκπαιδευτικών για τη διδασκαλία να αποτελούν τους κύριους ανασταλτικούς παράγοντες για τη διεκδίκηση των θέσεων ηγεσίας. Τα κίνητρα των γυναικών για την κατάληψη της διευθυντικής θέσης είναι η προσφορά τους στην εκπαίδευση και την κοινωνία, το κύρος και η αναγνώριση αλλά και το οικονομικό όφελος. Τουναντίον, οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί πιστεύουν ότι οι άνδρες διευθυντές έχουν διαφορετικά κίνητρα για την ανάληψη θέσεων εξουσίας και ότι ασκούν διαφορετικό μοντέλο ηγεσίας στα σχολεία. Μεταξύ των κινήτρων συχνά συγκαταλέγεται και ο κομματισμός ή το πολιτικό όφελος (Αθανασούλα – Ρέππα, 2002: 72-73).

Μεθοδολογία

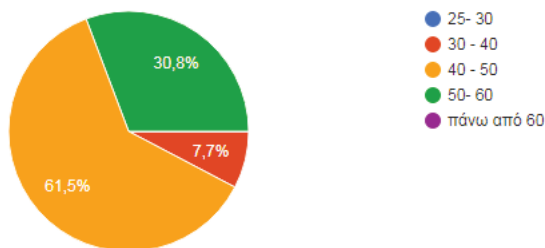
Δείγμα

Στον αρχικό προγραμματισμό της παρούσας έρευνας το δείγμα αποτελούσαν 30 περίπου εκπαιδευτικοί της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του ν. Ξάνθης και των δύο φύλων με τυχαία επιλογή. Ωστόσο, στις συνεντεύξεις που εστάλησαν στις σχολικές μονάδες μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου κατά τη διάρκεια των θερινών διακοπών, απάντησαν μόνο 13. Επομένως, στους περιορισμούς της έρευνας καταγράφεται ο μικρός αριθμός των συμμετεχόντων και ο γεωγραφικός προσδιορισμός τους σε μία περιοχή της χώρας.

Η ηλικία όσων απάντησαν προσδιορίζεται μεταξύ 40 και 60 ετών (γράφημα 1).

Ηλικία (έτη)

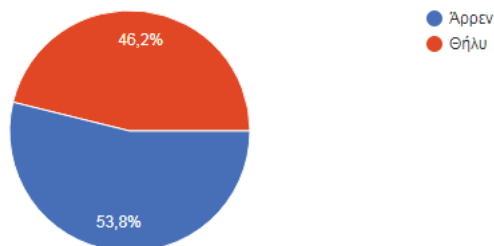
13 απαντήσεις



Γράφημα 1: Ηλικία συμμετεχόντων εκπαιδευτικών

Το φύλο ήταν σχεδόν ισομερώς κατανεμημένο, με μία μικρή υπεροχή των ανδρών, γεγονός που ήταν ιδιαίτερα σημαντικό για την έρευνα καθώς η γνώμη του «ισχυρού» φύλου αποτυπώθηκε αβίαστα (γράφημα 2).

13 απαντήσεις



Γράφημα 2: Κατανομή συμμετεχόντων ως προς το φύλο

Ποιοτική έρευνα

Το ενδιαφέρον των ποιοτικών μεθόδων είναι να ανακαλύψουν τα ποιοτικά στοιχεία του κοινωνικού φαινομένου, και εκείνες τις ιδιαίτερες αποχρώσεις του υποκειμενισμού που σχετίζεται με τα άτομα. Όμως, η μελέτη περίπλοκων φαινομένων –όπως είναι τα κοινωνικά– απαιτεί πολυειδή ερευνητική μεθοδολογία, με πολλαπλά σημεία προσέγγισης και εξέτασης των κοινωνικών φαινομένων. Έτσι, οι ποιοτικές μέθοδοι έρευνας δεν αποτελούν απλοϊκή περιγραφή του τι συμβαίνει αλλά και του πώς συμβαίνει. Σε αντίθεση με τους υπέρμαχους του θετικισμού και της ποσοτικής έρευνας, υπάρχει μια εσωτερική σχέση με τη μέθοδο, με τον ερευνητή με την ίδια τη διαδικασία της έρευνας.

Ως αποτέλεσμα, λοιπόν προέκυψε ο τύπος της ποιοτικής συνέντευξης, όπου τα νοήματα δεν εκφράζονται απλώς από τα υποκείμενα, αλλά συχνά διαμορφώνονται και οικοδομούνται από κοινού με τον/την ερευνητή/τρια κατά τη διαδικασία του λόγου (Mishler, 1996), καθώς τα νοήματα δε βρίσκονται μέσα στις λέξεις αλλά μέσα στους ανθρώπους, με αποτέλεσμα τα υποκείμενα να αποτελούν το κέντρο του ενδιαφέροντος.

Ημιδομημένη συνέντευξη

Συνήθως η μορφή της ποιοτικής συνέντευξης είναι ελεύθερη ή αδόμητη, ενώ μπορεί να χρησιμοποιηθεί και η ημι-δομημένη, όταν είναι απαραίτητη

η επιλογή συγκεκριμένων θεμάτων για τα οποία αναζητούνται απαντήσεις. Η ημι-δομημένη συνέντευξη διεξάγεται με βάση έναν οδηγό και όχι με προκαθορισμένες ερωτήσεις, αλλά καθιστά ελεύθερο/η τον/την ερευνητή/τρια να εισάγει νέα θέματα από το υλικό.

Η παρούσα έρευνα αξιοποίησε ποιοτικές μεθόδους. Το **εργαλείο** συλλογής δεδομένων ήταν η ημιδομημένη συνέντευξη η οποία κατασκευάστηκε με ψηφιακό εργαλείο, φόρμα Google, και απεστάλη ηλεκτρονικά σε σχολεία όλων των τύπων (αστικά, αγροτικά, ημερήσια, εσπερινά, γενικά, επαγγελματικά). Προσομοίαζε ως προς τη μορφή με την τυπική δομή ενός ψηφιακού ερωτηματολογίου, ωστόσο υπήρχε δυνατότητα οι «συνεντευξιαζόμενες/οι» να αποτυπώσουν ελεύθερα όσα επιπλέον επιθυμούν οι ίδιες/οι. Τους δόθηκε επίσης, το κινητό τηλέφωνο της ερευνήτριας για να επικοινωνήσουν μαζί της αν χρειαστεί. Ο σύνδεσμος με τις 11 ερωτήσεις της συνέντευξης παρατίθεται στο παράρτημα.

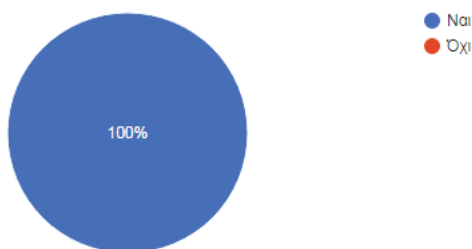
Αποτελέσματα της Έρευνας

Παρατίθενται συγκεντρωτικά οι απαντήσεις των εκπαιδευτικών, όπως ελήφθησαν και στη ακολούθησε θεματική ανάλυση των συνεντεύξεων πάνω στους 5 άξονες (αποτελεσματικότητα, ανασταλτικοί παράγοντες, προτιμήσεις εκπαιδευτικών, γνώσεις, κοινωνικές δεξιότητες) και σχολιασμός των απόψεων με παράλληλο διαχωρισμό των δύο φύλων.

Στην 1^η ερώτηση για την «ικανότητα» των γυναικών για θέσεις ευθύνης, όλες/οι απάντησαν θετικά (γράφημα 3).

Νομίζετε ότι οι γυναίκες είναι ικανές για διευθυντικές θέσεις στα σχολεία;

13 απαντήσεις



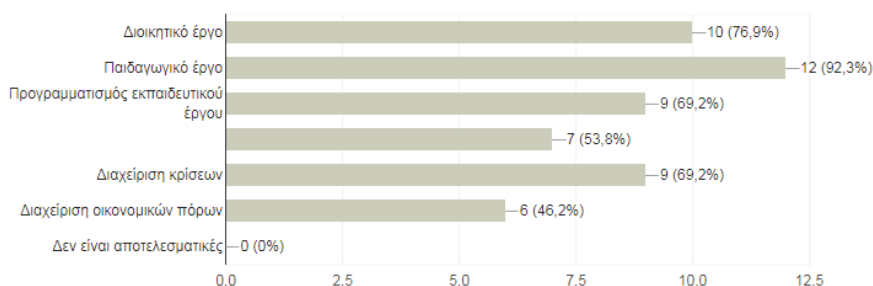
Γράφημα 3: Ικανότητα γυναικών για Διεύθυνση

Όταν στη συνέχεια ζητήθηκε από τις/τους εκπαιδευτικούς να αποτυπώσουν σε ποιους τομείς είναι αποτελεσματικές οι γυναίκες διευθύντριες (2^η ερώτηση), εάν φυσικά τις θεωρούν αποτελεσματικές, όλες/οι το πιστοποίησαν. 12 εκπαιδευτικοί από τους 13 θεωρούν ότι οι γυναίκες διακρίνονται για το παιδαγωγικό τους έργο, 10 για το διοικητικό, 9 για τον προγραμματισμό του εκπαιδευτικού έργου και τη διαχείριση κρίσεων, 7 για τη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού και 6 για τη διαχείριση των οικονομικών πόρων (γράφημα 4).

Θεωρείτε ότι οι γυναίκες διευθύντριες είναι αποτελεσματικές. Επιλέξτε όσα θεωρείτε ότι ισχύουν για εσάς.



13 απαντήσεις

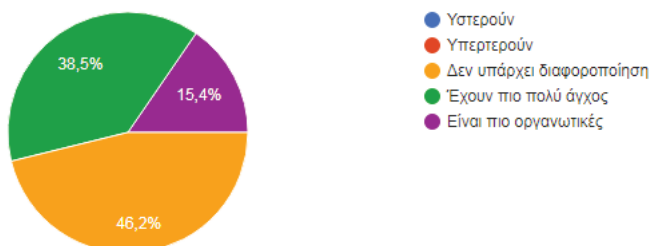


Γράφημα 4: Τομείς αποτελεσματικότητας

Το 46% (6) δήλωσαν ότι δεν υπάρχει διαφοροποίηση στην αποτελεσματικότητα ανάμεσα στα δύο φύλα (3^η ερώτηση), ωστόσο το 38%, ένα σημαντικό ποσοστό (5) δήλωσαν ότι οι γυναίκες έχουν άγχος, παράμετρος που επηρεάζει την αποτελεσματικότητα τους θετικά αλλά και αρνητικά. Στα θετικά υπέρ των γυναικών συνυπολογίζεται η άποψη του 15,4 % (2) για την οργανωτικότητα (γράφημα 5).

Σε σχέση με τους άνδρες διευθυντές, οι γυναίκες διευθύντριες

13 απαντήσεις

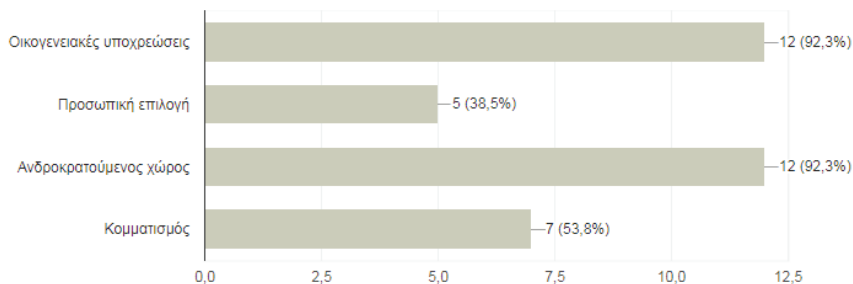


Γράφημα 5: Σύγκριση φύλων ως προς τη διοίκηση

Στην ερώτηση 4 για τους λόγους που κρατούν τις γυναίκες μακριά από τη διοίκηση, 12 εκπαιδευτικοί (93,2%) ανέφεραν τις οικογενειακές υποχρεώσεις και τον ανδροκρατούμενο χώρο της διοίκησης. Ο κομματισμός, κατά το 53% (7) είναι ένας άλλος λόγος που οδηγεί τις γυναίκες να απέχουν από τη διοίκηση και, τέλος, σε ποσοστό 38,5 % (5) η προσωπική επιλογή (Γράφημα 6).

Ποιοι λόγοι κρατούν τις γυναίκες μακριά από τη διοίκηση;

13 απαντήσεις



Γράφημα 6: Ανασταλτικοί παράγοντες

Αρκετοί εκπαιδευτικοί προσέθεσαν επιπλέον λόγους, όπως αναξιοκρατία, έλλειψη στήριξης, υπευθυνότητα που κουράζει, έλλειψης βοήθειας στην καθημερινότητα (Γράφημα 7).

Άλλοι ανασταλτικοί παράγοντες

9 απαντήσεις

Πολλαπλές αδικίες στο χώρο της διοίκησης

Συχνά δεν βρίσκουν στήριξη στο έργο τους

Αναξιοκρατία στα θεσμικά όργανα κρίσεων, έλλειψης στήριξης

Αναξιοκρατία στις επιλογές διευθυντικών στελεχών

Στις κρίσεις, οι άνδρες είναι καλύτεροι στη διαχείριση

Δεν έχουν πάντα την ευκαιρία για εξέλιξη, π.χ. χρόνος και οικονομική άνεση, καθώς σήμερα η Διοίκηση συναρτάται και με ένα σημαντικό ποσοστό αντικειμενικών προσόντων (τίτλοι σπουδών, κτλ)

Δυσκολίες στην καθημερινή εργασία

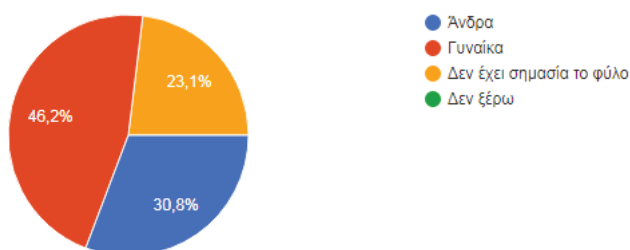
Πιο υπεύθυνες από τους άνδρες

Γράφημα 7: Άλλοι ανασταλτικοί παράγοντες

Στην ερώτηση 5 για τις προτιμήσεις, 6 επέλεξαν γυναίκες, 4 άνδρες και 3 δήλωσαν ότι δεν έχει σημασία το φύλο (γράφημα 8).

Θα προτιμούσατε άνδρα ή γυναίκα διευθυντή/διευθύντρια;

13 απαντήσεις

Γράφημα 8: Προτιμήσεις εκπαιδευτικών

Οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί, 11 επί συνόλου 13, αιτιολόγησαν αυτή την προτίμηση παραθέτοντας ελεύθερα την άποψή τους. Οι εκπαιδευτικοί που προτιμούν άνδρες (4) αιτιολογούν την απόφαση αυτή γιατί οι άνδρες «δεν είναι

πιστικοί με τους συναδέλφους», «δεν φορτώνουν», «δεν πολώνουν το σχολικό κλίμα» και «έχουν καλύτερες σχέσεις με την εξουσία». Όσοι προτιμούν γυναίκες (4), αιτιολογούν την επιλογή λόγω της μεγαλύτερης υπευθυνότητας και οργανωτικότητας αυτών. Τέλος, 3 θεωρούν ότι δεν έχει σημασία το φύλο, αλλά η προσωπικότητα, η δίκαιη διοίκηση και η αμεροληψία (Γράφημα 9).

Αιτιολογήστε αν επιθυμείτε την παραπάνω επιλογή σας

11 απαντήσεις

Πιο οργανωτικές, συνεπείς και λιγότερο ευθυνόφοβες

Συνήθως δεν είναι πιστικοί οι άνδρες διευθυντές και διεκπεραιώνουν καλύτερα όσα τους ανατίθενται χωρίς να φορτώνουν επιπλέον τον σύλλογο διδασκόντων

Μ ενδιαφέρει να κάνει σωστά τη δουλειά του, αμερόληπτα και μ ενδιαφέρουν για το έμπυχο δυναμικό

Αρκεί να κρατάει ισορροπίες στο σύλλογο διδασκόντων, να εφαρμόζει γενικά το μέτρο στη διοίκηση ανθρώπων και πόρων, να ακούει όλες τις απόψεις, να αποφασίζει συνετά

Δεν είναι πιστικοί με τους συναδέλφους

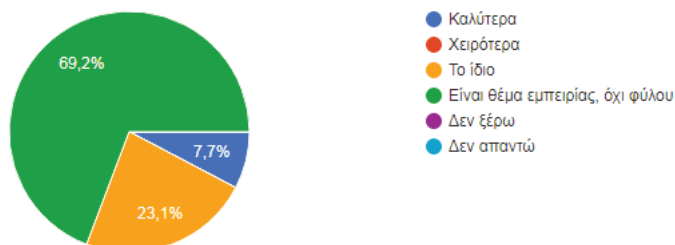
Οργανωτικές και υπεύθυνες.

Είναι πιο υπεύθυνες, αν και συχνά συγκεντρωτικές

Δεν πολώνουν το σχολικό κλίμα

Οι γυναίκες διευθύντριες σε σχέση με τους άνδρες διευθυντές γνωρίζουν τα θέματα της διοίκησης

13 απαντήσεις



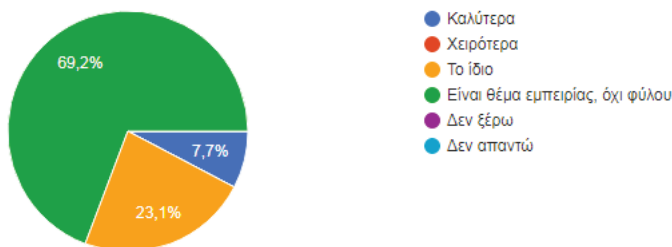
Γράφημα 9: Αιτιολόγηση προτιμήσεων

Στην 6η ερώτηση σχετικά με τις γνώσεις στα θέματα της διοίκησης γενικά η πλειοψηφία (9) απάντησε ότι δεν τίθεται θέμα φύλου αλλά προσωπικής ενα-

σχόλησης, τριβής και εμπειρίας. Ουσιαστικά και άλλοι 3 επιβεβαίωσαν το ίδιο, την επιλογή «το ίδιο». Μόνο 1 θεωρεί καλύτερες τις γυναίκες (Γράφημα 10).

Οι γυναίκες διευθύντριες σε σχέση με τους άνδρες διευθυντές γνωρίζουν τα θέματα της διοίκησης

13 απαντήσεις

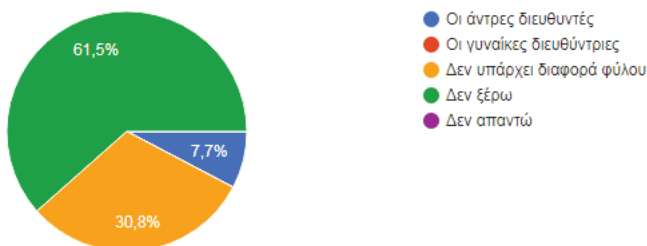


Γράφημα 10: Γνώσεις διοικητικών θεμάτων

Στην ερώτηση 7 που αφορά γνώσεις γενικά για τον ευρύ Δημόσιο τομέα και το Δημόσιο δίκαιο, οι περισσότεροι (8) δήλωσαν άγνοια, 4 δήλωσαν ότι δεν υπάρχει διαφορά φύλου και 1 θεωρεί ότι γνωρίζουν καλύτερα οι άνδρες διευθυντές (γράφημα 11).

Ποιος γνωρίζει το δημόσιο δίκαιο καλύτερα ;

13 απαντήσεις

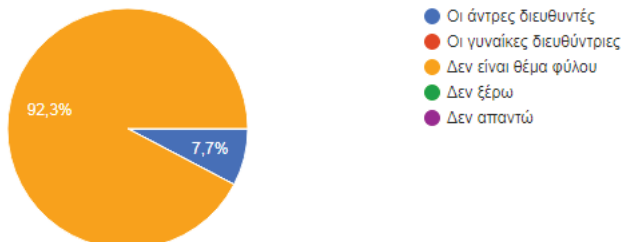


Γράφημα 11: Γνώσεις δημοσίου δικαίου

Στα ζητήματα εκπαιδευτικής νομοθεσίας της ερώτησης 8, πάλι η συντριπτική πλειοψηφία (12) δήλωσε ότι δεν τίθεται θέμα φύλου. Μόνο 1 δήλωσε ότι είναι καλύτεροι οι άνδρες – διευθυντές (Γράφημα 12).

Καλύτεροι γνώστες της εκπαιδευτικής νομοθεσίας είναι

13 απαντήσεις

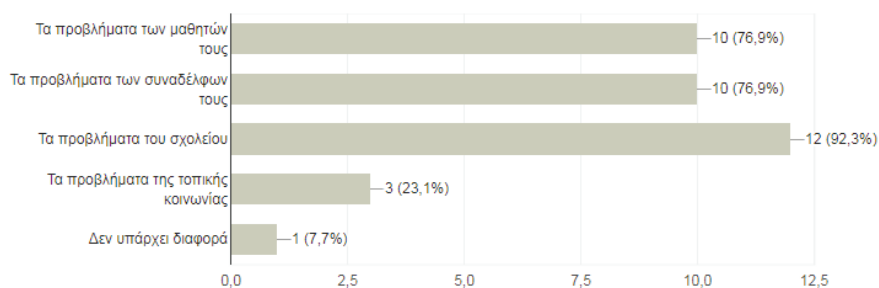


Γράφημα 12: Γνώσεις εκπαιδευτικής νομοθεσίας

Η ερώτηση 9 για το ενδιαφέρον ή όχι που δείχνουν οι διευθυντές σχετικά με τα ζητήματα του σχολείου ή το έμψυχο δυναμικό, οι περισσότεροι (12) απάντησαν ότι οι γυναίκες ενδιαφέρονται περισσότερο από τους άνδρες για το σχολείο τους, 10 για τα προβλήματα των μαθητών και των συναδέλφων τους, 3 μόνο δήλωσαν ότι για τα προβλήματα της τοπικής κοινωνίας, και 1 μόνο δήλωσε ότι γενικά δεν υπάρχει διαφορά μεταξύ των δύο φύλων (Γράφημα 13).

9. Οι γυναίκες διευθύντριες ενδιαφέρονται περισσότερο από τους άνδρες για

13 απαντήσεις

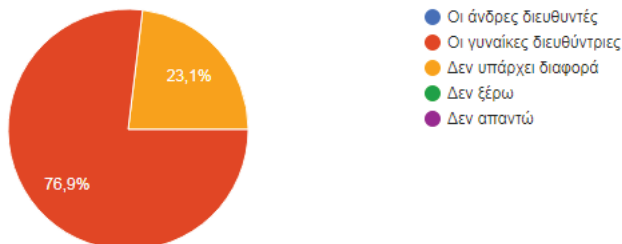


Γράφημα 13: Ενδιαφέρον

Στην ερώτηση 10 για τις επικοινωνιακές δεξιότητες, οι 10 απάντησαν ότι υπερτερούν οι γυναίκες διευθύντριες, ενώ 3, οι άνδρες (Γράφημα 14).

Στις επικοινωνιακές δεξιότητες ποιος είναι καλύτερος;

13 απαντήσεις

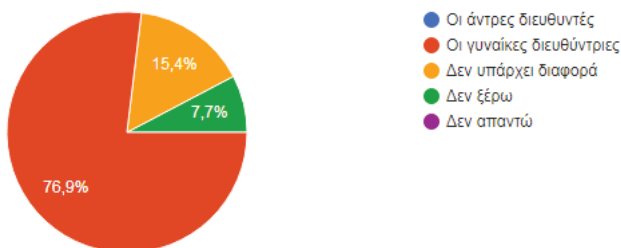


Γράφημα 14: Επικοινωνιακές δεξιότητες

Στην 11^η ερώτηση για την ενσυναίσθηση, 10 εκπαιδευτικοί θεωρούν καλύτερες τις γυναίκες από τους άνδρες, 2 δήλωσαν ότι δεν υπάρχει διαφορά και 1 δεν γνώριζε (Γράφημα 15).

Σε θέματα κοινωνικής και διαπολιτισμικής ενσυναίσθησης ποιος είναι καλύτερος

13 απαντήσεις



Γράφημα 15: Ενσυναίσθηση

Στο τέλος, οι εκπαιδευτικοί ενθαρρύνθηκαν να προσθέσουν οτιδήποτε άλλο επιθυμούν προαιρετικά και στο σημείο αυτό ουσιαστικά ενίσχυσαν την επιχειρηματολογία τους για τις επιλογές τους. Απάντησαν 8 από τους 13 (Γράφημα 16).

Προσθέστε ελεύθερα ό,τι άλλο επιθυμείτε.

8 απαντήσεις

Οι γυναίκες ασκούν διοίκηση με διαφορετικό τρόπο, περισσότερο σφαιρικά, ουσιαστικά, δεν μένουν μόνο σε απλή διεκπεραίωση των καθηκόντων τους

Οι γυναίκες διοικούν κύρια βάσει του συμμετοχικού μοντέλου ηγεσίας

Οι άντρες διοικούν, οι γυναίκες έχουν όραμα για το σχολείο

Σίγουρα οι γυναίκες μπορούν να τα καταφέρουν αλλά έχουν να υπερβούν πολλά εμπόδια και αυτό δεν είναι πάντα καλό για τα σχολεία

Έχουν όραμα για το σχολείο, δεν είναι "δημόσιοι υπάλληλοι"

Γενικά ένας άντρας είναι πιο κατάλληλος για τη θέση του διευθυντή, γιατί οι διοίκηση είναι δημόσιες σχέσεις, και οι άνδρες διευθυντές είναι πολύ καλύτεροι σ αυτό το πεδίο από τις γυναίκες.

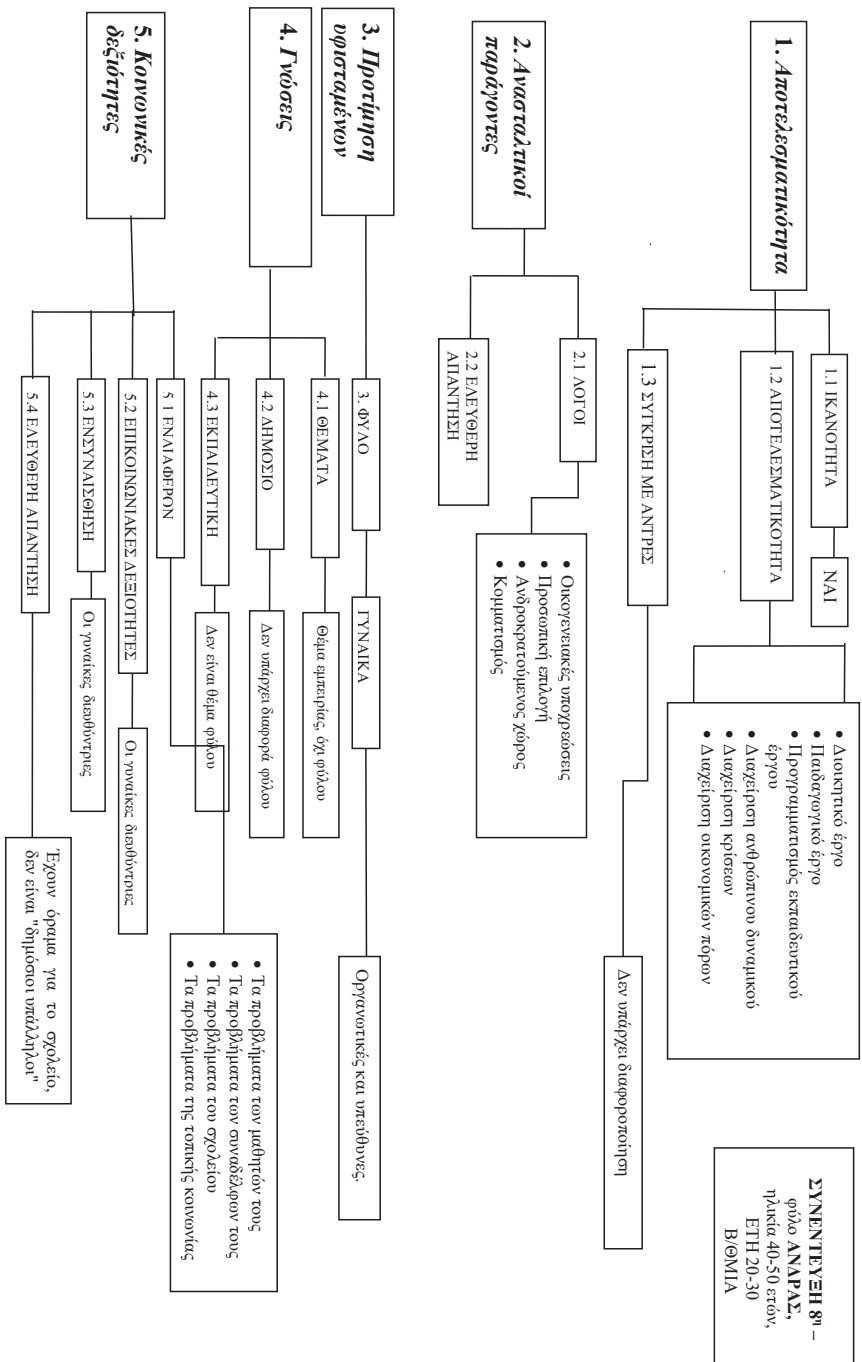
Οι γυναίκες διευθύντριες έχουν μία σφαιρική εικόνα της ελληνικής σχολικής πραγματικότητας, περισσότερη εποπτεία

Γράφημα 16: Ελεύθερες απόψεις εκπαιδευτικών

Κωδικοποίηση συνεντεύξεων – ανάλυση path

Οι ερωτήσεις της συνέντευξης κωδικοποιήθηκαν σε πέντε άξονες: α) αποτελεσματικότητα, β) ανασταλτικοί παράγοντες, γ) προτίμηση υφισταμένων, δ) γνώσεις, ε) κοινωνικές δεξιότητες, και ανάλογα οι απαντήσεις των εκπαιδευτικών κατατάχθηκαν στις 5 κυρίαρχες έννοιες.

Οι ερωτήσεις 1, 2, 3 κωδικοποιήθηκαν στην αποτελεσματικότητα (1) ως 1.1, 1.2 και 1.3. Η 4 μαζί με την ελεύθερη αποτύπωση των απόψεων κωδικοποιήθηκε στους ανασταλτικούς παράγοντες (2). Η 5 μαζί με τις προαιρετικές απαντήσεις στις προτιμήσεις (3). Η 6,7,8 στον θεματικό άξονα των γνώσεων (4) και οι 9,10,11 στις κοινωνικές δεξιότητες. Παρατίθεται ενδεικτικά η ανάλυση των απαντήσεων ενός άνδρα εκπαιδευτικού ηλικίας 40-50 με προϋπηρεσία 20-30 έτη στη Δ/θμια εκπαίδευση.



Συμπεράσματα – Συζήτηση

Σύμφωνα με τις απαντήσεις των εκπαιδευτικών, από τους οποίους κανείς δεν έδωσε αρνητική απάντηση, δε συναρτάται διόλου η διοικητική ικανότητα και αποτελεσματικότητα με το φύλο αλλά θεωρείται απόρροια άλλων, εξίσου σημαντικών παραγόντων -προσωπικότητα, κατάρτιση, διοικητική εμπειρία της προϊστάμενης αρχής. Σχετικά με τους παράγοντες που οδηγούν τις γυναίκες εκπαιδευτικούς να απέχουν από τη διοίκηση και η παρούσα έρευνα, πάρα το περιορισμένο δείγμα, συμφωνεί με ανάλογες του παρελθόντος και πολύ πρόσφατες στη χώρα μας και στο εξωτερικό (Δάρα, 2019: 37-41· Rabas, 2013: 2,5, 15-17). Όσο αφορά στις γνώσεις πάνω σε θέματα διοικητικής επιστήμης και δημοσιονομικά θέματα δεν παρατηρήθηκε κάποια διαφοροποίηση αλλά όλοι σχεδόν οι συμμετέχοντες απάντησαν ότι είναι θέμα προσωπικής ενασχόλησης και εμπειρίας. Επίσης, αξίζει να καταγραφεί ότι δεν υπάρχουν πολλές σχετικές μελέτες.

Η συναισθηματική νοημοσύνη των γυναικών όπως πιθανά συνδέεται με τις συναισθηματικές δεξιότητες τους, όπως επιβεβαιώνεται και από σύγχρονες έρευνες σε παγκόσμιο επίπεδο, πιθανά να αποτελεί έναν επιπρόσθετα θετικό παράγοντα για τη διοίκηση των σχολικών μονάδων (Mythili, 2017: 20-21). Οι γυναίκες ασκούν αποτελεσματική ηγεσία με διαφορετικό ωστόσο τρόπο από αυτόν των ανδρών, λιγότερο στρουκτουραλιστικά γραφειοκρατικό δίνοντας έμφαση σε δεξιότητες πέρα από τις γνωστικές και αυστηρά διοικητικές. Κατά τους Cheung & Halpern (2010), οι γυναίκες που ασκούν ηγεσία δείχνουν περισσότερο αποτελεσματικές στις δεξιότητες της επικοινωνίας και της συνοχής της ομάδας. Περισσότερο αξιοποιούν μοντέλα της σύγχρονης ψυχολογίας παρά αυστηρές δομές της πολιτικής επιστήμης και ενδιαφέρονται για τη συνολική βελτίωση των σχολικών μονάδων (Νούσια, 2011: 86-87). Ο ρόλος των κοινωνικών και των διαπολιτισμικών δεξιοτήτων και της ενσυναίσθησης, εν γένει, κρίνεται ιδιαίτερα σημαντικός στη σύγχρονη εκπαιδευτική πολυπολιτισμική πραγματικότητα (Χαραλαμπίδου, 2015: 85-90, 175).

Η συναισθηματική νοημοσύνη αποτελεί στοιχείο υπεροχής των γυναικών έναντι του «αντρικού τρόπου διοίκησης» και κομβικό παράγοντα στη διαχείριση κρίσεων (Ζμα, 2018: 43, 47, 60-61, 73-74· Χαραλαμπίδου, 2019).

Προτάσεις για μελλοντικές Έρευνες

Για να ισχυροποιηθούν τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας, επιβάλλεται να πραγματοποιηθούν και άλλες αντίστοιχες και στις δύο βαθμίδες της εκπαίδευσης, ακόμη και στην Τριτοβάθμια. Επίσης, θα ήταν σημαντικό να ελεγχθούν

οι απόψεις των γονέων ή και των μαθητών απέναντι στη γυναίκα διοίκηση, προσφέροντας ενδιαφέροντα και ιδιαίτερα χρήσιμα δεδομένα προς την κατεύθυνση αυτή. Μάλιστα ένα εκτεταμένο δείγμα σε πανελλαδικό επίπεδο θα σταθεροποιούσε τις απόψεις και αντιλήψεις των εκπαιδευτικών και γενικά όλων όσων εμπλέκονται στην εκπαιδευτική διαδικασία.

Θα ήταν, επίσης, ιδιαίτερα ενδιαφέρον να πραγματοποιηθούν έρευνες πάνω στα αποτελέσματα, μετρήσιμα ή εμπειρικά, του εκπαιδευτικού έργου των σχολικών μονάδων που ηγούνται γυναίκες εκπαιδευτικοί, ώστε να διευκρινιστούν κι άλλοι παράγοντες που καθορίζουν τη φύση της γυναικείας διοίκησης.

Βιβλιογραφία

Ξενόγλωσση

- Anastasaki, A. (2009). Women and Leadership in top positions in Greek Primary Education. *Πρακτικά 3ου διεθνούς συνεδρίου International Scientific Conference (Era3)*. Πανεπιστήμιο Πειραιώς.
- Athanassoula-Reppa, A., & Koutouzis, M. (2002). Women in Managerial Positions in Greek Education: Evidence of Inequality. *Education Policy Analysis Archives*, 10(11). Available at: <http://epaa.asu.edu/ojs/article/viewFile/290/416>.
- Athanassoula-Reppa, A., & Koutouzis, M. (2002). Women in Managerial Positions in Greek Education. *Education Policy Analysis Archives*, 10(11), 1-14.
- Burke, R. J., & McKeen, C. A. (1994). Training and development activities and career success of managerial and professional women. *Journal of Management Development*, 13(5), 53-63.
- Cheung, F., & Halpern, D. (2010). Women at the top: Powerful leaders define success at work family in a culture of gender. *American Psychologist*, 65(3), 182-193.
- Coleman, M. (2003). *Gender and School Leadership: The Experience of Women and Men Secondary Principals*. Auckland: UNITEC.
- Coleman, M. (2011). *Women at the Top: Challenges, Choices and Change*. New York, NY: Palgrave Macmillan.
- Ely, R. J., Ibarra, H., & Kolb, D. M. (2011). Taking gender into account: Theory and design for women's leadership development programs. *Academy of Management Learning & Education*, 10(3), 474-493.
- ETUCE. (2013). *School Leadership Survey. School Leadership in Europe: issues, challenges and opportunities*. Available at <https://www.csee-etuce.org/images/attachments/SchoolLeadershipsurveyEN.pdf>
- Mishler, E. G. (1996). Missing persons: Recovering developmental stories/

- histories. *Ethnography and human development: Context and meaning in social inquiry*, 73-100.
- Mpofu, M. (2019). Challenges Facing Women in School Leadership Positions: Experiences from a District in Zimbabwe. *Leadership*, 10(14), 30-40.
- Mythili, N. (2017). Representation of women in school leadership positions in India. *NUEPA Occasional Paper*, 51, 1-46. Available at http://www.niepa.ac.in/New/download/Publications/Occassional_Paper_51_N_Mythili.pdf
- Oplatka, I. (2006). Going beyond role expectations: Toward an understanding of the determinants and components of teacher organizational citizenship behavior. *Educational administration quarterly*, 42(3), 385-423.
- Rabas, A. (2013). *The barriers, fears and motivations encountered by women leaders in higher education leadership roles*. (Doctoral dissertation, The Chicago School of Professional Psychology). ProQuest. Available at <https://search.proquest.com/docview/1424825676/fulltextPDF/BC7BEE-19C777477APQ/1?accountid=8359>
- Schmuck, P. A. (1995). Schmuck, P. A. (1995). Advocacy organizations for women school administrators 1977–1993. In D. M. Dunlap & P. A. Schmuck (Eds.), *Women leading in education* (pp. 199–224). Albany, NY: State University of New York Press.
- Strober, M. H., & Tyack, D. (1980). Why do women teach and men manage? A report on research on schools. *Signs: Journal of women in culture and society*, 5(3), 494-503.
- Van der Boon, M. (2003). Women in international management: an international perspective on women's ways of leadership. *Women in Management Review*. 8(3), 132-146.
- Wirth, L. (2001). *Breaking through the glass ceiling: women in management*. Geneva, International Labour Office. Available at https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2001/101B09_102_engl.pdf

Ελληνική

- Αδαμοπούλου, Φ. (2016). *Η γυναίκα και η διοίκηση της σχολικής μονάδας. Μια εμπειρική έρευνα σε σχολεία της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης δυτικής Θεσσαλονίκης μετά την εφαρμογή του ν. 4327/15*. (Διπλωματική Εργασία, Ε.Α.Π.). Πάτρα.
- Αθανασούλα-Ρέππα, Α. (2002). Το ζήτημα των ίσων ευκαιριών στην ελληνική εκπαιδευτική διοίκηση. Προβλήματα, τάσεις και προοπτικές. Στο Π. Πασιαρδής & Ι. Σαββίδης (επιμ.), *Η Γυναίκα στην Εκπαιδευτική Διοίκηση*. Λευκωσία: Κ.Ο.Ε.Δ., Τμήμα Επιστημών της Αγωγής, Πανεπιστήμιο Κύπρου.

- Αναστασίου, Σ. (2011). *Διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού της εκπαίδευσης: Μελέτη περίπτωσης στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση της Ηπείρου*. (Διδακτορική Διατριβή, Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων). Ιωάννινα.
- Ανδρέου, Γ. (2018). *Εκπαιδευτική διοίκηση και φύλο: Η συμμετοχή των γυναικών στη διοίκηση της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης*. (Διπλωματική Εργασία, Πανεπιστήμιο Αιγαίου). Ρόδος.
- Δάρα, Α. (2019). *Η παρουσία του γυναικείου φύλου στη διοίκηση των σχολικών μονάδων της επαγγελματικής εκπαίδευσης. Αντιλήψεις των εκπαιδευτικών επαγγελματιών λυκείων της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Β' Αθήνας*. (Διπλωματική Εργασία).
- Δαράκη, Ε. (2007). *Οι γυναίκες στη διοίκηση σχολικών μονάδων*. (Διπλωματική Εργασία, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας). Βόλος.
- Ευρωπαϊκό Δίκτυο «Ευρυδίκη». (2013). *Αριθμοί-Κλειδιά για τους Εκπαιδευτικούς και τους Διευθυντές των Σχολείων στην Ευρώπη*. Διαθέσιμο στο <http://users.sch.gr/nikaseon/EYRIDIDKI050713.pdf>
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, EACEA & Eurydice (2010). *Διαφορές των Φύλων στο Εκπαιδευτικό Επίτευγμα: Μελέτη για τα μέτρα που λαμβάνονται και την κατάσταση που επικρατεί στην Ευρώπη σήμερα*. Βρυξέλλες: Έκθεση Ευρυδίκη.
- Ζμα, Μ. (2018). *Συναισθηματική νοημοσύνη και ηγετικό στυλ των διευθυντών σε σχολικές μονάδες δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στο νομό Μαγνησίας*. (Διπλωματική Εργασία, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας). Βόλος.
- Κελαϊδίτου, Μ. (2012). *Το γυναικείο φύλο στη διοίκηση σχολικών μονάδων Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης: Παράγοντες διαμόρφωσης φιλοδοξιών*. (Διδακτορική Διατριβή, Πανεπιστήμιο Αιγαίου). Ρόδος.
- Μαραγκουδάκη, Ε. (2001). *Η σύνθεση του διδακτικού προσωπικού και ο καταμερισμός εργασίας με βάση τον παράγοντα φύλο στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση κατά το χρονικό διάστημα 1974-1997*. Ιωάννινα: Δωδώνη.
- Μαραγκουδάκη, Ε. (1997). *Οι γυναίκες διδάσκουν και οι άντρες διοικούν*. Στο Β. Δεληγιάννη & Σ. Ζιώγου (επιμ.), *Φύλο και Σχολική Πράξη*. Θεσσαλονίκη: Βάνιας.
- Νούσια, Ε. (2011). *Εκπαιδευτική διοίκηση και φύλο: Η περίπτωση προαγωγής και ανέλιξης σε ηγετικές θέσεις των γυναικών στην β/θμια εκπαίδευση Θεσσαλίας*. (Διπλωματική Εργασία, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας). Βόλος.
- Παπαναούμ, Ζ. (1995). *Διεύθυνση Σχολείου: Θεωρητική Ανάλυση και Εμπειρική Διερεύνηση*. Θεσσαλονίκη: Αφοί Κυριακίδη.
- Παπασταμάτης, Α., & Κανταρτζή, Ε. (2006). *Φύλο και ηγεσία. Εμπειρίες γυναικών στελεχών της εκπαίδευσης*. Στο *Πρακτικά του 2ου Πανελλήνιου Συνεδρίου Διοίκησης Α/θμιας και Β/θμιας Εκπαίδευσης*. Άρτα.
- Σαΐτης, Χ. (2002). *Οργανωτικός Σχεδιασμός του Σχολικού μας Συστήματος*:

- Με πολλά ή λίγα επίπεδα διοίκησης. *Σύγχρονη Εκπαίδευση: Τρίμηνη Επιθεώρηση Εκπαιδευτικών Θεμάτων*, 124, 62-71.
- Σταθάκη, Ν. (2007). *Διερεύνηση των παραγόντων υποαντιπροσώπησης του γυναικείου φύλου στην ελληνική σχολική διοίκηση*. (Διπλωματική Εργασία, Ε.Α.Π.). Πάτρα.
- Τάκη, Π. (2006). *Γυναίκες Εκπαιδευτικοί στη διοίκηση της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης*. (Διδακτορική Διατριβή, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο). Θεσσαλονίκη.
- Τάκη, Π. (2009). *Εμφυλη απουσία. Γυναίκες στη διοίκηση της εκπαίδευσης: Ένα εναλλακτικό μοντέλο*. Θεσσαλονίκη: Επίκεντρο.
- Ταλιαδώρου, Ν., & Πασιαρδής, Π. (2016). Άσκηση Ηγεσίας και Επαγγελματική Ικανοποίηση των Εκπαιδευτικών: Ο ρόλος της συναισθηματικής νοημοσύνης και της πολιτικής ικανότητας των διευθυντών σχολείων Δημοτικής Εκπαίδευσης. *Επιστήμες Αγωγής*, 3, 39-59.
- Τζήκας, Ι. (2010). *Φύλο και στελέχη. Διευθυντές/ριες σχολικών μονάδων*. (Διπλωματική Εργασία, Πανεπιστήμιο Αιγαίου). Ρόδος.
- Τραϊανού, Γ. (2019). *Εκπαιδευτική διοίκηση και φύλο: οι εκπαιδευτικοί της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης εκθέτουν τις απόψεις τους για τη διοίκηση των σχολικών μονάδων*, (Διπλωματική Εργασία, Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας). Φλώρινα.
- Φουσέκα, Μ. (1994). Γυναίκα εκπαιδευτικός και θέση της στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση. *Εκπαιδευτική Κοινότητα*, 25, 16-17.
- Χαραλαμπίδου, Γ. (2015). *Ο ρόλος του διευθυντή δημοτικών σχολικών σονάδων στη διαχείριση της πολυπολιτισμικότητας. Η περίπτωση της περιφερειακής ενότητας Δράμας*. (Διπλωματική Εργασία, Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης). Θεσσαλονίκη.
- Χαραλαμπίδου, Π. (2019). *Η συναισθηματική νοημοσύνη και η συμβολή της στη διαχείριση συγκρούσεων από τους εκπαιδευτικούς στις σχολικές μονάδες της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης της Κύπρου*. (Διπλωματική Εργασία, Πανεπιστήμιο Νεάπολις Πάφου). Πάφος.
- Χατζηδιάκου, Δ. (2011). *Γυναίκες σε θέσεις διοίκησης στην εκπαίδευση: μια συγκριτική μελέτη της διαχείρισης συγκρούσεων στην Ελλάδα και τον Καναδά*. (Διδακτορική Διατριβή, Πανεπιστήμιο Αιγαίου). Ρόδος.

Abstract

The aim of this research was to investigate the perceptions of teachers of the Secondary Education regarding the role of women in school management. The initial design included a random sample of thirty teachers of both sexes,

from all types of schools - urban, provincial, day, evening, Gymnasiums and Lyceums. However, a fact that is recorded in the limitations of the research, only thirteen teachers responded positively to the present research, due to the fact that their opinion was requested during the summer vacation. Regarding the data collection tool, the semi-structured interview was chosen to better capture the data related to personal views and attitudes. The interview questions were fabricated using a digital tool, a Google form, and emailed to the interviewees. The answers were coded by the method of content analysis, in particular by the method of “path analysis” in five axes: effectiveness, inhibitory factors, preference of existing ones, knowledge, social skills. The analysis of the interviews revealed that all respondents believe that effective governance can be achieved equally by both sexes; however, differences were recorded in questions related to the concept of the administrative work.

Key-words: administration, attitudes, school leadership, gender - stereotypes.

Ολυμπία Λαμπάκη
Εκπαιδευτικός Φυσικής Αγωγής Β/θμιας Εκπαίδευσης
Αριστείδου 2^Α, Ξάνθη 671 32
Τηλ.: 6937353339
Email: lampakioly@gmail.com

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ – ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ

ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΤΩΝ ΣΧΟΛΕΙΩΝ

(https://forms.gle/dgp7nJbDNDSSLZ7G9)

A. Δημογραφικά στοιχεία
Ηλικία (έτη)
25- 30
30 - 40
40 - 50
50- 60
πάνω από 60
Φύλο
Άρρεν
Θήλυ
Χρόνια υπηρεσίας
5-10
10-20
20-30
πάνω από 30
B. Ερωτήσεις συνέντευξης
1. Νομίζετε ότι οι γυναίκες είναι ικανές για διευθυντικές θέσεις στα σχολεία; *
Ναι
Όχι
Άλλο
2. Θεωρείτε ότι οι γυναίκες διευθύντριες είναι αποτελεσματικές. Επιλέξτε όσα θεωρείτε ότι ισχύουν για εσάς. *

Διοικητικό έργο
Παιδαγωγικό έργο
Προγραμματισμός εκπαιδευτικού έργου
Διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού
Διαχείριση κρίσεων
Διαχείριση οικονομικών πόρων
Δεν είναι αποτελεσματικές
3. Σε σχέση με τους άνδρες διευθυντές, οι γυναίκες διευθύντριες *
Υστερούν
Υπερτερούν
Δεν υπάρχει διαφοροποίηση
Έχουν πιο πολύ άγχος
Είναι πιο οργανωτικές
4. Ποιοι λόγοι κρατούν τις γυναίκες μακριά από τη διοίκηση; *
Οικογενειακές υποχρεώσεις
Προσωπική επιλογή
Ανδροκρατούμενος χώρος
Κομματισμός
Άλλοι ανασταλτικοί παράγοντες
5. Θα προτιμούσατε άνδρα ή γυναίκα διευθυντή/διευθύντρια; *
Άνδρα
Γυναίκα
Δεν έχει σημασία το φύλο
Δεν ξέρω
Αιτιολογήστε αν επιθυμείτε την παραπάνω επιλογή σας
6. Οι γυναίκες διευθύντριες σε σχέση με τους άνδρες διευθυντές γνωρίζουν τα θέματα της διοίκησης *
Καλύτερα
Χειρότερα

Το ίδιο
Είναι θέμα εμπειρίας, όχι φύλου
Δεν ξέρω
Δεν απαντώ
7. Ποιος γνωρίζει το δημόσιο δίκαιο καλύτερα ; *
Οι άντρες διευθυντές
Οι γυναίκες διευθύντριες
Δεν υπάρχει διαφορά φύλου
Δεν ξέρω
Δεν απαντώ
8. Καλύτεροι γνώστες της εκπαιδευτικής νομοθεσίας είναι *
Οι άντρες διευθυντές
Οι γυναίκες διευθύντριες
Δεν είναι θέμα φύλου
Δεν ξέρω
Δεν απαντώ
9. Οι γυναίκες διευθύντριες ενδιαφέρονται περισσότερο από τους άνδρες για *
Τα προβλήματα των μαθητών τους
Τα προβλήματα των συναδέλφων τους
Τα προβλήματα του σχολείου
Τα προβλήματα της τοπικής κοινωνίας
Δεν υπάρχει διαφορά
10.Στις επικοινωνιακές δεξιότητες ποιος είναι καλύτερος; *
Οι άνδρες διευθυντές
Οι γυναίκες διευθύντριες
Δεν υπάρχει διαφορά
Δεν ξέρω
Δεν απαντώ

11. Σε θέματα κοινωνικής και διαπολιτισμικής ενσυναίσθησης ποιος είναι καλύτερος *
Οι άντρες διευθυντές
Οι γυναίκες διευθύντριες
Δεν υπάρχει διαφορά
Δεν ξέρω
Δεν απαντώ
Προσθέστε ελεύθερα ό τι άλλο επιθυμείτε.