

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ
ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ



ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΣΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ

**Φύλο και σχολική ηγεσία στην Ελλάδα. Μια
εξελικτική πορεία από το δεύτερο μισό του 20^{ου} αιώνα
έως σήμερα.**

ΓΑΛΑΚΑΤΟΥ ΜΥΡΤΩ

Διπλωματική Εργασία υποβληθείσα στο Τμήμα Οικονομικών Επιστημών του Πανεπιστημίου
Πειραιώς ως μέρος των απαιτήσεων για την απόκτηση Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης στην
Οικονομική της Εκπαίδευσης και Διαχείριση Εκπαιδευτικών Μονάδων

Πειραιάς, Δεκέμβριος 2021

UNIVERSITY OF PIRAEUS
DEPARTMENT OF ECONOMICS



MASTER PROGRAM
IN ECONOMICS IN EDUCATION AND
MANAGEMENT OF EDUCATIONAL UNITS

**Gender and school leadership in Greece. An
evolutionary course from the second half of the 20th
century until today.**

By
GALAKATOU MYRTO

Master Thesis submitted to the Department of Economics of the University of Piraeus in partial
fulfilment of the requirements for the degree of Master of Arts in Economics in Education and
Management of Educational

Piraeus, Greece, December 2021

*Στην οικογένειά μου
Και στην γιαγιά μου Ευθαλία, που με προσέχει από κει ψηλά.*

Ευχαριστίες

Θα ήθελα εκ βαθέων να ευχαριστήσω τους γονείς μου, τον πατέρα μου Φίλιππο και την μητέρα μου Ελευθερία, που με στηρίζουν σε κάθε μου βήμα, μου δίδαξαν δύο σημαντικές αρετές, την υπομονή και την επιμονή, και να μην εγκαταλείπω τους στόχους μου. Επίσης, θα ήθελα να ευχαριστήσω τον θείο μου Παναγιώτη, που η επαγγελματική του πορεία αποτελεί πρότυπο για εμένα και μου δίνει τις τόσο πολύτιμες συμβουλές του. Την γιαγιά μου Μαρία, που δεν έπαψε ποτέ να πιστεύει σε μένα δίνοντάς μου δύναμη και κουράγιο.

Ένα πολύ μεγάλο ευχαριστώ στον καθηγητή μου, κύριο Χλέτσο, που με βοήθησε με την εκπόνηση της διπλωματικής μου εργασίας και στήριξε την προσπάθειά μου να ασχοληθώ με ένα θέμα που μου αρέσει και με εκφράζει.

Τέλος, θα ήθελα να εκφράσω την ευγνωμοσύνη μου σε όλες τις διευθύντριες της Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, που δέχτηκαν με χαρά να με βοηθήσουν με τις συνεντεύξεις αν και είχαν φορτωμένο πρόγραμμα και περιορισμένο χρόνο.

Φύλο και σχολική ηγεσία στην Ελλάδα. Μια εξελικτική πορεία από το δεύτερο μισό του 20^{ου} αιώνα έως σήμερα.

Σημαντικοί όροι : φύλο, έμφυλες διακρίσεις, χειραφέτηση, φεμινισμός, φεμινιστικό κίνημα, υποεκπροσώπηση, επαγγελματική εξέλιξη, σχολική ηγεσία, διοικητικό στυλ.

Περίληψη

Η παρούσα διπλωματική εργασία με τίτλο «Φύλο και σχολική ηγεσία στην Ελλάδα. Μια εξελικτική πορεία από το δεύτερο μισό του 20^{ου} αιώνα έως σήμερα», στόχο έχει τη διερεύνηση και την καταγραφή των πιθανών έμφυλων διακρίσεων στην ηγεσία της εκπαίδευσης στην Ελλάδα, την ερμηνεία τους καθώς και την απόπειρα κατάθεσης κάποιων προτάσεων. Στο θεωρητικό μέρος, μέσα από την επισκόπηση της βιβλιογραφίας, εξετάστηκε η σημασία των έμφυλων ρόλων, δηλαδή τα στοιχεία που καθορίζουν την ανδρική και την γυναικεία συμπεριφορά, σε όλους τους τομείς της ζωής σε εθνικό επίπεδο. Καταγράφηκαν οι βιβλιογραφικές αναφορές σχετικές με την εκπαίδευση ως πεδίο και μέσο για τη κοινωνική και επαγγελματική καταξίωση των γυναικών και την εξάλειψη των έμφυλων διακρίσεων. Εν συνεχεία, μελετήθηκε η σημασία της ταύτισης του επαγγέλματος της δασκάλας με το γυναικείο φύλο αλλά και τα αίτια της υποεκπροσώπησης τους σε ηγετικές θέσεις. Στο ερευνητικό τμήμα της εργασίας επιχειρήθηκε να μελετηθεί ο τρόπος με τον οποίον οι ίδιες οι διευθύντριες σχολικών μονάδων αντιλαμβάνονται πιθανές διακρίσεις στην άσκηση των καθηκόντων τους. Καταγράφηκαν και ερευνήθηκαν οι απόψεις τους για τον τρόπο οργάνωσης, διοίκησης και λειτουργίας της σχολικής μονάδας που σχετίζονται με το φύλο τους και τέλος, στα περιορισμένα πλαίσια της ερευνητικής μας προσπάθειας, έγινε απόπειρα να αποτυπωθεί και να ερμηνευθεί η επίδραση του βιολογικού φύλου της ηγεσίας της σχολικής μονάδας στο δίκτυο σχέσεων του σχολικού περιβάλλοντος.

Gender and school leadership in Greece. An evolutionary course from the second half of the 20th century until today.

Keywords : gender, gender discrimination, emancipation, feminism, feminist movement, under-representation, professional development, school leadership, administrative style.

Abstract

The present dissertation entitled "Gender and school leadership in Greece. An evolutionary course from the second half of the 20th century until today ", aims to the investigation and recording of possible gender discriminations in the leadership of education in Greece, their interpretation and the attempt to submit some proposals. In the theoretical part, through a literature review, the importance of gender roles was examined, namely, the elements that define male and female behavior, in all areas of life at a national level. Bibliographic references regarding education as a field and as a means for the social and professional recognition of women and the elimination of gender discrimination were recorded. To continue, the importance of the identification of the teaching profession with the female sex was studied, as well as the reasons for their under-representation in leading positions. In the research part of the thesis, an attempt was made to study the way in which the school principals themselves perceive possible discrimination in the exercise of their duties. Their views on the organization, management and operation of the school unit regarding their gender were recorded and researched and finally, in the limited context of our research effort, an attempt was made to capture and interpret the influence of the biological sex of the school leadership in the relationships' network of the school environment.

Περιεχόμενα

Περίληψη	v
Abstract	vi
Εισαγωγή	ix

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Ιστορική εξέλιξη του ρόλου της γυναίκας

1.1 Φύλο και Φεμινισμός στην ιστορία	11
1.2 Ο ρόλος της γυναίκας στην κοινωνία	13
1.3 Δράσεις καταπολέμησης στερεοτυπικών αντιλήψεων για την γυναίκα στην εργασία	14

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 : Ο ρόλος της γυναίκας στην εκπαίδευση

2.1 Γυναίκα και εκπαίδευση στον ελλαδικό χώρο	16
2.2 Η πορεία της γυναίκας εκπαιδευτικού και η συμμετοχή των γυναικών στην εκπαιδευτική διοίκηση.....	19
2.3 Διαφορές στο στυλ ηγεσίας ανδρών-γυναικών και στερεοτυπικές αντιλήψεις	22
2.4 Δράσεις καταπολέμησης στερεοτυπικών αντιλήψεων για την γυναίκα στην εργασία.....	24

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 : Συμπεράσματα θεωρητικού μέρους

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 : Εμπειρικό μέρος

4.1 : Μεθοδολογία και ερευνητικά εργαλεία	28
4.2 : Δημογραφικά στοιχεία των υποκειμένων της έρευνας.....	29
4.3 : Περιορισμοί, δυσκολίες και ευκολίες της έρευνας	31

4.4 : Ερευνητικά Ερωτήματα	32
4.5 : Αποτελέσματα Έρευνας.....	34
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5:Συμπεράσματα Έρευνας-Προτάσεις Πολιτικής	45
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	48

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι έμφυλες διακρίσεις εις βάρος των γυναικών συνθέτουν ένα φαινόμενο το οποίο έχει τις ρίζες του στο παρελθόν αλλά εκτείνεται στο σήμερα. Γίνεται αισθητό σε όλους τους τομείς της πολιτικής, εκπαιδευτικής, πολιτισμικής και εργασιακής ζωής και σχετίζεται με την κυρίαρχη παρουσία του ανδρικού φύλου στις κοινωνίες, οι οποίες έως τότε, χαρακτηρίζονταν ανδροκρατούμενες (Adler, Laney, Packer, 1993:29, Δαράκη, 2007:13 Κογκίδου, Τάκη, 2005:203, Μαρκόπουλος, Τάκη, 2006: 82, Φρόση, Κουιμτζή, Παπαδήμου, 2001:4,66).

Σπουδαίο ρόλο στην μεταβολή της μειονεκτικής θέσης των γυναικών διαδραμάτισε το φεμινιστικό κίνημα, το οποίο είχε αρχίσει να εμφανίζεται από τα τέλη του 19^{ου}, αιώνα και έγινε πιο αισθητό τον 20^ο επιχειρώντας μέσα από συνεχείς αγώνες την διεκδίκηση των γυναικείων δικαιωμάτων, βελτίωση των συνθηκών ζωής των γυναικών και την απόκτηση ισότητας μεταξύ των δύο φύλων. Ο 20^{ος} αιώνας τιτλοφορήθηκε πρόσφατα, «ο αιώνας των γυναικών», καθώς το «ασθενές φύλο» κατάφερε να κατακτήσει μια θέση στον παγιωμένο κόσμο των αντρών. Έτσι φτάνουμε σήμερα να βλέπουμε τις γυναίκες να εργάζονται και να ασχολούνται δυναμικά με όλες τις επιστήμες, αλλά να υποεκπροσωπούνται στις υψηλόβαθμες θέσεις, χωρίς αυτό να αποτελεί, ως επί το πλείστον, προσωπική τους επιλογή (Μαραγκουδάκη 1997, Αθανασούλα-Ρέππα 2002, Εμμανουήλ 2002, Σαΐτης 2002, Kyriakoussis, A. Saiti, 200).

Στη χώρα μας, η εκπαίδευση αρχικά θεωρήθηκε γυναικείο επάγγελμα και συνδέθηκε με τη γυναικεία ταυτότητα, αφού το σχολείο αποτελούσε προέκταση της οικογένειας (Αθανασούλα-Ρέππα 1999). Άλλωστε, η πρόιμη μορφή εκπαίδευσης των κοριτσιών όφειλε να «ακολουθεί» τον κοινωνικό τους ρόλο, και βασιζόταν στην ανάπτυξη των ήδη «έμφυτων» χαρακτηριστικών τους, όπως η μητρότητα και η φροντίδα της οικογένειας (Ζιώγου -Καραστεργίου 1983, Φουρναράκη 1987). Μέχρι τη σύγχρονη εποχή, οι γυναίκες πλειοψηφούν στις ομάδες εκπαιδευτικών στη χώρα μας (Horton (1999).

Με τη ανάπτυξη των τομέων της εκπαιδευτικής διοίκησης και της ηγεσίας, ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στον βαθμό επίδρασης του φύλου στην εκπαιδευτική

ηγεσία, αλλά και στο «ανδροκρατικό» πρότυπο ηγεσίας με στόχο την σταδιακή άρση των διακρίσεων που εδράζονται στην «έμφυλη» ταυτότητά της (Μαραγκουδάκη, 1997 & Βασιλού-Παπαγεωργίου, 1995, Καταρτζή, Ανθόπουλο, 2006:9, Κογκίδου) .

Με τη διπλωματική εργασία επιχειρείται η διερεύνηση και η καταγραφή των πιθανών έμφυλων διακρίσεων στην ηγεσία της εκπαίδευσης, στην Ελλάδα, η ερμηνεία τους καθώς και η απόπειρα κατάθεσης κάποιων προτάσεων, μέσα από τον προβληματισμό ο οποίος αναδύεται από τις απαντήσεις των ερωτώμενων. Στην θεώρηση αυτή, συνετάχθη μια σειρά ερευνητικών ερωτημάτων σχετικών με το εργασιακό σχολικό περιβάλλον και τις εμπειρίες διευθυντριών σχολικών μονάδων της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Συγκεκριμένα, επιχειρήθηκε να μελετηθεί ο τρόπος με τον οποίον οι ίδιες οι διευθύντριες σχολικών μονάδων, αντιλαμβάνονται πιθανές διακρίσεις στην άσκηση των καθηκόντων τους. Να καταγραφούν οι απόψεις τους για ιδιαίτερα χαρακτηριστικά οργάνωσης, διοίκησης και λειτουργίας της σχολικής μονάδας που σχετίζονται με το φύλο της σχολικής ηγεσίας και τέλος, στα περιορισμένα πλαίσια της ερευνητικής μας προσπάθειας, έγινε απόπειρα να αποτυπωθεί και να ερμηνευθεί η επίδραση του βιολογικού φύλου της ηγεσίας της σχολικής μονάδας στο δίκτυο σχέσεων του σχολικού περιβάλλοντος.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

Ιστορική εξέλιξη του ρόλου της γυναίκας

1.1 Φύλο και Φεμινισμός στην ιστορία

Ο όρος εμφανίστηκε αρχικά ως «γραμματικός τύπος» για να διακρίνει άνδρες και γυναίκες σαν βιολογικές κατηγορίες (sex, sexe = βιολογικό \ σεξουαλικό φύλο). Ο όρος gender (κοινωνικό φύλο, στα γαλλικά: genre) έχει τις ρίζες στα ινδοευρωπαϊκής καταγωγής ρήματα που σημαίνουν «γεννώ» και «παράγω» (generate, engendrer) (Connell 2004). Η επιστημονική του εμφάνιση και χρήση τοποθετείται 1950, στην επιστήμη της ψυχολογίας και της ψυχιατρικής (Bock 1993) από τον John Money (1955), που διαχώρισε την «προσωπική ταυτότητα φύλου» (gender identity) από την αντίστοιχη «κοινωνική» (gender role), παρόλο που παραδεχόταν ότι οι δύο αυτές έννοιες αλληλοσυνδέονται.

Σύμφωνα με την Gisela Bock (1993) και την Τζόουν Σκοτ (1997), τις τελευταίες δεκαετίες του 20ού αιώνα η χρήση του όρου gender επεκτείνεται στις κοινωνικές επιστήμες μέσα από τον αγώνα των φεμινιστριών να καθορίσουν κάποια μορφή επιστημολογικών ορισμών «για να ερμηνεύσουν την εμμονή των ανισοτήτων ανάμεσα στις γυναίκες και στους άνδρες» (Σκοτ 1997) και την κυριαρχία αυτών των ανισοτήτων «σε όλα τα πεδία της ζωής» (Bock 1993). Άρα, η χρήση του όρου gender με την κοινωνιολογική του μορφή, ξεκίνησε από τις Αμερικανίδες φεμινίστριες το 1970, με στόχο την απόρριψη της βιολογικής απολυτότητας που υπάρχει στη χρήση του όρου σεξουαλικό φύλο (sex) (Bock 1993, Σκοτ 1997, Collin 2002). Μετέπειτα η χρήση του όρου gender έλαβε μια πιο γενική μορφή, ενώ σε κάποιες περιπτώσεις έτεινε ν' αντικαταστήσει και την ίδια τη λέξη «γυναίκες» (Σκοτ 1997).

Κατά τον 19^ο και τον 20^ο αιώνα το φεμινιστικό κίνημα, στιγμάτισε την ιστορία της γυναίκας και γενικότερα την ανθρώπινη ιστορία. Μέχρι και σήμερα, ιστορικοί, κοινωνιολόγοι καθώς και πλήθος μελετητών δεν έχουν καταλήξει σε έναν σαφή

ορισμό του. Ο φεμινισμός είτε ως ρεύμα ιδεών είτε ως μια καινοτόμα θεωρία είτε ως κίνημα, αν και ιστορικά προσδιορισμένος, δεν παρέχει τα κατάλληλα εργαλεία για να ταξινομηθεί η γυναικεία δράση, συνείδηση και ο λόγος, κάτι που αποδίδεται στο γεγονός ότι σημειώθηκαν πολλές και διαφορετικές γυναικείες κινητοποιήσεις (Ψαρρά, 1993:46). Ο φεμινισμός είναι ένα σύνολο κοινωνικών θεωριών, πολιτικών κινήσεων και ηθικών φιλοσοφιών, παρακινούμενο από ή στηριζόμενο σε εμπειρίες γυναικών, σε σχέση με την κοινωνική, πολιτική και οικονομική τους κατάσταση.

Ως κοινωνικό κίνημα, στοχεύει στον περιορισμό ή εξάλειψη της φυλετικής ανισότητας και στην προώθηση των δικαιωμάτων και των συμφερόντων των γυναικών στην κοινωνία. Κατά τον Ξηραδάκη (1988:137), δεν αποτελεί κίνημα καθώς εμπεριέχει πληθώρα ιδεολογιών, ενώ ταυτίζεται περισσότερο με μια παγκόσμια κίνηση διαμαρτυρίας, με σκοπό την ισότητα των δύο φύλων και κατ'επέκταση ανάμεσα σε όλους τους ανθρώπους. Στις δεκαετίες του 1960 και 1970, ο φεμινισμός και η φεμινιστική θεωρία, αντιπροσώπευαν κυρίως, και ασχολούνταν με θέματα που αντιμετώπιζαν οι Δυτικές, λευκές, μεσο-αστικές γυναίκες ενώ όμως ταυτόχρονα ισχυρίζονταν πως εκπροσωπούσαν όλες τις γυναίκες.

Το πρώτο φεμινιστικό κίνημα πρωτοεμφανίζεται στην Αμερική και στη δυτική Ευρώπη στα τέλη του 19^{ου} αιώνα έως τις αρχές του 20^{ου}, φέροντας έντονες επιρροές από τον Διαφωτισμό και τον Φιλελευθερισμό. Βασικές θέσεις ήταν η διεκδίκηση ψήφου, ισότιμη πρόσβαση στην εκπαίδευση και στον εργασιακό βίο, καθώς και μεταρρυθμίσεις στο νομικό πλαίσιο του γάμου (Ρεθυμνωτάκη κ.ά., 2015: 21, Van der Tuin, 2016: 1). Το δεύτερο κύμα αναδύεται την δεκαετία του '60 στην Δυτική Αμερική βασισμένο σε μαρξιστικές θεωρίες και στην ψυχανάλυση (Ρεθυμνωτάκη κ.ά., 2015:17). Εν αντιθέσει με το πρώτο, στόχευε στην ανάδειξη των έμφυλων διαφορών ασκώντας συνάμα κριτική σε κάθε προσπάθεια ελαχιστοποίησής της (Ρεθυμνωτάκη κ.ά., 2015: 44). Σύμφωνα με τον Van der Tuin (2016: 1) το τρίτο φεμινιστικό κύμα ξέσπασε την δεκαετία του '80 στις ΗΠΑ, από τις κόρες των φεμινιστριών του δεύτερου κινήματος, με αμιγώς ακτιβιστικό χαρακτήρα ιδιαίτερα στις ανατολικές ευρωπαϊκές χώρες.

1.2 Ο ρόλος της γυναίκας στην κοινωνία

Ο ρόλος της γυναίκας στο κοινωνικό, πολιτικό και οικονομικό γίνεσθαι κέντριζε ανά τους αιώνες το ενδιαφέρον της ανθρωπότητας και κατεξοχήν συνδεόταν με στερεότυπες ιδέες και αντιθέσεις γύρω από τον βιολογικό της ρόλο και την παρουσία της σε όλο το φάσμα των δραστηριοτήτων. Αυτός ο ρόλος διεθνώς, σταδιακά ολοένα μεγαλώνει και παύουν να ορίζονται και να εξαρτώνται αποκλειστικά από έναν άντρα: πατέρα, αδερφό, σύζυγο. Απελευθερώνεται από το αποκλειστικό της μέλημα, την φροντίδα του σπιτιού και των μελών του, και επιδιώκει μια «θέση» στην κοινωνία.

Από το τέλος του 19^{ου} αιώνα σε όλο τον κόσμο, η γυναίκα έχει πλέον ρόλο στον δημόσιο βίο, «εισβάλλει» στα «αντρικά» επαγγέλματα, στις επιστήμες και στις ανώτερες σπουδές, όπου θα διαπρέψει ως επιστήμονας και θα συνδιαλεχθεί με τους ομότιμους της, αποκτά δικαίωμα ψήφου (με πρώτη χώρα που παραχωρείται την Φινλανδία το 1906), και στα μέσα του 20ου αιώνα ο Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών θα κατοχυρώσει το δικαίωμα του εκλέγειν και εκλέγεσθαι για τις γυναίκες των κρατών-μελών του. Σε αυτά σπουδαίο ρόλο διαδραματίζουν οι φεμινίστριες και οι αγώνες τους για την βελτίωση της θέσης των γυναικών μέσω της θεσμοθέτησης της συμμετοχής τους στην πολιτική ζωή. Σταθμούς αποτέλεσαν η βιομηχανική επανάσταση καθώς αργότερα και οι δύο Παγκόσμιοι πόλεμοι, ιδιαίτερα μετά τον Β', αφού προέκυψαν νέες ανάγκες για γυναικείο εργατικό δυναμικό, λόγω της ανάπτυξης του τριτογενούς τομέα των υπηρεσιών. Η εμφάνισή τους σε υπαλληλικές θέσεις, φάνηκε σαν να προοιωνίζε την εμφάνιση γυναικείου εργατικού δυναμικού.

Η ισότητα των δύο φύλων στον Ελλαδικό χώρο κατοχυρώνεται με το Σύνταγμα του 1975 και θεμελιώθηκε τη δεκαετία του '80 με μια σειρά νομοθετικών και θεσμικών τροποποιήσεων, όπως η αναθεώρηση του Οικογενειακού Δικαίου και η εισαγωγή νέας νομοθεσίας σχετικά με την άρση των διακρίσεων στην πρόσβαση των γυναικών στην εκπαίδευση, στην επαγγελματική κατάρτιση, στην απασχόληση καθώς και στις εργασιακές σχέσεις.

1.3 Δράσεις καταπολέμησης στερεοτυπικών αντιλήψεων για την γυναίκα στην εργασία

Η ισότητα των δύο φύλων στην αγορά εργασίας, αν και σαν ζήτημα θεωρητικά είχε επιλυθεί και κατοχυρωθεί νομικά από την μεταπολίτευση, ωστόσο μέχρι σήμερα το φαινόμενο της έμφυλης ανισότητας στην εργασία είναι ορατό. Από το ύψος της αμοιβής έως το είδος των θέσεων εργασίας, οι γυναίκες «γεύονταν» την αδικία με το επιχείρημα της ασθενέστερης μυϊκής δύναμης εν συγκρίσει με τον άνδρα και αμείβονταν ελάχιστα για την σκληρή τους εργασία, ως «μη ιδιαίτερα αποδοτικές».

Στην ίδια προσέγγιση και λόγω στερεοτυπικών αντιλήψεων που ήθελαν την γυναίκα «πολύ συναισθηματική, για να είναι αντικειμενική και να αντιμετωπίζει τις καταστάσεις με διαύγεια», αλλά και εξαιτίας της ανταγωνιστικής διάθεσης των ανδρών, που βέβαια παρέμενε ανομολόγητη, καταπιανόταν με χαμηλότερες και πιο ανθυγιεινές θέσεις εργασίας, οι οποίες φυσικά την παραγκώνιζαν και την απέτρεπαν από την λήψη σημαντικών αποφάσεων και καθηκόντων υψηλού ενδιαφέροντος. Όπως στο σπίτι, έτσι και στον χώρο εργασίας αναλάμβανε ρόλους που απαιτούσαν από αυτήν να εκτελεί απλώς εντολές. Βεβαίως, το γεγονός ότι στην αρχή οι γυναίκες δεν είχαν πρόσβαση στη εκπαίδευση και η πλειοψηφία δεν ήταν καν εγγράμματη, εξαιτίας των πατριαρχικών εξαναγκασμών και της κοινωνικής φαλλοκρατίας, λειτούργησαν καταλυτικά, ώστε να αποφεύγεται η ανάθεση και η ανάληψη καίριων θέσεων εργασίας. Παρόλα αυτά, η ανοχή των χαμηλών αμοιβών εργασίας και της παραμονής στις υποδεέστερες εργασιακές θέσεις δεν αποτέλεσε τον μοναδικό «ύφαλο» στην επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών. Προκειμένου να καταλάβουν μια θέση εργασίας αναγκάζονταν να υπομείνουν ποικίλες ταπεινώσεις. Η σεξουαλική παρενόχληση, τα ερωτικά ανταλλάγματα-πειράγματα, η σωματική, λεκτική ακόμα και ψυχολογική βία ήταν μόνο μερικά προβλήματα τα οποία καλούνταν να αντιμετωπίσουν στον χώρο της εργασίας τους. Κι όμως, η καταπάτηση των δικαιωμάτων τους θεωρούνταν «φυσιολογική» και «αυτονόητη», ώσπου ξεκίνησε να καταρρίπτεται σταδιακά στην Ευρώπη, με την αυγή του 21ου αιώνα, όπου και η εισροή του γυναικείου πληθυσμού στους χώρους εργασίας σημειώνει ραγδαία ανάπτυξη.

Σήμερα το γυναικείο εργατικό δυναμικό φτάνει περίπου το τριάντα τις εκατό στην Ευρώπη, και διαρκώς σημειώνει άνοδο. Η Μαράκη σε άρθρο της, υποστηρίζει πως μέχρι το 2000 οι γυναίκες της Ευρωπαϊκής Ένωσης λάμβαναν χαμηλότερες αμοιβές

από τους άνδρες για την εργασία τους. Η αρθρογράφος ισχυρίζεται πως αν και ο Ο.Η.Ε. έχει υπολογίσει ότι οι γυναίκες φέρνουν εις πέρας το εξήντα έξι τις εκατό (66%) της συνολικής εργασίας παγκοσμίως, τους αποδίδεται μόνο το δέκα τις εκατό του συνόλου των εισοδημάτων. Στην Ελλάδα της σύγχρονης εποχής, η θέση των εργαζόμενων γυναικών έχει αναβαθμιστεί σημαντικά, αν και στο σύνολο των ευρωπαϊκών χωρών που προσφέρονται για γυναικεία εργασία, η χώρα μας βρίσκεται στην 25η θέση, με την πρώτη να καταλαμβάνεται από την Σουηδία.

Επομένως, αν και σημειώθηκαν θεσμικές αλλαγές και νομοθετικές μεταρρυθμίσεις όχι μόνο στην Ελλάδα, αλλά και σε ολόκληρη την Ευρώπη, ορισμένα στερεότυπα δεν εξαλείφτηκαν ολοσχερώς από την κοινή αντίληψη. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί το φαινόμενο της ανεργίας, που φαίνεται να πλήττει πολύ περισσότερο τις γυναίκες σε σχέση με τους άνδρες, οι οποίοι προτιμώνται και ιδιαίτερα σε υψηλά ιστάμενες θέσεις εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

Ο ρόλος της γυναίκας στην εκπαίδευση

2.1 Γυναίκα και Εκπαίδευση στον ελλαδικό χώρο

Η απουσία ριζικών εκπαιδευτικών μεταρρυθμίσεων έως τις αρχές του 20^{ου} αιώνα καθιστούσε το εκπαιδευτικό σύστημα συγκεντρωτικό και αμετάβλητο. Όλες οι βελτιωτικές προσπάθειες με σκοπό την αναβάθμιση της ποιότητας της εκπαίδευσης των γυναικών κρίθηκαν ανεπιτυχείς (Παπαγεωργίου, 2004:243). Η πρώτη εκπαιδευτική μεταρρύθμιση του 20^{ου} αιώνα έγινε το 1913 (νομοσχέδιο του Ι. Τσιριμώκου) και ακολούθησε άλλη μια το 1929 ακόμα σπουδαιότερη (νομοσχέδιο του Κ. Γόντικα), η οποία ενίσχυε τις μεταρρυθμίσεις του 1913 και υπήρξε η πρώτη ολοκληρωμένη μεταρρύθμιση της νεοελληνικής εκπαίδευσης στην ιστορία της γυναικείας εκπαίδευσης. Εξασφαλίστηκαν ίσες εκπαιδευτικές ευκαιρίες σε μαθητές ανεξαρτήτως φύλου και σταδιακά παρατηρήθηκε αύξηση στον αριθμό των κοριτσιών στα σχολεία (Παπαγεωργίου, 2004: 247). Σύμφωνα με τα παραπάνω προβλεπόταν πως οι μαθήτριες που ολοκλήρωναν τα 6 χρόνια της βασικής εκπαίδευσης και αντίστοιχα της μέσης θα μπορούσαν να συνεχίσουν την εκπαίδευσή τους στα Γυμνάσια Θελέων , στα Ανώτερα Παρθεναγωγεία ή στα κατώτερα Οικοκυρικά Σχολεία.

Από το 1936, σταδιακά ο χαρακτήρας της εκπαίδευσης των κοριτσιών παίρνει μια δυσάρεστη τροπή, καθώς το περιεχόμενο των μαθημάτων είναι πια αυστηρά προσανατολισμένο σε γνώσεις που κρίνονται απαραίτητες για να γίνει μια γυναίκα σωστή νοικοκυρά, σύζυγος, μητέρα και πολίτης, (Δαλακούρα & Ζιώγου-Καραστεργίου, 2015:142). Αναλυτικότερα, το γεγονός αυτό φαίνεται και από τα

αναγνωστικά βιβλία, τα οποία αναπαρήγαγαν απόψεις της εποχής, στερεότυπα των ρόλων που τότε δέσποζαν (Ζιώγου-Καραστεργίου & Δεληγιάννη-Κουϊμτζή, 1999) και συμπεριλαμβανόταν και η διδασκαλία των μαθημάτων της οικιακής οικονομίας, της νοσηλευτικής και της παιδοκομίας αυστηρά μόνο σε μαθήτριες. Ακόμα ένα δείγμα, αποτελεί η στελέχωση όλων των σχολικών μονάδων με άνδρες εκπαιδευτικούς, καθώς και ότι η διδασκαλία του μαθήματος της άλγεβρας διεξήγεται μόνο σε γυμνάσια αρρένων, εν αντιθέσει με την διδασκαλία των μαθηματικών στα γυμνάσια θηλέων, η οποία ήταν κατά μια ώρα ελαττωμένη. Τέλος, το μάθημα της φυσικής αγωγής, η Πολιτεία επέτρεπε να διδάσκεται από άρρενες καθηγητές σε σχολεία θηλέων σε περίπτωση απουσίας της καθηγήτριας, ενώ απαγόρευε το αντίστροφο και λάμβανε χώρα διαφορετικές ώρες μεταξύ αγοριών και κοριτσιών (Ζιώγου-Καραστεργίου, 2006).

Ο Β΄ Παγκόσμιος πόλεμος δημιούργησε με την σειρά του επιπτώσεις στην εκπαίδευση. Το 1951 οι αναλφάβητες γυναίκες του αγροτικού και ημιαγροτικού πληθυσμού έφταναν στο πενήντα πέντε τις εκατό (55%) (Μπουζάκης, 2006 :116). Στις 2 Σεπτεμβρίου του 1959 συνετάχθη Νομοθετικό Διάταγμα για την αναδιοργάνωση της μέσης εκπαίδευσης (Δαλακούρα & Ζιώγου-Καραστεργίου, 2015:143), αλλά μόνο η εκπαιδευτική μεταρρύθμιση του 1964 έδωσε μια δημοκρατική χροιά στο εκπαιδευτικό σύστημα. Οριστικοποιήθηκε η συνεκπαίδευση στα δευτεροβάθμια σχολεία και τέθηκαν σε εφαρμογή κοινά προγράμματα σπουδών (αρρένων και θηλέων). Το θέμα της εκπαιδευτικής μεταρρύθμισης επανέρχεται και προκύπτει η μεταρρύθμιση του 1976 (Ζαμπέτα, 1994), που όμως οι βασικοί της στόχοι παρέμειναν ίδιοι με αυτούς της μεταρρύθμισης του 1964, με την μοναδική αλλαγή να σημειώνεται στο γεγονός ότι καθιερώνεται επίσημα η συνεκπαίδευση και καταργούνται τα σχολεία Θηλέων (Μπουζάκης, 2003).

Η διεκδίκηση αργότερα του δικαιώματος της πανεπιστημιακής εκπαίδευσης από τις γυναίκες, αποτελεί ένα σημαντικό βήμα προς τον δρόμο για την ανεξαρτησία τους και την ισότητα των δύο φύλων. Οι σπουδές για τους άνδρες ήταν δικαίωμα και υποχρέωση, εν αντιθέσει με τις γυναίκες που ήταν στην κρίση τους, σαν «ελεύθερη» επιλογή, καθώς ο «φυσικός» προορισμός της γυναίκας ήταν ο γάμος (Ιγγλέση, 1997). Πιο συγκεκριμένα, αποτέλεσε ένα κατακριτέο ζήτημα τόσο από την Πολιτεία όσο και από την πλευρά των εκπαιδευτικών. Θεωρείτο, πως η αύξηση του αριθμού των γυναικών στα Πανεπιστήμια, θα επέφερε σαν «αναγκαίο κακό», την αύξηση του γυναικείου διδακτικού προσωπικού στη μέση εκπαίδευση, κάτι που αποτελούσε

«κίνδυνο». Μία θέση, η οποία επιβεβαιώθηκε και από όσα λέχθηκαν από τους εκπαιδευτικούς της Φιλοσοφικής Σχολής της Θεσσαλονίκης: «υπάρχει κίνδυνος οι μαθηταί της μέσης εκπαιδύσεως να θηλυκοποιηθούν αντί να αρρενοποιηθούν» (Δαλακούρα & Ζιώγου -Καραστεργίου, 2015), προέβλεπε επίσης, την φοίτηση σαράντα σπουδαστών για κάθε τάξη της Παιδαγωγικής Ακαδημίας, εκ των οποίων δεκαπέντε μόνο θα ήταν κορίτσια. Αυτή η διάταξη, είχε σαν απότοκο μια ήσσονος αριθμητικά συμμετοχή των γυναικών στην Ανώτατη εκπαίδευση συγκριτικά με τη συμμετοχή των ανδρών. Η εκπαίδευση, επομένως, διαδραμάτισε καταλυτικό ρόλο στην σταδιακή αναβάθμιση του ρόλου των γυναικών στην Ελληνική κοινωνία του 20^{ου} αιώνα, στην σταδιακή ένταξή τους στην παραγωγή και τον εργασιακό βίο. Επίσης, βοήθησε καταλυτικά, στην αναδιαμόρφωση και επαναδιαπραγμάτευση των ιδεολογικών και κοινωνικών περιορισμών και αντιλήψεων.

Σήμερα στην χώρα μας, η συμμετοχή των αγοριών και κοριτσιών στη βασική εκπαίδευση θεωρείται ισότιμη και δεν σημειώνονται διαφορές ως απόρροια κοινωνικών αλλαγών, αλλά και της εκπαιδευτικής πολιτικής για την υποχρεωτική εκπαίδευση και τα ενιαία σχολεία για αγόρια και κορίτσια. Ωστόσο, δεν είναι λίγοι οι ερευνητές που έχουν μιλήσει για την ύπαρξη ενός είδους «κρυφού» αναλυτικού προγράμματος σπουδών, που διαφοροποιεί αγόρια - κορίτσια. Μελέτες που έγιναν παλαιότερα, σημειώνουν πως στο γυμνάσιο οι καθηγητές, και ιδιαίτερα των θετικών επιστημών, παρουσιάζουν μια ιδιαίτερη προσοχή και προτίμηση για τα αγόρια, καθώς υποστηρίζουν πως ανταποκρίνονται καλύτερα στο περιεχόμενο αυτών των μαθημάτων. Ομοίως και τα ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα φαίνεται να αναπαράγουν έμφυλες διακρίσεις. Παλαιότερα, αυτές οι διακρίσεις αποτελούσαν τροχοπέδη για τις γυναίκες να μορφωθούν, αλλά σήμερα καθορίζουν το επαγγελματικό μέλλον και την κοινωνική και οικονομική ανέλιξή τους. Κλείνοντας πρέπει να σημειωθεί πως αν και η συμμετοχή των γυναικών στην εκπαίδευση έχει σημειώσει βελτίωση και ιδιαίτερα στις αναπτυγμένες χώρες του δυτικού κόσμου, όπως η Ελλάδα, όμως αυτό δεν σημαίνει πως κάθε είδους στερεότυπα και προκαταλήψεις έχουν εξομαλυνθεί.

2.2. Η πορεία της γυναίκας εκπαιδευτικού και η συμμετοχή των γυναικών στην εκπαιδευτική διοίκηση

Στην ελληνική κοινωνία το εκπαιδευτικό λειτούργημα - επάγγελμα ήταν συνυφασμένο με την γυναίκα. Σημαντικό ρόλο σε αυτό έπαιξαν οι ιδιότητες που της αποδίδονταν έως και σήμερα, μητέρα- σύζυγος, στηριζόμενες στην κοινωνική βάση και στις υποχρεώσεις που απέρρεαν από αυτές. Ωστόσο, η προσφορά της στο σχολείο αποτέλεσε και αποτελεί ένα αξιοσημείωτο και πολυσήμαντο γεγονός, καθώς λειτουργεί ως «πρότυπο στη σχέση της με τα παιδιά», όπως αναφέρει σε έρευνά της η Χρ.Αργυροπούλου.

Επιπρόσθετα, το συγκεκριμένο επάγγελμα, αποτέλεσε πόλο έλξης του γυναικείου εργατικού δυναμικού, εξαιτίας της άμεσης επαγγελματικής αποκατάστασης και της κοινωνικής αναγνώρισης που σημειώθηκαν την δεκαετία του 1960-70. Στην Ελλάδα έως το 1917, για την γυναίκα ήταν αδύνατη η ανάληψη κάθε άλλου δημόσιου λειτουργήματος, εκτός απ' αυτό της δασκάλας. Αρχικά, σύμφωνα με την νομοθεσία, απαγορευόταν ρητά ο «ο διορισμός των διδασκαλισσών σε Μονοθέσια Δημοτικά», και έτσι το εκπαιδευτικό προσωπικό αποτελείτο από άνδρες. Σαν αποτέλεσμα, στα ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα ο αριθμός των γυναικών φοιτητριών να είναι αισθητά μικρότερος, κάτι που άλλαξε όταν η παραπάνω απαγόρευση άρθηκε το 1982, και άρχισε έτσι να μειώνεται αυτή η αριθμητική ανισότητα (ανδρών φοιτητών και γυναικών) στον χώρο της Ανώτατης εκπαίδευσης (Αντωνίου, 2002).

Μέχρι την άρση της απαγόρευσης της συνεκπαίδευσης, στα ιδιωτικά Παρθεναγωγεία οι γυναίκες εκπαιδευτικοί εκμεταλλεύτηκαν τις συγκυρίες και κατάφεραν να διεκδικήσουν ακόμα και διευθυντικές θέσεις. Σταδιακά παρατηρείται μια αύξηση στον αριθμό των αποφοίτων καθηγητριών διαφόρων ειδικοτήτων, και κατοχυρώνεται νομικά η θέση της καθηγήτριας στη Δευτεροβάθμια εκπαίδευση των κοριτσιών (Αστικά Σχολεία Θηλέων). Έτσι δίνεται η δυνατότητα σε πολλές γυναίκες εκπαιδευτικούς να διεκδικήσουν μια θέση στη μέση βαθμίδα (Ζιώγου & Καραστεργίου 2006: 309). Στα μέσα του 20^{ου} αιώνα σημειώνονται και τα πρώτα δείγματα γυναικείας επαγγελματικής εξέλιξης σε υψηλότερες θέσεις στην εκπαιδευτική ιεραρχία.

Οι γυναίκες στις ηγετικές θέσεις άργησαν να εμφανιστούν και εμπόδιο σε αυτό στάθηκε η πατριαρχική ανδροκρατούμενη διάρθρωση της κοινωνίας σε συνδυασμό

με την γραφειοκρατία (εξωτερικοί παράγοντες υποεκπροσώπησης των γυναικών). Είχε παγιωθεί η αντίληψη, πως οι γυναίκες αποτελούν «ξένο σώμα» στις διοικητικές θέσεις, εν αντιθέσει με τους άνδρες, που η κατοχή εξουσίας είναι ο «φυσικός» τους προορισμός. Η σταθερά αυξανόμενη ύπαρξη του αντρικού προτύπου σε υψηλόβαθμες θέσεις μαζί με την μειωμένη παρουσία των γυναικών στο χώρο της διοίκησης, ενισχύουν την εικόνα, και στην εκπαιδευτική διοίκηση, ότι οι γυναίκες ως διοικητικά στελέχη μειοψηφούν. Η «φυσική» κλίση των γυναικών είναι η μητρότητα, πράγμα που τις καθιστά καλές δασκάλες αλλά όχι ηγετικά μέλη του σχολείου. Γενικά, οι γυναίκες ηγέτιδες αντιμετωπίζονταν αρνητικά (Deal and Stevenson, 1998/ Powel and Butterfield, 1979, 1989/ Schein, 1973, 1975).

Έπειτα από προσπάθειες, οι γυναίκες κατόρθωσαν «να σταθούν» ως διευθύντριες, αλλά ήταν υποχρεωμένες να διευθύνουν με τον «τρόπο των αντρών». Επιστημονικές μελέτες ωστόσο, έδειξαν πως ακόμα και όταν υιοθέτησαν ανδρικές συμπεριφορές στον τρόπο διοίκησης, αξιολογήθηκαν λιγότερο ευνοϊκά, εν συγκρίσει με τους άνδρες με παρόμοιες συμπεριφορές, και δέχθηκαν αντιπάθεια και αρνητικές κριτικές λόγω του αυταρχισμού που επέδειξαν ή της υπερπροβολής τους (Eagly, Makhijni and Klonsky, 1992 / Carli, 1998/ Copeland, Driskell and Salas, 1995/ Rudman, 1998) Σύμφωνα με τους Powel and Butterfield (1989) ο καλός διευθυντής περιγράφεται ως «αρσενικός» και η «αρσενικότητα» οδηγεί στην αποτελεσματική ηγεσία. Η εκπαιδευτική διοίκηση, όπως και στο σύνολό της κάθε μορφή ηγεσίας ταυτίζεται με τον άνδρα, την λευκή φυλή και τον ορθολογισμό, γι' αυτό και η «παράδοξη σχέση» του γυναικείου φύλου και της ηγεσίας αποδίδεται στον έμφυλο χαρακτήρα της κουλτούρας των οργανισμών. Το γεγονός αυτό επιβεβαιώνεται με το ότι πολλές γυναίκες, δεν κατόρθωσαν στηριζόμενες στα προσόντα τους και την παλαιότητα τους στον εκπαιδευτικό χώρο, να ανέλθουν σε υψηλότερες ιεραρχικά θέσεις, επειδή δεν έλαβαν καμία υποστήριξη από την ίδια την εκπαιδευτική κοινότητα, καθώς προτιμήθηκε για την θέση του διευθυντή ή του υποδιευθυντή, άντρας συνάδελφος.

Επίσης, άλλο ένα στοιχείο που επιβεβαιώνει την υποεκπροσώπηση των γυναικών, είναι πως αν λάμβαναν κάποια στρατηγική θέση ισχύος, όφειλαν για να είναι αποδεκτές, να διοικούν σύμφωνα με το αντρικό πρότυπο-στυλ, και ακόμα και σε αυτή την περίπτωση γίνονταν αποδέκτες αρνητικών σχολιασμών και κριτικών, καθώς κατηγορούνταν πως επιδείκνυαν υπέρμετρη αυστηρότητα, ή πως υπερπροέβαλαν το «εγώ τους». Ωστόσο, σε αυτό το σημείο κρίνεται αναγκαίο να τονισθεί, πως ένα ποσοστό γυναικών με προσωπική επιλογή (εσωτερικοί παράγοντες

υποεκπροσώπησης των γυναικών), αποφεύγει την επαγγελματική εξέλιξη και ανέλιξη καθώς παρουσιάζουν χαμηλή αυτοεκτίμηση, δεν έχουν εμπιστοσύνη στον εαυτό τους και θεωρούν ότι είναι ακατάλληλες για προαγωγή (Smulyan, 2000 / Mathika and Tsoka, 2001 / Chabaya et al., 2009 / Moorosi, 2010 / Bubshait, 2012). Οι ερευνητές σημείωσαν επίσης ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί έχουν υψηλότερο επίπεδο ικανοποίησης ασκώντας απλά το επάγγελμά τους, από τους άνδρες, και ότι προτεραιότητά τους είναι να δώσουν επιπλέον ενέργεια στη δουλειά τους, αλλά δεν ενδιαφέρονται για την ηγεσία (Watson, Hatton, Squires & Soliman, 1991).

Έρευνες στην χώρα μας για το σχολικό έτος 1994-1995 και το 1995-1996, καταλήγουν στο ότι οι άνδρες διευθυντές ανέρχονταν σε 2.796, ενώ οι γυναίκες μόλις 490 (Μπουτουρίδου, Τσιατά, 2014). Για τις ίδιες χρονικές περιόδους, αν και οι γυναίκες εκπαιδευτικοί μονοπωλούσαν στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση, μόνο το 13.20% κατέλαβε κάποια από τις διευθυντικές θέσεις (Μπουτουρίδου, Τσιατά, 2014). Με το πέρασμα των χρόνων τα στατιστικά δεδομένα μαρτυρούν ότι η κατάσταση αν και ολοένα και βελτιώνεται, ωστόσο δεν έχει αλλάξει αισθητά υπέρ των γυναικών. Σύγχρονες μελέτες για την θέση των γυναικών στη δημόσια και ιδιωτική διοίκηση της εκπαίδευσης, σημειώνουν πως αν και το 54,4% των εκπαιδευτικών είναι γυναίκες, μόνο το 13,2% έχουν αναλάβει κάποια από τις διευθυντικές ή διοικητικές θέσεις (Σαΐτης, 2001). Ομοίως, χαμηλά ποσοστά καταγράφηκαν και σε έρευνα που διεξήχθη το 2006 σε σύνολο 550 σχολείων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στη Μακεδονία, μόνο τα 99 είχαν γυναίκα διευθύντρια, που αντιστοιχεί στο 18% (Αντωνοπούλου 2006). Τον Ιούλιο του 2010, παρατηρήθηκαν χαμηλά ποσοστά και στην Κρήτη (Μαράκη 2010), με τον αριθμό των γυναικών διευθυντών να πέφτει κατακόρυφα, και να κατατάσσεται αυτομάτως στην τρίτη θέση, με την περιφέρεια Αττικής να προπορεύεται καθώς τα στατιστικά «μιλούν» για έναν ικανοποιητικό αριθμό διευθυντριών, την περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας να ακολουθεί και την Θεσσαλονίκη να κρατάει τα ηνία (Μπουτουρίδου, Τσιατά, 2014). Μόνο στην περίπτωση της προσχολικής αγωγής το 2012, οι γυναίκες υπερέβησαν κατά πολύ την ισχυρή παρουσία των ανδρών στις θέσεις σχολικών συμβούλων, με αποτέλεσμα σε όλη την Ελλάδα να υπάρχει μόνο ένας άνδρας σύμβουλος προσχολικής αγωγής (Μπουτουρίδου, Τσιατά, 2014).

Χαμηλά ποσοστά εμφανίζονται και σε έρευνες στην τριτοβάθμια ελληνική εκπαίδευση, οι οποίες έδειξαν πως μόνο το 20% των μελών ΔΕΠ απαρτίζουν γυναίκες, 0% των θέσεων για πρυτάνεις, 12% για αντιπρυτάνεις, 15,5% για

κοσμήτορες, 12% για πρόεδροι τμημάτων (Βοσνιάδου & Βαΐου 2005). Τα ποσοστά αυτά επιβεβαιώνουν το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» ή «glass ceiling» στην εκπαίδευση. Η χρήση του όρου «γυάλινη οροφή» αποδίδεται στην Marilyn Loden (1978), ενώ για άλλους στην Gay Bryant (1984). Σύμφωνα με αυτόν, οι γυναίκες που ανέρχονται σε υψηλότερες βαθμίδες ιεραρχίας είναι λίγες καθώς πριν φτάσουν στην κορυφή «συντρίβονται» από ένα αόρατο εμπόδιο, μια γυάλινη οροφή. Η υποεκπροσώπηση των γυναικών θεωρείται ιδιαίτερα παράδοξο γεγονός, καθώς αν και ο αριθμός των γυναικών εκπαιδευτικών προηγείται αυξητικά, παρόλα αυτά πολύ λίγες αναλαμβάνουν διοικητικές θέσεις. Ο παραγκωνισμός αυτός των γυναικών από την διοίκηση, πέραν του ότι υποσκάπτει τις όποιες αξίες ισότητας και συνεργατικού πνεύματος μεταξύ των φύλων, αποτρέπει την εμφάνιση εκπαιδευτικών γυναικών που θα αποτελούσαν πρότυπα για τις συναδέλφους τους αφενός, και αφετέρου για τις νεότερες γενιές. Τέλος, έσχατος αποδέκτης είναι το σχολείο και γενικότερα ο χώρος της εκπαίδευσης, καθώς στερείται ανανέωσης μέσω του τρόπου ηγεσίας από τις γυναίκες διευθύντριες.

2.3 Διαφορές στο στυλ ηγεσίας ανδρών - γυναικών και στερεοτυπικές αντιλήψεις

Το «στυλ ηγεσίας» επικεντρώνεται στον τρόπο τον οποίο υιοθετεί ο εκάστοτε ηγέτης, σε ό,τι αφορά στη συμπεριφορά του έναντι των μελών του σχολικού οργανισμού του (Ανδρέου και Παπακωνσταντίνου, 1994 / Κανελλόπουλος, 1990 / Χατζηπαναγιώτου, 2002 / Mullins, 1991). Πιο συγκεκριμένα, συνιστά ένα σύστημα παρώθησης του ηγέτη, που τον καθοδηγεί-κατευθύνει σε συγκεκριμένες αντιδράσεις, συμπεριφορές και στάσεις (Fielder, 1967). Ένα μεγάλο μέρος των ερευνητών, προσπάθησε να μελετήσει τον τρόπο με τον οποίο ασκείται η διοίκηση στην εκπαίδευση συνυπολογίζοντας την οπτική του φύλου (Shakeshaft, 1989 / Eagly et al, 1992 / Maguire and Weiner, 1994 / Schmuck, 1996 / Riehl and Lee, 1996 / Strachan, 1999), ή συμπεριλαμβάνοντας εν μέρει το φύλο (Bolman and Deal, 1992 / Bush, 1995). Οι μελετητές κατέληξαν στο ότι το φύλο είναι ένας σημαντικός παράγοντας που επηρεάζει τον τρόπο διοίκησης και με βάση τα στερεότυπα για τους ρόλους των δύο φύλων και τις ικανότητες, κάνουν λόγο για την ύπαρξη διαφορετικού διοικητικού στυλ ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες ως ηγετικά στελέχη.

Οι άνδρες εφαρμόζουν έναν τρόπο διοίκησης περισσότερο παραδοσιακό, που χαρακτηρίζεται ως «διεκπαιωτική ηγεσία». Αυτή η μορφή ηγεσίας, ταυτίζεται με ένα αυταρχικό διοικητικό στυλ, το οποίο στηρίζεται στις ανταμοιβές και τις ποινές, στη χρήση της θέσης εξουσίας και στον προσανατολισμό στους εκάστοτε στόχους του οργανισμού. Οι γυναίκες από την άλλη εφαρμόζουν ένα άλλο μοντέλο ηγεσίας, «την μετασχηματιστική ηγεσία». Αυτό το στυλ στηρίζεται σε ένα πιο δημοκρατικό, συμμετοχικό και συνεργατικό πρότυπο διοίκησης και αναζήτησης λύσεων στα προβλήματα, προσανατολισμένο στις διαπροσωπικές σχέσεις, επιτρέποντας την κριτική, τη διανομή της εξουσίας, με έμφαση στην επικοινωνία και στόχο την δημιουργία ενός φιλικού εργασιακού περιβάλλοντος (Παπαναούμ, 1995 / Μαραγκουδάκη, 1997).

Οι γυναίκες διευθύντριες δίνουν μεγαλύτερη σημασία στο παιδαγωγικό έργο, ενώ οι άνδρες συνήθως εστιάζουν στα «τυπικά διοικητικά ζητήματα» και τις «εξωτερικές επαφές» (Krugger, 1996). Η Αντωνοπούλου (2006), επισημαίνει πως η γυναίκα διευθύντρια επιδιώκει την άμεση προσωπική επαφή κρατώντας την πόρτα του γραφείου της ανοιχτή και περνώντας ένα μεγάλο μέρος της ημέρας έξω. Η μητρότητα, θεωρείται πως βοηθά τις γυναίκες να αναπτύξουν ένα στυλ συνεργατικό, υποστηρικτικό και δημοκρατικό, το οποίο έχει ως βάση την ενσυναίσθηση και την δημιουργία ενός ομαδικού κλίματος. Άρα, η διαφορά στο γυναικείο ή αντρικό τρόπο διοίκησης φαίνεται να αφορά από την μια τον προσανατολισμό στο έργο, διοικητικό ύφος που αποδίδεται στους άντρες, και από την άλλη τον προσανατολισμό στις ανθρώπινες σχέσεις, διοικητικό ύφος που αποδίδεται στις γυναίκες .

Αν και σύμφωνα με τον Ouston (1993), έχουν σημειωθεί υψηλότερα ακαδημαϊκά επιτεύγματα σε σχολεία με γυναικεία καθοδήγηση, καθώς οι γυναίκες ηγέτες εισάγουν, υποστηρίζουν και ενθαρρύνουν προγράμματα ανάπτυξης προσωπικού και είναι περισσότερο πρόθυμες να πειραματιστούν με νέες εκπαιδευτικές προσεγγίσεις, ωστόσο τις ακολουθούν στερεοτυπικές αντιλήψεις που υπονομεύουν τις διοικητικές τους ικανότητες. Πιο συγκεκριμένα, κατά τον Goodman, φαίνεται πως ιστορικά έχει ταυτιστεί ο ορθός λόγος με τους άνδρες, ενώ με τις γυναίκες το συναίσθημα, η στοργικότητα και η ευαισθησία (Williams and Best, 1990). Το συναίσθημα θεωρείται μειονέκτημα και προϊόν εκμετάλλευσης όταν πρόκειται για συνεργασία, καθώς θολώνει την σωστή κρίση, οδηγεί στην παρόρμηση και εκλείπει ο σχεδιασμός και η στρατηγική δράση. Οι γυναίκες εμφανίζονται στοργικές, συναισθηματικές και συμπονετικές, ενώ οι άνδρες φιλόδοξοι, με σθένος και αυτοπεποίθηση, ισχυρή

άποψη, κυρίαρχοι, ανεξάρτητοι και προσανατολισμένοι στο καθήκον (Williams and Best, 1990). Σύμφωνα με την Deborah Tannen (1990) οι άνδρες απεχθάνονται την αποτυχία και αρνούνται να υπακούσουν σε εντολές. Εν αντιθέσει, οι γυναίκες είναι περισσότερο υποτακτικές και δεκτικές σε συμβουλές και εντολές (Park, 1996 / M.Shanmugam et al., 2007 / Pounder et al., 2002). Για τον Κουτούζη (1999), τα ερευνητικά δεδομένα δεν αποδεικνύουν ότι ο προσανατολισμός στην παραγωγή και το έργο ή ο ανθρωποκεντρικός προσανατολισμός επαρκούν και οδηγούν τους διευθυντές σε μια αποτελεσματική ηγεσία.

Ο Kanter (1997) προσπαθώντας να συσχετίσει την διοικητική συμπεριφορά αντρών και γυναικών με τη δομή των οργανισμών, εκτιμά πως και τα δύο φύλα όταν κατέχουν την ίδια θέση πρόκειται να επιδείξουν παρόμοια συμπεριφορά, σύμφωνα με τους κανόνες που αφορούν τα καθήκοντά τους, όπως για παράδειγμα η εφαρμογή ελέγχου στο προσωπικό. Ωστόσο, θα υπάρξουν αποκλείσεις στη συμπεριφορά, όπως το να είναι κάποιος απόμακρος ή φιλικός ή το να συζητά με πολλούς ή λίγους τις αποφάσεις του.

Οι νέες τάσεις ηγετικής συμπεριφοράς που κρίνονται περισσότερο λειτουργικές και αποδοτικές μελλοντικά, απαιτούν συμπληρωματικές μορφές ηγεσίας, όπου άνδρες και γυναίκες υιοθετούν «συμπληρωματικά στοιχεία» ως προς το στυλ ηγεσίας που υιοθετούν. Αποτελεί μια μορφή διοίκησης στηριζόμενη στο «ανδρόγυνου» στυλ, πρόταση του μεταμοντέρνου φεμινισμού, όπου και τα δυο φύλα πέρα από τα στερεότυπα μπορούν να αντλήσουν στοιχεία από έναν «κοινό τόπο». Η θέση αυτή λοιπόν, εισηγείται πως κάθε ηγέτης έχει στη διάθεσή του δύο διαφορετικές ομάδες χαρακτηριστικών και προτύπων ηγετικής συμπεριφοράς, από τα οποία επιλέγει και χρησιμοποιεί τα κατάλληλα για την κάθε περίπτωση (Singleton, 1993). Τέλος, σύμφωνα με τους Αγγελίδου και συν., (2002, σελ. 86 - 87), «για τις γυναίκες ηγέτες η νέα αυτή προοπτική παρέχει τη δυνατότητα να συνδυάσουν τον επαγγελματισμό που απαιτεί η θέση και το πρότυπο του αποδοτικού ηγέτη χωρίς, παράλληλα, να αποποιηθούν την θηλυκή τους υπόσταση».

2.4 Δράσεις καταπολέμησης στερεοτυπικών αντιλήψεων για την γυναίκα στην εργασία

Τα στερεότυπα στον εργασιακό χώρο είναι κατάλοιπα κοινωνικών στερεοτυπικών αντιλήψεων που συνοδεύουν τις γυναίκες σε όλη τους την ζωή.

Το πρώτο βήμα για την αλλαγή έρχεται με την βελτίωση της θέσης της γυναίκας μέσα στην οικογένεια και μετέπειτα στην κοινωνία. Θα πρέπει να ξεριζωθούν οι παγιωμένες αντιλήψεις, πως ο προορισμός της είναι η δημιουργία οικογένειας, και σταδιακά να επικρατήσει η αντίληψη, πως είναι εξίσου ικανή με το αντρικό φύλο να επιτύχει την επαγγελματική καταξίωση και ανέλιξη. Η ύπαρξη περισσότερων γυναικών σε «ανδροκρατούμενους» εργασιακούς χώρους και η σταδιακή τους ιεραρχική ανέλιξη, με την κατάληψη ηγετικών και διευθυντικών θέσεων, σε διάφορους επαγγελματικούς τομείς κρίνεται αναγκαία, καθώς μέσω του μιμητισμού θα επέλθει η καταπολέμηση της γυάλινης οροφής (αν και παρατηρείται την τελευταία εικοσαετία κάμψη του φαινομένου), η αλλαγή της ενδοεπιχειρησιακής κουλτούρας και ταυτόχρονα θα μπουν τα θεμέλια για να αντιμετωπίζονται οι γυναίκες ως ισότιμα μέλη σε κάθε οργανισμό. Σύμφωνα με τον Gordon Willard Allport (1954) και τις θεωρίες αλλαγής στερεοτύπων, η επαφή μεταξύ των κοινωνικών ομάδων αποτελεί τον βασικότερο μοχλό πίεσης για την αντιστροφή της υπάρχουσας κατάστασης. Επιπλέον βασική προϋπόθεση σε κάθε περίπτωση είναι η προσπάθεια από το ίδιο το γυναικείο φύλο να πιστέψει στις δυνατότητες και ικανότητές του και να διεκδικήσει τα δικαιώματά του απέναντι στους άνδρες συναδέλφους του.

Αν και πλέον νομοθετικά έχει κατοχυρωθεί η ισότητα των δύο φύλων και μπορούν επί ίσοις όροις να διεκδικήσουν μια θέση εργασίας, αυτό δεν επιφέρει αναγκαστικά και κοινωνική ισότητα. Έτσι, έχει τεθεί σε λειτουργία η Γενική Γραμματεία Ισότητας από το 1985, που σχεδιάζει δράσεις και εφαρμόζει πολιτικές για την ισότητα των δύο φύλων στον χώρο εργασίας (ίσες ευκαιρίες απασχόλησης και εξέλιξης) και γενικότερα έχει ως στόχο την προάσπιση των δικαιωμάτων των γυναικών. Τέλος, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ως όργανο της Ευρωπαϊκής Ένωσης προσπαθεί να προβάλλει και να κατοχυρώσει την ισότητα μεταξύ όλων των ευρωπαϊών πολιτών με την παροχή ίσων δυνατοτήτων σε όλο το φάσμα της οικονομικής, πολιτικής και κοινωνικής ζωής εντός της Ευρώπης. Σαν αποτέλεσμα κάθε χρόνο συντάσσεται από την Ευρωπαϊκή επιτροπή έκθεση για την πρόοδο των προσπαθειών εξάλειψης των ανισοτήτων και ταυτόχρονα συντάσσεται και ένας στρατηγικός σχεδιασμός σε βάθος πενταετίας με ποσοτικοποίηση των στόχων (European Commission, 2011).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΘΕΩΡΗΤΙΚΟΥ ΜΕΡΟΥΣ

Από την επισκόπηση της βιβλιογραφίας προκύπτει πως οι έμφυλες διακρίσεις εις βάρος των γυναικών, ξεκινούν από το παρελθόν, τόσο σε διεθνές όσο και σε εθνικό επίπεδο, και σχετίζονται με τους παγιωμένους κοινωνικούς ρόλους των δύο φύλων, οι οποίοι διαμορφώνονται ανά τους αιώνες στη βάση της ανδρικής κυριαρχίας. Οι έμφυλοι ρόλοι, εκείνα δηλαδή τα στοιχεία που καθορίζουν την ανδρική και την γυναικεία συμπεριφορά σε όλους τους τομείς της ζωής, αμφισβητήθηκαν και σταδιακά μεταβλήθηκαν.

Σπουδαίο ρόλο στη σταδιακή μεταβολή αυτών των καταπιεστικών συνθηκών για τις γυναίκες και στην πορεία προς της διεκδίκηση δικαιωμάτων, διαδραμάτισε ο φεμινισμός από τα τέλη του 19^{ου} αιώνα, ενώ η θέση της άλλαξε σημαντικά από το δεύτερο μισό του 20^{ου} αιώνα λόγω των κοινωνικών μεταβολών και θέσπισης νομοθεσιών όπου οδηγήθηκε στην χειραφέτησή της.

Μέσα από την εκπαίδευση οι γυναίκες κατάφεραν να βελτιώσουν τις συνθήκες ζωής τους και να διεκδικήσουν μια θέση στην εργασιακή ζωή. Στην ιστορική του εξέλιξη αρχικά το επάγγελμα της δασκάλας, στον ελλαδικό χώρο, ταυτίστηκε με το γυναικείο φύλο και άσκησε σημαντική επιρροή στην κοινωνική και επαγγελματική καταξίωση των γυναικών. Η ανέλιξή τους σε ηγετικές θέσεις άργησε να υλοποιηθεί τόσο λόγω εξωτερικών όσο εσωτερικών παραγόντων. Η υποεκπροσώπηση των γυναικών σχετίστηκε αφενός με την ανδροκρατούμενη διάρθρωση της κοινωνίας, που ήθελε τους άντρες να λαμβάνουν αποκλειστικά θέσεις ισχύος, αφετέρου με τους ενδοιασμούς και τις ενστάσεις των ίδιων των γυναικών. Μάλιστα, η έμφυλη διάσταση φαίνεται και σε περιπτώσεις που οι γυναίκες ανέλαβαν ηγετικούς ρόλους. Ο τρόπος διοίκησης διακρίνεται σε αντρικό στυλ, με έμφαση στα διοικητικά στοιχεία, και σε γυναικείο στυλ, με εστίαση στα ανθρωποκεντρικά χαρακτηριστικά του. Το γυναικείο στυλ έγινε αποδέκτης επικριτικών σχολίων και αξιολογήθηκε ως επί το πλείστον αναποτελεσματικό.

Τέλος, όπως προκύπτει από την βιβλιογραφική μελέτη, προτείνεται για την άρση των στερεοτυπικών αντιλήψεων που συνοδεύουν τις γυναίκες, να γίνουν αλλαγές σε όλους τους κοινωνικούς τομείς. Συγκεκριμένα, σημειώνεται ότι η οικογένεια θα πρέπει να αποτελέσει το πρώτο κύτταρο όπου στην πράξη θα καταργούνται οι έμφυλες διακρίσεις, θα διασφαλίζεται η ισοτιμία όλων των μελών της, η ισότητα των ευκαιριών στην εξέλιξη, στις επιλογές σπουδών και στην οικονομική υποστήριξη. Στην ίδια κατεύθυνση, η κοινωνία, θέτοντας ως κύριο στόχο την συνολική πρόοδο και ευημερία οφείλει να διασφαλίσει τις προϋποθέσεις ώστε η ισότητα βιώνεται απ' όλα τα μέλη της. Επίσης, από την ανασκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας με την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών, τη συμμετοχή τους στην παραγωγή και την μελέτη του εργασιακού τους βίου, προκύπτει ανάγκη αλλαγής της ενδοεπιχειρησιακής κουλτούρας κάθε οργανισμού, ώστε οι γυναίκες να αντιμετωπίζονται ως ισότιμα μέλη, ικανά για να λάβουν ηγετικές θέσεις. Έκδηλα προκύπτει το χρέος της πολιτείας, να θεραπεύει κάθε είδους παθολογία, όχι απλώς με το να νομοθετεί αλλά με το να παράγει έργο, προασπίζοντας την αξία της ισότητας και ελέγχοντας συστηματικά και σε τακτά χρονικά διαστήματα σε τι βαθμό αυτό έχει επιτευχθεί και που χρήζει βελτίωσης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

Εμπειρικό μέρος

4.1 Μεθοδολογία Έρευνας και ερευνητικά εργαλεία

Για τον σχεδιασμό και την διεξαγωγή μιας έρευνας σημαντικό ρόλο διαδραματίζει η μεθοδολογία που θα χρησιμοποιηθεί. Μαζί με το θεωρητικό μέρος, συμβάλλει στην εξαγωγή και στην επαλήθευση νέων-σύγχρονων δεδομένων, ερμηνεύοντας τα προς την έρευνα φαινόμενα. Η φύση της έρευνας μας κατηύθυνε σε μια ερμηνευτική προσέγγιση του θέματος, δηλαδή, σε μια μη στατιστική έρευνα μικρής κλίμακας, εστιάζοντας σε αναλύσεις και ερμηνείες ατομικών οπτικών και ορισμών καταστάσεων.

Εφαρμόσαμε, λοιπόν, ποιοτική μέθοδο με σκοπό να «ακουστεί ο λόγος των υποκειμένων της έρευνας» στην περίπτωση μας των διευθυντριών. Η ποιοτική έρευνα προσφέρει μία ξεχωριστή εμπειρία του τρόπου προσέγγισης και κατανόησης των βιωμάτων και της συμπεριφοράς των συμμετεχόντων στην έρευνα. Η όσο το δυνατόν «άμεση» επαφή με τα πρόσωπα της έρευνας καταγράφοντας τις ιστορίες τους, βοηθά στον εμπλουτισμό γνώσεων επί του θέματος. Τα δεδομένα προέκυψαν από ημιδομημένες συνεντεύξεις. Η ημιδομημένη συνέντευξη χαρακτηρίζεται από ένα σύνολο προκαθορισμένων ερωτήσεων, αλλά παρουσιάζει πολύ περισσότερη ευελιξία ως προς τη σειρά των ερωτήσεων, ως προς την τροποποίηση του περιεχομένου των ερωτήσεων ανάλογα με τον ερωτώμενο, καθώς προσαρμόζονται στην προσωπικότητά τους, και ως προς την προσθαφαίρεση ερωτήσεων και θεμάτων προς συζήτηση (Ιωσηφίδης, 2008). Βασικό πλεονέκτημα συνεντεύξεων τέτοιου είδους, είναι πως εκτός από τις βασικές ερωτήσεις που ρωτούνται όλα τα υποκείμενα, ο ερευνητής έχει την δυνατότητα, εάν το επιθυμεί, να υποβάλλει και συμπληρωματικές ερωτήσεις για να προσεγγίσει ουσιαστικότερα και εις βάθος το θέμα διερεύνησης (Καραρου & Bush, 2007). Η συνομιλία λειτουργεί ως μέσον επεξεργασίας και ανάλυσης των νοημάτων που παράγουν οι συμμετέχοντες. Η γλώσσα συνιστά το εργαλείο και το αντικείμενο της ανάλυσης. Οι ερευνητές της θετικιστικής επιστημολογίας ισχυρίζονται πως οι

καθοδηγητικές ερωτήσεις και οι διπλές, δυσχεραίνουν την λήψη των πληροφοριών που μας ενδιαφέρουν. Εν αντιθέσει, οι αναλυτές ποιοτικών μεθόδων και οι αναλυτές του λόγου χαρακτηρίζουν τις καθοδηγητικές ερωτήσεις, εγγενές στοιχείο της συνέντευξης, εφόσον αυτή αποτελεί κοινωνική διάδραση.

Η χρήση συνεντεύξεων επομένως, προϋποθέτει μια πιο ζωντανή σχέση ερευνητή-πληροφορητή, αμφισβητώντας την μοναχικότητα που διέπει τη σχέση ερευνητή-γραπτού, αρχειακού υλικού. Για τη διασφάλιση της ηθικής και της δεοντολογίας της έρευνας επιμείναμε στην εθελοντική συμμετοχή των ερωτούμενων παρέχοντας λεπτομερείς εξηγήσεις. Διασφαλίσαμε, επίσης, την ιδιωτικότητα, την ανωνυμία και την εμπιστευτικότητα σε όλη την διαδικασία. Ο Lofland πιστεύει «ότι ο επιτυχημένος τρόπος συνέντευξης δε διαφέρει από τη διεξαγωγή ενός καθημερινού διαλόγου, που είναι αυτό-ελεγχόμενος, θετικός, διόλου απειλητικός, ευγενικός και εγκάρδιος» (Mishler, 1996:58). Στη συνέχεια κάναμε ανάλυση στο πρωτογενές υλικό των συνεντεύξεων.

4.2 Δημογραφικά στοιχεία των υποκειμένων της έρευνας

Η φύση της έρευνας μας κατεύθυνε σε μια ερμηνευτική προσέγγιση του θέματος, δηλαδή, σε μια μη στατιστική έρευνα μικρής κλίμακας, εστιάζοντας σε αναλύσεις και ερμηνείες ατομικών οπτικών και ορισμών καταστάσεων. Εφαρμόσαμε, λοιπόν, ποιοτική μέθοδο με σκοπό να «ακουστεί ο λόγος των υποκειμένων της έρευνας» στην περίπτωση μας των εκπαιδευτικών.

Πραγματοποιήσαμε δέκα (10) συνεντεύξεις με διευθύντριες σχολικών μονάδων της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στους δήμους Αθήνας, Ζωγράφου, Καισαριανής και Κυθήρων. Η οργανικότητα των σχολικών μονάδων της έρευνας είναι 6/θεσια σχολεία 4 (40%), 8/θεσια σχολεία 3 (30%) και 12/θεσια και άνω σχολεία 3 ποσοστό (30%).

Η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, η συνολική εκπαιδευτική υπηρεσία και η θητεία στη θέση της διευθύντριας συνέθεσαν την πρώτη ομάδα των δημογραφικών στοιχείων.

Συγκεκριμένα, η πλειοψηφία των διευθυντριών, 9 από τις 10, έχουν ηλικία από 51 έως 58 έτη και μόνο μία (1) έχει υπερβεί το όριο των 60 ετών. Το σύνολο των ερωτωμένων δήλωσαν έγγαμες και με παιδιά.

Από την ανάλυση του υπηρεσιακού προφίλ προκύπτει ότι 5 εκπαιδευτικοί (50%) έχουν συνολική υπηρεσία μεταξύ 21 έως 30 ετών και οι υπόλοιπες 5 (50%) υπηρεσία μεγαλύτερη των 30 ετών έως και 37 έτη. Εστιάζοντας στα έτη υπηρεσίας στη διευθυντική θέση διακρίνουμε 4 εκπαιδευτικούς (40%) με μία θητεία δηλαδή έως και 3 έτη υπηρεσίας ως διευθύντρια, 2 εκπαιδευτικούς (20%) με δύο θητείες στη θέση της διευθύντριας συνολικά έως 6 έτη και 4 εκπαιδευτικούς ποσοστό (40%) με περισσότερες από δύο θητείες με ανώτατο όριο τα 17 έτη διευθυντικής υπηρεσίας.

Στην προσπάθειά μας να αναδείξουμε παράγοντες οι οποίοι πιθανόν να επηρεάζουν τις απόψεις των υποκειμένων της έρευνας αναζητήσαμε τις σπουδές τις οποίες έχουν ολοκληρώσει. Από την αποδελτίωση των απαντήσεων τους σχετικά με το βασικό πτυχίο προκύπτει ότι 7 διευθύντριες (70%) έχουν πτυχίο πανεπιστημιακών παιδαγωγικών τμημάτων, 2 δήλωσαν πτυχιούχοι παιδαγωγικών ακαδημιών (20%) και μία διευθύντρια (10%) δήλωσε πτυχιούχος ΤΕΦΑΑ. Επίσης, 2 από τις ερωτώμενες ποσοστό (20%) μας ανέφεραν ότι είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου και διδακτορικού διπλώματος, 3 διευθύντριες μας δήλωσαν κάτοχοι μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών ποσοστό (30%) και 4 δήλωσαν ότι έχουν ολοκληρώσει τη μετεκπαίδευση (40%).

4.3 Περιορισμοί, δυσκολίες και ευκολίες της έρευνας

Η συγκεκριμένη μεθοδολογία, έχει δεχθεί αρνητική κριτική και αμφισβήτηση και χαρακτηρίζεται από πολλούς «ψευδοεπιστημονική» μέθοδος, εξαιτίας της μειωμένης δυνατότητας γενίκευσης και ελέγχου της εγκυρότητας των αποτελεσμάτων, καθώς αυτά (αποτελέσματα) ίσως να αποτελούν μελέτη μιας ιδιαίτερης περίπτωσης δίχως να υπάρχει γενικό ενδιαφέρον. Στο σημείο αυτό είναι αναγκαίο να αναφερθούμε και στις δυσκολίες που ενέκυψαν κατά τη πραγματοποίηση των συνεντεύξεων. Επρόκειτο για μια φύσει χρονοβόρα διαδικασία, κατά την οποία υπό κανονικές συνθήκες, απαιτούνταν επισκέψεις στα σχολεία και απασχόληση των διευθυντριών. Οι δια ζώσης συναντήσεις ωστόσο αντικαταστάθηκαν με εξ αποστάσεως συνεντεύξεις, μέσω της πλατφόρμας «Skype», αλλά και κάποιες διεξήχθησαν τηλεφωνικά, τηρώντας τις προτροπές των υγειονομικών για αποφυγή συνωστισμών λόγω της πανδημίας, COVID19. Η έρευνα διεξήχθη στο διάστημα Οκτωβρίου – Νοεμβρίου 2021, όπου πρώτα ενημερώνονταν η διευθύντρια κάθε σχολείου ξεχωριστά, ώστε να μπορέσει να αφιερώσει χρόνο για την διαδικασία της συνέντευξης. Σε ορισμένες περιπτώσεις, λόγω εργασιακού φόρτου και ιδιαίτερα πιεσμένου ελεύθερου χρόνου, οι συνεντεύξεις διεκόπησαν και συνεχίστηκαν σε επόμενη συνάντηση. Τέλος, αξίζει να αναφερθεί, ότι όλες οι διευθύντριες ήταν πρόθυμες να συμμετάσχουν στην έρευνα και να απαντήσουν στις ερωτήσεις, προσφέροντας έτσι πολύτιμες πληροφορίες. Η συμβολή τους κρίνεται μείζονος σημασίας για τη παραγωγή της νέας γνώσης που προέκυψε από τα συμπεράσματα της έρευνας.

4.4 Ερευνητικά Ερωτήματα

Ερωτήσεις για δημογραφικά δεδομένα

1. Ποιο είναι το επίπεδο σπουδών σας και αν έχετε συμμετάσχει σε σεμινάρια κλπ.
2. Ποια είναι η ηλικία σας.
3. Πόσο χρόνο εργάζεστε στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα.
4. Πόσα χρόνια εργάζεστε σε θέση διευθυντική.
5. Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση.

Ερωτήσεις αναφορικά με το φύλο και τις σπουδές

1. Ποιος ήταν ο ρόλος της οικογένειάς σας για την πραγματοποίηση των σπουδών σας ; Σε ποιο βαθμό σας επηρέασαν στην επιλογή του κλάδου σπουδών σας;
2. Σε ποιο βαθμό η έννοια και ο ρόλος του φύλου υπήρχαν μέσα στο σύστημα της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης;

Ερωτήσεις αναφορικά με το φύλο και την κοινωνία

1. Κατά την άποψή σας πως η κοινωνία αντιλαμβάνεται το ρόλο του φύλου και των διακρίσεων ; Υπάρχει διαφοροποίηση με βάση το είδος της κοινωνίας (χωριό, επαρχιακή πόλη, αστικό κέντρο);
2. Υπάρχει σχετική νομοθεσία σχετικά με τις διακρίσεις σε βάρος του φύλου ; Σε ποιο βαθμό κατά την άποψή σας εφαρμόζονται ;
3. Θεωρείτε πως υπάρχουν θεσμοί που συμβάλλουν στην καταπολέμηση των διακρίσεων ; Αν ναι, ποιοι είναι αυτοί και ποιος ο ρόλος τους;
4. Πως πιστεύετε πως έχει εξελιχθεί ο ρόλος των φύλων μέσα στην Ελληνική κοινωνία από τη μεταπολίτευση και μετά;

Ερωτήσεις αναφορικά με την αγορά εργασίας

1. Από την προσωπική σας εμπειρία και τα βιώματα θεωρείτε πως στο εκπαιδευτικό μας σύστημα και πιο συγκεκριμένα στην πρωτοβάθμια

εκπαίδευση στην οποία υπηρετείτε, υπάρχουν φαινόμενα έμφυλων διακρίσεων; Αν ναι, που οφείλονται και ποιες είναι οι επιπτώσεις;

2. Έχετε βιώσει ή γνωρίζετε περιστατικά υπηρεσιακής αυθαιρεσίας τα οποία σχετίζονται με το φύλο;
3. Ποια είναι η άποψή σας για την επίδραση του φύλου σας στη λειτουργία της σχολικής μονάδας στην οποία προϊστάσθε; Θεωρείτε ότι επηρεάζει τη δημιουργία θετικού σχολικού κλίματος, προάγει τη συνεργασία και επικοινωνία μεταξύ των εκπαιδευτικών ή λειτουργεί ως τροχοπέδη; Παρακαλώ δώστε μας κάποια σύντομα παραδείγματα.
4. Σύμφωνα με την διεθνή βιβλιογραφία, οι γυναίκες φαίνεται να εφαρμόζουν την λεγόμενη , μετασχηματιστική ηγεσία. Ένα στυλ ηγεσίας το οποίο στηρίζεται σε ένα πιο δημοκρατικό, συμμετοχικό και συνεργατικό πρότυπο διοίκησης προσανατολισμένο στις διαπροσωπικές σχέσεις. Εσείς υποστηρίζετε αυτή την άποψη; Ποιο μοντέλο διοίκησης ακολουθείτε εσείς, και τι χαρακτήρα έχει;
5. Θα μπορούσατε σύντομα να μας περιγράψετε την κριτική που έχετε εισπράξει από τους γονείς, σχετικά με τον τρόπο διοίκησης της σχολικής μονάδας στην οποία υπηρετείτε;
6. Θεωρείτε πως η δική σας εργασιακή εξέλιξη μπορεί να αποτελέσει παράδειγμα και για άλλες γυναίκες (εκπαιδευτικούς και μη) , ώστε να διεκδικήσουν κάποια ηγετική-διευθυντική θέση, που ενώ μέχρι τώρα το θεωρούσαν ακατόρθωτο;
7. Κατά την άποψή σας τι πρέπει να γίνει μέσα στον εργασιακό σας χώρο για να περιοριστούν τα φαινόμενα έμφυλων διακρίσεων
8. Ολοκληρώνοντας την συνέντευξη, έχετε κάτι εσείς να συμπληρώσετε;

4.5 Αποτελέσματα Έρευνας

Τα αποτελέσματα της έρευνας προέκυψαν από την συνέντευξη δέκα (10) γυναικών εκπαιδευτικών που διοικούν δημόσιες σχολικές μονάδες. Η εργασιακή εμπειρία ως εκπαιδευτικοί στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση φτάνει έως τα τριάντα επτά έτη (37), ενώ στην διευθυντική θέση ορισμένες είναι τα τελευταία ένα με δύο χρόνια ενώ αρκετές φτάνουν και τα δεκαεπτά (17) έτη. Τα σχολεία βρίσκονταν σε διαφορετικά γεωγραφικά διαμερίσματα της Αττικής, και συνυπολογίζοντας την μεγάλη απόσταση στα χρόνια εμπειρίας της εκάστοτε διευθύντριας προσφέρουν πλήθος πληροφοριών και συμπερασμάτων στην έρευνα. Τέλος, προς διευκόλυνσή μας, στις ερωτώμενες έχουν αποδοθεί κάποιες μεταβλητές(X1,X2....X10) για να τις ορίζουμε και να μπορούμε να χρησιμοποιούμε τα λόγια τους, διατηρώντας συνάμα την ανωνυμία τους.

1^{ος} θεματικός άξονας: Φύλο και σπουδές

Ο 1ος θεματικός άξονας με δύο (2) επιμέρους ερωτήματα, εστιάζει στο να ερευνηθεί η συμβολή του οικογενειακού περιβάλλοντος στην ακαδημαϊκή πορεία αυτών των γυναικών και εάν και σε τι βαθμό επέδρασε στην επιλογή των σπουδών τους. Το επόμενο ερώτημα, στοχεύει στο να εξεταστεί ο ρόλος και η έννοια του φύλου και των έμφυλων διακρίσεων κατά την διάρκεια των σπουδών τους.

Στο πρώτο ερώτημα η πλειοψηφία των ερωτηθέντων υποστήριξε πως το οικογενειακό περιβάλλον ήταν απόλυτα υποστηρικτικό και ενθαρρυντικό στην πραγματοποίηση των σπουδών τους. Οι περισσότερες επεσήμαναν πως η εξέλιξή τους και οι σπουδές θεωρείτο από την οικογένειά τους αναγκαιότητα, ανεξαρτήτως με το είδος των σπουδών. Σε προέκταση του ερωτήματος, όταν τους ζητήθηκε να αιτιολογήσουν τον όρο αναγκαιότητα αναφέρθηκε το εξής:

- *Η μητέρα μου, μου υπερθεμάτιζε την αξία των σπουδών και της μελλοντικής οικονομικής μου ανεξαρτησίας, τόσο για την απόκτηση κοινωνικού κύρους όσο και για να σταθώ μελλοντικά στα πόδια μου. (X10)*

Εν συνεχεία, η πλειοψηφία των διευθυντριών ανέφερε πως και οι δύο γονείς τους προέτρεπαν με τον ίδιο ζήλο. Μια διευθύντρια προέβαλε την παρότρυνση από την μητέρα της, και ιδιαίτερα την προσπάθεια που έκανε να την κατευθύνει στο να

σπουδάσει εκπαιδευτικός. Ως επιχείρημα, έθεσε πως θα καταφέρει σαν δασκάλα να συνδυάσει και τον ρόλο της μητρότητας και δεν θα χρειάζεται να απουσιάζει πολλές ώρες από το σπίτι και να στερηθεί το μεγάλωμα των παιδιών της.

- *Το να γίνω δασκάλα, μου έλεγε, πως είναι η βέλτιστη επιλογή για εμένα, αφού θα μπορώ να έχω και τα παιδιά μου στη δουλειά, ως μαθητές, αλλά και να τους αφιερώσω τον χρόνο που χρειάζονται στο σπίτι. (X1)*

Στο δεύτερο ερώτημα, επεσήμαναν όλες πως η έννοια του φύλου υπήρχε στην Τριτοβάθμια εκπαίδευση, με την οπτική όμως, πως το γυναικείο φύλο στον κλάδο σπουδών τους ήταν το «κυρίαρχο». Όπως δήλωσαν, τα παιδαγωγικά θεωρούνται κατεξοχήν γυναικοκρατούμενος κλάδος.

- *Η πλειοψηφία ήμασταν γυναίκες στο Πανεπιστήμιο. (γέλια)... Πώς να βιώσεις διάκριση για το φύλο σου, όταν είναι το κυρίαρχο; (X8)*

Το γεγονός αυτό υποστηρίζεται και από την βιβλιογραφία, καθώς στην χώρα μας η διδασκαλία θεωρήθηκε γυναικεία εργασία και ταυτίστηκε με τη γυναικεία ταυτότητα επειδή το σχολείο αποτελεί επέκταση της οικογένειας (Αθανασούλα-Ρέππα 1999). Ωστόσο, δύο διευθύντριες επεσήμαναν κάποιες αυθαιρεσίες που σχετίζονταν με το φύλο τους. Ενδεικτικά παραθέτουμε :

- *Κάποιοι καθηγητές πανεπιστημίου του αντίθετου φύλου, έκαναν χρήση της εξουσίας τους με στόχο την προσέγγισή μας κάνοντας επίδειξη της ισχύος τους. Αφηναν υπαινικτικά σχόλια για τους βαθμούς και για την πορεία των σπουδών μας, όπου και τα δύο θα σημείωναν βελτίωση σε περίπτωση που αποδεχόμασταν την προσέγγισή του. (X7)*
- *Κατά την διάρκεια της φοίτησής μου στο Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα δέχτηκα ισχυρή αρνητική κριτική από καθηγητές του αντίθετου φύλου λόγω που κυφορούσα. Μου έλεγαν πως δεν έχω καμία δουλειά εδώ στην κατάστασή μου, και πως το καλύτερο που θα είχα να κάνω εάν σέβομαι τον εαυτό μου, ήταν να πάω στο σπίτι μου και να μεγαλώσω το παιδί μου. (X4)*

Η εγκυμοσύνη της μάλιστα, θεωρήθηκε κάτι τόσο παράδοξο που όταν χρειάστηκε να απουσιάσει λόγω γέννας από τις υποχρεωτικές παρακολουθήσεις των μαθημάτων, οι ίδιοι καθηγητές, αρνήθηκαν να δικαιολογήσουν τις απουσίες της και αντιμετώπισε προβλήματα.

2^{ος} θεματικός άξονας : Φύλο και κοινωνία

Ο 2ος θεματικός άξονας με τέσσερα (4) επιμέρους ερωτήματα, πραγματεύεται τον ρόλο του φύλου και κατ' επέκταση των διακρίσεων στην κοινωνία. Οι ερωτώμενες κλήθηκαν να παραθέσουν την προσωπική τους άποψη και εμπειρία σχετικά με το εάν η κοινωνία αντιλαμβάνεται αυτές τις διακρίσεις και αν υπάρχει διαφοροποίηση με βάση το είδος της κοινωνίας (επαρχία - αστικό κέντρο). Επίσης, έγινε προσπάθεια αποτύπωσης της δικής τους γνώμης, τόσο σχετικά με το αν υπάρχει ένα ισχυρό νομικό πλαίσιο που να κατοχυρώνει τα δικαιώματα των γυναικών, όσο με το αν υπάρχουν θεσμοί που συμβάλλουν στην εξάλειψη των διακρίσεων. Τα ερωτήματα αυτής τη θεματικής ενότητας ολοκληρώνονταν με ένα τελικό ερώτημα σχετικά με το πόσο έχει εξελιχθεί ο ρόλος των φύλων στην Ελληνική κοινωνία από την μεταπολίτευση και μετά.

Στον πρώτο ερώτημα, όλες οι γυναίκες διευθύντριες δήλωσαν πως η έμφυλη διάσταση είναι μια πραγματικότητα. Η ανδροκρατία, και όλη η κοινωνική δόμηση που βασίζεται σε εκείνη, λειτουργεί για το γυναικείο φύλο καταπιεστικά, εξουσιαστικά, συνάμα αποτελεί πηγή διακρίσεων, ανισοτήτων και αποκλεισμών.

- *Υπάρχουν νόρμες, «οδηγίες», για το πώς πρέπει να συμπεριφέρονται τα δύο φύλα αλλά και πώς να λειτουργούν μέσα στην κοινωνία. (X3)*

Η βιβλιογραφία ακολουθεί αυτή την κατεύθυνση και μάλιστα υποστηρίζεται πως κοινωνικά, το φύλο δομείται από σύνολο επιταγών, και λειτουργεί βάσει μιας κοινωνικά διαμορφωμένης αντίληψης σχετικά με το τι επιτάσσει η φύση (Παπαταξιάρχης, 1992). Ωστόσο, μια διευθύντρια, αν και η απάντησή της κινήθηκε προς την ίδια κατεύθυνση με τις υπόλοιπες, έθεσε ως σημαντική παράμετρο το να εξεταστεί και το οικονομικό, πολιτισμικό και ιστορικό συγκείμενο της εκάστοτε κοινωνίας, καθώς οι αντιλήψεις διαμορφώνονται βάσει αυτών των συνιστώσεων.

- *Σε περιόδους οικονομικής κρίσης, οι έμφυλες διακρίσεις και γενικότερα κάθε μορφής διακρίσεων, γίνονται περισσότερο εμφανείς και μας απασχολούν περισσότερο. (X4)*

Σε προέκταση του ερωτήματος και στην προσπάθεια να διερευνηθεί εάν οι ανισότητες σχετίζονται και με το είδος της κοινωνίας (χωριό, επαρχιακή πόλη, αστικό κέντρο), η πλειοψηφία απάντησε πως αν και δεν έχει ζήσει σε επαρχιακή πόλη και δεν μπορεί να καταθέσει κάποια βιωματική εμπειρία, θεωρούν πως στην επαρχία τα φαινόμενα των διακρίσεων είναι πιο έκδηλα. Η άποψη αυτή, από τις περισσότερες στηρίχθηκε στο γεγονός ότι τα αστικά κέντρα έχουν μια διάθεση εξομάλυνσης των

ανισοτήτων και εξέλιξης, εν συγκρίσει με την επαρχιακή κοινωνία η οποία σε πολλές περιπτώσεις διατηρεί και διαιωνίζει στερεότυπες αντιλήψεις.

- *Τις περισσότερες φορές, η κλειστή κοινωνία, λειτουργεί σαν ένας σκληρός πυρήνας, που αρνείται να απαλλαγεί ή να αλλάξει τις βαθιά ριζωμένες πεποιθήσεις του, ακόμα και αν αυτές γεννούν παθογένειες. (X6)*

Δύο ερωτώμενες έδωσαν διαφορετική απάντηση στηριζόμενες στην προσωπική τους εμπειρία, αφού ζουν και εργάζονται σε νησί. Χαρακτηριστικά, δήλωσαν πως σε πολλές επαρχιακές κοινωνίες, οι γυναίκες από τα παλαιότερα χρόνια είχαν ενεργό ρόλο στην εργασιακή ζωή, στήριζαν οικονομικά την οικογένειά τους και κυριαρχούσαν μητριαρχικά πρότυπα. Χαρακτηριστικά παραθέτουμε:

- *Στα Κύθηρα, όπως και στην Μάνη, θα δεις πως οι γυναίκες από τα παλιά χρόνια, καταπιάνονταν με κάθε είδους αγροτική εργασία, δουλεύοντας πολλές ώρες σε χωράφια προκειμένου να συνεισφέρουν οικονομικά στην οικογένεια. (X5, X6)*

Στην ερώτηση σχετικά με το αν υπάρχει νομοθεσία που να αποτρέπει τις διακρίσεις φύλου και σε τι βαθμό εφαρμόζεται, ομόφωνα όλες ισχυρίστηκαν πως υπάρχει αλλά δεν εφαρμόζεται ή πως χρήζει βελτίωσης και εκσυγχρονισμού των νομοθετικών διατάξεων.

- *Θα έλεγα πως στα «χαρτιά», ναι, είμαστε «προστατευμένες» και κατοχυρωμένες, στην πράξη όμως όλα είναι αλλιώς. (X9)*

Σύμφωνα με την βιβλιογραφία, παρατηρήθηκε ότι ο νομοθέτης ακολουθεί την ίδια συντηρητική προσέγγιση για το φύλο που αποτυπώνεται και στην ελληνική κοινωνία. Όπως σημειώνεται, συναντάται πολλές φορές η πεποίθηση ότι ο νομοθετικός και πολιτισμικός εκσυγχρονισμός θα σημάνει και την καταστρατήγηση των ελληνικών παραδόσεων. Ανέφεραν επιπλέον, πως αν και υπάρχουν οι νόμοι δεν ελέγχεται το κατά πόσο εφαρμόζονται και μάλιστα, οι περισσότερες τόνισαν πως δεν υπάρχει και ενδιαφέρον από τους αρμόδιους φορείς το εάν τίθενται σε ισχύ ή όχι. Πιο συγκεκριμένα, εστίασαν στην επαγγελματική ανασφάλεια που συνάντησαν κατά την περίοδο της κρίσης, που αν και από νομικής πλευράς είναι κατοχυρωμένες, στην πράξη αισθάνονταν μετέωρες και επισφαλείς για το εργασιακό τους μέλλον.

- *Πρέπει να το «μελετήσεις» καλά, και από επαγγελματικής άποψης το πότε θα μείνεις έγκυος...(γέλια). Νιώθεις κιόλας σαν χρέος, πως πρέπει να αποδεικνύεις ακόμα περισσότερο την αξία σου στον εργασιακό χώρο, καθώς για τον εργοδότη μελλοντικά θα είσαι ένα επιπλέον «έξοδο». (X10)*

Ιδιαίτερης σημασίας, ήταν τα λόγια μιας διευθύντριας η οποία έδωσε μια διαφορετική χροιά στο ερώτημα. Αν και υποστήριξε πως υπάρχει νομοθεσία που κατοχυρώνει τα δικαιώματα των γυναικών, επεσήμανε πως ακόμα και αυτό μας δείχνει το πώς βλέπει και αντιμετωπίζει η κοινωνία το γυναικείο φύλο. Την ανάγκη δηλαδή, που έχει το γυναικείο φύλο για προστασία και κατ' επέκταση προστασία από την πολιτεία.

- *Το να υπάρχει ειδική νομοθεσία, μαρτυρά από μόνο του πως υπάρχει πρόβλημα. Για να το θέσω καλύτερα, μαρτυρά πως ο νομοθέτης γνωρίζει την ύπαρξη των διακρίσεων και την αποδέχεται. Έτσι, θεσπίζει νόμους σε μια προσπάθεια εξομάλυνσης της κατάστασης. Βέβαια, πρέπει να πούμε πως το '82, υπήρχε νομοθεσία που έλεγε πως οι γυναίκες πρέπει να λαμβάνουν χαμηλότερο μισθό σε σχέση με τους άνδρες αν και παρήγαγαν την ίδια εργασία και κατείχαν την ίδια θέση. Άρα, συμπεραίνουμε πως και η πολιτεία με τους νόμους πολλές φορές γεννά τις διακρίσεις. (X4)*

Σχετικά με τους θεσμούς και τον ρόλο τους στην εξάλειψη των διακρίσεων, οι ερωτώμενες αρχικά προέβαλαν το σχολείο και την εκπαίδευση και τον καταλυτικό τους ρόλο ως αρωγούς, δημιουργώντας ισάξιους ηθικά και πνευματικά ανθρώπους που θα είναι απαλλαγμένοι από κάθε μορφής στερεότυπων. Έθεσαν βέβαια, την προϋπόθεση του εκσυγχρονισμού των σχολικών εγχειριδίων καθώς πολλές φορές έμμεσα περνούν προκαταλήψεις.

- *Οι γυναίκες σε πολλά κείμενα έχουν έναν πιο τρυφερό χαρακτήρα ενώ οι άντρες απεικονίζονται περισσότερο αποφασιστικοί, ηγετικοί και με αυτοπεποίθηση (X5)*

Εν συνεχεία, οι περισσότερες έκαναν λόγο και για την ύπαρξη κάποιων φορέων, ως ισχυρό παράγοντα ισότητας και ανάπτυξης της γυναικείας πρωτοβουλίας, ακόμα και επιχειρηματικότητας. Ενδεικτικά παραθέτουμε κάποιους φορείς που μας ανέφεραν:

- *Η γενική γραμματεία ισότητας, που είναι ο αρμόδιος φορέας για τον σχεδιασμό και την εφαρμογή πολιτικών για την ισότητα ανδρών και γυναικών σε όλους τους τομείς. (X10)*
- *Το κέντρο ερευνών για θέματα ισότητας και προώθησης της γυναικείας επιχειρηματικότητας, όπου υποστηρίζει το γυναικείο φύλο και στοχεύει στην προώθηση στην αγορά εργασίας και στην βελτίωση της θέσης των γυναικών. (X3, X4, X7,X9,)*

Σύμφωνα με την βιβλιογραφία, οι φορείς της Πρωτοβάθμιας Τοπικής Αυτοδιοίκησης, σήμερα θεωρούνται οι πλέον αρμόδιοι για την παροχή κινήτρων στις γυναίκες, ώστε να αναλάβουν επιχειρηματικές δραστηριότητες. Χαρακτηριστικά αναφέρεται, «.....οι δήμοι και οι κοινότητες αποτελούν τις απαραίτητες κοινωνικό-οικονομικές οντότητες μέσα στις οποίες τα άτομα πρέπει να βρίσκουν την οικονομική και κοινωνική τους ολοκλήρωση» (Φαναριώτης 1999).

Στο τελευταίο ερώτημα της δεύτερης θεματικής ενότητας, όλες υποστήριξαν πως από την Μεταπολίτευση και μετά ο ρόλος της γυναίκας έχει ενισχυθεί και εξελιχθεί σημαντικά. Μάλιστα, επεσήμαναν πως έχει αλλάξει και η αντίληψη των ανδρών για την θέση της γυναίκας τόσο στην οικογένεια όσο και στην αγορά εργασίας. Η σταδιακή αποδέσμευση των γυναικών από την παραδοσιακή εικόνα της γυναίκας ως μητέρα-σύζυγος και η πρόσβασή της σε ανώτερα και ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα, φανερώνει την εξέλιξη του φύλου σε κάθε τομέα των επαγγελματικών δραστηριοτήτων (Λιάπη, 2004). Η πλειοψηφία συμφώνησε πως, μολονότι είναι δραστηριοποιημένες σε πολλούς επαγγελματικούς τομείς, δεν καταφέρνουν να ανέλθουν ιεραρχικά. Πιο συγκεκριμένα, έκαναν λόγο για το φαινόμενο της γυάλινης οροφής που τις περιορίζει από την ανάληψη ηγετικών θέσεων.

- *Η κοινωνία θεωρώ, αποδίδει στον άντρα ένα περισσότερο φιλόδοξο προφίλ, και τον ταυτίζει με ηγετικές θέσεις εν συγκρίσει με τις γυναίκες. (X5)*

Όταν τους ζητήθηκε να επεξηγήσουν την άποψή τους αυτή, εστίασαν στο ότι η εκπαίδευση γυναικοκρατείται και πως σε άλλα επαγγέλματα με υψηλό κοινωνικό και οικονομικό προφίλ, οι διευθυντικές θέσεις καλύπτονται από αντρικό εργατικό δυναμικό. Μάλιστα έκαναν λόγο για την ελλιπή συμμετοχή των γυναικών στην πολιτική ζωή.

- *Αν και έχει θεσπιστεί μέτρο ποσοστώσεων, όπου προβλέπει ότι ο αριθμός των υποψηφίων από κάθε φύλο πρέπει να ανέρχεται σε ποσοστό ίσο τουλάχιστον με το 1/3 του συνολικού αριθμού των υποψηφίων κάθε συνδυασμού, οι γυναίκες συνεχίζουν να υποεκπροσωπούνται στην πολιτική ζωή της χώρας.(X9,X10)*

Το μέτρο ποσοστώσεων, σχολιάστηκε και από άλλη μια διευθύντρια ερμηνεύοντας το όμως, με διαφορετικό τρόπο. Για εκείνη, η «ειδική ποσόστωση» συμμετοχής των γυναικών στα ψηφοδέλτια δεν θεωρείται ως ένας τρόπος ενθάρρυνσης των γυναικών, προτροπής για ενεργό συμμετοχή στην πολιτική ζωή του τόπου και ενίσχυση της

εκπροσώπησής τους τόσο στο Κοινοβούλιο όσο και στα όργανα της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, αλλά ...

- *ως αναγκαίο κακό. Μια μορφή προσπάθειας από το κράτος για την επίτευξη φαινομενικής ισότητας και όχι ουσιαστικής μεταξύ γυναικών και ανδρών στην πολιτική ζωή του τόπου. (X2)*

Τις ίδιες ανησυχίες εξέφρασε και ακόμα μια διευθύντρια, εκφράζοντας τον προβληματισμό και τις αντιρρήσεις της σχετικά με την άποψη πως οι γυναίκες οι ίδιες δεν ενδιαφέρονται για τα κοινά, κάτι που αιτιολογεί και την υποεκπροσώπησή τους.

- *Ο χώρος της πολιτικής λένε πως είναι σκληρός, άρα δεν μπορεί να φιλοξενήσει τα «αγνά όνειρα» και την ανάγκη για δημιουργία των γυναικών. Γι' αυτό η ενασχόληση με τα κοινά δεν αποτελεί για εμάς πρωταρχικό μέλημα. (X3)*

Απόψεις, που σύμφωνα με την βιβλιογραφία έχουν αφετηρία κοινωνικά στερεότυπα και αντιλήψεις πως το γυναικείο φύλο υπολείπεται συμμετοχής από τα αιρετά αξιώματα (Παπαδοπούλου 2006^α).

3^ο θεματικός άξονας: Φύλο και αγορά εργασίας

Στον 3ο θεματικό άξονα, τα ερωτήματα αφορούν τις προσωπικές εμπειρίες και τα βιώματα των γυναικών στο θέμα των ανισοτήτων στην ηγεσία της εκπαίδευσης. Δομήθηκε σε οκτώ (8) ερωτήματα και αρχικά εξετάστηκε το εάν στην πρωτοβάθμια την οποία υπηρετούν, είχαν συναντήσει ή βιώσει φαινόμενα έμφυλων διακρίσεων και υπηρεσιακής αυθαιρεσίας, και στη συνέχεια να καταθέσουν απόψεις και προτάσεις για τον περιορισμό τους. Στην ανάδειξη ποιοτικών χαρακτηρισμών της εμπειρικής έρευνας τους ζητήθηκε να καταθέσουν τις απόψεις και την εμπειρία τους, σχετικά με την επίδραση του φύλου στη δημιουργία θετικού σχολικού κλίματος. Στη συνέχεια αυτής της προσέγγισης, οι ερωτώμενες κλήθηκαν να απαντήσουν εάν ακολουθούν κάποιο συγκεκριμένο μοντέλο διοίκησης και πως αυτό γίνεται αποδεκτό από εκπαιδευτικούς και γονείς στην καθημερινή λειτουργία της σχολικής μονάδας. Τέλος, στη προσπάθεια ποιοτικής ανάλυσης του λόγου των εκπαιδευτικών, ζητήσαμε από τις ίδιες τις εκπαιδευτικούς να μας απαντήσουν εάν η επαγγελματική τους εξέλιξη μπορεί να αποτελέσει πρότυπο και για άλλες γυναίκες.

Στα δύο πρώτα ερωτήματα, οι περισσότερες των ερωτημένων απάντησαν πως ούτε έχουν βιώσει, ούτε έχουν γίνει μάρτυρες-πληροφορηθεί για φαινόμενα έμφυλων

διακρίσεων και υπηρεσιακής αυθαιρεσίας. Μάλιστα, έθεσαν ως επιχείρημα πως σαν γυναικοκρατούμενος κλάδος δύσκολα θα συνέβαινε κάτι τέτοιο.

- *Έλα μια στο σχολείο να δεις πόσες είμαστε.. (γέλια). (X9)*

Μια διευθύντρια αν και ισχυρίστηκε πως δεν είχε βιωματική εμπειρία, θεωρεί πως γενικά το γυναικείο φύλο ακόμα και στην εκπαίδευση είναι αποδέκτης προκαταλήψεων και υποτιμητικών συμπεριφορών. Αυτήν την άποψη επισφράγισαν με τις απαντήσεις τους, δύο ακόμη διευθύντριες, οι οποίες όχι μόνο αποκρίθηκαν καταφατικά στην ύπαρξη έμφυλων διακρίσεων στο εκπαιδευτικό σύστημα, σαν εργασιακός χώρος, αλλά μας παρέθεσαν και κάποια βιωματικά τους παραδείγματα.

- *Κατά τη διάρκεια της συνεντεύξέως μου, σε ανώτερο του αντίθετου φύλου, προκειμένου να εγκριθώ για την θέση της διευθύντριας, αντιμετώπισα υποτιμητική συμπεριφορά και μάλιστα μου τέθηκε το ερώτημα «γιατί να επιλεγώ εγώ γι' αυτή τη θέση και όχι κάποιος άντρας συνάδελφος αν και με χαμηλότερο βαθμό;». Μάλιστα, άτυπα συζητείται μεταξύ μας και γνωρίζουμε πως συνήθως οι άντρες προτιμούνται σε διευθυντικές θέσεις, ακόμα και αν δεν πληρούν τα κριτήρια εν συγκρίσει με τις γυναίκες. (X3)*
- *Πολλές φορές κατά την επίσκεψη ανώτερων στελεχών στην σχολική μονάδα, έχει τύχει να μπαίνει στο γραφείο του διευθυντή, το δικό μου δηλαδή, και αν και είμαι παρούσα, μου ζητείται με απορία ο διευθυντής της σχολικής μονάδας. (X4)*

Στις ερωτώμενες που συνάντησαν προβλήματα ή υποτιμητική συμπεριφορά στον εργασιακό τους χώρο λόγω του φύλου τους, ζητήθηκε να μας πουν τις επιπτώσεις που αυτά επέφεραν. Οι απαντήσεις τους ήταν σχεδόν ίδιες επιβεβαιώνοντας ουσιαστικά το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής». Τόνισαν επίσης, πως τέτοιου είδους συμπεριφορές, λειτουργούσαν σαν τοίχος και εμπόδιζαν την ομαλή συνεργασία με τους ανώτερούς τους, διατηρώντας τις αποστάσεις και φιλτράροντας κάθε κουβέντα και συμπεριφορά.

- *Δεν μπορείς να ξεχάσεις ούτε την «υποτιμητική» στάση ούτε το σχόλιο, θέτεις εμφανή όρια και απλά προσπαθείς να συνεργαστείς όσο το δυνατόν «ανώδυνα». (X1)*

Οι απόψεις τους σχετικά με τον τρόπο αντιμετώπισης εστίαζαν στην ανάγκη ολιστικής αλλαγής της κοινωνίας, στην κατάργηση και την αποδέσμευση από τέτοιου

είδους στερεότυπα και προκαταλήψεις και αλλαγή των παγιωμένων προτύπων και αντιλήψεων.

- *Ο εργασιακός χώρος δεν λειτουργεί μεμονωμένα, ούτε είναι ανεξάρτητος από την κοινωνικό περιβάλλον. Κάθε αγκάθι που υπάρχει στην κοινωνία, δηλαδή προκατάληψη και δεν ξεριζώνεται, μεταφέρεται σε κάθε τομέα της ζωής μας.(X4)*

Στην προσπάθειά μας να αποτυπώσουμε τις απόψεις των εκπαιδευτικών σχετικά με τον ρόλο του φύλου τους στο σχολικό περιβάλλον, γονείς, μαθητές και εκπαιδευτικούς, εστίασαμε στην επίδραση που μπορεί να έχει αυτό στη δημιουργία θετικού συνεργατικού σχολικού κλίματος. Οι περισσότερες αξιολόγησαν τη συμβολή του φύλου τους ως σπουδαίο παράγοντα, ο οποίος προάγει τη συνεργασία και την επικοινωνία στο σχολικό περιβάλλον. Οι απαντήσεις τους δομήθηκαν στον χαρακτήρα των γυναικών, ο οποίος από «την φύση του» είναι ευπροσάρμοστος, λιγότερο συγκρουσιακός, περισσότερο ευέλικτος και επικοινωνιακός.

- *Οι γυναίκες προσαρμόζονται πιο εύκολα στις εκάστοτε καταστάσεις .Δεν είναι απόλυτες, σαν τους άντρες και τείνουν να αποφεύγουν τις συγκρούσεις. Ακόμα και αυτό, δηλαδή από μόνη της η αντίληψη πως οι άντρες είναι περισσότερο αυταρχικοί και απόλυτοι, λειτουργεί συγκρουσιακά και επιφέρει ένα αρνητικό κλίμα εντός της σχολικής μονάδας.(X3, X4, X8)*

Αξίζει να αναφέρουμε ότι μια διευθύντρια προέβαλε την άποψη πως για την δημιουργία θετικού σχολικού κλίματος δεν ευθύνεται το φύλο, αλλά η προσωπικότητα του εκάστοτε διευθυντή και διευθύντριας και ο τρόπος χειρισμού των προβλημάτων που προκύπτουν.

- *Δεν θα έλεγα πως το φύλο είναι ο ρυθμιστής στο να υπάρχει ένα γόνιμο κλίμα στο σχολείο, καθώς θα μου επιτρέψετε να σας πω, πως υπάρχουν και διευθύντριες που λειτουργούν αδιάλλακτα και δημιουργούν προβλήματα συνεργασίας. (X2)*

Από την μελέτη της βιβλιογραφίας, προκύπτει πως οι γυναίκες εφαρμόζουν ως μοντέλο ηγεσίας, «την μετασχηματιστική ηγεσία». Οι περισσότερες από τις διευθύντριες συμμερίστηκαν και τόνισαν πως έχουν ως στόχο το να δημιουργούν φιλικές σχέσεις, σχέσεις εμπιστοσύνης και αμοιβαίας κατανόησης με όλα τα εμπλεκόμενα μέρη της σχολικής μονάδας. Από την μελέτη των απαντήσεων, για άλλη μια φορά αναδύθηκε, ο καταλυτικός ρόλος της προσωπικότητας της διευθύντριας,

ανεξάρτητα του φύλου, του χαρακτήρα και της επιλογής μοντέλου διοίκησης. Η επιλογή του μετασχηματιστικού μοντέλου ηγεσίας εδραιώθηκε και στον ιδιαίτερο ρόλο της μητρότητας των γυναικών και στην ανάγκη να προσεγγίζουν το σχολικό περιβάλλον στοργικά επιδιώκοντας την άμεση προσωπική επαφή και κρατώντας την πόρτα του γραφείου ανοιχτή.

- *Νιώθουμε σαν μητέρες με τους γύρω μας, παιδιά, γονείς, συναδέλφους. Εγώ είμαι ανοιχτή να βοηθήσω και σε θέματα προσωπικά τις συναδέλφους. (X9)*

Η άποψη ότι ο ρόλος της μητρότητας συνηγορεί στην επιλογή του μοντέλου της μετασχηματιστικής στηρίζεται και από μελέτες και έρευνες, καθώς φαίνεται πως οι διευθύντριες που είναι μητέρες, στο σύνολό τους δεν ξεχνούν αυτό τον ρόλο τους και υιοθετούν μία στοργική συμπεριφορά απέναντι σε όλους (Storrs & al, 2007).

Από την ανάλυση των απαντήσεων, προέκυψε ότι η έννοια του φύλου και της μητρότητας ως αιτίες στον τρόπο άσκησης διοίκησης λειτουργεί ως επίφαση για έναν τρόπο διοίκησης με συγκεντρωτικά χαρακτηριστικά και αυστηρά προσδιορισμένα όρια.

- *Το δημοκρατικό στυλ στην θεωρία είναι περισσότερο λειτουργικό απ' ότι στην πράξη πολλές φορές. Αν δεν τεθούν αυστηρά όρια και περιορισμοί παύει να διοικείται σωστά η μονάδα. (X2)*
- *Θα έλεγα πως υποστηρίζω την ανάγκη του να υπάρχει ένα συνεργατικό κλίμα αλλά και πως διοικώ με σιδηρά πυγμή τις περισσότερες φορές. (X4)*

Σε επόμενο ερώτημα, για το είδος της κριτικής που έχουν εισπράξει σχετικά με τον τρόπο διοίκησης της σχολικής μονάδας, η πλειοψηφία έδωσε την απάντηση πως έχουν εισπράξει θετικά σχόλια και εκδηλώσεις ικανοποίησης και θαυμασμού για τον τρόπο που χειρίζονται τις καταστάσεις. Επίσης, δήλωσαν πως κριτική για τον τρόπο ηγεσίας τους, που να απορρέει από το φύλο τους, δεν έχουν αντιμετωπίσει.

- *Καμία κριτική για το φύλο μου, αλλά όπως ανέφερα λειτουργώ πολλές φορές αυστηρά, άρα τι θα μπορούσαν να μου πουν; Ίσως, πως διοικώ περισσότερο αυστηρά απ' ότι μια γυναίκα.. (γέλια). (X4)*

Στην καταγραφή των απαντήσεων αναφέρθηκε και ένας αρνητικός και υποτιμητικός σχολιασμός από δύο γονείς του αντίθετου φύλου, για τον χειρισμό ενός προβλήματος με δύο μαθητές του σχολείου, ο οποίος είχε ως βάση το φύλο της. Χαρακτηριστικά παραθέτουμε :

- *Είχε προκύψει ένα πρόβλημα με δύο μαθητές του σχολείου μου, όταν κλήθηκαν οι γονείς και έγινε η συνάντηση με τους δύο πατεράδες, έγινα αποδέκτης υποτιμητικών και ειρωνικών σχολιασμών. Συγκεκριμένα, θυμάμαι να μου λένε πως αν και γυναίκα και με τις αντιλήψεις που «κουβαλάω», χειρίζομαι την κατάσταση με σχετική αξιοπρέπεια, αφού αν και δεν δύναμαι να εκτιμήσω σωστά την κατάσταση και το πρόβλημα, κάνω φιλότιμες προσπάθειες. (X9)*

Τέλος, στο ερώτημα που τέθηκε σχετικά με το εάν η δική τους επαγγελματική εξέλιξη είχε αποτελέσει ή θα μπορούσε να αποτελέσει το έναυσμα και για άλλες γυναίκες, ώστε να διεκδικήσουν κάποια ηγετική θέση, δεχθήκαμε από τις περισσότερες καταφατική απάντηση και μάλιστα μας ανέφεραν και κάποια παραδείγματα:

- *Μαθήτριάς μου, μετά από χρόνια που συναντηθήκαμε, με πληροφόρησαν πως η επαγγελματική μου πορεία, αποτέλεσε πρότυπο εκείνες, ακολούθησαν τον κλάδο της εκπαίδευσης και δεν αρκέστηκαν απλά στο επάγγελμα της εκπαιδευτικού, αλλά επεδίωξαν να ανέλθουν ιεραρχικά. (X9)*
- *Αποτέλεσα παράδειγμα για την κόρη μου η οποία αν και δεν ακολούθησε τον δικό μου κλάδο, πρόσφατα μου αποκάλυψε πως χάρη σε μένα και στην πορεία μου έθεσε υψηλούς επαγγελματικούς στόχους. (X4)*

Σε πολλές περιπτώσεις, επεσήμαναν πως και οι ίδιες είχαν ως πρότυπο είτε φίλες τους, που είχαν εξελιχθεί επαγγελματικά, είτε την προηγούμενη διευθύντρια του σχολείου, της οποίας της θέση διαδέχθηκαν.

- *Η προηγούμενη διευθύντρια που βγήκε στη σύνταξη, και την θέση της ανέλαβα εγώ, ήταν πολύ καλή μου φίλη και για μένα ένας μέντορας. Όταν πριν χρόνια της ανέφερα πως θα μ' ενδιέφερε να γίνω μελλοντικά διευθύντρια με παρακίνησε και χαρακτηριστικά μου είπε « όταν θα είσαι έτοιμη θα σου παραδώσω τα σκήπτρα». Ακόμα και τώρα δεν διστάζω να την συμβουλευτώ σε πολλά θέματα που προκύπτουν. (X4)*

Το φαινόμενο του, μιμητισμού, συμβάλλει ιδιαίτερα στην επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών και επισφραγίζεται και από την βιβλιογραφία, ερμηνεύοντάς τον σαν ένα τρόπο σταδιακής αύξησης του ποσοστού των γυναικών τόσο σε εθνικό, όσο και σε διεθνές επίπεδο σε υψηλότερες ιεραρχικά θέσεις.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

Συμπεράσματα Έρευνας- Προτάσεις Πολιτικής

Σκοπός της έρευνάς μας ήταν η μελέτη του τρόπου με τον οποίον οι ίδιες οι διευθύντριες σχολικών μονάδων αντιλαμβάνονται πιθανές διακρίσεις στην άσκηση των καθηκόντων τους. Τις τελευταίες δεκαετίες γίνεται όλο και περισσότερο συνείδηση ότι δεν είναι δυνατόν να διαμορφωθεί μια εκπαιδευτική πολιτική χωρίς να λάβει υπόψη της τον παράγοντα φύλο στην διαμόρφωση της ιεραρχικής κλίμακας διοίκησης και στα μοντέλα διοίκησης των σχολικών μονάδων. Από την διεξαγωγή της έρευνάς μας και τα ερευνητικά ερωτήματα που είχαμε θέσει καταλήξαμε σε κάποια βασικά συμπεράσματα τα οποία παραθέτουμε παρακάτω.

Η δημιουργία οικογένειας και η μητρότητα αποτέλεσαν βασική παράμετρο για τις ερωτώμενες, τόσο για την επιλογή επαγγέλματος όσο και στον τρόπο άσκησης της διοίκησης. Αν και το οικογενειακό περιβάλλον λειτούργησε σε όλες υποστηρικτικά στον τομέα των σπουδών και στην επαγγελματική τους εξέλιξη, φαίνεται να πριμοδοτεί περισσότερο το διδασκαλικό επάγγελμα λόγω της «φύσης» της γυναίκας να γίνεται μάνα. Τα γεγονότα αυτά επιβεβαιώνονται και από την βιβλιογραφία και μάλιστα σε έρευνά της η Χρ. Αργυροπούλου τονίζει πως στην ελληνική κοινωνία το εκπαιδευτικό λειτούργημα – επάγγελμα ήταν συνυφασμένο με την γυναίκα. Σημαντικό ρόλο σε αυτό έπαιξαν οι ιδιότητες που της αποδίδονταν έως και σήμερα, μητέρα- σύζυγος, στηριζόμενες στην κοινωνική βάση και στις υποχρεώσεις που απέρρεαν από αυτές. Ωστόσο κατά την σπουδή αυτού του αμιγώς «γυναικοκρατούμενου» επαγγέλματος η μητρότητα θεωρήθηκε κάτι παράδοξο με την επαγγελματική εξέλιξη. Τα ευρήματα της έρευνας δίνουν εξίσου ενδιαφέρουσες πληροφορίες για τη διαμόρφωση του πλαισίου που διέπει την ηγεσία των σχολικών μονάδων όσον αφορά στις έμφυλες διακρίσεις. Ο λόγος των υποκειμένων της έρευνας

χαρακτηρίζεται από έντονη αρνητική κριτική στις στερεοτυπικές αντιλήψεις για τα φύλα και τα επαγγέλματα ενώ την ίδια στιγμή χαρακτηριστικά του φύλου αποκτούν προνομιακή διάσταση στην επιχειρηματολογία τους για την αποδοτική και αποτελεσματική διοίκηση.

Οι ίδιες οι γυναίκες στον λόγο τους κατακεραυνώνουν τις έμφυλες διακρίσεις, τα στερεότυπα στα οποία δομείται η κοινωνία και την κατ'επίφασιν ισότητα που έχει θεσμοθετήσει η πολιτεία, την ίδια στιγμή όμως την επιτυχημένη λειτουργία-διοίκηση της σχολικής μονάδας την στηρίζουν στην «φύση τους» και στον ρόλο της μητρότητας που τις κάνει επικοινωνιακές, διαλλακτικές και λιγότερο συγκρουσιακές εν συγκρίσει με το αντρικό φύλο. Έτσι δίνουν κατά κάποιο τρόπο ταυτότητα στον τρόπο διοίκησης και ασκούν έμμεσα κριτική για την αποτελεσματικότητα του «αντρικού στυλ». Αυτή η θέση επιβεβαιώνεται και από την βιβλιογραφία καθώς όπως υποστηρίζεται, οι γυναίκες εφαρμόζουν ως μοντέλο ηγεσίας, «την μετασχηματιστική ηγεσία». Αυτό το στυλ στηρίζεται σε ένα πιο δημοκρατικό, συμμετοχικό και συνεργατικό πρότυπο διοίκησης και αναζήτησης λύσεων στα προβλήματα, προσανατολισμένο στις διαπροσωπικές σχέσεις, επιτρέποντας την κριτική, τη διανομή της εξουσίας, με έμφαση στην επικοινωνία και στόχο την δημιουργία ενός φιλικού εργασιακού περιβάλλοντος (Παπαναούμ, 1995 / Μαραγκουδάκη, 1997). Σε πολλές περιπτώσεις, ορισμένες φαίνεται πως εφαρμόζουν έναν τρόπο διοίκησης που ταιριάζει με τις θέσεις του μεταμοντέρνου φεμινισμού και εισηγείται συμπληρωματικά στυλ ηγεσίας, το λεγόμενο ανδρόγυνο στυλ. Επισημαίνουν λοιπόν, έναν τρόπο άσκησης της εξουσίας που περιλαμβάνει τόσο ανδρικά όσο και γυναικεία στοιχεία συμπεριφοράς και προσωπικότητας, εκτιμώντας τον μάλιστα ως περισσότερο αποτελεσματικό στην πράξη. Από την βιβλιογραφική ανασκόπηση προκύπτει πως οι νέες τάσεις ηγετικής συμπεριφοράς που κρίνονται περισσότερο λειτουργικές και αποδοτικές μελλοντικά, απαιτούν συμπληρωματικές μορφές ηγεσίας, όπου άνδρες και γυναίκες υιοθετούν «συμπληρωματικά στοιχεία» ως προς το στυλ ηγεσίας που υιοθετούν. Αποτελεί μια μορφή διοίκησης στηριζόμενη στο «ανδρόγυνου» στυλ, πρόταση του μεταμοντέρνου φεμινισμού, όπου και τα δυο φύλα πέρα από τα στερεότυπα μπορούν να αντλήσουν στοιχεία από έναν «κοινό τόπο». Η θέση αυτή λοιπόν, εισηγείται πως κάθε ηγέτης έχει στη διάθεσή του δύο διαφορετικές ομάδες χαρακτηριστικών και προτύπων ηγετικής συμπεριφοράς, από τα οποία επιλέγει και χρησιμοποιεί τα κατάλληλα για την κάθε περίπτωση (Singleton, 1993). Καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι τα ευρήματα της έρευνας μέσα από την ποιοτική

ανάλυση του λόγου των διευθυντριών, αναδεικνύουν παραδοσιακές αντιλήψεις για τα φύλα οι οποίες διέπουν τις σύγχρονες αντιλήψεις για την οργάνωση και διοίκηση στο χώρο της εκπαίδευσης και ταυτόχρονα επηρεάζουν και διαμορφώνουν την επαγγελματική ταυτότητα των εκπαιδευτικών της έρευνας.

Με βάση την διαπίστωση αυτή θα μπορούσε να υποστηρίξει κανείς ότι είναι ανάγκη η πολιτεία μέσα από μια νέα και απαλλαγμένη από διακρίσεις παιδαγωγική σε όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης, να μετασχηματίσει δυσλειτουργικές στερεοτυπικές αντιλήψεις. Κρίνεται αναγκαίο μέσα από την αναδιάρθρωση των αναλυτικών προγραμμάτων εκπαίδευσης και περισσότερο συγκεκριμένα του μαθήματος του σχολικού και επαγγελματικού προσανατολισμού να απαλειφθεί ο διαχωρισμός ανδρικών και γυναικείων επαγγελμάτων. Προγράμματα συμβουλευτικής οικογενειών, επιμορφώσεων γονέων και εφήβων για το φύλο και την ιδιότητα του πολίτη κρίνουμε ότι θα ήτα ιδιαίτερα χρήσιμα στην προώθηση της αντίληψης για την αναγκαιότητα ισότιμων σχέσεων των φύλλων στον κοινωνικό και επαγγελματικό χώρο.

Στην ίδια κατεύθυνση η συνεχής και εμπεριστατωμένη επιμόρφωση των εκπαιδευτικών στην διοίκηση των σχολικών μονάδων θα αποτελούσε εχέγγυο στη δημιουργία δημοκρατικών και συνεργατικών εκπαιδευτικών περιβαλλόντων. Τέλος, διευρύνοντας την οπτική μας, θα προτείναμε την οργανωμένη και συνεχή παρέμβαση της πολιτείας σε όλους τους θεσμούς και τις οργανώσεις που δραστηριοποιούνται στο χώρο της άρσης των διακρίσεων φύλου. Η οργανωτική, οικονομική και νομική υποστήριξη φορέων που σχετίζονται με το θέμα δεν αποτελεί απλά υποχρέωση αλλά διασφάλιση του δημοκρατικού και ανθρωπιστικού χαρακτήρα των σύγχρονων κοινωνιών.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνική

- Αγγελίδου, Ι., Γεωργίου, Μ., Ξενοφόντος, Μ., και Παπαιωάννου, Μ. (2002). Γυναίκα και Εκπαιδευτική Διοίκηση στην Κύπρο : Διερεύνηση της Προοπτικής «Versus Vs Androgynous», στο: Π. Πασιαρδής & Γ. Σαββίδης (Επιμ.), *Γυναίκα στην Εκπαιδευτική Διοίκηση*. Κ.Ο.Ε.Δ., Λευκωσία.
- Βάις, Μ. (1991). *Πολλές ζωές, πολλοί δάσκαλοι*, Εκδόσεις Καστανιώτη, Αθήνα.
- Βασιλίου – Παπαγεωργίου, Β. (1992). Το επάγγελμα και η κοινωνική θέση του εκπαιδευτικού, θεωρητικές και ερευνητικές προσεγγίσεις. *Τα εκπαιδευτικά*, τχ. 25-26.
- Δελληγιάννη-Κουϊμτζή, Β., Ζιώγου, Σ. και Φρόση Λ., (2002). *Φύλο και εκπαιδευτική πραγματικότητα στην Ελλάδα-Προωθώντας παρεμβάσεις για την ισότητα των φύλων στο Ελληνικό Εκπαιδευτικό Σύστημα*, Θεσσαλονίκη.
- Ζαμπέτα, Ε. (1994), *Η εκπαιδευτική πολιτική στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση, 1974-1989*, Εκδόσεις Θεμέλιο, Αθήνα.
- Ζαφειρόπουλος, Κ. (2005). *Πώς γίνεται μια επιστημονική εργασία. Επιστημονική έρευνα και συγγραφή εργασιών*. Εκδόσεις Κριτική.
- Ζιώγου-Καραστεργίου, Σ. (2006). *Διερευνώντας το φύλο: Ιστορική διάσταση και σύγχρονος προβληματισμός στη γενική, επαγγελματική και συνεχιζόμενη εκπαίδευση*, Εκδόσεις Βάνιας, Θεσσαλονίκη.
- Ζιώγου, Σ. Κ. (1999). Η εξέλιξη του προβληματισμού για τη γυναικεία εκπαίδευση στην Ελλάδα. Στο Σ. Κ. Ζιώγου (Επιμ.), *Εκπαίδευση και Φύλο-Ιστορική Διάσταση και Σύγχρονος Προβληματισμός* (2η εκδ.), Εκδόσεις Βάνιας, Θεσσαλονίκη.
- Ιγγλέση, Χ. (1990). *Πρόσωπα γυναικών προσωπεία της συνείδησης . Συγκρότηση της γυναικείας ταυτότητας στην Ελληνική Κοινωνία* . Εκδόσεις Οδυσσέας, Αθήνα.
- Κογκίδου, Δ., Τάκη, Π. (2005). Γυναίκες στη διοίκηση της εκπαίδευσης. Τα οργανωσιακά εμπόδια, στο *Πρακτικά 1ου Πανελληνίου Συνεδρίου Διοίκησης Α΄/θμιας και Β΄/θμιας Εκπαίδευσης*, Άρτα.

- Μαραγκουδάκη, Ε. (1997). Οι γυναίκες διδάσκουν και οι άνδρες διοικούν, *στο Φύλο και σχολική Πράξη*, επιμ. Β. Δεληγιάννη & Ζ. Ζιώγου, Εκδόσεις Βάνιας, Θεσσαλονίκη
- Μαράκη, Ε.(2010). Η θέση της γυναίκας στην αγορά εργασίας. Τα αίτια για την υποαντιπροσώπευσή της στα ανώτερα επίπεδα της ιεραρχίας, *Επιθεώρηση Εργασιακών σχέσεων*, τχ. 57.
- Μπουζάκης, Σ. (2006). *Πανεπιστημιακή Εκπαίδευση στην Ελλάδα, τ. Α': 1836-1925, τ. Β': 1926-2005*, Εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα.
- Μπουζάκης, Σ. (2002), *Εκπαιδευτικές Μεταρρυθμίσεις στην Ελλάδα, τ. Α'- Β'*, Εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα.
- Ξηραδάκη, Κ. (1988). *Το φεμινιστικό κίνημα στην Ελλάδα, Πρωτοπόρες Ελληνίδες, 1830-1936*, Εκδόσεις Γλάρος, Αθήνα.
- Παπαγεωργίου, Γ. (2004). *Ηγεμονία και Φεμινισμός*, Εκδόσεις Τυπωθήτω, Αθήνα.
- Παπαναούμ, Ζ. (1995). *Η διεύθυνση σχολείου: θεωρητική ανάλυση και εμπειρική διερεύνηση*, Εκδόσεις Κυριακίδη Θεσσαλονίκη.
- Σαΐτη, Α. (2000). Γυναίκες εκπαιδευτικοί και σχολική διοίκηση, *Τα εκπαιδευτικά*, τχ. 57-58.
- Σαΐτης, Χ. (2008). *Οργάνωση και Διοίκηση Δομών Εκπαίδευσης*, Αθήνα.
- Τάκη, Π. (2009). *Έμφυλη Απουσία. Γυναίκες στη διοίκηση της εκπαίδευσης, ένα εναλλακτικό μοντέλο*, Εκδόσεις Επίκεντρο, Θεσσαλονίκη.
- Τάκη, Π. (2006). *Γυναίκες εκπαιδευτικοί στη διοίκηση της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης*, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης, Διδακτορική Διατριβή.
- Ψαρά, Α. (2003). Η 8 του Μάρτη, οι κομμουνίστριες και η πολιτική : μια μέρα στα Αρχεία της Σύγχρονης Κοινωνικής Ιστορίας, *Αρχειοτάξιο* τχ.5.

Ξένη

- Adler, S, Laney, J. and Parker, M. (1993). *Managing women – Feminism and power in educational management. Buckingham (England), Open University Press, Philadelphia.*
- Alexander, S. (1987). Women, Class and Sexual Differences, in Phillips Ann (ed.), *Feminism and Equality*, Basil Blackwell, Oxford.

- Bock, G. S. J. (1991). Antinatalism, maternity and paternity in National Socialist racism. Gisela Bock και Pat Thane (ed.), *Maternity and Gender Policies: Women and the Rise of the European Welfare States, 1880s-1950s*, Routledge.
- Bock, G. S. J. (2002). *Women in European History*. Blackwell, Oxford.
- Bock, G. S. J. (ed.). (1992). *Beyond Equality and Difference*, Routledge, London.
- Coleman, M. (2002). *Women as headteachers: striking the balance*, Trentham Books, Stoke in Trent.
- Collin, F., Pisier, Ev., Varikas, E. (2000), *Les femmes de Platon à Derrida. Anthologie critique*, Plon, Paris.
- Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S., & Vanneman, R. (2001). The glass ceiling effect., *Social forces*, vol. 8.
- Eagly, A. H. (1987) *Reporting sex differences*.
- Eagly, A. H., and Carli, L. (2003). The female leadership advantage : An evaluation of the evidence, *The leadership quarterly*, vol 14.6.
- Eddleston, Kimberly A., John F. V., and Gary N. P.(2006). Explaining sex differences in managerial career satisfier preferences: the role of gender self-schema, *Journal of Applied Psychology* 91.2.
- European Commission. (2011). *Strategy for equality between women and men 2010-2015*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Hymowitz, C., and Schellhardt, T. D. (1986). The glass ceiling: Why women can't seem to break the invisible barrier that blocks them from the top jobs, *The Wall Street Journal*, 24(1).
- Powel, G. N. (1990). One more time : Do female and male managers differ ? , *The Executive* vol. 4.3.
- Powel, G. N., and Butterfield, D. A.(1989). The ' Good Manager' Did Androgyny in the 1980s?, *Group & Organization Management*, vol. 14.2.
- Powel, G.N., and Butterfield, D.A., (1979). The good manager' : Masculine or androgynus ?, *Academy of Management Journal*, vol. 22,
- Scott, A. F. (1970). *The Southern Lady: From Pedestal to Politics 1830-1930*, University of Chicago Press, Chicago.
- Scott, A. F., Scott, Andrew. (1975). *One Half the People: The Fight for Woman Suffrage*, Lippincott, Philadelphia.

Singleton, C.. (1993). Women Deputy Headteachers in Educational Management, στο Preedy, M., (ed) (1993). *Managing the Effective School*, Paul Chapman Publishing, Open University, London.

Tannen, D.(1990). *You just don't tunderstand : Women and men in conversation*. Ballantine, New York.

Διαδικτυακοί τόποι

Φουτσιτζή, Λ.(2012). *Η πάλη για την γυναικεία ψήφο*, ανακτήθηκε 20-9-2021 , από <http://www.lifo.gr/team/omorfia/30432>.

Blackburn, R. & Jarman, J. (1997). Occupational gender segregation, στο *Social Research Update, Spring*. Ανακτήθηκε 4-10-2021 από: <http://sru.soc.surrey.ac.uk/SRU16/SRU16.html>.