

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ
ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ



ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΣΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ

ΕΜΦΥΛΗ ΑΝΙΣΟΤΗΤΑ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ
ΜΟΝΑΔΩΝ ΣΤΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Μαρκέλλα Πουλημένου

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, Οκτώβριος 2023

UNIVERSITY OF PIRAEUS
DEPARTMENT OF ECONOMICS



MASTER PROGRAM
IN ECONOMICS IN EDUCATION AND
MANAGEMENT OF EDUCATIONAL UNITS

GENDER INEQUALITY IN THE MANAGEMENT OF
EDUCATIONAL UNITS IN PUBLIC PRIMARY
EDUCATION

By
Markella Poulimenou

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

Piraeus, Greece, October 2023

*Στη μνήμη της μητέρας μου Ρένας,
Στον πατέρα μου Αντώνη,
Στην αδελφή μου Λούλα,
Στο σύντροφό μου Αντώνη*

Ευχαριστίες

Η παρούσα διπλωματική εργασία εκπονείται στο τελικό στάδιο για την απόκτηση πτυχίου του Μεταπτυχιακού Προγράμματος «Οικονομική της Εκπαίδευσης και Διαχείριση Εκπαιδευτικών Μονάδων» του Τμήματος Οικονομικής Επιστήμης της Σχολής Οικονομικών, Επιχειρηματικών και Διεθνών Σπουδών του Πανεπιστημίου Πειραιώς. Ήρθε η στιγμή να εκφράσω τις ευχαριστίες μου στους ανθρώπους που συνέβαλλαν στην ολοκλήρωση αυτής της προσπάθειας, της ολοκλήρωσης των σπουδών μου.

Θέλω λοιπόν να εκφράσω τις θερμές ευχαριστίες μου στον πατέρα μου Αντώνη και στην αδελφή μου Λούλα για την υπομονή και υποστήριξή τους καθ' όλη τη διάρκεια των μεταπτυχιακών σπουδών μου. Θερμά ευχαριστώ το σύντροφό μου Αντώνη καθώς είχα τη στήριξή του κατά τη διάρκεια των μεταπτυχιακών σπουδών μου και ιδιαιτέρως κατά τη διάρκεια εκπόνησης της διπλωματικής μου εργασίας καθώς με την υποστήριξη και καθοδήγησή του μπόρεσα να φέρω εις πέρας τη διπλωματική μου εργασία.

Στη συνέχεια θέλω να εκφράσω την εκτίμησή μου στον επιβλέποντα καθηγητή μου κύριο Νίκο Μιχελακάκη για τη στήριξή του στην προσπάθειά μου να ασχοληθώ με το θέμα επιλογής μου. Αισθάνομαι ακόμα την ανάγκη να εκφράσω τις ευχαριστίες μου στο διευθυντή του μεταπτυχιακού προγράμματος κύριο Θεολόγο- Μιχαήλ Χλέτσο διότι εκτός από τη μετάδοση γνώσεων που προσέφερε ως εξαιρετικός καθηγητής στις υπέροχες διαλέξεις του, ανταποκρινόταν άμεσα και αποτελεσματικά σε οποιαδήποτε απορία και δυσκολία παρουσιαζόταν και σε εμένα και στους υπόλοιπους φοιτητές. Ευχαριστίες θέλω να εκφράσω στην κυρία Σταματίνα Χατζηδήμα για τις γνώσεις που προσέφερε στις όμορφες διαλέξεις της.

Τέλος, θέλω να εκφράσω τις ευχαριστίες μου σε όλους τους καθηγητές του Μεταπτυχιακού Προγράμματος των οποίων τις διαλέξεις παρακολούθησα, καθώς εμπλούτισαν το γνωστικό μου κόσμο με νέα και ενδιαφέροντα περιεχόμενα.

Έμφυλη ανισότητα στη διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων στη Δημόσια Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση

Σημαντικοί όροι: φύλο, έμφυλη ανισότητα, διοίκηση, Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση

Περίληψη

Ένας μεγάλος αριθμός γυναικών διδάσκει στην Πρωτοβάθμια και Δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Σύμφωνα με πολλές μελέτες, τουλάχιστον στην Πρωτοβάθμια εκπαίδευση, το γυναικείο φύλο υπερτερεί αριθμητικά του ανδρικού, αλλά το ανδρικό φύλο είναι που κυρίως αναλαμβάνει τη διοίκηση των σχολείων.

Αυτό το παράδοξο έχει αποτελέσει αντικείμενο πολλών μελετών. Η διπλωματική εργασία μας αποτελεί μια βιβλιογραφική επισκόπηση της ανάπτυξης της έμφυλης ανισότητας στη διοίκηση των ελληνικών δημόσιων Δημοτικών Σχολείων κατά τη διάρκεια των τελευταίων δεκαετιών, εστιάζοντας ιδιαίτερος στην παρούσα κατάσταση. Αρχικά, αναφερόμαστε στο φύλο και στις θεωρίες που επεξηγούν τις διαφορές των φύλων. Στη συνέχεια, παρατηρούμε ότι η έμφυλη ανισότητα υπήρχε στο παρελθόν και εξακολουθεί να υπάρχει σήμερα αλλά βέβαια σε μικρότερο βαθμό. Επίσης, τη μελετούμε στο πλαίσιο της οικογένειας, της εκπαίδευσης και της εργασίας. Επιπλέον, αναφερόμαστε στη διοίκηση των εκπαιδευτικών οργανισμών και οτιδήποτε σχετιζόμενο με αυτήν. Στο τελικό στάδιο της εργασίας μας, εξάγουμε τα συμπεράσματά μας, καθώς η έμφυλη ανισότητα που βιώνουν οι γυναίκες είναι συνδυασμός πολλών παραγόντων. Τέλος, κάνουμε προτάσεις προκειμένου να υπάρξει μια έμφυλη συμμετρία στη διοίκηση των εκπαιδευτικών μονάδων των ελληνικών δημόσιων Δημοτικών Σχολείων.

Gender inequality in the management of educational units in Public Primary Education

Keywords: gender, gender inequality, management, administration, Primary Education

Abstract

A large number of women teach to Primary and Secondary education. As many studies reveal, at least in Primary Education, the female gender outnumbers the male gender, but the male gender is the one who mainly assumes the administration of schools.

This paradox has been the subject of many studies. Our thesis is a bibliographic review of the development of gender inequality in the management of greek public Primary Schools during the last decades, focusing particularly to the current state. Initially, we refer to the nature of gender and the theories that illustrate gender's differences. Subsequently, we notice that gender inequality existed in the past and still exists today, but certainly to a lesser degree. Also, we study it in the context of family, education and work. Moreover, we refer to the management, administration and the contents related to the management of educational units. In the final stage of our thesis, we draw our conclusions as gender's female inequality is a combination of various factors. Finally, we make suggestions to a gender balance in the management of educational units in greek public Primary Schools.

Εισαγωγή

Το εκπαιδευτικό επάγγελμα συγκεντρώνει μεγάλο αριθμό γυναικών και ειδικά η πρώτη βαθμίδα εκπαίδευσης, η Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση. Στην πραγματικότητα όμως πρόκειται για ένα γυναικοκρατούμενο χώρο στη διδασκαλία και ανδροκρατούμενο στη διοίκηση. Η ανισότητα φύλου στη διοίκηση μας προκάλεσε το ενδιαφέρον και έτσι ασχοληθήκαμε στην εργασίας μας με το συγκεκριμένο θέμα.

Η παρούσα διπλωματική εργασία είναι μια βιβλιογραφική επισκόπηση και το θέμα το οποίο πραγματεύεται είναι η «Έμφυλη ανισότητα στη διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων στη δημόσια Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση». Ο σκοπός της εργασίας είναι να μελετήσει μέσω της βιβλιογραφίας, τις ανισότητες που βιώνουν οι γυναίκες λόγω φύλου στη ζωή τους , από το παρελθόν έως σήμερα , με έμφαση στη διοίκηση των δημόσιων Δημοτικών Σχολείων. Διαπιστώνουμε ότι η έμφυλη ανισότητα εξακολουθεί να ισχύει έως τις μέρες μας , αναζητούμε τους λόγους για τους οποίους εξακολουθεί να υπάρχει ακόμα η έμφυλη ανισότητα στον εκπαιδευτικό χώρο και τέλος νιώθουμε την ανάγκη να κάνουμε προτάσεις για το πώς μπορεί να υπάρξει μια έμφυλη συμμετρία στον εκπαιδευτικό χώρο ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς – διοικητικούς.

Στο 1ο κεφάλαιο της εργασίας εστιάζουμε το ενδιαφέρον μας στο «φύλο». Επεξηγούμε την έννοια του φύλου , τη διαφοροποίηση βιολογικού και κοινωνικού φύλου, βασιζόμεστε σε θεωρίες που στηρίζουν τις διαφορές των φύλων, αναφερόμαστε στην ταξινόμηση της έννοιας του φύλου και τέλος στο διπολικό σύστημα των φύλων.

Στο 2ο κεφάλαιο επικεντρώναστε στην έμφυλη ανισότητα στην ελληνική κοινωνία από το παρελθόν έως πρόσφατα. Στη συνέχεια μελετούμε την παρουσία του φύλου στην οικογένεια, στην εκπαίδευση και την εργασία από το παρελθόν έως πρόσφατα.

Στο 3ο κεφάλαιο το ενδιαφέρον μας κατευθύνεται στη διοίκηση και τις εκπαιδευτικές μονάδες της δημόσιας δημοτικής εκπαίδευσης. Γίνεται εννοιολογική αποσαφήνιση των όρων της διοίκησης, της ηγεσίας και της εκπαιδευτικής διοίκησης. Περιγράφουμε τις βασικές αρχές διοίκησης και αναφερόμαστε και στα διοικητικά όργανα της σχολικής μονάδας. Επίσης αναφερόμαστε στα βασικά πρότυπα ηγετικής συμπεριφοράς και τα μοντέλα εκπαιδευτικής διοίκησης – ηγεσίας. Ακόμα, γίνεται αναφορά στις λειτουργίες της διοίκησης και τη διάκριση των εκπαιδευτικών συστημάτων σε συγκεντρωτικά και αποκεντρωτικά. Τέλος, γίνεται

αναφορά στο ρόλο και τα καθήκοντα του διευθυντή και στην παρουσία του φύλου στη διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης από το παρελθόν έως πρόσφατα.

Στο 4^ο κεφάλαιο η προσοχή μας στρέφεται στους παράγοντες οι οποίοι δυσχεραίνουν τις γυναίκες προκειμένου να γίνουν διευθύντριες σε κάποια εκπαιδευτική μονάδα.

Στο 5^ο κεφάλαιο πραγματοποιείται μια περιγραφή των συμπερασμάτων που προέκυψαν και τέλος προτείνουμε μια σειρά από δράσεις για ισότιμη συμμετοχή των φύλων στη διοίκηση.

Σύμφωνα με τα συμπεράσματα της εργασίας , άνδρες και γυναίκες ασκούν αποτελεσματικά τα διοικητικά τους καθήκοντα. Ωστόσο η παρουσία των γυναικών στη διοίκηση είναι μειωμένη διότι συμβάλλουν διάφοροι παράγοντες, ανάμεσα στους οποίους είναι η σύγκρουση οικογενειακών – επαγγελματικών υποχρεώσεων, η πατριαρχική αντίληψη της κοινωνίας, οι στερεοτυπικές αντιλήψεις φύλου και τέλος η έλλειψη γυναικείων προτύπων στη διοίκηση των σχολείων .

Περιεχόμενα

Περίληψη	5
Abstract.....	6
Εισαγωγή.....	7
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΤΟ ΦΥΛΟ	
1.1 Γενικά.....	11
1.2 Βιολογικό φύλο και κοινωνικό φύλο.....	11
1.3 Πρότυπα φύλου.....	12
1.4 Θεωρίες που επεξηγούν τις διαφορές των φύλων	13
1.5 Ταξινόμηση της έννοιας του φύλου.....	17
1.6 Το διπολικό σύστημα των φύλων.....	18
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΕΜΦΥΛΗ ΑΝΙΣΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	
2.1 Έμφυλη ανισότητα στην ελληνική κοινωνία	20
2.2 Η θέση των φύλων στην οικογένεια	21
2.3 Η θέση των φύλων στην εκπαίδευση.....	24
2.4 Η θέση των φύλων στην αγορά εργασίας.....	29
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ ΣΤΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	
3.1 Εννοιολογική αποσαφήνιση και περιεχόμενο: διοίκηση, ηγεσία, εκπαιδευτική διοίκηση.....	35
3.2 Οι βασικές αρχές διοίκησης στους τομείς Γενικής Διοίκησης και Εκπαιδευτικής Διοίκησης.....	39

3.3 Τα διοικητικά όργανα της σχολικής μονάδας.....	40
3.4 Βασικά πρότυπα ηγετικής συμπεριφοράς	41
3.5 Μοντέλα εκπαιδευτικής διοίκησης – ηγεσίας.....	42
3.6 Η διοίκηση της σχολικής μονάδας.....	46
3.7 Ο ρόλος και τα καθήκοντα του διευθυντή στην εκπαιδευτική μονάδα	49
3.8 Το φύλο στη διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης.....	53

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΔΥΣΧΕΡΑΙΝΟΥΝ ΤΟ ΓΥΝΑΙΚΕΙΟ ΦΥΛΟ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΗ ΛΗΨΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ ΣΤΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

4.1 Γενικά	56
4.2 Σύγκρουση οικογενειακών – επαγγελματικών υποχρεώσεων	56
4.3 Η πατριαρχία.....	57
4.4 Στερεοτυπικές αντιλήψεις φύλου.....	57
4.5 Έλλειψη γυναικείων προτύπων στο χώρο της εκπαιδευτικής διοίκησης.....	59

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 :ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΙΣΟΤΙΜΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΜΟΝΑΔΑΣ

5.1 Συμπεράσματα της εργασίας.....	60
5.2 Προτάσεις για ισότιμη συμμετοχή των φύλων στη διοίκηση εκπαιδευτικής μονάδας στο δημοτικό σχολείο	62

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνική.....	65
Ξενόγλωσση.....	71

ΕΜΦΥΛΗ ΑΝΙΣΟΤΗΤΑ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ ΣΤΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΤΟ ΦΥΛΟ

1.1 Γενικά

Από την αρχή της δημιουργίας του κόσμου, άνδρες και γυναίκες αλληλεπιδρούν. Η αλληλεπίδραση αυτή όταν είναι θετική είναι στοιχείο που εξελίσσει τις κοινωνίες. Αντίθετα ανισότητες και αδικίες όταν δημιουργούνται ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες δεν επιτρέπουν την κοινωνική ανάπτυξη και πρόοδο. Ο άνδρας και η γυναίκα κινούνται παράλληλα στον κόσμο αλλά και διαμετρικά αντίθετα καθώς αποτυπώνονται ανισότητες ανάμεσα στο δίπολο, άνδρας-γυναίκα. Σε αυτή την εργασία θα ασχοληθούμε με την έμφυλη ανισότητα στη διοίκηση των σχολικών μονάδων στη δημόσια Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση.

1.2 Βιολογικό φύλο και κοινωνικό φύλο

Με τον όρο «φύλο» εννοούμε την αυτοαντίληψη ότι κάποιος είναι αγόρι ή κορίτσι, άντρας ή γυναίκα. Σύμφωνα με την Turner (1998), τα παιδιά από τα πρώτα δύο χρόνια της ζωής τους, κάνουν τη διάκριση ανάμεσα σε άντρα ή γυναίκα, αναγνωρίζουν συνεπώς το φύλο στο οποίο ανήκει ένας άνθρωπος.

Στην αγγλική ορολογία συναντούμε τους όρους sex και gender. Με τον όρο sex (γένος) εννοούμε την ανατομία και τη σεξουαλικότητα του ατόμου. Με τον όρο gender (φύλο) εννοούμε τις κοινωνικές αντιλήψεις που έχουν διαμορφωθεί μέσα στην ορισμένη κοινωνία, σε ορισμένο χρόνο που αντιπροσωπεύουν τον άνδρα και τη γυναίκα (Feldman, 2009).

Στη βιβλιογραφία συναντάει κανείς επιπλέον τους όρους βιολογικό και κοινωνικό φύλο. Σύμφωνα με την Turner (1998), το βιολογικό φύλο καθορίζεται από τα χρωμοσώματα και την ανατομία του ανθρώπου. Το κοινωνικό φύλο ορίζεται από την ίδια την κοινωνία.

Το βιολογικό φύλο αναφέρεται στο αναπαραγωγικό σύστημα του άνδρα και της γυναίκας και στην έκφραση της σεξουαλικότητάς τους. Σύμφωνα με την Turner(1998), το βιολογικό φύλο αναφέρεται στις βιολογικές κατηγορίες «άνδρας» και «γυναίκα». Το κοινωνικό φύλο αναφέρεται στις κοινωνικές κατηγορίες της «αρρενωπότητας» και της «θηλυκότητας».

Ο βιολογικός ρόλος του ανθρώπου, άνδρα και γυναίκας, σχετίζεται με τη διαδικασία αναπαραγωγής και τη γέννηση ενός νέου ανθρώπου. Ο βιολογικός ρόλος του άνδρα αφορά τη συμβολή των σπερματοζωαρίων του ενώ ο βιολογικός ρόλος της γυναίκας αφορά τη συμβολή των ωαρίων της και την ολοκλήρωση της κύησης. Ο κοινωνικός ρόλος ή έμφυλος ρόλος, αφορά τους ρόλους που αποδίδει μια συγκεκριμένη κοινωνία, σε συγκεκριμένο χρόνο στα άτομα ανάλογα με το φύλο τους. Σύμφωνα με έρευνες, οι γυναίκες θεωρούνται περισσότερο συναισθηματικές από τους άνδρες, οι άνδρες θεωρούνται πιο δυναμικοί από τις γυναίκες. Αναλόγως την κοινωνία στην οποία ζει κάποιος και αναλόγως τη χρονική περίοδο, οι συμπεριφορές, τα ενδιαφέροντα, οι υποχρεώσεις που ορίζονται ως αρμόζοντα για τον άνδρα και τη γυναίκα, για το κάθε φύλο ξεχωριστά, διαφέρουν. Το βιολογικό φύλο προηγείται του κοινωνικού φύλου. Το βιολογικό φύλο προκύπτει εκ φύσεως, το κοινωνικό φύλο είναι κοινωνικό προϊόν.

1.3 Πρότυπα φύλου

Οι άνθρωποι ζουν και μεγαλώνουν σε μια ορισμένη κοινωνία και ακολουθούν τους κανόνες που έχουν εδραιωθεί στη συγκεκριμένη κοινωνία προκειμένου η τάξη πραγμάτων να είναι στέρεη. Από την οικογένεια ήδη, τα παιδιά μαθαίνουν πώς να συμπεριφέρονται ανάλογα με το φύλο τους, ως κορίτσι ή αγόρι, έχοντας ως πρότυπο τη μητέρα τους και τον πατέρα τους.

Ως πρότυπα φύλου ορίζονται, τα σχήματα συμπεριφοράς, σκέψεων και συναισθημάτων που ορίζει η εκάστοτε κοινωνία. Τα πρότυπα, συμπεριλαμβάνουν τις αντιλήψεις της κοινωνίας, όσον αφορά τα χαρακτηριστικά που χρειάζονται να έχουν ένας άνδρας και μια γυναίκα, που να ανταποκρίνονται στην εικόνα που έχει διαμορφώσει η κοινωνία, ως κοινωνικά

αρμόζοντα για το κάθε φύλο. Τα πρότυπα περιλαμβάνουν κοινωνικούς μύθους και ιδεολογικές κατασκευές για το τι είναι γυναικείο και ανδρικό φύλο. Πίσω από τα πρότυπα φύλου υπάρχει μια θεωρία για την ιδανική ζωή. Στο παρελθόν, κατά τη διάρκεια της πατριαρχίας, ιδανική ζωή θεωρούνταν η ανισότητα γυναικών – ανδρών(Αρσέλ,2008).

1.4 Θεωρίες που επεξηγούν τις διαφορές των φύλων

Η έννοια του φύλου είναι πολύπλοκη. Από πολλούς ερευνητές έχει οριστεί με διαφορετικό τρόπο. Υπάρχουν διάφορες θεωρίες που εξηγούν τις διαφορές των φύλων.

ΒΙΟΛΟΓΙΑ

Η Αθανασιάδου(2002), αναφέρει ότι σύμφωνα με τη βιολογική προσέγγιση οι γυναίκες εκ φύσεως είναι περισσότερο κατάλληλες για τη φροντίδα των παιδιών καθώς τις διακατέχει το μητρικό ένστικτο, μια εγγενής συγκινησιακή τάση για φροντίδα των μικρών παιδιών η οποία οφείλεται στη γυναικεία ορμόνη που λέγεται οξυτοκίνη.

Η ψυχολόγος J. S. Hyde (2005), η οποία μελέτησε 46 μετααναλύσεις όπου ερευνητές ασχολούνται με τα ευρήματα διαφόρων ερευνών πάνω στο θέμα της διαφοράς των φύλων τονίζει ότι οι άνδρες και οι γυναίκες έχουν πιο πολλά κοινά από ό,τι λέγεται καθώς οι αντιλήψεις που διακινούνται και επικρατούν στην κάθε κοινωνία -ότι οι άνδρες και οι γυναίκες έχουν έμφυλες διαφορές -δε στηρίζονται σε επιστημονικά δεδομένα όπως η ίδια στηρίζει τη θεωρία της, τη θεωρία ομοιοτήτων των φύλων, σε επιστημονικά δεδομένα. Οι έρευνες είχαν ασχοληθεί με διάφορους τομείς όπως: μαθηματικές ικανότητες, λεκτικές ικανότητες, σωματική δύναμη κ.α. Το 78% των διαφορών που εντοπίστηκαν ήταν σχεδόν μηδενικές. Οι άνδρες και οι γυναίκες για παράδειγμα παρουσιάζουν μικρές διαφορές όσον αφορά την επικοινωνία, ηθική λογική και ηθικό προσανατολισμό, μαθηματικές ικανότητες, ικανότητες ανάγνωσης κ.τ.λ. Ωστόσο μεγάλες διαφορές ανάμεσα στα δυο φύλα παρουσιάζονται όσον αφορά τη σωματική δύναμη ιδιαίτερα μετά την εφηβική ηλικία όταν αλλάζει η σωματική κατανομή στα αγόρια. Για παράδειγμα, οι άνδρες συγκριτικά με τις γυναίκες είναι σε θέση να ρίξουν πιο γρήγορα και σε μεγαλύτερη απόσταση ένα αντικείμενο. Μεγάλες διαφορές επίσης παρουσιάζονται και σε κάποιες πτυχές της σεξουαλικότητας. Για παράδειγμα οι άνδρες είναι πιο θετικοί στη δημιουργία περιστασιακών σεξουαλικών σχέσεων συγκριτικά με τις γυναίκες.

Σύμφωνα με την επιστήμη της Βιολογίας, οι ενδοκρινείς αδένες είναι αυτοί που καθορίζουν τις βασικές βιολογικές διαφορές. Υπάρχει μια διαφοροποίηση του ρόλου των φύλων στη διαδικασία της αναπαραγωγής καθώς η γυναίκα έχει το προνόμιο, εκ φύσεως, της κύησης. Στο παρελθόν οι διαφορές στη διαδικασία της αναπαραγωγής και οι ανατομικές διαφορές αποτελούσαν την αιτία για τις διαφορές ανάμεσα στα δυο φύλα. Η αντίληψη ότι η αποκλειστική αιτία διαφοροποίησης του άνδρα και της γυναίκας είναι οι ανατομικές διαφορές έχει δεχθεί κριτική τα τελευταία χρόνια καθώς έχει αποδειχτεί ότι οι βιολογικές διαφορές είναι πολύ λίγες και αφορούν λίγα μορφολογικά, ποσοτικά στοιχεία. Επίσης διαπιστώθηκε ότι η ορμόνη της τεστοστερόνης που χαρακτηρίζει το αντρικό φύλο και η ορμόνη των οιστρογόνων που χαρακτηρίζει το γυναικείο φύλο υπάρχουν και στα δυο φύλα αλλά σε διαφορετική αναλογία. Αυτό το γεγονός καθιστά κατά κάποιο τρόπο και τα δυο φύλα σεξουαλικά διφυή(<https://www.psychologynow.gr/arthra-psyxologias/sxeseis/diaprosoipiki-psyxologia/5620-oi-diafores-ton-fylon.html>).

ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΜΑΘΗΣΗ

Ο W.Mischel (1966) βασίστηκε στη θεωρία της Κοινωνικής Μάθησης και στις έρευνες που πραγματοποίησε ο Bandura προκειμένου να δημιουργήσει μια θεωρία για το πώς πραγματοποιείται η μάθηση και η εκδήλωση τρόπων συμπεριφοράς που να είναι αρμόζουσες για το κάθε φύλο.

Σύμφωνα με τη θεωρία του, σχεδόν όλες οι διαφορές που παρατηρούνται ανάμεσα στα δυο φύλα π.χ. τρόποι συμπεριφοράς, ικανότητες, έχουν σχέση με τις κοινωνικές αντιλήψεις που έχουν διαμορφωθεί για τα δυο φύλα και επομένως εσωτερικεύονται από τα άτομα από πολύ νωρίς στην ηλικία τους. Αυτή η εσωτερικευση πραγματοποιείται με την παρατήρηση, τη μίμηση, την αντιγραφή ζωντανών ή συμβολικών μοντέλων, την επιβράβευση ή την τιμωρία και τη γενίκευση. Πρόκειται για αρχές και μηχανισμούς που χρησιμοποιεί ευρύτατα η Κοινωνική Μάθηση.

Η επιβράβευση και η τιμωρία παίζουν πολύ σημαντικό ρόλο για την παρατήρηση και τη μίμηση συμπεριφορών του αντίστοιχου φύλου. Το άτομο κατανοεί ότι επιτρεπτό είναι να μιμείται συμπεριφορές του αντίστοιχου φύλου μέσα από την επιβράβευση και την τιμωρία.

Χρησιμοποιώντας τη γενίκευση, τα παιδιά πλέον έχουν διαπιστώσει τι είναι αρμόζον για το φύλο τους και τι όχι προτού οδηγηθούν στην εφαρμογή του. Π.χ. ένα αγόρι γνωρίζει ότι το να φορέσει ένα φόρεμα και να κυκλοφορήσει στην κοινωνία, δε θεωρείται κατάλληλο για το αντρικό φύλο.

Τέλος ο W.Mischel (1966) αναφέρει ότι οι αντιρρήσεις σχετικά με αυτό το μοντέλο σχετίζονται με το γεγονός ότι δίνει σπουδαιότητα σε εξωγενείς παράγοντες. Οι μηχανισμοί και οι αρχές του έχουν προηγηθεί πειραματικής διαδικασίας, ωστόσο το γεγονός ότι στηρίζεται σε ένα σύστημα αμοιβών και ποινών από την κοινωνία για ένα τόσο πολύπλοκο θέμα όπως είναι η εκμάθηση συμπεριφορών κατάλληλων προς το φύλο, εγείρει αμφιβολίες.

ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗ - ΓΝΩΣΤΙΚΗ ΘΕΩΡΙΑ

Κύριος εκπρόσωπος της θεωρίας είναι ο L.Kohlberg (1966), ο οποίος βασίζεται στις μελέτες που έχει πραγματοποιήσει ο Piaget για τη γνωστική ανάπτυξη του παιδιού. Το παιδί μαθαίνει ρόλους φύλου χρησιμοποιώντας το γνωστικό αναπτυξιακό του επίπεδο και τις γνωστικές του ικανότητες με βάση τις οποίες οργανώνει τις εμπειρίες του από το κοινωνικό του περιβάλλον.

Το παιδί παρατηρώντας τα οικεία του πρόσωπα διαπιστώνει ότι οι άνθρωποι είναι χωρισμένοι σε άνδρα και γυναίκα και εκτελούν διαφορετικές δραστηριότητες και συμπεριφέρονται με διαφορετικό τρόπο. Το παιδί ξεχωρίζει σε ποιο φύλο ανήκει το ίδιο και ταυτίζεται με αυτό.

Συνεχίζει ο Kohlberg(1966), αναφέροντας ότι στην ηλικία των 2.5 -3 ετών το παιδί ορίζει το φύλο του κάθε ατόμου. Το παιδί στην ηλικία των 6- 7 ετών αντιλαμβάνεται ότι το φύλο των ανθρώπων βασίζεται στις ανατομικές διαφορές και ότι παραμένει σταθερό ανεξάρτητα από οποιαδήποτε αλλαγή στην εμφάνιση. Από τη στιγμή κατά την οποία το παιδί κατακτήσει την μονιμότητα του φύλου το έχει ως βάση για να λειτουργεί μελλοντικά στη ζωή του. Το παιδί λειτουργεί στη ζωή του με βάση τις συμπεριφορές και τους κανόνες που παρατηρεί στο περιβάλλον γύρω του.

Η αναπτυξιακή – γνωστική θεωρία υποστηρίζει ότι το άτομο πρέπει να συνειδητοποιήσει πρώτα το φύλο του και μετά να μιμηθεί και να μάθει συμπεριφορές φύλου.

Η κοινωνική μάθηση υποστηρίζει ότι το παιδί μιμούμενο συμπεριφορές και λαμβάνοντας αμοιβές ή ποινές οδηγείται στο να κατανοήσει το φύλο του(Kohlberg,1966).Η θεωρία της κοινωνικής μάθησης αναγνωρίζει τη σπουδαιότητα των γνωστικών ικανοτήτων στη διαμόρφωση κατάλληλων συμπεριφορών σχετικά με το φύλο ενώ η γνωστική – αναπτυξιακή θεωρία θεωρεί καθοριστική την επίδρασή τους.

Ωστόσο, υπάρχει και η άλλη άποψη των πραγμάτων. Το παιδί μιμείται και λειτουργεί σύμφωνα με τους τρόπους συμπεριφοράς που αρμόζουν στο φύλο του πριν αποκτήσει την έννοια της μονιμότητας του φύλου. Η απόκτηση της έννοιας της μονιμότητας του φύλου είναι δυνατόν να επισπεύσει την εκμάθηση των ρόλων φύλου αλλά δε θεωρείται προαπαιτούμενο για να αρχίσει η διαδικασία(Maccoby & Jacklin,1974).

ΨΥΧΑΝΑΛΥΣΗ-ΨΥΧΑΝΑΛΥΤΙΚΗ ΘΕΩΡΙΑ ΤΟΥ FREUD

Σύμφωνα με την Ψυχαναλυτική Θεωρία του Freud, τα δυο φύλα έχουν διαφορετικούς ρόλους και αυτό οφείλεται στη διαφορετική ανατομία τους. Ο Freud στη θεωρία του αναφέρει ότι τα παιδιά , κορίτσια και αγόρια ,νιώθουν ασυνείδητα ερωτική επιθυμία προς το αντίθετο φύλο και αργότερα αντιπαλότητα προς το γονέα του ίδιου φύλου στην ηλικία των 4 ετών. Από την ηλικία των 4 ετών έως την ηλικία των 6 ετών τα παιδιά βιώνουν το Οιδιπόδειο Σύμπλεγμα(Μαραγκουδάκη,1993).

Τα αγόρια βιώνουν ασυνείδητα το φόβο του ευνουχισμού από τον πατέρα τους ενώ τα κορίτσια βιώνουν το φθόνο του ανδρικού οργάνου. Σύμφωνα με το Freud, τα διαφορετικά αυτά συναισθήματα που βιώνουν τα αγόρια και τα κορίτσια , αποτελούν τη βασική αιτία που τα δυο φύλα διαμορφώνουν διαφορετικά χαρακτηριστικά προσωπικότητας. Τα αγόρια απολαμβάνουν την ευχαρίστηση που προκαλείται από το γεννητικό τους όργανο .Ωστόσο διαπιστώνουν τη διαφορά στα γεννητικά όργανα των κοριτσιών και θεωρούν ότι τους έχει επιβληθεί η τιμωρία του ευνουχισμού. Δημιουργείται τότε φόβος μήπως συμβεί και στα ίδια ο ευνουχισμός λόγω της αντιπαλότητας με τον πατέρα και της ερωτικής επιθυμίας για τη μητέρα τους και προκειμένου να ηρεμήσουν τα συναισθήματα αυτά ταυτίζονται με τον πατέρα τους (Μαραγκουδάκη,1993).

Από την άλλη πλευρά ,τα κορίτσια διαπιστώνουν ότι δεν μπορούν να κατακτήσουν τον πατέρα τους. Παρατηρούν τη διαφορά στα γεννητικά τους όργανα συγκριτικά με το γεννητικό όργανο των αγοριών και τους δημιουργείται φθόνος για το ανδρικό όργανο. Στο τέλος, αυτά τα συναισθήματα παύουν να υπάρχουν καθώς τα κορίτσια ταυτίζονται με τη μητέρα τους. Κατά το Freud τα χαρακτηριστικά προσωπικότητας που διαμορφώνουν τα κορίτσια , τα παιχνίδια με τις κούκλες και η επιθυμία να αποκτήσουν παιδιά μεγαλώνοντας, είναι τρόποι για να αντιμετωπίσουν το φθόνο του ανδρικού οργάνου (Μαραγκουδάκη,1993).

Η θεωρία του Freud έχει δεχθεί έντονη κριτική από το φεμινιστικό κίνημα και έχει χαρακτηριστεί ως ανδροκρατική, καθώς αναφέρει ότι διαμορφώνονται και εκδηλώνονται στα φύλα διαφορετικά χαρακτηριστικά της προσωπικότητας με βάση την ανατομία των αντρικών γεννητικών οργάνων και δεν τονίζει τη σημασία που εκφράζει η κοινωνία στα ανδρικά γεννητικά όργανα και η οποία είναι αποτέλεσμα της ύπαρξης της πατριαρχίας. Ψυχαναλύτριες όπως είναι η K. Horney και η C. Thomson αναφέρουν ότι ο φθόνος του πέους είναι κατασκευή του ανδρικού πληθυσμού καθώς θέλουν να φέρουν μια εξισορρόπηση με τη μήτρα που διαθέτουν οι γυναίκες(Williams,1987). Σύμφωνα με έρευνες, τα παιδιά αποκτούν ρόλους με βάση το φύλο τους σε μικρότερη ηλικία των 6 ετών όπως πρεσβεύει ο Freud(Μαραγκουδάκη,1993).

1.5 Ταξινόμηση της έννοιας του φύλου

Σύμφωνα με τη Hawkesworth (1997), μια ταξινόμηση της έννοιας του φύλου παρουσιάζει το φύλο ως:

αρσενικό και θηλυκό: με βάση τη βιολογία

σεξουαλικότητα: με τη σημασία της πρέπουσας ερωτικής συμπεριφοράς του ενός φύλου προς το άλλο

σεξουαλική ταυτότητα: ετεροφυλοφιλία ,ομοφυλοφιλία και αμφισεξουαλικότητα

ταυτότητα: σημαίνει την υποκειμενική ψυχολογική συναίσθηση που έχει το άτομο ως άνδρας ή γυναίκα

ρόλος: σύμφωνα με τις αντιλήψεις της συγκεκριμένης κοινωνίας ορίζεται ως η δέουσα συμπεριφορά του κάθε φύλου στους διάφορους τομείς της ζωής του

ταύτιση με τον έμφυλο ρόλο: δείχνει κατά πόσο το άτομο δέχεται ή όχι τα συναισθήματα και τη συμπεριφορά -που θεωρεί η κοινωνία στην οποία ζει -αρμόζοντα για το φύλο του (Trew, 1998).

Η Λ.Τ. Αρσέλ (2008), αναφέρει ότι πρέπει να προστεθούν στην ταξινόμηση και τα: πρότυπα φύλου αρρενωπότητας και θηλυκότητας τα οποία αναφέρονται στη δέουσα συμπεριφορά για το φύλο σύμφωνα με τις αντιλήψεις της εκάστοτε κοινωνίας

Αυτή η ταξινόμηση του φύλου μας δείχνει πόσα στοιχεία εμπεριέχει στην έννοιά του και πόσο σχετίζονται ή έρχονται σε αντίθεση μεταξύ τους. Για παράδειγμα ένα άτομο έχει γεννηθεί γυναίκα, σύμφωνα με τη βιολογία, έχει μια υποκειμενική ταυτότητα φύλου ως γυναίκα, είναι ιατρός όσον αφορά τον κοινωνικό ρόλο της και η σεξουαλική της ταυτότητα είναι ομοφυλόφυλη (Trew, 1998).

1.6 Το διπολικό σύστημα των φύλων

Στην κάθε κοινωνία ζουν άνδρες και γυναίκες, με όλες τις ομοιότητες και τις διαφορές που τους διακρίνουν σε κάθε επίπεδο της ζωής τους. Άλλοτε συμβιούν ομαλά και άλλοτε έρχονται σε αντιπαράθεση. Το διπολικό σύστημα των φύλων το οποίο περιλαμβάνει το ανδρικό και το γυναικείο φύλο, εστιάζεται όχι στις ομοιότητες των φύλων αλλά στις διαφορές τους.

Ο όρος «κατασκευή φύλου» χρησιμοποιήθηκε από το φεμινιστικό κίνημα και σύμφωνα με West & Zimmerman (2004) ο όρος αναφέρεται στην κατασκευή διαφορών ανάμεσα στα δυο φύλα, διαφορές που δε βασίζονται σε βιολογικούς παράγοντες.

Παράγοντες οι οποίοι συμβάλλουν στη δημιουργία και διαίωνιση του όρου « κατασκευή του φύλου» σύμφωνα με τη Λ. Τ. Αρσέλ (2008) είναι :

- η γλώσσα την οποία χρησιμοποιούμε για να απευθυνθούμε στο αγόρι ή το κορίτσι, οι λέξεις δηλ. οι οποίες χρησιμοποιούμε είναι διαφορετικές και μεροληπτούν υπέρ του

αγοριού. Για παράδειγμα περιγράφουμε το αγόρι ως δυνατό ενώ το κορίτσι ως ευαίσθητο.

- η συμπεριφορά του ενός φύλου προς το άλλο φύλο (πώς συμπεριφέρεται ο άνδρας/ το αγόρι απέναντι στη γυναίκα/το κορίτσι και αντίστροφα). Υπάρχουν διάφοροι τρόποι συμπεριφοράς και ευγενείας απέναντι στο άλλο φύλο που ξεκινούν από μικρή ηλικία και διαιωνίζονται. (Ποιος θα πλησιάσει πρώτος τον άλλο ερωτικά, ποιος θα κεράσει στο εστιατόριο κ.τ.λ.).
- η οικογένεια και ο ρόλος της. Αφορά τις σχέσεις που αναπτύσσουν οι γονείς μεταξύ τους και τον τρόπο που μεγαλώνουν τα παιδιά τους ανάλογα με το φύλο τους
- ο διαχωρισμός οικιακής και επαγγελματικής απασχόλησης (ο ένας ασχολείται με τις οικιακές εργασίες και δεν αμείβεται, ο άλλος ασχολείται εκτός σπιτιού και αμείβεται για τις υπηρεσίες του).
- η ανδροκρατική οπτική της επιστήμης , ο γραπτός λόγος και ο Τύπος . Για παράδειγμα, η Ψυχολογία και η Κοινωνιολογία όταν μελετούσαν τα φύλα επικεντρώνονταν στις διαφορές των φύλων με αποτέλεσμα οι γυναίκες να παρουσιάζονται υποδεέστερες των ανδρών. Η μελέτη αυτή δε στηριζόταν σε αξιοκρατικά και σωστά κριτήρια για τη γυναίκα καθώς στηρίζονταν στα ανδρικά πρότυπα και σε ιδιότητες που δεν κατείχαν οι γυναίκες. Αποτελέσματα των μελετών ήταν να θεωρούν ότι οι γυναίκες δεν είχαν μαθηματικές δεξιότητες, δε σκέφτονταν με τη λογική κ.τ.λ. Με τον ίδιο τρόπο λειτουργούσαν ο γραπτός λόγος και ο Τύπος στο παρελθόν.
- οι κοινωνικοί θεσμοί , όπως είναι το σχολείο, η εκκλησία κ.α., οι οποίοι διατηρούν σταθερές και διαιωνίζουν τις φυλετικές διαφορές
- η παραγωγή , η εργασία και η ιδιοκτησία καθώς ο χώρος της εργασίας είναι κυρίως ανδροκρατούμενος.

Το διπολικό σύστημα το οποίο λειτουργεί σε μια κοινωνία η οποία είναι ανδροκρατούμενη χωρίς να υπάρχει δυναμική συμβολή των γυναικών, ενέχει τη δυνατότητα το θηλυκό φύλο να θεωρηθεί υποδεέστερο του αρσενικού. «Η διπολική αντίληψη έχει τεράστια σημασία στη δημιουργία προτύπων για το τι εκλαμβάνεται ως «πρέπουσα» ταυτότητα, «πρέπων» ρόλος ή «πρέπουσα» συμπεριφορά για τον άνδρα και τη γυναίκα σε μια δεδομένη κοινωνία»(Bryson,2005).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΕΜΦΥΛΗ ΑΝΙΣΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

2.1 Έμφυλη ανισότητα στην ελληνική κοινωνία

Από την αρχαιότητα έως σήμερα οι γυναίκες βιώνουν ανισότητα που σχετίζεται με το φύλο τους απλώς και μόνο επειδή ανήκουν στο γυναικείο φύλο. Στο παρελθόν οι έμφυλες διακρίσεις υπήρχαν σε εξαιρετικά μεγάλη ένταση καθώς η κοινωνία ήταν ξεκάθαρα πατριαρχική συγκριτικά με τη σύγχρονη κοινωνία όπου οι διακρίσεις φύλου κυμαίνονται σε πιο ήπια μορφή. Είχαμε δηλ. μια ανδροκρατούμενη κοινωνία που λειτουργούσε υπό το πρίσμα της ανωτερότητας του άνδρος και της κατωτερότητας της γυναίκας. Θεωρούνταν ότι ο άνδρας είναι ανώτερος και η γυναίκα είναι υποδεέστερη και περιθωριοποιημένη. Οι δραστηριότητες που πραγματοποιούνταν μέσα στην κοινωνία και η λειτουργία των θεσμών, εκπαίδευση, εκκλησία κ.τ.λ. κινούνταν υπό το πρίσμα της κυριαρχίας των ανδρών. Οι θεσμοί άλλωστε δημιουργήθηκαν από άνδρες, την κυριαρχία την είχαν άνδρες, με μόνη εξαίρεση θα λέγαμε το θεσμό της οικογένειας μέσα στον οποίο η συμμετοχή της γυναίκας ήταν μεγάλη και απαραίτητη.

Με το πέρασμα των χρόνων αναπτύχθηκε το φεμινιστικό κίνημα(πολιτικό και κοινωνικό κίνημα που εμφανίστηκε στα μέσα του 19^{ου} αιώνα και συνεχίζεται έως σήμερα). Το φεμινιστικό κίνημα διακρίνεται σε τέσσερις διαφορετικές χρονικές περιόδους και ζητάει και διεκδικεί διαφορετικά ανθρώπινα δικαιώματα για τις γυναίκες κάθε φορά.

Πλέον η κατάκτηση των δικαιωμάτων σε νομικό επίπεδο είναι κατοχυρωμένη σε σημαντικό βαθμό. Στην Ελλάδα η Αρχή της Ισότητας των Φύλων καθιερώνεται με το Σύνταγμα του 1975. Με αφετηρία αυτή τη συνταγματική αρχή ψηφίστηκαν νόμοι που αφορούν τους τομείς Οικογένειας, Παιδείας, Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης, Μητρότητας, Υγείας, ΜΜΕ, Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Βίας, Εγκληματικότητας. Οι νόμοι αυτοί που θεσπίστηκαν στο πλαίσιο της προσαρμογής της ελληνικής νομοθεσίας με Διεθνείς Συμβάσεις και Κοινοτικές Οδηγίες οδήγησαν σε πρόοδο τη θέση της Ελληνίδας στην Κοινωνία . Πέρα όμως από την καθαρά νομική πλευρά έχει διαμορφωθεί ένας ολοκληρωμένος εθνικός μηχανισμός για την ισότητα των φύλων.

Αυτός ο εθνικός μηχανισμός αποτελείται σε κεντρικό επίπεδο από :

- α) τη Γενική Γραμματεία Ισότητας των Φύλων (Γ.Γ.Ι.Φ.)
- β) το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.)
- γ) τις Υπηρεσιακές Μονάδες των Υπουργείων για την Ισότητα των Φύλων
- δ) το Συνήγορο του Πολίτη(Ο τομέας για την Ισότητα των Φύλων)
- ε) το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας(Σ.Ε.Π.Ε.)

Σε περιφερειακό επίπεδο αποτελείται από :

- α) τις Περιφερειακές Επιτροπές Ισότητας και β) το Γραφείο Ισότητας των Φύλων της Ένωσης Περιφερειών Ελλάδας (<http://www.opengov.gr/yfes/?p=5593>).

Παρόλα αυτά δεν είναι ξεκάθαρη η εφαρμογή τους στην καθημερινότητα, καθώς η ελληνική κοινωνία παραμένει πατριαρχική(αν και όχι στο βαθμό που ήταν στο παρελθόν) με τα στερεότυπα και τις προκαταλήψεις να εξακολουθούν να υφίστανται σε μεγάλο βαθμό για το γυναικείο φύλο.

Καθώς δεν υπάρχει ουσιαστική και ολόπλευρη ισότητα για τη γυναίκα , χάνει τη δυνατότητα κοινωνικής της έκφρασης(Δαμανάκη,1995) για αυτό και η ύπαρξη ανισότητας μεταξύ των φύλων έχει οδηγήσει πολλές φορές στην απαίτηση περαιτέρω μεταρρυθμίσεων(Conell,2006).

2.2 Η θέση των φύλων στην οικογένεια

Καθώς η ελληνική κοινωνία στο παρελθόν πορευόταν σύμφωνα με πατριαρχικές αντιλήψεις με τον ίδιο τρόπο πορεύονταν και οι ρυθμοί της οικογένειας. Η Ελλάδα με αργά αλλά σταθερά βήματα αναπροσαρμόζεται , αναμορφώνει τη νομοθεσία της και το 1946 , νομοθετεί τον Αστικό Κώδικα. Στο 4^ο βιβλίο, ο Αστικός Κώδικας στα άρθρα 1346-1709 , περιλαμβάνει τις διατάξεις που αφορούν το Οικογενειακό Δίκαιο.

Ο νομοθέτης μέσω της νομοθεσίας συντηρεί το πνεύμα της εποχής , όπου την πρωτοκαθεδρία στην οικογένεια έχει ο άνδρας , σύζυγος/πατέρας και η γυναίκα παραμένει στα

οικιακά της καθήκοντα παρόλο που είχε μια παρουσία στον εργασιακό χώρο. Συγκεκριμένα, ορισμένα άρθρα που θα αναφέρουμε για τις ανάγκες της εργασίας, είναι τα ακόλουθα σύμφωνα με τη Μαραγκουδάκη (1993):

Άρθρο 1387: Ο ανήρ είναι η κεφαλή της οικογενείας και αποφασίζει περί παντός ό,τι αφορά τον συζυγικόν βίον, ενόσω η απόφασις αυτού δεν παρίσταται ως κατάχρησις δικαιώματος.

Άρθρο 1388-1389 : Ο ανήρ φέρει τα βάρη του γάμου

Άρθρο 1388: Η γυνή λαμβάνει το επώνυμο του ανδρός

Άρθρο 1500: Ο πατήρ έχει την πατρικήν εξουσίαν επί του ανηλίκου τέκνου

Και άλλες διατάξεις άρθρων στον Αστικό Κώδικα , στο Εργατικό Δίκαιο, το Εμπορικό Δίκαιο κ.τ.λ. ακολουθούσαν τη γραμμή του Αστικού Κώδικα με αποτέλεσμα να εξασφαλίζεται η ανισότητα των φύλων και σε άλλες πτυχές της δημόσιας ζωής(Μαραγκουδάκη,1993).

Μέσα στην ελληνική οικογένεια το γεγονός ότι υπήρχαν γυναικείοι και ανδρικοί ρόλοι εξυπηρέτησε την πατριαρχία στον οικογενειακό χώρο , η οποία με βάση τη νομοθεσία ίσχυε έως το 1983. Η δόμηση της διαφορετικής ταυτότητας μεταξύ των φύλων , συμβαίνει κυρίως μέσα στην οικογένεια και υπαγορεύει διαφορετικά ψυχολογικά χαρακτηριστικά για κάθε φύλο(Τεντοκάλη,1998).

Μέχρι τον 20^ο αιώνα, η ελληνίδα νοικοκυρά ασχολείται με τις οικιακές εργασίες, την ανατροφή των παιδιών και ο άνδρας της, της παρέχει τα προς το ζην. Η γυναίκα λοιπόν ασχολείται με την ιδιωτική σφαίρα (σπίτι), ο άνδρας εργάζεται στη δημόσια σφαίρα(εκτός σπιτιού). Η νοικοκυρά αντιμετωπίζεται με αδιαφορία καθώς οι οικιακές εργασίες δεν θεωρούνται αξιόλογο θέμα συζήτησης στις κοινωνικές συναναστροφές ούτε προσδίδουν κάποιο κοινωνικό κύρος όπως ενδεχομένως προσδίδει μια εργασία και ασφαλώς είναι μια απασχόληση που δεν προσφέρει αμοιβή σε αντίθεση με την απασχόληση εκτός σπιτιού.

Όσον αφορά των καταμερισμό εργασιών στο χώρο του σπιτιού η ευθύνη είναι της γυναίκας. Η γυναίκα αναλαμβάνει τη φροντίδα και διαπαιδαγώγηση των παιδιών , την καθαριότητα και επίβλεψη του σπιτιού. Η πατριαρχική αντίληψη ότι οι οικιακές εργασίες είναι μέρος της ζωής των γυναικών εξακολουθούν να ισχύουν . Οι οικιακές εργασίες δεν έχουν ωράριο , η γυναίκα μπορεί να απασχολείται στο σπίτι με διάφορες ασχολίες από το πρωί έως

το βράδυ. Ο άνδρας μετά το πέρας της εργασίας του επιστρέφει στο σπίτι και απολαμβάνει την οικογενειακή θαλπωρή.

Σε έρευνα που διεξήχθη το 1995 στην περιοχή της Αθήνας σε σχέση με τα οικογενειακά πρότυπα και τις συζυγικές ανταλλαγές επιβεβαιώθηκε πόσο καθοριστικό ρόλο διαδραματίζουν τα κοινωνικοοικονομικά χαρακτηριστικά (εκπαίδευση, ηλικία κ.τ.λ.) που διαθέτει το ζευγάρι σχετικά με την αποδοχή πιο σύγχρονων απόψεων σχετικά με τους ρόλους των φύλων και σχετικά με την πιο ίση κατανομή των εργασιών μέσα στο σπίτι κατά τη διάρκεια της συζυγικής τους καθημερινότητας (Μαράτου- Αλιπράντη, 1995). Όσα περισσότερα εφόδια (επίπεδο εκπαίδευσης, εισόδημα, επαγγελματική θέση) διαθέτει ο σύζυγος, τόσο περισσότερο συμμετέχει στις οικιακές ενασχολήσεις. Ο καταμερισμός των οικιακών ενασχολήσεων και της φροντίδας των παιδιών είναι πιο ισότιμος όταν η γυναίκα εργάζεται και ιδιαίτερα όταν η θέση της ανήκει σε μεσαίες ή ανώτερες επαγγελματικές κατηγορίες. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας , συγκρίνοντας την ενασχόληση ανδρών-γυναικών, στις γυναίκες αποδίδεται 6 φορές περισσότερος χρόνος στην καθημερινή οικιακή δραστηριότητα και 3 φορές περισσότερος χρόνος στη φροντίδα των παιδιών (Μαράτου-Αλιπράντη,1995).

Οι οικιακές εργασίες που κάθε σύζυγος εκτελεί , άνδρας ή γυναίκα , διαφέρουν όχι μόνο ως προς την ποσοτική διάσταση όπως ειπώθηκε παραπάνω αλλά και ως προς την ποιοτική. Οι δραστηριότητες που προσιδιάζουν στη γυναικεία φύση εκτελούνται από τις γυναίκες. Τέτοιες εργασίες είναι η καθαριότητα του σπιτιού, το μαγείρεμα, η φροντίδα των παιδιών κ.τ.λ. Τα μαστορέματα και η ενασχόληση με τον κήπο θεωρούνται ανδρικές δραστηριότητες. Μεγαλύτερη ισότητα παρατηρείται στις μεικτές οικιακές εργασίες. Τέτοιες εργασίες είναι τα ψώνια, συναλλαγές με τις δημόσιες υπηρεσίες κ.τ.λ. (Συμεωνίδου,2006).

Η έμφυλη κατανομή των ρόλων μέσα στην οικογένεια και η ταύτιση της φροντίδας των παιδιών με το γυναικείο φύλο είναι ένα πολιτισμικό φαινόμενο το οποίο δεν έχει βιολογική προέλευση, σύμφωνα με έρευνες. Πρόκειται για κατασκεύασμα της κοινωνίας και συνδέεται με την κατώτερη θέση που έχουν ακόμη οι γυναίκες στην αγορά εργασίας. Η οικιακή εργασία παραμένει λοιπόν υπόθεση των γυναικών στην οποία αφιερώνουν πολύ χρόνο , εξουθενώνονται και ταυτόχρονα αυτό επισημαίνει τη μειωμένη συμμετοχή των ανδρών στις οικιακές εργασίες και τη φροντίδα των παιδιών(Maratou-Alipranti,2007).

Ακόμη και στον 21^ο αιώνα , η γυναίκα κυρίως ,στη σύγχρονη ελληνική οικογένεια ασχολείται με το φόρτο των οικιακών ασχολιών και τη φροντίδα των παιδιών. Παρόλα αυτά

μπορεί να ειπωθεί ότι γίνεται επαναπροσδιορισμός των ρόλων των συζύγων και ότι υπάρχει ανάπτυξη νέων μοντέλων οικογένειας. Αυτό σημαίνει ότι καθώς και οι δύο σύζυγοι βρίσκονται στον επαγγελματικό χώρο και καθώς η σύζυγος αποκτά ολοένα και μεγαλύτερη μόρφωση συγκριτικά με το παρελθόν, η συμμετοχή του συζύγου στις οικιακές υποχρεώσεις είναι ολοένα και αυξανόμενη. Με τον τρόπο αυτό, δίνεται στη γυναίκα προσωπικός χρόνος ο οποίος είναι απαραίτητος για τη σωματική και ψυχική υγεία της. Επιπλέον με τη συμβολή του στις οικιακές ασχολίες ο σύζυγος εκφράζει έμπρακτα το σεβασμό του και την παραδοχή του απέναντι στη σύζυγο ότι είναι ισότιμο μέλος μέσα στην οικογένεια.

2.3 Η θέση των φύλων στην εκπαίδευση

Τα δυο φύλα ακολουθούν διαφορετική πορεία στο χώρο της εκπαίδευσης στο παρελθόν. Σύμφωνα με τη Ζιώγου-Καραστεργίου(1983), νομοθετικά κατοχυρώθηκε η υποχρεωτική παρακολούθηση της βασικής εκπαίδευσης για τη γυναίκα με το Νόμο 6/18-2-1834. Η Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση για τη γυναίκα αφέθηκε στα χέρια της ιδιωτικής πρωτοβουλίας και έτσι η απογραφή πληθυσμού το 1879 δήλωνε ποσοστό αναλφαβητισμού που αφορούσε τις γυναίκες 93% ενώ το ποσοστό για τους άνδρες ήταν 69%(Ζιώγου-Καραστεργίου,1986). Δινόταν προτεραιότητα στη μόρφωση των αγοριών έναντι των κοριτσιών όταν η οικονομική κατάσταση της οικογένειας ή του κράτους δεν μπορούσε να καλύψει τα έξοδα για τη μόρφωση και των δυο φύλων(Ζιώγου-Καραστεργίου,1986). Αυτή η κατάσταση ευνοούνταν και από το γεγονός ότι οι γονείς διέκοπταν τη φοίτηση των κοριτσιών τους από το δημοτικό σχολείο προκειμένου τα κορίτσια τους να βοηθήσουν στην ανατροφή των μικρότερων παιδιών ή στις οικιακές εργασίες ή στην ενίσχυση του οικογενειακού προϋπολογισμού εργαζόμενες ως υπηρετικό προσωπικό(Ηλιού,1990).

Η ανάγκη για τη γυναικεία εκπαίδευση αιτιολογήθηκε ως ένα γεγονός το οποίο είναι σοβαρό και πρέπει να γίνεται συστηματικά καθώς η μητέρα μεταδίδει στα παιδιά της το αίσθημα του Χριστιανισμού και το αίσθημα του Εθνικού φρονήματος(Φουρναράκη,1987).

Σημαντικό είναι να αναφερθεί ότι το επάγγελμα της δασκάλας από το 19^ο αιώνα και μετά, ήταν από τα πρώτα επαγγέλματα που επιλέγει μια γυναίκα καθώς το επάγγελμα αυτό

προσιδιάζει στη μητρική της φύση, καθώς ασχολείται με τα μικρά παιδιά και θεωρείται «έμφυτη» στη γυναίκα, αυτή η ενασχόληση (Athanasoula – Reppa & Koutouzis, 2002).

Ο θεσμός συνεκπαίδευσης και των δυο φύλων καθιερώθηκε με Νόμο το 1985 ενώ προηγουμένως λειτουργούσαν σχολεία αρρένων και σχολεία θηλέων.

Το 1994 τα ποσοστά συμμετοχής των παιδιών που φοιτούν στην Προσχολική, Πρωτοβάθμια και Δευτεροβάθμια εκπαίδευση είναι περίπου 50% για το κάθε φύλο (Deliyanni-Kouimtzi & Ziogou, 1995). Σύμφωνα με την Ελληνική Στατιστική Αρχή (2022), τη σχολική χρονιά 2020-2021 τα αγόρια που παρακολουθούν το νηπιαγωγείο αντιστοιχούν σε 51,5% και τα κορίτσια αντιστοιχούν σε 48,5%. Τα αγόρια που παρακολουθούν το δημοτικό σχολείο αντιστοιχούν σε 51,3% και τα κορίτσια αντιστοιχούν σε 48,7% (Ελληνική Στατιστική Αρχή, 2022). Παρατηρούμε ότι τα κορίτσια αυξήθηκαν σε αριθμό στη φοίτησή τους στο δημοτικό σχολείο συγκριτικά με τα αγόρια. Όσον αφορά τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, το σχολικό έτος 2020-2021, οι απόφοιτοι του γυμνασίου ανά φύλο χωρίζονται στα αγόρια που αντιστοιχούν σε 52% και στα κορίτσια που αντιστοιχούν σε 48% (Ελληνική Στατιστική Αρχή, 2022). Τέλος όσον αφορά τους αποφοίτους του λυκείου, ανά φύλο χωρίζονται στα αγόρια που αντιστοιχούν σε 47% και στα κορίτσια που αντιστοιχούν σε 53% (Ελληνική Στατιστική Αρχή, 2022). Και στην περίπτωση της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης παρατηρούμε ότι τα κορίτσια αυξήθηκαν σε αριθμό στη φοίτησή τους στο λύκειο συγκριτικά με τα αγόρια.

Το 1994 τα αγόρια που φοιτούν στην Τεχνική Εκπαίδευση αντιστοιχούν σε ποσοστό 66% ενώ τα κορίτσια σε ποσοστό 34%. Τα κορίτσια που φοιτούν στην ανώτατη εκπαίδευση αντιστοιχούν σε ποσοστό 54%, ενώ τα αγόρια αντιστοιχούν σε ποσοστό 46% με εμφανή την υπεροχή των κοριτσιών έναντι των αγοριών (Deliyanni-Kouimtzi & Ziogou, 1995). Στην τριτοβάθμια εκπαίδευση τα κορίτσια πλειοψηφούν σε ποσοστό 75-80% στις θεωρητικές σχολές ενώ πολύ λίγες είναι οι φοιτήτριες σε σχολές θετικών επιστημών, σε ποσοστό 10-15% (Deliyanni-Kouimtzi & Ziogou, 1995). Σύμφωνα με το Παρατηρητήριο Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων (Γ.Γ.Ι.Φ.), παρουσιάζουμε τα στατιστικά δεδομένα για τη φοίτηση ανδρών και γυναικών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση τις ακαδημαϊκές χρονιές 2010-2015. Το σύνολο των φοιτητών διαμορφώνεται σε 45% και το σύνολο των φοιτητριών σε 55%. (Παρατηρητήριο Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων, 2015). Παρατηρούμε ότι το ποσοστό των κοριτσιών που αποφοιτούν από τα Πανεπιστήμια της χώρας είναι μεγαλύτερο συγκριτικά με το ποσοστό των αγοριών.

Σύμφωνα με μια πολύ πρόσφατη ετήσια έκθεση της Εθνικής Αρχής Ανώτατης Εκπαίδευσης(ΕΘΑΑΕ)¹ για τα πανεπιστήμια , φαίνεται η προτίμηση των γυναικών στις τέχνες , στην εκπαίδευση, στις επιστήμες υγείας και το δημοσιογραφικό τομέα ενώ η προτίμηση των ανδρών στρέφεται προς τις κατασκευές και τη δόμηση, τις φυσικές επιστήμες ,την πληροφορική , τα μαθηματικά , τη γεωπονική επιστήμη , τη δασοπονία, την ιχθυοκαλλιέργεια και την κτηνιατρική. Οι γυναίκες υπερτερούν των ανδρών αριθμητικά στις παρακάτω σπουδές: στη διοίκηση επιχειρήσεων και στα νομικά επαγγέλματα(10,56% γυναίκες, 10,10% άνδρες), στις τέχνες και τις ανθρωπιστικές επιστήμες (8,80% γυναίκες,4,45% άνδρες),στην εκπαίδευση (3,64% γυναίκες,1,02% άνδρες),στις επιστήμες υγείας και κοινωνικής πρόνοιας (5,14% γυναίκες, 2,72% άνδρες), και στις κοινωνικές επιστήμες , τη δημοσιογραφία και την πληροφόρηση(7,20% γυναίκες,5,50% άνδρες). Οι άνδρες υπερτερούν των γυναικών αριθμητικά στις παρακάτω σπουδές: στη μηχανική, τις κατασκευές και τη δόμηση(15,03% άνδρες, 5,94% γυναίκες),στις φυσικές επιστήμες , τα μαθηματικά και τη στατιστική(5,45% άνδρες, 4,08% γυναίκες, στη γεωπονική επιστήμη, τη δασοπονία, την ιχθυοκαλλιέργεια και την κτηνιατρική(2,27% άνδρες, 1,78% γυναίκες), στην πληροφορική και τα επικοινωνιακά συστήματα(2,37% άνδρες, 1,05% γυναίκες) (<https://www.ethnos.gr/paideia/article/189571/poiespoydesprotimoynsthnelladaoiandreskaipoiiesoigynaikesheikonasthnee>).

Η επιλογή επαγγελματικής σταδιοδρομίας για τα δυο φύλα είναι ανάλογη με το παρελθόν, καθώς το κορίτσι επιλέγει για παράδειγμα το επάγγελμα της δασκάλας αλλά και επαγγέλματα που ταιριάζουν στη γυναικεία φύση της και λιγότερο κάποια άλλα επαγγέλματα όπως για παράδειγμα τον κλάδο των φυσικών επιστημών και το βιομηχανικό κλάδο, επαγγέλματα που κυρίως επιλέγουν τα αγόρια.

Σχετικά με την ανάληψη διοικητικής θέσης στις σχολικές μονάδες στην Πρωτοβάθμια εκπαίδευση στα Δημοτικά Σχολεία έχουμε να αναφέρουμε ότι σύμφωνα με τη Μαραγκουδάκη(1997), στην έρευνά της κατά το σχολικό έτος 1994-1995, διαπίστωσε σχετικά με τις διοικητικές θέσεις στα σχολεία της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης(Δημοτικό σχολείο),σε

¹ Η Εθνική Αρχή Ανώτατης Εκπαίδευσης(ΕΘΑΑΕ), είναι ανεξάρτητη διοικητική αρχή και σκοπός της είναι να διασφαλίσει την παροχή υψηλής ποιότητας στην Ανώτατη Εκπαίδευση.

επίπεδο νομαρχιών , ότι δεν υπήρχε καμία γυναίκα που να είχε αναλάβει τη θέση της Προϊσταμένης Διεύθυνσης καθώς τις θέσεις τις είχαν καταλάβει οι άνδρες. Εντόπισε μόλις δυο γυναίκες σε θέση Προϊσταμένων Γραφείων Εκπαίδευσης σε ποσοστό 1,40% ενώ αντίθετα οι άνδρες απαριθμούνταν σε 137 και σε ποσοστό 98,60%. Στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα ισχύει αυτό που αναφέρει η Μαραγκουδάκη(1997), ότι δηλ. οι γυναίκες διδάσκουν και οι άνδρες διοικούν. Σύμφωνα με την Ελληνική Στατιστική Αρχή , το σχολικό έτος 2020-2021 ,απαριθμούμε τους/τις δασκάλες που απαρτίζουν τα δημοτικά σχολεία της χώρας . Από το σύνολο του διδακτικού προσωπικού οι άνδρες αντιστοιχούν σε 25,5% και οι γυναίκες σε 74,5%. Από τους διευθυντές ή προϊσταμένους οι άνδρες αντιστοιχούν σε ποσοστό 58% και οι γυναίκες αντιστοιχούν σε 42%.(Ελληνική Στατιστική Αρχή,2022). Το επάγγελμα της δασκάλας είναι ένα γυναικοκρατούμενο επάγγελμα με τη διαφορά συγκριτικά με το επάγγελμα του/της νηπιαγωγού ότι υπάρχουν αρκετά περισσότεροι άνδρες και μάλιστα στην πλειονότητά τους αναλαμβάνουν διευθυντικές θέσεις. Το επάγγελμα του/της δασκάλας όπως και του/της νηπιαγωγού θεωρείται ως ένα επάγγελμα το οποίο εστιάζει στα μικρά παιδιά και ταιριάζει στη γυναικεία και μητρική φύση της γυναίκας. Παρόλα αυτά στη δημοτική εκπαίδευση κάνουν την εμφάνισή τους και άνδρες εκπαιδευτικοί καθώς υπάρχει μια μεγάλη γκάμα ηλικιών με τις οποίες μπορούν να ασχοληθούν.

Στη δεκαετία του '90, η συμμετοχή των γυναικών στην ακαδημαϊκή ιεραρχία και έρευνα ήταν μικρή καθώς οι γυναίκες αποτελούν το 9,94% των καθηγητών και το 20,9 % των αναπληρωτών καθηγητών(Μαράτου –Αλιπράντη,2001).Το συνολικό ποσοστό επομένως των ακαδημαϊκών καθηγητριών διαμορφώνεται σε 30,84% του ακαδημαϊκού πληθυσμού. Χρησιμοποιώντας στοιχεία του 2014 από τη Eurostat, παρέχουμε πληροφορίες για την πληρότητα του ακαδημαϊκού διδακτικού προσωπικού στην ελληνική Τριτοβάθμια Εκπαίδευση στη σύγχρονη εποχή. Σύμφωνα με τη Eurostat, οι άνδρες που απαρτίζουν το ακαδημαϊκό διδακτικό προσωπικό αντιστοιχούν σε ποσοστό 67.3% .

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:%CE%A3%CF%84%CE%B1%CF%84%CE%B9%CF%83%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%AD%CF%82_%CE%B3%CE%B9%CE%B1_%CF%84%CE%B7%CE%BD_%CF%84%CF%81%CE%B9%CF%84%CE%BF%CE%B2%CE%AC%CE%B8%CE%BC%CE%B9%CE%B1_%CE%B5%CE%BA%CF%80%CE%B1%CE%AF%CE%B4%CE%B5%CF%85%CF%83%CE%B7&oldid=361608).Συνεπώς οι γυναίκες αποτελούν το 37,2% που σημαίνει αύξηση των γυναικών σε ακαδημαϊκό επίπεδο συγκριτικά

με τη δεκαετία του '90 όπου το ποσοστό των καθηγητριών ήταν 30,84%. Σύμφωνα με το Γραφείο ΘΕ.ΦΥ.ΛΙΣ. (Γραφείο για θέματα Φύλου και Ισότητας), στο ΕΚΠΑ ,θέλοντας να δούμε τη συμβολή των γυναικών στον ακαδημαϊκό χώρο ,συμβουλευόμαστε στοιχεία από το Γραφείο(ΘΕ.ΦΥ.ΛΙΣ.), που ασχολείται με την ισότητα και την ίση μεταχείριση των φύλων. Σύμφωνα με στοιχεία για το ακαδημαϊκό έτος 2003-2004 ,παρατηρούμε ότι στο σύνολο των Α.Ε.Ι. , για παράδειγμα , οι πρυτάνεις, οι πρόεδροι επιτροπής ερευνών , οι πρόεδροι στα τμήματα θετικών επιστημών, οι πρόεδροι στα νομικά τμήματα και οι αντιπρόεδροι τμημάτων και διευθυντών τομέων στα τμήματα χρηματοοικονομικών και διοίκησης επιχειρήσεων καλύπτονται κατά 100% από άνδρες .Για παράδειγμα στη θέση του αντιπρύτανη οι άνδρες αντιπροσωπεύουν το ποσοστό 87,5% ενώ οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν το ποσοστό 12,5% . Στη θέση των μελών επιτροπής ερευνών οι άνδρες αντιπροσωπεύουν το ποσοστό 90,5% ενώ οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν το ποσοστό 9,5%. (http://thefyliscentre.uoa.gr/fileadmin/thefyliscentre.uoa.gr/uploads/dioikitikes_theseis_ola_ta_aei_2003.pdf).

Είναι εμφανές το υψηλό ποσοστό που αποτυπώνεται στην κορυφή της ακαδημαϊκής ιεραρχίας το οποίο αντιπροσωπεύουν οι άνδρες σε αντίθεση με τις γυναίκες οι οποίες υποεκπροσωπούνται στον ακαδημαϊκό χώρο παρά τα υψηλά ποσοστά φοίτησής τους στα πανεπιστήμια. Καθώς ανεβαίνει η ιεραρχία συγκεντρώνονται όλο και λιγότερες γυναίκες στην κορυφή της ενώ το ποσοστό των υπόλοιπων γυναικών συγκεντρώνεται στις χαμηλότερες βαθμίδες της ακαδημαϊκής ιεραρχίας. Ακόμη και σε τμήματα στα οποία συγκεντρώνεται μεγάλος αριθμός γυναικών όπως είναι τα Παιδαγωγικά Τμήματα και οι Φιλοσοφικές Σχολές , εντούτοις, παρατηρείται και πάλι υποεκπρόσωψη του γυναικείου φύλου στην κορυφή της ιεραρχίας.

Με βάση όλα τα παραπάνω γίνεται αντιληπτό ότι η γυναίκα πλέον έχει καταλάβει σημαντικό χώρο στην εκπαίδευση ως σπουδάστρια αλλά και ως εκπαιδευτικός(επάγγελμα που ανέκαθεν κυριαρχούσε η γυναίκα) ,μιλώντας για την ελληνική κοινωνία συγκεκριμένα. Το κορίτσι πλέον φοιτά στη δημόσια Πρωτοβάθμια και Δευτεροβάθμια εκπαίδευση σε ίση αναλογία με το αγόρι. Έτσι τα κορίτσια μετά την υποχρεωτική εκπαίδευση συνεχίζουν την εκπαιδευτική τους πορεία και φοιτούν σε κάποιο πανεπιστήμιο της χώρας ή αλλοδαπής.

Παρόλο που ο αριθμός των γυναικών που φοιτούν στα πανεπιστήμια έχει αυξηθεί σε μεγάλο βαθμό σε σχέση με το παρελθόν, όπως είδαμε παραπάνω, ωστόσο η επιλογή στον τομέα

σπουδών πολύ λίγο έχει αλλάξει, καθώς οι γυναίκες παραμένουν σταθερές στο να αποφεύγουν να επιλέγουν σχολές όπως είναι οι σχολές μαθηματικών, στατιστικής, βιομηχανικής παραγωγής κ.α. και να επιλέγουν σταθερά ανθρωπιστικές σχολές, σχολές υγείας και πρόνοιας, παιδαγωγικές κ.τ.λ. Αυτό βέβαια δε σημαίνει ότι γυναίκες δε θα φοιτήσουν σε Πολυτεχνικές σχολές π.χ. στο τμήμα Πολιτικών Μηχανικών, απλώς θα είναι πολύ λίγες στον αριθμό σε σχέση με τον ανδρικό πληθυσμό. Για παράδειγμα πολλές είναι οι γυναίκες οι οποίες επιλέγουν να ασχοληθούν με το επάγγελμα της δασκάλας. Παρόλο που είναι κατά γενική ομολογία ένα γυναικοκρατούμενο επάγγελμα όπως φαίνεται και από τα ποσοστά παραπάνω, ωστόσο φαίνεται ότι τα ηνία της διοίκησης κυρίως τα έχουν οι άνδρες.

Ως προς τη συνέχιση των σπουδών τους, οι γυναίκες οδηγούνται στην απόκτηση μεταπτυχιακού και διδακτορικού διπλώματος ειδίκευσης. Καθώς οι ανάγκες και οι απαιτήσεις στον εργασιακό χώρο ολοένα και αυξάνονται, αυξάνονται και τα προσόντα που πρέπει να διαθέτει ένας εργαζόμενος και έτσι όπως οι άνδρες έτσι και οι γυναίκες ισότιμα πλέον προμηθεύονται με τα κατάλληλα εφόδια για την επαγγελματική τους καριέρα.

Τέλος στην ακαδημαϊκή κοινότητα, οι άνδρες υπερέχουν έναντι των γυναικών στο διδακτικό και ερευνητικό προσωπικό. Στην κορυφή της ιεραρχίας βρίσκεται το ανδρικό φύλο ενώ στις χαμηλότερες βαθμίδες βρίσκεται σχεδόν το σύνολο των ακαδημαϊκών καθηγητριών.

2.4 Η θέση των φύλων στην αγορά εργασίας

Η άνιση σχέση των φύλων μέσα στην εκπαίδευση μεταφέρεται και στον επαγγελματικό χώρο. Παρά το γεγονός ότι έχει οριστεί θεσμικό πλαίσιο για την ισότητα των φύλων στην εργασία από τα μέσα του 20^{ου} αιώνα, οι γυναίκες βιώνουν διακρίσεις στις εργασιακές τους σχέσεις.

Στο πρώτο μισό του 20^{ου} αιώνα το γυναικείο εργατικό δυναμικό συγκεντρώνεται σε συγκεκριμένους κλάδους του Δευτερογενούς Τομέα (κλωστοϋφαντουργία, καπνοβιομηχανία, χαρτοποιία, βυρσοδεψία) και σε κλάδους του Τριτογενούς Τομέα στον τομέα των υπηρεσιών (Αβδελά, 1988). Η εργασία των γυναικών στη βιομηχανία στην Ελλάδα δε γνώρισε μεγάλη άνθηση όπως στις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες (Μαράτου – Αλιπράντη, 1985).

Το επάγγελμα του υπαλλήλου όμως στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα συγκεντρώνει μεγάλο ποσοστό του γυναικείου φύλου. Στον ιδιωτικό τομέα οι γυναίκες εργάζονται ως δακτυλογράφοι, λογίστριες, ταμίες, πωλήτριες. Στο δημόσιο τομέα εργάζονται ως εκπαιδευτικοί, δακτυλογράφοι, τηλεφωνήτριες, χαμηλόβαθμες υπάλληλοι γραφείου, καθαρίστριες, νοσοκόμες(Αβδελά, 1990). Η μισθωτή εργασία των γυναικών την περίοδο αυτή διακρίνεται από τους χαμηλούς μισθούς και τις κατώτερες θέσεις, από τις ανειδίκευτες ή εξειδικευμένες εργασίες, από περιορισμούς στην επαγγελματική εξέλιξη και απαγόρευσης εισόδου σε διάφορους κλάδους και σαφή διάκριση στην εργασιακή διαδικασία από τους άνδρες μισθωτούς(Μαράτου – Αλιπράντη,2008)

Τις χρονιές 1982-1983 αυξάνεται η είσοδος των γυναικών στην αμειβόμενη απασχόληση (Καραντινός,1987). Η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην εργασία οφείλεται στις μεταβολές των κοινωνικών αντιλήψεων, στην άνοδο του μορφωτικού επιπέδου, στην αύξηση καταναλωτικών αναγκών, στις πολιτικές πρακτικές που ασχολούνται με την ισότητα των φύλων και με τις αλλαγές που πραγματοποιούνται στον τομέα της οικονομίας με την αύξηση των θέσεων εργασίας στον Τριτογενή Τομέα(υπηρεσίες, εμπόριο, τράπεζες κ.τ.λ.). Διαπιστώνεται όμως, ότι παρά τη μεγάλη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό, η ανεργία που βιώνουν οι γυναίκες είναι αταίριαστη με το ποσοστό συμμετοχής τους και επίσης η διάρκεια ανεργίας τους διαρκεί περισσότερο από την ανεργία που βιώνουν οι άνδρες(Καραντινός,1987).

Το 1981-1990, οι γυναίκες συμμετέχουν στο εργατικό δυναμικό της χώρας σε ποσοστό 31% έως 34%, ενώ η ανεργία που πλήττει τις γυναίκες φθάνει σε ποσοστό 52% του συνόλου των ανέργων και το ποσοστό αυξάνεται ακόμη περισσότερο στις νεαρότερες ηλικίες κάτω των 25 ετών(Καραντινός,1989). Το μορφωτικό επίπεδο συμβάλλει στην επιλογή του επαγγέλματος και την είσοδο στους επαγγελματικούς χώρους, ενώ ο έγγαμος βίος έχει αρνητική σύνδεση με την απασχόληση καθώς οι παντρεμένες γυναίκες εργάζονται λιγότερο από τις ανύπανδρες γυναίκες(Γενική Γραμματεία Ισότητας & Εθνικό Κέντρο Ερευνών,1988).

Συγκριτικά με τους άνδρες η γυναίκα αποτελεί φθηνή εργατική δύναμη και ο καταμερισμός της εργασίας κατά φύλο υπάρχει ακόμη. Η διάκριση του καταμερισμού εργασίας εξηγεί τις διαφορετικές αμοιβές με τις οποίες πληρώνονται οι γυναίκες για ίση δουλειά με τους άνδρες(Χρονάκη,1986). Ο τύπος της εργασίας και οι συνθήκες πρόσβασης

καθορίζουν τη δυνατότητα απασχόλησης στις γυναίκες που είναι επιφορτισμένες με τις οικιακές εργασίες και τη φροντίδα των παιδιών(Βαΐου,1989).

Σύμφωνα με στοιχεία της Στατιστικής Υπηρεσίας το 1981 , το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών , ασχολείται στον Πρωτογενή Τομέα δηλ. στη γεωργία με ποσοστό 42% και στον Τριτογενή Τομέα δηλ. στις υπηρεσίες 40% ,κυρίως αφορά το εμπόριο και τον τουρισμό(Πανταζή –Τζίφα ,1984). Οι παραπάνω θέσεις δεν προαπαιτούν υψηλό μορφωτικό επίπεδο καθώς πρόκειται για θέσεις πρόσκαιρες , χωρίς εξειδίκευση και χωρίς προοπτική απασχόλησης. Σε διευθυντική θέση μόνο το 0,2% των γυναικών ανήκει ,συγκριτικά με το 7,8% των ανδρών . Το 44% των γυναικών δεν αμείβονται καθώς εργάζονται στην οικογενειακή επιχείρηση ή στη γεωργική εκμετάλλευση σε σχέση με το 4% των ανδρών(Πανταζή –Τζίφα, 1984).

Όσον αφορά την περίοδο 1991-2000 οι γυναίκες εργάζονται σε ποσοστό 35,7%, ενώ το ποσοστό των άνεργων γυναικών φτάνει το 60% και των μακροχρόνια άνεργων το 68,5%(Γαλατά,1995).Σύμφωνα με την Καλημέρη (1999) μόνο το 12% των γυναικών έχει αναλάβει κάποια διευθυντική θέση.

Τα επαγγέλματα από το παρελθόν έως και σήμερα διακρίνονται ανάμεσα στα «γυναικεία» και «αντρικά» επαγγέλματα. Τα λεγόμενα «γυναικεία» επαγγέλματα είναι όσα προσεγγίζουν τη γυναικεία και μητρική φύση και όσα περιλαμβάνουν τη φροντίδα των συνανθρώπων . Σε αυτή την κατηγορία ανήκουν τα επαγγέλματα της εκπαιδευτικού και πιο συγκεκριμένα νηπιαγωγός και δασκάλα όπου η γυναίκα έρχεται σε επαφή με τα μικρά παιδιά πράγμα το οποίο έγκειται ούτως ή άλλως στη φύση της ,σύμφωνα με τις πατριαρχικές αντιλήψεις του παρελθόντος. Επίσης η εργασία της νοσοκόμας και της κοινωνικού λειτουργού είναι μια άλλη εργασία που ταιριάζει με το προφίλ της γυναίκας λόγω της ανάγκης της να φροντίζει τους συνανθρώπους της. Συνήθως τα επαγγέλματα αυτά δεν προσφέρουν εξέλιξη στον άνθρωπο που τα εξασκεί, ούτε υψηλό κοινωνικό γόητρο και ούτε υψηλή αμοιβή. Τα λεγόμενα «ανδρικά» επαγγέλματα είναι όσα περιλαμβάνουν δυναμισμό και ευφυΐα όπως ιατρός , στρατιωτικός κ.τ.λ. Τα επαγγέλματα αυτά προσφέρουν υψηλό κύρος σε όποιον τα ασκεί και υψηλές αμοιβές. Επίσης και τα χειρωνακτικά επαγγέλματα που περιλαμβάνουν σωματική δύναμη ανήκουν σε αυτή την κατηγορία καθώς οι γυναίκες δεν μπορούν να ανταποκριθούν όσον αφορά τη σωματική δύναμη που πρέπει να διαθέτει κάποιος προκειμένου να τα εξασκήσει όπως είναι ο οικοδόμος, ο εργάτης κ.τ.λ.

Εδώ και χρόνια παρατηρούμε ότι οι γυναίκες έχουν κάνει μαζικά την είσοδό τους σε επαγγέλματα που είναι υψηλόμισθα και μάλιστα με επιτυχία όπως είναι το επάγγελμα της στρατιωτικού, της ιατρού, νομικού και πιο σύγχρονων επαγγελμάτων όπως της ειδικότητας της πληροφορικής κ.τ.λ. Στην περίπτωση όπου άνδρες και γυναίκες βρίσκονται στον ίδιο εργασιακό χώρο παρατηρείται ενδεχόμενη ιεραρχική διαφοροποίηση των θέσεων εργασίας με βάση το φύλο. Χαρακτηριστικό παράδειγμα του παρελθόντος αλλά και του παρόντος είναι ότι αν και στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση ,συγκεκριμένα στο Δημοτικό Σχολείο, η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών είναι γυναίκες , οι άνδρες είναι κατά κύριο λόγο αυτοί που αναλαμβάνουν τη διοίκηση του σχολείου.

Παρά την πρόοδο στις νομοθετικές ρυθμίσεις και την κινητοποίηση του γυναικείου κινήματος σχετικά με την προώθηση των δικαιωμάτων τους και παρά το γεγονός ότι το θέμα της ισότητας των φύλων είναι ένα σημαντικό και ενδιαφέρον θέμα που απασχολεί ακόμη την πλειοψηφία του επιστημονικού κλάδου (κοινωνιολόγους, ψυχολόγους, οικονομολόγους κ.α.), φαίνεται ότι η απόσταση που υπάρχει ανάμεσα στη νομοθετική και ουσιαστική εφαρμογή της ισότητας στον εργασιακό χώρο είναι αισθητή ακόμη. Συνεπώς, σύμφωνα με την Conell(2006),υπάρχει μια αντίφαση ανάμεσα στην έννοια της ισότητας ανδρών-γυναικών η οποία θεωρείται δεδομένη όσον αφορά την ιδιότητα του πολίτη και την υποταγή των γυναικών μέσα στην ανδροκρατούμενη οικογένεια και στον εργασιακό χώρο.

Η ύπαρξη ανισότητας στον εργασιακό χώρο , διαπιστώνεται και από τα συμπεράσματα της έρευνας που πραγματοποίησε το Μάρτιο –Απρίλιο του 2022 η MRB Hellas , με την υποστήριξη της Eurolife FFH για το Κέντρο Μελετών Πολιτικής για το Φύλο και την Ισότητα με θέμα «Η θέση της γυναίκας στην ελληνική κοινωνία». Το μέγεθος του δείγματος αφορά 1005 συνεντεύξεις + - 200 συνεντεύξεις με γυναίκες. Στο αντιπροσωπευτικό δείγμα των 1005 συνεντεύξεων υπάρχουν 517 γυναίκες βάσει των ποσοστώσεων. Πραγματοποιήθηκαν επιπλέον συνεντεύξεις σε γυναίκες και ο συνολικός αριθμός των γυναικών είναι 700 άτομα. Συγκεκριμένα , το 78% των γυναικών και το 47,2% των ανδρών αναφέρουν ότι μια γυναίκα χρειάζεται να αποδεικνύει τις ικανότητές της περισσότερο από τους άνδρες. Κυριαρχεί η άποψη ότι οι άνδρες δεν εμπιστεύονται τις γυναίκες σε υπεύθυνες θέσεις σύμφωνα με το ποσοστό 79,9% των γυναικών και 57,6% των ανδρών. Επίσης αναφέρεται ότι οι γυναίκες λόγω των οικογενειακών υποχρεώσεων δεν έχουν το χρόνο για ανάληψη ηγετικών θέσεων. Αυτό το αναφέρουν το 71,2% των γυναικών και το 57,4% των ανδρών. Μια άλλη άποψη που εκφράζεται είναι ότι το 85% των γυναικών και το 71,4% των ανδρών, δε συμφωνεί με την

πρόταση ότι οι γυναίκες εκφράζουν μικρότερο ενδιαφέρον από τους άνδρες ως προς την ανάληψη θέσεων ευθύνης. Στην άποψη ότι η επαγγελματική πρόοδος μιας γυναίκας δημιουργεί δυσκολίες στην οικογενειακή της ζωή συμφωνεί το 49,2% των γυναικών και το 40,2% των ανδρών (Κέντρο Μελετών Πολιτικής για το Φύλο και την Ισότητα,2022). Οι αναλύσεις των απαντήσεων πραγματοποιήθηκαν ξεχωριστά για τους άνδρες και ξεχωριστά για τις γυναίκες. Διαφαίνεται ότι οι άνδρες και οι γυναίκες αντιλαμβάνονται με διαφορετικό τρόπο τη θέση της γυναίκας στην κοινωνία.

Σύμφωνα με την MRB Hellas , «η εργασιακή ισότητα βιωματικά δεν επαληθεύεται πλήρως και οδηγεί σε συνειρμούς «παραπλανητικής» & «εικονικής» ισότητας». Οι εργαζόμενες γυναίκες σε ποσοστό 27% και οι άνδρες σε ποσοστό 14,8% αναφέρουν, ότι στο χώρο που εργάζονται οι γυναίκες δεν αντιμετωπίζονται ισότιμα με τους άνδρες . Επιπλέον οι εργαζόμενες γυναίκες σε ποσοστό 52,5% και οι άνδρες σε ποσοστό 22,7%, εκφράζουν ότι οι ευκαιρίες των γυναικών για επαγγελματική άνοδο είναι λιγότερες των ανδρών. Κάτι τελευταίο που χρειάζεται να αναφερθεί είναι, ότι οι γυναίκες σε ποσοστό 11,3% αναφέρουν ότι το φύλο τους, τους απέτρεψε από το να κερδίσουν μια προαγωγή, αύξηση, βασική εργασία ή ευκαιρία για επαγγελματική εξέλιξη(Κέντρο Μελετών Πολιτικής για το Φύλο και την Ισότητα,2022).Στις περιπτώσεις στις οποίες χρειάστηκε να απαντήσουν στα ερωτήματα και τα δυο φύλα , πάλι διαφαίνονται οι διαφορετικές αντιλήψεις τους πάνω στο ίδιο θέμα.

Μετά τις νομοθετικές ρυθμίσεις , τις κινητοποιήσεις του γυναικείου κινήματος και τις πρωτοβουλίες οργάνων αρμόδιων για την ισότητα των φύλων, η γυναίκα πλέον διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στον επαγγελματικό χώρο. Η γυναίκα έχει το δικαίωμα, τις γνώσεις και την ευφυΐα να ασκεί οποιοδήποτε επάγγελμα την ενδιαφέρει ανεξάρτητα από το φύλο της, εφόσον διαθέτει τα απαιτούμενα κατά περίπτωση προσόντα. Από τη μια, υπάρχουν οι θέσεις με υψηλό γόητρο και υψηλές αμοιβές και από την άλλη υπάρχουν οι θέσεις που απαιτούν έντονη σωματική δύναμη που συνήθως οι γυναίκες υπολείπονται αυτής .Θέσεις με υψηλό γόητρο και υψηλές αμοιβές είναι η θέση της ιατρού, της αξιωματικού κ.α.. Σε αντίθεση, θέσεις που είναι χαμηλά αμειβόμενες είναι η θέση της οδηγού ταξί κ.α. Αυτές οι θέσεις συμπεριλαμβάνονται και στα λεγόμενα ανδροκρατούμενα επαγγέλματα. Οι γυναίκες έχουν κάνει εδώ και καιρό την είσοδό τους σε αυτά τα επαγγέλματα, που δείχνει ότι μπορούν να εργαστούν σε οποιοδήποτε επαγγελματικό περιβάλλον επιθυμούν. Αυτό δε σημαίνει ότι θα είναι ευπρόσδεκτες από τους άνδρες , καθώς οι κοινωνικές αντιλήψεις του παρελθόντος στηρίζονται ακόμα από την κοινωνία. Ωστόσο η συνεχής προσπάθεια των γυναικών να διεισδύσουν στους διάφορους

επαγγελματικούς χώρους και η επίδειξη της ικανότητας και γενικότερα της αξίας τους , είναι βέβαιο ότι στο τέλος θα τις επιβραβεύσει. Το σύνθημα είναι να απασχολούνται οι γυναίκες σε επαγγέλματα που είναι «κατά φύσιν» τους , αν σκεφτούμε τις κοινωνικές αντιλήψεις του παρελθόντος ,πράγμα το οποίο ισχύει έως και τις μέρες μας. Σύμφωνα άλλωστε και με τις έρευνες που έχουν διεξαχθεί αλλά ρίχνοντας και μια ματιά στον κοινωνικό μας περίγυρο, το διαπιστώνουμε εύκολα αυτό. Επαγγέλματα που ασκούν στην πλειοψηφία τους οι γυναίκες είναι το επάγγελμα της νηπιαγωγού, της δασκάλας, της νοσηλεύτριας, της κοινωνικής λειτουργού, της καθαρίστριας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ ΣΤΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

3.1 Εννοιολογική αποσαφήνιση και περιεχόμενο : διοίκηση, ηγεσία, εκπαιδευτική διοίκηση

Η διοίκηση ενός οργανισμού, μιας εταιρείας, μιας εκπαιδευτικής μονάδας συμβάλλει στην επιτυχία ή την αποτυχία της επίτευξης του στόχου τους. Για να επιτευχθούν οι στόχοι είναι αναγκαία η συνδρομή των μέσων, έμπυχο δυναμικό και υλικά μέσα. Το έμπυχο δυναμικό το απαρτίζουν οι άνθρωποι του εργασιακού χώρου και τα υλικά μέσα αφορούν το χρηματικό κεφάλαιο, τις πρώτες ύλες, τις πληροφορίες κ.α. Ο εργασιακός χώρος συνεπώς, χρειάζεται ένα κατάλληλο σύστημα διοίκησης προκειμένου να λειτουργήσει και να επιτύχει τους σκοπούς του(Σαϊτή,2000). Οι λόγοι που καθιστούν απαραίτητη την ύπαρξη ενός κατάλληλου συστήματος διοίκησης είναι: με τη διοίκηση συμμετέχουν όλα τα μέσα(έμπυχο δυναμικό και υλικά μέσα), προκειμένου να πραγματοποιηθεί ο σκοπός που έχει τεθεί με τη μικρότερη δυνατή θυσία, επιπλέον οι αποφάσεις που λαμβάνονται από τους διοικούντες συμβάλλουν στη μετέπειτα πορεία του εργασιακού χώρου και τέλος ο τρόπος που αντιμετωπίζονται οι δραστηριότητες του εργασιακού χώρου εξαρτάται από το διοικητικό σύστημα(Σαϊτή και Σαϊτής,2012). Αυτό το γεγονός καθιστά σαφές ότι η σωστά οργανωμένη διοίκηση είναι απαραίτητο συστατικό για την επιτυχία του στόχου αλλά και την ομαλή λειτουργία όλων των οργανισμών.

Ο όρος διοίκηση στο παρελθόν στην Ελλάδα είχε αρχικά το νόημα της επιμέλειας για το σπίτι (οίκο) και αργότερα επεκτάθηκε στην επιμέλεια για τις υποθέσεις της πόλης. Μεταγενέστερα, στις αρχές του 20^{ου} αιώνα, στο δυτικό πολιτισμό εμφανίζεται με διαφορετικό εννοιολογικό προσδιορισμό σύμφωνα με την Οργανωτική και Διοικητική επιστήμη. Με βάση την ιστορική εξέλιξη της, η Διοικητική Επιστήμη περνάει από τρία στάδια: την κλασική προσέγγιση αλλιώς ως επιστημονική διοίκηση(1900-1930), τη διοίκηση η οποία πραγματοποιείται μέσω ανθρώπινων σχέσεων(1930-1950) και τέλος τη σύγχρονη διοίκηση αλλιώς διοίκηση με βάση το συμπεριφορικό μοντέλο(1950-σήμερα)(Πασιαρδής,2004).Στη βιβλιογραφία ο αναγνώστης συναντά διάφορους ορισμούς για την έννοια της διοίκησης.

Εμείς στην εργασία μας αναφέρουμε τους παρακάτω. Ένας ορισμός υποστηρίζει ότι «διοίκηση είναι η διαδικασία του συντονισμού ανθρώπων και δραστηριοτήτων για την επίτευξη κοινών στόχων»(Κουτούζης,1999). Σύμφωνα με τον Παυλόπουλο (1983), κέντρο της διοίκησης αποτελεί « η κατά ορθολογικό τρόπο , και με βάση τις σύγχρονες μεθόδους προγραμματισμού , οργάνωση μέσω για την πραγματοποίηση ενός προκαθορισμένου σκοπού». Σύμφωνα με τον Scanlan(1974), διοίκηση είναι «η εναρμόνιση όλων των συντελεστών παραγωγής (ανθρώπινων και υλικών πόρων) για την επίτευξη συγκεκριμένου αποτελέσματος». Για τον Scanlan(1974), η διοίκηση διακρίνεται «σε πέντε επιμέρους διοικητικές λειτουργίες: τον προγραμματισμό, τη λήψη αποφάσεων , την οργάνωση , τη διεύθυνση και τον έλεγχο. Τέλος , η διοίκηση ορίζεται ως «μια εργασία που πραγματοποιείται με άτομα(και δια μέσου ατόμων και ομάδων) για την εκπλήρωση των σκοπών μιας οργάνωσης»(Hersey & Blanchard,1988).

Οι περισσότεροι ορισμοί που έχουν διατυπωθεί για την έννοια της διοίκησης συμπίπτουν σε ορισμένα κοινά στοιχεία που χαρακτηρίζουν την πράξη της διοίκησης και είναι τα παρακάτω σύμφωνα με τον Κατσαρό(2008):

➤ **Επιδίωξη πραγματοποίησης ορισμένων γενικών σκοπών, στον καλύτερο δυνατό βαθμό.**

Η διοίκηση συνίσταται στην ύπαρξη αυτών των σκοπών. Χωρίς την ύπαρξη των επιδιωκόμενων σκοπών δε νοείται η διοίκηση. Η επιδίωξη των στόχων καθορίζει τα άλλα μέρη της διοίκησης , τον τρόπο που αξιοποιούνται οι διαθέσιμοι πόροι ή μέσα και τις λειτουργίες με τις οποίες επιτυγχάνεται η αξιοποίηση. Δίνεται ιδιαίτερη σημασία στη συμμετοχή των ατόμων, στη διαμόρφωση των σκοπών και στην εξειδίκευσή τους σε στόχους κοινούς καθώς και στην εξισορρόπηση προσωπικών στόχων των ατόμων και στόχων του εργασιακού χώρου.

➤ **Η οργάνωση των μέσων.**

Προκειμένου να επιτευχθούν οι όποιοι σκοποί που έχουν τεθεί από έναν οργανισμό χρειάζεται να υπάρχει ένα σύνολο από ανθρώπινες δραστηριότητες ,καθώς και υλικά και τεχνικά μέσα. Η οργάνωση των μέσων και η χρησιμοποίηση για την επίτευξη των στόχων αποτελούν μέρος της διοίκησης.

➤ **Η διοίκηση ως μια διαδικασία που περιλαμβάνει πολλές λειτουργίες.**

Η διοίκηση πραγματώνεται μέσα από συγκεκριμένες λειτουργίες, σημείο όμως που οι διάφοροι θεωρητικοί δε συμφωνούν , όμως μπορούμε να αναφέρουμε ότι οι λειτουργίες που

είναι αποδεκτές από ένα ευρύ φάσμα θεωρητικών είναι: ο προγραμματισμός, η οργάνωση, η διεύθυνση, ο συντονισμός, ο έλεγχος. Οι λειτουργίες αυτές διέπονται από συγκεκριμένες αρχές και βασίζονται σε συγκεκριμένη φιλοσοφία.

Με βάση τα παραπάνω στοιχεία ο Θεοφανίδης(1985), ορίζει τη διοίκηση ως: «είναι η εξειδικευμένη ανθρώπινη δραστηριότητα που γίνεται στο πλαίσιο μιας οργανωμένης συλλογικής προσπάθειας(οργανισμό, δημόσια υπηρεσία, επιχείρηση, συνεταιρισμό κ.τ.λ.) και επιδιώκει την πραγματοποίηση, στον καλύτερο δυνατό βαθμό, κάποιου κοινού σκοπού(έργο, παροχή υπηρεσιών, πωλήσεις κ.τ.λ.) με την αξιοποίηση των διαθέσιμων μέσων, μέσα από λειτουργίες, όπως είναι ο προγραμματισμός, η οργάνωση, η διεύθυνση, ο συντονισμός και ο έλεγχος.».

Στη θεωρία της Διοικητικής Επιστήμης, η ηγεσία, αποτελεί μια από τις κύριες έννοιες. Μάλιστα, συμβάλλει στην επιτυχημένη ή μη έκβαση των εκπαιδευτικών μονάδων. Όπως και με τον ορισμό της διοίκησης, έτσι και με τον ορισμό της ηγεσίας, έχουν διατυπωθεί διάφοροι ορισμοί στη βιβλιογραφία. Σύμφωνα με τον Μπουραντά(2005), ηγεσία είναι η «διαδικασία επηρεασμού της σκέψης, των συναισθημάτων, των στάσεων και των συμπεριφορών μιας μικρής ή μεγάλης, τυπικής ή άτυπης ομάδας ανθρώπων από ένα άτομο(ηγέτη), με τέτοιο τρόπο ώστε εθελοντικά και πρόθυμα και με την κατάλληλη συνεργασία να δίνουν τον καλύτερό τους εαυτό για να υλοποιούν αποτελεσματικούς στόχους που απορρέουν από την αποστολή της ομάδας και τη φιλοδοξία της για πρόοδο ή για ένα καλύτερο μέλλον». Ο Bush (2003) αναφέρει ότι η άσκηση επιρροής συνδυάζεται με τις αξίες και τις πεποιθήσεις του ατόμου που ηγείται, ενώ θεωρεί απαραίτητο το όραμα, το οποίο το μεταφέρει ο ηγέτης στην ομάδα του προκειμένου να επιτευχθεί ένα καλύτερο μέλλον για όλους τους συμβαλλόμενους στον εκπαιδευτικό χώρο. Πέρα από τις αξίες και το όραμα, η ηγεσία, πρέπει να εμπνέει την ομάδα, να αποτελεί παράδειγμα για αυτήν (Μπουραντάς,2005). Η ηγεσία αποτελεί μια σημαντική πλευρά της εργασίας της διοίκησης αλλά δεν ταυτίζεται με τη διοίκηση. Η ηγεσία αποτελεί ένα μέρος των εργασιών της διοίκησης και ενδιαφέρεται να αλλάξει τον τρόπο συμπεριφοράς και τη νοοτροπία των ανθρώπων όταν κρίνεται κατάλληλο. Από την άλλη πλευρά, η διοίκηση προκειμένου να επιτύχει τους σκοπούς που έχει θέσει ενδιαφέρεται να συνδυάσει το κατάλληλο ανθρώπινο δυναμικό με τα υλικά μέσα (Φασούλης κ.α. 2008). Όπως γίνεται αντιληπτό, διοίκηση και ηγεσία δεν ταυτίζονται αλλά συνυπάρχουν και συμπληρώνουν η μια την άλλη. Σύμφωνα με ερευνητές, μια σύγχρονη εκπαιδευτική μονάδα προκειμένου να λειτουργήσει εποικοδομητικά και να επιτελέσει με επιτυχία τους στόχους της χρειάζεται και τη διοίκηση και

την ηγεσία από διαφορετική σκοπιά την καθεμία. Χρειάζεται από τη μια τη διοίκηση προκειμένου να σχεδιάζει, να προγραμματίζει, να συντονίζει τους πόρους(ανθρώπινους και υλικούς),να ελέγχει και να αξιολογεί. Χρειάζεται από την άλλη την ηγεσία όπου υπάρχει ένα όραμα όπου εμπνέει την ομάδα και την παρωθεί εκούσια να επιτύχει τους στόχους που έχει θέσει ο ηγέτης.

Η εκπαίδευση, η οποία αποτελεί οργανωμένη μορφή της παιδείας, εφαρμόζεται σε διάφορους οργανισμούς όπως είναι τα σχολεία, τα φροντιστήρια και διάφοροι άλλοι εκπαιδευτικοί οργανισμοί. Το σχολείο προκειμένου να επιτύχει τους στόχους που έχει θέσει χρειάζεται οπωσδήποτε να διατρέχεται από ένα πλήρες και οργανωμένο σύστημα διοίκησης. Η διοίκηση συνεπώς δεν αφορά μόνο εταιρείες και οργανισμούς όπου το ενδιαφέρον τους ποικίλλει σε διάφορους κλάδους αλλά αφορά και τον εκπαιδευτικό χώρο. Καθώς η εργασία μας ασχολείται με τη διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων μια επόμενη έννοια με την οποία θα ασχοληθούμε είναι η εκπαιδευτική/σχολική διοίκηση.

Όπως και στους προηγούμενους ορισμούς έτσι και στην περίπτωση της εκπαιδευτικής/σχολικής διοίκησης έχουν διατυπωθεί διάφοροι ορισμοί στη βιβλιογραφία. Θα αναφερθούμε σε ορισμένους από αυτούς. Σύμφωνα με το Fayol (1949), ο οποίος υπήρξε ένας από τους βασικούς θεμελιωτές της επιστημονικής διοίκησης ,ξεχώρισε πέντε λειτουργίες για τη διοικητική επιστήμη και ανέφερε ότι ισχύουν και για την εκπαιδευτική διοίκηση. Αυτές οι λειτουργίες είναι: ο σχεδιασμός, η οργάνωση, η διεύθυνση, ο συντονισμός και ο έλεγχος.

Οι σύγχρονοι ερευνητές προτείνουν τέσσερις λειτουργίες οι οποίες αποτελούν και τα καθήκοντα ενός διευθυντή σε μια εκπαιδευτική μονάδα. Οι λειτουργίες που ορίζουν οι μελετητές είναι :ο προγραμματισμός, η οργάνωση, η διεύθυνση και ο έλεγχος.(Σαΐτης,1997· Κουτούζης, 1999). Σύμφωνα με τους Σαΐτη & Σαΐτης (2022), η σχολική διοίκηση αφορά την ορθολογική χρήση των διαθέσιμων πόρων, έμψυχων και άψυχων, προκειμένου οι σχολικές μονάδες να επιτύχουν τους στόχους που έχουν ορίσει. Οι άνθρωποι που αναλαμβάνουν τη διοίκηση του σχολείου χρειάζεται να έχουν καταρτιστεί ανάλογα σε θέματα σχετικά με τη λειτουργία των εκπαιδευτικών μονάδων και τη διαχείριση του εκπαιδευτικού και μαθητικού πληθυσμού από επιμορφωτές με γνώση του αντικειμένου.

3.2 Οι βασικές αρχές διοίκησης στους τομείς Γενικής Διοίκησης και Εκπαιδευτικής Διοίκησης

➤ Αρχές Γενικής Διοίκησης

Έχουν διατυπωθεί κάποιες βασικές αρχές για τη διοίκηση γενικά, οι οποίες βοηθούν τα ηγετικά στελέχη στο λειτούργημά τους και στην εκτίμηση της αποδοτικότητας του οργανισμού του οποίου ηγούνται. Ορισμένες βασικές αρχές που διέπουν τη διοίκηση των οργανισμών (Ζευγαρίδης, 1983), οι οποίες έχουν επιπλέον εφαρμογή και στις εκπαιδευτικές μονάδες από τα ηγετικά στελέχη είναι οι ακόλουθες:

Η αρχή του καθορισμού των σκοπών, με βάση την οποία, οποιαδήποτε δραστηριότητα πραγματοποιείται, πρέπει να ακολουθεί τους σκοπούς του οργανισμού.

Η αρχή της ιεραρχικής κλίμακας, η οποία εκφράζει ότι όσο πιο ξεκάθαρη είναι η θέση της εξουσίας από την κορυφή έως τη βάση, τόσο πιο αποτελεσματική θα είναι η λήψη αποφάσεων και η επικοινωνία μέσα στην οργάνωση.

Η αρχή της συνετής διοίκησης περιλαμβάνει τα παρακάτω: τη δεξιότητα του διευθύνοντος προσώπου να δημιουργεί συνεργατικό κλίμα, να μπορεί να εμπνέει τους συνεργάτες του και τέλος να κατευθύνει και να ελέγχει τις ενέργειες των υφισταμένων του.

Η αρχή της ισότητας εξουσίας και ευθύνης, εκφράζει την άποψη ότι η ευθύνη είναι ανάλογη με την εξουσία που διαθέτει κάποιος, ούτε μικρότερη ούτε μεγαλύτερη. Αυτό σημαίνει ότι τα άτομα που έχουν εξουσία, δίνουν εντολές, τηρούν την πειθαρχία αλλά και αναλαμβάνουν την ευθύνη των πράξεων και των λόγων τους (Allen, 1958· Hiner, 1972).

Η αρχή της επιλογής του καλύτερου ατόμου για την κατάλληλη θέση, αναφέρεται στην πρόσληψη ατόμων που είναι κατάλληλα για μια ορισμένη θέση με αξιοκρατικό τρόπο.

Η αρχή της ενότητας προσωπικού, η οποία αναφέρεται στην ανάπτυξη συνεργασίας και αλληλεγγύης ανάμεσα στα μέλη μιας οργάνωσης.

➤ Αρχές Εκπαιδευτικής Διοίκησης

Το δημόσιο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα, με βάση το άρθρο 16 του ισχύοντος Συντάγματος, βρίσκεται υπό τον έλεγχο του κράτους. Η οργάνωσή του ακολουθεί την

οργάνωση της δημόσιας διοίκησης . Συνεπώς η εκπαίδευση χρησιμοποιεί τις αρχές της δημόσιας διοίκησης. Όμως επειδή η εκπαίδευση δε λειτουργεί ακριβώς με τον ίδιο τρόπο όπως μια οποιαδήποτε οργάνωση, έχει και τις δικές της εκπαιδευτικές αρχές τις οποίες χρησιμοποιεί ένα διοικητικό στέλεχος στον εκπαιδευτικό χώρο(Σαϊτης,2008β). Οι αρχές εκπαιδευτικής διοίκησης είναι οι ακόλουθες:

Η δημοκρατική αρχή διοίκησης, σύμφωνα με την οποία ο διευθυντής κατά τη λήψη των αποφάσεων συνεργάζεται με τους υφισταμένους του. Ο διευθυντής διατηρεί μια πολιτική ευέλικτη η οποία όμως δεν τον απομακρύνει από τους σκοπούς του σχολείου.

Η αρχή της άμεσης εποπτείας, σύμφωνα με την οποία όσο πιο άμεση είναι η επαφή του διευθυντή με τους συναδέλφους- υφισταμένους τόσο πιο αποτελεσματικά ασκεί τα καθήκοντά του.

Η αρχή της δικαιοσύνης, σύμφωνα με την οποία ο διευθυντής του σχολείου αντιμετωπίζει δίκαια όλους τους συναδέλφους του, στοιχείο απαραίτητο για την εύρυθμη λειτουργία του σχολικού οργανισμού.

Η αρχή της σωστής λήψης αποφάσεων, σύμφωνα με την οποία οι αποφάσεις πρέπει να λαμβάνονται μετά από σφαιρική μελέτη όλων των δεδομένων ώστε να πραγματοποιούνται με πιο επιτυχή τρόπο οι στόχοι της σχολικής μονάδας.

Η αρχή της προσαρμοστικότητας και της ευλυγισίας, σύμφωνα με την οποία ο διευθυντής πρέπει να προσαρμόζεται στα εκάστοτε δεδομένα δηλ., να ενεργεί στον εκπαιδευτικό χώρο ανάλογα με τις εκάστοτε συνθήκες και με τους ανθρώπους με τους οποίους συνεργάζεται.

3.3 Τα διοικητικά όργανα της σχολικής μονάδας

Σύμφωνα με τους Σαϊτή & Σαϊτης(2022), μια σχολική μονάδα προκειμένου να επιτελέσει τους σκοπούς της και να λειτουργεί με εύρυθμο τρόπο χρειάζεται την ύπαρξη διοικητικών οργάνων. Τα διοικητικά όργανα της σχολικής μονάδας είναι ο διευθυντής , ο υποδιευθυντής και ο σύλλογος διδασκόντων.

Ο διευθυντής του σχολείου είναι επιφορτισμένος με πολλά καθήκοντα και υποχρεώσεις. Μεταξύ άλλων είναι υπεύθυνος για την ομαλή εφαρμογή γραφειοκρατικών

διαδικασιών όπως είναι η ομαλή εφαρμογή των νόμων και των υπηρεσιακών εντολών. Συμμετέχει στην αξιολόγηση των συναδέλφων – εκπαιδευτικών και συνεργάζεται με τους συμβούλους εκπαίδευσης. Διδάσκει και παράλληλα ασκεί τις διοικητικές του δραστηριότητες κ.α.

Ο υποδιευθυντής του σχολείου αναπληρώνει το διευθυντή όταν δεν υπάρχει ακόμη διευθυντής, σε περίπτωση απουσίας του ή σε περίπτωση που υπάρχει κώλυμα από την πλευρά του διευθυντή. Ο υποδιευθυντής συμβάλλει στην άσκηση των καθηκόντων του διευθυντή και είναι υπεύθυνος για τη διεξαγωγή της διοικητικής υπηρεσίας του σχολείου.

Ο σύλλογος διδασκόντων αποτελείται από όλους τους διδάσκοντες στο σχολείο και πρόεδρος είναι ο διευθυντής του σχολείου. Ο σύλλογος των διδασκόντων συνεδριάζει μετά από πρόσκληση του διευθυντή, μια φορά πριν την έναρξη του σχολικού έτους, μια φορά κάθε τρίμηνο και τέλος εκτάκτως όταν το ζητήσει ο διευθυντής ή το ζητήσει εγγράφως για ορισμένο λόγο τουλάχιστον το 1/3 των μελών του.

3.4 Βασικά πρότυπα ηγετικής συμπεριφοράς

Το ζήτημα της ηγεσίας έχει προκαλέσει το ενδιαφέρον πολλών επιστημόνων, Ελλήνων και ξένων. Έχουν αναρωτηθεί και προσπάθησαν να αποδείξουν γιατί κάποιοι άνθρωποι είναι καλύτεροι ηγέτες από κάποιους άλλους. Στον 20^ο αιώνα έχουν πραγματοποιηθεί πολλές έρευνες σχετικά με την ηγεσία, αλλά δεν υπάρχει κάποιο ουσιαστικό αποτέλεσμα και έτσι η έννοια του όρου ηγεσία παραμένει ασαφής (Vernardakis, 1987). Η ασάφεια του όρου οφείλεται στο ότι οι ερευνητές δε συμφωνούν σε έναν και μόνο ορισμό και ακόμη στις διάφορες προσεγγίσεις που έχουν διατυπώσει.

Σύμφωνα με Lewin et al (1939), τη δεκαετία του '30 πραγματοποιήθηκαν έρευνες σχετικά με τα πρότυπα ηγετικής συμπεριφοράς. Διεξήχθη κοινωμικό πείραμα με το οποίο προσπάθησαν να εντοπίσουν το αποτελεσματικότερο πρότυπο ηγετικής συμπεριφοράς ανάλογα με το πόσο συμμετείχε η ομάδα στη λήψη αποφάσεων. Έτσι ορίστηκαν τα επικρατέστερα πρότυπα ηγετικής συμπεριφοράς τα οποία είναι: το δημοκρατικό, το εξουσιοδοτικό και το αυταρχικό.

Ξεκινώντας με το **δημοκρατικό πρότυπο**, η λήψη των αποφάσεων μέσα στην ομάδα πραγματοποιείται είτε πλειοψηφικά από τα μέλη της ομάδας είτε από τον ηγέτη αφού συμβουλευτεί τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας.

Συνεχίζουμε με το **εξουσιοδοτικό πρότυπο**, σύμφωνα με το οποίο ο ηγέτης δεν παίρνει θέση μέσα στην ομάδα είτε γιατί δεν έχει εμπιστοσύνη στον εαυτό του είτε γιατί παραχωρεί το ρόλο του στα μέλη. Συνεπώς, τις αποφάσεις τις λαμβάνουν τα ίδια τα μέλη σύμφωνα με τα πιστεύω τους. Ωστόσο, ένας ηγέτης αυτού του τύπου καθιστά τον οργανισμό στον οποίο εργάζεται αναποτελεσματικό.

Τέλος, το **αυταρχικό πρότυπο** είναι το τελευταίο επικρατέστερο, σύμφωνα με το οποίο ο ηγέτης είναι αυτός που λαμβάνει τις αποφάσεις και τις επιβάλλει στην ομάδα του προκειμένου να γίνουν αποδεκτές.

3.5 Μοντέλα εκπαιδευτικής διοίκησης – ηγεσίας

Η διοίκηση και η ηγεσία είναι διαδικασίες απαραίτητες για τη λειτουργία και την πραγματοποίηση των στόχων που τίθενται στη σχολική μονάδα. Ο ασκών τη διοίκηση, ακολουθεί ορισμένο μοντέλο διοίκησης – ηγεσίας, κατά την κρίση του, προκειμένου να διαχειριστεί τη σχολική πραγματικότητα με επιτυχία. Η κατηγοριοποίηση των μοντέλων διαφέρει από ερευνητή σε ερευνητή και σύμφωνα με τους Γιασεμή (2016) και Σαΐτη & Σαΐτης(2018) παραθέτουμε ορισμένα μοντέλα.

Τα πιο σημαντικά μοντέλα εκπαιδευτικής διοίκησης – ηγεσίας, είναι :

Το μοντέλο της διοίκησης ή διαχειριστικής ηγεσίας.

Το συγκεκριμένο μοντέλο δίνει έμφαση στη γραφειοκρατία όσον αφορά εργασίες, καθήκοντα και συμπεριφορές αλλά και όσον αφορά την οργάνωση της σχολικής διοίκησης και τις διαδικασίες που τη διέπουν. Ο διευθυντής που επιλέγει αυτό το μοντέλο διοίκησης – ηγεσίας, δε συνεργάζεται ιδιαίτερα με τους εκπαιδευτικούς και είναι αυτός ο οποίος καθορίζει τους στόχους, τις μεθόδους εργασίας και την πολιτική του σχολείου. Το μοντέλο αυτό απευθύνεται σε σχολεία που λειτουργούν σε συγκεντρωτικά συστήματα διοίκησης ή σε περιπτώσεις κρίσης ή πίεσης χρόνου(π.χ. εισβολέας μέσα στο σχολείο, πυρκαγιές κ.α.). Με τον τρόπο που λειτουργεί αποθαρρύνει αλλαγές ή καινοτομίες(Bush,2003· Dressler,2001) και

παροτρύνει τους διευθυντές να λειτουργούν τυπικά όπως να τηρούν προθεσμίες χρόνου και προβλεπόμενες διαδικασίες καθώς υπάρχει στο τέλος έλεγχος με τη μορφή της κύρωσης.

Το μοντέλο της συναλλακτικής ηγεσίας.

Ο διευθυντής που επιλέγει αυτό το μοντέλο διοίκησης – ηγεσίας, δημιουργεί μια σχέση ωφελιμιστική, με τους υφισταμένους του (δίνει ο ένας παίρνει ο άλλος), έτσι ώστε να επιβάλλει τις αποφάσεις του και να διασφαλίσει τη συνεργασία μεταξύ τους. Οι αμοιβαίες υποχωρήσεις χρειάζονται καθώς το συγκεκριμένο μοντέλο είναι προσανατολισμένο στο πώς θα υλοποιηθούν έγκαιρα βασικές λειτουργίες του οργανισμού όπως είναι η διαχείριση εγγράφων και η συντήρηση εξοπλισμού του (Γιασεμής, 2016). Καθώς κύριο χαρακτηριστικό αυτού του μοντέλου αποτελεί η ενδεχόμενη ανταμοιβή προς το συμφέρον των υφισταμένων όταν ακολουθούν τις οδηγίες του διευθυντή (Bush, 2007) αποτελεί έναν επιφανειακό τρόπο για την επίτευξη συνεργασίας ηγέτη – υφισταμένου. Καθώς το μοντέλο αυτό στηρίζεται στην ωφελιμιστική σχέση ηγέτη – υφισταμένων δεν ακολουθεί το πνεύμα της σχολικής μονάδας η οποία επιδιώκει τη γνωστική, σωματική και ψυχοκοινωνική ανάπτυξη των νέων.

Το μοντέλο της μετασχηματιστικής ηγεσίας.

Σύμφωνα με αυτό το μοντέλο, ο διευθυντής επιδιώκει να διαμορφώσει μια ατμόσφαιρα στο σχολείο που να εστιάζει στον άνθρωπο, τη συνεργασία και την εσωτερική παρότρυνση των εκπαιδευτικών. Σκοπός του διευθυντή είναι να εξασφαλίσει τη δέσμευση του εκπαιδευτικού στη βελτίωση της μαθησιακής αποτελεσματικότητας. Ο διευθυντής αποβλέπει στην ικανοποίηση του εκπαιδευτικού και έτσι η διοίκηση προσανατολίζεται και στοχεύει στον εσωτερικό κόσμο του εκπαιδευτικού. Επιθυμεί να δημιουργήσει εκπαιδευτικούς που να έχουν όραμα για το σχολείο στο οποίο εργάζονται και να νιώθουν υπερήφανοι για τη δουλειά τους. Ο διευθυντής ενδιαφέρεται για τον άνθρωπο, συνεπώς επιδιώκει να αναπτύξει εμπιστοσύνη με τους υφισταμένους του και επίσης δείχνει εξατομικευμένα ενδιαφέρον για τον κάθε εκπαιδευτικό (Bass, 1985). Σχετικά με το σύστημα ανταμοιβής ή τιμωρίας, βασίζεται στην προσπάθεια και όχι στην επίτευξη των στόχων (Robbins, 2001).

Το μοντέλο της παιδαγωγικής ηγεσίας.

Σύμφωνα με αυτό το μοντέλο, μέλημα του διευθυντή είναι να ασχολείται με τη βελτίωση των εκπαιδευτικών υπηρεσιών. Ο διευθυντής βοηθάει τον εκπαιδευτικό στη σχεδίαση και την υλοποίηση διδασκαλίας στην τάξη είτε προτείνει τρόπους για την

επαγγελματική του εξέλιξη(Bush,2003).Γενικότερα ο διευθυντής που επιλέγει αυτό το μοντέλο διοίκησης – ηγεσίας, ασχολείται με τα εκπαιδευτικά θέματα του σχολείου καθώς είναι πρωτίστως εκπαιδευτικός και δευτερευόντως διευθυντής . Αυτή η ηγεσία σύμφωνα με τα προαναφερόμενα ,είναι πιο κατάλληλη για το σχολείο, ωστόσο για αυτούς τους λόγους έχει δεχθεί κριτική. Σύμφωνα με τον Leithwood(1994), η κριτική αναφέρεται στο γεγονός ότι ο διευθυντής εστιάζοντας σε εκπαιδευτικά θέματα δεν ασχολείται με διοικητικά θέματα όπως είναι η διαχείριση της υλικοτεχνικής υποδομής του εκπαιδευτικού οργανισμού αλλά και θέματα οργάνωσης και διοικητικής δομής όπως είναι η εκχώρηση αρμοδιοτήτων του διδακτικού προσωπικού και η ορθολογική οργάνωση της διοικητικής εργασίας.

Το μοντέλο της συμμετοχικής ή διανεμημένης ηγεσίας.

Οι υποστηρικτές αυτού του μοντέλου ανάμεσα στους οποίους είναι ο Harris (2013),προτείνουν οι λειτουργίες του σχολείου και η λήψη αποφάσεων να βασίζονται στους εκπαιδευτικούς που υπηρετούν στη συγκεκριμένη σχολική μονάδα. Βασική αρχή του μοντέλου είναι ότι στα σύγχρονα περιβάλλοντα ηγεσίας δεν υφίστανται προσωπικότητες που έχουν γνώσεις και ικανότητες για τα πάντα .Επίσης καθιστά τους εργαζόμενους αποξενωμένους από τη διοίκηση της οργάνωσης και μη πρόθυμους να επιτύχουν τα μέγιστα των στόχων (Gronn,2003).Ο διευθυντής συνεπώς που ασκεί τη συμμετοχική ή διανεμημένη ηγεσία , έχει δυνατό το αίσθημα της συναδελφικής αλληλεγγύης το οποίο προάγει μέσα στο σχολείο. Δημιουργεί αίσθημα συνεργασίας και είναι υπέρ της ομαδικής λήψης αποφάσεων. Εκχωρεί αρμοδιότητες στους υποδιευθυντές και στους εκπαιδευτικούς. Αυτό το μοντέλο στα σύγχρονα εργασιακά περιβάλλοντα έχει μεγάλη σπουδαιότητα. Προκειμένου κάποιος διευθυντής να μπορεί να στηριχτεί πάνω σε αυτό το μοντέλο απαιτούνται αλλαγή νοοτροπίας και αναθεώρηση των συγκεντρωτικών ιεραρχικών δομών. Σύμφωνα με τον Hartley(2007), είναι δύσκολο να γίνει αποδεκτό ότι υπάρχουν πολλοί διευθυντές σε ένα σχολείο.

Το μοντέλο της ηθικής ηγεσίας.

Το συγκεκριμένο μοντέλο βασίζεται στις αξίες και τον ηθικό κώδικα του ηγέτη καθώς οι αποφάσεις που λαμβάνονται βασίζονται σε αυτά. Αξίες όπως η δημοκρατία, ο σεβασμός στην προσωπικότητα , η συνεργασία , η ισότητα και η δικαιοσύνη θεωρούνται βασικές αξίες που πρέπει να περιλαμβάνονται γενικά στο διοικητικό σύστημα και στη λειτουργία της σχολικής μονάδας(Starratt,1991). Πρέπει να επισημανθεί ότι οι αξίες που ακολουθεί ο ηγέτης πρέπει να προέρχονται από το σχολικό περιβάλλον στο οποίο υπηρετούν οι υφιστάμενοι

εκπαιδευτικοί έτσι ώστε να υπάρχει συμφωνία απόψεων. Έχει αναφερθεί ότι «οι ηγέτες μπορούν να οδηγήσουν, να συντονίσουν και να μοιραστούν αξίες, αλλά δεν μπορούν να αναγκάσουν, να υπαγορεύσουν ή να απαιτήσουν την αποδοχή τους»(Gini,1997).

Το μοντέλο συναλλαγής ηγέτη – μέλους.

Σε αυτό το μοντέλο ηγεσίας χαρακτηριστική είναι η ιδιαίτερη ανάπτυξη σχέσεων του ηγέτη με ορισμένα άτομα από τη σχολική μονάδα. (Schermerhorn,2012). Τα άτομα που αναπτύσσουν ιδιαίτερη σχέση με τον ηγέτη χαίρουν ιδιαίτερης εύνοιας συγκριτικά με τα άτομα που δεν αναπτύσσουν κάποια ορισμένη σχέση πέραν των τυπικών.

Τέλος, αναφέρουμε το μοντέλο βιώσιμης εκπαιδευτικής ηγεσίας.

Η ιδέα της βιωσιμότητας προέρχεται από την έννοια της βιώσιμης ανάπτυξης που καθιερώθηκε στην πρώτη Σύνοδο Κορυφής για τη γη , στο Ρίο , το 1992. Μπορούμε να ορίσουμε τη βιωσιμότητα με διάφορους ορισμούς .Ένας ορισμός αναφέρει ότι βιωσιμότητα σημαίνει τη διαδικασία αλλαγής σύμφωνα με την οποία η οικονομική, κοινωνική και περιβαλλοντική ανάπτυξη εναρμονίζονται και ενδυναμώνουν την υπάρχουσα και μελλοντική ικανότητα ανταπόκρισης στις ανάγκες και τις προσδοκίες του ανθρώπου. Η βιωσιμότητα ,περιλαμβάνει τρεις διαστάσεις: την κοινωνική, τη περιβαλλοντική και την οικονομική βιωσιμότητα.² Μια εκπαιδευτική μονάδα μπορεί να επιτύχει τα παραπάνω ασκώντας ο ηγέτης της τη βιώσιμη ηγεσία(<https://www.unimc.it/farminc/el/mod4/unit4.html>).

Η Παναγιώτου(2020), αναφέρει ότι βιώσιμος ηγέτης , είναι αυτός ο οποίος συνεργάζεται με τους συναδέλφους του προκειμένου να επιτύχουν αλλαγές όλοι μαζί , έτσι ώστε η εκπαιδευτική μονάδα να προσαρμόζεται με μεγαλύτερη επιτυχία στις ξαφνικές αλλαγές που προκύπτουν. Μια ακόμη άποψη για την ηγεσία έρχεται από τους Hargreaves και Fink (2003), σύμφωνα με τους οποίους η βιώσιμη ηγεσία είναι σημαντική και έχει διάρκεια. Δεν

² Η κοινωνική βιωσιμότητα αναφέρεται στην ικανότητα που έχει ένα κοινωνικό σύστημα π.χ. το σχολείο, το κράτος να λειτουργεί σε ένα επίπεδο ευημερίας και αρμονίας επ' αόριστο. Η περιβαλλοντική βιωσιμότητα αναφέρεται στην ικανότητα του περιβάλλοντος να υποστηρίζει την ύπαρξη ενός ορισμένου επιπέδου περιβαλλοντικής ποιότητας και ενός ποσοστού εξόρυξης φυσικών πόρων εις το διηνεκές. Η οικονομική βιωσιμότητα αναφέρεται στην ικανότητα της οικονομίας να υποστηρίζει ένα ορισμένο επίπεδο οικονομικής παραγωγής επ' άπειρον.

εξαντλεί άσκοπα ανθρώπινους ή οικονομικούς πόρους και αποφεύγει ζημιές στο εκπαιδευτικό και κοινωνικό περιβάλλον. Επιπλέον, προωθεί ιδέες σε ένα περιβάλλον που διακρίνεται για τη συνεργατική μάθηση και ανάπτυξη. Σύμφωνα με αυτό τον ορισμό, η βιώσιμη ηγεσία βασίζεται στις παρακάτω βασικές αρχές: δημιουργεί και διατηρεί τις προϋποθέσεις για συνεχόμενη μάθηση, εξασφαλίζει την επιτυχία σταδιακά, λειτουργεί υποστηρικτικά απέναντι στην ηγεσία άλλων, ενδυναμώνει την κοινωνική δικαιοσύνη και δημιουργεί καλύτερες ευκαιρίες για όλους, αξιοποιεί τους ανθρώπινους και υλικούς πόρους και αναλαμβάνει να προστατεύσει το περιβάλλον.

Τελικά διαπιστώνουμε ότι κάθε διευθυντής επιλέγει να διοικήσει το σχολείο στο οποίο υπηρετεί σύμφωνα με ένα μοντέλο διοίκησης – ηγεσίας. Το κάθε μοντέλο όπως φαίνεται από όσα ειρώθηκαν παραπάνω, εξυπηρετεί ορισμένους σκοπούς μέσα στη σχολική μονάδα και ποτέ δεν αποτελεί μια ολοκληρωμένη αντιμετώπιση της διαδικασίας της διοίκησης. Προκειμένου να μπορεί να αντιμετωπιστεί ολόπλευρα και συστηματικά η διοίκηση, χρήσιμο είναι να επιλέγει ο κάθε διευθυντής το κατάλληλο μοντέλο ανάλογα με το σκοπό που θέλει να επιτύχει κάθε φορά και έτσι η διοίκηση να αποτελεί μια συνθετική διαδικασία όλων των μοντέλων μαζί.

3.6 Η διοίκηση της σχολικής μονάδας

Η διοίκηση των σχολικών μονάδων αναφέρεται στην Πρωτοβάθμια, Δευτεροβάθμια και Τριτοβάθμια εκπαίδευση και τους Οργανισμούς και Φορείς Κατάρτισης, Επιμόρφωσης και Εκπαίδευσης ενηλίκων. Η συγκεκριμένη εργασία αναφέρεται στη διοίκηση της δημόσιας Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης η οποία αναφέρεται στη διοίκηση του Δημοτικού Σχολείου.

Η Πρωτοβάθμια εκπαίδευση περιλαμβάνει το Νηπιαγωγείο και το Δημοτικό σχολείο. Όσον αφορά το σκοπό του Νηπιαγωγείου, σύμφωνα με το άρθρο 3 του ν.1566/85, ο σκοπός του είναι «να βοηθήσει τα νήπια να αναπτυχθούν σωματικά, συναισθηματικά, νοητικά και κοινωνικά μέσα στα πλαίσια που ορίζει ο ευρύτερος σκοπός της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης». Όσον αφορά το σκοπό του Δημοτικού Σχολείου, σύμφωνα με το άρθρο 4 του ν.1566/85, ο σκοπός του Δημοτικού Σχολείου είναι «η πολύπλευρη πνευματική και σωματική ανάπτυξη των μαθητών μέσα στα πλαίσια που ορίζει ο ευρύτερος σκοπός της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης».

Σύμφωνα με τη νομοθεσία (άρθρο 11 του ν.1566/1985) τη διοίκηση της σχολικής μονάδας την ασκούν ο διευθυντής, ο υποδιευθυντής και ο σύλλογος διδασκόντων.

Είναι σύνηθες, η έννοια «διοίκηση», να χρησιμοποιείται σε διάφορους οργανισμούς μη εκπαιδευτικούς. Ωστόσο, η έννοια της διοίκησης μπορεί πολύ εύκολα να χρησιμοποιηθεί και στον εκπαιδευτικό χώρο καθώς αναφέρεται στο συντονισμό των πόρων(ανθρώπινων, υλικών και τεχνικών), που συμβάλλουν στην ομαλή λειτουργία του σχολείου. Σύμφωνα με τους Hersey & Blanchard(1988), η διοίκηση είναι μια δραστηριότητα που ασκείται συστηματικά στο χώρο του σχολείου και περιλαμβάνει τις λειτουργίες του προγραμματισμού, της οργάνωσης, της διεύθυνσης και του ελέγχου, χρησιμοποιώντας όλους τους πόρους που συμμετέχουν στο σχολείο προκειμένου να επιτευχθούν οι στόχοι που έχει θέσει το σχολείο .Δεν πρόκειται συνεπώς για μια μεμονωμένη πράξη αλλά για μια διαδικασία συνεχόμενη η οποία ξεκινά με ανασκόπηση της διαδικασίας και τελειώνει με αξιολόγηση της διαδικασίας και των αποτελεσμάτων της αλλά και με ενδεχόμενη τροποποίησή της(Adams,1987). Πρέπει να επισημανθεί ότι υπάρχει διαφωνία ανάμεσα στους θεωρητικούς της διοικητικής επιστήμης όσον αφορά τις λειτουργίες της διοίκησης. Ορισμένοι θεωρητικοί όπως ο Fayoll(1949), αναφέρουν ότι οι λειτουργίες είναι πέντε: προγραμματισμός , οργάνωση, διεύθυνση, συντονισμός, έλεγχος. Ενώ οι L. Gulick & L.Urwick (Ξηροτύρη – Κουφίδου,2000) αναφέρουν ότι οι λειτουργίες είναι οκτώ: προγραμματισμός, οργάνωση, επάνδρωση, διεύθυνση, συντονισμός, αναφορά, έλεγχος, προϋπολογισμός. Σύμφωνα με την άποψη σύγχρονων μελετητών , των οποίων την άποψη ακολουθούμε στη συγκεκριμένη εργασία, αναφέρουν ότι οι λειτουργίες της διοίκησης είναι τέσσερις: προγραμματισμός, οργάνωση, διεύθυνση και έλεγχος.

Σύμφωνα με τη Χατζηπαναγιώτου(2005), η άσκηση της διοίκησης στους εκπαιδευτικούς οργανισμούς πραγματοποιείται με τη διαδικασία λήψης αποφάσεων στους παρακάτω τομείς:

Στον προγραμματισμό, ο οποίος αναφέρεται στον καθορισμό των σκοπών και του τρόπου με τον οποίο θα πραγματοποιηθούν οι συγκεκριμένοι στόχοι. Με τον προγραμματισμό τα σχολεία προκειμένου να λειτουργήσουν λαμβάνουν υπόψιν το νομικό πλαίσιο και τις εκάστοτε συνθήκες που επικρατούν. Επίσης μπορούν να κάνουν πιο συγκεκριμένους τους στόχους τους. Σημειώνουν τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα του εκπαιδευτικού οργανισμού. Μπορούν να διαμορφώσουν πολιτικές που θα διευκολύνουν τη λήψη αποφάσεων

και την ανάληψη δράσεων. Να ορίσουν με ρεαλισμό τις προτεραιότητες που τους ενδιαφέρουν. Τέλος να επιλέξουν τις δράσεις που θα πραγματοποιήσουν και το χώρο και το χρόνο που θα πραγματοποιηθούν(Ellison & Davies,1990).

Στην οργάνωση, η οποία αναφέρεται στη διαμόρφωση ενός προγράμματος για την οργάνωση του οργανισμού. Αποτελεί ένα μέσον προκειμένου να εφαρμοστούν οι στόχοι και να καθοριστούν τα καθήκοντα και οι σχέσεις των μελών του οργανισμού(Κανελλόπουλος,1990).

Στη διεύθυνση, η οποία αφορά τη δυνατότητα να δημιουργήσει τα κίνητρα έτσι ώστε το ανθρώπινο δυναμικό να ασχοληθεί με τους στόχους και να κατευθυνθεί προς τον κοινό σκοπό και επιπλέον να δημιουργηθεί μια αποτελεσματική επικοινωνία ανάμεσα στα μέλη του οργανισμού. Η διεύθυνση λοιπόν ασχολείται με το ανθρώπινο στοιχείο της διοίκησης και τις σχέσεις που αναπτύσσονται μεταξύ τους(Hoy & Miskel, 1991).

Τέλος, στον έλεγχο της κάθε δραστηριότητας προκειμένου να διαπιστωθεί αν επιτεύχθηκαν τα αποτελέσματα που επιθυμούσαν και εάν τα επιτευχθέντα αποτελέσματα εναρμονίζονται με τα προγραμματισμένα πρότυπα απόδοσης. Με αυτό τον τρόπο διαπιστώνεται εάν πραγματοποιήθηκαν τα αποτελέσματα που είχαν θέσει εξ' αρχής, και εάν κριθεί απαραίτητο, να γίνουν οι απαραίτητες διορθώσεις σε πιθανά λάθη(Koontz & Weilhrich,1990).

Τα εκπαιδευτικά συστήματα διακρίνονται σε συγκεντρωτικά και αποκεντρωτικά. Το εκπαιδευτικό σύστημα της Ελλάδας μπορούμε να αναφέρουμε ότι είναι κατά μεγάλο βαθμό συγκεντρωτικό. Οι σημαντικές αποφάσεις που σχετίζονται με τα εκπαιδευτικά θέματα λαμβάνονται από την κεντρική αρχή υπό την ευθύνη του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων και με υποστήριξη συμβουλευτική από τα αρμόδια κεντρικά όργανα. Ο ρόλος της περιφέρειας είναι να επιβλέπει την εφαρμογή των αποφάσεων και γενικότερα να λαμβάνει αποφάσεις για λιγότερο σημαντικά ζητήματα. Σιγά σιγά γίνεται προσπάθεια να μεταβεί το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα από το συγκεντρωτικό στο αποκεντρωτικό σύστημα. Ο νόμος 2986/2002 θεσπίζει νέα περιφερειακή διάρθρωση στον εκπαιδευτικό χώρο. Η Φ.358.1/324/105657/δ1 Υπουργική απόφαση ορίζει τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες των στελεχών της εκπαίδευσης η οποία δίνει τη δυνατότητα στο εκπαιδευτικό σύστημα της χώρας να μεταβεί στο αποκεντρωτικό σύστημα. Αυτό σημαίνει ότι από τη μια , η περιφέρεια και το σχολείο αποκτούν μια ώθηση για να διαδραματίσουν πιο ενεργό ρόλο στα εκπαιδευτικά

πράγματα. Από την άλλη ,ότι το ΥΠΕΠΘ χρειάζεται να περιορίσει τη δράση του και να λαμβάνει αποφάσεις που αφορούν τη γενικότερη εκπαιδευτική πολιτική(Πρίντζας,2005).

Καθώς προαναφέραμε τη διάκριση ανάμεσα στο συγκεντρωτικό και το αποκεντρωτικό εκπαιδευτικό σύστημα, χρήσιμο είναι να ορίσουμε τις δυο αυτές έννοιες συνοπτικά, για την εργασία μας. Συγκεντρωτικό εκπαιδευτικό σύστημα είναι το εκπαιδευτικό σύστημα του οποίου οι κανόνες για την καθημερινή λειτουργία του προέρχονται από κάποια κεντρική αρχή. Ο σχεδιασμός συνεπώς είναι κεντρικός και ενιαίος. Η διοίκηση ασκείται με βάση τους κανόνες που προέρχονται από κάποια κεντρική αρχή άρα οι πρωτοβουλίες των όσων ασκούν τη διοίκηση είναι περιορισμένες. Συνεπώς , όλα τα σχολεία της χώρας που διοικούνται με βάση αυτό τον τύπο διοίκησης έχουν τον ίδιο τρόπο λειτουργίας καθώς επιχειρείται να υπάρχει ενότητα και ίδιοι κανόνες εκπαίδευσης σε όλη τη χώρα. Όσον αφορά τη δομή του σχολείου ,έχει γραφειοκρατική ιεραρχική δομή η οποία εστιάζεται στην εφαρμογή του νομικού πλαισίου. Ο διευθυντής στο συγκεντρωτικό σύστημα ασχολείται κυρίως με τη διοικητική εκδοχή του ρόλου του(Πρίντζας,2005).

Αποκεντρωμένο εκπαιδευτικό σύστημα είναι το σύστημα, το οποίο δίνει τη δυνατότητα στο σχολείο να θέτει στόχους και σκοπούς και να παρακολουθεί όλο το πλάνο εργασιών του. Ο διευθυντής που ακολουθεί αυτό τον τύπο διοίκησης χρησιμοποιεί την εκπαιδευτική νομοθεσία και γενικότερα τους κανόνες της γραφειοκρατίας προκειμένου να εξασφαλίσει τις προϋποθέσεις ομαλής λειτουργίας του σχολείου. Ο διευθυντής ενδιαφέρεται για το παραγόμενο εκπαιδευτικό έργο και εκεί θέλει να προσανατολίσει και τους υπόλοιπους συμβαλλομένους και κυρίως τους εκπαιδευτικούς. Λειτουργεί και ως διοικητικός αλλά και ως εκπαιδευτικός(Πρίντζας,2005).

3.7 Ο ρόλος και τα καθήκοντα του διευθυντή στην εκπαιδευτική μονάδα

Ο εκπαιδευτικός – διευθυντής έχει να επιτελέσει έναν πολύπλευρο και πολυσήμαντο ρόλο στην εκπαιδευτική μονάδα. Λόγω της θέσης του στην ιεραρχία του σχολείου επωμίζεται πολλές ευθύνες, καθήκοντα και αρμοδιότητες.

Σύμφωνα με το άρθρο 27 της υπ' αριθ. 105657/2002 υπουργικής απόφασης, το έργο των διευθυντών των σχολικών μονάδων ορίζεται ως:

1.Ο Διευθυντής της σχολικής μονάδας βρίσκεται στην κορυφή της σχολικής κοινότητας και είναι διοικητικός αλλά και επιστημονικός παιδαγωγικός υπεύθυνος στο χώρο αυτό.

2. Ειδικότερα ο Διευθυντής της σχολικής μονάδας:

α)Καθοδηγεί τη σχολική κοινότητα ώστε να θέσει υψηλούς στόχους και να εξασφαλίσει τις προϋποθέσεις για την επίτευξή τους για ένα σχολείο δημοκρατικό και ανοικτό στην κοινωνία.

β)Καθοδηγεί και βοηθεί τους εκπαιδευτικούς στο έργο τους, και ιδιαίτερα τους νεότερους, αναλαμβάνει πρωτοβουλίες εκπαιδευτικού και παιδαγωγικού χαρακτήρα και οφείλει να αποτελεί παράδειγμα.

γ)Φροντίζει ώστε το σχολείο να γίνει στοιχειώδης μονάδα επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών σε θέματα διοικητικά, παιδαγωγικά και επιστημονικά.

δ)Προϊσταται των εκπαιδευτικών και συντονίζει το έργο τους. Συνεργάζεται μαζί τους ισότιμα και με πνεύμα αλληλεγγύης. Διατηρεί και ενισχύει τη συνοχή του Συλλόγου Διδασκόντων , αμβλύνει τις αντιθέσεις, ενθαρρύνει τις πρωτοβουλίες των εκπαιδευτικών, εμπνέει και παρέχει θετικά κίνητρα σ' αυτούς.

ε)Ελέγχει την πορεία των εργασιών και κατευθύνει τους εκπαιδευτικούς ώστε να ανταποκρίνονται έγκαιρα στις υποχρεώσεις που ανέλαβαν. Τέλος αξιολογεί τους εκπαιδευτικούς , όπως η νομοθεσία ορίζει, έχοντας ως γνώμονα της αξιολόγησής του τους στόχους της αξιολόγησης.

Γενικότερα, όπως γίνεται αντιληπτό ,το έργο του διευθυντή σύμφωνα με τη νομοθεσία , αφορά την ενίσχυση, ενθάρρυνση και παρακίνηση των συναδέλφων - υφισταμένων του ώστε να λειτουργούν εποικοδομητικά στο σχολικό χώρο προκειμένου να επιτευχθούν οι στόχοι που έχουν τεθεί. Η συνεργασία μεταξύ των συναδέλφων είναι βασικό συστατικό σε μια επαγγελματική σχέση ώστε να οδηγηθεί η ομάδα στο επιθυμητό αποτέλεσμα και ιδιαίτερα όταν το επιθυμητό αποτέλεσμα αφορά νέους ανθρώπους οι οποίοι προετοιμάζονται ώστε να αποκτήσουν τα απαραίτητα εφόδια για να ζήσουν και να ευημερήσουν στην κοινωνία του μέλλοντος.

Σύμφωνα με το άρθρο 28 της υπ' αριθ. 105657/2002 υπουργικής απόφασης, αναφέρονται τα γενικά καθήκοντα και αρμοδιότητες των Διευθυντών σχολείων (παραλείποντας αυτά που αφορούν τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση) ως εξής:

1. Ο Διευθυντής ή ο Προϊστάμενος σχολείου συνεργάζεται με τους Σχολικούς Συμβούλους, τα Στελέχη της Διοίκησης, τους εκπαιδευτικούς, καθώς και τους μαθητές και τους γονείς για την από κοινού επίτευξη των εκπαιδευτικών στόχων. Ενθαρρύνει το διδακτικό προσωπικό να αναλαμβάνει πρωτοβουλίες οι οποίες συμβάλλουν στη διαπαιδαγώγηση ελεύθερων, υπεύθυνων, δημοκρατικών και ευαισθητοποιημένων πολιτών.

2. Ειδικότερα:

α) Εκπροσωπεί το σχολείο σε όλες τις σχέσεις του με τους τρίτους.

β) Παραμένει στο σχολείο όλες τις εργάσιμες ώρες και είναι υπεύθυνος για την ομαλή λειτουργία του σχολείου και το συντονισμό της σχολικής ζωής.

γ) Εφαρμόζει τους νόμους, τα προεδρικά διατάγματα, τις κανονιστικές αποφάσεις, τις εγκυκλίους και τις υπηρεσιακές εντολές των Στελεχών Διοίκησης, είναι υπεύθυνος για την τήρησή τους και υλοποιεί τις αποφάσεις του Συλλόγου των Διδασκόντων.

δ) Προωθεί, σε συνεργασία με το Σύλλογο Διδασκόντων, το Διευθυντή Εκπαίδευσης ή Προϊστάμενο Γραφείου και τους Σχολικούς Συμβούλους, τη λειτουργία τμημάτων Πρόσθετης Διδακτικής Στήριξης, Ενισχυτικής Διδασκαλίας, τάξεων υποδοχής, φροντιστηριακών τμημάτων, τμημάτων διευρυσμένου ωραρίου, Ολοήμερου σχολείου και των λοιπών εκπαιδευτικών καινοτομιών και έχει την ευθύνη για την οργάνωση και τη λειτουργία αυτών.

ε) Συγκροτεί με πράξη του τις επιτροπές για τις εξετάσεις, για τη συγκέντρωση των δικαιολογητικών και την έκδοση των αποτελεσμάτων και όσες άλλες προβλέπονται για τη λειτουργία του σχολείου.

στ) Συντάσσει τις αξιολογικές εκθέσεις για το διδακτικό και διοικητικό προσωπικό, όπως προβλέπει η νομοθεσία.

ζ) Ενημερώνει το διδακτικό προσωπικό, τους γονείς και τους μαθητές, για την εκπαιδευτική πολιτική, τους στόχους και το έργο του σχολείου.

ι) Έχει την παιδαγωγική ευθύνη για τη διαμόρφωση θετικού κλίματος στο σχολείο και για την ανάπτυξη αρμονικών σχέσεων ανάμεσα στα μέλη της σχολικής κοινότητας.

ια) Ενημερώνει τους νεοδιόριστους , τους αναπληρωτές και τους ωρομίσθιους εκπαιδευτικούς σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις και τους χορηγεί αντίγραφα των βασικών νόμων , αποφάσεων και εγκυκλίων σχετικών με την εκπαίδευση.

ιβ) Στην περίπτωση που υπηρετούν στο σχολείο περισσότεροι του ενός Υποδιευθυντές , ορίζει με πράξη του έναν υποδιευθυντή ως νόμιμο αναπληρωτή του και καταμερίζει τις αρμοδιότητες και τις εργασίες σ' αυτούς.

ιγ) Είναι υπεύθυνος σε συνεργασία με τον Υποδιευθυντή, το γραμματέα του σχολείου και τον αρμόδιο εκπαιδευτικό για την τήρηση της αλληλογραφίας του σχολείου και των πάσης φύσεως βιβλίων και εντύπων που προβλέπονται από τις ισχύουσες διατάξεις.

ιδ) Φροντίζει για τη λήψη κάθε μέτρου το οποίο συμβάλλει στην καλύτερη λειτουργία του σχολείου.

ιε) «Χορηγεί στο εκπαιδευτικό και διοικητικό προσωπικό της σχολικής μονάδας που προΐσταται τις άδειες που προβλέπονται από τα άρθρα 48,50(ειδικές), 53 παρ.6-7(παρακολούθησης σχολικής επίδοσης) , 54 (αναρρωτικές) και 60 (εξετάσεων) του Ν.3528/2007 (26'Α), όπως ισχύουν ενημερώνοντας αμελλητί τον οικείο Διευθυντή Εκπαίδευσης».

Προηγουμένως είχαμε αναφέρει ότι η άσκηση της διοίκησης στους εκπαιδευτικούς οργανισμούς πραγματοποιείται με τη διαδικασία λήψης αποφάσεων στους τομείς προγραμματισμού, οργάνωσης, διεύθυνσης και ελέγχου πράγμα το οποίο διαφαίνεται και από τα καθήκοντα του διευθυντή με βάση τη νομοθεσία. Με βάση τα παραπάνω, κατανοούμε ότι ο διευθυντής επιτελεί μια σειρά από εργασίες στον εκπαιδευτικό χώρο οι οποίες συμβάλλουν στην ομαλή λειτουργία της εκπαιδευτικής μονάδας. Ο άνθρωπος ο οποίος αποφασίζει να ανέβει ιεραρχικά και να ασκήσει τα διοικητικά καθήκοντα του διευθυντή πρέπει να έχει υπόψιν του τον πολλαπλό και απαιτητικό ρόλο που καλείται να ασκήσει. Είναι μια θέση η οποία από τη μια πλευρά απολαμβάνει γοήτρου και κοινωνικής εκτίμησης, από την άλλη χρειάζεται αφιέρωση, κόπο και έμπνευση προκειμένου να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις της διοίκησης και στις ανάγκες και απαιτήσεις της κοινωνίας. Καθώς η κοινωνία εξελίσσεται έχει υποχρέωση και το σχολείο να ακολουθήσει ανάλογη πορεία. Το σύγχρονο σχολείο επομένως επιβάλλεται να ακολουθεί το σύγχρονο ρυθμό της κοινωνίας πράγμα το οποίο σημαίνει ότι ο διευθυντής επιβάλλεται να βρίσκεται σε εγρήγορση με ό,τι νέο συμβαίνει όπως τεχνολογία, επιμόρφωση,

κοινωνικά θέματα κ.α. Η εμπειρία του διευθυντή σε θέματα διοίκησης, οι αποκτημένες γνώσεις σχετικά με το αντικείμενο της διοίκησης, η επικοινωνιακή επικοινωνία του και διαχείριση δύσκολων καταστάσεων στο εσωτερικό και εξωτερικό περιβάλλον του σχολείου, η ηγεσία του σε συνδυασμό με την διοικητική του ικανότητα και τέλος η έφεσή του στη χρήση τεχνολογίας είναι ορισμένα από τα βασικά στοιχεία που αποτελούν καίριας σημασίας για μια επιτυχημένη διοίκηση εκπαιδευτικής μονάδας την οποία μπορούν να ασκήσουν και άνδρες και γυναίκες.

3.8 Το φύλο στη διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης

Ο κλάδος της οργάνωσης και της διοίκησης κυριαρχείται από άνδρες και η έννοια της ηγεσίας έχει κατασκευαστεί έτσι ώστε να απευθύνεται σε άνδρες με αποτέλεσμα η ηγεσία να θεωρείται ανδρική υπόθεση σε όλες τις εκφάνσεις της κοινωνικής ζωής(Coleman,2002). Σύμφωνα με τους Collinson & Hearn(1996b), ο κάτοχος διευθυντικής θέσης εκφράζει μια ατμόσφαιρα ανδρισμού, ασφάλειας, εμπιστοσύνης και ελέγχου όλων ,συνδέεται με τον ορθολογισμό, στρατηγικές και τον προσανατολισμό προς το μέλλον και εκφράζεται με επιθετικές και ανταγωνιστικές πρακτικές που δηλώνουν κυριαρχία.

Οι Eagly και Johnson(1990),αναφέρουν ότι παρά το γεγονός ότι σύμφωνα με τις κοινωνικές αντιλήψεις οι γυναίκες θεωρείται ότι ηγούνται βασισμένες στη δημιουργία διαπροσωπικών σχέσεων και οι άνδρες είναι προσανατολισμένοι στους στόχους τους, τα δυο φύλα δε διαφέρουν σε αυτές τις μορφές ηγεσίας. Η διαφορά που υπάρχει αφορά τη μορφή άσκησης ηγεσίας με βάση τη δημοκρατικότητα και τον αυταρχισμό. Οι γυναίκες χρησιμοποιούν πιο δημοκρατικές και συμμετοχικές μορφές ηγεσίας ενώ οι άνδρες πιο αυταρχικές και κατευθυντικές.

Σύμφωνα με Burke και Collins(2001), οι άνδρες και οι γυναίκες όταν ασκούν τα διοικητικά τους καθήκοντα, χρησιμοποιούν διαφορετικό στυλ διοίκησης. Οι άνδρες χρησιμοποιούν τη διεκπεραιωτική ηγεσία , η οποία λειτουργεί με το σύστημα αμοιβής και τιμωρίας ανάλογα με την απόδοση του εργαζόμενου αλλά και με τη δύναμη της εξουσίας που κατέχουν λόγω της θέσης τους. Επιδεικνύουν ένα αυταρχικό μοντέλο διοίκησης. Από την άλλη , οι γυναίκες χρησιμοποιούν τη μετασχηματιστική ηγεσία σύμφωνα με την οποία υπάρχει η

δυνατότητα κριτικής και συνεργασίας στα εκπαιδευτικά δρώμενα και ενθαρρύνεται η διανομή εξουσίας. Επιδεικνύουν ένα πιο δημοκρατικό στυλ διοίκησης.

Οι Andrew Korac – Kakabadse,η Nada korac- Kakabadse και ο Andrew Myers (1998)αναφέρουν ότι το φύλο δε σχετίζεται με τη μορφή διοίκησης αλλά αυτά που επηρεάζουν τη μορφή διοίκησης είναι η εμπειρία και το κλίμα που υπάρχει στη σχολική μονάδα. Σύμφωνα με άλλη έρευνα, οι γυναίκες εκδηλώνουν μεγαλύτερη συνεργασία με τους δασκάλους καθώς σχεδιάζουν το σχολικό πρόγραμμα , η ηγεσία τους είναι πιο αποτελεσματική από την ηγεσία των ανδρών διότι κατά την ανάληψη των διευθυντικών τους καθηκόντων, εμπλέκουν όλους τους συμβαλλομένους στη λήψη αποφάσεων, ενδιαφέρονται για το αξιακό σύστημα των συναδέλφων τους και για τη διδακτική αποτελεσματικότητα(Eagly & Johnson,1990). Σύμφωνα με την Παπαναούμ(1995),οι γυναίκες διευθύντριες ασχολούνται με τους συναδέλφους τους περισσότερο από ότι οι άνδρες διευθυντές, θεωρούν ότι το καλό κλίμα στο σχολείο αποτελεί βασικό στόχο ενός καλού διευθυντή και ασχολούνται περισσότερο με τα προσωπικά προβλήματα των μαθητών τους.

Κάτι πολύ ενδιαφέρον που χρειάζεται να αναφερθεί είναι ότι σύμφωνα με τους Snowden και Gordon(2002), το 2000 πραγματοποιήθηκε Συνέδριο από την American Association of School Administration με θέμα : “Women’s Ways of Leading”. Επισημάνθηκε η αισιοδοξία στην οποία έδωσαν έμφαση οι γυναίκες – ηγέτιδες στη διαμόρφωση συναδελφικότητας και στην προσωπική επαφή με τον κόσμο.

Τέλος , το γεγονός ότι μια γυναίκα τεκνοποιεί και αναλαμβάνει τη φροντίδα του τέκνου της δε σημαίνει ότι δεν μπορεί να συνδυάσει τον ηγετικό ρόλο με το μητρικό. Στην εργασία της ασχολείται με τους στόχους του οργανισμού του οποίου ηγείται και στο τέλος του ωραρίου της αναλαμβάνει με φροντίδα το μητρικό της ρόλο(Vinkeburg, Jansen & Koorman,2000).

Η εκπαίδευση σε αντίθεση με ορισμένους άλλους επαγγελματικούς χώρους ,είναι ένας χώρος που συγκεντρώνει μεγάλο ποσοστό απασχόλησης του γυναικείου φύλου. Στο δημοτικό σχολείο οι γυναίκες επικρατούν των ανδρών , παρόλα αυτά οι άνδρες είναι αυτοί που κατά κύριο λόγο αναλαμβάνουν τα διοικητικά καθήκοντα της εκπαιδευτικής μονάδας. Οι γυναίκες ασχολούνται με τη διδασκαλία και συνεπώς λιγότερο με τη διοίκηση.

Επιστρέφοντας στο 2^ο κεφάλαιο , 2.3, απαριθμούμε τους/τις δασκάλους/δασκάλες που απαρτίζουν τα δημοτικά σχολεία της χώρας . Από το σύνολο του διδακτικού προσωπικού οι

άνδρες αντιστοιχούν σε ποσοστό 25,5% και οι γυναίκες σε ποσοστό 42,7%. Από τους διευθυντές ή προϊσταμένους οι άνδρες αντιστοιχούν σε ποσοστό 58% και οι γυναίκες αντιστοιχούν σε ποσοστό 42%(Ελληνική Στατιστική Αρχή,2022).Διαφαίνεται το γεγονός ότι ενώ ο εκπαιδευτικός χώρος γυναικοκρατείται , η γυναικεία ηγετική παρουσία είναι μειωμένη.

Όσον αφορά τη διοίκηση στο δημοτικό σχολείο, αναφέρεται ότι η ανάληψη διευθυντικής θέσης από έναν άνδρα είναι αναμενόμενη. Οι εξηγήσεις είναι ότι ο άνδρας εκδηλώνει μεγαλύτερο ενδιαφέρον από τις γυναίκες για ανάληψη διευθυντικής θέσης και ενδιαφέρεται περισσότερο για την επαγγελματική του εξέλιξη. Επίσης υπάρχει η άποψη ότι η θέση καταλαμβάνεται από άνδρες λόγω στερεοτυπικών αντιλήψεων, οικογενειακών υποχρεώσεων των γυναικών, καλύτερης διαχείρισης σε θέματα πειθαρχίας και αυξημένων διοικητικών ικανοτήτων από τους άνδρες. Από την άλλη πιστεύεται ότι η γυναίκα λόγω των οικογενειακών της υποχρεώσεων δεν έχει χρόνο να αφιερωθεί σε επιπλέον σπουδές. Τέλος , θεωρείται ότι οι άνδρες έχουν περισσότερα προσόντα από τις γυναίκες σε μορφωτικό, κοινωνικό και διοικητικό επίπεδο (Κανταρτζή,2003).

Και τα δυο φύλα στη δημοτική εκπαίδευση είναι αποτελεσματικά στη διοίκηση μιας σχολικής μονάδας , οπότε το φύλο δε διαφοροποιεί ως προς την ικανότητα διοίκησης, καθώς οι γυναίκες διοικούν πολύ καλά μια εκπαιδευτική μονάδα και πολλές φορές τη διοικούν καλύτερα και από τους άνδρες συναδέλφους τους(Κανταρτζή,2003).

Σύμφωνα με τους Hartman et al.,(2020), καθώς οι γυναίκες στο εργατικό δυναμικό έχουν αυξηθεί αριθμητικά θα μπορούσαν να έχουν αυξηθεί και στις διοικητικές θέσεις. Οι γυναίκες αντιμετωπίζουν εμπόδια στη διοίκηση της εκπαίδευσης ωστόσο η ανισότητα αρχίζει να μειώνεται.

Από τα παραπάνω, διαφαίνεται ότι άνδρες και γυναίκες αναλαμβάνουν διοικητικά καθήκοντα σε μια εκπαιδευτική μονάδα αλλά είναι εμφανής η αριθμητική κυριαρχία των ανδρών έναντι των γυναικών στον τομέα της διοίκησης. Άνδρες και γυναίκες διοικούν με αποτελεσματικότητα και συνέπεια έναν εκπαιδευτικό οργανισμό αλλά η παρουσία των γυναικών σε ηγετική θέση μέσα στον εκπαιδευτικό χώρο παραμένει ακόμα μειωμένη συγκριτικά με την παρουσία των ανδρών.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΔΥΣΧΕΡΑΙΝΟΥΝ ΤΟ ΓΥΝΑΙΚΕΙΟ ΦΥΛΟ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΗ ΛΗΨΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ ΣΤΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

4.1 Γενικά

Στη βιβλιογραφία (ελληνική και ξένη), υπάρχουν πολλοί ερευνητές οι οποίοι αναφέρονται στα εμπόδια ή δυσκολίες που συναντούν οι γυναίκες όσον αφορά την ανάληψη διεύθυνσης σε μια εκπαιδευτική μονάδα ή αλλιώς την υποαντιπροσώπευσή τους στη διοίκηση ή τους παράγοντες που συμβάλλουν στη μη ανάληψη διοικητικών καθηκόντων. Συνεπώς υπάρχει πολύ υλικό σχετικά με αυτό το θέμα. Από την άλλη πλευρά, παρατηρούμε ελάχιστες έως μηδαμινές έρευνες που να αναφέρονται στη μικρή παρουσία των ανδρών στη διοικητική θέση π.χ. στη διοίκηση νηπιαγωγείου.

Στην παρούσα φάση πρόκειται να ασχοληθούμε με τους παράγοντες που δυσχεραίνουν τις γυναίκες ως προς τη λήψη διοικητικών καθηκόντων. Όσον αφορά τη βαθμίδα της δημοτικής εκπαίδευσης, παρόλο που πρόκειται για έναν χώρο, ως επί το πλείστον, γυναικοκρατούμενο, οι άνδρες στη διοίκηση είναι περισσότεροι από τις γυναίκες. Παρακάτω παραθέτουμε ορισμένους παράγοντες οι οποίοι συμβάλλουν στη δυσκολία ανάληψης διοικητικών καθηκόντων από την πλευρά των γυναικών σε ένα χώρο γυναικοκρατούμενο που ανδροκρατείται όμως στο διοικητικό τομέα.

4.2 Σύγκρουση οικογενειακών – επαγγελματικών υποχρεώσεων

Υπάρχει η άποψη ότι οι γυναίκες είναι ίσες με τους άνδρες αλλά είναι και διαφορετικές και ότι οι επιλογές τους στην οικογενειακή και επαγγελματική τους ζωή θα πρέπει να αντικατοπτρίζουν αυτή τη διαφορά. Όταν μια γυναίκα αποφασίσει να ασχοληθεί σοβαρά με την επαγγελματική της ζωή δημιουργείται «σύγκρουση ρόλων» που ερμηνεύεται από την ίδια ως δίλημμα ανάμεσα στην οικογένεια και το επάγγελμα (David & Woodward, 1998). Οι γυναίκες δε δείχνουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον προκειμένου να αναλάβουν μια θέση ευθύνης λόγω των επιπτώσεων που μπορεί να έχει αυτή η απόφαση στη φροντίδα του συζύγου και των παιδιών (Coleman, 2001). Οι οικογενειακές υποχρεώσεις, είναι το βασικότερο αίτιο το οποίο

απομακρύνει τις γυναίκες από την ιδέα να προσεγγίσουν τη θέση της διοίκησης. Σύμφωνα με Athanassoula-Reppa & Koutouzis(2002) οι οικογενειακές υποχρεώσεις είναι ιδιαίτερα αυξημένες για μία γυναίκα σε σχέση με τον άνδρα, έτσι ώστε καθίσταται αρκετά πιο δύσκολο για μία γυναίκα να αναλάβει επιπλέον και τον αυξημένο φόρτο εργασίας που απορρέει από την ανάληψη μίας διευθυντικής θέσης. Απλώς ένας άνθρωπος δύσκολα μπορεί να βρει το χρόνο και την ενέργεια για να συνδυάσει και τα δυο.

Στο παρελθόν ήταν πολύ δύσκολο οι γυναίκες να φέρουν σε αρμονία τις οικιακές εργασίες και τη φροντίδα του παιδιού με τις επαγγελματικές υποχρεώσεις καθώς η φροντίδα του σπιτιού ήταν κύριο μέλημά τους. Τα τελευταία χρόνια όμως γίνεται αντιληπτή από τους άνδρες αυτή η δυσκολία, οπότε συμμετέχουν στις οικιακές εργασίες και ενδεχομένως στη φροντίδα του παιδιού, κυρίως όταν η γυναίκα εργάζεται. Αυτό παρατηρείται στα νέα ζευγάρια συνήθως, και στην περίπτωση του ζευγαριού του οποίου η μόρφωση είναι υψηλή.

4.3 Η πατριαρχία

Η πατριαρχική οργάνωση της κοινωνίας, στηρίζεται σε ένα σύστημα σχέσεων εξουσίας ανάμεσα στο ανδρικό και γυναικείο φύλο, στο οποίο(σύστημα) οι άνδρες έχουν τα περισσότερα προνόμια, δικαιώματα και προσβάσεις στην εξουσία σε οικονομικό και ιδεολογικό επίπεδο(Τάκη,2009). Σε πολλά εκπαιδευτικά συστήματα δυτικών χωρών ο χώρος της διοίκησης κυριαρχείται από άνδρες, γεγονός που ερμηνεύεται με βάση τις θεωρίες σχετικά με την παγίωση των εξουσιαστικών σχέσεων ανδρών και γυναικών, θεωρίες τις οποίες συντηρεί η πατριαρχική κοινωνία. Με το πέρασμα των χρόνων, έχει παγιωθεί η αντίληψη ότι το ζήτημα της ηγεσίας και διοίκησης στην εκπαίδευση είναι υπόθεση των ανδρών και επομένως πρόκειται για έναν ανδροκρατούμενο χώρο όπου παρατηρείται η αντίφαση της συγκέντρωσης περισσότερων γυναικών στο επάγγελμα του εκπαιδευτικού, οι οποίες όμως περιορίζονται στα διδακτικά τους καθήκοντα(Πατσιομίτου,2015).

4.4 Στερεοτυπικές αντιλήψεις φύλου

Οι άνθρωποι γεννιούνται, πορεύονται και πεθαίνουν ζώντας σε μια κοινωνία με στερεοτυπικές αντιλήψεις για πολλά θέματα. Σύμφωνα με Walker(1995),μπορούμε να θεωρήσουμε ότι τα στερεότυπα είναι κοινωνικές αναπαραστάσεις εφόσον διαθέτουν συμβολική, συναισθηματική, πολιτική και ιδεολογική διάσταση. Πρόκειται για πολιτισμικές κατασκευές που αφορούν

κάποιες κοινωνικές ομάδες , διαμορφώνονται μέσω μηχανισμών εξουσίας καθώς εκφράζουν το κοινωνικό κύρος των ομάδων και λειτουργούν μέσα από ψυχοκοινωνικούς δρόμους. Τα στερεότυπα δημιουργούν προσδοκίες για το ποια είναι η αναμενόμενη συμπεριφορά του άλλου, οδηγώντας στην «αυτοεκπληρούμενη προφητεία».

Στη συγκεκριμένη περίπτωση , τα στερεότυπα αφορούν το γυναικείο φύλο. Όσον αφορά το επάγγελμα του δασκάλου στερεοτυπικά θεωρείται γυναικείο, καθώς οι γυναίκες είναι αυτές που ασχολούνται με τα μικρά παιδιά καθώς αυτός ο ρόλος προσιδιάζει στη γυναικεία και μητρική τους φύση . Οι γυναίκες υπερτερούν αριθμητικά των ανδρών, ωστόσο έχουν κάνει την είσοδό τους αρκετοί άνδρες καθώς υπάρχει η επιλογή διδασκαλίας ανάμεσα σε έξι τάξεις. Άλλωστε, σύμφωνα πάντα με τα στερεότυπα, οι γυναίκες είναι αυτές που διδάσκουν στις μικρές τάξεις ενώ οι άνδρες στις μεγαλύτερες. Επιπλέον, οι γυναίκες συνήθως ασχολούνται με τη διδασκαλία και οι άνδρες με τη διοίκηση, καθώς θεωρούνται καταλληλότεροι για τη διοίκηση οι άνδρες .Επιπλέον, σύμφωνα με την Κανταρτζή(1997 α & β), τα παιδιά από μικρή ηλικία αποκτούν στερεοτυπικές αντιλήψεις για τον τύπο των επαγγελμάτων που ταιριάζουν σε άνδρες και γυναίκες, περιορίζοντας τις επιλογές των γυναικών σε επαγγέλματα που ταιριάζουν με τη γυναικεία φύση τους. Επίσης, σύμφωνα με άλλους ερευνητές, τα σχολικά βιβλία αλλά και τα εξωσχολικά βιβλία διακρίνουν τις ανισότητες των φύλων παρουσιάζοντας τα αγόρια και τα κορίτσια, τους άνδρες και τις γυναίκες να λειτουργούν με βάση τα στερεοτυπικά πρότυπα . Τα παραπάνω σημαίνουν ότι τα κορίτσια παίζουν π.χ. με κουζινικά και κούκλες ενώ τα αγόρια ασχολούνται με κινητικά και μαχητικά παιχνίδια. Οι γυναίκες ασχολούνται με τη φροντίδα της οικογένειας και με επαγγέλματα όπως νηπιαγωγός, δασκάλα, νοσηλεύτρια ενώ οι άνδρες εργάζονται σε επαγγέλματα απαιτητικά και υψηλόμισθα όπως γιατρός, πιλότος κ.α.

Η κοινωνική αντίληψη ότι οι γυναίκες δε δείχνουν ενδιαφέρον για την ανάληψη ανώτερων θέσεων και γενικότερα για την επαγγελματική τους εξέλιξη και πως οι ίδιες ενδιαφέρονται μόνο για τη διδασκαλία υπάρχει βαθιά στη συνείδηση ανδρών και γυναικών. Επίσης υπάρχει η άποψη ότι η γυναίκα δε διαθέτει μεγάλη αυτοπεποίθηση και έχουν λιγότερες αντοχές ως προς τη ψυχολογική και σωματική κόπωση. Συνεπώς, οι υψηλές θέσεις δεν είναι κατάλληλες για τις γυναίκες και επιλέγουν θέσεις λιγότερο απαιτητικές προκειμένου να ανταπεξέλθουν στις οικογενειακές υποχρεώσεις(Μπρίνια,κ.α,2015).

4.5 Έλλειψη γυναικείων προτύπων στο χώρο της εκπαιδευτικής διοίκησης

Το γεγονός ότι υπάρχει χαμηλή διεκδίκηση και εκπροσώπηση γυναικών στις διοικητικές θέσεις των εκπαιδευτικών οργανισμών οδηγεί σε έλλειψη γυναικείων προτύπων. Έτσι, οι μαθήτριες δεν έχουν την εξοικείωση με εικόνες γυναικείων στελεχών με αποτέλεσμα ενδεχομένως να διστάσουν να διεκδικήσουν και οι ίδιες μετέπειτα θέσεις ευθύνης στον εργασιακό τους χώρο, αναπαράγοντας με αυτό τον τρόπο το ανδροκρατούμενο μοντέλο διοίκησης και ηγεσίας (Brinia & Didaskalou, 2015).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΙΣΟΤΙΜΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΜΟΝΑΔΑΣ

5.1 Συμπεράσματα της εργασίας

Κάνοντας μια ιστορική αναδρομή, διαπιστώνουμε ότι η ζωή της γυναίκας από το παρελθόν έως σήμερα έχει σημειώσει πρόοδο ως προς τα θέματα ισότητας φύλων στους διάφορους τομείς της ζωής της: εκπαίδευση, οικογένεια, εργασία. Ωστόσο ενώ σε θεωρητικό επίπεδο υφίσταται η πρόοδος, σε πρακτικό επίπεδο φαίνεται να υπάρχει ακόμα απόσταση. Το γεγονός ότι υπάρχει νομική κατοχύρωση των δικαιωμάτων δε διασφαλίζει ότι και στην πράξη λειτουργεί αυτή η κατοχύρωση. Στην καθημερινότητά της η γυναίκα εξακολουθεί να αντιμετωπίζει διακρίσεις που σχετίζονται με το φύλο της σε ήπια βέβαια μορφή συγκριτικά με το παρελθόν. Χαρακτηριστικό παράδειγμα, αντικείμενο μελέτης το οποίο πραγματεύεται η εργασία μας, είναι οι δυσκολίες που αντιμετωπίζει η γυναίκα εκπαιδευτικός λόγω φύλου, προκειμένου να αναλάβει διοικητικά καθήκοντα στο δημοτικό σχολείο όπου συνεργάζεται με άνδρες συναδέλφους της. Αντιμετωπίζοντας συνεπώς διάφορες δυσκολίες, η παρουσία της γυναίκας σε ηγετικές θέσεις είναι περιορισμένη.

Η ελληνική κοινωνία στο παρελθόν ήταν μια βαθιά πατριαρχική κοινωνία όπου εντός και εκτός οικογενείας κυρίαρχος ήταν ο άνδρας. Αυτό φαίνεται και από τον καταμερισμό των εργασιών ανάμεσα στο ζευγάρι. Ο άνδρας ήταν ο κουβαλητής της οικογένειας, ο οποίος εργαζόταν εκτός σπιτιού προκειμένου να ανταπεξέλθει στις οικογενειακές υποχρεώσεις. Η γυναίκα- σύζυγος παρέμενε στο σπίτι και είχε στην αρμοδιότητά της την επιμέλεια του σπιτιού και των παιδιών της.

Με το πέρασμα των χρόνων η γυναίκα κάνει την είσοδό της στον εργασιακό χώρο, ακολουθώντας συνήθως επαγγέλματα που δεν απαιτούν εξειδίκευση και συνεπώς αμείβεται με χαμηλούς μισθούς. Καθώς μεταβάλλονται οι κοινωνικές αντιλήψεις και οι οικονομικές συνθήκες, καθώς υπάρχει άνοδος στο μορφωτικό επίπεδο των ανθρώπων και αναπτύσσονται πολιτικές ισότητας των φύλων, η γυναίκα κάνει δυναμική είσοδο στην εργασία.

Ο καταμερισμός των εργασιών μέσα στην οικογένεια πραγματοποιείται κυρίως μόνο από τη γυναίκα αλλά με το πέρασμα των ετών γίνεται αντιληπτό από το σύντροφό της ότι είναι δύσκολο να εξισορροπήσει τις οικογενειακές με τις επαγγελματικές της υποχρεώσεις και έτσι αρχίζει να συμμετέχει και ο ίδιος στις οικιακές ασχολίες και ενδεχομένως και στη φροντίδα των παιδιών.. Αυτός ο επανακαθορισμός των ρόλων στο ζευγάρι πραγματοποιείται κυρίως σε νέα ζευγάρια ή σε μορφωμένα ζευγάρια.

Καθώς η γυναίκα συμμετέχει στο χώρο της εργασίας ,εργάζεται σε διάφορα επαγγέλματα , ανταπέξερχεται ικανοποιητικά και ανέρχεται σιγά σιγά στην ιεραρχία. Δε συμμετέχει μόνο σε εργασίες που θεωρούνται «γυναικοκρατούμενες» όπως δασκάλα αλλά εργάζεται και σε άλλες εργασίες όπου χαρακτηρίζονται από υψηλόμισθες αμοιβές και γόητρο και συνάμα απαιτητικές όπως γιατρός. Επίσης έχει τη δυνατότητα και την ικανότητα να εργάζεται στα λεγόμενα «ανδρικά « επαγγέλματα όπως στρατιωτικός κ.α.

Εφόσον η γυναίκα σπουδάζει , μορφώνεται και προχωράει σε περαιτέρω σπουδές όπως είναι το μεταπτυχιακό και ενδεχομένως το διδακτορικό, έχει κάθε δικαίωμα να απαιτεί υψηλόβαθμες θέσεις στην ιεραρχία στον τομέα στον οποίο εργάζεται. Επιθυμεί και διεκδικεί θέσεις υψηλών απαιτήσεων και ευθυνών όπως είναι η διοικητική θέση. Συνεργαζόμενη με άνδρες συναδέλφους της όμως αντιλαμβάνεται ότι η ανάληψη διοικητικής θέσης είναι μεν αναφαίρετο δικαίωμά της δεν υποστηρίζεται δε από το σύνολο των ανδρών. Και πιο συγκεκριμένα, αναφερόμαστε στην περίπτωση του εκπαιδευτικού χώρου , στη δημοτική εκπαίδευση. Παρατηρούμε ότι σε έρευνες αναφέρεται ότι το φύλο δεν επηρεάζει την ανάληψη διευθυντικής θέσης και ότι η γυναίκα ασκεί με αποτελεσματικότητα τα διοικητικά της καθήκοντα και ενδεχομένως είναι καλύτερη διευθύντρια από διευθυντές συναδέλφους της, ωστόσο συνεχίζει να αντιμετωπίζει δυσκολίες καθώς οι άνδρες συνήθως αναλαμβάνουν τα διοικητικά καθήκοντα.

Οι λόγοι για τους οποίους οι άνδρες αναλαμβάνουν τη διοίκηση είναι : δεν υπάρχει ο απαιτούμενος χρόνος που μπορούν να αφιερώσουν οι γυναίκες στην εργασία καθώς ασχολούνται και με τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις. Αυτή η κατάσταση ωστόσο σταδιακά μεταβάλλεται λόγω της κατανόησης από την πλευρά ορισμένων συζύγων της δυσκολίας που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην εναρμόνιση οικογενειακών και επαγγελματικών τους υποχρεώσεων.Επίσης, υφίσταται σε ορισμένο βαθμό η πατριαρχική ακόμα αντίληψη ότι οι άνδρες είναι καταλληλότεροι από τις γυναίκες για να ασκήσουν

διοικητικά καθήκοντα καθώς η διοίκηση έχει χαρακτηριστικά ανδρικής εξουσίας. Σύμφωνα με τις στερεοτυπικές αντιλήψεις, το επάγγελμα της δασκάλας και η διδασκαλία πιο συγκεκριμένα, προσεγγίζει τη γυναικεία φύση οπότε η γυναίκα παραμένει στα διδακτικά της καθήκοντα και δεν ενδιαφέρεται για τη διοίκηση. Τέλος, καθώς υπάρχει έλλειψη γυναικείων προτύπων στις διοικητικές θέσεις σχολείων οι γυναίκες όντας μαθήτριες και αργότερα ως ενήλικες διστάζουν να διεκδικήσουν κάποια θέση διοικητική καθώς παρατηρούν ότι ο εκπαιδευτικός χώρος στον τομέα της διοίκησης κυριαρχείται από το ανδρικό φύλο.

Σύμφωνα με τα παραπάνω, έχει επιτευχθεί μεγάλη βελτίωση στη ζωή της γυναίκας από το παρελθόν έως σήμερα και αναμένεται ακόμα μεγαλύτερη βελτίωση στο μέλλον. Η έμφυλη ανισότητα είναι ένα ζήτημα όπου απασχολεί ολόκληρη την ελληνική κοινωνία και πιο συγκεκριμένα το ζήτημα της έμφυλης ανισότητας στη διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων είναι ένας τομέας που απασχολεί πολύ τους ερευνητές στον τομέα της εκπαιδευτικής διοίκησης. Δημιουργώντας τις απαραίτητες συνθήκες και μεταβολές στους διάφορους τομείς της ζωής, θα επέλθει η πλήρης ισότητα των φύλων, αφού η γυναίκα διανύσει αρκετό δρόμο ακόμα.

5.2 Προτάσεις για ισότιμη συμμετοχή των φύλων στη διοίκηση εκπαιδευτικής μονάδας στο δημοτικό σχολείο

Η ισότητα των φύλων αποτελεί θεμελιώδες δικαίωμα των ανθρώπων και αποτελεί βασική αξία για τη δημοκρατία. Η κατοχύρωση της ισότητας των φύλων μέσω νομοθετικών ρυθμίσεων δε διασφαλίζει δικαιώματα αν δεν ακολουθήσει και η εφαρμογή σε όλους τους τομείς της ζωής.

Προκειμένου να υπάρχει μια ισότιμη συμμετοχή των φύλων στη διοίκηση μιας εκπαιδευτικής μονάδας στο Δημοτικό Σχολείο, έχουμε τις παρακάτω προτάσεις:

Πρώτιστο μέλημα είναι οι φορείς οι οποίοι ασχολούνται με θέματα ισότητας να δραστηριοποιηθούν σε έντονο βαθμό και σε επίπεδο πρακτικής εφαρμογής προκειμένου να κοινοποιήσουν σε όλο τον κόσμο (μέσω social media, M.M.E., έντυπης μορφής, ενημέρωσης door to door κ.α.) – ένα νέο, πιο ισότιμο, προσδιορισμό των φύλων ο οποίος δεν κάνει διακρίσεις ανάμεσα σε γυναίκες και άνδρες. Η μη κατάλληλη αξιοποίηση των γυναικών, αποτελεί μειονέκτημα της κοινωνίας καθώς ένα πολύ μεγάλο ποσοστό του ανθρωπίνου

δυναμικού(οι γυναίκες) μιας κοινωνίας, μιας χώρας δεν γίνεται εκμεταλλεύσιμο από αυτήν. Η μη κατάλληλη αξιοποίηση του γυναικείου πληθυσμού είναι σοβαρής σπουδαιότητας και πλήγμα για την κοινωνία , ειδικά στη σύγχρονη εποχή όπου οι γυναίκες αποκτούν όλο και περισσότερα εφόδια και ενδεχομένως περισσότερα εφόδια και από τον ανδρικό πληθυσμό.

Η οικογένεια πρωτίστως επιβάλλεται να αντιμετωπίσει την πρόκληση προσδιορισμού των φύλων με έναν διαφορετικό τρόπο συγκριτικά με το παρελθόν ,που θα επιφέρει όμως την ισοτιμία μέσα στην κοινωνία. Η οικογένεια καλείται υπό νέους όρους να προσδιορίσει την έννοια των φύλων στο εσωτερικό της. Κατ' αρχάς, ο καταμερισμός των οικιακών εργασιών και της φροντίδας του παιδιού χρειάζεται να διαμοιράζονται ανάμεσα στο ζευγάρι εφόσον και οι δυο πλέον είναι εργαζόμενοι.Κατά δεύτερον, η εκπαίδευση των ρόλων των φύλων είναι επίσης ένα σημαντικό σημείο που ξεκινάει από την οικογένεια και συνεχίζεται στο σχολείο και στην ευρύτερη κοινωνία. Τα αγόρια και τα κορίτσια πρέπει να συνυπάρχουν στο παιχνίδι και να μην υπάρχουν διαφορές από την πλευρά των γονέων ως προς τον τρόπο αντιμετώπισής τους σε λεκτικό ή μη λεκτικό επίπεδο.

Μετά την οικογένεια, το σχολείο καλείται να αντιμετωπίσει μια νέα τάξη πραγμάτων σχετικά με την ισότιμη συμμετοχή των φύλων στην καθημερινότητά του.Χρειάζεται να υπάρξει ανανέωση στα σχολικά εγχειρίδια τα οποία με τα πρότυπα φύλου που περιλαμβάνουν στο περιεχόμενό τους, διαιώνίζουν στερεοτυπικές αντιλήψεις του παρελθόντος. Αυτό που ήδη ισχύει στα σχολικά εγχειρίδια είναι το εξής: η μητέρα παραμένει στο σπίτι και ασχολείται με την επιμέλεια του σπιτιού και των παιδιών της. Ο άνδρας εργάζεται εκτός σπιτιού προκειμένου να ανταπεξέλθει στις οικονομικές υποχρεώσεις της οικογένειάς του.Αυτά τα στερεότυπα φύλου χρειάζεται να αλλάξουν εάν επιθυμούμε την ισότητα των φύλων. Επίσης, οι ίδιοι οι εκπαιδευτικοί επιβάλλεται να αλλάξουν τον τρόπο συμπεριφοράς τους απέναντι στα παιδιά .Και οι ίδιοι οι εκπαιδευτικοί λειτουργούν σύμφωνα με τις στερεοτυπικές αντιλήψεις του παρελθόντος, ενδεχομένως ασυνείδητα, και έτσι και αυτοί συμβάλλουν στη διαίωση των στερεοτυπικών αντιλήψεων του φύλου. Αυτή η κατάσταση μπορεί να μεταβληθεί με πολιτικές δράσης ορισμένου φορέα για την ισότητα, σε συνεργασία με το Υπουργείο Παιδείας Θρησκευμάτων και Αθλητισμού, οι οποίες αφορούν όλους τους εκπαιδευτικούς.

Προκειμένου να επιτύχουμε έμφυλη συμμετρία στον εκπαιδευτικό χώρο ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς – διοικητικούς, χρειάζεται να αναπτυχθούν πολιτικές φύλου και ισότητας στα στελέχη της εκπαίδευσης.

Οι πολιτικές αυτές πρέπει να περιλαμβάνουν :άρση κάθε έμφυλης διάκρισης , στην εκπαιδευτική διοίκηση έτσι ώστε να συμμετέχουν ισότιμα και οι γυναίκες και να πραγματοποιείται αποτελεσματική αξιοποίηση των ανθρώπινων πόρων των εκπαιδευτικών οργανισμών έτσι ώστε να μην υπάρχει σπατάλη στις δεξιότητες και ικανότητες που στερούν τον εκπαιδευτικό οργανισμό από αξιόλογα στελέχη(Δαράκη, 2006' Σουλάνη,2009).

Ανάμεσα στα στελέχη διοίκησης χρειάζεται να γίνεται επιμόρφωση στο αντικείμενο των Τ.Π.Ε. (Τεχνολογία Πληροφοριών και Επικοινωνίας).Βρισκόμαστε σε μια χρονική περίοδο όπου οι γνώσεις αυξάνονται συνεχώς και η τεχνολογία έχει κάνει ήδη την είσοδό της στα σχολεία της χώρας και ολένα αυξάνονται οι χρήσεις του υπολογιστή σε επίπεδο παιδαγωγικού αλλά και διοικητικού ενδιαφέροντος.Ο διευθυντής καλείται να είναι γνώστης των θεμάτων που καλύπτουν το διοικητικό του πεδίο.Οι γυναίκες δεν πρέπει να υστερούν ως προς τις γνώσεις του τομέα των Τ.Π.Ε. συγκριτικά με τους άνδρες έτσι ώστε να μπορούν χωρίς δυσκολίες να αναλάβουν τα διοικητικά τους καθήκοντα. Βέβαια , οι γυναίκες και σε προσωπικό επίπεδο μπορούν να επιμορφώνονται με διάφορα σεμινάρια προκειμένου να συμπληρώσουν και να εμπλουτίσουν τις γνώσεις τους σχετικά με τις Τ.Π.Ε. ή με θέματα που άπτονται της εκπαιδευτικής διοίκησης.

Τέλος, οι σπουδές σε επίπεδο μεταπτυχιακού προγράμματος με περιεχόμενο το αντικείμενο της Εκπαιδευτικής Διοίκησης είναι μια απόφαση που λειτουργεί θετικά για την εξέλιξη του/της εκπαιδευτικού στη διευθυντική θέση.Το μεταπτυχιακό πρόγραμμα προσφέρει τις κατάλληλες γνώσεις στον/στην εκπαιδευτικό και τον/την εξοπλίζει με τα απαραίτητα εφόδια και την αυτοπεποίθηση ότι όταν αναλάβει τη διοίκηση στον εκπαιδευτικό οργανισμό στον οποίο εργάζεται θα ανταπεξέλθει ικανοποιητικά στις απαιτήσεις της εργασίας του/της.

Οι προτάσεις που διατυπώθηκαν παραπάνω δεν είναι δυνατόν να υλοποιηθούν άμεσα, ούτε όλες ταυτόχρονα. Καλό όμως είναι να αφυπνιστεί ο κόσμος προς τη συνεχή κατεύθυνση για πλήρη ισότητα των φύλων και σταδιακά να πραγματοποιείται η εφαρμογή ορισμένων προτάσεων καθώς υπάρχει πολύς δρόμος ακόμα έως την πλήρη ισότητα ανδρών και γυναικών. Βασικό στοιχείο είναι να πιστέψει ο κόσμος στην πλήρη ισότητα των φύλων και όταν αυτό συμβεί, τότε θα επιτευχθεί και η ισότητα.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνική

Αβδελά, Ε.(1990). Δημόσιοι υπάλληλοι γένους θηλυκού, Ίδρυμα Έρευνας και Παιδείας της Εμπορικής Τράπεζας, Αθήνα.

Αβδελά, Ε. (1988). Η θέση της δασκάλας: Λόγοι και αντίλογοι σε ένα μεσοπολεμικό επαγγελματικό έντυπο, Αθήνα.

Αθανασιάδου, Χ. (2002). Νέες γυναίκες με πανεπιστημιακή μόρφωση και η συμφιλίωση της ιδιωτικής και δημόσιας σφαίρας στο σχεδιασμό της ενήλικης ζωής. Τμήμα Ψυχολογίας, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης(Διδακτορική διατριβή).

Άρθρο 1387 του Αστικού Κώδικα(1946)

Άρθρο 1388-1389 του Αστικού Κώδικα (1946)

Άρθρο 1500 του Αστικού Κώδικα (1946)

Άρθρο 1388 του Αστικού Κώδικα (1946)

Άρθρο 3 του νόμου 1566/1985

Άρθρο 4 του νόμου 1566/1985

Άρθρο 11 του νόμου 1566/1985

Άρθρο 16 του υπάρχοντος Συντάγματος

Άρθρο 27 της υπ' αριθμ. 105657/2002 υπουργικής απόφασης

Άρθρο 28 της υπ' αριθ. 105657/2002 υπουργικής απόφασης

Αρσέλ, Τ. Α. (2008). «Φύλο και Καλή Ανθρώπινη ζωή. Πρότυπα Φύλου Αρρενωπότητας και Θηλυκότητας: Μια Κοινωνική Κατασκευή». Στο Λ.Τ. Αρσέλ, Μ. Χαρίτου- Φατούρου & Θ. Αδαμάκη (επιμ.) *Καταργώντας τα Εμπόδια*, Ελληνικά γράμματα.

Βαΐου, Ν. (1989). «Ο τόπος δουλειάς και το σπίτι: Κατά φύλο καταμερισμός εργασίας στη διαδικασία ανάπτυξης της Αθήνας», Σύγχρονα Θέματα.

Γαλατά, Β. (1995). Το Επίπεδο Κατάρτισης, η Απασχόληση και η Επαγγελματική Εξέλιξη των Γυναικών, Ινστιτούτο Εργασίας Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος, Αθήνα.

Γενική Γραμματεία Ισότητας & Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, (1988). Έρευνα για την Πολιτική Συμπεριφορά των Γυναικών, Αθήνα.

Γιασεμής, Χ. (2016). Μοντέλα εκπαιδευτικής ηγεσίας και ο ρόλος της κατανεμημένης ηγεσίας στο εκπαιδευτικό σύστημα. Στο Α. Πέτρου & Π. Αγγελίδης (Επιμ.), *Εκπαιδευτική διοίκηση και ηγεσία: Επιστημολογική βάση, ερευνητικές προσεγγίσεις και πρακτικές*, Εκδόσεις Διάδραση, Αθήνα.

Δαμανάκη, Μ. (1995). Το θηλυκό πρόσωπο της εξουσίας. Εκδόσεις Καστανιώτη, Αθήνα.

Δαράκη, Ε. (2006). Γυναίκες και διοίκηση σχολικών μονάδων: Οι εμπειρίες έξι διευθυντριών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Εισήγηση στο 1^ο Διεθνές Συνέδριο Διοίκησης της Εκπαίδευσης, Άρτα.

Ελληνική Στατιστική Αρχή, (2022). Έρευνες Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (γυμνάσια και λύκεια) λήξης σχολικού έτους 2020-2021.

Ελληνική Στατιστική Αρχή, (2022). Έρευνες Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης (νηπιαγωγεία και δημοτικά) λήξης σχολικού έτους 2020-2021.

Ζευγαρίδης, Σ. (1983). Οργάνωση και Διοίκηση, Εκδόσεις Αφοί Κυριακίδη, Θεσσαλονίκη, Τόμος Γ'.

Ζιώγου-Καραστεργίου, (1983). Η Μέση Εκπαίδευση των κοριτσιών στην Ελλάδα (1830-1893): ιστορική εξέλιξη της εκπαιδευτικής θεωρίας και πράξης : κυριότερες τάσεις και προβλήματα, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, Διδακτορική διατριβή.

Ζιώγου – Καραστεργίου, (1986). Η μέση εκπαίδευση των κοριτσιών στην Ελλάδα: 1830-1893. Γενική Γραμματεία Νέας Γενιάς, Αθήνα.

Ηλιού Μ. (1990). Εκπαιδευτική και Κοινωνική Δυναμική, Εκδόσεις Πορεία, Αθήνα.

Θεοφανίδης, Στ. (1985). Θεωρία και Τεχνική της Κοινωνικής Λογιστικής, Εκδ. Παπαζήση, Αθήνα.

Καλημέρη, Γ. (1999). «Η γυναίκα παρεμποδίζεται να φθάσει στην κορυφή», Οικονομικός

Ταχυδρόμος.

Κανελλόπουλος, Χ. (1990). Μάνατζμεντ, αποτελεσματική διοίκηση, τομ. Α', Αθήνα.

Κανταρτζή, Ε. (1997α). Οι απόψεις των παιδιών για τον καταμερισμό των επαγγελματιών κατά φύλο, Σύγχρονη Εκπαίδευση.

Κανταρτζή, Ε. (1997β). Οι απόψεις των παιδιών για τον καταμερισμό των επαγγελματιών κατά φύλο, Σύγχρονη Εκπαίδευση.

Κανταρτζή, Ευαγγελία.(2003). Τα Στερεότυπα του Ρόλου των Φύλων στα Σχολικά Εγχειρίδια του Δημοτικού Σχολείου, Αφοί Κυριακίδη, Θεσσαλονίκη.

Καραντινός, Δ. (1987). «Εργατικό δυναμικό, απασχολούμενοι και άνεργοι» , Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών.

Καραντινός, Δ. (1989). «Η ανεργία των γυναικών στην Ελλάδα» στο Μαρματάκη, Μ. και

Πετρινώτη, Ξ. (επ. έκδ.) .Γυναίκες, Εργασία, Νέες Τεχνολογίες, Σύνδεσμος για τα Δικαιώματα της Γυναίκας, Αθήνα.

Κατσαρός, Ι. (2008). Οργάνωση και Διοίκηση της Εκπαίδευσης, ΥΠΕΠΘ, Παιδαγωγικό Ινστιτούτο ,Αθήνα.

Κέντρο Μελετών Πολιτικής για το Φύλο και την Ισότητα, (2022). Η θέση της γυναίκας στην ελληνική κοινωνία, Αθήνα.

Κουτούζης, Μ. (1999). Γενικές αρχές μάνατζμεντ, τουριστική νομοθεσία και οργάνωση εργοδοτικών και συλλογικών φορέων, Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο, Πάτρα.

Μαραγκουδάκη Ε.(1993). Εκπαίδευση και Διάκριση των Φύλων: Παιδικά Αναγνώσματα στο Νηπιαγωγείο, Εκδόσεις Οδυσσέας , Αθήνα.

Μαραγκουδάκη, Ε. (1997). Οι γυναίκες διδάσκουν και οι άνδρες διοικούν. Στο Β. Δεληγιάννη , Σ. Ζιώγου ,(Επιμ.) *Φύλο και σχολική πράξη*, Εκδόσεις Βάνιας , Θεσσαλονίκη.

Μαράτου- Αλιπράντη Λ. (1985). Γυναικεία απασχόληση και νεοελληνική πόλη στο Α' μισό του 20^{ου} αιώνα, στο: Πρακτικά του Διεθνούς Συμποσίου Ιστορίας Η Νεοελληνική Πόλη, Μνήμων, Αθήνα.

Μαράτου-Αλιπράντη, Α. (1995). Η Οικογένεια στην Αθήνα: Οικογενειακά Πρότυπα και Συζυγικές Πρακτικές, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Αθήνα.

Μαράτου-Αλιπράντη, Α. (2001). «Η συμμετοχή των γυναικών στην επιστημονική έρευνα στην Ελλάδα: μια πρώτη προσέγγιση», εισήγηση στο συνέδριο Γυναίκες και Επιστήμη: Τάσεις και προοπτικές στην Ευρώπη, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών και Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο, Θεσσαλονίκη.

Μαράτου – Αλιπράντη, Α. (2008). Παλαιά και Νέα Επαγγέλματα- Μια προσέγγιση από την πλευρά του φύλου, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, Αθήνα.

Μπουραντάς, Δ.(2005). Ηγεσία, ο δρόμος της διαρκούς επιτυχίας, Εκδόσεις Κριτική, Αθήνα.

Μπρίνια, Β., Βασιλοπούλου, Χ., και Σαραβάνου, Μ. Χ. (2015). Οι γυναίκες στη διοίκηση εκπαιδευτικών μονάδων: Μια εμπειρική έρευνα στα ορεινά μονοθέσια Νηπιαγωγεία του νομού Ηλείας, Παιδαγωγική Επιθεώρηση.

Νόμος 1566/1985

Νόμος 2986/2002

Νόμος 6/18-2-1834

Ξηροτύρη-Κουφίδου, Σ. (2000). «Ο Προγραμματισμός δράσης ως βασικό στοιχείο διοίκησης της σχολικής μονάδας», στο: Παπαναούμ Ζ. (επιμ.), Ο Προγραμματισμός του εκπαιδευτικού έργου στη σχολική μονάδα, Θεσσαλονίκη, Τεύχος 30.

Παναγιώτου, Π. (2020). «Η βιώσιμη ηγεσία στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση: απόψεις και αντιλήψεις εκπαιδευτικών για το ρόλο των διευθυντών στελεχών σχολικών μονάδων της Περιφέρειας Στερεάς Ελλάδας», Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο, Αθήνα, Διπλωματική εργασία.

Πανταζή – Τζίφα, Κ. (1984). Η Θέση της Γυναίκας στην Ελλάδα, Εκδόσεις Λιβάνης, Αθήνα.

Παπαναούμ, Ζ. (1995). Η Διεύθυνση Σχολείου: Θεωρητική Ανάλυση και Εμπειρική Διερεύνηση, Εκδόσεις Αφοί Κυριακίδη, Αθήνα.

Παρατηρητήριο Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων, 2015. Έρευνα για τη φοίτηση ανδρών και γυναικών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση τις ακαδημαϊκές χρονιές 2010-2015.

Πασιαρδής, Π.(2004). Εκπαιδευτική ηγεσία: από την περίοδο της ευμενούς αδιαφορίας στη σύγχρονη εποχή, Εκδόσεις Μεταίχμιο , Αθήνα.

Πατσιομίτου, Σ.(2015). *Ισότητα των φύλων στην εκπαίδευση: Οι γυναίκες διδάσκουν – οι άνδρες διοικούν;* <file:///C:/Users/User/Downloads/36868945.pdf>

Παυλόπουλος, Π. (1983). Το Διοικητικό φαινόμενο στο πλαίσιο της θεωρίας των οργανώσεων, Εκδ .Αντ. Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή.

Πρίντζας, Γ.(2005). « Η διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού στην εκπαίδευση» .Στο Αχιλλέας Καψάλης(επ.).Οργάνωση και Διοίκηση Σχολικών Μονάδων, Εκδόσεις Πανεπιστημίου Μακεδονίας , Θεσσαλονίκη.

Σαΐτη, Α.(2000). Εκπαίδευση και Οικονομική Ανάπτυξη, Εκδόσεις Τυπωθήτω, Γ. Δαρδανός, Αθήνα.

Σαΐτη, Α., & Σαΐτης, Χ. (2012).*Οργάνωση και Διοίκηση της Εκπαίδευσης*, Αυτοέκδοση, Αθήνα.

Σαΐτη, Α. & Σαΐτης, Χ., (2018).*Οργάνωση και Διοίκηση της Εκπαίδευσης*, εκδόσεις AdLibitum, Αθήνα.

Σαΐτη, Α., & Σαΐτης, Χ. (2022).*Οργάνωση και διοίκηση της εκπαίδευσης*, Εκδόσεις Καταγράμμα, Αθήνα.

Σαΐτης, Χ. (2008β). Οργάνωση και διοίκηση της εκπαίδευσης: Θεωρία και πράξη. Αυτοέκδοση, Αθήνα.

Σουλάνη, Α.Ε.(2009). Η συνεχιζόμενη υποαντιπροσώπηση των γυναικών στη διοίκηση της εκπαίδευσης. Ανασκόπηση των αιτίων και τρόποι αντιμετώπισης, Διεθνές Παιδαγωγικό Ηλεκτρονικό Forum.

Συμεωνίδου, Χ. (2006). «Η κατανομή της απασχόλησης στην αγορά εργασίας και στο νοικοκυριό: αποτελέσματα Πανελλήνιας έρευνας». Στο Σ. Κονιόρδος, Λ. Μαράτου-Αλιπράντη, Ρ. Παναγιωτοπούλου (επιμ.), Κοινωνικές Εξελίξεις στη Σύγχρονη Ελλάδα, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα.

Τάκη, Π. (2009). Έμφυλη απουσία. Γυναίκες στη διοίκηση της εκπαίδευσης: Ένα εναλλακτικό μοντέλο, Επίκεντρο, Θεσσαλονίκη.

Τεντοκάλη, Β. (1998). «Η κοινωνική δόμηση της ταυτότητας των φύλων», Σύγχρονα Θέματα.

Φασούλης, Κ., Κουτρομάνος, Κ. & Αλεξόπουλος, Ν. (2008). «Ηγετικά διοικητικά στελέχη της εκπαίδευσης: προθέσεις, στάσεις, υποκειμενικά πρότυπα και αντιλαμβανόμενος έλεγχος: μία σύγκριση των θεωριών της δικαιολογημένης δράσης και προσχεδιασμένης συμπεριφοράς», Πρακτικά τρίτου Πανελληνίου Συνεδρίου Πολιτικής Ψυχολογίας, Αθήνα.

Φ 358,1/324/105657/ δ1 Υπουργική Απόφαση.

Φουρναράκη, Ε. (1987). Εκπαίδευση και αγωγή των κοριτσιών: ελληνικοί προβληματισμοί (1830-1910). Ένα ανθολόγιο, Ιστορικό Αρχείο Ελληνικής Νεολαίας, Αθήνα.

Χατζηπαναγιώτου, Π.(2005). «Το σχολείο ως εκπαιδευτικός οργανισμός». Στο Αχιλλέας Καψάλης(επ.). Οργάνωση και Διοίκηση Σχολικών Μονάδων ,Εκδόσεις Πανεπιστημίου Μακεδονίας, Θεσσαλονίκη.

Χρονάκη, Ζ. (1986). «Γυναίκα και εργασία στην Ελλάδα», Αρχαιολογία.

Bryson, V. (2005). Φεμινιστική Πολιτική Θεωρία, Μεταίχμιο, Αθήνα.

Connell, R. W. (2006). Το κοινωνικό φύλο, Επίκεντρο, Αθήνα.

Feldman R.S. (2009). Εξελικτική Ψυχολογία : Δια Βίου Ανάπτυξη, μτφρ. Ζωή Αντωνοπούλου, εκδόσεις Gutenberg ,Αθήνα.

Turner, P.J. (1998). Βιολογικό φύλο, κοινωνικό φύλο και ταυτότητα του Εγώ, μτφρ. Ευαγγελία Γαλανάκη, ελληνικά γράμματα, Αθήνα.

Vernardakis G. (1987), «Ηγεσία», στο Περιοδικό *Διοικητική Εγκυκλοπαίδεια*, Τεύχος 30.

Ξενογλώσση

Adams, N. (1987). *Secondary school management today*, Hutchinson, London.

Allen, L. (1958). *Management and Organization*, McGraw- Hill, New York.

Athanassoula -Reppa, A. & Koutouzis, M. (2002). Women in managerial positions in Greek education: Evidence of inequality. *Education Policy Analysis Archives*.

Augoustinos, M. & Walker I. (1995). *Social Cognition*, Sage Publications, London.

Bass, B.M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*, NY: Free Press, New York.

Bush, T. (2003). *Theories of Educational Leadership and Management*, 3rd Edition, Sage Publication, London.

Bush, T. (2007). Education leadership and management: theory policy and practice. *South African Journal of Education*.

Burke, Sarah / Collins, M.Karen .(2001) .Gender differences in leadership styles and management skills, *Women in Management Review*.

Coleman, M.(2001). Achievement Against the Odds:The female secondary headteachers in England and Wales. *School Leadership & Management : Formerly School Organisation*.

Coleman, M. (2002). *Women as Headteachers:Striking the Balance*, Stoke on Trend Staffordshire:Trentham Books.

Collinson , L. David/Hearn, Jeff . (1996b) (eds). *Men as managers, Managers as Men: Critical Perspectives on Men, Masculinities and Managements*, Sage, London.

David Mariam/Woodward, Diana. (1998) (eds) *Negotiating the Glass Ceiling:Careers of Senior Women in the Academic World*,London:Falmer Press.

Deliyanni-Kouintzi, V. & Ziogou, R. (1995). “Gendered youth transitions in northern Greece: Between tradition and modernity through education” in Chisholm, L. et al. (eds) *Growing up in Europe*, Walter de Gruyter, Berlin.

Dressler, B. (2001). Charter school leadership. *Education & Urban Society*.

- Eagley, A. & Johnson, B . (1990).** "Gender and Leadership Style : A Meta- Analysis", *IPsychological Bulletin*.
- Ellison, L. and Davis, B. (1990).** "Planning In education management". Στο Davies, B. et al. (eds). *Education management for the 1990's*. London :Longman .
- Fayol, H. (1949).** *General and industrial management*, Pitman, London.
- Gini, A. (1997).** Moral leadership and business ethics. *Journal of Leadership & Organizational Studies*.
- Gronn, P. (2003).** *The new work of educational leaders.*, Paul Chapman, London.
- Harris, A. (2013).** Distributed leadership: Friend or foe? *Educational Management Administration & Leadership*.
- Hargreaves, A., Fink, D. (2003),** *Sustaining Leadership*, Phi Delta Kappan, <https://doi.org/10.1177/003172170308400910>.
- Hartley, D. (2007).** The emergence of distributed leadership in education: why now? *British Journal of Educational Studies*.
- Hartman, R. L., & Barber, E. G. (2020).** Women in the workforce: The effect of gender on occupational self-efficacy, work engagement and career aspirations. *Gender in Management: An International Journal*.
- Hawkesworth, M. (1997).** "Confounding gender". *Signs: Journal of Women in Culture and Society*.
- Hersey, P. and Blanchard, K. (1988).** *Management of organizational behavior: utilizing human resources*, Prentice Hall, London.
- Hiner, O. (1972).** *Business Administration: An introductory study*, Longman, London.
- Hoy, W. and Miskel, C.** *Educational administration: theory , research, practice*. N. York: McGraw Hill.
- Hyde, J.S. (2005).** *The Gender Similarities Hypothesis*, American Psychological Association.

Kohlberg L. (1966). «A cognitive – developmental analysis of children’s sex role concepts and attitudes», in E.E. Maccoby (Ed), *The Development of Sex Differences*, Stanford University Press, Stanford, California.

Koontz, H. and Wehrich, H. (1990). Essentials of management. N. York: McGraw Hill.

Korac –Kakabadse, Andrew /Korac-Kakabadse, Nada / Myers, Andrew. (1998). Demographics leadership and philosophy: Exploring gender differences, *Journal of Management Development*.

Leithwood, K. (1994). Leadership for school restructuring. *Educational Administration Quarterly*.

Lewin, K., Lippit, R. and White, R. (1939). Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally Created Social Climates, *Journal of Social Psychology*, May.

Maccoby, E.E. & Jacklin, C.N. (1974). *The psychology of sex differences*, C.A: Stanford University Press, Stanford.

Maratou-Alipranti, L. (2007). “Private sphere and gendered differentiation”. Στο Έμφυλοι Μετασχηματισμοί/ Gendered Differentiations. Πρακτικά Συνεδρίου, University of Crete, Retthymnon.

Mischel, W. (1966). « A social learning view of sex differences in behavior», in E.E. Maccoby (Ed), *The Development of Sex Differences*, Stanford University Press, Stanford California.

Montz, C. (2004). A case study of female superintendents from one mid-western state: Characteristics, skills, and barriers for female candidates aspiring to the superintendency. Published Ph. D., University of Iowa, United States – Iowa.

Robbins, S.P. (2001). *Organizational behavior* (9th ed.), Englewood Cliffs N.J: Prentice Hall.

Scanlan, B.K. (1974). *Management* 18, J.Wiley, New York.

Schermerhorn, J.R. (2012). *Introduction to management* (12th ed), N.J.: John Wiley & Sons Inc., Hoboken.

Snowden, E. Petra /Gordon, A. Richard. (2002) {1998. *School Leadership and Administration: Important Concepts, Case Studies, & Stimulations*, McGraw – Hill, New York, (6th edition).

Starratt, R.J. (1991). Building an ethical school. A theory of practice in educational leadership. *Educational Administration Quarterly*.

Trew, K. (1998). " Identity and the self". In K. Trew & J. Kremer (Eds.), *Gender and Psychology*, Arnold, Hodder Headline Group, London.

Vinkenburg, C./Jansen, P./Koopman, P. (2000) . Feminine leadership: A review of gender differences in managerial behavior and effectiveness, in Davidson , J. Marilyn / Burke, J .Ronald (eds). *Women in Management: Current Research Issues*, Sage, London.

West, C. & Zimmerman, D.H. (2004). " Doing Gender". In M.B. Clinchy & J.K. Norem (Eds), *The Gender and Psychology Reader*. NY: New York University Press.

Williams J.H. (1987) . *Psychology of Women* , W. W. Norton & Company, New York, (γ'έκδοση).

Διαδικτυακοί τόποι

<https://www.ethnos.gr/paideia/article/189571/poiesspoydesprotimoynsthnelladaoiandreskaipoiiesoigynaikesheikonasthnee>

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:%CE%A3%CF%84%CE%B1%CF%84%CE%B9%CF%83%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%AD%CF%82_%CE%B3%CE%B9%CE%B1_%CF%84%CE%B7%CE%BD_%CF%84%CF%81%CE%B9%CF%84%CE%BF%CE%B2%CE%AC%CE%B8%CE%BC%CE%B9%CE%B1_%CE%B5%CE%BA%CF%80%CE%B1%CE%AF%CE%B4%CE%B5%CF%85%CF%83%CE%B7&oldid=361608

<http://www.opengov.gr/yfes/?p=5593>

<https://www.psychologynow.gr/arhra-psyxologias/sxeseis/diaprotopiki-psychologia/5620-oi-diafores-ton-fylon.html>

http://thefyliscentre.uoa.gr/fileadmin/thefyliscentre.uoa.gr/uploads/dioikitikes_theseis_ola_taei_2003.pdf

<https://www.unimc.it/farminc/el/mod4/unit4.html>