

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ
ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ, ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΔΙΕΘΝΩΝ
ΣΠΟΥΔΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΔΙΕΘΝΩΝ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ



ΠΜΣ «ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΑΪΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ,
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ ΕΡΕΥΝΑ»

Διπλωματική εργασία

Γυναικεία επιχειρηματικότητα και εκπαίδευση: Η περίπτωση Μοντεσσोरιανών
Σχολείων στην Ελλάδα

Ιωάννα Φουντά

A.M.: ΜΠ20017

Τριμελής Επιτροπή Αξιολόγησης

Επιβλέπουσα καθηγήτρια: **Οικονόμου Αικατερίνα**, Επίκουρη Καθηγήτρια στο Τμήμα
Διεθνών και Ευρωπαϊκών Σπουδών, Πανεπιστήμιο Πειραιώς.

Άγγελος Κότιος, Καθηγητής στο Τμήμα Διεθνών και Ευρωπαϊκών Σπουδών,
Πανεπιστήμιο Πειραιώς.

Φωτεινή Ασδεράκη, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια στο Τμήμα Διεθνών και Ευρωπαϊκών
Σπουδών, Πανεπιστήμιο Πειραιώς.

Πειραιάς, 2023

Σελίδα σκοπίμως κενή

Η δηλούσα Ιωάννα Φουντά βεβαιώνω ότι το έργο που εκπονήθηκε και παρουσιάζεται στην υποβαλλόμενη διπλωματική εργασία με τίτλο «Γυναικεία επιχειρηματικότητα και εκπαίδευση: Η περίπτωση Μοντεσσοριανών Σχολείων στην Ελλάδα» είναι αποκλειστικά ατομικά δικό μου. Όποιες πληροφορίες και υλικό που περιέχονται έχουν αντληθεί από άλλες πηγές, έχουν καταλλήλως αναφερθεί στην παρούσα διπλωματική εργασία. Επιπλέον, τελώ εν γνώσει ότι σε περίπτωση διαπίστωσης ότι δε συντρέχουν όσα βεβαιώνονται από μέρους μου, μου αφαιρείται ανά πάσα στιγμή αμέσως ο τίτλος.



(υπογραφή)

Ευχαριστίες

Η εκπόνηση της διπλωματικής μου εργασίας αποτέλεσε μια εποικοδομητική και συνάμα απαιτητική εμπειρία, η οποία κλείνει τον κύκλο της φοίτησής μου στο ΠΜΣ «Διεθνείς και Ευρωπαϊκές Πολιτικές στην Εκπαίδευση, Κατάρτιση και Έρευνα» του Πανεπιστημίου Πειραιώς.

Θα ήθελα, φυσικά, να απευθύνω τις θερμές μου ευχαριστίες στην επιβλέπουσα καθηγήτρια της εργασίας μου, κυρία Οικονόμου Αικατερίνα, Επίκουρη Καθηγήτρια στο Τμήμα Διεθνών και Ευρωπαϊκών Σπουδών του Πανεπιστημίου Πειραιώς. Επιπλέον, θα ήθελα να ευχαριστήσω πολύ τον Καθηγητή κύριο Κότιο Άγγελο και την Αναπληρώτρια Καθηγήτρια κύρια Ασδεράκη Φωτεινή για τη συμμετοχή τους στην τριμελή επιτροπή αξιολόγησης.

Τέλος, εκφράζω ένα μεγάλο ευχαριστώ στην οικογένειά μου, στον σύντροφό μου και στους φίλους μου, που μοιράστηκαν τις αγωνίες μου και έδειξαν υπομονή και συμπάρασταση κατά το διάστημα αυτό.

Περίληψη

Ένα εξέχον θέμα που απασχολεί την επιστημονική κοινότητα, τη διεθνή οικονομία και γενικότερα την κοινωνία είναι η παρουσία των γυναικών στον κλάδο των επιχειρήσεων. Στην παρούσα εργασία μελετάται η γυναικεία επιχειρηματικότητα και πιο συγκεκριμένα στον χώρο της εκπαίδευσης. Στο πρώτο μέρος της εργασίας εξετάζονται τα χαρακτηριστικά της γυναικείας επιχειρηματικότητας, η ισότητα των δύο φύλων στην αγορά εργασίας, τα σημερινά δεδομένα σχετικά με τη γυναικεία επιχειρηματικότητα, αλλά και η γυναικεία ηγεσία στην εκπαίδευση, σε συνδυασμό με τα χαρακτηριστικά της. Το δεύτερο μέρος της εργασίας επικεντρώνεται στη μελέτη δύο περιπτώσεων ιδιωτικών σχολείων, τα οποία έχουν ιδρυθεί από γυναίκες στην Ελλάδα τη δεκαετία του 1960 και εφαρμόζουν το μοντεσσοριανό σύστημα εκπαίδευσης. Μέσα από τη μελέτη της βιβλιογραφίας και τη μελέτη περίπτωσης διαπιστώθηκε πως οι γυναίκες επιχειρηματίες και ιδιαίτερα εκείνες που δραστηριοποιούνται στον χώρο της εκπαίδευσης, αν και λιγότερες αριθμητικά σε σχέση με τους άντρες, παρουσιάζουν αξιόλογη επιχειρηματική δραστηριότητα και καταλαμβάνουν διευθυντικές θέσεις στις οποίες αντεπεξέρχονται με ιδιαίτερη επιτυχία. Βρέθηκε, ακόμα, πως οι γυναίκες επιχειρηματίες, παρά τα στερεότυπα και τις αντιλήψεις καινοτομούν, ρισκάρουν και παρουσιάζουν νέες ιδέες. Τέλος, συμπεριλαμβάνονται και προτάσεις για περαιτέρω έρευνα.

Λέξεις – κλειδιά: επιχειρηματικότητα, γυναικεία επιχειρηματικότητα, εκπαίδευση, καινοτομία, μοντεσσοριανό σύστημα, σχολείο

Abstract

A topic that concerns the scientific community, the international economy and society in general, is the presence of women in the business sector. In this paper, female entrepreneurship is studied, more specifically in the field of education. In the first part of the paper, the characteristics of female entrepreneurship, the equality of both sexes in the labor market, the current data on female entrepreneurship, but also female leadership in education and its characteristics are examined. The second part of the paper focuses on the study of two cases of private schools, which have been founded by women in Greece in the 1960s and apply the Montessori education system. Through the study of the bibliography and the case study, it was found that female entrepreneurs and especially those who are active in the field of education, although fewer in number compared to men, present a remarkable business activity and occupy managerial positions in which they cope with particular success. It was also found that female entrepreneurs, despite stereotypes and perceptions, innovate, take risks and present new ideas. Finally, suggestions for further research are also included.

Key-words: entrepreneurship, female entrepreneurship, education, innovation, Montessori system, school

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

| | |
|---|-----------|
| Ευχαριστίες..... | 4 |
| Περίληψη - abstract..... | 5 |
| 1. Εισαγωγή..... | 10 |
| 1.1. Προβληματική εργασίας..... | 10 |
| 1.2. Σημασία εργασίας..... | 10 |
| 1.3. Σκοπός και στόχοι εργασίας..... | 11 |
| 1.4. Ερευνητικά ερωτήματα..... | 11 |
| 1.5. Υποθέσεις εργασίας..... | 12 |
| 1.6. Αναζήτηση πηγών..... | 12 |
| 1.7. Τρόπος ανάλυσης..... | 13 |
| 1.8. Περιορισμοί έρευνας..... | 13 |
| 1.9. Δομή εργασίας..... | 13 |
| A' ΜΕΡΟΣ: ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ | |
| 2. Επιχειρηματικότητα..... | 15 |
| 2.1. Αποσαφήνιση του όρου «επιχειρηματικότητα»..... | 15 |
| 2.2. Ιστορική αναδρομή επιχειρηματικότητας..... | 16 |
| 2.3. Μορφές επιχειρηματικότητας..... | 19 |
| 2.4. Αποσαφήνιση του όρου «επιχειρηματίας»..... | 20 |
| 2.5. Χαρακτηριστικά ενός επιχειρηματία..... | 22 |
| 3. Γυναικεία επιχειρηματικότητα..... | 23 |
| 3.1. Αποσαφήνιση του όρου «Γυναικεία επιχειρηματικότητα»..... | 24 |
| 3.2. Χαρακτηριστικά γυναικείας επιχειρηματικότητας..... | 25 |
| 3.3. Ιστορική αναδρομή γυναικείας απασχόλησης..... | 27 |
| 3.4. Ισότητα των δύο φύλων στην αγορά εργασίας..... | 29 |
| 3.5. Γυναικεία επιχειρηματικότητα – Η σημερινή κατάσταση..... | 30 |

| | |
|--|-----------|
| 3.6. Γυναικεία επιχειρηματικότητα – Λύση ανάγκης..... | 32 |
| 3.7. Εμπόδια γυναικεία επιχειρηματικότητας..... | 33 |
| 3.8. Φορείς και προγράμματα ενίσχυσης γυναικείας επιχειρηματικότητας..... | 34 |
| 3.8.1 European Network to Promote Women’s Entrepreneurship (WES)..... | 34 |
| 3.8.2. Ευρωπαϊκή διαδικτυακή πλατφόρμα για γυναίκες επιχειρηματίες WEgate..... | 35 |
| 3.8.3. Ευρωπαϊκή Κοινότητα γυναικών επιχειρηματικών αγγέλων και γυναικών επιχειρηματιών..... | 35 |
| 3.8.4. Ευρωπαϊκό δίκτυο πρεσβευτών γυναικείας επιχειρηματικότητας..... | 35 |
| 3.8.5. Ευρωπαϊκό Δίκτυο Μεντόρων για Γυναίκες Επιχειρηματίες..... | 36 |
| 3.8.6. Σύνδεσμος Επιχειρηματιών Γυναικών Ελλάδος (ΣΕΓΕ)..... | 36 |
| 3.8.7. Σύνδεσμος Επιχειρηματιών Γυναικών της Μεσογείου (AFAEMME)..... | 37 |
| 3.8.8. Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων..... | 38 |
| 3.8.9. Portal ενημέρωσης για τη γυναίκα επιχειρηματία..... | 38 |
| 3.8.10. Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας..... | 38 |
| 3.8.11. Εθνικό Επιμελητηριακό Δίκτυο Ελληνίδων Γυναικών Επιχειρηματιών (Ε.Ε.Δ.Ε.Γ.Ε.)..... | 38 |
| 3.8.12. Προγράμματα ενίσχυσης..... | 39 |
| 4. Γυναίκα και Εκπαίδευση..... | 40 |
| 4.1. Ηγεσία στην Εκπαίδευση..... | 40 |
| 4.2. Οι διαφορετικοί ρόλοι της γυναίκας στην εκπαίδευση..... | 42 |
| 4.2.1. Η γυναίκα ως μαθήτρια..... | 45 |
| 4.2.2. Η γυναίκα ως εκπαιδευτικός..... | 47 |
| 4.2.3. Η γυναίκα ως ηγέτης στην εκπαίδευση..... | 48 |
| Β’ ΜΕΡΟΣ: ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ | |
| 5. Μελέτη περίπτωσης..... | 52 |
| 5.1. Εισαγωγή..... | 52 |

| | |
|---|-----------|
| 5.2. Το μοντεσσοριανό σύστημα ως εκπαιδευτικό εργαλείο..... | 53 |
| 5.3. Η περίοδος 1950-1970 στην Ελλάδα..... | 58 |
| 5.4. Η θέση της γυναίκας την περίοδο 1950-1970..... | 60 |
| 5.5. Η περίπτωση της Μοντεσσοριανής Σχολής – Μαρία Γουδέλη..... | 61 |
| 5.6. Η περίπτωση των Μοντεσσοριανών Σχολείων Βαρυμπόμπης – Καίτη Ζαχοπούλου..... | 63 |
| Συμπεράσματα..... | 65 |
| Βιβλιογραφικές παραπομπές..... | 69 |

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

Εισαγωγή

1.1. Προβληματική εργασίας

Αξίζει να αναφερθεί ότι η κοινωνία μας έχει κάνει αλματώδη βήματα σε κάθε τομέα, όπως στην τεχνολογία, την επιστήμη, την οικονομία, την έρευνα, καθώς και σε θέματα ισότητας φύλων. Συγκεκριμένα, οι γυναίκες έχουν ισχυρή παρουσία στην αγορά εργασίας, έχουν κατακτήσει ιεραρχικά σημαντικές θέσεις και έχουν εισέλθει στον χώρο των επιχειρήσεων. Παρόλα αυτά, ακόμη και σήμερα, σημειώνονται σημαντικές διακρίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών και δεν υπάρχει μια παγιωμένη ισορροπία μεταξύ των δύο φύλων. Το ζήτημα της γυναικείας επιχειρηματικότητας και ιδιαίτερα η ενίσχυσή της απασχολεί αρκετά τα τελευταία χρόνια τις οικονομίες καθώς είναι δεδομένα τα οφέλη τόσο για τις ίδιες τις γυναίκες αλλά και για την αγορά.

Ακόμη και στη σημερινή εποχή, οι γυναίκες έρχονται αντιμέτωπες με στερεότυπα και παραδοσιακές αντιλήψεις, οι οποίες αποτελούν τροχοπέδη για τη δραστηριοποίησή τους στον επιχειρηματικό χώρο. Η αντιμετώπιση αρκετών εμποδίων στην καριέρα των γυναικών, οδηγεί στο να παρεμποδίζεται η ανάθεση ανωτέρων θέσεων σε αυτές. Συνάμα, εμπόδιο αποτελεί και η εξισορρόπηση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Αντίστοιχα, σημαντικές διακρίσεις σημειώνονται και στις αμοιβές μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Είναι αξιοσημείωτο ότι, έντονο είναι το φαινόμενο των διακρίσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών στον τομέα της εκπαίδευσης. Ενώ γενικά το επάγγελμα του εκπαιδευτικού θεωρείται γυναικοκρατούμενο, σύμφωνα με στατιστικά στοιχεία, η εκπαιδευτική ηγεσία δε φαίνεται να ακολουθεί αυτή την πραγματικότητα (ΕΛΣΤΑΤ, 2014). Τα στοιχεία δείχνουν πως οι άνδρες διευθυντές είναι τουλάχιστον διπλάσιοι σε σχέση με τις γυναίκες. Ακόμα λιγότερες είναι οι γυναίκες που αναλαμβάνουν το ρίσκο να ιδρύσουν τη δική τους επιχείρηση στον τομέα της εκπαίδευσης, όπως τα ιδιωτικά σχολεία.

1.2. Σημασία εργασίας

Η σπουδαιότητα της εργασίας έγκειται στο γεγονός ότι, τα τελευταία χρόνια έχει τονιστεί όσο ποτέ η σημασία της γυναικείας επιχειρηματικότητας, αφού φαίνεται ότι οι οικονομίες θα επηρεαστούν πολύ σημαντικά από αυτήν. Επομένως, η γυναικεία επιχειρηματικότητα

είναι ένα ζήτημα τόσο επίκαιρο όσο και διαχρονικό. Ενώ έχει μεγάλο ενδιαφέρον να εξεταστεί η γυναικεία επιχειρηματικότητα και ηγεσία στον τομέα της εκπαίδευσης και κατά πόσο οι γυναίκες δραστηριοποιούνται επιχειρηματικά σε αυτόν.

Η σημασία του παρόντος θέματος ενισχύεται καθώς παρακάτω θα εξεταστεί θεωρητικά η γυναικεία επιχειρηματικότητα, και συγκεκριμένα η γυναικεία επιχειρηματικότητα στην εκπαίδευση, καθώς και θα μελετηθούν οι περιπτώσεις δύο γυναικών που ανέλαβαν το ρίσκο και ίδρυσαν τα δικά τους ιδιωτικά σχολεία, τα οποία υπήρξαν και τα δύο καινοτόμα για την εποχή τους. Μία τέτοια έρευνα κρίνεται σκόπιμη και σημαντική, διότι μπορεί να χρησιμοποιηθεί σαν θεωρητική βάση σε μεταγενέστερες.

1.3. Σκοπός και στόχοι εργασίας

Γενική κατεύθυνση της παρούσας εργασίας είναι να διερευνήσει τα χαρακτηριστικά της γυναικείας επιχειρηματικότητας και τα δείγματά της στον χώρο της εκπαίδευσης. Συγκεκριμένα, είναι ωφέλιμο να αναφερθούν τα χαρακτηριστικά των γυναικών επιχειρηματιών που αποτελούν ειδοποιό διαφορά με αυτά των ανδρών. Επίσης, είναι σημαντικό να εξεταστούν και ορισμένα παραδείγματα γυναικείων επιχειρήσεων στον χώρο της εκπαίδευσης με επιτυχημένη δράση.

Στο πλαίσιο αυτό, είναι σκόπιμο να αναφερθούμε σε διάφορες έννοιες όπως είναι η επιχειρηματικότητα, ο επιχειρηματίας, η γυναικεία επιχειρηματικότητα, η ισότητα μεταξύ των δύο φύλων, η επικρατούσα κατάσταση αναφορικά με τη δράση των γυναικών στο χώρο της εκπαίδευσης, καθώς και τα εμπόδια αλλά και οι φορείς και τα προγράμματα που ενισχύουν την γυναικεία επιχειρηματικότητα. Τέλος, κρίνεται αναγκαίο να μελετηθούν δύο παραδείγματα γυναικείων επιχειρήσεων στον τομέα της εκπαίδευσης.

1.4. Ερευνητικά ερωτήματα

Τα ερευνητικά ερωτήματα διαμορφώθηκαν αφού πρώτα είχε μελετηθεί ένα μεγάλο μέρος της διεθνούς και ελληνικής βιβλιογραφίας που αφορά τη γυναικεία επιχειρηματικότητα και την ηγεσία στον χώρο της εκπαίδευσης. Πιστεύεται πως ο τρόπος που έχουν διατυπωθεί είναι σαφής και συμφωνεί με τον τρόπο που διατυπώνονται τα ερευνητικά ερωτήματα σε βιβλιογραφικές εργασίες και μπορούν να απαντηθούν βάσει της θεωρίας και της μελέτης περίπτωσης.

Το πρώτο ερώτημα, το οποίο καλείται να απαντήσει η παρούσα εργασία, είναι εάν υπάρχουν δείγματα επιχειρηματικότητας και ηγεσίας στην εκπαίδευση από το γυναικείο

φύλο αλλά και ποια είναι τα χαρακτηριστικά αυτής. Το δεύτερο ερώτημα που θα επιχειρηθεί να απαντηθεί είναι εάν οι γυναίκες καινοτομούν και λαμβάνουν ρίσκα στο κομμάτι των επιχειρήσεων γενικά και ειδικά στο κομμάτι διαχείρισης των ιδιωτικών σχολείων.

1.5. Υποθέσεις εργασίας

Έχοντας βασιστεί στην έως τώρα βιβλιογραφία και στις έρευνες που έχουν διεξαχθεί γίνεται εμφανές πως η γυναικεία επιχειρηματικότητα είναι ιδιαίτερα σημαντική στις κοινωνίες και εμποδίζεται κυρίως από τα στερεότυπα και τις επικρατούσες συνθήκες. Οι γυναίκες επιχειρηματίες φαίνεται, κατά πολλούς, να έχουν κάποια χαρακτηριστικά που τις κάνουν λιγότερο καινοτόμες ενώ επιδιώκουν τη λήψη όσο το δυνατόν λιγότερου ρίσκου. Στην πραγματικότητα όμως, αυτά ίσως αποτελούν κοινωνικά στερεότυπα.

Κύρια υπόθεση εργασίας είναι πως οι γυναίκες και μπορούν και αναλαμβάνουν ρίσκα οδηγώντας τις επιχειρήσεις τους σε επιτυχημένα μονοπάτια και σε συνεχή ανάπτυξη. Η υπόθεση αυτή στηρίζεται στο ότι υπάρχουν σημαντικά παραδείγματα γυναικείων επιχειρήσεων στην εκπαίδευση τα οποία εδώ και χρόνια βρίσκονται στην κορυφή και διοικούνται κυρίως από γυναίκες.

1.6. Αναζήτηση πηγών

Για τη σύνθεση της συγκεκριμένης εργασίας χρησιμοποιήθηκαν βιβλιογραφικές πηγές που ήταν πρωτογενείς αλλά και δευτερογενείς. Η βιβλιογραφία αντλείται από έγκυρες πηγές οι οποίες θα αναγράφονται αναλυτικά στο τέλος της εργασίας, ακολουθώντας το σύστημα APA (American Psychological Association).

Στις πρωτογενείς πηγές συμπεριλαμβάνονται έγγραφα της Ευρωπαϊκής Ένωσης και άλλων διεθνών και κρατικών οργανισμών (βλ. Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2019 - GEM, 2022), διδακτορικές και διπλωματικές διατριβές (βλ. Γανωτοπούλου, 2019 - Καραγιάννης, 2014) και δημοσιευμένες μελέτες (βλ. ΕΛΣΤΑΤ, 2014). Στις δευτερογενείς πηγές συγκαταλέγονται βιβλία (βλ. Καλογιάννης, 2016), άρθρα επιστημονικών περιοδικών (βλ. Bergmann, 2022) και διαδικτυακά άρθρα (βλ. Curry, 2000).

1.7. Τρόπος ανάλυσης

Στο πρώτο μέρος της εργασίας γίνεται βιβλιογραφική επισκόπηση καθώς αναλύεται το εξεταζόμενο θέμα, όπως έχει διαμορφωθεί μέχρι σήμερα. Είναι δηλαδή μία περιγραφική και αναλυτική προσέγγιση εφόσον δεν δημιουργείται νέα γνώση και ο ερευνητής δεν έχει έλεγχο του αποτελέσματος (Μιχαλολιάκου Θ., 2021).

Στο δεύτερο μέρος της εργασίας πραγματοποιείται περιγραφική μελέτη περίπτωσης στην οποία επιχειρείται να απεικονιστούν τα μοντέλα δύο ιδιωτικών σχολείων τα οποία έχουν ιδρυθεί από γυναίκες την χρονολογική περίοδο 1950-1970 και στην οποία παρέχονται αφηγηματικές περιγραφές (Μαγγόπουλος Γ., 2014).

1.8. Περιορισμοί έρευνας

Όπως και κάθε μελέτη, έτσι και η παρούσα αντιμετώπισε συγκεκριμένους περιορισμούς. Ένας από αυτούς ήταν ότι υπάρχει αρκετά περιορισμένο πλήθος πηγών, τόσο ελληνικών, όσο και διεθνών σχετικά με το ζήτημα της γυναικείας επιχειρηματικότητας στον χώρο της εκπαίδευσης. Αυτό συνέβη καθώς το θέμα δεν έχει μελετηθεί αρκετά. Στα πλαίσια των αναγκών της παρούσας εργασίας, η γυναίκα μελετήθηκε περισσότερο ως ηγέτης στον χώρο της εκπαίδευσης.

Ένας άλλος σημαντικός περιορισμός που αντιμετωπίσαμε ήταν η δυσκολία στην πρόσβαση περισσότερων πληροφοριών για τα δύο σχολεία που μελετήθηκαν στη μελέτη περίπτωσης. Θα ήταν προτιμότερο ίσως οι πληροφορίες να συλλεχθούν με τη μορφή συνεντεύξεων από τους ανθρώπους που διαχειρίζονται αυτή τη στιγμή τις δύο επιχειρήσεις, αλλά λόγω της δύσκολης συγκυρίας του Covid-19 αυτό ενείχε πρακτικές δυσκολίες. Τέλος, ίσως θα ήταν καταλληλότερο για το συγκεκριμένο θέμα να μελετηθούν περιπτώσεις και γυναικείων επιχειρήσεων άλλων χωρών της ΕΕ.

1.9. Δομή εργασίας

Η παρούσα μελέτη είναι χωρισμένη σε δύο μέρη: το πρώτο μέρος είναι το θεωρητικό και το δεύτερο η μελέτη περίπτωσης. Στο πρώτο μέρος περιλαμβάνονται τα κεφάλαια δύο, τρία και τέσσερα. Συγκεκριμένα στο κεφάλαιο δύο γίνεται η αποσαφήνιση του όρου επιχειρηματικότητα, η ιστορική αναδρομή σε συνδυασμό με τις μορφές επιχειρηματικότητας. Στο ίδιο κεφάλαιο αναλύεται και ο όρος «επιχειρηματίας», εστιάζοντας στα χαρακτηριστικά ενός επιτυχημένου επιχειρηματία.

Στη συνέχεια, στο τρίτο κεφάλαιο γίνεται η αποσαφήνιση του όρου «γυναικεία επιχειρηματικότητα» και παρουσιάζονται τα χαρακτηριστικά των γυναικών επιχειρηματιών. Στο ίδιο κεφάλαιο γίνεται και ιστορική αναδρομή της γυναικείας απασχόλησης, ενώ θίγεται εκτενώς το ζήτημα της ισότητας των φύλων στην αγορά εργασίας, το οποίο αποτελεί και ακρογωνιαίο λίθο στη γυναικεία επιχειρηματικότητα. Επίσης, παρουσιάζονται και τα σημερινά δεδομένα σχετικά με τη γυναικεία επιχειρηματικότητα, τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες, καθώς και τα προγράμματα και οι φορείς που έχουν ως σημείο αναφοράς την εν λόγω έννοια. Στο τέταρτο κεφάλαιο εξετάζεται η γυναίκα και ρόλοι που έχει αυτή στην εκπαίδευση, δηλαδή η γυναίκα ως μαθήτρια, ως δασκάλα και ως ηγέτης ή διευθυντικό στέλεχος στην εκπαίδευση.

Στο δεύτερο μέρος της εργασίας πραγματοποιείται η μελέτη περίπτωσης και περιλαμβάνει το κεφάλαιο πέντε. Στο κεφάλαιο πέντε παρουσιάζεται το μοντεσσοριανό σύστημα ως εκπαιδευτικό εργαλείο, καθώς τα σχολεία που μελετήθηκαν παρακάτω ακολουθούν και τα δύο τη μοντεσσοριανή μέθοδο διδασκαλίας, ενώ παρουσιάζεται και η χρονολογική περίοδος 1950-1970, αφού εντός αυτής, επίσης, ιδρύθηκαν τα δύο εξεταζόμενα εκπαιδευτικά ιδρύματα. Έπειτα, παρουσιάζεται το πρώτο σχολείο η «Μοντεσσοριανή Σχολή – Μαρία Γουδέλη» και στη συνέχεια, το δεύτερο σχολείο τα «Μοντεσσοριανά Σχολεία Βαρυμπόμπης – Καίτη Ζαχοπούλου».

Τέλος, ακολουθούν τα συμπεράσματα, τα οποία επιχειρούν να απαντήσουν στα ερευνητικά ερωτήματα που τέθηκαν στην αρχή και οι βιβλιογραφικές παραπομπές που χρησιμοποιήθηκαν προκειμένου να εκπονηθεί η εργασία.

Α' ΜΕΡΟΣ: ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

Επιχειρηματικότητα

2.1. Αποσαφήνιση του όρου «επιχειρηματικότητα»

Καθώς η επιχειρηματικότητα βρίσκεται στο επίκεντρο των πολιτικών και οικονομικών συζητήσεων, λόγω της ιδιαίτερης συμβολής της στην οικονομική ανάπτυξη, στην ανταγωνιστικότητα και στην απασχόληση, αλλά και στη δημιουργία νέων επιχειρηματικών δράσεων, έχουν γίνει πολλές απόπειρες να δοθεί ένας ορισμός στον όρο. Στη συνέχεια, γίνεται αναφορά στους επικρατέστερους ορισμούς που έχουν δοθεί από το παρελθόν έως και σήμερα.

Ο όρος «επιχειρηματικότητα» προέρχεται από τον οικονομολόγο Joseph Schumpeter (1934), ο οποίος μπόρεσε να επηρεάσει σημαντικά τις σύγχρονες αντιλήψεις για την επιχειρηματικότητα. Σύμφωνα με τον Schumpeter, η επιχειρηματικότητα έχει σχέση με τη δημιουργία καινούριων οργανισμών και νέων συνδυασμών. Η συμβολή του Schumpeter έγκειται κυρίως στο γεγονός ότι συσχέτισε την επιχειρηματικότητα με την καινοτομία, στην προσπάθειά του να περιγράψει τον εν λόγω όρο (Βεργάδη, 2019)

Καθώς προχωράμε σε μεταγενέστερους ορισμούς, ο Gartner (1988), βασιζόμενος στη συμπεριφοριστική θεώρηση, συνέδεσε την επιχειρηματικότητα με το πρόσωπο που την ασκεί, τον επιχειρηματία. Ειδικότερα, όρισε την επιχειρηματικότητα ως το γεγονός ίδρυσης μιας επιχείρησης από ένα πρόσωπο, το οποίο για κάποιο χρονικό διάστημα της ζωής του είχε αναλάβει τον ρόλο του επιχειρηματία. Παρόλα αυτά, όπως αναφέρει ο ίδιος, το φαινόμενο της επιχειρηματικότητας ολοκληρώνεται, όταν η επιχείρηση εδραιώνεται στην αγορά και αποκτά μερίδιο αυτής (Βεργάδη, 2019).

Κατά τον O Venkataraman (1997), η επιχειρηματικότητα ορίζεται ως η επισταμένη μελέτη της διαδικασίας εύρεσης ευκαιριών, σε συνδυασμό με την προώθηση και εξέλιξη τους. Σύμφωνα με τους περισσότερους ερευνητές, η επιχειρηματικότητα είναι μεταξύ των άλλων, η διαδικασία ανακάλυψης και αξιοποίησης επιχειρηματικών ευκαιριών, ανάπτυξης της καινοτομίας καθώς και αναζήτησης των μέσων που θα συμβάλλουν στην ελαχιστοποίηση του αισθήματος της αβεβαιότητας. Επιπροσθέτως, στοχεύει στην εξασφάλιση του κέρδους, σύμφωνα με τις προσωπικές βλέψεις του εκάστοτε

επιχειρηματία, ο οποίος δραστηριοποιείται σε μια συγκεκριμένη κοινωνία (Πετράκης Π., 2004).

Μια πρόσφατη προσπάθεια ορισμού της επιχειρηματικότητας είναι αυτή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στην Πράσινη Βίβλο Επιχειρηματικότητας (2003). Εκεί αναφέρεται πως η επιχειρηματικότητα είναι η νοοτροπία δημιουργίας και ανάπτυξης της οικονομικής δραστηριότητας, σε συνδυασμό με την ανάληψη κινδύνων, τη δημιουργικότητα και την καινοτομία, μέσω σωστής διαχείρισης, μέσα σε έναν καινούργιο ή ήδη υπάρχοντα οργανισμό (Μπιτζένης, 2014).

Στις μέρες μας, επικρατέστερος είναι ο ορισμός του Παγκόσμιου Παρατηρητηρίου της Επιχειρηματικότητας (2012), ο οποίος είναι και ο πιο πρόσφατος. Σύμφωνα με αυτόν, η επιχειρηματικότητα ορίζεται ως η προσπάθεια που στοχεύει στο να δημιουργηθεί μια νέα επιχείρηση ή μια νέα δραστηριότητα, ώστε να παραχθούν και να πωληθούν νέα προϊόντα και υπηρεσίες ή να επεκταθεί μια ήδη υπάρχουσα επιχείρηση. Η επιχειρηματικότητα αποτελεί από μόνη της μια καινοτόμο διαδικασία, αφού σχετίζεται με την ικανότητα των ανθρώπων να βλέπουν διορατικά νέες επενδυτικές ευκαιρίες, σκοπεύοντας στην εκμετάλλευση συγκριτικών πλεονεκτημάτων. Κεντρικοί άξονες αυτής της διαδικασίας είναι η δημιουργία προστιθέμενης αξίας και το κέρδος, το οποίο αποκτάται μέσα από την οργάνωση της παραγωγής (Μανασάκης, 2013).

Όπως φαίνεται από τους προαναφερόμενους ορισμούς, βασικό χαρακτηριστικό τους είναι ότι παρουσιάζουν ομοιότητες και διαφορές κι έτσι προκύπτουν ορισμένα βασικά συστατικά που στοιχειοθετούν την έννοια της επιχειρηματικότητας. Αρχικά, τονίζεται η ικανότητα που πρέπει να έχει ο επιχειρηματίας στο να βλέπει, να αναγνωρίζει και να εκμεταλλεύεται τις ευκαιρίες που παρουσιάζονται στο εξωτερικό περιβάλλον της αγοράς. Ακόμη, είναι η εφαρμογή καινοτόμων ιδεών, αλλά και ο παραδειγματισμός από πρωτοποριακές επιχειρηματικές προσπάθειες. Τέλος, είναι η άρτια οργάνωση και ο συνδυασμός των συντελεστών παραγωγής, ώστε να δημιουργηθούν αγαθά και υπηρεσίες, που ανταποκρίνονται στις ανάγκες των καταναλωτών (Βεργάδη, 2019).

2.2. Ιστορική αναδρομή επιχειρηματικότητας

Βάσει των προαναφερόμενων, καταβλήθηκε συστηματική προσπάθεια ώστε να οριστεί η έννοια της επιχειρηματικότητας. Είναι σκόπιμο, προκειμένου να κατανοηθεί η έννοια αυτή, να γίνει ιστορική αναδρομή, ώστε να καταστεί σαφέστερο το πότε γεννήθηκε ο όρος και τι θέση κατείχε στις κοινωνίες το επιχειρείν με το πέρασμα του χρόνου.

Καθώς η επιχειρηματικότητα είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την καινοτομία, θα μπορούσε κάποιος να πει πως η στιγμή γέννησης της επιχειρηματικότητας συμπίπτει με τη στιγμή που ο άνθρωπος των προϊστορικών χρόνων αρχίζει να εξελίσσει τις νοητικές του ικανότητες, την εφευρετικότητα και την ευρηματικότητά του. Παρόλα αυτά, επειδή οι ιστορικές αναφορές ξεκινούν σε μεταγενέστερες εποχές, παρακάτω θα παρουσιαστούν σύντομα οι πιο χαρακτηριστικές εποχές, κατά τις οποίες η Επιχειρηματικότητα έπαιξε σπουδαίο ρόλο στην εξέλιξη της οικονομικής ζωής και των κοινωνιών.

Αρχικά, κατά την αρχαιότητα η επιχειρηματικότητα είχε ιδιαίτερη θέση στην πρόοδο και την ευημερία διαφόρων πολιτισμών. Τότε, η έννοια της Επιχειρηματικότητας εκφραζόταν κυρίως με τη μορφή εξερευνήσεων σε θάλασσα και στεριά. Πιο συγκεκριμένα, οι αρχαίοι Αιγύπτιοι, όταν βασιλιάς τους ήταν ο Χατσεψούτ, έκαναν εμπόριο με την Ασία και την Αφρική, σε προϊόντα όπως ο χρυσός, το ελεφαντόδοντο και τα μπαχαρικά. Οι Μινωίτες κάνοντας θαλάσσιες εξερευνήσεις, κατάφεραν να δημιουργήσουν νέους εμπορικούς δρόμους και να μεταφέρουν κρασί, ελαιόλαδο και κεραμικά. Στην Κίνα, την περίοδο της δυναστείας Σουνγκ, οι εξερευνήσεις επεκτάθηκαν μέχρι την Αφρική και την Εγγύς Ανατολή, αναζητώντας ελεφαντοστό, πολύτιμους λίθους και μαργαριτάρια (Τσερπέ, 2014).

Αρκετά επιχειρηματικά ενεργοί ήταν και οι αρχαίοι Έλληνες. Σε διασωθέντα κείμενα φιλόσοφοι και συγγραφείς όπως ο Πλάτωνας, ο Ξενοφών και ο Δημοσθένης, κάνουν εκτενείς αναφορές και τονίζουν το ρόλο, τη χρησιμότητα και τα θετικά αποτελέσματα της Επιχειρηματικότητας, δίνοντας έμφαση στα οφέλη που έχει στην οικονομία μιας κοινωνίας αλλά και σε τομείς όπως οι τέχνες και ο πολιτισμός. Αναφερόμενοι στο επιχειρείν οι αρχαίοι Έλληνες επικεντρώνονται κυρίως στην εκμετάλλευση νέων ευκαιριών και στην ανάγκη σύλληψης μίας καινούργιας ιδέας (Μουρδουκούτας, Παπαδημητρίου & Ιωαννίδης, 2004).

Μια ιδιαίτερα σημαντική ιστορική στιγμή που επηρέασε την πορεία του κόσμου και της Επιχειρηματικότητας ήταν η Βιομηχανική Επανάσταση, κατά τη διάρκεια της οποίας συντελέστηκαν τεράστιες μεταβολές και ανακατατάξεις σε τεχνικούς, οικονομικούς, κοινωνικούς και πολιτισμικούς τομείς. Οι μεταβολές αυτές είχαν ως αποτέλεσμα την εκβιομηχάνιση της Μεγάλης Βρετανίας και άλλων δυτικών χωρών στη συνέχεια. Επίσης, έγιναν σπουδαίες ανακαλύψεις και εφευρέσεις, που έφεραν μεγάλες αλλαγές στις επικρατούσες συνθήκες (Τσερπέ, 2014).

Η πρώτη φάση της Βιομηχανικής Επανάστασης (1750-1870) αποτέλεσε την εποχή του άνθρακα και του σιδήρου. Τα μεταφορικά μέσα, όπως τα τρένα και τα ατμόπλοια, ήταν πλέον γεγονός και επέτρεπαν όχι μόνο τη μεταφορά ανθρώπων και εμπορευμάτων,

αλλά μέσω των ταξιδιών, έδιναν τη δυνατότητα στους ανθρώπους να γίνονται κοινωνοί των νέων ιδεών (Τσέρπε, 2014).

Σταδιακά, λοιπόν, η Επιχειρηματικότητα γίνεται ολοένα και πιο αισθητή σε διάφορους τομείς της κοινωνίας. Πολλές χώρες της Ευρώπης υιοθετούν την ευρύτερη χρήση των μηχανών στις βιομηχανίες και στις βιοτεχνίες. Επίσης, χρησιμοποιούν γεωργικά μηχανήματα και συσκευές που καθιστούν πιο εύκολη την καθημερινότητα στο νοικοκυριό και στην εργασία. Τις τελευταίες δεκαετίες του 19^{ου} αιώνα, οι οποίες ταυτίζονται με τη δεύτερη φάση της Βιομηχανικής Επανάστασης, αρχίζει η χρήση νέων πηγών ενέργειας, όπως το ηλεκτρικό ρεύμα και το πετρέλαιο, ενώ η επιστημονική γνώση αρχίζει να εφαρμόζεται στη βιομηχανία. Την περίοδο αυτή, εφευρίσκονται το τηλέφωνο και οι ηλεκτρικοί λαμπτήρες, καθώς, επίσης, ξεκινάει και η κατασκευή αυτοκινήτων και αεροπλάνων (Τσέρπε, 2014).

Η Επιχειρηματικότητα πλέον εμφανίζεται ως οικονομική δραστηριότητα και μπαίνει σε άλλη διάσταση. Αποτέλεσμα όλων αυτών των διεργασιών, είναι η σύσταση μετοχικών και ατομικών εταιρειών, η παγκοσμιοποίηση των εμπορικών συναλλαγών και η έντονη επενδυτική δραστηριότητα των τραπεζών και άλλων χρηματοπιστωτικών ιδρυμάτων (Τσέρπε, 2014).

Κομβικά έτη για την ανάπτυξη της έννοιας της Επιχειρηματικότητας είναι και οι δεκαετίες που μεσολαβούν από το 1950-1990, καθώς ξεκινά πιο έντονα η πρακτική εφαρμογή της. Από το 1950, η Επιχειρηματικότητα αρχίζει να διδάσκεται στα πανεπιστήμια, με πρώτο το Χάρβαρντ (Χατζηγιάννου, 2007). Από τη μεριά της επιστήμης της ψυχολογίας αρχίζει η μελέτη, ώστε να βρεθούν τα χαρακτηριστικά εκείνα που συνθέτουν την προσωπικότητα ενός επιτυχημένου επιχειρηματία (Τσέρπε, 2014).

Το 1957 ιδρύεται η Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα (ΕΟΚ) και οι χώρες που πρώτες συμμετέχουν είναι το Βέλγιο, το Λουξεμβούργο, η Γαλλία, η Δυτική Γερμανία, η Ιταλία και η Ολλανδία. Στόχος ήταν η δημιουργία μιας ευρύτερης κοινής αγοράς, η οποία θα καλύπτει ένα μεγάλο φάσμα αγαθών και υπηρεσιών. Το 1968 καταργούνται οι δασμοί και τίθενται κοινές πολιτικές στις χώρες της ΕΟΚ, ιδίως στους τομείς του εμπορίου και της γεωργίας. Το εγχείρημα στέφεται με επιτυχία και σιγά σιγά προσχωρούν και άλλες χώρες στην ΕΟΚ. Επιπλέον, σταδιακά εφαρμόζονται κοινές κανόνες προστασίας της αγοράς και οριοθετείται ο κρατικός παρεμβατισμός, ενώ ταυτόχρονα ενισχύεται η ανταγωνιστικότητα της βιομηχανίας και η οικονομική συνοχή, μέσα από διάφορα κοινοτικά προγράμματα. Επιπρόσθετα, προωθείται η έρευνα και η τεχνολογία και ενισχύεται η εκπαίδευση και η κατάρτιση (Fontaine, 2017).

Ένα από τα μεγαλύτερα τεχνολογικά επιτεύγματα που συνέβαλε καθοριστικά στην εφαρμογή της επιχειρηματικότητας, ήταν η δημιουργία του ηλεκτρονικού υπολογιστή και η ανάπτυξη του διαδικτύου. Το επίτευγμα αποτέλεσε την έναρξη μιας νέας εποχής που θα αποτελούσε σημείο αναφοράς για όλες τις επόμενες δεκαετίες. Το διαδίκτυο συνέβαλε στην επέκταση ενός ευρύτερου επιχειρηματικού και οικονομικού τομέα παγκοσμίως (Τσέρπε, 2014).

Στα τέλη της δεκαετίας του 1990, η Ευρωπαϊκή Ένωση επεξεργάζεται ένα πολύ τολμηρό σχέδιο. Τη δημιουργία ενός ενιαίου νομίσματος που θα διευκολύνει τη λειτουργία των επιχειρήσεων και τη ζωή των καταναλωτών και των ταξιδιωτών. Την 1^η Ιανουαρίου του 2002 το όραμα γίνεται πράξη και το ευρώ αντικαθιστά τα νομίσματα 12 χωρών της ΕΕ, οι οποίες ξεκίνησαν να απαρτίζουν τη «ζώνη του ευρώ». Έκτοτε, το ευρώ αποτελεί ένα από τα σημαντικότερα νομίσματα στον κόσμο (Fontaine, 2017).

2.3 Μορφές επιχειρηματικότητας

Καθώς η επιχειρηματικότητα άρχισε να απασχολεί όλο και περισσότερο τον επιστημονικό κόσμο και αναπτύχθηκαν πληθώρα θεωριών σχετικά με αυτή, ήταν φυσικό επόμενο να ακολουθήσει διάκρισή της σε κατηγορίες και υποκατηγορίες.

Ενδεικτικά, αναφέρονται συνοπτικά τα πιο διαδεδομένα και χαρακτηριστικά είδη της εν λόγω έννοιας:

Αρχικά, η **ενδοεπιχειρηματικότητα ή εσωστρεφής επιχειρηματικότητα** αναφέρεται στην ικανότητα των μελών μιας επιχείρησης να διαμορφώνουν τα αποτελέσματα που προκύπτουν μέσα από την εφαρμογή της επιχειρηματικότητας στο περιβάλλον του οργανισμού. Η **εξωστρεφής επιχειρηματικότητα** εφαρμόζεται, όταν η επιχείρηση ενεργεί με τέτοιο τρόπο, που να στοχεύει στην εκμετάλλευση νέων ευκαιριών που θα της αποφέρουν κέρδη. Τα παραπάνω δύο είδη είναι άρρηκτα συνδεδεμένα μεταξύ τους και η επιτυχημένη εφαρμογή του ενός είδους προϋποθέτει την εφαρμογή του άλλου (Ιωαννίδης, 2001 οπ. αναφ. στον Ανθόπουλο, 2018).

Η **επιχειρηματικότητα ανάγκης** είναι ένα είδος που δεν έχει ανταγωνιστικό χαρακτήρα, διότι ο μόνος λόγος που ο επιχειρηματίας αποφασίζει να δραστηριοποιηθεί είναι απλά και μόνο η διατήρηση της βιωσιμότητας της επιχείρησής του και όχι η διεθνής επέκτασή της. Η **επιχειρηματικότητα ευκαιρίας** εμπεριέχει μέσα της όλες εκείνες τις δραστηριότητες στις οποίες χρειάζεται να προβεί ένας επιχειρηματίας, ώστε να καταφέρει να εκμεταλλευτεί στο έπακρο μια επιχειρηματική ευκαιρία που θα του παρουσιαστεί. Επιχειρήσεις που ακολουθούν αυτή τη μορφή, μπορούν να εισάγουν

καινοτομίες και ανταγωνιστικά προϊόντα στη διεθνή και παγκόσμια αγορά. Η **Επιχειρηματικότητα Υψηλών Δυνατοτήτων** σχετίζεται με τις επιχειρηματικές δραστηριότητες που αναπτύσσονται από τους επιχειρηματίες και δε στοχεύουν στο εθνικό πλαίσιο, αλλά σε διεθνείς αγορές. Είναι επόμενο ότι η εφαρμογή αυτής τη μορφής επιχειρηματικότητας βελτιστοποιεί της ποιότητα του επιχειρηματικού περιβάλλοντος και τη γενικότερη ανάπτυξη (Ιωαννίδης, 2001 οπ. αναφ. στον Ανθόπουλο, 2018).

Η **επιχειρηματικότητα αρχικών σταδίων** είναι από τις βασικές μορφές Επιχειρηματικότητας και βρίσκει εφαρμογή κυρίως σε δύο κατηγορίες ατόμων: τους επίδοξους επιχειρηματίες και τους νέους επιχειρηματίες. Πρόθεση των επιχειρηματιών και των δύο κατηγοριών είναι να ιδρύσουν δυναμικά μια νέα επιχείρηση και να αναπτύξουν καινοτόμες και ανταγωνιστικές επιχειρηματικές δραστηριότητες (Ιωαννίδης, 2001 οπ. αναφ. στον Ανθόπουλο, 2018).

Η **τομεακή διάκριση** της επιχειρηματικότητας χωρίζει όλες τις επιχειρηματικές δραστηριότητες σε 4 τομείς. Ο πρώτος τομέας αφορά τη γεωργία, τα ορυχεία, τα δάση και την αλιεία. Ο δεύτερος τομέας περιλαμβάνει κατασκευαστές, μεταφορές, μεταποίηση και διανομές χονδρικής. Ο τρίτος τομέας εμπεριέχει υπηρεσίες προς επιχειρήσεις και ο τέταρτος την παροχή υπηρεσιών σε φυσικά πρόσωπα (Ιωαννίδης, 2001 οπ. αναφ. στον Ανθόπουλο, 2018).

Ακόμη, υπάρχει η **νεανική επιχειρηματικότητα**, η οποία ορίζεται από το GEM (2015) ως η επιχειρηματική δραστηριοποίηση μεταξύ των ηλικιών 18-34 (Καρακαντά, 2018) και η **πράσινη επιχειρηματικότητα** που αναφέρεται στην οικονομική δραστηριότητα που έχει σαν κύριο μέλημά της την προστασία του περιβάλλοντος και της φύσης τόσο στις διαδικασίες παραγωγής όσο και τα στις υπηρεσίες και τα προϊόντα που παράγει (Τζίκα, 2022). Τέλος, η **γυναικεία επιχειρηματικότητα** αναφέρεται στην επιχείρηση της οποίας το 51% του κεφαλαίου ανήκει σε γυναίκες, σε συνδυασμό με τις αποφάσεις στρατηγικής σκοπιμότητας που λαμβάνει η ιδιοκτήτρια ή ιδιοκτήτριες της επιχείρησης (ΚΕΘΙ, 2008). Παρακάτω ακολουθεί ανάλυση της συγκεκριμένης μορφής επιχειρηματικότητας.

2.4. Αποσαφήνιση του όρου «επιχειρηματίας»

Αφού αναπτύχθηκαν οι ορισμοί για την έννοια της επιχειρηματικότητας, είναι σκόπιμο να οριστεί και η έννοια του επιχειρηματία. Σύμφωνα με τους Tyson, Petrin and Rogers (1994), ο όρος «επιχειρηματίας» περιγράφει τον άνθρωπο που σχεδιάζει, οργανώνει και εν τέλει δημιουργεί μια καινούργια επιχείρηση, στην οποία εντάσσει νέες μεθόδους παραγωγής, νέα προϊόντα και «ανοίγεται» σε νέες αγορές, καθώς επίσης και το άτομο

εκείνο που ενώ αντιλαμβάνεται το ρίσκο και τις δυσκολίες που συνοδεύουν ένα τέτοιο εγχείρημα, εντούτοις, αποφασίζει να προβεί στις απαραίτητες ενέργειες για το «στήσιμο» μιας επιχείρησης, με την ιδιότητα του διευθυντή και ιδρυτή της συγκεκριμένης προσπάθειας. Βάσει των επισημάνσεων του Drucker (1985) σύμφωνα με τις οποίες ο επιχειρηματίας ως όρος χρησιμοποιείται για περισσότερα από 200 χρόνια, ωστόσο πρόκειται για μια έννοια που επιδέχεται διαφορετικής κάθε φορά ερμηνείας (Πυθαγόρας, 2007).

Όσον αφορά την ετυμολογία της λέξεως επιχειρηματίας, η ρίζα της είναι η γαλλική λέξη "entreprenre", που ελληνιστί ορίζεται ως αυτός που αναλαμβάνει μια αρμοδιότητα και ο οποίος βρίσκεται μεταξύ άλλων δύο θέσεων, του προμηθευτή και του καταναλωτή. Κατά τον Brockhaus (1980), ο επιχειρηματίας είναι με λίγα λόγια ο ιδρυτής – ο διευθυντής μιας επιχείρησης την οποία κατευθύνει ανάλογα με τις γνώσεις και επιδιώξεις του και έχοντας γνώση του αντίστοιχου ρίσκου και κινδύνου. Αυτός ο άνθρωπος, δεν δικαιούται να εργάζεται σε κάποια άλλη εταιρεία ή υπηρεσία, αλλά να είναι προσηλωμένος στο λειτούργημα που έχει αναλάβει να φέρει εις πέρας (Πυθαγόρας, 2007).

Επιπλέον, ο επιχειρηματίας χαρακτηρίζεται ως ένας χαρισματικός άνθρωπος που μπορεί να συνδυάσει τα μέσα, τα υλικά, την εργασία, το χρήμα και τις δυνατότητες απόδοσης προκειμένου να βελτιώσει την επιχειρηματική του δραστηριότητα, κάνοντάς την ευέλικτη και προσαρμοσμένη στις απαιτήσεις του καταναλωτή. Ως διαχειριστής της επιχείρησής του, είναι αυτός που αντιμετωπίζει τα προβλήματα, ρυθμίζει τα σχετικά με το κέρδος θέματα και εισάγει τις απαραίτητες κάθε φορά καινοτομίες. Η διευθυντική του θέση δεν τον καθιστά «αφεντικό», αλλά αντιθέτως, ένα άτομο με πολλές ευθύνες και υποχρεώσεις, που βασίζεται στην ευστροφία, τον σχεδιασμό και τη μεθοδικότητα προκειμένου να ανταποκριθεί σε κάθε ανάγκη και κάθε πρόβλημα που ενδέχεται να προκύψει. Ο επιχειρηματίας, πραγματοποιεί έναν απολογισμό σχετικά με το κέρδος και τη ζημία, πληρώνει τους παραγωγούς, τους υπαλλήλους και κρατά ως αμοιβή αυτό που μένει κατόπιν της κάλυψης των οικονομικών του υποχρεώσεων (Hisrich and Peters, 1998).

Εν κατακλείδι, ο επιχειρηματίας είναι ο αρμόδιος για τον έλεγχο της κατάστασης της επιχείρησής του και τον υπολογισμό σχετικά με το όφελος ή τη ζημία που μπορεί να προκύψει, ανάλογα με τον ανταγωνισμό που υπάρχει στον κλάδο των επιχειρήσεων. Είναι αυτός που δεν φοβάται να παίρνει ρίσκα και που προσπαθεί κάθε φορά να ανταποκριθεί στις εκάστοτε ανάγκες και απαιτήσεις των καταναλωτών, ούτως ώστε να διατηρήσει την αξιοπιστία της επιχείρησής του και να λαμβάνει το απαιτούμενο για την κάλυψη των αναγκών του κέρδος (ILO, 2003).

2.5. Χαρακτηριστικά ενός επιχειρηματία

Η επιτυχημένη εφαρμογή της επιχειρηματικότητας συνδέεται στενά με το πρόσωπο που αποφασίζει να προβεί στις επιχειρηματικές δραστηριότητες. Υπάρχουν ορισμένα χαρακτηριστικά που συνθέτουν μία προσωπικότητα ικανή, συνδυάζοντας τα έμφυτα χαρακτηριστικά με την κατάλληλη εκπαίδευση, να μπορέσει γρήγορα και αποτελεσματικά να στήσει μια επιτυχημένη επιχείρηση (Ευρωπαϊκή Αρχή Εργασίας & Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, 2019).

Τα χαρακτηριστικά, λοιπόν, που πρέπει να διαθέτει ένας καλός επιχειρηματίας είναι, αρχικά, η ύπαρξη οράματος, μιας συγκεκριμένης επιχειρηματικής ιδέας. Ο επιχειρηματίας θα πρέπει να βρίσκεται σε θέση να εντοπίσει το υπάρχον κενό στην αγορά, να προσδιορίσει την υπάρχουσα ζήτηση, να βρει λύσεις σε μακροχρόνια προβλήματα και να σχεδιάζει αποτελεσματικά τις απαραίτητες μελλοντικές ενέργειες. Αν και το παρόν είναι σημαντικό, ο απώτερος στόχος μιας επιχείρησης είναι η βιωσιμότητα και η ανάπτυξη της στο μέλλον. Ο επιχειρηματίας θα πρέπει να είναι σε θέση να προβλέπει μελλοντικές προκλήσεις, ευκαιρίες και τάσεις ώστε να μπορέσει να διατηρήσει το προβάδισμα στον κλάδο του, ανταποκρινόμενος στις συνεχώς μεταβαλλόμενες ανάγκες των καταναλωτών. Ακόμη, αναγκαίο είναι να διαθέτει την ικανότητα να παίρνει μελετημένα ρίσκα, αφού έχει λάβει υπόψιν όλους τους κινδύνους και έχει σχεδιάσει προσεκτικά το επόμενο του βήμα. Επιπροσθέτως, ο επιχειρηματίας θα πρέπει να είναι ευέλικτος και να προσαρμόζεται σε όλες τις αλλαγές, καθώς οι αγορές όπως και οι καταναλωτές είναι απρόβλεπτοι (Ευρωπαϊκή Αρχή Εργασίας & Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, 2019).

Σημαντικό χαρακτηριστικό ενός επιτυχημένου επιχειρηματία είναι η ύπαρξη ενσυναίσθησης, αφού είναι σημαντικό οι άνθρωποι που τον περιβάλλουν να αισθάνονται ότι η φωνή τους ακούγεται και τα συναισθήματά τους υπολογίζονται. Η ανάληψη πρωτοβουλιών είναι, επίσης, πολύ σημαντική, διότι ο ίδιος ο επιχειρηματίας είναι αυτός που πρέπει να καθορίζει και να επαναπροσδιορίζει συνεχώς τους στόχους και τα κίνητρά του. Τέλος, ο επιχειρηματίας θα πρέπει να αντιμετωπίζει την αποτυχία ως φυσιολογικό στάδιο της σταδιοδρομίας του, αφού είναι κι αυτό αναπόφευκτο κομμάτι της επιχειρηματικής δραστηριότητας και τελικά να εκλαμβάνει την αποτυχία ως ευκαιρία για βελτίωση (Ευρωπαϊκή Αρχή Εργασίας & Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, 2019).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

Γυναικεία επιχειρηματικότητα

Στη σύγχρονη εποχή, η παρουσία των γυναικών στον τομέα της επιχειρηματικότητας τείνει να έχει αυξητικές τάσεις. Η γυναίκα της σύγχρονης κοινωνίας δεν αρκείται στην εργασία της, αλλά διεκδικεί, αναλαμβάνει απαιτητικές υψηλές διευθυντικές θέσεις, ενώ πολλές είναι οι γυναίκες που επιχειρούν να δραστηριοποιηθούν στην αγορά ιδρύοντας τη δική τους επιχείρηση.

Η ενεργή είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας, η αύξηση του γυναικείου εργατικού δυναμικού, η βελτίωση της θέσης των εργαζομένων γυναικών στην επαγγελματική ιεραρχία αλλά και η εξίσωση στις αμοιβές τους σε σχέση με τους άνδρες, αποτέλεσαν παράγοντες που σταδιακά βοήθησαν στην εξάλειψη της παραδοσιακής κατανομής των ρόλων στην κοινωνία βάση του φύλου, χωρίς να λαμβάνονται υπόψη οι ικανότητες των ανθρώπων. Αδιαμφισβήτητα, η εμπλοκή των γυναικών στη σύγχρονη οικονομική παραγωγή ανέτρεψε την παγιωμένη ισορροπία μεταξύ ιδιωτικού – γυναικείου τομέα και δημόσιου – ανδρικού. Η γυναικεία απελευθέρωση στον εργασιακό και κοινωνικό κλάδο είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την υπέρβαση της κυρίαρχης ιδεολογίας των φύλων ως προς τη δυναμική τους, των ιδεών του φυσικού προορισμού άνδρα και γυναίκα στην κοινωνία και την οικογένεια.

Βέβαια, για να μπορέσει να επιτύχει η γυναίκα αυτά που σήμερα θεωρούνται δεδομένα πέρασε από δεκάδες δυσκολίες και βιώνοντας αντιξοότητες και προκαταλήψεις. Η γυναίκα εφάρμοσε στον χώρο εργασίας ακριβώς αυτό που ορίζει η ίδια η λέξη «επιχειρηματικότητα», η ετυμολογία της οποίας είναι από το ρήμα «επιχειρώ», που σημαίνει «ενεργώ με κάποιον συγκεκριμένο στόχο», ή εναλλακτικά «προσπαθώ να επιτύχω κάτι». Έτσι, λοιπόν, η γυναικεία επιχειρηματικότητα περιλαμβάνει τις δεξιότητες και τις δράσεις – ενέργειες από τη στιγμή σύλληψης της ιδέας μέχρι και την οργάνωση αλλά και τη διοίκηση μίας επιχείρησης, ανεξάρτητα από το μέγεθός της. Ο Lavoie (1985) προσπάθησε να ορίσει τη γυναικεία επιχειρηματικότητα, υποστηρίζοντας ότι η γυναίκα επιχειρηματίας είναι εκείνη που ιδρύει μια νέα επιχείρηση, έχοντας πάντα κατά νου τους πιθανούς κινδύνους, σε συνδυασμό με τις οικονομικές, διοικητικές και κοινωνικές ευθύνες που είναι επιβεβλημένες να γίνονται καθημερινά (Lavoie, 1985 οπ. αναφ., Καραχάλιου 2012).

3.1. Αποσαφήνιση του όρου «Γυναικεία επιχειρηματικότητα»

Όσον αφορά τη γυναικεία επιχειρηματικότητα και ειδικότερα τη γυναίκα επιχειρηματία, η επεξήγηση της έννοιας αυτής δεν είναι σαφής αλλά προσεγγίζεται με πολλούς τρόπους, προκειμένου να περιγραφεί με τον καλύτερο δυνατό τρόπο ο όρος αυτός. Κάνοντας κανείς λόγο για μια γυναίκα επιχειρηματία, μπορεί να εννοεί είτε μια γυναίκα που μόνη της και για πρώτη φορά αναλαμβάνει την ίδρυση και οργάνωση μιας επιχειρηματικής δραστηριότητας, είτε μια γυναίκα που έχει ήδη αναλάβει τη διευθυντική «καρέκλα» σε μία οικογενειακή ή συνεταιρική επιχείρηση. Επίσης, ως γυναίκα επιχειρηματίας μπορεί να χαρακτηριστεί και κάποια γυναίκα που είναι μέτοχος σε μία επιχείρηση, στην οποία κατέχει υψηλή θέση ή την διοικεί (Giovannelli, Gunnsteinsolottir & Me, 2003, οπ. αναφ. στη Σπανουδάκη, 2008).

Όπως αναφέρεται στην Έκθεση Best της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (2004) για την προώθηση της επιχειρηματικότητας των γυναικών, η γυναίκα επιχειρηματίας είναι εκείνη η οποία δημιουργεί μια επιχείρηση και κατέχει σε αυτή την πλειοψηφία των μετοχών, συμμετέχει ενεργά στη λήψη αποφάσεων, παίρνει ρίσκα και διαχειρίζεται καθημερινά θέματα (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2004).

Σύμφωνα με την Sheikh (2003), γυναίκα επιχειρηματίας μπορεί να είναι κάποια η οποία κατέβαλε ένα μεγάλο μέρος χρημάτων, προκειμένου να «στηθεί» μία επιχείρηση και στην οποία η ίδια παίρνει πρωτοβουλίες, διαχειρίζεται το ρίσκο και την λειτουργία της προσπάθειας. Ακόμη, και με βάση τα λεγόμενα των Isakova, Smallbone and Welter (2006), είναι δυνατόν να λάβουν τον ως άνω τίτλο και οι γυναίκες εκείνες, οι οποίες μπορεί να είναι αυτοαπασχολούμενες, ιδιοκτήτριες ή και συνιδιοκτήτριες μικρών όμως επιχειρήσεων, ενώ, βάσει της άποψης των Carter and Shaw (2006) γυναίκα επιχειρηματίας είναι αποκλειστικά και μόνο αυτή που έχει στην κατοχή της την επιχείρηση ή το μεγαλύτερο μέρος αυτής, στην οποία και πάλι έχει τον πρώτο λόγο. Αυτό το πλήθος των βιβλιογραφικών αναφορών που παρατέθηκε για την ερμηνεία του όρου γυναίκας επιχειρηματίας, αποδεικνύει η έννοια «γυναίκα επιχειρηματίας» δεν έχει καθοριστεί επαρκώς, δεν είναι σαφής και εκλαμβάνεται διαφορετικά από τον εκάστοτε ερευνητή (Goffee and Scase, 2015).

Τέλος, ο ΟΟΣΑ θέλοντας να ορίσει τη γυναικεία επιχειρηματικότητα αναφέρεται στην επιχείρηση της οποίας το 51% του κεφαλαίου ανήκει σε γυναίκες, ενώ τις αποφάσεις στρατηγικής σκοπιμότητας τις λαμβάνει η ιδιοκτήτρια ή ιδιοκτήτριες της επιχείρησης (ICON WO-MEN, 2019)

3.2. Χαρακτηριστικά γυναικείας επιχειρηματικότητας

Η γυναικεία επιχειρηματικότητα έχει γνωρίσει ταχύτατη αύξηση τα τελευταία χρόνια και το γεγονός αυτό έχει εντείνει την ανάγκη να μελετηθεί περισσότερο. Καθώς τα προηγούμενα χρόνια οι περισσότερες μελέτες για τις γυναίκες επιχειρηματίες έγιναν με βάση ανδρικές επιχειρήσεις είναι σημαντικό σήμερα να κατανοήσουμε αν τα χαρακτηριστικά των γυναικών, οι εμπειρίες τους και η συμπεριφορά τους μοιάζουν ή διαφέρουν από αυτές των ανδρών συναδέλφων τους (Γανωτοπούλου, 2019.)

Βάσει των αποτελεσμάτων αρκετών σχετικών ερευνών, διαπιστώθηκε ότι οι γυναίκες που δραστηριοποιούνται στον χώρο των επιχειρήσεων, τείνουν περισσότερο να ομοιάζουν, παρά να διαφέρουν με τους άνδρες επιχειρηματίες τόσο στην προσωπικότητα, όσο και στη διαδικασία ανάληψης αποφάσεων. Η ειδοποιός διαφορά τους είναι ότι οι γυναίκες πιο συχνά παίρνουν αποφάσεις ελεγχόμενου ρίσκου (Brush, 1992).

Στο μεγαλύτερο μέρος των ερευνών που έχουν γίνει για τη συχνότητα ανάληψης ρίσκου στις επιχειρήσεις, γίνεται γνωστό ότι οι άνδρες επιχειρηματίες ενδιαφέρονται λιγότερο για τους κινδύνους που μπορεί να ενέχει μια δραστηριότητα από ότι οι γυναίκες. Αυτό φαίνεται να δίνει μια εξήγηση για την τάση των γυναικών να λαμβάνουν αποφάσεις μικρότερου ρίσκου. Για παράδειγμα, τη συνθήκη αυτή εντείνουν ακόμη περισσότερο και οι τράπεζες που αντιμετωπίζουν το γυναικείο φύλο ως «λιγότερο επιχειρηματικό» και το αξιολογούν χαμηλά στην ανάληψη κινδύνου. Είναι χαρακτηριστικό ότι οι γυναίκες επιλέγουν να δραστηριοποιηθούν επαγγελματικά σε ένα τομέα στον οποίο έχουν προηγούμενη επαγγελματική εμπειρία. Η επιλογή τους αυτή έχει ως απώτερο στόχο την μείωση του κινδύνου και την αποφυγή ενός νέου εγχειρήματος σε αχαρτογράφητη περιοχή. Στα αρχικά στάδια των επιχειρήσεων, οι γυναίκες στρέφονται για οικονομική βοήθεια σε περιβάλλοντα γνώριμα, που τα έχουν δοκιμάσει στο παρελθόν και τα εμπιστεύονται, όπως είναι οι οικογένεια και οι φίλοι. Αυτός είναι ένας ακόμη λόγος που συντελεί στη μείωση του ρίσκου που ενέχει το ξεκίνημα μιας νέας επιχείρησης (Brindley, 2005).

Επιπλέον η λήψη αποφάσεων μειωμένου ρίσκου αποτυπώνεται και στο γεγονός πως οι γυναίκες επιχειρηματίες είναι πιθανότερο να διατηρήσουν ένα χαμηλότερο επίπεδο στις επιχειρήσεις τους και να μην προβούν στην γρήγορη ανάπτυξή τους. Αυτό πιθανόν να οφείλεται στη σχετική απειρία των γυναικών στον τομέα των επιχειρήσεων που τις οδηγεί να αμφισβητούν τις ικανότητες τους στο να διαχειριστούν μια επιχείρηση που αναπτύσσεται ταχύρρυθμα και έτσι να περιορίσουν την ανάπτυξη των επιχειρήσεών τους (Brindley, 2005).

Από άλλες σχετικές μελέτες, έχει διαπιστωθεί ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν διαφορετικά τις πληροφορίες που λαμβάνουν. Λαμβάνοντας υπόψη αυτή την προσέγγιση, φαίνεται πως οι γυναίκες δίνουν πολύ μεγαλύτερη σημασία στα στοιχεία που τους προκύπτουν σε σύγκριση με τους άνδρες, με λίγα λόγια είναι πιο λεπτομερείς όταν επεξεργάζονται πληροφορίες. Αυτό τους βοηθά στο να σχηματίζουν μία περισσότερο ολοκληρωμένη εικόνα και να παίρνουν πιο σωστές αποφάσεις όχι όμως επειδή φοβούνται αλλά επειδή έχουν διαφορετικά εκτιμήσει τις πιθανότητες αποτυχίας (Brindley, 2005)

Αναφορικά με τις διαφορές που παρουσιάζονται στα ατομικά χαρακτηριστικά ανάμεσα στους άνδρες και στις γυναίκες επιχειρηματίες, οι κύριοι παράγοντες είναι η επαγγελματική εμπειρία και η εκπαίδευση. Πολλές γυναίκες ιδιοκτήτριες επιχειρήσεων αν και είχαν πλούσια εργασιακή εμπειρία κυρίως στη διδασκαλία, στις λιανικές πωλήσεις και σε γραμματειακή υποστήριξη, υστερούσαν σε διοικητικές, επιστημονικές, μηχανολογικές και τεχνικές γνώσεις. Έρευνες που έγιναν για τη σταδιοδρομία των γυναικών διαπίστωσαν ότι οι γυναίκες διακόπτουν συχνότερα την ακαδημαϊκή και εργασιακή τους πορεία και έχουν λιγότερη εμπειρία στην αυταπασχόληση (Brush, 1992).

Μια ακόμα σημαντική διαφορά που χαρακτηρίζει τις γυναικείες επιχειρήσεις είναι ο λόγος που οδήγησε τις γυναίκες να προβούν στο βήμα να δημιουργήσουν τη δική τους επιχείρηση. Οι περισσότερες γυναίκες παίρνουν αποφάσεις λαμβάνοντας υπόψη την προσωπική τους και οικογενειακή τους ζωή. Η συνεχής τους αυτή προσπάθεια για εξισορρόπηση της εργασιακής και οικογενειακής ζωής τις οδηγεί στο να ξεκινήσουν την επιχειρηματική τους πορεία ως έναν τρόπο για να αποκτήσουν ευελιξία. Αντίθετα οι άντρες δραστηριοποιούνται επιχειρηματικά κυρίως για το δικό τους επαγγελματικό όφελος. (Γανωτοπούλου Β., 2019)

Ακόμη, οι γυναικείες επιχειρήσεις παρουσιάζονται να στοχεύουν περισσότερο στην επίτευξη κοινωνικών στόχων και στην ικανοποίηση των πελατών. Οι γυναίκες πέρα από την ροπή που δείχνουν προς την έλλειψη ρίσκου, επιλέγουν να κάνουν πιο προσεκτικές και σίγουρες κινήσεις ώστε να εξασφαλίζουν σχεδόν πάντα την ασφάλεια και τη σιγουριά των ανθρώπων που εργάζονται για εκείνες, αλλά και την ισορροπία εργασίας – οικογένειας (Brindley, 2005).

Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, προκειμένου να γίνει εντοπισμός των χαρακτηριστικών των γυναικών που δραστηριοποιούνται στον τομέα των επιχειρήσεων, οι περισσότερες μελέτες επικεντρώθηκαν στη σύγκριση μεταξύ ανδρών και γυναικών στην επιχειρηματικότητα. Για να αποτυπωθούν, όμως, με μεγαλύτερη ακρίβεια τα χαρακτηριστικά της γυναικείας επιχειρηματικότητας θα πρέπει να γίνουν κι άλλες μελέτες. (Γανωτοπούλου Β., 2019)

3.3. Ιστορική αναδρομή γυναικείας απασχόλησης

Για να μπορέσουμε να κατανοήσουμε τη θέση της γυναίκας σήμερα στον μαραθώνιο των επιχειρήσεων, είναι σκόπιμο πρώτα να εξετάσουμε την κοινωνική και εργασιακή της θέση ανά τα χρόνια. Οι γυναίκες αντιμετωπίζονταν διαφορετικά ανάλογα με τα κοινωνικά στερεότυπα που υπήρχαν σε κάθε εποχή αλλά και από τόπο σε τόπο. Στη συνέχεια θα αναφερθούν το πώς εξελίχθηκε η θέση της γυναίκας στην εργασία γενικότερα και στον χώρο των επιχειρήσεων ειδικότερα.

Από την προϊστορική ακόμη εποχή, η γυναίκα είχε αναλάβει την ευθύνη της φροντίδας του σπιτιού, των παιδιών και των γεωργικών εργασιών, ενώ ο άντρας ήταν κυνηγός και τροφосуλλέκτης. Καθώς οι άνδρες για διάφορους λόγους απουσίαζαν μεγάλα χρονικά διαστήματα από την οικογενειακή στέγη, οι γυναίκες αναλάμβαναν τα ηνία της οικογενειακής εστίας τους, τη φροντίδα του νοικοκυριού και την ανατροφή των παιδιών. Έτσι, αρχίζουν να εμφανίζονται οι πρώτες μητριαρχικές κοινωνίες (Γανωτοπούλου, 2019).

Στην αρχαία Ελλάδα, η γυναίκα κατείχε πολύ υποβαθμισμένη θέση και συγκεκριμένα κατείχε πολύ κατώτερη θέση έναντι του άντρα, ο οποίος βρισκόταν σε θέση ισχύος. Έχοντας ελάχιστα δικαιώματα, οι γυναίκες ήταν πάντα υπό τον έλεγχο κάποιου αρσενικού, είτε αυτός είχε το ρόλο του συζύγου, είτε του πατέρα, ακόμη και του γιου στις περιπτώσεις που ο σύζυγος δε βρισκόταν πια στη ζωή. Τα δικαιώματά της στην κοινωνία ήταν μηδαμινά και βρισκόταν συνέχεια κλεισμένη στο σπίτι ως φροντιστής του νοικοκυριού, των παιδιών και των γηραιότερων μελών της οικογένειας (Γανωτοπούλου, 2019).

Φωτεινή εξαίρεση κατά την αρχαιότητα, αποτελούσαν οι γυναίκες της Σπάρτης, οι οποίες ήταν πιο ελεύθερες, κυρίως, λόγω του στρατιωτικού χαρακτήρα που είχε η πόλη. Έτσι, αφού οι άντρες ασχολούνταν κυρίως με στρατιωτικά θέματα, οι γυναίκες μπορούσαν να κυκλοφορούν στην πόλη, να είναι αρχηγοί των οικογενειών τους και να διαχειρίζονται την περιουσία τους (Γανωτοπούλου, 2019).

Το ίδιο υποβαθμισμένη παρέμεινε η θέση της γυναίκας και κατά την περίοδο της ρωμαϊκής αυτοκρατορίας. Αν και πλέον μπορούσε να πάρει κάποιο είδος μόρφωσης και να παρίσταται συχνότερα σε κοινωνικές εκδηλώσεις, πάλι ο άνδρας είχε πλήρη εξουσία πάνω της (Γανωτοπούλου, 2019).

Κατά τη Βυζαντινή περίοδο, υπήρχε μία μικρή εξέλιξη στη θέση που κατείχε η γυναίκα στην κοινωνία, καθώς μπορούσε να μορφωθεί, εμπλεκόταν περισσότερο στην πολιτική

ζωή και ακολουθούσε έναν πιο κοσμικό τρόπο ζωής. Φυσικά αυτή η εξέλιξη αφορούσε κυρίως γυναίκες της ανώτερης οικονομικής τάξης (Γανωτοπούλου, 2019).

Στην Ελλάδα συγκεκριμένα, επί τουρκοκρατίας οι γυναίκες αρχίζουν να εργάζονται εκτός σπιτιού και η κύρια ενασχόλησή τους ήταν οι γεωργικές εργασίες. Δειλά δειλά ξεκινούν να ασχολούνται με το εμπόριο και με τη βιομηχανία κατασκευάζοντας προϊόντα, ενώ εργάζονται και στον κλάδο της κλωστουφαντουργίας. Η περίοδος της Αναγέννησης, σηματοδοτεί την ανάδειξη όλων των προσωπικοτήτων, ανεξάρτητα από το φύλο και γίνεται η πρώτη απόπειρα να απαλλαχθούν οι κοινωνίες από μεσαιωνικές προκαταλήψεις. Το γυναικείο φύλο τείνει να αποκτήσει μεγαλύτερη ανεξαρτησία και ελευθερία και να απελευθερωθεί από τον απόλυτο έλεγχο των αντρών (Γανωτοπούλου Β, 2019).

Η Βιομηχανική Επανάσταση τον 19^ο αιώνα φέρνει ριζικές αλλαγές, τόσο στην κοινωνία, όσο και στην οικονομία. Ο κύριος χώρος απασχόλησης των γυναικών είναι οι βιομηχανίες, στις οποίες έπεφταν συχνά θύματα εκμετάλλευσης και πληρώνονταν με χαμηλότερο μεροκάματο (Seger, 2017).

Μέχρι τον 20^ο αιώνα η γυναικεία επιχειρηματικότητα ήταν σχεδόν ανύπαρκτη. Εξάιρεση αποτελούσαν γυναίκες που κατείχαν επιχειρήσεις, διότι βρίσκονταν σε δεινή οικονομική κατάσταση και ήταν κυρίως ιδιοκτήτριες μικρών εστιατορίων και πανδοχείων, ακόμα και οίκων ανοχής. Με την έλευση όμως του 20^{ου} αιώνα οι κοινωνικές περιστάσεις αρχίζουν να δημιουργούν ένα πολύ πιο ευνοϊκό κλίμα για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα (Seger, 2017).

Από τον Β' Παγκόσμιο και έπειτα είναι πλέον δεδομένο πως οι γυναίκες έχουν βγει από το σπίτι και εμπλέκονται σε όλες τις ανδρικές, μέχρι τότε δουλειές, λόγω της στρατολόγησης του ανδρικού πληθυσμού. Οι θέσεις που αναλαμβάνουν ποικίλουν, από το ράψιμο ρούχων μέχρι και την επισκευή αεροπλάνων. Ακόμη μεγαλύτερες αλλαγές παρατηρούνται κατά την μεταπολεμική περίοδο σε πολιτικό και κοινωνικό επίπεδο. Οι γυναίκες κερδίζουν νομικά δικαιώματα και σιγά σιγά αρχίζουν να δοκιμάζουν και να εξερευνούν νέους τομείς εργασίας, ξεφεύγοντας από τις τυπικές θέσεις που τους επιβάλλονταν μέχρι τότε ως γραμματείς, δασκάλες και νοσοκόμες (Seger, 2017).

Από το 1980 έως και το 2000, εκατοντάδες γυναίκες κέρδισαν φήμη και αναγνωρίστηκαν ως επιτυχημένες επιχειρηματίες. Το 1988, το Κογκρέσο ψήφισε τον νόμο περί ιδιοκτησίας των γυναικείων επιχειρήσεων και εξάλειψε τους παλιότερους παρωχημένους νόμους και τις διακρίσεις στους τραπεζικούς δανεισμούς. Τότε αρχίζουν να παρέχονται προγράμματα και πολιτικές που στηρίζουν επιχειρηματικές προσπάθειες γυναικών και σηματοδοτείται η αρχή της ισότητας στο χώρο εργασίας στην Αμερική. (Seger, 2017)

Φτάνοντας στο σήμερα, είναι πια αισθητή η παρουσία των γυναικών στον εργασιακό χώρο και εμφανής είναι η άνοδος των γυναικείων επιχειρήσεων, χωρίς όμως να έχουν διαλυθεί όλα τα σύννεφα. Ακόμη, οι γυναίκες ιδιοκτήτριες επιχειρήσεων εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν μισθολογικές και έμφυλες διακρίσεις και να τους δίνονται λιγότερες ευκαιρίες από τους άντρες (Segeer, 2017).

3.4. Ισότητα των δύο φύλων στην αγορά εργασίας

Τα στερεότυπα, συχνά, οδηγούν τα άτομα στην εξαγωγή γρήγορων και εύκολων συμπερασμάτων. Τα στερεότυπα που αφορούν μία κατηγορία της κοινωνίας -όπως είναι αυτά που αφορούν το γυναικείο φύλο και το αντιμετωπίζουν ως άνισο με το αντρικό- βασίζονται σε απεικονίσεις αυτών των κατηγοριών - ομάδων στην κοινωνία. Έτσι, εάν το γυναικείο φύλο απεικονίζεται παντού γύρω μας ως κατώτερο και ως όχι τόσο ικανό σε σχέση με το αντρικό, παγιώνεται η αντίστοιχη αντίληψη - στερεότυπο. Ακολουθώντας, τα στερεότυπα μεροληπτούν στη λήψη των αποφάσεών μας και μας οδηγούν σε επιλογές που διαιωνίζουν τις διακρίσεις και την ανισότητα στην κοινωνία. Κάτι τέτοιο εντοπίζεται και στην αγορά εργασίας (Chang & Milkman, 2019).

Είναι γεγονός πως στη σημερινή εποχή έχει αυξηθεί πάρα πολύ η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας. Παρόλα αυτά ακόμη και σήμερα είναι αναγκαίο να κάνουμε λόγο για μείωση του χάσματος στους μισθούς και τις αποδοχές μεταξύ ανδρών και γυναικών αλλά και για ίσα δικαιώματα στον χώρο εργασίας (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, 2020).

Σε αρκετά κράτη της ΕΕ, το ποσοστό των ανδρών που απασχολείται στο χώρο εργασίας είναι μεγαλύτερο από αυτό των γυναικών. Αυτός είναι και ο βασικός παράγοντας εξαιτίας του οποίου παρατηρείται ακόμη ανισότητα στην αντιμετώπιση των δύο φύλων στον τομέα της εργασίας. Αυτό συμβαίνει, παρά το γεγονός ότι ορισμένες φορές οι γυναίκες έχουν περισσότερα προσόντα, ξεπερνώντας τους άντρες στο μορφωτικό επίπεδο. Ακόμη, παρατηρείται ότι οι γυναίκες επιλέγουν και επιλέγονται περισσότερο σε δουλειές μερικής απασχόλησης. Αυτό οφείλεται, στο ότι εκείνες φέρουν το μεγαλύτερο μέρος των ευθυνών του σπιτιού, καθώς υπάρχει ακόμη άνιση κατανομή των οικιακών εργασιών. Συγκεκριμένα, μειωμένες ώρες εργασίας παρουσιάζονται να έχουν οι γυναίκες με παιδιά ηλικίας κάτω των έξι ετών και γυναίκες μεγαλύτερων ηλικιών (54-64 ετών), που είναι πιο συχνό να αναλαμβάνουν τη φροντίδα των ηλικιωμένων ή ανήμπορων μελών της οικογένειας (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, 2020).

Ακόμη, η ανισότητα στην εργασία είναι εμφανής, αφού χάσμα παρατηρείται και στους μισθούς μεταξύ ανδρών και γυναικών. Τα επικρατέστερα αίτια που συμβάλλουν στο να

συμβεί αυτό, είναι οι διαφορές στην εργασιακή εμπειρία, λόγω του χαμηλότερου επιπέδου απασχόλησης των γυναικών, αλλά και των εργασιακών θέσεων που καταλαμβάνει το κάθε φύλο, καθώς οι γυναίκες εντάσσονται συνήθως σε ιεραρχικά κατώτερες θέσεις και αμείβονται λιγότερο. Ακόμη και σήμερα σημαντικός παράγοντας της μισθολογικής διαφοράς είναι η ύπαρξη έμφυλων διακρίσεων (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, 2020).

Άλλωστε, από πολύ νεαρή ηλικία, τα παιδιά εκτίθενται σε έμφυλες στερεοτυπικές απεικονίσεις ανδρών και γυναικών, οι οποίες συνδέουν τους άνδρες με την “καριέρα”, τη διαχείριση και την ανάληψη ευθυνών, ενώ τις γυναίκες με τα οικογενειακά και οικιακά καθήκοντα. Το ανδρικό φύλο, σύμφωνα με τις στερεοτυπικές αντιλήψεις, θεωρείται ικανό και ιδανικό για ηγετικές θέσεις, ενώ οι γυναίκες συνδέονται με χαρακτηρισμούς όπως συναισθηματικές, στοργικές και ευαίσθητες. Ενδεικτικά, από τη μία, οι άνδρες, μεγαλώνοντας, αναμένεται να γίνουν χειρουργοί και διευθύνοντες σύμβουλοι, ενώ από την άλλη, οι γυναίκες νοικοκυρές, νοσοκόμες και δασκάλες (Chang & Milkman, 2019).

Επιπλέον, αρνητική επίδραση στον μισθό των γυναικών έχει ο μειωμένος χρόνος προϋπηρεσίας αυτών, σε σχέση με την αντίστοιχη των ανδρών, ως αποτέλεσμα των διακοπών στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία (λ.χ. μητρότητα) (Waldfoegel, 1996, οπ. αναφ. στην Σαγκιρίδου). Παράλληλα, αρκετές μελέτες έχουν δείξει πως η παρουσία παιδιών στη ζωή μίας γυναίκας λειτουργεί ως ποινή στον μισθό της (Gangl & Ziefle, 2009, οπ. αναφ. στην Σαγκιρίδου).

Σε κάθε περίπτωση, παρόλο που είναι δύσκολο να ξεριζωθούν από την αγορά εργασίας αντιλήψεις και πρακτικές που υπάρχουν και εφαρμόζονται με εμφανή την επιρροή της έμφυλης ανισότητας, το φαινόμενο αυτό πρέπει, σε πρώτη φάση, να βελτιωθεί και στην πορεία να εξαλειφθεί. Είναι σίγουρο πως για να πραγματοποιηθεί αυτό, χρειάζεται συντονισμένη δράση και συνεργασία εκ μέρους των κυβερνήσεων και των κοινωνικών εταίρων (International Trade Union Confederation, 2018).

3.5. Γυναικεία επιχειρηματικότητα – Η σημερινή κατάσταση

Αδιαμφισβήτητο θεωρείται το γεγονός ότι, η Ευρωπαϊκή Ένωση θεωρεί θεμελιώδες να επιτευχθεί η ισότητα των φύλων σε όλες τις χώρες. Βασική προϋπόθεση για να πραγματοποιηθεί αυτό, είναι η πλήρης άσκηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων των γυναικών αλλά και των κοριτσιών, καθώς και η προώθηση της ιδέας της χειραφέτησής τους και της πλήρους ανάπτυξης των δυνατοτήτων τους. Έτσι, η κοινωνία θα μπορέσει να αποκτήσει ένα καλύτερο πλαίσιο χωρίς αποκλεισμούς λόγω φύλου με βάση στερεότυπα και ανισότητες ή διακρίσεις που γίνονται ανά τους αιώνες. Οι κοινωνικές διακρίσεις, δυστυχώς είναι πολλές και σχετίζονται με το φύλο, με τη φυλή, την εθνικότητα, την κοινωνική καταγωγή την αναπηρία, τον σεξουαλικό προσανατολισμό κι έχουν

αρνητικές οικονομικές συνέπειες, αλλά και οικονομικές γενικότερα στην απασχόληση, αλλά και στην επιχειρηματικότητα (Επιτροπή Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων, 2022).

Βάσει των ανωτέρω, η γυναικεία επιχειρηματικότητα ανέκαθεν ενίσχυε την ενδυνάμωση της γυναίκας, αλλά και την εδραίωση της θέσης της στο κοινωνικό γίνεσθαι. Σύμφωνα με τα οικονομικά δεδομένα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, κατά την περίοδο 2014-2018, το μέσο ετήσιο εισόδημα των γυναικών και των αντρών επιχειρηματιών ήταν ίσο, αφού η οικονομική ανεξαρτησία των γυναικών έχει αποκτήσει καθοριστική σημασία κι έχει οδηγήσει τις γυναίκες να συμμετέχουν ισότιμα στις αγορές εργασίας έχοντας πρόσβαση σε παραγωγικές θέσεις αλλά και να λαμβάνουν οικονομικές αποφάσεις σε όλα τα επίπεδα. Καλό είναι να ληφθεί υπόψη ότι, για να επιτευχθεί η οικονομική ανεξαρτησία πρέπει να αυξηθεί η επιχειρηματικότητα των γυναικών συνεπικουρούμενη από κατάλληλα μέτρα για τη διασφάλιση της συμμετοχής των γυναικών επί ίσοις όροις στην αμοιβή, στην αγορά εργασίας, στον επιμερισμό των ευθυνών, αλλά και στη λήψη των αποφάσεων (Επιτροπή Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων, 2022).

Σύμφωνα με έρευνα του ΟΟΣΑ, κατά τη περίοδο 2014-2018 οι γυναίκες είχαν 50% περισσότερες πιθανότητες να δραστηριοποιηθούν επιχειρηματικά. Οι γυναίκες επιχειρηματίες θεωρούνται επιστημονικά ως πηγή βιώσιμης οικονομικής μεγέθυνσης χωρίς να αξιοποιούνται επαρκώς με αποτέλεσμα να προάγεται σε μικρότερο βαθμό η οικονομική ενδυνάμωση και ανεξαρτησία των γυναικών. Η Ευρωπαϊκή Ένωση προσπαθεί τα τελευταία χρόνια μέσω προγραμμάτων να στηρίξει και να προωθήσει τη γυναικεία επιχειρηματικότητα, ώστε να ενισχυθεί η ανταγωνιστικότητα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, δημιουργώντας νέες θέσεις εργασίας και αυξάνοντας το κατακεφαλήν εισόδημα των Ευρωπαίων πολιτών (Επιτροπή Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων, 2022).

Η Ευρώπη υστερεί έναντι των ΗΠΑ και της Κίνας στους τομείς της ανάπτυξης, τεχνολογιών, στην ίδρυση νέων επιχειρήσεων και στις τεχνολογίες ίδρυσης επιχειρήσεων με υποκαταστήματα. Οι γυναίκες στην Ευρωπαϊκή Ένωση που έχουν τη δική τους επιχείρηση κατέχουν ποσοστό 34,4% και μόλις το 34% των διευθυντικών θέσεων το κατέχουν γυναίκες. Το ποσοστό αυτό παρατηρείται κυρίως λόγω της χαμηλής επιχειρηματικής εμπιστοσύνης, στις προκαταλήψεις λόγω φύλου και του δύσκολου συνδυασμού της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής (Επιτροπή Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων, 2022).

Η γυναικεία επιχειρηματικότητα πράγματι συμβάλλει στην ανεξαρτησία των γυναικών, καθώς αποκτούν το δικό τους οικονομικό υπόβαθρο και επιτυγχάνεται η κοινωνική

ισότητα των φύλων. Για να μπορέσει να πραγματοποιηθεί αυτό οι γυναίκες πρέπει να συμμετέχουν ισότιμα στην αγορά εργασίας, να έχουν ρόλο στη διαδικασία λήψης οικονομικών αποφάσεων και να φροντίζουν να ενθαρρύνεται η γυναικεία συμμετοχή στις επιχειρήσεις. Από τη μεριά της η Ευρωπαϊκή Ένωση πρέπει να παρέχει περισσότερα κίνητρα για την προώθηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας και να φροντίζει να μην υπάρχει χάσμα στην αμοιβή των εργαζομένων σε όλους τους εργασιακούς τομείς και θέσεις (Επιτροπή Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων, 2022).

Η γυναικεία επιχειρηματικότητα δύσκολα βρίσκει ανταπόκριση στο τομέα της χρηματοδότησης. Η πλειονότητα των επενδυτών είναι άντρες, οι οποίοι συνήθως επενδύουν σε επιχειρήσεις που απαρτίζονται από άντρες, γεγονός που υποδηλώνει την ύπαρξη στερεοτύπων ακόμη και στις μέρες μας. Έτσι η γυναικεία επιχειρηματικότητα δεν προσφέρει στις γυναίκες τις ευκαιρίες που θα ήθελαν και δεν τους παρουσιάζονται οι ευκαιρίες που πιθανόν θα τους έδιναν τη δυνατότητα να εξελίσσουν τις επιχειρήσεις τους. Η οικονομική ενδυνάμωση των γυναικών δεν περιορίζεται μόνο στο οικονομικό πλαίσιο, αλλά έχει νόημα να δοθεί κίνητρο στην επιχειρηματική και δεοντολογική ενδυνάμωση, αφού με αυτόν τον τρόπο θα δημιουργηθούν νέες θέσεις εργασίας και θα ενισχυθεί η οικονομία σε ένα ευρύτερο πλαίσιο (Επιτροπή Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων, 2022).

3.6. Γυναικεία επιχειρηματικότητα – Λύση ανάγκης

Παραπάνω αναφέρθηκαν οι μορφές επιχειρηματικότητας και συγκεκριμένα η εσωστρεφής και εξωστρεφής επιχειρηματικότητα, η επιχειρηματικότητα αρχικών σταδίων, η επιχειρηματικότητα ανάγκης και η επιχειρηματικότητα ευκαιρίας. Από αυτές τις μορφές επιχειρηματικότητας, σύμφωνα με έρευνες, οι γυναίκες φαίνεται να ασκούν περισσότερο την επιχειρηματικότητα ανάγκης.

Σύμφωνα με έρευνες του Ιδρύματος Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών (IOBE) στη χώρα μας, εξαιτίας του μεγάλου ποσοστού ανεργίας, η απόφαση για έναρξη επιχειρηματικής δραστηριότητας αποτελεί περισσότερο επιλογή βιοπορισμού και όχι επιλογή αξιοποίησης επιχειρηματικών ευκαιριών. Συγκριτικά η επιχειρηματικότητα ανάγκης είναι μεγαλύτερη στις γυναίκες, γεγονός που οφείλεται στις διακρίσεις και στα στερεότυπα της εκάστοτε κοινωνίας (IOBE, 2018).

Σύμφωνα με έκθεση του IOBE (2017), οι γυναίκες διευθύνουν κυρίως επιχειρήσεις σχετίζονται με τομείς λιανικής και παροχής υπηρεσιών (όπως η εκπαίδευση), στις οποίες οι ευκαιρίες ανάπτυξης και τα κέρδη είναι χαμηλότερα. Σπανιότερα, οι γυναίκες καταλαμβάνουν υψηλές διευθυντικές θέσεις σε κερδοφόρες βιομηχανικές επιχειρήσεις,

όπως ο κατασκευαστικός κλάδος και στους τομείς της Πληροφορικής, των Υπολογιστών και της Τεχνολογίας (ΤΠΕ) (Παρατηρητήριο Γ.Γ.Ι.Φ., 2017). Τα κοινωνικά στερεότυπα ωθούν τις επιχειρήσεις να δίνουν στις γυναίκες λιγότερες ευκαιρίες καθοδήγησης και ηγετικά πρότυπα ρόλων κι έτσι, μακροπρόθεσμα επηρεάζεται δυσμενώς η θέση τους (GEM, 2022).

Με βάση μελέτη του GEM (Global Entrepreneurship Monitor) η επιχειρηματικότητα ανάγκης κατέχει ποσοστό 18,9% στις προηγμένες χώρες, ενώ στην Ελλάδα επιχειρηματίες ανάγκης δηλώνουν το 34,4% των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων. Ωστόσο, θετικό στοιχείο είναι ότι η γυναικεία επιχειρηματικότητα αρχικών σταδίων αυξήθηκε και πλέον οι γυναίκες αποτελούν το 44% του συνόλου των επιχειρηματιών αρχικών σταδίων (GEM, 2022).

Παράλληλα σύμφωνα, επίσης, με τον Οργανισμό Παγκόσμιας Παρακολούθησης Επιχειρηματικότητας (Global Entrepreneurship Monitor) (2022), οι γυναίκες επιχειρηματίες εμφανίζονται ως λιγότερο δραστήριες στις επιχειρήσεις, από ό,τι οι άνδρες και τείνουν να πραγματοποιούν μικρότερες επενδύσεις. Οι σημαντικότερες διαφορές μεταξύ των φύλων, εντοπίστηκαν στις χώρες με χαμηλό κατακεφαλήν εισόδημα, ενώ στις χώρες με υψηλό κατακεφαλήν εισόδημα, υπήρχε μεγαλύτερη ισότητα μεταξύ των δύο φύλων.

Η βαθμολόγηση από εμπειρογνώμονες του GEM, σχετικά με το κατά πόσο είναι γενικά ευνοϊκό το περιβάλλον για τις γυναίκες επιχειρηματίες, ήταν πολύ κακή στις περισσότερες χώρες. Αυτό οφείλεται στο ότι οι γυναίκες δεν επιλέγουν την επιχειρηματικότητα ως επιλογή ανάπτυξης, σε αντίθεση με τους άντρες (GEM, 2022).

3.7. Εμπόδια γυναικείας επιχειρηματικότητας

Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω η γυναικεία επιχειρηματικότητα έχει αναγνωριστεί ως ένας παράγοντας που ενισχύει σημαντικά τις εθνικές οικονομίες. Παρόλα αυτά, φαίνεται πως παρατηρούνται πολλές πρόσθετες δυσκολίες που επιβαρύνουν τις γυναίκες και συνιστούν ανασταλτικούς παράγοντες.

Το πιο γνωστό φαινόμενο με το οποίο έρχονται αντιμέτωπες οι γυναίκες είναι αυτό της «γυάλινης οροφής». Ο όρος χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά το 1986 και βάσει αυτού ορίζεται το εμπόδιο ή το αόρατο φράγμα το οποίο είναι απόρροια ενός περίπλοκου συνόλου δομών σε οργανώσεις στο οποίο κυρίαρχοι είναι άντρες. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να παρεμποδίζεται η ανάθεση ανωτέρων θέσεων σε γυναίκες. Το φαινόμενο αυτό, είναι πολύ γνωστό και πρωταγωνιστεί στο ζήτημα της ανισότητας των

φύλων στην αγορά εργασίας. Ο όρος «οροφή» αντιπροσωπεύει τα εμπόδια με τα οποία έρχονται αντιμέτωπες οι γυναίκες, στην προσπάθειά τους να εξελιχθούν στον εργασιακό τους χώρο. Από την άλλη μεριά, ο όρος «γυάλινη» τονίζει ότι τα εμπόδια που τίθενται είναι διάφανα, όπως και το γυαλί. Αυτό συμβαίνει διότι η διάκριση σε βάρος των γυναικών δε γίνεται αντιληπτή άμεσα, είναι μία κατάσταση άγραφη και ανεπίσημη. (Καραχάλιου, 2012)

Πέρα από το φαινόμενο της γυάλινης οροφής, οι γυναίκες αντιμετωπίζουν και πολλά άλλα εμπόδια στην καριέρα τους και στην ανάπτυξη της επιχείρησής τους. Πέρα από τα ζητήματα νομοθεσίας και γραφειοκρατίας, μια γυναίκα έχει να αντιμετωπίσει και τα τις παραδοσιακές αντιλήψεις και στερεότυπα αλλά και να εξισορροπήσει τις οικογενειακές υποχρεώσεις με τους γρήγορους και απαιτητικούς ρυθμούς που απαιτεί η εργασιακή ζωή. Σε διάφορες κοινωνίες, θεωρείται πολύ δύσκολη η εξισορρόπηση της οικογένειας με την επαγγελματική ζωή και σε αυτές συμπεριλαμβάνεται και η ελληνική. Ο φόβος της αποτυχίας και η έλλειψη αυτοπεποίθησης στις επιχειρηματικές δραστηριότητες είναι αποτέλεσμα των παραδοσιακών αντιλήψεων για τη γυναίκα. (Καραχάλιου Φ., 2012)

3.8. Φορείς και προγράμματα ενίσχυσης γυναικείας επιχειρηματικότητας

Προκειμένου να ενισχυθεί η γυναικεία επιχειρηματικότητα, υπάρχουν πολλοί φορείς και οργανισμοί, οι οποίοι εκδίδουν οικονομικά προγράμματα στήριξης και παρέχουν συμβουλευτικές υπηρεσίες. Σε συνεργασία με το κράτος, προωθούν νέα προγράμματα κατάρτισης και εκπαίδευσης και διεξάγουν έρευνες στον τομέα της γυναικείας επιχειρηματικότητας. Παρακάτω θα αναφερθούν ορισμένοι από αυτούς τους φορείς και οργανισμούς.

3.8.1. European Network to Promote Women's Entrepreneurship (WES)

Προκειμένου να ενισχύσει τη γυναικεία επιχειρηματικότητα, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δημιούργησε το «Ευρωπαϊκό Δίκτυο για την προώθηση της Γυναικείας Επιχειρηματικότητας» το 2004. Τα μέλη του δικτύου αυτού προέρχονται από 31 Ευρωπαϊκές χώρες, συμπεριλαμβανομένων σε αυτές την Ισλανδία, τη Νορβηγία και την Τουρκία, εκπροσωπώντας εθνικές κυβερνήσεις και θεσμικά όργανα. Στόχος του δικτύου είναι η προώθηση και η υποστήριξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας σε εθνικό επίπεδο ανά χώρα. Τα μέλη του WES παρέχουν συμβουλές, υποστήριξη και πληροφορίες σχετικά με τα υφιστάμενα μέτρα στήριξης για τις γυναίκες επιχειρηματίες και βοηθούν στον εντοπισμό ορθών πρακτικών και επαφών. Το δίκτυο έχει εκπονήσει πληθώρα εκθέσεων, που παρέχουν πληροφορίες για τις δραστηριότητες που εκπονήθηκαν από τις κυβερνήσεις, ώστε να προωθήσουν τη γυναικεία επιχειρηματικότητα. Κάθε έκθεση περιέχει στατιστικά στοιχεία και προσδιορίζει ορθές

πρακτικές για κάθε χώρα. (European Network to Promote Women's Entrepreneurship, 2022)

3.8.2. Η Ευρωπαϊκή διαδικτυακή πλατφόρμα για γυναίκες επιχειρηματίες WEgate

Η πλατφόρμα WEgate είναι ένας πολύ χρήσιμος ιστοχώρος, ο οποίος δεσμεύεται να υποστηρίξει τις γυναίκες όλων των ηλικιών που θέλουν να ξεκινήσουν να διευθύνουν και να αναπτύξουν μία επιχείρηση. Ξεκίνησε τον Σεπτέμβριο του 2016 από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Δεν παρέχει υπηρεσίες υποστήριξης ή συμβουλές, ούτε έχει εμπορικούς σκοπούς. Είναι μια διαδικτυακή πύλη με χρήσιμες πληροφορίες που είναι πηγή έμπνευσης για τις γυναίκες και σχετίζονται με την πρόσβαση σε κατάρτιση, καθοδήγηση, συμβουλές και ευκαιρίες επιχειρηματικής δικτύωσης. Οι πληροφορίες παρουσιάζονται, κυρίως, με τη μορφή σύντομου κειμένου σύντομης περιγραφής και συνδέσμων (WEgate, 2022).

3.8.3. Η Ευρωπαϊκή Κοινότητα γυναικών επιχειρηματικών αγγέλων και γυναικών επιχειρηματιών

Η πρωτοβουλία αυτή χρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και ξεκίνησε το 2017, μέσω τεσσάρων έργων που καλύπτουν 14 χώρες της ΕΕ. Στόχος της είναι να στηρίξει τις γυναίκες επιχειρηματίες, ώστε να έχουν πρόσβαση σε εναλλακτικές πηγές χρηματοδότησης. Αυτό θα επιτευχθεί μέσα από την ευαισθητοποίηση των επιχειρηματικών αγγέλων, την εκπαίδευση γυναικών που επιθυμούν να γίνουν επιχειρηματικοί άγγελοι και την παροχή βοήθειας σε γυναίκες επιχειρηματίες που επιθυμούν να παρουσιάσουν τις επιχειρηματικές τους ιδέες σε πιθανούς επενδυτές. Ως επιχειρηματική άγγελοι, κατά την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, είναι οι ανεξάρτητοι ιδιώτες με επιχειρηματική εμπειρία, που επιλέγουν να επενδύσουν τμήμα της περιουσίας τους σε νέες και πολλά υποσχόμενες, κατά την άποψη τους, ιδιωτικές επιχειρήσεις (European Commission, 2022).

3.8.4. Το ευρωπαϊκό δίκτυο πρεσβειρών γυναικείας επιχειρηματικότητας

Το Ευρωπαϊκό Δίκτυο Πρεσβειρών Γυναικείας Επιχειρηματικότητας εγκαινιάστηκε το 2009. Αποτελείται από περίπου 270 επιχειρηματίες από 22 ευρωπαϊκές χώρες. Στόχος των πρεσβευτών είναι να λειτουργήσουν ως πρότυπα λέγοντας την ιστορία τους για να αυξήσουν την ευαισθητοποίηση και να ενθαρρύνουν την επιχειρηματικότητα ως επιλογή σταδιοδρομίας για γυναίκες όλων των ηλικιών. Πολλοί από τους πρεσβευτές προχώρησαν πέρα από αυτό, έχοντας επίσης συμμετάσχει ενεργά στην υποστήριξη της ίδρυσης νέων επιχειρήσεων. Το Δίκτυο σημείωσε μεγάλη επιτυχία και ξεπέρασε τους στόχους του όσον αφορά τις εκδηλώσεις που διοργανώθηκαν και το κοινό που

προσεγγίστηκε. Συγκεκριμένα, έχουν διοργανωθεί περισσότερες από 650 εθνικές συναντήσεις, στις οποίες συμμετείχαν περισσότερες από 61.000 επίδοξες γυναίκες επιχειρηματίες. Οι πρέσβεις υποστήριξαν τη δημιουργία περισσότερων από 250 νέων επιχειρήσεων υπό την ηγεσία γυναικών και δημιούργησαν 22 λέσχες δικτύωσης και υποστήριξης επιχειρήσεων για γυναίκες (European Commission, 2022).

3.8.5. Ευρωπαϊκό Δίκτυο Μεντόρων για Γυναίκες Επιχειρηματίες

Το Ευρωπαϊκό Δίκτυο Μεντόρων για Γυναίκες Επιχειρηματίες εγκαινιάστηκε το 2011. Δεκαεπτά ευρωπαϊκές χώρες ανήκουν στο Δίκτυο Μεντόρων: Αλβανία, Βέλγιο, Κύπρος, Πρώην Γιουγκοσλαβική Δημοκρατία της Μακεδονίας, Ελλάδα, Ουγγαρία, Ιρλανδία, Ιταλία, Μαυροβούνιο, Ολλανδία, Ρουμανία, Σερβία, Σλοβακία, Σλοβενία, Ισπανία, Τουρκία και Ηνωμένο Βασίλειο.

Το Δίκτυο Μεντόρων παρέχει συμβουλές και υποστήριξη σε γυναίκες επιχειρηματίες σχετικά με τη σύσταση, τη διαχείριση και την ανάπτυξη των επιχειρήσεών τους στα πρώτα στάδια (από το δεύτερο έως το τέταρτο έτος ύπαρξης μιας νέας γυναικείας επιχείρησης) (European Commission, 2022).

3.8.6. Σύνδεσμος Επιχειρηματιών Γυναικών Ελλάδος (ΣΕΓΕ)

Ο Σύνδεσμος Επιχειρηματιών Γυναικών Ελλάδος (ΣΕΓΕ) είναι μία μη κερδοσκοπική οργάνωση, που ιδρύθηκε το 1997 στη Θεσσαλονίκη και απευθύνεται σε όλες τις γυναίκες επιχειρηματίες. Προκειμένου να προωθήσει τα συμφέροντα των γυναικών που εμπλέκονται σε επιχειρηματικές δραστηριότητες συνεργάζεται σε τοπικό και ευρωπαϊκό επίπεδο με Υπουργεία, Δήμους και Περιφέρειες και με Επαγγελματικές και μη κυβερνητικές οργανώσεις. Ακόμη ο ΣΕΓΕ είναι μέλος της επιτροπής Εμπορίου και Ανάπτυξης του Παγκόσμιου Οργανισμού Εμπορίου (ΠΟΕ), του Συνδέσμου Βιομηχανιών Βορείου Ελλάδος, του Συνδέσμου Γυναικών επιχειρηματιών της Μεσογείου, του δικτύου WeConnect International, ενώ αρκετά μέλη του συμμετέχουν στις διοικήσεις επιμελητηρίων.

Κεντρικός πυρήνας της φιλοσοφίας του συνδέσμου είναι η επιχειρηματική και διαπροσωπική εξέλιξη κάθε γυναίκας. Για τον λόγο αυτό, ο ΣΕΓΕ προωθεί τη νεανική επιχειρηματικότητα και προάγει την ανάπτυξη επιχειρήσεων που ανήκουν σε γυναίκες μέσω της έρευνας και της πληροφόρησης τόσο για θέματα επιχειρηματικότητας και οικονομικών, όσο και για εθνικά και κοινοτικά προγράμματα στήριξης. Ακόμη, πληροφορεί τις γυναίκες για θέματα πολιτικής για την ισότητα των φύλων και συνεργάζεται και διεθνείς και ευρωπαϊκούς οργανισμούς. Ενισχύει την επαγγελματική ένταξη και ενδυναμώνει οικονομικά τις γυναίκες που είναι θύματα βίας. Παρέχει γνώσεις,

τεχνογνωσία, και συμβουλευτική για την απασχόληση, την επιχειρηματικότητα και κοινωνική ένταξη στις γυναίκες επιχειρηματίες.

Οι στόχοι του ΣΕΓΕ επιτυγχάνονται μέσα από τη διοργάνωση σεμιναρίων και εκδηλώσεων, την παροχή συμβουλευτικής αλλά και την εκπαίδευση γυναικών επιχειρηματιών, καθώς και υπαλλήλων σε γυναικείες επιχειρήσεις με εξειδικευμένα προγράμματα και σεμινάρια. Ακόμη, σημαντική είναι και η δικτύωση των επιχειρήσεων εντός και εκτός συνόρων, ώστε να μπορούν να ανταλλάσσουν εμπειρίες αλλά και να συνεργάζονται με νέους επιχειρηματίες (ΣΕΓΕ, 2022).

3.8.7. Association of Organizations of Mediterranean Businesswomen (AFAEMME)

Ο Σύνδεσμος Επιχειρηματιών Γυναικών της Μεσογείου (AFAEMME) ιδρύθηκε το 2002 στη Βαρκελώνη και αποτελείται από 63 οργανώσεις για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα από 24 μεσογειακές χώρες. Σκοπός του συνδέσμου είναι να μπορέσει να συνδέσει όλες αυτές τις οργανώσεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο και μαζί να προωθήσουν τη γυναικεία επιχειρηματικότητα. Ενδεικτικά, αξίζει να αναφερθεί ότι το AFAEMME διεξάγει την εκστρατεία Women Mobility Information Campaign, στην οποία εμπεριέχονται δύο βασικές και αλληλένδετες δραστηριότητες. Η μία από αυτές είναι το Women Mobility Med Platform, η οποία είναι μια δραστηριότητα που παράγει και διανέμει πληροφοριακό υλικό για την εργασιακή κινητικότητα σε μεσογειακές χώρες. Η άλλη είναι μια on-line δραστηριότητα το womenmobility.org που προωθεί την ενημέρωση των γυναικών επιχειρηματιών για τις τρέχουσες εξελίξεις, δυνατότητες και ευκαιρίες που προσφέρονται στις μεσογειακές αγορές. (Afaemme, 2022)

3.8.8. Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων

Η Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων είναι κυβερνητικός φορέας αρμόδιος να σχεδιάζει, να υλοποιεί και να παρακολουθεί την εφαρμογή των πολιτικών για τα θέματα ισότητας ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες σε όλους τους τομείς. Τον Φεβρουάριο του 2017 εξέδωσε το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (ΕΣΔΙΦ 2016-2020).

Η Ευρώπη πλέον αντιμετωπίζει την ισότητα ανδρών και γυναικών ως ζήτημα οικονομικό που προάγει την οικονομική ανάπτυξη. Η σημαντικότητα αυτή της ισότητας των φύλων φάνηκε και στο «Υπουργικό Συμβούλιο της Λισαβόνας» το 2000, που αποφάσισε ότι είναι ιδιαίτερα σημαντική η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας και βοηθά στην αύξηση της Ευρωπαϊκής Ανταγωνιστικότητας. Επίσης, μέσω της ισότητας των δύο φύλων εξασφαλίζεται και κοινωνική συνοχή, η οποία θεωρείται από τις κυβερνήσεις παράγοντας που συντελεί στην οικονομική ανάπτυξη, αφού μειώνεται ο κοινωνικός

αποκλεισμός και οι γυναίκες μπαίνουν δυναμικά στην απασχόληση (Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των φύλων, 2022).

3.8.9. Portal ενημέρωσης για τη γυναίκα επιχειρηματία

Το Portal ενημέρωσης για τη γυναίκα επιχειρηματία είναι ένα ηλεκτρονικό portal στην Ευρώπη, το οποίο ενημερώνει γρήγορα και αξιόπιστα όλες τις γυναίκες που ασχολούνται με τον τομέα των επιχειρήσεων. Πρωταρχική μέριμνά του ήταν να βοηθήσει τις γυναίκες να εξοικειωθούν με τα τεχνολογικά μέσα τα οποία εξελίσσονται διαρκώς, αλλά και να φέρει κοντά όσες το δυνατόν περισσότερες γυναίκες επιχειρηματίες με ανθρώπους που είναι ειδικοί στον τομέα των επιχειρήσεων και ταυτόχρονα να τις ενημερώνει για νέα προγράμματα και υπηρεσίες, ώστε οι γυναίκες να μπορούν να βρискουν κεφάλαια που θα τους βοηθήσουν να ανταποκριθούν στις υποχρεώσεις των επιχειρήσεών τους (European Commission, 2022).

3.8.10. Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας

Το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) ιδρύθηκε το 1994 και είναι Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου του ευρύτερου Δημοσίου Τομέα (Φορέας Γενικής Κυβέρνησης). Υπάγεται στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, την εποπτεία του την έχει η Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (ΓΓΟΠΙΦ) και τη διοίκησή του την έχει αναλάβει πενταμελές Διοικητικό Συμβούλιο. Μέσω του ΚΕΘΙ προωθείται η ισότητα των φύλων σε όλους τους τομείς της ζωής (κοινωνικούς, πολιτικούς, πολιτισμικούς και οικονομικούς), με στόχο κυρίως να εξαλειφθούν οι έμφυλες διακρίσεις και οι ανισότητες. Επίσης, κύρια επιδίωξή του είναι να ενταχθεί σε πολιτικές και δράσεις το ζήτημα της ισότητας των φύλων, αλλά και να αναπτυχθούν θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών, ώστε να μειωθούν οι διακρίσεις, τα στερεότυπα και οι ανισότητες. Μέσα από τις δράσεις του το ΚΕΘΙ επιχειρεί την ανάπτυξη παρεμβάσεων θεσμικού τύπου, καθώς και άσκηση επιρροής σε εθνικές πολιτικές, με στόχο την εξίσου προώθηση των δύο φύλων, αλλά και την αντιμετώπιση των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην ιδιωτική και δημόσια ζωή (Κ.Ε.Θ.Ι., 2022).

3.8. 11. Εθνικό Επιμελητηριακό Δίκτυο Ελληνίδων Γυναικών Επιχειρηματιών (Ε.Ε.Δ.Ε.Γ.Ε.)

Το Εθνικό Επιμελητηριακό Δίκτυο Ελληνίδων Γυναικών Επιχειρηματιών είναι ένα κίνημα γυναικών που ξεκίνησε από τις Βρυξέλλες και εξαπλώνεται σε ολόκληρη της Ευρώπη, με στόχο την ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας και την επίτευξη των αποφάσεων της Λισαβόνας. Το Δίκτυο απευθύνεται σε γυναίκα επιχειρηματίες, μέλη

των Ελληνικών Επιμελητηρίων και σε εκείνων που θέλουν να ασχοληθούν με την παραγωγή και εναντιώνεται στην γυναικεία ανεργία και την απαξίωση των γυναικών. Κύριοι στόχοι του Δικτύου είναι, αρχικά, να ευαισθητοποιήσει τα Επιμελητήρια και τα μέλη τους σχετικά με την πλήρη ένταξη των γυναικών στην οικονομία. Επιπλέον, στόχος είναι να προσδιοριστούν τα εμπόδια που αποτρέπουν τις γυναίκες από το να ενταχθούν πλήρως στο εργατικό δυναμικό, αλλά και η συμμετοχή τους σε μονάδες παραγωγής και σε κέντρα λήψης αποφάσεων (Ε.Ε.Δ.Ε.Γ.Ε., 2022).

3.8. 12. Προγράμματα ενίσχυσης

Βάσει της διεθνούς βιβλιογραφίας για τη γυναικεία επιχειρηματικότητα, η εξέλιξη των γυναικών στον χώρο των επιχειρήσεων έχει πολύ θετικά αποτελέσματα στην ανάπτυξη των οικονομιών, καθώς δημιουργούνται νέες θέσεις εργασίας και αυξάνονται τα εισοδήματα. Δε φτάνει όμως μόνο η θέληση για να δημιουργηθεί μια επιχείρηση, πρέπει να υπάρξει και ενίσχυση μέσω υποστηρικτικών πολιτικών, που θα προωθούν την ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας. Αναγκαία είναι τα προγράμματα και οι δράσεις που θα προσφέρουν βοήθεια στις γυναίκες από τα πρώτα τους επιχειρηματικά βήματα, θα τις καθοδηγούν και θα τις ενημερώνουν.

Ένα από αυτά, είναι το πρόγραμμα «Ενίσχυσης Επιχειρηματικότητας Γυναικών» το οποίο πραγματοποιήθηκε στα πλαίσια του προγράμματος «Ανταγωνιστικότητα και Επιχειρηματικότητα». Στόχος ήταν η εξωστρέφεια στις επιχειρήσεις, αφού θεωρήθηκε πρωταρχικός παράγοντας για την ανάπτυξη της χώρας. Επίσης, στόχευε να διευκολύνει τις γυναικείες επιχειρήσεις να βρουν τα κατάλληλα κονδύλια, ώστε να μπορέσουν να συνεχίσουν την πορεία τους. Άλλο πρόγραμμα, ανάλογο, ήταν και η «Κοινωνική Πρωτοβουλία EQUAL» (2000), που ήταν και συνεχίζει να είναι βασική στρατηγική για την απασχόληση, αποβλέποντας στην εξάλειψη των έμφυλων διακρίσεων στον τομέα της εργασίας. Κύριο μέλημα του προγράμματος είναι η βελτιστοποίηση της απασχόλησης, η ενδυνάμωση του «επιχειρησιακού πνεύματος» και γενικότερα η ύπαρξη ίσως ευκαιριών μεταξύ των φύλων (European Commission, 2022).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

Γυναίκα και Εκπαίδευση

4.1. Ηγεσία στην Εκπαίδευση

Όπως η επιχειρηματικότητα, έτσι και η ηγεσία αποτελεί μεγάλο κεφάλαιο που απασχολεί την επιστημονική έρευνα, τις επιχειρήσεις και εν γένει, τις παντοειδείς οργανώσεις. Καθώς, όμως, δεν υφίσταται, ευρέως αποδεκτή γνώμη για το πώς ορίζεται η έννοια της ηγεσίας, υπάρχουν ποικίλες προσεγγίσεις του όρου (Καραγιάννης, 2014). Οι Bush και Glover (2014) όρισαν την ηγεσία ως μια διαδικασία επιρροής, η οποία οδηγεί στην επίτευξη των επιθυμητών στόχων (Bush and Glover, 2014). Είναι κοινώς αποδεκτό πως η ηγεσία είναι ένας από τους βασικότερους παράγοντες που συμβάλλουν στην επιτυχία ή την αποτυχία των κοινωνικών οργανώσεων (Κατσαρός, 2008).

Η εκπαιδευτική ηγεσία αποτελεί έναν ξεχωριστό τύπο ηγεσίας που αφορά τον χώρο της εκπαίδευσης. Το Σύνταγμα καθορίζει τον γενικό σκοπό της εκπαίδευσης, ο οποίος είναι η ηθική, πνευματική, επαγγελματική και φυσική αγωγή των Ελλήνων, η ανάπτυξη της εθνικής και θρησκευτικής συνείδησης και η διάπλαση τους σε ελεύθερους και υπεύθυνους πολίτες. Το Υπουργείο Παιδείας, από την άλλη μεριά είναι υπεύθυνο για τον σκοπό και τους επιμέρους στόχους κάθε βαθμίδας. Σε επίπεδο, όμως, σχολικής μονάδας, οι στόχοι αποτελούν συνισταμένα του θεσμικού πλαισίου και τίθενται πρώτα από όλα από τον διευθυντή, αλλά και προσδιορίζονται επίσης, από τους εκπαιδευτικούς και τις ανάγκες των μαθητών (Καλογιάννης, 2014). Θεωρείται ότι ο ρόλος της εκπαιδευτικής ηγεσίας είναι να στηρίζει, να υποβοηθά και να διευκολύνει το έργο των εκπαιδευτικών οργανισμών, δηλαδή τη διδασκαλία και τη μάθηση. Αυτός ο τύπος της ηγεσίας εστιάζει στις συμπεριφορές των εκπαιδευτικών, οι οποίες αφορούν την ανάπτυξη των μαθητών (Leithwood & Duke, 1999, οπ. αναφ. στον Κατσαρό, 2008). Είναι σίγουρο πως τα αποτελεσματικά σχολεία συνδέονται με την ύπαρξη αποτελεσματικών ηγετών (Κατσαρός, 2008).

Συχνά, η έννοια της ηγεσίας αλληλοεπικαλύπτεται με την έννοια της διοίκησης. Εάν επιχειρούσαμε να κάνουμε μία διάκριση, θα μπορούσαμε να πούμε πως στη διοίκηση αποδίδεται ο ρόλος της εφαρμογής της πολιτικής και της διατήρησης της λειτουργικότητας και της αποτελεσματικότητας του εκάστοτε οργανισμού, στο πλαίσιο των καθημερινών του αναγκών, ενώ στην ηγεσία αποδίδεται ο ρόλος της χάραξης της πολιτικής, της αντιμετώπισης των προκλήσεων και των αλλαγών, αλλά και της στοχοθεσίας, η οποία σχετίζεται με τη βελτίωση του προσωπικού, των μαθητών και του

σχολικού έργου (Leithwood & Duke, 1999, οπ. αναφ. στον Κατσαρό, 2008). Επίσης, η ηγεσία σχετίζεται άμεσα με την ανάπτυξη των ανθρώπων και τη διαμόρφωση αξιών (Bush, 2005, οπ. αναφ. στον Κατσαρό, 2008).

Στον ρόλο του σχολικού ηγέτη, περιλαμβάνονται ένα συνδυαστικό σύνολο: α) καθηκόντων και δικαιωμάτων που ορίζονται από το θεσμικό πλαίσιο και αντιστοιχούν στη θέση του, β) κανονιστικών ρυθμίσεων των καθηκόντων και των δικαιωμάτων του και γ) προσδοκιών από κοινωνικές ομάδες που εμπλέκονται στη σχολική εκπαίδευση και αναγνωρίζουν ή υπόκεινται στην εξουσία του (Καλογιάννης, 2014).

Πιο συγκεκριμένα, η ηγετική συμπεριφορά στην εκπαίδευση, σύμφωνα με τον Μπουραντά (2002), έχει έξι άξονες. Καταρχάς, ο ηγέτης δημιουργεί όραμα, κατανοητό από όλους, σύμφωνο με τις αξίες και τις ανάγκες του σχολείου και της κοινωνίας, διασφαλίζοντας ότι είναι συνδεδεμένο με την “καθημερινότητα” και στοχεύει στην “αλλαγή”. (μετασχηματιστικός ηγέτης). Για Οποιοδήποτε εργάζεται για την υλοποίηση της βασικής αποστολής και των σκοπών του εκπαιδευτικού έργου, ο ηγέτης φροντίζει να εξασφαλίσει τις κατάλληλες συνθήκες διδασκαλίας και μάθησης (εκπαιδευτικός ηγέτης). Επίσης, αναλαμβάνει την ανάπτυξη δομών, στρατηγικών και κουλτούρας. Φροντίζει για την αποτελεσματική λειτουργία του σχολείου και περιορίζει τους παράγοντες, οι οποίοι αποτελούν τροχοπέδη στη μάθηση (διοικητικός ηγέτης). Επιπλέον, καλλιεργεί την ανάπτυξη συνεργατικής κουλτούρας, αλλά και την προσωπική ανάπτυξη των μελών του εκάστοτε εκπαιδευτικού οργανισμού. Αντιμετωπίζει κάθε άτομο δίκαια, αναδεικνύοντας τις ικανότητές του και διασφαλίζοντας τη δημιουργία θετικού κλίματος (συμμετοχικός ηγέτης). Παρακολουθεί και διαχειρίζεται, ακόμα, αλλαγές που προκύπτουν και τυχόν πιέσεις από το ευρύτερο εξωτερικό περιβάλλον. Βασικός του στόχος, είναι η ακαδημαϊκή, πνευματική, συναισθηματική, ηθική, κοινωνική και πολιτισμική ευημερία των μαθητών. Έτσι, επιθυμεί να συσχετίσει την εκπαίδευση με την κοινωνία, γι’ αυτό και συνεργάζεται με βασικούς φορείς της τοπικής κοινωνίας (ηγέτης ενδυνάμωσης). Τέλος, μέλημά του είναι η ανάπτυξη υπευθυνότητας όλων. Προβαίνει σε απολογισμό προς τους γονείς και την τοπική κοινωνία (υπεύθυνος ηγέτης) (Κατσαρός, 2008).

Μιλώντας για τα χαρακτηριστικά του σχολικού ηγέτη, εντοπίζουμε συγκεκριμένα εφόδια που αποτελούν απαραίτητες προϋποθέσεις για την ύπαρξη ενός επιτυχημένου σχολικού ηγέτη. Αυτά είναι η προοδευτική σκέψη, η προθυμία να μάθει από άλλους, η ευελιξία και όχι ο δογματισμός, η επιμονή στην επιδίωξη υψηλών προσδοκιών και αποτελεσμάτων από τους εκπαιδευτικούς, η δέσμευση, η προσαρμοστικότητα και η αισιοδοξία (Καλογιάννης, 2014).

Παράλληλα, ο επιτυχημένος σχολικός ηγέτης οφείλει να εμφορείται από συγκεκριμένες αξίες. Πρέπει να έχει πίστη στην υπεροχή της μάθησης, στην καινοτομία και τον πειραματισμό και στη δια βίου μάθηση. Επιπλέον, είναι απαραίτητο να πιστεύει στην ισότητα, στη δικαιοσύνη, αλλά και στο δικαίωμα κάθε μαθητή για ουσιαστική εκπαίδευση. Τέλος, ένας επιτυχημένος σχολικός ηγέτης οφείλει να έχει την πεποίθηση πως το σχολείο πρέπει να είναι ευέλικτο και να ανταποκρίνεται στις ιδιαίτερες ανάγκες της κοινωνίας, αλλά και στις ιδιαίτερες ανάγκες κάθε ατόμου, με γνώμονα τη συνολική ανάπτυξή του (Καλογιάννης, 2014).

Σε συνέχεια της αναζήτησης ενός επιτυχημένου σχολικού ηγέτη, είναι σκόπιμο να αναφέρουμε και μερικές από τις σημαντικότερες δεξιότητες και ικανότητες που πρέπει αυτός να έχει. Αρχικά, είναι απαραίτητο να διαχειρίζεται με ευκολία και προσοχή τη σκέψη και τη συμπεριφορά του (προσωπικές δεξιότητες). Επίσης, οφείλει να αλληλεπιδρά αποτελεσματικά με άλλους σε διαπροσωπικό επίπεδο με συνεχή δέσμευση για τη σχολική βελτίωση (επικοινωνιακές δεξιότητες). Τέλος, πρέπει να κατέχει τις κατάλληλες τεχνικές που αφορούν τη διοίκηση του σχολείου και τα σχολικά ζητήματα (οργανωσιακές δεξιότητες) (Καλογιάννης, 2014).

Καθίσταται, λοιπόν, κατανοητό πόσο σημαντική είναι η ηγεσία στη σχολική μονάδα. Μάλιστα, οι επιτυχημένοι σχολικοί ηγέτες πρέπει να είναι ηγέτες για τη μάθηση (Καλογιάννης, 2016). Με βάση τα παραπάνω, καταλαβαίνουμε πως οι αρμοδιότητές του σχολικού ηγέτη χρειάζεται να είναι διοικητικές, διαχειριστικές, οικονομικές, εκπαιδευτικές, παιδαγωγικές και διδακτικές (Στραβάκου, 2003). Για να εξασφαλιστεί η ικανοποίηση των εκπαιδευτικών και παιδαγωγικών αναγκών των παιδιών, οφείλει κάθε σχολείο να αξιοποιήσει τους διαθέσιμους πόρους, προκειμένου να παράσχει το αγαθό της γνώσης. Για τον λόγο αυτόν, θα πρέπει να διοικηθεί αποτελεσματικά. Η σχολική ηγεσία είναι ένα σημαντικό συστατικό της εκπαιδευτικής αλλαγής (Fink, 2005, οπ. αναφ. στους Αργυροπούλου & Συμεωνίδη, 2017) και παίζει καταλυτικό ρόλο στη σχολική βελτίωση και την επιτυχή οργάνωση των εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων (Dimmock, 2003, οπ. αναφ. στους Αργυροπούλου & Συμεωνίδη, 2017).

4.2. Οι διαφορετικοί ρόλοι της γυναίκας στην εκπαίδευση

Τα δύο φύλα αντιμετωπίζονται διαφορετικά στον χώρο της εκπαίδευσης και παρά το γεγονός ότι η κοινωνία εξελίσσεται στο πέρασμα του χρόνου, η αλλαγή στην αντιμετώπιση των δύο φύλων συντελείται αποτελεσματικά. Σε ποιοτικό επίπεδο, τα ποσοστά διαφορετικής αντιμετώπισης των δύο φύλων παραμένουν σταθερά και μόνο

ποσοτικά μπορεί να θεωρηθεί ότι έχουν μεταβληθεί. Σπουδαίο ρόλο στην εξέλιξη αυτή διαδραμάτισε η νομοθετική ρύθμιση ως προς την κατοχύρωση της ισότητας των δύο φύλων στην εκπαίδευση. Βέβαια τα στερεότυπα παραμένουν στην κοινωνία, με αποτέλεσμα, στη συνείδηση των περισσότερων ανθρώπων ο άντρας να θεωρείται περισσότερο ικανός να διεκδικήσει θέσεις ευθύνης, αποτρέποντας τις γυναίκες ακόμη και να εκφράσουν την επιθυμία τους να διεκδικήσουν αντίστοιχες θέσεις (Μαραγκουδάκη, 1997).

Η θέση της γυναίκας στην Εκπαίδευση μπορεί να μελετηθεί από διαφορετικά πρίσματα. Συγκεκριμένα, η γυναίκα θα μπορούσε να μελετηθεί από την πλευρά της μαθήτριας, της εκπαιδευτικής λειτουργού και γυναίκας ηγέτη στην εκπαίδευση.

Ως μαθήτρια, η γυναίκα γαλουχείται να αντιμετωπίζει τα στερεότυπα της κοινωνίας απέναντι στις φυλετικές διακρίσεις, καθώς βιώνει από νωρίς τη διαφοροποίηση στην αντιμετώπιση των παιδιών λόγω του φύλου τους. Έτσι, αναμφισβήτητα μέσω αυτής της νοοτροπίας καθορίζονται οι μέλλουσες επιλογές του κάθε κοριτσιού. Μάλιστα, σύμφωνα με έρευνες, ακόμη από την τρυφερή ηλικία των 7 ετών, το κορίτσι έχει σίγουρα βιώσει τουλάχιστον μία φορά στερεοτυπική συμπεριφορά από τα μέλη της σχολικής κοινότητας. Έτσι, όταν τα κορίτσια καλούνται στη συνέχεια να επιλέξουν τις ασχολίες τους, διαλέγουν αυτές που συμφωνούν με το φύλο τους (Κάτσικας και Καββαδίας, 1994).

Το σχολείο εξάλλου αποτελεί μικρογραφία της κοινωνίας και επηρεάζει τους μαθητές, ώστε να μπορέσουν να ενταχθούν ομαλά στο κοινωνικό γίνεσθαι, αλλά και να αναλάβουν τις ευθύνες τους. Βέβαια, μέχρι και σήμερα, το σχολείο δεν μεταδίδει μόνο γνώσεις στους μαθητές του αλλά και αναπαράγει κοινωνικά στερεότυπα και κοινωνικούς ρόλους, που συνδέονται με τις παραγωγικές σχέσεις.

Έτσι, οι γυναίκες στην ενήλικη ζωή τους, στρέφονται κυρίως στις θεωρητικές σπουδές και με βάση μελέτες και στατιστικά στοιχεία, εξάγεται το συμπέρασμα ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί στη μέση εκπαίδευση, είναι κυρίως φιλόλογοι, βιολόγοι και καθηγήτριες ξένων γλωσσών, δηλαδή διδάσκουν κυρίως θεωρητικά, γλωσσικά και καλλιτεχνικά μαθήματα (Βερβενιώτη, 1994).

Στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, οι γυναίκες στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, καταλαμβάνουν ακόμη και σήμερα μικρό ποσοστό σε σύγκριση με τους άντρες και ακόμα μικρότερο ποσοστό όσο αναρριχόμαστε σε υψηλότερη βαθμίδα. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι έχουν γίνει μελέτες που καταδεικνύουν πως το ποσοστό των γυναικών στη βαθμίδα του λέκτορα κυμαίνεται από 20% στην Ολλανδία, ως 44% στην Πορτογαλία και σχετικά με τη βαθμίδα του καθηγητή, το ποσοστό διακύμανσης μεταβάλλεται από 5% στην Ολλανδία, έως 18,4% στη Φινλανδία (Βοσνιάδου, 2005).

Στον τομέα της διοίκησης της εκπαίδευσης, θεωρητικά και θεσμικά, παρέχονται οι ίδιες ευκαιρίες σε γυναίκες και άνδρες και το φύλο δεν αποτελεί παράγοντα επιλογής του εκάστοτε στελέχους. Ωστόσο, σημειώνεται άνισος καταμερισμός των διοικητικών θέσεων, μεταξύ ανδρών και γυναικών τόσο κατά σχολική μονάδα, όσο και στη γενικότερη ιεραρχία της εκπαίδευσης. Διαπιστώνεται, βέβαια, ότι σταδιακά περισσότερες γυναίκες στρέφονται προς τη διεκδίκηση και την ανάληψη θέσεων ευθύνης στον χώρο της εκπαίδευσης. Το φαινόμενο των αυξητικών τάσεων βέβαια, δε σημαίνει και απαραίτητως ότι η εκπροσώπηση των γυναικών στη στελέχωση των θέσεων ευθύνης είναι ίση με αυτή των ανδρών (Φραγουδάκη, 2004).

Το πρώτο σημαντικό διάβημα που είχε ως στόχο την αλλαγή της προαναφερθείσας κατάστασης στη χώρα μας, πραγματοποιήθηκε μεταξύ της δεκαετίας 1980-1990. Το 1981 ψηφίστηκε από την Ελληνική Βουλή νόμος που καθιέρωνε νομοθετικά την ισότητα ανδρών και γυναικών και προέβλεπε την καταβολή ίσων μισθών για παροχή των ίδιων υπηρεσιών. Ένας άλλος παράγοντας που θεωρείται ιδιαίτερος μεγάλης σημασίας, είναι η εφαρμογή της υποχρεωτικότητας της παρουσίας των γυναικών σε διάφορους κλάδους εργασίας. Έτσι, το σύστημα της ποσόστωσης σε ορισμένους τομείς, έδωσε τη δυνατότητα σε γυναίκες να διεκδικήσουν θέσεις ευθύνης. Ωστόσο, είναι χαρακτηριστικό ότι, η συμμετοχή των γυναικών στη διοίκηση της εκπαίδευσης, ακόμη και σήμερα υπολείπεται αυτής των ανδρών (Μουσουρού, 2004).

Η Μουσουρού (1993), εξετάζοντας τις προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης των γυναικών στην ευρύτερη αγορά εργασίας, συμπεραίνει ότι «ο γάμος και η μητρότητα συνδέονται άρρηκτα με τις μειωμένες επαγγελματικές προοπτικές των γυναικών περισσότερο από ότι συνδέονται με το φύλο τους». Όταν μάλιστα η εκπαίδευση αποτελούσε, μέχρι πριν από μερικές δεκαετίες προνόμιο μόνο των ανδρών, οι γυναίκες έπρεπε να μοχθήσουν για να κερδίσουν χώρο στην εκπαίδευση γενικότερα (Μουσουρού, 1993).

Σήμερα, έχει κατοχυρωθεί νομικά η ισότητα των δύο φύλων ως προς την εισαγωγή τους στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση και η δυνατότητα ελεύθερης επιλογής της κατεύθυνσης σπουδών. Παραδόξως, όμως, παρατηρείται ένας ποιοτικός διαχωρισμός των δύο φύλων, με τις γυναίκες να απέχουν από σχολές τεχνικοεπαγγελματικής κατεύθυνσης. Η επιλογή του επαγγέλματος της δασκάλας, υπήρξε στο παρελθόν διέξοδος για τις γυναίκες που επιθυμούσαν να εργαστούν, καθώς θεωρούνταν η μόνη ασφαλής και κοινωνικά αποδεκτή εναλλακτική εργασία, εκτός της οικιακής (Βασιλού – Παπαγεωργίου, 1995).

Γίνεται εμφανές λοιπόν ότι, οι γυναίκες παρά το γεγονός ότι νομικά κατοχυρώθηκαν για τη συμμετοχή τους στην εκπαίδευση, αφού αναγνωρίστηκαν τα δικαιώματά τους γενικά, δεν θεωρήθηκαν το ίδιο ικανές και άξιες με τους άνδρες. Η επιρροή των στερεοτύπων που έχουν αναπτυχθεί και εδραιωθεί μέσα στους αιώνες παραμένει ισχυρή και επηρεάζει εξίσου τη συμπεριφορά ανδρών και γυναικών. Δεδομένου μάλιστα ότι η εξάρθρωση των στερεοτύπων είναι μια εξαιρετικά χρονοβόρα διαδικασία και επιπροσθέτως αμφίβολης αποτελεσματικότητας, παραμένει αβέβαιη και η αλλαγή της παρούσας κατάστασης βραχυπρόθεσμα (Βιτσιλάκη – Σορωνιάτη, Μαράτου, Αλιμπράντη & Καπέλλα, 2001).

4.2.1. Η γυναίκα ως μαθήτρια

Η γυναίκα ως μαθήτρια στην Ελληνική Εκπαίδευση άρχισε να έχει σημαντική θέση και υπόσταση πολύ πρόσφατα, αφού η έννοια του «ανθρώπου» και του ενεργού πολίτη ταυτιζόταν αποκλειστικά και μόνο με το ανδρικό φύλο. Μάλιστα ο παιδαγωγός και λόγιος Κων/νος Κούμας (1820) γράφει στο «Σύνταγμα Φιλοσοφίας», ότι «Όταν ο άνθρωπος διαπαιδαγωγηθεί καθώς πρέπει, γίνεται και χρηστός πολίτης», διαχωρίζοντας ευκρινώς τα δύο φύλα. Η μαθήτρια προετοιμάζεται αποκλειστικά να αναλάβει τα οικιακά καθήκοντα, για τα οποία συνεχώς και κρίνεται. Σκοπός είναι «Να διδαχθή την οικιακήν κυβέρνησιν, επειδή μέλλει να γίνει οικοδέσποινα και μήτηρ, και όχι ποτέ μέτοχος των δημοσίων πραγμάτων». Ανατροφή, λοιπόν, για τα κορίτσια, εκπαίδευση για τα αγόρια, αντίληψη που έκρινε την εξέλιξη της εκπαίδευσης, αλλά και ολόκληρης της κοινωνίας (Ζιώγου – Καραστεργίου, 1983).

Η πρωτοβάθμια εκπαίδευση των κοριτσιών, αναγνωρίζεται επίσημα ως δικαίωμά τους και θεωρείται υποχρεωτική από το 1834 και έπειτα (Διάταγμα 6/18 Φεβρουαρίου 1834). Βέβαια αυτό το δικαίωμα αμφισβητείται κοινωνικά, παρά το γεγονός ότι η εκπαίδευση των αγοριών επιτρεπόταν από το 1834 να είναι δημόσια (στα αλληλοδιδασκτικά σχολεία). Κατάλληλη για τα κορίτσια της εποχής, χαρακτηριζόταν η μορφή της εκπαίδευσης που προσέδιδε στοιχεία «ανατροφής» στα κορίτσια και αναδείκνυε σε «έμφυτα» χαρακτηριστικά τους, τη μητρότητα και τη φροντίδα της οικογένειας. Συνεπώς, η εκπαίδευση στα κορίτσια όφειλε να τα προετοιμάζει για τον κοινωνικό ρόλο που ήταν δρομολογημένο να αναλάβουν στο μέλλον και επ' ουδενί να μην κλονίζει τον θεσμό της οικογένειας. Η εκπαίδευση λοιπόν παρουσιάζεται γενικώς διαφοροποιημένη και ως προς τον σκοπό αλλά και ως προς την οργάνωση της εκπαίδευσης αγοριών και κοριτσιών (Ζιώγου – Καραστεργίου, 1983).

Οι αποφοιτήσασες μαθήτριες των πρώτων σχολείων έγιναν οι πρώτες δασκάλες, και αξίζει να σημειωθεί η κοινωνική θέση της οικογένειάς τους, αφού κατάγονταν από

επιφανείς οικογένειες των μεγάλων πόλεων του υπόδουλου ελληνισμού. Πρώτη μάλιστα δασκάλα, γνωστή από γραπτές πηγές, είναι η Ευανθία Καΐρη, αδελφή και μαθήτρια του Θεόφιλου Καΐρη, που δίδασκε στις Κυδωνίες πριν από την επανάσταση (Ζιώγου – Καραστεργίου, 1983).

Η δευτεροβάθμια γυναικεία εκπαίδευση οργανώνεται σταδιακά και αποτελεί εφαρμογή των ιδανικών των δεκαετιών που θα ακολουθήσουν μετά το 1990. Μίας εποχής που αναγνώριζε τη σπουδαιότητα της γνώσης ξένων γλωσσών, της μουσικής και της δημιουργίας εργόχειρων. Τα στατιστικά στοιχεία του σχολικού έτους 1910-1911 παρουσιάζουν μία διαφορετική εικόνα της κοινωνίας της εκπαίδευσης, αφού μαθήτριες φοιτούν επίσημα και με την ανοχή της ευρύτερης κοινωνίας στα δημόσια Ελληνικά σχολεία και στα Γυμνάσια αρρένων. Έτσι στους 23.623 μαθητές των Ελληνικών Σχολείων προστίθενται και 1.106 μαθήτριες και στους 5.607 μαθητές των Γυμνασίων 115 μαθήτριες. Πρωτοπόροι σε αυτήν τη σπουδαία εξέλιξη ήταν ο Αλέξανδρος Δελμούζος, με το Ανώτερο Παρθενγωγείο Βόλου (1908) και ο Δημήτρης Γληνός με την Ανωτέρα Γυναικεία Σχολή (1920). Λίγο αργότερα και συγκεκριμένα το 1914 ιδρύονται από τον Τσιριμώκο, τα πρώτα Αστικά Σχολεία Θηλέων και το 1917 αρχίζουν να λειτουργούν τα πρώτα δημόσια Γυμνάσια και Ελληνικά Σχολεία Θηλέων (Μπακαλάκη και Ελεγγίτου, 1987).

Το 1929 λαμβάνει χώρα η εκπαιδευτική μεταρρύθμιση του Ελευθερίου Βενιζέλου και παρέχονται ίσες ευκαιρίες εκπαίδευσης στους μαθητές και τις μαθήτριες. Μετά το 1929 ανοίγει και ο δρόμος για την πρόσβαση των γυναικών στα Πανεπιστήμια. Σταδιακά παρατηρείται να μην υπάρχει μεγάλη διαφορά στα ποσοστά συμμετοχής στην εκπαίδευση αγοριών και κοριτσιών, τόσο στην πρωτοβάθμια, στη δευτεροβάθμια, όσο και στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. Οι διαφορές που διαπιστώνονται βέβαια παρατηρούνται κυρίως ως προς τις επιλογές σπουδών, τις επαγγελματικές επιλογές αγοριών-κοριτσιών και ως προς την πρόσβαση των γυναικών στις ανώτερες βαθμίδες της εκπαιδευτικής ιεραρχίας (Φραγουδάκη, 2004).

Η εξασφάλιση ίσων ευκαιριών στα αγόρια και στα κορίτσια για πρόσβαση στη μέση εκπαίδευση, έπαιξε σπουδαίο ρόλο στη διαμόρφωση της κοινωνίας, ωστόσο, δεν θεωρείται ότι η ισότητα των φύλων στην εκπαίδευση έχει επιτευχθεί. Ακόμη και σήμερα ένα μεγάλο ποσοστό των κοριτσιών επιλέγει τους τομείς κοινωνικής πρόνοιας, οικονομίας και διοίκησης και ένα ελάχιστο ποσοστό επιλέγει την τεχνικοεπαγγελματική κατεύθυνση, παρά το γεγονός ότι μπορεί να προσφέρει καλύτερες προοπτικές επαγγελματικής σταδιοδρομίας και εξέλιξης. Φυσικά, η αντιμετώπιση αυτή δε συνοδεύεται από σχετικές νομοθετικές ρυθμίσεις, αλλά αποτελούν σε μεγάλο βαθμό

παραδοσιακές, στερεότυπες αντιλήψεις που οι γονείς, οι εκπαιδευτικοί, οι υπεύθυνοι της εκπαίδευσης έχουν εδραιώσει για τα δύο φύλα (Φραγκουδάκη, 2004).

Οι παγιωμένες αντιλήψεις στην κοινωνία για τα ιδιαίτερα «χαρίσματα» και «κλίσεις» των φύλων και κυρίως για τους μελλοντικούς ρόλους που θα κληθούν να αναλάβουν τα αγόρια και τα κορίτσια στον χώρο της οικογένειας, εξακολουθούν να διαμορφώνουν τις εκπαιδευτικές επιλογές των κοριτσιών, να προδιαγράφουν το επαγγελματικό τους μέλλον και να διαιωνίζουν την ιδέα ότι η γυναίκα κατέχει υποδεέστερη κοινωνικά θέση (Φραγκουδάκη, 2004).

4.2.2. Η γυναίκα ως εκπαιδευτικός

Η εκπαιδευτική νομοθεσία του Όθωνα με το Σύνταγμα του 1844, προβλέπει και κατοχυρώνει την ανάγκη για τη Στοιχειώδη Εκπαίδευση των κοριτσιών, αλλά και την αναγκαιότητα εκπαίδευσης της κοπέλας που θα αναλάβει τον ρόλο της δασκάλας (Ζιώγου – Καραστεργίου, 1983).

Την ίδια εποχή η Μέση Εκπαίδευση των κοριτσιών, δεν πραγματοποιούταν υπό την καθοδήγηση και τη μέριμνα της πολιτείας. Αποτέλεσμα αυτού ήταν η ευθύνη για τη διαμόρφωση και τη λειτουργία αντίστοιχων σχολείων αλλά και η ευθύνη για την επαγγελματική εκπαίδευση της δασκάλας να περιέλθει στη Φιλεκπαιδευτική Εταιρεία. Η Φιλεκπαιδευτική Εταιρεία ήταν εκπαιδευτικός, μη κερδοσκοπικός οργανισμός, ο οποίος ανέλαβε σπουδαίες πρωτοβουλίες, δεδομένης της απουσίας του κράτους στον τομέα της γυναικείας εκπαίδευσης. Μόλις το 1893, η πολιτεία διαχωρίζει με νομοθετική ρύθμιση το επαγγελματικό σχολείο -το Διδασκαλείο- από το γενικό –το Ανώτερο Παρθεναγωγείο- αλλά, γενικά, αφήνει τη Μέση Εκπαίδευση των κοριτσιών σε χαμηλότερο επίπεδο, αφού το απολυτήριο του Ανώτερου Παρθεναγωγείου δεν εξασφαλίζει τη δυνατότητα εγγραφής των αποφοιτησάντων στο Πανεπιστήμιο (Μπακαλάκη και Ελεγκίτου, 1987).

Πολλές είναι πλέον οι μαθήτριες, που αποκτούν δίπλωμα δασκάλας, αποτελώντας την ενσάρκωση του εκπαιδευτικού ιδανικού, το οποίο εξασφαλίζει στη γυναίκα τη δυνατότητα για επαγγελματική αποκατάσταση και οικονομική ανεξαρτησία. Αποκορύφωμα αυτής της στροφής της γυναίκας προς τα γράμματα, θεωρείται το 1890, χρονιά που το Πανεπιστήμιο δέχτηκε την πρώτη φοιτήτρια στη Φιλοσοφική Σχολή, την Ιωάννα Στεφανόπολη (Φραγκουδάκη, 2004).

Οι δασκάλες πρωτοπορούν σε πολλούς τομείς όχι μόνο της εκπαίδευσης αλλά και γενικότερα της κοινωνίας, καθώς αποτελούν την προσωποποίηση των γυναικείων διεκδικήσεων στη χώρα μας. Πρωτοπόρες στον αγώνα είναι γνωστές δασκάλες της

εποχής όπως η Καλλιρρόη Παρρέν, η Αικατερίνη Λασκαρίδου, η Σαπφώ Λεοντιάς και η Καλλιόπη Κεχαγιά. Οι μορφωμένες αυτές γυναίκες, οι δασκάλες αυτές υψώνουν το ανάστημά τους και ζητούν ισότητα στις εκπαιδευτικές ευκαιρίες των δύο φύλων. Τόσο με το έργο τους, αλλά και με την αξιόλογη παρουσία τους στην πνευματική ζωή του τόπου, καταφέρνουν να θεμελιώσουν τις διεκδικήσεις αυτές (Φραγκουδάκη, 2004).

Σήμερα οι γυναίκες αποτελούν κατά βάση το εκπαιδευτικό προσωπικό στην προσχολική εκπαίδευση. Στην πρωτοβάθμια, αλλά και δευτεροβάθμια εκπαίδευση, οι γυναίκες αποτελούν πάνω από το μισό των διδασκόντων, ενώ στο διδακτικό προσωπικό ανώτατης εκπαίδευσης οι γυναίκες υπό-εκπροσωπούνται (Κλαδούρχου, 2006).

Οι γυναίκες, λοιπόν, μοιάζουν να βρίσκονται κάτω από μια γυάλινη οροφή, όπως προαναφέρθηκε στην ανάλυση της παρούσας εργασίας και συχνά αναφέρεται στη σχετική βιβλιογραφία. Στην πράξη αυτό σημαίνει ότι ενώ οι ίδιες επιθυμούν να δηλώσουν την πρόθεση συμμετοχής τους σε διοικητικές θέσεις, δεν μπορούν πρακτικά να καταλάβουν αυτές τις θέσεις. Συνεπώς, το φαινόμενο αυτό συμβάλλει αναμφίβολα στη διατήρηση των παγιωμένων ανέκαθεν συντηρητικών σχέσεων εξουσίας ανάμεσα στα δύο φύλα. Ωστόσο, ο περιορισμός των γυναικών έξω από τη διοικητική ιεραρχία της εκπαίδευσης, δεν μπορεί να θεωρηθεί αποκλειστικό χαρακτηριστικό του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος, αφού παρατηρείται και στα εκπαιδευτικά συστήματα όλων των δυτικών κοινωνιών με μικρές διαφοροποιήσεις (Κλαδούρχου, 2006).

4.2.3. Η γυναίκα ως ηγέτης στην εκπαίδευση

Ο εκπαιδευτικός τομέας ήταν ο πρώτος τομέας που γνώρισε την ηγεσία των γυναικών, κυρίως εξαιτίας του μεγάλου αριθμού των γυναικών στον εκπαιδευτικό κλάδο. Παρ' όλα αυτά, η διαφορά του ποσοστού γυναικών και ανδρών που καταλαμβάνουν ηγετικές θέσεις στην εκπαίδευση είναι μεγάλη, όπως ήδη αναφέρθηκε σε προγενέστερο κεφάλαιο της εργασίας. Είναι γεγονός ότι, η ύπαρξη στερεοτύπων και προκαταλήψεων αποτελεί βασικό λόγο ανισότητας των φύλων και ως εκ τούτου, ανισότητας στην ηγεσία (Βουρτσάκη, Μυλωνά, Παπαγεωργίου & Χατζηθεοδωρίδου, 1998).

Γενικά, το επάγγελμα του εκπαιδευτικού θεωρείται γυναικοκρατούμενο. Από τα στατιστικά στοιχεία του Υπουργείου Παιδείας, προκύπτει πως οι γυναίκες εκπαιδευτικοί υπερτερούν σε όλες τις εκπαιδευτικές βαθμίδες. Οι γυναίκες καταλαμβάνουν το 67 %, ενώ οι άντρες το 33 %. Η βαθμίδα, μάλιστα, η οποία περιλαμβάνει σχεδόν αποκλειστικά γυναίκες εκπαιδευτικούς είναι το νηπιαγωγείο, με ποσοστό 98% και ακολουθεί το δημοτικό, με ποσοστό 70%. Όσο οι βαθμίδες προχωρούν, τόσο το ποσοστό των

γυναικών μικραίνει. Παρ' όλα αυτά ξεπερνά σε όλες το 50 %, εκτός από το ΕΠΑΛ, με ποσοστό 44%. Η εκπαιδευτική ηγεσία, ωστόσο, δεν ακολουθεί αυτή την πραγματικότητα (ΕΛΣΤΑΤ, 2014).

Σύμφωνα με την Αναστασάκη (2009), τα στοιχεία του Υπουργείου Παιδείας το 2007 για τους διευθυντές στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση έδειξαν πως το ποσοστό των γυναικών ήταν μόλις 21%, ενώ των ανδρών 79%. Αντίστοιχα, στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση οι γυναίκες διευθύντριες καταλαμβάνουν το ποσοστό 26 %, ενώ οι άντρες το 74 %. Συνολικά, η εκπροσώπηση των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις βρισκόταν λίγο πιο πάνω από το 9 %, ενώ των ανδρών σχεδόν 91 % (Τσούλη, 2021).

Σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ (2012), είναι επίσης εντυπωσιακό το γεγονός ότι, από τις γυναίκες που βρίσκονται σε θέσεις ηγεσίας ή διευθυντικές θέσεις στην εκπαίδευση, οι περισσότερες ασκούν τα καθήκοντά τους στην προσχολική και πρωτοβάθμια εκπαίδευση. Ενώ, στη δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια εκπαίδευση οι θέσεις ηγεσίας των γυναικών είναι αισθητά λιγότερες (European Trade Union Committee for Education, 2012 οπ. αναφ. στην Τσούλη, 2021).

Είναι σκόπιμο να αναφερθεί, πως η ελληνική πραγματικότητα στην εκπαίδευση περιλαμβάνει ποικίλα προβλήματα, ένα εκ των οποίων είναι το ζήτημα της ανάληψης των διευθυντικών θέσεων στα εκπαιδευτικά ιδρύματα. Οι εκπαιδευτικοί καλούνται να αντιμετωπίσουν θέματα σχετιζόμενα με τομείς στους οποίους δεν έχουν γνώσεις, δεν έχουν λάβει κάποια επιμόρφωση επ' αυτών και επομένως, δεν είναι οι κατάλληλοι για την επίλυσή τους. Ένα από αυτά, για παράδειγμα, είναι τα οικονομικά. Σε πολλές χώρες, αναγνωρίζεται ότι η ανάληψη διευθυντικών θέσεων, απαιτεί ειδική εκπαίδευση και, ως εκ τούτου, η αντίστοιχη εκπαίδευση παρέχεται σε αυτούς που επιθυμούν διευθυντικές θέσεις, πριν τις αναλάβουν (Bush & Jackson, 2002, οπ. αναφ. στην Τσούλη, 2021). Φυσικά, και στην Ελλάδα υπάρχουν πολλά επιμορφωτικά προγράμματα, ακόμα και μεταπτυχιακές σπουδές, που αφορούν τη διοίκηση στην εκπαίδευση, όμως δεν αποτελούν απαραίτητο εφόδιο για την απόκτηση θέσης ηγεσίας στην εκπαίδευση.

Στις περισσότερες, πάντως, χώρες, οι λόγοι που κρατούν μακριά τις γυναίκες από την εκπαιδευτική ηγεσία, δεν σχετίζονται τόσο με την παρουσία ή όχι ειδικευμένων και επιμορφωμένων γυναικών. Σημαντικότερη αιτία είναι η ύπαρξη μιας πληθώρας εμποδίων, που πρέπει οι γυναίκες να καταπολεμήσουν για να αναλάβουν ηγετικές εκπαιδευτικές θέσεις.

Τα εμπόδια αυτά, υπεύθυνα για την υποεκπροσώπηση των γυναικών σε θέσεις ηγεσίας στην εκπαίδευση, θα μπορούσαν να χωριστούν σε τρεις κατηγορίες. Αρχικά, τα

προσωπικά – ψυχολογικά εμπόδια τα οποία σχετίζονται με τη σύγκρουση προσωπικών υποχρεώσεων, όπως η οικογένεια και τα επαγγελματικά καθήκοντα. Συχνά το γυναικείο φύλο κυριαρχείται από φόβο μήπως ο συνδυασμών των δύο είναι αδύνατος ή, έστω, πολύ δύσκολος. Έπειτα, τα θεσμικά εμπόδια έχουν να κάνουν με τον καθοριστικό ρόλο που παίζει το εκπαιδευτικό σύστημα γενικά και η οργάνωσή του ειδικά, η εκπαιδευτική πολιτική που εφαρμόζεται, αλλά και ο τρόπος που αυτή αντιμετωπίζει τη γυναίκα στην προσπάθειά της να ανελιχθεί στην εξουσία. Τέλος, τα κοινωνικοπολιτικά – πολιτισμικά εμπόδια έχουν σχέση με την κοινωνική οργάνωση, η οποία αποδεικνύει την ανυπαρξία ουσιαστικής ισότητας των δύο φύλων και, παρά την συνταγματική κατοχύρωση των ίσων δικαιωμάτων ανδρών και γυναικών, η πραγματικότητα καθιστά τις σχετικές διατάξεις ουτοπικές (Αθανασούλα - Ρέππα, 2008, οπ. αναφ. στην Τσούλη, 2021).

Ένας ακόμα λόγος που φαίνεται να κρατά τις γυναίκες μακριά από την εκπαιδευτική ηγεσία είναι ο εκτελεστικός και διαχειριστικός ρόλος των διευθυντών, που συχνά τους αποκλείει τη δυνατότητα για ανάληψη πρωτοβουλιών. Μη ελκυστικό, επίσης, δεν φαίνεται να είναι για τις γυναίκες η καθαρή ενασχόληση με διοικητικά και οργανωτικά ζητήματα, σε αντίθεση με την επιθυμία τους για διδασκαλία στη σχολική τάξη, επαφή με τους μαθητές και αλληλεγγύη ανάμεσα στους συναδέλφους (Τσούλη, 2021).

Τέλος, οι γυναίκες δεν καταλαμβάνουν σε μεγάλο ποσοστό ηγετικές εκπαιδευτικές θέσεις, καθώς πολύ συχνά παρατηρούνται μειονεκτήματα στο αξιοκρατικό σύστημα τόσο της Ελλάδας, όσο και άλλων χωρών. Οι άντρες -πιθανώς λόγω της εντονότερης τους ενασχόλησης με πολιτικά και συνδικαλιστικά κινήματα και των δικτύων και γνωριμιών που αναπτύσσουν- καθίστανται περισσότερο επιθυμητοί από τις ανώτερες επιτροπές αξιολόγησης και επιλογής, καθώς και τις σχολικές επιτροπές. Σε κάθε περίπτωση, είναι ανάγκη οι επιτροπές αυτές να εφαρμόζουν πρακτικές για την προαγωγή τόσο ανδρών, όσο και γυναικών, με παρόμοιο ρυθμό (Maranto et al., 2018, οπ. αναφ. στην Tarbutton, 2019).

Παρά την πραγματικότητα της υποεκπροσώπησης των γυναικών στην ηγεσία της εκπαίδευσης, μελέτες επισημαίνουν την αποτελεσματικότητά τους στις θέσεις αυτές και την ποιότητα της εργασίας τους. Αποτελέσματα της Διεθνούς Έρευνας για τη Διδασκαλία και τη Μάθηση (2018) αναφέρουν πως, οι γυναίκες διευθύντριες υποστηρίζουν τους εκπαιδευτικούς τους, τους παρέχουν κίνητρα για να βελτιώσουν τις δεξιότητές τους και τους κάνουν να αισθάνονται υπεύθυνοι για τη μάθηση των παιδιών (ΟΟΣΑ, 2020, οπ. αναφ. στους Bergmann et al., 2022).

Είναι σημαντικό εδώ να αναφερθούμε, στα χαρακτηριστικά των γυναικών κατά τη διάρκεια της εργασίας τους. Μερικά από αυτά είναι η ζωτικότητα, η ευφυΐα, η προθυμία αποδοχής ευθύνης, η ικανότητα εργασίας, η διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, η μετάδοση εμπιστοσύνης, η κατανομή και διαχείριση προτεραιοτήτων, η προσαρμοστικότητα και η ευελιξία (Curry, 2000).

Πέραν των παραπάνω, έχει μεγάλη σημασία ο ιδιαίτερος τρόπος διοίκησης του γυναικείου φύλου, εν αντιθέσει με του αντρικού. Πιο συγκεκριμένα, οι γυναίκες εργάζονται με σταθερό ρυθμό και μικρά, προγραμματισμένα διαλείμματα, προγραμματίζουν δια ζώσης συναντήσεις και αναπτύσσουν άμεση επικοινωνία για ανταλλαγή πληροφοριών, διατηρούν ένα σύνθετο δίκτυο σχέσεων με άτομα που σχετίζονται με το έργο τους και δίνουν βάση στην ουσία της ηγεσίας τους (Curry, 2000). Αντίθετα, οι άνδρες ηγέτες εργάζονται συνεχόμενα και με έντονους ρυθμούς. Παρουσιάζουν δυσκολία στην ανταλλαγή πληροφοριών με σχετικούς με το έργο τους φορείς και έχουν περιορισμένο χρόνο για προβληματισμό και καινοτομίες (Helgensen, 1990, οπ. αναφ. στην Τσούλη, 2021).

Έρευνα από τον Fennel (2005) επιβεβαίωσε το διαφορετικό στυλ των γυναικών ηγετών. Οι γυναίκες διευθυντές επιχειρούν να δημιουργήσουν μία κοινή, θετική και ανοιχτή γλώσσα με τους εκπαιδευτικούς, τους γονείς, τους μαθητές και, γενικά, τα μέλη της εκπαιδευτικής κοινότητας, με σκοπό τη δημιουργία συνεργασιών που προωθούν τη μάθηση. Είναι πρόθυμοι ακροατές, καλοί επικοινωνιολόγοι και διαπραγματευτές. Πολύ σημαντική, επίσης, θεωρούν τη δημιουργία ενός κλίματος εμπιστοσύνης που ενθαρρύνει να ακουστούν όλες οι απόψεις, αλλά και ένα κοινό όραμα προς την επίτευξη ουσιαστικής αλλαγής προς το καλύτερο. Φυσικά, θα πρέπει να επισημάνουμε πως κάθε άτομο είναι διαφορετικό και πως δεν είναι απαραίτητο όλα τα παραπάνω χαρακτηριστικά και στυλ διοίκησης να ταιριάζουν σε όλους. Σημαντικός παράγοντας είναι η προσωπικότητα του καθενός ή της καθεμιάς (Kruger, 2008).

Στον εκπαιδευτικό τομέα, παρόλο που υπάρχει εκτεταμένη βιβλιογραφία για τα ωφέλεις της άσκησης του επαγγέλματος του δασκάλου από τις γυναίκες στα εκπαιδευτικά αποτελέσματα (Sperling et al., 2015, οπ. αναφ. στους Bergmann et al., 2022), οι προκλήσεις και οι ευκαιρίες της γυναικείας σχολικής ηγεσίας δεν έχουν διερευνηθεί επαρκώς. Η Unicef επισημαίνει πως υπάρχει έντονη ανάγκη για περαιτέρω μελέτη σχετικά με το φύλο και την εκπαιδευτική ηγεσία, με σκοπό τον εντοπισμό πολιτικών και πρακτικών που μπορούν να μελετηθούν και να εφαρμοστούν, με απώτερο στόχο την αύξηση της εκπροσώπησης των γυναικών στον τομέα αυτόν (Bergmann et al., 2022).

Ακόμα, είναι απαραίτητο να αναπτυχθούν και να εφαρμοστούν πολιτικές, φιλικές προς την οικογένεια, που αναγνωρίζουν τα εμπόδια και τις δυσκολίες της ανάληψης θέσεων ευθύνης από τις γυναίκες. Αυτές οι πολιτικές, θα πρέπει να υιοθετούνται από τους εκπαιδευτικούς οργανισμούς και γενικά, να γίνουν μέρος του εκπαιδευτικού συστήματος. Τέλος, είναι σημαντικό να πραγματοποιούνται προγράμματα κατάρτισης και επαγγελματικής ανάπτυξης, για να περιοριστεί η μεροληψία, αλλά και να επικαιροποιηθούν τα μέσα και οι τρόποι αξιολόγησης των υποψήφιων διευθυντών. Τάσεις όπως αυτές, είναι απαραίτητες για την αποδόμηση του status quo του ηγετικού χάσματος (Tarbutton, 2019).

B' ΜΕΡΟΣ: ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

Μελέτη Περίπτωσης

5.1. Εισαγωγή

Στην εκπαίδευση χρειαζόταν ανέκαθεν να παρουσιαστεί κάτι καινοτόμο, που θα μπορέσει να πυροδοτήσει το ενδιαφέρον του μαθητή αλλά και του δασκάλου, ώστε συνεργαζόμενοι να προοδεύσουν. Η Μαρία Μοντεσσόρι (1870 – 1952), Ιταλίδα παιδαγωγός, φιλόσοφος και γιατρός, προβάλλοντας την απόρριψη της στείρας απομνημόνευση, υπέρ της ανάδειξης του γνωστικού αντικειμένου μέσω δημιουργικών αναμνήσεων, έδωσε στην εκπαίδευση νέα πνοή με το σύστημά της (και συνεχίζει να εμπνέει ακόμα και σήμερα, τους συνεχιστές της, τους δασκάλους που οραματίζονται ένα σχολείο στο οποίο τα παιδιά θα αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες και θα λειτουργούν χαρούμενα και αυτόνομα (Montessori, 1964).

Τα μοντεσσοριανά σχολεία παγκοσμίως δεσμεύονται να ακολουθούν τον «πραγματικά φυσικό» τύπο διδασκαλίας, ο οποίος ορίζεται με βάση συγκεκριμένα κριτήρια της μεθόδου αυτής. Το κάθε σχολείο θα πρέπει να είναι συνεπές με τη μοντεσσοριανή διδασκαλία, στόχος της οποίας είναι η φυσιολογική ανάπτυξη των παιδιών, όπως ανακάλυψε για πρώτη φορά η Μαρία Μοντεσσόρι και το ανέφερε ως αληθινή φύση του

παιδιού το 1907. Το κάθε μοντεσσοριανό σχολείο πρέπει να επιτρέπει στα παιδιά να αναπτυχθούν και να μάθουν φυσικά, μέσω του ελεύθερου εαυτού τους και της κατευθυνόμενης δραστηριότητας (AMI, Association Montessori International).

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να γίνει μία ενδελεχής προσέγγιση του μοντεσσοριανού συστήματος εκπαίδευσης και πώς αυτό διαφέρει από τα συμβατικά πρότυπα που ακολουθούν τα σχολεία ανά τον κόσμο. Μάλιστα αυτές οι καινοτόμες διαστάσεις του συστήματος αυτού, ώθησαν τις δύο γυναίκες εκπαιδευτικούς που αναφέρονται στην παρούσα μελέτη, να ιδρύσουν μία επιχείρηση, έναν εκπαιδευτικό οργανισμό, που θα βασίζεται σε αυτό τον εναλλακτικό και καινοτόμο τρόπο εκπαίδευσης.

5.2. Το μοντεσσοριανό σύστημα ως εκπαιδευτικό εργαλείο

Όπως αναφέρθηκε, λοιπόν, και προηγουμένως το εκπαιδευτικό σύστημα της Μαρίας Μοντεσσόρι είναι μια μοναδική περίπτωση στην εκπαιδευτική ιστορία του κόσμου της Δύσης. Καθώς πρόκειται για μια εναλλακτική πρόταση εκπαίδευσης, που αναπτύχθηκε στις αρχές του 20 ου αιώνα, επηρέασε πολλές χώρες και πολλά σχολεία, τα οποία άρχισαν να το ακολουθούν. Φυσικά, προσαρμόστηκε στις συνθήκες που επικρατούν στη κάθε χώρα και σε κάθε περίπτωση εφαρμόστηκε σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό . Στην Ελλάδα, το μοντεσσοριανό σύστημα βρήκε μεγάλη ανταπόκριση και αρκετά σχολεία θέλησαν να το υιοθετήσουν (Χασάπης, 2013).

Η αγάπη για τα παιδιά και η εφαρμογή του συστήματος αυτού με απλοϊκό τρόπο σε ένα συμβατικό σχολείο δεν ήταν το μόνο ζητούμενο για τις συγκεκριμένες γυναίκες που αναφέρονται παρακάτω. Σε απόλυτο συνδυασμό με το επιχειρηματικό πνεύμα που τις διέπνεε ίδρυσαν σχολεία που, εκτός από εκπαιδευτικά ιδρύματα, αποτελούν υγιείς επιχειρήσεις που εφαρμόζουν στοιχεία επιχειρηματικής πολιτικής και αποτελούν μέρος της οικονομικής δραστηριότητας. Είναι ζωντανοί οργανισμοί, στον τομέα των επιχειρήσεων και οφείλουν να εκσυγχρονίζονται, ώστε να είναι ανταγωνιστικοί και αποδοτικοί σε μία σύγχρονη και απαιτητική εποχή.

Η δεκαετία του 1960, που ιδρύθηκαν και τα δύο σχολεία, ήταν μία εποχή γεμάτη προκλήσεις αλλά και αβεβαιότητα. Καθώς, λοιπόν, συνεχώς προχωράμε σε ένα απρόβλεπτο μέλλον, γίνεται ολοένα και πιο έκδηλο το γεγονός ότι, πρέπει να ενθαρρύνουμε τη δημιουργικότητα και την καινοτομία στα παιδιά, αντί να περιμένουμε να ζουν και να μαθαίνουν με βάση προκαθορισμένα πρότυπα. Η εκπαίδευση Montessori το επιτυγχάνει αυτό, εδώ και πάρα πολλά χρόνια σε ολόκληρο τον κόσμο (AMI, Association Montessori International).

Μάλιστα, πολλοί επιστήμονες, φιλόσοφοι και στοχαστές, δίνουν ψήφο εμπιστοσύνης στο μοντεσσοριανό σύστημα εκπαίδευσης και πιστοποιούν ότι η εκπαίδευσή των ίδιων με βάση το σύστημα Μοντεσσόρι συνέβαλε στην επιτυχία τους. Τα βασικά στοιχεία της μοντεσσοριανής εκπαίδευσης που ωθούν στην καινοτομία και κάνουν αυτό το σύστημα να είναι πιο σύγχρονο και αναγκαίο παρά την μεγάλη του πλέον ηλικία είναι συγκεκριμένα και καθόλα διαχρονικά. Η δημιουργική και καινοτόμος εκπαίδευση του μοντεσσοριανού συστήματος βασίζεται στην έξαψη της περιέργειας των παιδιών, στην καλλιέργεια της φαντασίας τους, στη δημιουργία εσωτερικών κινήτρων, καθώς και στην ανάδειξη ηγετικών φυσιογνωμιών, αφού έχουν καλλιεργηθεί στα παιδιά οι αντίστοιχες δεξιότητες. Βέβαια δεν πρέπει σε καμία περίπτωση να λησμονηθεί η συνεχής προτροπή για δια βίου μάθηση (AMI, Association Montessori International).

Ο Γκαμπριέλ Γκαρσία Μάρκες, συγγραφέας βραβευμένος με Νόμπελ, εκπαιδεύτηκε ως παιδί με το σύστημα Μοντεσσόρι και δήλωσε ότι δεν υπάρχει μέθοδος καλύτερη από τη Μοντεσσοριανή, για να ενθαρρυνθούν τα παιδιά, να γίνουν ευαίσθητα στις ομορφίες του κόσμου και να ζυπνήσουν την περιέργειά τους σχετικά με τα μυστικά της ζωής. Αντί λοιπόν, ο δάσκαλος να τροφοδοτεί τα παιδιά με πληροφορίες που θεωρούνται σημαντικές, οφείλει να τους εξάπτει την περιέργεια με πραγματικές ιστορίες για τα θαύματα του κόσμου και να τους παρέχει τα υλικά που οδηγούν στην ανακάλυψη του εαυτού τους (Travers, 2022).

Ο δάσκαλος δεν είναι παντογνώστης στην μοντεσσοριανή τάξη. Είναι καθοδηγητής και το άτομο που θα εμπνεύσει τα παιδιά να μάθουν. Ο δάσκαλος της μοντεσσοριανής τάξης, δεν είναι στο επίκεντρο, είναι αυτός που θα επιλέξει να επεκτείνει τη μάθηση σε οποιοσδήποτε κατευθύνσεις, ανάλογα με τις προσωπικές εκτιμήσεις κάθε παιδιού, με τη βοήθεια του μοντεσσοριανού υλικού. Έτσι, στο μοντεσσοριανό σχολείο, κυρίαρχο ρόλο στην τάξη έχει το παιδί, το οποίο μαθαίνει την αυτοπειθαρχία, μέσα από το περιβάλλον και την μέθοδο που του διδάσκεται (Montessori, 1964).

Στο εκπαιδευτικό πλαίσιο της μεθόδου Μοντεσσόρι με τη βοήθεια του μοντεσσοριανού υλικού, εντάσσονται δραστηριότητες πρακτικής ζωής, όπως η γνωριμία του ανθρώπινου σώματος, η φροντίδα ζώων, η καλλιέργεια φυτών, δραστηριότητες καθημερινής ζωής και κοινωνικοποίησης (ανάλογα με την ηλικία και την εκπαιδευτική βαθμίδα), συζητήσεις ερωταποκρίσεων, δραστηριότητες φυσικής και ψυχοκινητικής αγωγής, εικαστικές δραστηριότητες και πολλές άλλες. Οι συγκεκριμένες δραστηριότητες συνοδεύονται από το αντίστοιχο μοντεσσοριανό υλικό (αισθητηριακό, λογικομαθηματικό, γλωσσικό και υλικό χώρου), δηλαδή παιχνίδια και αντικείμενα που είτε υπάρχουν στο περιβάλλον του

παιδιού, είτε είναι κατασκευασμένα για να ανταποκρίνονται ιδανικά στην κάθε δραστηριότητα (AMI, Association Montessori International) .

Το εκπαιδευτικό υλικό επιτρέπει την αυτοδιδασκαλία και την ανεξάρτητη δραστηριότητα. Επιτρέπεται στο παιδί η ελεύθερη επιλογή της δραστηριότητας στην τάξη και η ελευθερία κινήσεων με βάση το ατομικό συμφέρον, που περιορίζεται από τη συλλογική ευημερία και την ελευθερία των άλλων. Για τα μικρά παιδιά, παρέχεται πλήρης σειρά αυτοδιδακτικού υλικού στους ακόλουθους τομείς:

A) Πρακτική Ζωή: Υλικά και δραστηριότητες που σχετίζονται με την επίγνωση της κίνησης και τη φροντίδα του περιβάλλοντος και του εαυτού τους, για να μπορέσουν τα παιδιά να αναπτύξουν ανεξαρτησία, συγκέντρωση και συντονισμό.

B) Αισθητηριακά: Υλικά και δραστηριότητες για ακριβείς κρίσεις και συγκρίσεις μεγέθους, σχήματος, χρώματος, ήχου και υφής για να βελτίωση των αισθήσεων, για ακριβή παρατήρηση και αντίληψη του φυσικού κόσμου.

Γ) Μαθηματικά: Υλικά και δραστηριότητες για την ανάπτυξη μαθηματικών σχέσεων (αφαιρέσεων, συμπεριλαμβανομένης της αρίθμησης, της αξίας της θέσης και της πράξης της πρόσθεσης, του πολλαπλασιασμού και της διαίρεσης).

Δ) Γλώσσα: Υλικά και δραστηριότητες για την ανάπτυξη της γραφής, της ανάγνωσης, της προφορικής και γραπτής έκφρασης.

E) Πολιτιστικά Θέματα: Υλικά και δραστηριότητες για την ανάπτυξη της ευαισθητοποίησης για πολιτιστικά θέματα όπως η ιστορία, η γεωγραφία, η επιστήμη, η τέχνη και η μουσική.

Τα προγράμματα Montessori για παιδιά άνω των έξι ετών, επιτρέπουν στα παιδιά να συνεχίσουν την εξερεύνηση του περιβάλλοντος εκτός της τάξης και περαιτέρω ενισχύουν την ανεξάρτητη μελέτη προηγμένων ακαδημαϊκών και πολιτιστικών περιοχών, με βάση το ατομικό ενδιαφέρον (δραστηριότητα (AMI, Association Montessori International)).

Το διδακτικό προσωπικό του μοντεσσοριανού σχολείου οφείλει να πληροί τις απαιτήσεις κατάρτισης και υγείας της ισχύουσας πολιτειακής νομοθεσίας, καθώς και άλλων κυβερνητικών κανονισμών, που σχετίζονται με τον τύπο των σχολείων και δεσμεύεται να ακολουθεί την αληθινή φυσική διδασκαλία Μοντεσσόρι σε όλες τις αλληλεπιδράσεις τους με τα παιδιά (AMI, Association Montessori International).

Έτσι, τα παιδιά στο μοντεσσοριανό σχολείο, αποκτούν σταδιακά, μέσω του υλικού δημιουργική φαντασία. Η Μαρία Μοντεσσόρι παρατήρησε ότι, τα μικρά παιδιά προτιμούν την πραγματικότητα από τη φαντασία, αλλά η φαντασία είναι κάτι εντελώς διαφορετικό.

Η ίδια έγραψε ότι η ανθρώπινη συνείδηση έρχεται στον κόσμο ως μια φλεγόμενη μπάλα φαντασίας. Όλα όσα επινοούν τα ανθρώπινα όντα, σωματικά ή ψυχικά, είναι καρπός της φαντασίας (Murray, 2022).

Ενδεικτικά, στη μελέτη της ιστορίας και της γεωγραφίας, οι άνθρωποι είναι αβοήθητοι χωρίς φαντασία, και όταν πρέπει να διδαχθεί στο παιδί η έννοια του σύμπαντος, η φαντασία είναι πολύτιμος αρωγός του δασκάλου. Το μυστικό της καλής διδασκαλίας είναι να θεωρηθεί η νοημοσύνη των παιδιών ως ένα εύφορο χωράφι στο οποίο μπορούν να σπαρθούν σπόροι, για να αναπτυχθούν κάτω από τη φωτιά της φλεγόμενης φαντασίας. Στόχος, επομένως, δεν είναι απλώς τα παιδιά να απομνημονεύσουν πληροφορίες αλλά να τα ενθαρρυνθούν να αναζητήσουν και να μάθουν. Στόχος της μοντεσσοριανής τάξης δεν είναι οι εφησυχασμένοι καλοί μαθητές, αλλά οι πρόθυμοι να αναζητήσουν νέα γνώση. Επιδίωξη των εκπαιδευτικών είναι να βοηθήσουν τα παιδιά στην ανάπτυξή τους, νοητική και συναισθηματική, καθώς και σωματική (Montessori, 1964).

Είναι εύλογο ένα τέτοιο σύστημα να πετύχει και να μπορεί να αγγίξει τις ψυχές των γονέων, που επιθυμούν το καλύτερο για τα παιδιά τους. Τα παιδιά διδάσκονται από πολύ μικρά τον τρόπο να εξερευνούν τον κόσμο τους και να εμπιστεύονται την πορεία τους. Ο δάσκαλος στο μοντεσσοριανό σχολείο υποστηρίζει τα παιδιά καθώς βρίσκουν τον δικό τους δρόμο. Ένα ενδεικτικό παράδειγμα είναι η έννοια της ελευθερίας εντός ορίων. Τα παιδιά είναι σε θέση να επιλέγουν την εργασία τους, τη σειρά της εργασίας τους, με ποιον θα συνεργάζονται και τη δική τους κίνηση και θέση μέσα στην τάξη. Αυτό τους δίνει τη δυνατότητα να παίρνουν αποφάσεις. Αυτό τους δίνει τη δυνατότητα να παίρνουν αποφάσεις (AMI, Association Montessori).

Οι μοντεσσοριανές τάξεις ενδείκνυνται για τη φυσική ανάπτυξη των ηγετικών δεξιοτήτων. Η ηγεσία δεν χρειάζεται να είναι δυνατή ή ισχυρή και η Μοντεσσόρι επιτρέπει σε όλα τα παιδιά να βιώσουν αυτόν τον ρόλο (Montessori, 1964). Οι μαθητές μαθαίνουν να μην ακολουθούν κανόνες ή εντολές χωρίς σαφή κίνητρα και να αμφισβητούν τα δεδομένα, πραγματοποιώντας τη δική τους έρευνα, γεγονός που επιβεβαιώνεται από πανεπιστημιακές έρευνες και μελέτες του μοντεσσοριανού συστήματος συγκριτικά με άλλα εκπαιδευτικά συστήματα (Phillips, 2022).

Είναι χαρακτηριστικό ότι ο εγγονός της Μοντεσσόρι και συνεχιστής του έργου της δίδασκε τους μελλοντικούς δασκάλους την ελευθερία. Μόνο μέσω της ελευθερίας τα άτομα μπορούν να αναπτύξουν αυτοέλεγχο, δύναμη θέλησης και πρωτοβουλία. Δεν υπάρχει πιο αποτελεσματική πειθαρχία, εκτός από την αυτοπειθαρχία και αυτό γίνεται τρόπος ζωής. Το μόνο που μπορούν να κάνουν οι γονείς και οι δάσκαλοι για το παιδί είναι να το περιβάλλουν με αγάπη, κατανόηση, υπομονή και θέληση να του δείξουν τον

σωστό δρόμο. Δεν είναι αμελητέο το γεγονός ότι τα παιδιά στις μοντεσσοριανές τάξεις επιλέγουν το υλικό με το οποίο θα εργαστούν κατά τη διάρκεια του μαθήματος και αισθάνονται ότι είναι υπεύθυνα για την εκπαίδευσή τους (AMI, Association Montessori International).

Φυσικά, το μοντεσσοριανό σχολείο είναι το ιδανικό περιβάλλον για να εμφυσήσει στους μαθητές την αγάπη για τη δια βίου μάθηση και να τους μυήσει στην ιδέα ότι η γνώση είναι σύμμαχος ζωής. Μία από τις μεγαλύτερες ελπίδες για την εξέλιξη του κόσμου είναι να καλλιεργηθεί το πάθος για μάθηση στους μαθητές (Montessori, 1964).

Πολλές έρευνες έχουν γίνει τα τελευταία χρόνια, με στόχο να παρουσιάσουν τους λόγους που το μοντεσσοριανό σύστημα είναι επιτυχημένο, προσφέροντας περισσότερα οφέλη στους μαθητές του σε σχέση με το συμβατικό σύστημα. Πρόσφατα δημοσιεύτηκε στο περιοδικό *Frontiers in Psychology* (2022), ένα άρθρο που παρουσιάζει τα συμπεράσματα μίας έρευνας που πραγματοποιήθηκε στο Πανεπιστήμιο της Βιρτζίνια. Το ζητούμενο ήταν να διερευνηθεί εάν η εκπαίδευση με βάση το μοντεσσοριανό σύστημα - σε σύγκριση με τις παραδοσιακές μεθόδους εκπαίδευσης - έχει θετικά αποτελέσματα σε θέματα που σχετίζονται με την ψυχική υγεία και ευεξία των μαθητών μακροπρόθεσμα (Lillard, Meyer, Vasc & Fukuda, 2021).

Οι ερευνητές κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι η ευημερία, η αίσθηση της ευτυχίας και της ηρεμίας, είναι ωφέλιμες σε όλη τη διάρκεια της ζωής του ανθρώπου και αυτό εντείνεται όταν το παιδί έχει δεχτεί μοντεσσοριανή εκπαίδευση στην παιδική του ηλικία. Έτσι, στατιστικά αποδείχτηκε ότι οι άνθρωποι που είχαν φοιτήσει σε μοντεσσοριανό σχολείο, είχαν ως ενήλικες καλύτερη ψυχική υγεία και εργασιακή απόδοση, περισσότερο θετική κοινωνική συμπεριφορά και φιλικότερη επικοινωνία στις σχέσεις τους. Συμπέραναν λοιπόν ότι, οι ενήλικες που είχαν φοιτήσει σε σχολεία Μοντεσσόρι συγκριτικά με αυτούς που είχαν φοιτήσει σε συμβατικά σχολεία, είχαν αυξημένη ψυχολογικής ευεξία. Διαπιστώθηκε επίσης ότι, όσο μεγαλύτερο χρονικό διάστημα είχε φοιτήσει κάποιο παιδί σε ένα σχολείο Μοντεσσόρι, τόσο υψηλότερο ήταν το επίπεδο ευεξίας του (Lillard, Meyer, Vasc & Fukuda, 2021).

Πρέπει να σημειωθεί ότι, οι επιστήμονες στη συγκεκριμένη έρευνα έλαβαν υπόψη και άλλους παράγοντες, για να καταλήξουν σε αυτό το συμπέρασμα. Τα δεδομένα που λήφθηκαν υπόψη ήταν η ηλικία, η καταγωγή και η εθνικότητα, το φύλο, η κοινωνικοοικονομική κατάσταση της παιδικής ηλικίας (SES) και το ιδιωτικό ή δημόσιο σχολείο στο οποίο φοιτήσαν. Επομένως μπορούν να καταλήξουν με βεβαιότητα στο συμπέρασμα ότι κανένας από αυτούς τους παράγοντες δεν επηρεάζει το ίδιο (Lillard, Meyer, Vasc & Fukuda, 2021).

Δεδομένου ότι έχουν περάσει πάνω από 100 χρόνια από τότε που οι άνθρωποι άρχισαν να εφαρμόζουν το μοντεσσοριανό σύστημα εκπαίδευσης, χρειάζεται να σημειωθεί ότι έχουν μελετηθεί τα αποτελέσματα και η συμβολή του, έχει εφαρμοστεί με τεράστια επιτυχία σε πολύ μεγάλο αριθμό σχολείων σε όλο τον κόσμο και δεν είναι τυχαίο το γεγονός ότι ευδοκίμει παγκοσμίως (AMI, Association Montessori International).

Οι παιδαγωγοί και οι ψυχολόγοι παγκοσμίως, προτείνουν στους γονείς να εντάξουν τα παιδιά τους στο μοντεσσοριανό σύστημα εκπαίδευσης, καθώς έτσι θα ενισχυθεί η παιδική, αλλά και η ενήλικη ευημερία τους, αφού θα έχουν γαλουχηθεί να εστιάζουν σε δραστηριότητες που προάγουν την αυτοδιάθεση (AMI, Association Montessori International).

Για περισσότερα από εκατό χρόνια η μέθοδος Montessori έχει προκαλέσει ουσιαστική επανάσταση στην εκπαίδευση. Υπάρχουν περισσότερα από 5.000 σχολεία Μοντεσσόρι στις Ηνωμένες Πολιτείες και περισσότερα από 20.000 σε 110 χώρες παγκοσμίως. Η Association Montessori Internationale έχει δημιουργήσει δίκτυο διάδοσης του συστήματος σε 24 χώρες σε τέσσερις ηπείρους και 62 εκπαιδευτικά κέντρα σε όλο τον κόσμο. Η μοντεσσοριανή μέθοδος είναι πλέον η πιο διαδεδομένη εναλλακτική προοδευτική παιδαγωγική μέθοδος στον κόσμο και τα περισσότερα χαρακτηριστικά της εντάσσονται ικανοποιητικά σε εκπαιδευτικά περιβάλλοντα, που ενισχύουν την ευημερία και την ευτυχία των μαθητών (AMI, Association Montessori International).

5.3. Η περίοδος 1950-1970 στην Ελλάδα

Οι δύο γυναίκες που θα μελετηθούν παρακάτω δραστηριοποιήθηκαν στον χώρο της Εκπαίδευσης ιδρύοντας τα πνευματικά τους ιδρύματα, σχεδόν την ίδια περίοδο. Πρόκειται για την περίοδο 1950-1970 και έχει ιδιαίτερο ενδιαφέρον να μελετηθούν τα ιστορικά γεγονότα της εποχής αυτής και η θέση της γυναικός μέσα στο χρονικό αυτό διάστημα.

Το 1950 σηματοδοτεί την μεταπολεμική περίοδο, που ολόκληρη η Ευρώπη έχει βγει από τον Β' Παγκόσμιο πόλεμο. Συγκεκριμένα, η Ελλάδα εκείνη την περίοδο μαστίζεται από τον Εμφύλιο Πόλεμο και από τις συνέπειες που έχει ένας τέτοιος πόλεμος.. Η χώρα πρέπει να αντιμετωπίσει πολύ σοβαρά πολιτικά και κοινωνικά θέματα, που δυσκολεύουν την ανασυγκρότησή της. Η Ελλάδα είναι ερειπωμένη, πενθεί χιλιάδες ζωές και τα πάθη του εμφυλίου ακόμη σιγοκαΐνε. Η πολιτική κατάσταση και οι διπλωματικές σχέσεις της χώρας με τους βόρειους γείτονές της βρίσκονται επί ξυρού ακμής και αποτέλεσμα αυτού,

είναι να μεγαλώνει η ανησυχία για τη Μακεδονία και τη Θράκη (Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων & Ινστιτούτο Εκπαιδευτικής Πολιτικής, χ.χ.).

Προκειμένου να προστατεύσει την εδαφική της ακεραιότητα και να έρθει πιο κοντά στη Δύση, η Ελλάδα το 1952 εντάσσεται στο Βορειοανατολικό Σύμφωνο (NATO). Έτσι, στις αρχές του 1950, οι σχέσεις με τον Βορρά βελτιώνονται και επιδεινώνονται με την Τουρκία κυρίως, λόγω του Κυπριακού. Απότοκος των τριβών μεταξύ Ελλάδας και Τουρκίας, ήταν να εκδιωχθούν οι Έλληνες της Κωνσταντινούπολης τον Σεπτέμβριο του 1955, γνωστό και ως Σεπτεμβριανά (Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων & Ινστιτούτο Εκπαιδευτικής Πολιτικής, χ.χ.).

Το 1956 γίνονται εκλογές και είναι η πρώτη φορά που ψηφίζουν και οι γυναίκες. Πρωθυπουργός εκλέγεται ο Κωνσταντίνος Καραμανλής και κύριο μέλημα του είναι η αποκατάσταση των σχέσεων της Ελλάδας με τη Βρετανία και τις ΗΠΑ. Το 1963 παίρνει την εξουσία ο Γεώργιος Παπανδρέου. Στη σύντομη θητεία του παίρνει αρκετές και σημαντικές πρωτοβουλίες με μία από αυτές να είναι η εκπαιδευτική μεταρρύθμιση, κατά την οποία εφαρμόστηκε το μέτρο της «Δωρεάν Παιδείας» σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης, ενώ καθιερώθηκε και η χρήση της δημοτικής γλώσσας από το Δημοτικό έως και το Πανεπιστήμιο (Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων & Ινστιτούτο Εκπαιδευτικής Πολιτικής, χ.χ.).

Ένα ακόμη σημαντικό γεγονός, που σηματοδοτεί την περίοδο αυτή, είναι πως λόγω των δύσκολων συνθηκών ζωής στην ύπαιθρο, οι άνθρωποι επιλέγουν την αστικοποίηση και μεταφέρονται στα μεγάλα αστικά κέντρα. Τότε, χτίστηκαν πολλές πολυκατοικίες, αναπτύχθηκε η βιομηχανία, οι τουριστικές επιχειρήσεις, ένας νέος κλάδος απασχόλησης. Παρόλα αυτά, δεν μπόρεσαν όλοι να ορθοποδήσουν, έτσι αναγκάστηκαν να μεταναστεύσουν σε άλλες χώρες. Ο περισσότεροι έφυγαν για την Αυστραλία, χώρες της Ευρώπης, της Αμερικής, ακόμη και της Αφρικής αναζητώντας μια καλύτερη ζωή (Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων & Ινστιτούτο Εκπαιδευτικής Πολιτικής, χ.χ.).

Μετά την παραίτηση του Παπανδρέου, η Ελλάδα βρίσκεται αντιμέτωπη και με την πολιτική κρίση. Αποκορύφωμα της κρίσης αυτής, είναι το πραξικόπημα του 1967, οπότε στρατιωτικοί με επικεφαλής τον Γεώργιο Παπαδόπουλο, επιβάλλουν δικτατορία. Επικράτησε αυταρχικό και ανελεύθερο καθεστώς, το οποίο κατέρρευσε το 1974. Την κυβέρνηση της χώρας ανέλαβε ξανά ο Κωνσταντίνος Καραμανλής, η δημοκρατία αποκαταστάθηκε και σχηματίστηκε Κυβέρνηση Εθνικής Ενότητας με πρωθυπουργό τον ίδιο (Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων & Ινστιτούτο Εκπαιδευτικής Πολιτικής, χ.χ.).

5.4. Η θέση της γυναίκας την περίοδο 1950-1970

Ωστόσο, ακόμη, η εικοσαετία αυτή παρουσιάζει μεγάλο ενδιαφέρον και στην ιστορία της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό της Ελλάδας. Αν και ήδη είχε πραγματοποιηθεί η έξοδος των γυναικών από το σπίτι, ώστε να δουλέψουν σε αγροτικές κυρίως εργασίες κατά τα μεταπολεμικά χρόνια, η συμμετοχή των γυναικών στη μισθωτή εργασία σταθεροποιήθηκε. Η μεταβολή αυτή συνδέθηκε με τη μαζική εγκατάλειψη της υπαίθρου και την εσωτερική και εξωτερική μετανάστευση κυρίως των ανδρών, που είχε ως αποτέλεσμα την αύξηση του ποσοστού των εργαζόμενων γυναικών στη βιομηχανία. Οι ηλικίες των απασχολούμενων γυναικών ήταν κυρίως μεταξύ 20 έως 24 ετών. Στις μεγαλύτερες ηλικίες το ποσοστό των γυναικών που εργαζόταν ήταν μικρότερο, καθώς οι γυναίκες αναγκάζονταν να εγκαταλείπουν την εργασία μετά τον γάμο και την απόκτηση παιδιών. Καθ' όλη αυτή την περίοδο, η γυναικεία μισθωτή απασχόληση εξακολουθεί να θεωρείται επικουρική και όχι αναγκαία (Αλεξιάτος, 2021) .

Όσον αφορά το τομέα της απασχόλησης, το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών εργαζόταν ως οικιακές βοηθοί, μοδίστρες, πλέκτριες, δακτυλογράφοι-στενογράφοι και εργαζόμενες ως εργάτριες σε εργοστάσια. Οι περιπτώσεις των γυναικών που εργαζόνταν σε υπηρεσίες του Δημοσίου, καταλάμβαναν κυρίως τις κατώτερες βαθμίδες της ιεραρχίας, παρόλο που το επίπεδο εκπαίδευσής τους κάποιες φορές ήταν υψηλότερο από αυτό των ανδρών. Τη περίοδο αυτή, επιβίωνε ακόμα το μεγαλύτερο μέρος από τις αντιλήψεις που ήθελαν τη γυναίκα εγκλωβισμένη στο γάμο και στην τεκνοποίηση (Αλεξιάτος, 2021).

Πρόκειται, λοιπόν, για μία περίοδο κατά την οποία οι γυναίκες ακόμη δεν είχαν εδραιώσει τη θέση τους, δούλευαν κάτω από δύσκολες συνθήκες και πολλές φορές ήταν ανασφάλιστες. Η επιβίωση μιας γυναίκας στον εργασιακό χώρο ήταν δύσκολη και ακόμη πιο δύσκολη ήταν η λήψη της πρωτοβουλίας να δραστηριοποιηθεί επιχειρηματικά κάποια γυναίκα. Πέρασαν πολλά χρόνια μέχρι η γυναίκα να αποκτήσει τη θέση που της αρμόζει στον τομέα της εργασίας και της επιχειρηματικότητας και μάλιστα αυτό δεν έγινε εύκολα, αφού χρειάστηκαν κοινωνικές διεργασίες. Συνήθως αργές και ανεπαίσθητες στις πρώτες τους εκδηλώσεις (Αλεξιάτος, 2021).

5.5. Η περίπτωση της Μοντεσσοριανής Σχολής – Μαρία Γουδέλη

Το 1936 εισήχθη στην Ελλάδα το σύστημα της Μοντεσσόρι από τη Μαρία Εδελστάιν – Γουδέλη, μια Ελληνίδα παιδαγωγό. Επρόκειτο για μια ιδιαίτερα ευφυή γυναίκα η οποία σπούδασε στο Διδασκαλείο, το οποίο εκείνη την εποχή (1921) ήταν υπό τη διεύθυνση του Αλέξανδρου Δελμούζου. Το 1924, η Μαρία Γουδέλη διορίζεται ως δασκάλα στα πρότυπα σχολεία της Μαράσλειου, ενώ στη συνέχεια γράφεται στο Πανεπιστήμιο Αθηνών, στο τμήμα Φυσικών Επιστημών. Η συμβολή της στη διδασκαλία των μαθηματικών ήταν τεράστια και μάλιστα, προς τιμήν της καθιερώθηκε και το βραβείο «Μαρία Γουδέλη» για τους μαθητές της Μαθηματικής Εταιρείας. Κατά την περίοδο 1927-1930, προκειμένου να είναι ενημερωμένη και στα ζητήματα του καλλιτεχνικού χώρου και να συμβάλλει στις σχολικές εορτές, γράφεται και στη Δραματική Σχολή του Εθνικού Θεάτρου (Χασάπης, 2013).

Την εποχή στην οποία εργάζεται ως δασκάλα στα πρότυπα σχολεία της Μαρασλείου, εκπονεί πληθώρα εργασιών γύρω από τη συγκεντρωτική διδασκαλία, οι οποίες είναι δημοσιευμένες στα βιβλία του Ν. Καραχρίστου. Το 1934, η Μαρία Μοντεσσόρι πραγματοποιεί μετεκπαιδεύσεις στη Βαρκελώνη της Ισπανίας κι εκεί μεταβαίνει η Μαρία Γουδέλη για να τις παρακολουθήσει. Μέσα από τις μετεκπαιδεύσεις αυτές, άλλαξε εντελώς ο προσανατολισμός της στην εφαρμογή της δουλειά της (Κάτσιου – Ζαφρανά, 1993).

Κατά την επιστροφή της στην Ελλάδα και με τη βοήθεια του Δημήτρη Γληνού, γνωστού Έλληνα εκπαιδευτικού και συγγραφέα, ιδρύει το 1936 το πρώτο Μοντεσσοριανό νηπιαγωγείο στα Πρότυπα της Μαρασλείου, αφού προηγουμένως είχε μετατεθεί από το Δημοτικό Σχολείο με ειδικό νόμο. Το 1942 επιδιώκει την ενοποίηση νηπιαγωγείου – δημοτικού, πιστεύοντας πως έτσι θα υπάρξει μια ενιαία κατεύθυνση στην εκπαίδευση και ζητά την άδεια ίδρυσης Μοντεσσοριανού Δημοτικού Σχολείου στη Μαράσειο. Η αίτηση της όμως αυτή στο Υπουργείο Παιδείας απορρίπτεται κι έτσι, το 1945 παραιτείται από το Δημόσιο. Τα χρόνια που ακολούθησαν, μαζί με τον σύζυγό της Σωτήρη Γουδέλη, φεύγουν για τη Γαλλία και συνεχίζουν τις παιδαγωγικές τους σπουδές στη Σορβόννη. Μετά την επιστροφή της και συγκεκριμένα το 1950, ιδρύει στο σπίτι της στην Αθήνα Μοντεσσοριανό Νηπιαγωγείο και τον επόμενο χρόνο, αρχίζει να δημιουργεί τις πρώτες τάξεις του Δημοτικού για τα παιδιά που αποφοιτούσαν από το νηπιαγωγείο της (Κάτσιου – Ζαφρανά Μ., 1993).

Ανήσυχος χαρακτήρας, ταξιδεύει συχνά σε όλες τις Ευρωπαϊκές χώρες και παρακολουθεί τις επιστημονικές εξελίξεις, διαρκώς εμπλουτίζει και συμπληρώνει το μοντεσσοριανό υλικό, χρησιμοποιώντας το οξύ κριτικό της πνεύμα. Για πενήντα

ολόκληρα χρόνια, το υλικό της συμβαδίζει με τις κατακτήσεις της επιστήμης, την πρόοδο της κοινωνίας και τα νέα δεδομένα, ενώ ταυτόχρονα απλουστεύονται σε αυτό και οι πιο δύσκολες έννοιες. Ένα, όμως, από τα μεγαλύτερα κατορθώματά της υπήρξε η συμπλήρωση του ίδιου του υλικού της Μοντεσσόρι (με την οποία βρισκόταν σε διαρκή επικοινωνία), κυρίως στα Μαθηματικά, αλλά και στα υπόλοιπα μαθήματα (Χασάπης, 2013).

Σημαντική ήταν ακόμη η προσφορά της και κατά την περίοδο της Κατοχής όταν το Εθνικό Συμβούλιο Ελληνίδων, κάλεσε τη Γουδέλη να διδάξει τις φοιτήτριες του τμήματος Παιδαγωγικών, οι οποίες στη συνέχεια κλήθηκαν να διευθύνουν τα Νηπιαγωγεία των Ορφανοτροφείων του Συμβουλίου, για ορφανά παιδιά που οι γονείς τους είχαν πεθάνει στον τρομερό λιμό του 1941-1942 (Χασάπης, 2013).

Τον Ιανουάριο του 1964, ιδρύει, μαζί με τον σύζυγό της Σωτήρη Γουδέλη το δικό τους σχολείο με επωνυμία «Μοντεσσοριανή Σχολή Αθηνών, Μαρία Γουδέλη», που περιλαμβάνει Παιδικό Σταθμό, Νηπιαγωγείο και Δημοτικό, στην περιοχή της Νέας Φιλοθέης, το οποίο βρίσκεται σε λειτουργία μέχρι και σήμερα. (Χασάπης, 2013)

Το 1970 το εν λόγω σχολείο βρίσκεται στην κορυφή. Γίνεται γνωστό στο εξωτερικό, ενώ το σημαντικότερο από όλα είναι πως αποτελεί το πρώτο μοντεσσοριανό δημοτικό σχολείο στην Ευρώπη. Εγχείρημα πολύ τολμηρό για την εποχή, καθώς κανένας μέχρι τότε δεν είχε επιχειρήσει να δημιουργήσει το δικό του Μοντεσσοριανό Σχολείο, πόσο μάλλον μια γυναίκα. Το σχολείο της Γουδέλη, βρίσκεται στο επίκεντρο της παρατήρησης των επιστημόνων, αφού, ενώ ακολουθεί τη μέθοδο της Μοντεσσόρι, η ιδρύτρια του έχει βάλει τη δική της προσωπική σφραγίδα, καθώς, όπως έδειξε η ιστορία, ήταν το μόνο πρόσωπο που κατανόησε τόσο σε βάθος το θεωρητικό υπόβαθρο της μοντεσσοριανής αγωγής. (Κάτσιου – Ζαφρανά, 1993)

Η επιτυχία που γνώρισε το συγκεκριμένο σχολείο οφείλεται σε πολλούς παράγοντες. Η Γουδέλη δεν υπήρξε απλά μια διορατική παιδαγωγός, αλλά ανέλαβε και το ρόλο της παιδοψυχολόγου παρατηρώντας αδιάκοπα τα παιδιά την ώρα που 'εργάζονταν'. Συνάμα, όμως, η γυναίκα αυτή, υπήρξε και ένας επιτυχημένος σχολικός ηγέτης, αφού είχε προοδευτική σκέψη αλλά και επιμονή στην επιδίωξη υψηλών προσδοκιών. Μένοντας πιστή στις αξίες της, επεδίωκε διαρκώς την εφαρμογή καινοτομιών, τρανό παράδειγμα η ίδρυση ενός μοντεσσοριανού σχολείου, κόντρα σε όλα τα δεδομένα της εποχής.

Σύμφωνα με τη διεθνή βιβλιογραφία, δεν υπήρξε άλλη παιδαγωγός που να έχει καταφέρει να εμπλουτίσει το Μοντεσσοριανό σύστημα και μάλιστα με επιτυχία. Το

σχολείο της, ακόμη και σήμερα, είναι ένα από τα σημαντικότερα Μοντεσσοριανά Σχολεία στην Ευρώπη. (Κάτσιου – Ζαφρανά, 1993)

5.6. Η περίπτωση των Μοντεσσοριανών Σχολείων Βαρυμπόμπης – Καίτη Ζαχοπούλου

Ένα από τα σημαντικότερα σχολεία της Ελλάδας που ακολουθούν την μοντεσσοριανή μέθοδο, είναι τα Μοντεσσοριανά Σχολεία στη Βαρυμπόμπη Αττικής. Περιλαμβάνουν παιδικό σταθμό, νηπιαγωγείο και δημοτικό σχολείο. Το Σχολείο ιδρύθηκε το 1956 στο Καλαμάκι Αττικής, και αυτό από μία γυναίκα, δασκάλα, την Καίτη Ζαχοπούλου, η οποία είχε το όραμα να δημιουργήσει ένα σχολείο, το οποίο θα λειτουργεί βάσει του μοντεσσοριανού συστήματος εκπαίδευσης, ξεπερνώντας όλα τα εμπόδια και τα στερεότυπα της εποχής με την επιμονή της και την αφοσίωσή της στο έργο της (Μοντεσσοριανά Σχολεία, χ.χ.).

Είναι σκόπιμο να αναφερθεί πως η Καίτη Ζαχοπούλου στάθηκε πρωτοπόρος σε κάθε της βήμα. Το 1956, πήρε την πρωτοβουλία της ίδρυσης και κατάφερε μόνη της να δημιουργήσει ένα πνευματικό και εκπαιδευτικό ίδρυμα, διαφορετικό για τα δεδομένα της Ελλάδας την εποχή εκείνη. Ακόμα, ανέπτυξε και μία πρωτοποριακή μέθοδο για τη διδασκαλία της μουσικής στο δημοτικό σχολείο, γράφοντας στίχους και μουσική για παιδικά και σχολικά τραγούδια, αλλά και εκδίδοντας σειρά έξι βιβλίων (Μοντεσσοριανά Σχολεία, χ.χ.).

Αρχικά, το 1954, η Καίτη Ζαχοπούλου δημιούργησε το Κολλέγιο Οικιακής Οικονομίας, ένα σχολείο, που στόχο είχε να ενισχύσει την κοινωνική μόρφωση των κοριτσιών, μετά την ολοκλήρωση του Γυμνασίου. Δύο χρόνια αργότερα, αποφάσισε να ιδρύσει το νηπιαγωγείο, προκειμένου οι σπουδάστριες του τότε Κολλεγίου Οικιακής Οικονομίας να εξασκηθούν πρακτικά στην παιδαγωγική. Καθοριστικός παράγοντας που οδήγησε την Καίτη Ζαχοπούλου στο φιλόδοξο αυτό επιχείρημα, ήταν οι γνώσεις και οι ιδέες που είχε αποκομίσει από τις σπουδές της στις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής. Πίστευε ότι τα παιδιά, στην προσχολική ηλικία, πρέπει να καλλιεργηθούν πνευματικά και ψυχικά, να αναπτύξουν ικανότητες. Η τάση τους για έρευνα, σε συνδυασμό με τις αισθήσεις που τους έχει χαρίσει η φύση, ήταν αυτά που η ιδρύτρια θεωρούσε ως εναρκτήριοι δυνάμεις για να κατατοπιστούν στον πολυποίκιλο κόσμο, να οργανώσουν σωστά τη νόησή τους και να αναπτύξουν πλήρως την προσωπικότητά τους (Μοντεσσοριανά Σχολεία, χ.χ.).

Λίγο αργότερα, ιδρύθηκε και το δημοτικό σχολείο. Σημαντική συμβολή στην πραγματοποίηση της αρχικής ιδέας της ιδιοκτήτριας είναι αυτή του Mario Montessori, γιου της μεγάλης Ιταλίδας παιδαγωγού. Βοήθησε, μάλιστα, το σχολείο να προσαρμόσει

την τότε παγκόσμια γνωστή μέθοδο Μοντεσσόρι στα ελληνικά δεδομένα (Μοντεσσοριανά Σχολεία, χ.χ.).

Η Καίτη Ζαχοπούλου ως σχολικός ηγέτης ήταν ιδιαίτερα επιτυχημένη, καθώς η προοδευτική της σκέψη της επέτρεψε να εφαρμόσει νέες ιδέες, οι οποίες βρήκαν αντίκρισμα στην κοινωνία κι έκαναν πολλούς να ενδιαφερθούν για το καινοτόμο σχολείο της, καταφέροντας έτσι να αναπτύξει την επιχείρησή της. Πιστή στη δια βίου μάθηση, μέσα από συνεχείς επιμορφώσεις που έκανε τόσο η ίδια όσο και οι εκπαιδευτικοί, με τους οποίους είχε άριστες σχέσεις σε διαπροσωπικό επίπεδο, ήταν πάντα ενημερωμένη σχετικά με τα νέα δεδομένα. Τέλος, εξαιτίας των κατάλληλων δεξιοτήτων που κατείχε αναφορικά με τη διοίκηση του σχολείου και τα σχολικά ζητήματα, κατάφερε να φτάσει την επιχείρησή της στην κορυφή των ιδιωτικών σχολείων της χώρας και να τη διατηρήσει.

Σημαντική είναι η θέση του σχολείου, σήμερα, στον παγκόσμιο χάρτη των μοντεσσοριανών σχολείων. Καθώς είναι εγκεκριμένο από τον Παγκόσμιο Οργανισμό Μοντεσσόρι (Association Montessori Internationale), πληθώρα φοιτητών παιδαγωγικών σπουδών το επισκέπτονται για να επιμορφωθούν στην μοντεσσοριανή μέθοδο διδασκαλίας. Το σχολείο βρίσκεται υπό τη διεύθυνση μιας γυναίκας, η οποία λειτουργεί και πορεύεται με βάση το πρότυπο της ιδρύτριας. Το επιχειρηματικό ρίσκο στη νέα διεύθυνση προέκυψε και πάλι όταν το 2018 αποφασίστηκε η αλλαγή της έδρας του σχολείου. Το νέο σχολείο άλλαξε κτηριακές εγκαταστάσεις και μέσα σε λίγο χρονικό διάστημα, χωρίς να μείνει το σχολείο εκτός λειτουργίας ούτε μία μέρα, μεταφέρθηκε η έδρα επιτυχώς στον χώρο που και σήμερα λειτουργεί το σχολείο (Μοντεσσοριανά Σχολεία, χ.χ.).

Συμπεράσματα

Βασικό αντικείμενο της συγκεκριμένης εργασίας, ήταν να μελετηθεί η γυναικεία επιχειρηματικότητα και συγκεκριμένα, η γυναικεία επιχειρηματικότητα και ηγεσία στον χώρο της εκπαίδευσης. Μέσα από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση στο πρώτο μέρος της εργασίας αναδείχθηκαν τα χαρακτηριστικά της γυναικών επιχειρηματιών, το ζήτημα της ισότητας των δύο φύλων στην αγορά εργασίας, τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στο δρόμο τους προς τη δημιουργία μιας επιχείρησης καθώς και οι αρωγοί της γυναικείας επιχειρηματικότητας. Ακόμη, εξετάστηκαν και οι ρόλοι που καταλαμβάνει μια γυναίκα στην εκπαίδευση. Στο δεύτερο μέρος της εργασίας μελετήθηκαν οι περιπτώσεις δύο επιχειρήσεων – ιδιωτικών σχολείων στον χώρο της εκπαίδευσης που έχουν ιδρυθεί από γυναίκες.

Σε πρώτη φάση, λοιπόν, το θεωρητικό κομμάτι της εργασίας έδειξε πως οι γυναίκες επιχειρηματίες έχουν περισσότερα κοινά παρά διαφορές με τους άντρες επιχειρηματίες. Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, αυτό που κυρίως ξεχωρίζει τις γυναίκες επιχειρηματίες από τους άντρες είναι τα στερεότυπα και οι αντιλήψεις που τις θέλουν πιο σκεπτόμενες, δύσκολες στο να παίρνουν μεγάλα επιχειρηματικά ρίσκα και πιο προσεκτικές στις κινήσεις τους, ώστε να είναι σίγουρες ότι θα εξασφαλιστούν οικονομικά και θα έχουν ισορροπία στην εργασιακή και επαγγελματική ζωή τους.

Επίσης, μέσα από τη μελέτη εναλλακτικών πηγών, φάνηκε πως ακόμη και στη σημερινή εποχή, υπάρχει αναγκαιότητα να συζητηθεί το ζήτημα για τη μείωση του χάσματος στους μισθούς και τις αποδοχές μεταξύ ανδρών και γυναικών, αλλά και για την ύπαρξη ίσων δικαιωμάτων στον χώρο της εργασίας. Σύμφωνα με τα όσα εξετάστηκαν, οι στερεοτυπικές αντιλήψεις που θεωρούν το ανδρικό φύλο πιο ιδανικό και ικανό σε ηγετικές θέσεις, δεν έχουν εκλείψει ενώ, παράλληλα φαίνεται πως οι γυναίκες οι οποίες προσπαθούν να συνδυάσουν οικογένεια με καριέρα αντιμετωπίζουν ποινές στον μισθό τους και την επαγγελματική του ανέλιξη.

Ακόμη, σύμφωνα με διεθνείς εκθέσεις, φάνηκε πως οι λόγοι που ωθούν μια γυναίκα να ασχοληθεί με τον κλάδο των επιχειρήσεων είναι κυρίως βιοποριστικοί και όχι η αξιοποίηση επιχειρηματικών ευκαιριών. Ενώ, καθώς οι γυναίκες αναλαμβάνουν πιο σπάνια διευθυντικές θέσεις σε σχέση με τους άντρες, έχουν λιγότερες ευκαιρίες καθοδήγησης και πρότυπα ηγετικών ρόλων. Επιπλέον, αντιμετωπίζουν και αρκετά εμπόδια στην καριέρα τους που σχετίζονται με ζητήματα νομοθεσίας, γραφειοκρατίας αλλά και με στερεότυπα και αντιλήψεις που τις κατατρέχουν ακόμη. Και παρότι υπάρχουν αρκετά προγράμματα που στηρίζουν τη γυναικεία επιχειρηματικότητα, η βοήθεια που

παρέχεται στις γυναίκες επιχειρηματίες θα μπορούσε να είναι ακόμη πιο επισταμένη, εκτεταμένη και ουσιαστική.

Στο τομέα της εκπαίδευσης συγκεκριμένα, μετά από τη μελέτη της βιβλιογραφίας, φαίνεται πως οι γυναίκες που αναλαμβάνουν διευθυντικές θέσεις στην εκπαίδευση είναι λιγότερες, σε σχέση με το αρκετά μεγάλο αριθμό γυναικών εκπαιδευτικών που δουλεύουν σε αυτή. Το γυναικείο φύλο υποεκπροσωπείται κυρίως όσο ανεβαίνει η εκπαιδευτική βαθμίδα, δηλαδή οι γυναίκες – ηγέτες στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση είναι πολύ περισσότερες από ό,τι στην δευτεροβάθμια και κυρίως στην τριτοβάθμια εκπαίδευση.

Ένας ακόμη λόγος που κρατά τις γυναίκες μακριά από διευθυντικές θέσεις είναι το γεγονός ότι οι άντρες, λόγω της εντονότερης απασχόλησής τους με τα συνδικαλιστικά κινήματα, αλλά και τις γνωριμίες τους, γίνονται περισσότερο αρεστοί και επιθυμητοί από τις επιτροπές αξιολόγησης και επιλογής. Παρόλες, όμως, τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες ηγέτες στην εκπαίδευση, σύμφωνα με τα όσα μελετήθηκαν είναι πολύ αποτελεσματικές στη δουλειά τους και κοντά τους εκπαιδευτικούς τους και στους μαθητές. Στον τομέα της εκπαίδευσης ιδιαίτερα φαίνεται να είναι περισσότερο καινοτόμες, οργανωτικές και επικοινωνιακές σε σχέση με τους άντρες, διότι αφιερώνουν αρκετό χρόνο και δουλεύουν με σταθερούς και ρυθμούς. Ακόμη, έχουν την ικανότητα να δημιουργούν κλίμα εμπιστοσύνης και ελευθερίας λόγου μεταξύ των εκπαιδευτικών, των παιδιών, αλλά και των γονέων.

Αναφορικά με το δεύτερο μέρος της εργασίας, σε αυτό γίνεται ειδική μνεία στο μοντεσσοριανό σύστημα, ένα ιδιαίτερα καινοτόμο εκπαιδευτικό σύστημα και την εφαρμογή του στα ελληνικά δεδομένα. Εμπνευστής του ήταν μια γυναίκα που στάθηκε σύμβολο για την εποχή της, αλλά και τις μετέπειτα, η Μαρία Μοντεσσόρι. Κόντρα στα συμβατικά πρότυπα της εποχής η Μοντεσσόρι δημιούργησε ένα εκπαιδευτικό σύστημα στο κέντρο του οποίου τέθηκε το παιδί και η φύση της παιδικής ηλικίας. Οι καινοτόμες διαστάσεις του συστήματος αυτού ώθησαν πολλούς και κυρίως γυναίκες εκπαιδευτικούς να το ακολουθήσουν και να το εφαρμόσουν. Έτσι, λοιπόν, τα επιχειρηματικά εγχειρήματα της Μαρίας Γουδέλη και της Καίτης Ζαχοπούλου, δυο γυναικών εκπαιδευτικών, οι οποίες αποτελούν τις περιπτώσεις που επιλέχθηκαν να μελετηθούν στην παρούσα εργασία, ήταν ιδιαίτερα τολμηρά και στέφθηκαν με επιτυχία. Το γεγονός ότι οι δύο γυναίκες αποφάσισαν να μπουν στον χώρο των επιχειρήσεων τη δεκαετία του 1960, μια εποχή γεμάτη προκλήσεις και αβεβαιότητα, εισάγοντας στην Ελλάδα ένα εντελώς νέο και καινοτόμο εκπαιδευτικό σύστημα, έρχονται σε αντίθεση με τα στερεότυπα και τις απόψεις που θέλουν να τη γυναίκα να μη λαμβάνει ρίσκα και να μην καινοτομεί.

Οι δύο αυτές γυναίκες έχαιραν της εκτίμησης και της υποστήριξης όσων συνεργάστηκαν μαζί τους είτε αυτοί απαρτίζονται από το εκπαιδευτικό προσωπικό είτε από τους μαθητές και τις οικογένειες τους, αφού υπήρξαν συνοδοιπόροι τους. Στα σχολεία που ίδρυσαν εφάρμοσαν ένα μαθητοκεντρικό σύστημα εκπαίδευσης προσαρμοσμένο πάνω στις ανάγκες των μαθητών, κόντρα στο δασκαλοκεντρικό που επικρατούσε εκείνη την εποχή. Το σύστημα αυτό, σύμφωνα με μελέτες που έγιναν στη συνέχεια αποδείχθηκε ότι πρόσφερε στα παιδιά που είχαν φοιτήσει σε μοντεσσοριανό σχολείο σε σχέση με τα παιδιά που φοιτούσαν σε συμβατικό σχολείο καλύτερη ψυχική υγεία και εργασιακή απόδοση, καλύτερη κοινωνική συμπεριφορά, κοινωνικές δεξιότητες και δεξιότητες που είναι απαραίτητες στην καθημερινή τους ζωή.

Φαίνεται, λοιπόν, ότι τόσο η Μαρία Γουδέλη όσο και η Καίτη Ζαχοπούλου ήταν δύο γυναίκες οι οποίες είχαν επιχειρηματικό όραμα, άδραξαν την ευκαιρία και το κενό που υπήρχε στο εκπαιδευτικό σύστημα της εποχής, ώστε να φέρουν κάτι νέο, καινοτόμο που θα κούμπωνε στις ανάγκες των παιδιών. Από επιχειρήσεις αρχικών σταδίων τα ιδιωτικά τους σχολεία εξελίχθηκαν, αναπτύχθηκαν και έμειναν διαχρονικά στην κορυφή των ιδιωτικών σχολείων της χώρας.

Συνοψίζοντας και επιχειρώντας να απαντήσουμε στο πρώτο ερευνητικό ερώτημα που τέθηκε, αν υπάρχουν δείγματα γυναικείας επιχειρηματικότητας και ηγεσίας στον χώρο της εκπαίδευσης, θα λέγαμε πως υπάρχουν και μάλιστα ως επί το πλείστον είναι αρκετά επιτυχημένα. Αν και με μικρότερη παρουσία σε σχέση με τους άντρες στον χώρο των επιχειρήσεων και σε διευθυντικές θέσεις, οι γυναίκες φαίνεται ότι διαχρονικά εμπλέκονται όσο είναι δυνατό, λόγω των πολλών εμποδίων που αντιμετωπίζουν, στην αγορά εργασίας και στον επιχειρηματικές δραστηριότητες. Αναφορικά με το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα που τέθηκε, για το αν οι γυναίκες καινοτομούν και λαμβάνουν ρίσκα στο κομμάτι των επιχειρήσεων και ειδικά στην εκπαίδευση, όπως αποδείχθηκε παρά τα στερεότυπα, οι γυναίκες είναι ικανές επιχειρηματίες, καινοτομούν και φέρνουν νέες ιδέες και μοντέλα στις επιχειρήσεις, παρά τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν.

Κλείνοντας, αναμένουμε κάποια στιγμή οι γυναίκες να συμμετέχουν ισότιμα με τους άντρες στην αγορά εργασίας και στον κλάδο των επιχειρήσεων γενικότερα, αλλά και στον χώρο της εκπαίδευσης συγκεκριμένα. Χωρίς εμπόδια και με ίσες ευκαιρίες οι γυναίκες κάποια στιγμή θα πρέπει να καταλαμβάνουν τις θέσεις που τους αξίζουν και οι κόποι τους να αναγνωρίζονται. Μια πρόταση για περαιτέρω έρευνα αναφορικά με το συγκεκριμένο θέμα, θα ήταν να μελετηθούν περιπτώσεις και γυναικείων επιχειρήσεων άλλων χωρών της ΕΕ.

Σελίδα σκοπίμως κενή

Βιβλιογραφικές παραπομπές

Ξενόγλωσσες

Afaemme. Ανακτήθηκε 5 Δεκεμβρίου 2022 από <http://www.afaemme.org>

American Educational Research Association (AERA). *Montessori Education: SIG 181*.

Ανακτήθηκε 6 Δεκεμβρίου 2022 από <https://www.aera.net/SIG181/Montessori-Education>

Association Montessori Internationale. Ανακτήθηκε 2 Δεκεμβρίου 2022 από <https://montessori-ami.org/>

Bergmann, J., Alban Conto, C. & Brossard, M. (2022). *Increasing Women's Representation in School Leadership: A promising path towards improving learning*. Florence: UNICEF Office of Research. Ανακτήθηκε 23 Δεκεμβρίου 2022 από <https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/Increasing-Womens-Representation-in-School-Leadership-a-promising-path-towards-improving-learning.pdf>

Brindley, C. (2005). Barriers to Women Achieving Their Entrepreneurial Potential: Women and Risk. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 11 (2), 144-161. doi: 10.1108/13552550510590554

Brockhaus, R. H. (1980). Risk Taking Propensity of Entrepreneurs. *Academy of Management Journal*, 23, 509-520. doi: <https://doi.org/10.2307/255515>

Brush, C. G. (1992). Research on women business owners: Past trends, a new perspective and future directions. *Entrepreneurship theory and practice*, 16 (4), 5-30. doi: <https://doi.org/10.1177/104225879201600401>

Bush, T. & Derek, G. (2014). *School leadership models: What do we can? School Leadership and Management* 34(5): 1-19. doi: <http://dx.doi.org/10.1080/13632434.2014.928680>

Carter, S.L. & Shaw, E. (2006). *Women's business ownership: recent research and policy developments*.

Chang, E. H., & Milkman, K. L. (2019). *Improving decisions that affect gender equality in the workplace*. *Organizational Dynamics*. doi:10.1016/j.orgdyn.2019.03.002

Cortes, A. F. & Lee, Y. (2021). Social entrepreneurship in SMEs: a note on three essential questions. *New England Journal of Entrepreneurship*, 24 (2), 62-78. doi: 10.1108/NEJE-03-2021-0014

Cuervo, Á., Ribeiro, D., & Roig, S. (2007). *Entrepreneurship: Concepts, theory and perspective*. Berlin: Springer.

Curry, B. (2000). *Women in power: Pathway to Leadership in Education*. New York: Teachers College, Columbia University.

Dewitt, S., Jafari-Sadeghi, V., Sukumar, A., Aruvanahalli Nagaraju, R., Sadraei, R. & Li, F. (2022). Family dynamics and relationships in female entrepreneurship: an exploratory study. *Journal of Family Business Management*. doi: 10.1108/JFBM-01-2022-0013

Drucker, P. (2014). *Innovation and Entrepreneurship*. New York: Routledge Classics. Ανακτήθηκε 3 Δεκεμβρίου 2022 από https://books.google.gr/books?id=NyqDBAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=el&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Drucker, P. (2014). *Innovation and entrepreneurship*. New York: Routledge.

European Commission. (2018). *Europe in 12 lessons*. EU publications. Ανακτήθηκε 15 Δεκεμβρίου 2022 από <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a5ba73c6-3c6a-11e8-b5fe-01aa75ed71a1>

European Commission. (χ.χ.). *Support tools and networks of women*. Ανακτήθηκε 4 Δεκεμβρίου 2022 από https://single-market-economy.ec.europa.eu/smes/supporting-entrepreneurship/women-entrepreneurs/support-tools-and-networks-women_el

European gateway for women's entrepreneurship (WEgate). Ανακτήθηκε 5 Δεκεμβρίου 2022 από <https://wegate.eu/stakeholders/good-practices/wes-reports>

Giovanelli, C., Gunnsteinsdottir H. & Me, A. (2003). *The status of statistics on women's and men's entrepreneurship in the UNECE region*. Ανακτήθηκε 6 Δεκεμβρίου 2022 από <https://www.semanticscholar.org/paper/THE-STATUS-OF-STATISTICS-ON-WOMEN-AND-MEN-%E2%80%99-S-IN-Giovanelli-Gunnsteinsdottir/38ce730c74762ee6534bb46a906f91c1fa38c27c>

Global Entrepreneurship Monitor (GEM). (2022). *Global Entrepreneurship Monitor 2021/22 Women's Entrepreneurship Report: From Crisis to Opportunity*. London: GEM.

Global Entrepreneurship Monitor (GEM). Ανακτήθηκε στις 5 Δεκεμβρίου 2022 από <https://www.gemconsortium.org>

Goffee, R. & Scase, S. (2015). *Women in Charge. The Experiences of Female Entrepreneurs*. doi: <https://doi.org/10.4324/9781315708751>

Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of management review*, 31 (1), 72-92. doi: <https://psycnet.apa.org/doi/10.2307/20159186>

Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work– family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior*, 63 (3), 510-531. doi: [https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)

Hisrich, R. D. & Peters, M. P. (1998). *Entrepreneurship*. New York: McGraw - Hill Education (ISE Editions).

ICAP Group (Όμιλος Παροχής Επιχειρηματικής Πληροφόρησης). (2017). *Leading women in business*. Ανακτήθηκε 10 Δεκεμβρίου 2022 από www.icap.gr

International Labour Organization (ILO). (2003). *New ILO Report on Global Employment Trends 2003*. Ανακτήθηκε 1 Δεκεμβρίου 2022 από https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_007244/lang--en/index.htm

International Trade Union Confederation. (2018). *ITUC Economic and Social Policy Brief: The Gender Wage Gap*. Ανακτήθηκε 8 Δεκεμβρίου 2022 από https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/the_gender_wage_gap_en.pdf

Krüger, M. L. (2008). School leadership, sex and gender: welcome to difference. *International Journal of Leadership in Education: Theory and Practice*, 11 (2), 155–168. doi: 10.1080/13603120701576266

Lavoie, D. (1985). A New Era for Female Entrepreneurship in the '80s. *Journal of Small Business - Canada*, 2 (3), 34 - 43. doi: <https://doi.org/10.1080/0820957X.1985.10600603>

Lillard, A. S., Meyer, M. J., Vasc, D. & Fukuda, E. (2021). An Association Between Montessori Education in Childhood and Adult Wellbeing. *Front. Psychol*, 12 . doi: 10.3389/fpsyg.2021.721943

Montessori, M. (1969). *Education for a New World*. India: Kalakshetra Publications.

Montessori, M. (1989). *To Educate the Human Potential (The Clio Montessori Series)*. ABC - CLIP; 1st Paperback Edition.

Montessori, M. (2019). *To Educate the Human Potential (Montessori series Book 6)*. Montessori - Pierson Publishing Company.

Orhan, M., & Scott, D. (2001). Why women enter into entrepreneurship: an explanatory model. *Women in management review*, 16 (5), 232-247. doi: <https://doi.org/10.1108/09649420110395719>

Phillips, B. (2022). The Montessori Method and the Neurosequential Model in Education (NME): A comparative study. *Journal of Montessori Research*, 8, (2), 33-44.

Seger, M. (2017). Women Entrepreneurs: History of Women in Business. *Home Business*. Ανακτήθηκε 4 Δεκεμβρίου 2022 από <https://homebusinessmag.com/blog/success-stories-blog/women-entrepreneurs-history-women-business/>

Tarbutton, T. (2019). The Leadership Gap in Education. *Multicultural Education*, 27 (1), 19-21.

Travers, M. (2021, Δεκέμβριος 27). New Research Highlights The Long-Term Benefits Of A Montessori Education. *Forbes*. Ανακτήθηκε 10 Δεκεμβρίου 2022 από <https://www.forbes.com/sites/traversmark/2021/12/28/new-research-highlights-the-long-term-benefits-of-a-montessori-education/?sh=155f6ecb3970>

Tyson, L., Petrin, T. & Rogers, F. (1994). Promoting Entrepreneurship in Eastern Europe. *Small Business Economics*, 6 (3), 165-184. doi: <https://doi.org/10.1007/BF01108286>

Welter, F., Smallbone, D. & Isakova, N. (2006). *Enterprising Women in Transition Economics*. Hampshire: Ashgate Publishing Limited.

Ελληνικές

Argyropoulou, E., & Symeonidis, A. (2017). Η ανάδειξη των προσόντων του αποτελεσματικού Διευθυντή Σχολικής Μονάδας μέσα από τις διαδικασίες επιλογής. Μια εμπειρική μελέτη περίπτωσης. *Έρευνα στην Εκπαίδευση*, 6 (1), 53–72. doi: <https://doi.org/10.12681/hjre.10846>

Business Woman: Για τη γυναίκα, επιχειρηματία, στέλεχος, εργαζόμενη. Ανακτήθηκε 5 Δεκεμβρίου 2022 από <https://www.businesswoman.gr>

ICON WO-MEN. (2019). *Εκπόνηση Εγχειριδίου Οδηγιών για τη χαρτογράφηση της Γυναικείας Επιχειρηματικότητας και καταγραφής των προβλημάτων των επιχειρηματικών και των δυνητικών επιχειρηματιών / Integrating Innovation and Promoting Cluster Organization in WOMen Enterprises*. Ανακτήθηκε 2 Δεκεμβρίου 2022 από https://isotita.gr/wp-content/uploads/2020/07/ICON-WOM-EN_Mapping-Guidelines_GR_final.pdf

Αθανασούλα - Ρέππα, Α. (2001). Κατάρτιση και Επιμόρφωση των στελεχών της εκπαίδευσης στο Ελληνικό Εκπαιδευτικό Σύστημα. Στο *Οργάνωση και Διοίκηση των Σχολικών μονάδων* (111-130). Αθήνα: Ομοσπονδία Ιδιωτικών Εκπαιδευτικών Ελλάδων – ΓΣΕΕ.

Αλεξιάτος, Γ. (2021). *Οι εργαζόμενες γυναίκες στη μεταπολεμική Ελλάδα (1950 – 1974). Το μωβ*. Ανακτήθηκε 25 Νοεμβρίου 2022 από <https://tomov.gr/2021/03/05/oi-ergazomenes-gynaikes-sti-metapolemiki-ellada-1950-1974/>

Ανθόπουλος, Ε. (2018). *Η εξέλιξη της επιχειρηματικής δραστηριότητας πριν και κατά τη διάρκεια της περιόδου οικονομικής κρίσης. Περιπτωσιολογική μελέτη της Π.Ε. Έβρου*. (Μεταπτυχιακή διατριβή, Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου, Ελλάδα). Ανακτήθηκε 5 Δεκεμβρίου 2022 από <https://amitos.library.uop.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/5458/750-2018%20%ce%91%ce%9d%ce%98%ce%9f%ce%a0%ce%9f%ce%a5%ce%9b%ce%9f%ce%a3%20%ce%95%ce%a5%ce%91%ce%93%ce%93%ce%95%ce%9b%ce%9f%ce%a3.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Βασιλού-Παπαγεωργίου, Β. (1995). Εκπαίδευση και φύλο: Η διάσταση του φύλου στο εκπαιδευτικό προσωπικό της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Στο *Εκπαίδευση και ισότητα Ευκαιριών*. Αθήνα: Γενική Γραμματεία Ισότητας.

Βερβενιώτη, Τ. (1994). *Η γυναίκα της Αντίστασης: Η είσοδος των γυναικών στην πολιτική*. Αθήνα: Οδυσσέας.

Βιτσιλάκη - Σορωνιάτη, Χ., Μαράτου - Αλιμπράντη, Λ. & Καπέλλα, Α. (2001). *Εκπαίδευση και Φύλο, Μελέτη βιβλιογραφικής Επισκόπησης*. Αθήνα: εκδόσεις Κ.Ε.Θ.Ι.

Βοσνιάδου, Σ. (2005). *Παιδιά, Σχολεία και Υπολογιστές*. Αθήνα: Gutenberg.

Βουρτσάκη, Ε., Μυλωνά, Ζ., Παπαγεωργίου, Α., & Χατζηθεοδωρίδου, Μ. (1998). Πλειοψηφία στις τάξεις, μειοψηφία στη διοίκηση. Στο *Εκπαίδευση και Φύλο: Νέες Τεχνολογίες*. Θεσσαλονίκη.

Γανωτοπούλου, Β. Μ. (2019). *Γυναικεία Επιχειρηματικότητα και Ισορροπία Εργασιακής και Οικογενειακής Ζωής*. (Μεταπτυχιακή Διατριβή, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, Ελλάδα).

Ανακτήθηκε 28 Νοεμβρίου 2022 από <https://ir.lib.uth.gr/xmlui/bitstream/handle/11615/50055/19271.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Γενική Γραμματεία Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Ανακτήθηκε 4 Δεκεμβρίου 2022 από <https://isotita.gr>

Γκόγκου, Ε. (2009). *Η Γυναικεία Επιχειρηματικότητα στην Ελληνική Ύπαιθρο: Η περίπτωση της χερσονήσου της Κασσάνδρας και της Σαμοθράκης*. (Μεταπτυχιακή Διατριβή, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, Ελλάδα). Ανακτήθηκε 3 Δεκεμβρίου 2022 από <http://ikee.lib.auth.gr/record/113533/files/Μεταπτυχιακή%20Διατριβή.pdf>

Εθνικό Επιμελητηριακό Δίκτυο Ελληνίδων Γυναικών Επιχειρηματιών (ΕΕΔΕΓΕ). Ανακτήθηκε 4 Δεκεμβρίου 2022 από <https://www.eedege.gr/el/>

Εθνικό Επιμελητήριο Δίκτυο Ελληνίδων Γυναικών Επιχειρηματιών (ΕΕΔΕΓΕ). Ανακτήθηκε 4 Δεκεμβρίου 2022 από <https://www.eedege.gr/el/>

Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών. (χ.χ.). *Επιχειρηματικότητα. Οικονομικές Έννοιες και Μελέτες Περίπτωσης*. Ανακτήθηκε 7 Δεκεμβρίου 2022 από <http://hdl.handle.net/10795/2463>

ΕΛΣΤΑΤ. (2014). *Διδακτικό Προσωπικό κατά Φύλο, Κατηγορία, Περιφέρεια, Νομό και Περιοχή*. Ανακτήθηκε στις 16 Δεκεμβρίου από <https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SED31/2012>

Επιτροπή Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων. (2022). *Έκθεση σχετικά με την επίτευξη της οικονομικής ανεξαρτησίας των γυναικών μέσω της επιχειρηματικότητας και της αυτοαπασχόλησης*. Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο. Ανακτήθηκε 3 Δεκεμβρίου 2022 από https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2022-0096_EL.html

Ευρωπαϊκή Αρχή Εργασίας & Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης. (2019). 7 ενδείξεις για να διαπιστώσετε εάν είστε επιχειρηματίας “από καρδιάς”. Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Ανακτήθηκε 4 Δεκεμβρίου 2022 από https://eures.ec.europa.eu/7-signs-you-could-be-entrepreneur-heart-2019-08-02_el

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Επιχειρήσεων (2004), *Πρώτηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας: Έκθεση Best αριθμ. 2*. Ανακτήθηκε στις 5 Δεκεμβρίου 2022 από https://www.career.tuc.gr/fileadmin/users_data/career/oldsite/downloads/bestreport-el.pdf

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο. (2020). *Τι είναι το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων και πώς εντοπίζεται;*. Ανακτήθηκε στις 28 Νοεμβρίου 2022 από <https://www.europarl.europa.eu/news/el/headlines/society/20200109STO69925/ti-einai-to-misthologiko-chasma-metaxu-ton-fulon-kai-pos-upologizetai>

Ζιώγου-Καραστεργίου, Σ. (1983). *Η Μέση Εκπαίδευση των Κοριτσιών στην Ελλάδα (1830- 1893): Ιστορική Εξέλιξη της Εκπαιδευτικής Θεωρίας και Πράξης*. (Διδακτορική Διατριβή, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, Ελλάδα). Ανακτήθηκε 3 Δεκεμβρίου 2022 από <https://www.openbook.gr/i-mesi-ekpaideysi-twn-koritsiwn-stin-ellada-1830-1893/>

Ίδρυμα Οικονομικών & Βιομηχανικών Ερευνών (IOBE). (2018). *Ετήσια Έκθεση Επιχειρηματικότητας 2017-2018: Λιγότερα νέα εγχειρήματα, βελτίωση στις προοπτικές απασχόλησης*. Ανακτήθηκε στις 29 Νοεμβρίου 2022 από http://iobe.gr/docs/research/RES_02_21112018_REP_GR.pdf

Ιωαννίδης, Σ. (2001). *Επιχείρηση και Επιχειρηματικότητα*. Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση.

Ιωαννίδης, Σ. (2001). *Επιχείρηση και Επιχειρηματικότητα*. Αθήνα: Παπαζήσης.

Κακούρης, Α. (2013). *Καινοτομία-Επιχειρηματικότητα-Διοίκηση Επιχειρήσεων*. Αθήνα: Κέντρο Δια Βίου Μάθησης.

Καλογιάννης, Δ., (2014), *Η σχολική ηγεσία και η επαγγελματική της ανάπτυξη στο σύγχρονο περιβάλλον*. Αθήνα: Εκδόσεις Γρηγόρη.

Καλογιάννης, Δ., (2016). *Ο διευθυντής της σχολικής μονάδας σε τροχιά επαγγελματικοποίησης*. Αθήνα: Εκδόσεις Γρηγόρη.

Καραγιάννης, Α. (2014). *Ηγεσία στη διοίκηση της εκπαίδευσης και τα δίκτυα συμμετοχής*. (Διδακτορική Διατριβή, Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, Ελλάδα). Ανακτήθηκε 20 Δεκεμβρίου 2022 από <https://www.didaktorika.gr/eadd/handle/10442/34652>

Καρακαντά, Χ. (2018). *Νεανική Επιχειρηματικότητα*. (Διπλωματική Διατριβή, Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου, Ελλάδα). Ανακτήθηκε 28 Νοεμβρίου 2022 από <https://amitos.library.uop.gr/xmlui/handle/123456789/4276>

Καραχάλιου, Φ. (2012). *Γυναικεία Επιχειρηματικότητα και Ελληνική Πραγματικότητα*. (Μεταπτυχιακή Διατριβή, Πανεπιστήμιο Πειραιώς, Ελλάδα). Ανακτήθηκε 20 Δεκεμβρίου 2022 από <https://dione.lib.unipi.gr/xmlui/bitstream/handle/unipi/5125/Karachaliou.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Κατσαρός, Ι., (2008). *Οργάνωση και Διοίκηση της εκπαίδευσης*. Αθήνα: Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, Παιδαγωγικό Ινστιτούτο. Ανακτήθηκε 20 Δεκεμβρίου 2022 από http://www.pi-schools.gr/programs/epim_stelexoι/epim_yliko/book3.pdf

Κάτσικας Χ. & Καββαδίας Γ.Κ. (1994). *Η ανισότητα στην ελληνική εκπαίδευση: Η εξέλιξη των ευκαιριών πρόσβασης στην ελληνική εκπαίδευση (1960-1994)*. Αθήνα: Gutenberg.

Κάτσιου – Ζαφρανά, Μ. (1993). *Η μοντεσσοριανή μέθοδος στην Ελλάδα: Η περίπτωση της Μαρίας Γουδέλη*. Θεσσαλονίκη: Αφοί Κυριακίδη.

Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ). (2008). *Αξιολόγηση των αναπτυξιακών πρωτοβουλιών που υποστηρίζουν τις γυναίκες στη συμμετοχή τους στην τοπική ανάπτυξη*. Ανακτήθηκε 5 Δεκεμβρίου 2022 από https://www.kethi.gr/sites/default/files/attached_file/file/2020-09/10.%20%CE%91%CE%BE%CE%B9%CE%BF%CE%BB%CF%8C%CE%B3%CE%B7%CF%83%CE%B7%20%CF%84%CF%89%CE%BD%20%CE%91%CE%BD%CE%B1%CF%80%CF%84%CF%85%CE%BE%CE%B9%CE%B1%CE%BA%CF%8E%CE%BD%20%CE%A0%CF%81%CF%89%CF%84%CE%BF%CE%B2%CE%BF%CF

[%85%CE%BB%CE%B9%CF%8E%CE%BD%20%CF%80%CE%BF%CF%85%20%CE%A5%CF%80%CE%BF%CF%83%CF%84%CE%B7%CF%81%CE%AF%CE%B6%CE%BF%CF%85%CE%BD%20%CF%84%CE%B9%CF%82%20%CF%93%CF%85%CE%BD%CE%B1%CE%AF%CE%BA%CE%B5%CF%82%20%CF%83%CF%84%CE%B7%20%CE%A3%CF%85%CE%BC%CE%BC%CE%B5%CF%84%CE%BF%CF%87%CE%AE%20%CF%84%CE%BF%CF%85%CF%82%20%CF%83%CF%84%CE%B7%CE%BD%20%CE%A4%CE%BF%CF%80%CE%B9%CE%BA%CE%AE%20%CE%91%CE%BD%CE%AC%CF%80%CF%84%CF%85%CE%BE%CE%B7.pdf](#)

Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ). Ανακτήθηκε 5 Δεκεμβρίου 2022 από <https://www.kethi.gr>

Κλαδούχου, Ε. (2005). *Εκπαίδευση και Φύλο στην Ελλάδα. Σχολιασμένη καταγραφή της βιβλιογραφία*. Αθήνα: Ιδιωτική Έκδοση.

Κουϊμτζή και Σ. Ζιώγου (Επιμ.) *Φύλο και σχολική πράξη*. Θεσσαλονίκη: Βάνιας.

Μαγγόπουλος, Γ. (2014). Η μελέτη περίπτωσης ως ερευνητική στρατηγική στην αξιολόγηση προγραμμάτων: θεωρητικοί προβληματισμοί. *Το Βήμα των Κοινωνικών Επιστημών*, 16 (64).

Μανασάκης, Κ. (2013). *Κείμενο Πολιτικής Επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα κατά τη διάρκεια της οικονομικής ύφεσης*. Παρατηρητήριο για την Κρίση, Ελληνικό Ίδρυμα Ευρωπαϊκής και Εξωτερικής Πολιτικής (ΕΛΙΑΜΕΠ).

Μαραγκουδάκη, Ε. (1997). Οι γυναίκες διδάσκουν οι άντρες διοικούν. Στο Β. Δεληγιάννη-

Μαράκη, Ε. (2005). Η Ανισότητα των Φύλων στην Εκπαίδευση και στην Απασχόληση. Στο *Σύγχρονοι Προσανατολισμοί στην Εκπαίδευση*, τ. Μαρτίου - Μαΐου (9-12).

Μιχαλολιάκου, Θ. (2021). *Η εκπαίδευση ως εργαλείο ένταξης των παιδιών - μεταναστών στην Ευρωπαϊκή Ένωση*. (Μεταπτυχιακή Διατριβή, Πανεπιστήμιο Πειραιώς, Ελλάδα).

Ανακτήθηκε 28 Δεκεμβρίου 2022 από <https://dione.lib.unipi.gr/xmlui/handle/unipi/13510?locale-attribute=en>

Μοντεσσοριανά Σχολεία. Ανακτήθηκε 3 Δεκεμβρίου 2022 από <https://montessori.gr/to-sxoleio-mas/>

Μουρδουκούτα, Π., Παπαδημητρίου, Σ. & Ιωαννίδης, Α. (2010). *Επιχειρηματικότητα: Θεσμοί και πολιτικές*. Αθήνα: Κλειδάριθμος.

Μπακαλάκη, Α. & Ελεγγίτου, Ε. (1987). *Η εκπαίδευση "εις τα του οίκου" και τα γυναικεία καθήκοντα: Από την ίδρυση του ελληνικού κράτους έως την εκπαιδευτική μεταρρύθμιση του 1929*. Αθήνα: ΓΓΝΓ. Ανακτήθηκε 7 Δεκεμβρίου 2022 από

https://eclass.uth.gr/modules/document/file.php/ECE_U_201/9_Bakalaki_Elegmitou_1987.pdf

Μπιτζένης, Α. (2014). *Διεθνής επιχειρηματικότητα και επενδύσεις. Σύγχρονο ελληνικό επιχειρηματικό περιβάλλον*. Αθήνα: Εκδόσεις Αθ. Σταμούλης.

Παπαναούμ, Ζ. (1995). *Η Διεύθυνση Σχολείου: Θεωρητική Ανάλυση και Εμπειρική Διερεύνηση*. Θεσσαλονίκη: Α/φοί Κυριακίδη.

Παρατηρητήριο της Γενικής Γραμματείας Ισότητας φύλων. (2017). *Γυναικεία Επιχειρηματικότητα*. Ανακτήθηκε 29 Νοεμβρίου 2022 από <https://isotita.gr/wp-content/uploads/2017/12/%CE%A0%CE%B1%CF%81%CE%B1%CF%84%CE%B7%CF%81%CE%B7%CF%84%CE%AE%CF%81%CE%B9%CE%BF-%CE%93%CE%93%CE%99%CE%A6-13%CE%BF-%CE%95%CE%BD%CE%B7%CE%BC%CE%B5%CF%81%CF%89%CF%84%CE%B9%CE%BA%CF%8C-%CF%83%CE%B7%CE%BC%CE%B5%CE%AF%CF%89%CE%BC%CE%B1.pdf>

Πετράκης, Π. (2008). *Η Επιχειρηματικότητα*. Αθήνα: Ιδιωτική Έκδοση.

Πυθαγόρα, Π. (2007). *Η Γυναικεία Επιχειρηματικότητα στην Ελληνική Ύπαιθρο: Θέση – Πολιτικές – Προοπτικές*. (Μεταπτυχιακή διατριβή, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, Ελλάδα). Ανακτήθηκε 29 Νοεμβρίου 2022 από <https://paperzz.com/doc/5170805/%CE%B7-%CE%B3%CF%85%CE%BD%CE%B1%CE%B9%CE%BA%CE%B5%CE%AF%CE%B1-%CE%B5%CF%80%CE%B9%CF%87%CE%B5%CE%B9%CF%81%CE%B7%CE%B%CE%B1%CF%84%CE%B9%CE%BA%CF%8C%CF%84%CE%B7%CF%84%CE%B1-%CF%83%CF%84%CE%B7%CE%BD-%CE%B5%CE%BB%CE%BB%CE%B7%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CE%AE-%CF%8D%CF%80%CE%B1%CE%B9%CE%B8%CF%81%CE%BF>

Σαγκιρίδου, Λ. (2017). *Έμφυλη μισθολογική ανισότητα στην Ελλάδα κατά τη διάρκεια των χρόνων της οικονομικής κρίσης*. (Μεταπτυχιακή Διατριβή, Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης, Ελλάδα). Ανακτήθηκε 4 Δεκεμβρίου 2022 από https://repo.lib.duth.gr/jspui/bitstream/123456789/13756/1/SagkiridouL_2017.pdf

Σπανουδάκη, Μ. (2008). *Η γυναικεία επιχειρηματικότητα στην ελληνική ύπαιθρο: Η περίπτωση του Βόρα και του Παίκου*. (Μεταπτυχιακή Διατριβή, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, Ελλάδα). Ανακτήθηκε 20 Νοεμβρίου 2022 από <http://ikee.lib.auth.gr/record/106860/files/gri-2008-1599.pdf>

Στραβάκου, Π. (2002). *Ο διευθυντής της σχολικής μονάδας πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης: θεωρητική ανάλυση και εμπειρική διερεύνηση*. (Διδακτορική Διατριβή, Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης, Ελλάδα). Ανακτήθηκε 20 Δεκεμβρίου 2022 από <https://www.didaktorika.gr/eadd/handle/10442/17444>

Σύνδεσμος Επιχειρηματιών Γυναικών Ελλάδος (Σ.Ε.Γ.Ε.). Ανακτήθηκε 4 Δεκεμβρίου 2022 από <https://www.sege.gr>

Τζίκας, Α. (2022). *Κατασκευαστικός Κλάδος και Πράσινη Επιχειρηματικότητα*. (Διπλωματική Διατριβή, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Ελλάδα). Ανακτήθηκε 27 Νοεμβρίου 2022 από <https://dspace.lib.uom.gr/handle/2159/26454>

Τσακανίκας, Α., Σταυράκη, Σ. & Βαλαβανιώτη, Ε. (2018). *Ετήσια Έκθεση Επιχειρηματικότητας 2017-2018: Λιγότερα νέα εγχειρήματα, βελτίωση στις προοπτικές απασχόλησης*. Αθήνα: IOBE.

Τσερπέ, Ε. (2014). *Τάσεις και Προοπτικές της Σύγχρονης Επιχειρηματικότητας*. (Πτυχιακή Εργασία, ΤΕΙ Πειραιώς, Ελλάδα). Ανακτήθηκε στις 5 Δεκεμβρίου 2022 από http://oceanis.lib.puas.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/2592/de_201400232.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Τσούλη, Ο., (2021). *Γυναικείο Φύλο και διευθυντικές θέσεις στην εκπαίδευση. Απόψεις εκπαιδευτικών για την αποτελεσματικότητα των γυναικών σε θέσεις ευθύνης στην Α΄ Βάθμια Εκπαίδευση*. (Μεταπτυχιακή Διατριβή, Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας, Ελλάδα). Ανακτήθηκε 22 Δεκεμβρίου 2022 από <https://dspace.uowm.gr/xmlui/handle/123456789/2039>

Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων & Ινστιτούτο Εκπαιδευτικής Πολιτικής. (χ.χ.). *Ιστορία του νεότερου και σύγχρονου κόσμου*. Αθήνα: Διοφάντος.

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

Φραγκουδάκη, Α. (2004). *Εκπαιδευτική Μεταρρύθμιση και Φιλελεύθεροι Διανοούμενοι*. Αθήνα: Κέδρος.

Φώκιαλη, Π. (χ.χ.). *Επιχειρηματικότητα και Φύλο*. Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Ελλάδα. Ανακτήθηκε 4 Δεκεμβρίου 2022 από https://mke.aegean.gr/files/2014/09/thematika_8F.pdf

Χασάπης, Δ. (2014). *Το μοντεσσοριανό σύστημα εκπαίδευσης σήμερα και αύριο: Προβληματισμοί και προοπτικές*. Αθήνα: Ίδρυμα Μαρίας & Σωτήρη Γουδέλη.

Χατζηιωάννου, Μ. Χ. (2007). Η Ιστορία των Επιχειρήσεων. Γενικευτικές Αναγωγές και Πολιτισμικές Ιδιαιτερότητες. *Μνήμων*, 28, 241-266. Ανακτήθηκε 28 Νοεμβρίου 2022 από <https://ejournals.epublishing.ekt.gr/index.php/mnimon/article/view/7788>

Σελίδα σκοπίμως κενή