

Γυναίκες και Ηγεσία: Η αντιπροσώπευσή τους στην ελληνική εκπαίδευση

Women and Leadership: Their representation in greek education

Κατερίνα Σαραφίδου, ΠΕΚΕΣ ΑΜΘ, Συντονίστρια Εκπαιδευτικού Έργου, Phd, Msc, katrinsaraf@hotmail.com

Katerina Sarafidou, PEKESAMTH, Education Coordinator, Phd, Msc, katrinsaraf@hotmail.com

Abstract: The purpose of the study is to capture the presence of women in leadership in primary and secondary education in Greece, through the investigations of recent researches and detect of obstacles or the various parameters that lead women to assert or not one staff position in the leadership of public education. Central research hypothesis focus on the fact that women do not take initiatives to advance their career due to various factors related to their gender or family obligations and treated differently than their male colleagues when they decide it. A review of Greek bibliography has highlighted the low participation in claiming high administrative positions, the crowding in the lower levels of education or in so-called female occupations. It also brought to the surface the obstacles encountered by women on their way to leadership. In summary, although the Greek society has evolved and at least in the professional sector, made a great effort to remove barriers based on the distinction between the sexes, however, there is still discrimination, which is unconscious and is the result of dominant social perceptions.

Keywords: leadership, woman, education.

Περίληψη: Ο σκοπός της μελέτης είναι να αποτυπώσει την παρουσία των γυναικών στην ηγεσία της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα, μέσω πρόσφατων ερευνών και της ανίχνευσης εμποδίων ή των διαφόρων παραμέτρων που οδηγούν τις γυναίκες να υποστηρίξουν ή όχι μια επιτελική θέση στην ηγεσία της δημόσιας εκπαίδευσης. Η κεντρική ερευνητική υπόθεση εστιάζει στο γεγονός, ότι οι γυναίκες δεν αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες για την προώθηση της καριέρας τους λόγω διαφόρων παραγόντων που σχετίζονται με το φύλο ή τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις και αντιμετωπίζονται διαφορετικά από τους άνδρες συναδέλφους τους, όταν το αποφασίζουν. Η επισκόπηση της ελληνικής βιβλιογραφίας ανέδειξε τη χαμηλή συμμετοχή στη διεκδίκηση υψηλών διοικητικών θέσεων, το πλήθος στα χαμηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης ή στα λεγόμενα γυναικεία επαγγέλματα. Έφερε επίσης, στην επιφάνεια τα εμπόδια που αντιμετώπισαν οι γυναίκες στο δρόμο τους προς την ηγεσία. Συνοπτικά, παρόλο που η ελληνική κοινωνία έχει εξελιχθεί και τουλάχιστον στον επαγγελματικό τομέα, κατέβαλε μεγάλη προσπάθεια για την άρση των εμποδίων που βασίζονται στη διάκριση μεταξύ των φύλων, ωστόσο, η διάκριση εξακολουθεί να υπάρχει, ασυνείδητα και σαν αποτέλεσμα των κυρίαρχων κοινωνικών αντιλήψεων.

Λέξεις κλειδιά: ηγεσία, γυναίκα, εκπαίδευση.

Εισαγωγή

Μέσα από μια σύντομη ανασκόπηση ερευνών που σχετίζονται με την έμφυλη εκπαιδευτική διοίκηση, διαπιστώνουμε, ότι υπάρχουν θεμελιώδεις διαφορές στις αντιλήψεις για την ηγεσία που έχουν άνδρες και γυναίκες που ασκούν ηγεσία ή στις αντιλήψεις που υπάρχουν για την ηγεσία από άνδρα ή γυναίκα (Collard, 2001). Παράλληλα, υπάρχουν και έρευνες που δείχνουν πως οι γυναίκες που κατέχουν ηγετικές θέσεις όχι μόνο δεν διαφέρουν από τους άνδρες συναδέλφους τους, αλλά τείνουν να έχουν και πολλά κοινά χαρακτηριστικά με κείνους (Brunner, 2000. Reay&Ball, 2000).

Ενώ, παρατηρήθηκε ένα μεγάλο κύμα εισόδου των γυναικών στη δημόσια σφαίρα κατά τον 20^ο αιώνα κι αυτό συνοδεύτηκε από αύξηση του αριθμού των γυναικών σε υψηλές θέσεις διοίκησης, εν τούτοις η εικόνα που παρουσιάζεται είναι σύνθετη και κρύβει αόρατα εμπόδια. Αποτελεί κοινή παραδοχή, ότι η χαρακτηριστικά χαμηλή αντιπροσώπευση των γυναικών, σε παγκόσμια κλίμακα, σε ανώτερα ιεραρχικά διευθυντικά και διοικητικά επίπεδα, σε θέσεις λήψης αποφάσεων, σε οργανισμούς διαμόρφωσης πολιτικής, και σε κυβερνητικές θέσεις, οφείλεται σε αυτό που ονομάζεται μεταφορικά «γυάλινη οροφή» δυσκολιών.

Γι' αυτό το λόγο, η μελέτη κι ανίχνευση των παραγόντων που συντηρούν ακόμη, την έμφυλη εκπαιδευτική διοίκηση θα μπορούσε να προσφέρει τη δυνατότητα μιας νέας εκπαιδευτικής πολιτικής, που θα αποδομούσε την κυρίαρχη έμφυλη γνώση, στο πλαίσιο του εκδημοκρατισμού της εκπαίδευσης και προς αυτήν την κατεύθυνση φιλοδοξεί να συνεισφέρει και η παρούσα ερευνητική εργασία.

1.Η έρευνα

Σκοπός της εργασίας είναι η αποτύπωση της παρουσίας των γυναικών στην ηγεσία της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα, μέσα από έρευνες της τελευταίας δεκαεπταετίας και η ανίχνευση των εμποδίων ή διαφόρων παραμέτρων που οδηγούν τις γυναίκες να διεκδικήσουν ή όχι μία επιτελική θέση στην ηγεσία της δημόσιας εκπαίδευσης.¹

Κεντρική ερευνητική υπόθεση αποτελεί το γεγονός, ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί δεν παίρνουν πρωτοβουλίες, για να προωθήσουν την καριέρα τους, λόγω ποικίλων παραγόντων που σχετίζονται με το φύλο τους ή τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις και αντιμετωπίζονται διαφορετικά από τους άνδρες συναδέλφους τους, όταν τελικά το αποφασίσουν.

Η επισκόπηση της ελληνικής βιβλιογραφίας ανέδειξε τη χαμηλή συμμετοχή τους στη διεκδίκηση υψηλών διοικητικές θέσεων, τον συνωστισμό στις χαμηλότερες βαθμίδες της εκπαίδευσης ή στα λεγόμενα γυναικεία επαγγέλματα. Έφερε επίσης, στην επιφάνεια τα

¹ Λέγοντας θέσεις εκπαιδευτικής ηγεσίας εννοούμε τις θέσεις Περιφερειακών Διευθυντών, Προϊσταμένων Επιστημονικής και Παιδαγωγικής Καθοδήγησης, Προϊσταμένων Διευθύνσεων και Γραφείων, Σχολικών Συμβούλων και Διευθυντών/ντριών Σχολικών μονάδων.

εμπόδια που συναντούν οι γυναίκες στον δρόμο τους προς την ηγεσία. Με βάση αυτά τα ερευνητικά δεδομένα προσπαθήσουμε να προσδιορίσουμε:

1.Τους λόγους που οδηγούν τις γυναίκες εκπαιδευτικούς στην προώθηση της καριέρας τους στον χώρο της στελέχωσης της εκπαίδευσης, τη στάση του οικογενειακού και του κοινωνικού περιβάλλοντος (θεσμικά εμπόδια, κοινωνικοπολιτικά και πολιτισμικά προσωπικά, ψυχολογικά και άλλα).

2.Το είδος των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες – αν αντιμετωπίζουν-, όταν τελικά επιλέγονται για τη στελέχωση των επιτελικών θέσεων.

Η ερευνητική εργασία αποτελεί βιβλιογραφική και περιγραφική - συσχετιστική ανασκόπηση (Cohen, Manion&Morrison, 2008) του ερευνητικού υλικού. Μετά από την ανασκόπηση της βιβλιογραφίας, το υλικό μελετήθηκε και έγινε ανάλυση περιεχομένου. Τέλος, παρουσιάστηκαν τα αποτελέσματα, αναλύθηκαν και διατυπώθηκαν τα συμπεράσματα.

Το ερευνητικό υλικό αποτέλεσαν έρευνες,² οι οποίες διερεύνησαν την παρουσία των γυναικών εκπαιδευτικών σε θέσεις στελεχών εκπαίδευσης και διεξήχθησαν την περίοδο της από το 2004-2014, καθώς χρονικά είναι πρόσφατη υπήρξε ιδιαίτερο ενδιαφέρον για τη διάσταση του φύλου στην εκπαίδευση, συντελέστηκαν πολλές σημαντικές αλλαγές στον χώρο της εκπαίδευσης³ και διαμορφώθηκαν έτσι, προϋποθέσεις για τη σταδιακή αποκατάσταση της ισορροπίας ανάμεσα στους άνδρες και στις γυναίκες.

2.Ανάλυση αποτελεσμάτων

Από την ανάλυση των αποτελεσμάτων διαπιστώνεται ο χαμηλός βαθμός εκπροσώπησης των γυναικών στις διευθυντικές θέσεις των σχολικών μονάδων, κυρίως της δευτεροβάθμιας γενικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης (Νάκος, 2005;[□] Ροκά & Χριστοφόρου, 2005; Κελαϊδίτου, 2006; Τάκη, 2006;[□] Δαράκη, 2007; Γεωργαράς, 2014).

² Έτσι επιλέχθηκε το ερευνητικό υλικό, το οποίο αποτελούν οι παρακάτω μελέτες: Ανδρικοπούλου Α. (2010), .Αντωνοπούλου Αθανασία (2011), Αρχοντόγλου Αναστασία. (2010), 4. Γιουψάνη Αποστολία (2012), Δαράκη Ελένη (2007),. ΜαράκηΕλένη (2006), Μαρκόπουλος, Ι., Αργυρίου, Α.(2014),. Αθανασία (2011), Παπασταμάτης Αδαμάντιος, Κανταρτζή Ευαγγελία. (2006),Τάκη Παρασκευή (2006), Τσικαλάκη Κυριακή (2006). Γεωργαράς Κωνσταντίνος (2013), Γεωργιάδου Κυράτσω &Δελιακίδης Στέργιος (2011), Κελαϊδίτου Μαρία (2012), Μανδεντσίδου Αλεξάνδρα (2012), .Λιακοπούλου Ευστρατία (2008), Νάκος, Νικόλαος, (2005), Νούσια Ευθαλεία (2011), Πολυμεροπούλου Βασιλική (2011), Τσιμπλή Στυλιανή (2012),Athanasoula-Reppa, A., LazaridouA., LymanL. (2006).NewlyappointedprincipalsinGreeceandCyprus: Comparingroles, challengesandrequirements(αναφέρεται σε Ελληνίδες διευθύντριες της Αθήνας, Θεσσαλονίκης και σε Αμερικανίδες διευθύντριες από την Πολιτεία του Illinois), Χριστοφόρου, Φ. & Ροκά, Φ., (2005). Τραχανοπούλου, Θ. και Τραχανοπούλου, Ι. (2007). *Η Παρουσία των δύο φύλων στη Διοίκηση της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης σύμφωνα με τις κρίσεις του 2007.*

³ Όπως η ίδρυση Διδασκαλείων σε όλη την Ελλάδα και μεταπτυχιακών τμημάτων. Τα τελευταία χρόνια μάλιστα, δημιουργούνται τα σύγχρονα εκπαιδευτικά περιβάλλοντα, και κυρίως η απόσταση εκπαίδευση (e-learning), τα οποία θεωρητικά ευνοούν τις γυναίκες, αφού τις επιτρέπουν να επιμορφώνονται παράλληλα με τις υπόλοιπες οικογενειακές τους υποχρεώσεις.

Ακόμη όμως και στην περίπτωση που κάποιες γυναίκες εκπαιδευτικοί θέλουν να ακολουθήσουν καριέρα, πολλές φορές αισθάνονται ενοχές, αφού δεν μπορούν να ανταποκρίνονται εξίσου καλά στις οικογενειακές και επαγγελματικές υποχρεώσεις τους.

Στο μεγαλύτερο ποσοστό οι γυναίκες που βρίσκονται στον χώρο της εκπαίδευσης, δεν επιδιώκουν να γίνουν στελέχη, γιατί όπως διαπιστώνεται η δυσκολία στην απόκτηση τίτλων σπουδών, η μη συμμετοχή τους σε συνδικαλιστικά όργανα, ο κρατικός παρεμβατισμός (αλλαγή προϊσταμένων σε κάθε κυβερνητική αλλαγή), αλλά και η σύσταση των συμβουλίων επιλογής).

Η μελέτη των ερευνητικών δεδομένων που σχετίζονται με τις απόψεις των εκπαιδευτικών για την επιδίωξη διευθυντικής θέσης αναδεικνύει τα αίτια που οδηγούν σε μειωμένη παρουσία σε διευθυντικές θέσεις τις γυναίκες εκπαιδευτικούς.

2.1. Οικογενειακοί παράγοντες.

Βασικότερη αιτία της χαμηλής συμμετοχής των γυναικών στην ελληνική εκπαιδευτική διοίκηση παραμένει το ζήτημα της ασυμβατότητας των υποχρεώσεων της διοικητικής θέσης με τις οικογενειακές υποχρεώσεις, ερευνητικά δεδομένα, τα οποία συμβαδίζουν με αυτά από χώρες της Ευρώπης και των ΗΠΑ. Οι γυναίκες εξακολουθούν να επωμίζονται πολλές φροντίδες, αν και έχει παρατηρηθεί κάποια άμβλυνση, ο καταμερισμός παραμένει παραδοσιακός και στερεότυπος, παραμένουν δέσμιες των κοινωνικών τους ρόλων και των υποχρεώσεων, που αυτοί συνεπάγονται. Έτσι, δεν εκδηλώνουν προσωπικές φιλοδοξίες, ίσως και ως αποτέλεσμα της κοινωνικής υποτίμησης των ρόλων τους, η οποία αντανακλάται και στον τρόπο που οι ίδιες αντιλαμβάνονται τον εαυτό τους και εκφράζεται στη μειωμένη αυτοεκτίμησή τους.

Ακόμη, επισημαίνεται ότι, το ενδιαφέρον των γυναικών για τις ηγετικές θέσεις καθορίζεται, με βάση την οικογενειακή τους κατάσταση και μάλιστα οι άγαμες και έγγαμες χωρίς παιδιά είναι περισσότερο απρόθυμες, σε σχέση με τις έγγαμες με παιδιά, γιατί όπως φαίνεται, οι πρώτες έχουν ως προτεραιότητα τον γάμο και οι δεύτερες την τεκνοποίηση. Έτσι, η μητρότητα, ρόλος με τον οποίο ταυτίζονται οι γυναίκες, αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα, όταν έχουν αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις.

Επιπλέον, οι γυναίκες δηλώνουν, ότι ο ρόλος του συζύγου λειτουργεί ενθαρρυντικά, ανασταλτικά ή και απαγορευτικά για τη διεκδίκηση μιας θέσης στελέχους.

Η γυναίκα εκπαιδευτικός βρίσκεται ανάμεσα σε μια σύγκρουση που διατρέχει το δίπολο εσωτερικές ανασφάλειες και αναστολές για την είσοδο σε ένα ανδροκρατούμενο περιβάλλον και την ανταπόκρισή της στον ρόλο της μητέρας και συζύγου. Η καριέρα απαιτεί συνεχή εγρήγορση και επένδυση σε χρόνο ταυτόχρονα με την ικανοποίηση των αναγκών των μελών της οικογένειας απ’ αυτήν έτσι η έλλειψη υποστήριξης από την οικογένεια ως ανασταλτικός παράγοντας για τη διεκδίκηση και ανάληψη θέσεων στη διοικητική ιεραρχία.

Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός, ότι ένα μεγάλο ποσοστό των εκπαιδευτικών σε κάποια από τις έρευνες, συντάσσεται με την άποψη, ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί μπορούν να ανταποκριθούν αποτελεσματικά σε διοικητικές ευθύνες, χωρίς να επηρεάζονται από τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις. Αντίθετα λοιπόν, από τις παραπάνω έρευνες, σε ότι αφορά στα αίτια της μη ανέλιξης των γυναικών σε θέσεις διοίκησης, το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος δεν αποδέχεται ως αιτία τη μητρότητα και ως ανασταλτικό παράγοντα την έλλειψη χρόνου.

Τα παραπάνω ευθυγραμμίζονται με τη διεθνή βιβλιογραφία, σύμφωνα με την οποία, τα εμπόδια είναι μεγαλύτερα για τις γυναίκες, των οποίων οι σύζυγοι έχουν παραδοσιακούς ρόλους και κατά συνέπεια δεν αναλαμβάνουν ευθύνες στο οικογενειακό περιβάλλον(Schmuck, 1991).

2.2. Κοινωνικοπολιτικά και πολιτισμικοί παράγοντες.

Τα ερευνητικά μας δεδομένα έδειξαν, ότι το μειωμένο ενδιαφέρον των γυναικών για τη διοίκηση είναι συνέπεια των κοινωνικών στερεότυπων σε σχέση με τα φύλα, μία από τις βασικές αιτίες υποεκπροσώπησης των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις (Παπασταμάτης & Κανταρτζή, 2006; Κελαϊδίτου, 2012), των διαφορετικών –κοινωνικά κατασκευασμένων- επαγγελματικών τους νοοτροπιών, στάσεων, εμπειριών, αξιών, προσδοκιών, αλλά και της διαφορετικής διαπαιδαγώγησης που δέχονται συγκριτικά με τους άνδρες κι όχι αποτέλεσμα αδράνειας, ευθυνοφοβίας ή μειονεξίας. Αυτό δημιουργεί έναν φαύλο κύκλο, όπου οι μαθητές/τριες, οι γονείς και η κοινωνία περιμένουν να δουν τη γυναίκα στον «παραδοσιακό» της ρόλο, ταυτόχρονα, η ίδια η γυναίκα ανταποκρινόμενη στις προσδοκίες όλων αυτών, συνεχίζει να συνδέει τις επιδιώξεις της με τις αναπαραστάσεις των ρόλων που της προσάπτουν οι άλλοι (Μεϊντάση, 2011).

Οι στερεοτυπικές αντιλήψεις, περί ενδο-οικιακών ρόλων και κοινωνικοποίησης, έμφυλης κοινωνικοποίησης και ανατροφής, ενοχοποίησης του θύματος για τους ρόλους της γυναίκας είναι βαθιά ριζωμένες και το υψηλό μορφωτικό επίπεδο των εκπαιδευτικών δεν αρκεί για να τις εξαλείψει.

Επίσης, κοινωνικές προκαταλήψεις είναι αυτές που ταυτίζουν τον ρόλο του διευθυντή με το ανδρικό πρότυπο, την ηγεσία να αποπνέει μία αύρα ηγεμονικού ανδρισμού, να θεωρούν τις γυναίκες διευθύντριες, «αυταρχικές», «μη ικανές, ανταγωνιστικές», «ελλιπώς αφοσιωμένες στην εργασία τους λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων» και «γραφειοκρατικές», επιβεβαιώνοντας τα ευρήματα από αντίστοιχη έρευνα των Adams and Hambright (2004), σύμφωνα με τους οποίους οι γυναίκες θεωρούνται πιο δύσκολες στη συνεργασία.

Ακόμη και τα ίδια χαρακτηριστικά που αποτελούν πλεονέκτημα για τους άνδρες σε επίπεδο διοίκησης, θεωρούνται μειονέκτημα για τις γυναίκες σε διοικητικές θέσεις. Οι φωνές ενός διευθυντή για παράδειγμα, θεωρείται δυναμισμός, ενώ αντίστοιχα μιας διευθύντριας, υστερία (Δαράκη, 2007).

Επιβεβαιώνεται επίσης, ότι κατά την άσκηση της διοίκησης, συναντούν μεγάλες δυσκολίες οι γυναίκες διευθύντριες αναφορικά με την αποδοχή τους από τους συναδέλφους. Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί συχνά, παρουσιάζονται να έχουν ενστερνιστεί πλήρως τη στερεοτυπική ταυτότητα του φύλου τους και σε επαγγελματικό και σε οικογενειακό επίπεδο και να επιβεβαιώνουν την αυτοεκπληρούμενη προφητεία, η οποία τις θέλει να περιορίζονται μόνο στο διδακτικό τους ρόλο. Δείχνουν, ότι έχουν πειστεί, ότι είναι «συναινετικές», «μαλακές», «ακατάλληλες» για διευθύντριες, λόγω αυτής τους της ικανότητας και της ιδιότυπης εφαρμογής της εξουσίας- η οποία υποβάλλεται. Αντίθετα, όταν επιδεικνύουν ιδιαίτερο δυναμισμό, και ικανότητες που θυμίζουν τους άντρες, τότε θεωρούνται «στρίγγλες» και «ακατάλληλες» για ηγεσία.

Επιπρόσθετα, η μειωμένη παρουσία των γυναικών συμβάλλει στη στασιμότητα και την αναπαραγωγή του statusquo. Το στερεότυπο αυτό διοίκησης δεν αφήνει τις γυναίκες να έχουν φιλοδοξίες και να προσπαθούν να αποκτήσουν επιπλέον προσόντα, τις καταδικάζει σε επαγγελματική καθήλωση ή ενισχύει τη θεωρία ότι η σταδιοδρομία είναι καθαρά ανδρική υπόθεση (Shakeshaft, 1993). Συγκεκριμένα, σημαντικό εμπόδιο για τις γυναίκες της έρευνας, είναι η προτίμηση στη διδασκαλία έναντι της διοίκησης.

Οι εκπαιδευτικοί αναφέρουν, ότι παρ’ ότι διατυπώνεται συχνά από τους εκπαιδευτικούς, άνδρες και γυναίκες, ότι το φύλο δεν επηρεάζει και η ανέλιξη είναι θέμα προσόντων, στην πράξη, η άποψη αυτή καταρρίπτεται.

Παρόμοια, οι γυναίκες παρουσιάζονται ως ικανές για φροντίδα, συναισθηματικές, διαισθητικές, ευγενείς και θετικά προδιατιθέμενες για συνεργασία, ενδυνάμωση και ομαδική δουλειά. Ένα από τα στερεότυπα για το οποίο δεν γίνονται αποδεκτές οι γυναίκες, είναι το στερεότυπο του ότι είναι χαλαρές, ανασφαλείς και γενικά δεν μπορούν να ανταποκριθούν στους ρόλους τους. Παράλληλα, οι άνδρες παρουσιάζονται επιθετικοί, κατηγορηματικοί, αναλυτικοί, αποφασιστικοί, έτοιμοι να λειτουργήσουν ανεξάρτητα και ως εκ τούτου ο άνδρας στη διοίκηση σχολικών μονάδων είναι αποδεκτός και αναγκαίος.

Αντίθετα, καταγράφηκαν σε άλλες έρευνες στάσεις και αντιλήψεις των εκπαιδευτικών, οι οποίες δεν ακολουθούν απαραίτητα και τυφλά το δίπολο άνδρας, γυναίκα και την άκριτη αποδοχή έμφυλων στερεοτύπων, αλλά εκκινούν από την πολυπλοκότητα και συνθετότητα που πηγάζει από τα ιδιαίτερα και υποκειμενικά χαρακτηριστικά τους, απομυθοποιώντας τις κυρίαρχες σκέψεις και στερεοτυπικές αντιλήψεις ως προς το φύλο).

Το μεγάλο ποσοστό ανδρών προτάσσει ως προσόν την ορθολογιστική αντιμετώπιση των καταστάσεων, το ψυχικό σθένος, τη σταθερότητα απόψεων και την αποφασιστικότητα, αξιοσημείωτο όμως είναι, ότι τα ίδια προσόντα υποστηρίζει και για το ίδιο λόγο μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών, γεγονός που δικαιολογείται με το ότι οι γυναίκες, βιώνουν την εκπαιδευτική πραγματικότητα μέσα σε μια ανδροκρατική κοινωνία, ταυτίζονται και εσωτερικεύουν το ιδανικό πρότυπο διοίκησης με αυτό που καθημερινά βιώνουν στα σχολεία στα οποία υπηρετούν, όπου η πλειονότητα των διευθυντών είναι άνδρες.

Ευχάριστη ανατροπή αποτελεί το γεγονός, ότι τόσο οι γυναίκες εκπαιδευτικοί, όσο και οι άνδρες, απορρίπτουν αντιλήψεις, που θεωρούν τη διευθυντική θέση ανδρικό προνόμιο και θέλουν τη γυναίκα να εκδηλώνει μειωμένο επαγγελματισμό. Οι απόψεις αυτές δημιουργούν μια ελπιδοφόρα προοπτική, καθώς διαφαίνεται μία τάση αμφισβήτησης των στερεότυπων αντιλήψεων.

Πιο αναλυτικά, στην ίδια έρευνα η πλειονότητα των εκπαιδευτικών και των δύο φύλων, αναφορικά με τα χαρακτηριστικά και τις πρακτικές διοίκησης που εφαρμόζουν οι διευθυντές και οι διευθύντριες κατά τη διάρκεια άσκησης των καθηκόντων τους σε μια σχολική μονάδα, δηλώνουν ότι το συμμετοχικό στυλ διοίκησης δεν αποτελεί χαρακτηριστικό κανενός από τα δύο φύλα, ενώ το ίδιο φαίνεται να ισχύει και για την ενασχόληση της διοίκησης με τα προσωπικά προβλήματα των μαθητών, καθώς τα ποσοστά είναι ανάλογα στις απαντήσεις των εκπαιδευτικών και των δύο φύλων. Ωστόσο, αν και το μεγαλύτερο ποσοστό των ανδρών εκπαιδευτικών και χαμηλότερο των γυναικών αποδέχεται ότι το ενδιαφέρον για τα προσωπικά προβλήματα των μαθητών δεν προκύπτει σε συνάρτηση με το φύλο των διευθυντών, ένα σημαντικό ποσοστό των γυναικών, φαίνεται να δέχεται, ότι η συγκεκριμένη στάση χαρακτηρίζει περισσότερο τις διευθύντριες και ελάχιστο ποσοστό το αποδίδει στους άνδρες διευθυντές. Τα παραπάνω στατιστικά δεδομένα, σε συνάρτηση και με τις απαντήσεις που δόθηκαν σχετικά με την καλλιέργεια διαπροσωπικών σχέσεων με τους καθηγητές από τους διευθυντές/διευθύντριες των σχολικών μονάδων, που θέλουν και τα δύο φύλα να επιδεικνύουν φιλική διάθεση απέναντι στους συναδέλφους τους, οδηγούν στο συμπέρασμα, ότι σημαντικό ποσοστό εκπαιδευτικών φαίνεται να αναγνωρίζει, ότι οι γυναίκες διευθύντριες διακρίνονται στον παραπάνω τομέα και αποδεικνύουν για ακόμη μια φορά τη συνεργατική διάθεση που το γυναικείο φύλο επιδεικνύει κατά την άσκηση των διευθυντικών του καθηκόντων (Μανδεντσίδου, 2012).

Επιπρόσθετα, η πλειονότητα των εκπαιδευτικών, ανδρών και των γυναικών, θεωρεί ότι η αυτοκυριαρχία δεν εξαρτάται από το φύλο των διευθυντών, και η μειονότητα θεωρεί, ότι ο άνδρας διευθυντής έχει μεγαλύτερη αυτοκυριαρχία, έναντι της γυναίκας διευθύντριας, ενώ ένα σημαντικό ποσοστό των γυναικών, θεωρεί τις γυναίκες διευθύντριες απαιτητικές και αυταρχικές, έναντι του χαμηλού ποσοστού των ανδρών αντίστοιχα, το οποίο φαίνεται να προσδίδει στις γυναίκες το χαρακτηριστικό αυτό. Εξίσου και στα δύο φύλα, το αποδίδει η πλειονότητα των εκπαιδευτικών ανδρών και γυναικών. Η εκτίμηση αυτού του ερευνητικού δεδομένου, το οποίο αρχικά φαίνεται να έρχεται σε αντίθεση με όσα διαπιστώθηκαν και διατυπώθηκαν παραπάνω για συμμετοχικό και συνεργατικό τρόπο διοίκησης από τη μεριά των γυναικών, θα μπορούσε να οδηγήσει στο συμπέρασμα, ότι είτε οι γυναίκες χρησιμοποιούν ανδροκρατικά κριτήρια και συμπεριφορές, κατά την άσκηση των διοικητικών καθηκόντων τους είτε κάνουν αμείλικτη αυτοκριτική και αυστηρή αποτίμηση των επιδόσεών τους, χρησιμοποιώντας ακόμα και καθιερωμένα κριτήρια ανταγωνισμού, τα οποία φαίνεται να μετρούν την ανδρική πραγματικότητα.

Τέλος, από τη μελέτη των ερευνητικών δεδομένων που αφορούν τα χαρακτηριστικά διοίκησης των διευθυντών/διευθυντριών προέκυψε, ότι η ευελιξία στην άσκηση των

διευθυντικών καθηκόντων μάλλον δεν είναι απόρροια του φύλου, αλλά της προσωπικότητας αυτού που ασκεί τα διευθυντικά καθήκοντα, ενώ σημαντικό ποσοστό των ανδρών και των γυναικών εκπαιδευτικών, θεωρεί ότι η ευελιξία αποτελεί προνόμιο των ανδρών και η ευελιξία είναι ίδιον των γυναικών.

Γενικότερα, από την ανάλυση των ερευνητικών δεδομένων φαίνεται, ότι οι κυρίαρχες στερεότυπες αντιλήψεις για το φύλο των διευθυντών σχετικά με την άσκηση της διοίκησης έχουν περιοριστεί σημαντικά.

Γενικά, διατρέχοντας το ερευνητικό μας υλικό αναδύονται αντιλήψεις κοινές και συναφείς στους εκπαιδευτικούς και των δύο φύλων, αλλά και διαφοροποιημένες ως προς την έμφυλη ταυτότητά τους, ως προς τα επιμέρους χαρακτηριστικά, όπως το γνωστικό τους υπόβαθρο ή τη θεώρησή τους για την ηγεσία. Τέλος, η έρευνα αποκαλύπτει ένα ευρύ φάσμα αντιλήψεων και στάσεων, όχι μόνο σε σχέση με την έμφυλη ταυτότητα των εκπαιδευτικών, αλλά σε σχέση με το προσωπικό τους ύφος και τα ιδιαίτερα κοινωνικά, ηλικιακά, οικογενειακά, ιδεολογικά χαρακτηριστικά και τον τρόπο που αντιλαμβάνονταν την έμφυλη ταυτότητά τους. Παρά τα βήματα προόδου που έχουν κάνει οι σύγχρονες κοινωνίες σε θέματα ισότητας των δύο φύλων, οι έμφυλες διακρίσεις εξακολουθούν να είναι παρούσες.

2.3. Παράγοντες που σχετίζονται με την εκπαίδευση

Η έλλειψη επιπλέον τίτλων σπουδών, όπως προκύπτει από τα αποτελέσματα της έρευνας φαίνεται, ότι λειτουργεί αποτρεπτικά για διεκδίκηση της διευθυντικής θέσης (Κανταρτζή & Ανθόπουλος, 2006; Τσικαλάκη, 2006; Τραχανοπούλου & Τραχανοπούλου, 2008), ενώ αντίθετα, οι γυναίκες, με επιπλέον σπουδές διεκδικούν τις ηγετικές θέσεις σε σημαντικά ποσοστά (Ξένου, 2006), κάτι που επιβεβαιώνεται και από την έρευνα της Τάκη (2008) για τα διοικητικά στελέχη της δημόσιας πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης κι ότι οι ηλικιακά νεότερες γυναίκες είναι αυτές που βάζουν συγκεκριμένους στόχους και φροντίζουν να εξασφαλίσουν τα προσόντα εκείνα (πανεπιστημιακά πτυχία, μεταπτυχιακά, διδακτορικά, ξένες γλώσσες), τα οποία θα τους επιτρέψουν να έχουν μια εξέλιξη σε ό, τι αφορά στην καριέρα τους στη διοίκηση της εκπαίδευσης. Πολλές καταφέρνουν να τους αποκτήσουν, όταν δεν υπάρχουν αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις. Άλλες πάλι θέλουν και δεν τα καταφέρνουν να σπουδάσουν, εξαιτίας των οικογενειακών υποχρεώσεων και της δύσκολης πρόσβασης στα πανεπιστήμια. Οι τίτλοι ωστόσο, αποδεικνύονται απαραίτητοι (Τσικαλάκη, 2006).

Ωστόσο, η έρευνα του Γεωργαρά (2014) έδειξε, ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί, παρόλο που δεν στερούνται τυπικών και ουσιαστικών προσόντων, εντούτοις αντιλαμβάνονται την απόκτηση αυτών περισσότερο στο πλαίσιο της αυτοβελτίωσης τους και λιγότερο, ως συνειδητές ενέργειες συγκέντρωσης πιθανού συγκριτικού πλεονεκτήματος που θα τους χρησιμεύσει στο μέλλον προκειμένου να ανέλθουν επαγγελματικά.

Σε συμφωνία με τη βιβλιογραφία (Hoff&Mitcell, 2008) που θέλει τη γυναίκα να είναι πολύ καλά προετοιμασμένη προκειμένου να κάνει αίτηση για διευθυντική θέση, παρατηρήθηκε, ότι οι γυναίκες συγκεντρώνουν περισσότερα τυπικά προσόντα από τους άντρες. Κατά συνέπεια,

θα περίμενε κανείς οι γυναίκες να υπερτερούν των ανδρών στην κατάληψη ηγετικών θέσεων στην εκπαίδευση, κάτι που σύμφωνα με το προηγούμενο εύρημα δεν ισχύει (Γιουψάνη, 2012).

Οι υποψήφιες διευθύντριες σήμερα έχουν σε πολλές περιπτώσεις μεγαλύτερη επιστημονική κατάρτιση σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους, αλλά τελικά αναδεικνύεται μικρή θετική συσχέτιση μεταξύ των μορίων της επιστημονικής κατάρτισης και της επιλογής των γυναικών (Γεωργιάδου & Δελιακίδης, 2011). Αντίθετα, σε άλλες έρευνες τις (Τραχανοπούλου & Τραχανοπούλου, 2008) δεν εντοπίζεται στατιστικά σημαντική διαφορά στον αριθμό των μορίων ανδρών και γυναικών υποψηφίων και η μέση βαθμολογία κυμαίνεται στα ίδια επίπεδα για άνδρες και γυναίκες και σε ορισμένες περιπτώσεις (προϊσταμένους των γραφείων ΤΕΕ), όπου οι γυναίκες έχουν ξεκάθαρο προβάδισμα. Συνήθως, συγκεντρώνουν περισσότερα μόρια από τα τυπικά τους προσόντα και λιγότερα από τη συνέντευξη.

Επομένως, τα αποτελέσματα καταδεικνύουν, ότι τα συμβούλια επιλογής βαθμολογούν με μεγαλύτερους βαθμούς τους άνδρες στη συνέντευξη, ακόμα και σε εκείνες τις περιπτώσεις που τα τυπικά προσόντα μεταξύ ανδρών και γυναικών υποψηφίων είναι ίδια. (Νάκος 2005, Παπασταμάτης & Κανταρτζή, 2006; Γεωργιάδου & Δελιακίδης, 2011). Σε άλλες έρευνες (Νάκος, 2005; Μαρκαντώνης, 2008), τα εμπόδια, τα οποία αναφέρονται σε μεροληψία έναντι των υποψηφίων γυναικών, κατά τις κρίσεις επιλογής στελεχών εκπαίδευσης θεωρούνται εμπόδια μικρότερου βαθμού. Είναι όμως γεγονός, πως και τα δύο φύλα υποστηρίζουν εκφράζουν μία δυσαρέσκεια ως προς τη διαδικασία επιλογής των στελεχών εκπαίδευσης, κυρίως για την προφορική συνέντευξη που θεωρούν, ότι «αφήνει» περιθώρια για αδικίες, με αποτέλεσμα, όπως οι ίδιοι αναφέρουν, η επιλογή των στελεχών να γίνεται κυρίως με κομματικά –υποκειμενικά κριτήρια και όχι αξιοκρατικά (Ανδρικοπούλου, 2008).

2.4. Προσωπικά- Ψυχολογικά εμπόδια.

Η έρευνα στην ελληνική εκπαιδευτική πραγματικότητα έδειξε, ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί εμφανίζονται «πολύ ευχαριστημένες» σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους, που εμφανίζονται «λίγο ευχαριστημένοι» ή «αδιάφοροι» από την επιλογή του εκπαιδευτικού επαγγέλματος (Μαράκη, 2006; Ανδρικοπούλου, 2008) και παρουσιάζουν αυξημένο ενδιαφέρον για την άσκηση διδακτικών καθηκόντων. (Κελαϊδίτου, 2012). Στην έρευνα της Μείντση (2011) επίσης, οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί διαφώνησαν, ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί δεν ενδιαφέρονται για τις θέσεις της διοίκησης της εκπαίδευσης, ενώ αντίθετα αποδέχτηκαν, ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί προτιμούν τη διδασκαλία στην τάξη, σε σχέση με την ανάληψη διοικητικών καθηκόντων.

Με τα παραπάνω στοιχεία συμβαδίζει και η έρευνα των Μαρκόπουλου, Αργυρίου (2014), στην οποία τα ερευνητικά δεδομένα καταδεικνύουν, ότι η πλειονότητα των γυναικών δεν επιθυμεί να ασχοληθεί με τη διοίκηση στην εκπαίδευση. Οι σημαντικότεροι λόγοι που τις αποτρέπουν είναι η προτίμησή τους στη διδασκαλία και η απουσία ουσιαστικών κινήτρων.

Συμπεράσματα

Με βάση τα ερευνητικά δεδομένα της παρούσας έρευνας εντοπίστηκαν αντιλήψεις κοινές στους εκπαιδευτικούς και των δύο φύλων, που δείχνουν κάποια συναίνεση και συναφεια στις απόψεις τους αλλά και αντιλήψεις διαφοροποιημένες ως προς την έμφυλη ταυτότητά τους, ως προς επιμέρους χαρακτηριστικά, όπως το γνωστικό τους υπόβαθρο ή την θεώρησή τους για την ηγεσία που οδήγησε στη δημιουργία μιας αντιφατικής εικόνας σε επίπεδο προσδοκιών. Οι κοινές αντιλήψεις μεταξύ των αντρών και των γυναικών εκπαιδευτικών της έρευνας συνδέονται τόσο με κυρίαρχα ανδρικά χαρακτηριστικά (επιβολή, σιγουριά, φιλοδοξία), όσο και με ανάλογους ορισμούς για τον ρόλο της ηγεσίας.

Αντίστοιχα, η διαφοροποίηση ως προς το φύλο των συμμετεχόντων στην έρευνα, παρατηρήθηκε μόνο σε συγκεκριμένα θέματα που συνδέονται με αξιολογήσεις τους για άτομα αντίστοιχου φύλου και επιμέρους διαφοροποιήσεις βάσει, για παράδειγμα των εμπειριών, αντιλήψεων, ιδιαίτερων χαρακτηριστικών, διαφορετικών σχολείων, σχέσεις με συναδέλφους/ ισες, γνωστικό υπόβαθρο.

Τα αποτελέσματα καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα αντιλήψεων και στάσεων, όχι μόνο σε σχέση με την έμφυλη ταυτότητά των εκπαιδευτικών, αλλά σε σχέση με το προσωπικό τους ύφος και τα ιδιαίτερα κοινωνικά, ηλικιακά, οικογενειακά, ιδεολογικά χαρακτηριστικά τους αναφορικά με τον τρόπο που αντιλαμβάνονταν την έμφυλη ταυτότητά τους.

Πιο συγκεκριμένα, προσδιορίστηκαν στερεοτυπικές αντιλήψεις για τις γυναίκες διευθύντριες και εντοπίστηκαν στρατηγικές σχηματισμού αντιλήψεων βάσει, των προκατασκευασμένων και υπεραπλουστευμένων αντιλήψεων, σχετικά με τους ρόλους των δύο φύλων. Παράλληλα όμως, επισημάνθηκαν και περιπτώσεις αντίθεσης και διαφοροποίησης από έμφυλα στερεοτυπικές αντιλήψεις.

Εντοπίστηκε η «αντρική» ηγεσία ως σημείο ετεροπροσδιορισμού της ηγεσίας που ασκείται από γυναίκες.

Αποδόθηκαν τα χαρακτηριστικά της ηγεσίας στην προσωπικότητα κι όχι στο φύλο των ηγετών, αναζητήθηκαν κανόνες συμπεριφοράς και χαρακτηριστικά προσωπικότητας που αποδόθηκαν, κυρίως σε άντρες, θεωρώντας, ότι οι γυναίκες αποτελούν εξαίρεση.

Εντοπίστηκαν προσδοκίες που αποδίδουν μη στερεοτυπικά χαρακτηριστικά στην ηγεσία και φαίνεται, να συμπεριλαμβάνουν τόσο «ανδρικές», όσο και «γυναικείες» εμπειρίες και αντιλήψεις για τη διεκδίκηση ή για τη μη ανέλιξη των γυναικών εκπαιδευτικών.

Οι εκπαιδευτικοί απέδωσαν την περιορισμένη διεκδίκηση διευθυντικών θέσεων από γυναίκες, σε δομικά αίτια, σε θέματα κοινωνικοποίησης και σε ψυχολογικές ερμηνείες, χωρίς απαραίτητα να συνδέονται μεταξύ τους όλες αυτές οι αιτιάσεις.

Οι άντρες και οι γυναίκες εκπαιδευτικοί που συμμετείχαν στην έρευνα διαμόρφωσαν και διατύπωσαν στάσεις και αντιλήψεις μέσα από συγκεκριμένα αντιληπτικά φίλτρα τα οποία

συνδέονται με τους τρόπους που η έμφυλη ταυτότητά τους αλληλεπιδρά με τα ιδιαίτερα κοινωνικά, μορφωτικά, οικογενειακά, εμπειρικά και προσωπικά χαρακτηριστικά τους.

Παράλληλα, εντοπίστηκε και η τάση μιας μερίδας εκπαιδευτικών με μη παραδοσιακές αντιλήψεις για το βιολογικό διαχωρισμό των δύο φύλων, οι οποίοι μετατοπίζουν τη διχοτομία άντρας – γυναίκα, σε αυτήν του «ανδρισμός – θηλυκότητα», αλλά και έντονος αντίλογος στις κυρίαρχες στερεοτυπικές αντιλήψεις, πέρα από τα όρια που θέτει το φύλο του ατόμου και η διεκδίκηση της ατομικότητας και της υποκειμενικότητάς τους.

Παρ’ ότι όμως, διατυπώνεται συχνά από τους εκπαιδευτικούς, άνδρες και γυναίκες, ότι το φύλο δεν επηρεάζει και η ανέλιξη είναι θέμα προσόντων, στην πράξη, η άποψη αυτή καταρρίπτεται. Οι αριθμοί των γυναικών στις διευθυντικές θέσεις στα σχολεία μιλούν και αποκαλύπτουν την αλήθεια που ίσως και οι ίδιοι/ες δε θέλουμε να παραδεχτούμε ή σκόπιμα θέλουμε να αγνοούμε. Οι στερεοτυπικές αντιλήψεις για τους ρόλους της γυναίκας είναι βαθιά ριζωμένες και το υψηλό μορφωτικό επίπεδο των εκπαιδευτικών δεν μπορεί να τις εξαλείψει.

Τα στοιχεία της έρευνας έδειξαν ότι ακόμη και σήμερα οι γυναίκες υποαντιπροσωπεύονται στη διοίκηση σχολικών μονάδων, παρόλο που έχουν μεγαλύτερη αναλογία στο σύνολο των εκπαιδευτικών και ανέδειξαν τα αίτια υποαντιπροσώπησης των γυναικών στις θέσεις διοίκησης, τα οποία παραμένουν ίδια με αυτά των προηγούμενων δεκαετιών και συνοψίζονται ιεραρχικά, ως προς σπουδαιότητα τους, στα εξής:

- 1) Στο ασυμβίβαστο της συνύπαρξης ιδιωτικής και δημόσιας ζωής.
- 2) Στην ύπαρξη στερεοτυπικών απόψεων, σε σχέση με τα φύλα.
- 3) Στην απειρία των γυναικών εκπαιδευτικών στη διαχείριση διοικητικών θεμάτων.
- 4) Στο αυξημένο ενδιαφέρον για την άσκηση διδακτικών καθηκόντων.
- 5) Στην επιλογή στελεχών με βάση κομματικά κριτήρια.
- 6) Στην αριθμητική επικράτηση του ανδρικού φύλου στα συμβούλια επιλογής στελεχών.
- 7) Στην αποστασιοποίηση από τις συγκεντρωτικές- εξουσιαστικές δομές της εκπαίδευσης, ως συνειδητή επιλογή.

Διαπιστώθηκε επίσης, ότι οι ηλικιακά νεότερες γυναίκες είναι αυτές που βάζουν συγκεκριμένους στόχους και φροντίζουν να εξασφαλίσουν τα προσόντα εκείνα (πανεπιστημιακά πτυχία, μεταπτυχιακά, διδακτορικά, ξένες γλώσσες), τα οποία θα τους επιτρέψουν να έχουν μια εξέλιξη σε ό, τι αφορά την καριέρα τους στη διοίκηση της εκπαίδευσης.

Άνδρες και γυναίκες θεωρούν σχεδόν φυσικό το ότι οι γυναίκες είτε δεν επιδιώκουν είτε δεν αποκτούν τα προσόντα, για να μπορούν να επιδιώξουν ανώτερες θέσεις εξαιτίας των οικογενειακών τους υποχρεώσεων», εξ’ αιτίας της τάσης αποφυγής υπηρειακών ευθυνών, η ύπαρξη άλλων ενδιαφερόντων.

Ωστόσο, ένα μεγάλο ποσοστό των εκπαιδευτικών συντάσσεται με την άποψη, ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί μπορούν να ανταποκριθούν αποτελεσματικά σε διοικητικές ευθύνες, χωρίς να επηρεάζονται από τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις.

Διαφωνούν επίσης, ότι οι γυναίκες διευθύντριες είναι λιγότερο αποτελεσματικές από τους άντρες διευθυντές, αντιμετωπίζονται καλύτερα από τους συναδέλφους τους, διακατέχονται από μεγαλύτερη ανασφάλεια, σε σχέση με τους άντρες και είναι πιο αυταρχικές. *Οι πιο πολλοί εκπαιδευτικοί θεωρούν, ότι η αδιαφορία, το μειωμένο ωράριο και οι προκαταλήψεις που υπάρχουν στο κοινωνικό τους περιβάλλον και στον εργασιακό τους χώρο δεν αποτελούν αρνητικά κίνητρα για τις γυναίκες, προκειμένου, να αναλάβουν διοικητικές ευθύνες.*

Συνοψίζοντας, η διοίκηση στην εκπαίδευση ήταν και παραμένει να είναι ανδροκρατούμενη περιοχή. Τα αποτελέσματα καταδεικνύουν, ότι δεν προκύπτουν ουσιαστικές διαφορές ανάμεσα στα φύλα, ως προς την ερμηνεία της μειωμένης παρουσίας των γυναικών από τη διοίκηση.

Και τα δυο φύλα αποδίδουν την υπο-εκπροσώπηση των γυναικών στην έλλειψη ενδιαφέροντος και φιλοδοξιών των ίδιων των γυναικών για επαγγελματική εξέλιξη. Δευτερευόντως, θεωρούν ως αιτία και την ανυπαρξία των μηχανισμών στήριξης προς τη γυναίκα, όπως είναι τα συνδικαλιστικά σωματεία και τα πολιτικά κόμματα. Και τα δυο φύλα νιώθουν ικανοποίηση από τη διδασκαλία και θεωρούν, ότι η άσκηση ηγεσίας τους στερεί αυτήν την ευχαρίστηση. Δεν προκύπτει όμως, ουσιαστική διαφορά, ως προς τον τρόπο κοινωνικοποίησης που έχουν δεχτεί και τα δυο φύλα τόσο από την οικογένεια, όσο και από το σχολείο, καθώς κυρίαρχος ήταν ο συντηρητικός προσανατολισμός. Επίσης, δεν εμφανίζεται ουσιαστική διαφορά στην αντίληψη που έχουν και τα δυο φύλα για τον τρόπο διοίκησης, δηλώνοντας την ασυμφωνία τους και αξιολογώντας, ότι η διαχείριση των οικονομικών και των γραφειοκρατικών ζητημάτων, τους δημιουργεί το μεγαλύτερο πρόβλημα.

Κλείνοντας, έχουμε να παρατηρήσουμε ότι, αν και η ελληνική κοινωνία έχει εξελιχθεί και, τουλάχιστον στον επαγγελματικό τομέα, γίνεται μεγάλη προσπάθεια να αρθούν εμπόδια που βασίζονται στη διάκριση των δύο φύλων, εντούτοις, υπάρχουν ακόμα διακρίσεις, οι οποίες είναι υποσυνείδητες και είναι αποτέλεσμα της λειτουργίας και της επίδρασης των κοινωνικών αντιλήψεων που επικρατούσαν για ολόκληρες δεκαετίες. Εξάλλου, πώς μπορεί να διατυπωθεί εύκολα η αμφισβήτηση για την ισοτιμία άνδρα και γυναίκας, σε μία εποχή που εξ’ ορισμού τη θεωρεί παράλογη και χωρίς λόγο ύπαρξης, σε μία εποχή ισότητας; Σε θεωρητικό επίπεδο η γυναίκα και ο άνδρας έχουν ακριβώς ίδια και ίσα δικαιώματα, οι κοινωνικοί κανόνες, μπορεί μεν να διαμορφώθηκαν από τους άνδρες, αλλά υποσυνείδητα απορροφήθηκαν από τις γυναίκες, με αποτέλεσμα να αποτελούν βίωμα. Έτσι, γυναίκες άνδρες εκφράζουν τις ίδιες απόψεις και πεποιθήσεις, θεωρώντας λανθασμένα, ότι στο επάγγελμα τους υπάρχει ισοτιμία.

Βιβλιογραφικές αναφορές

- Adams K. L. & Hambright W. G. (2004). *Encouraged or Discouraged? Women Teacher Leaders Becoming Principals*. Retrieved from the ERIC database. (EJ704105).
- Bush, T. & Coleman, M. (1996). Professional development for heads: the role of mentoring. *Journal of Educational Administration*, 33(5).
- Brunner, C. C. & Peyton-Caire, L. (2000). Seeking representation: Supporting Black female graduate students who aspire to the superintendency. *Urban Education*, 31(5), 532-548.
- Collard, J. (2001). Leadership and Gender: An Australian Perspective. *Educational Management & Administration*, 29 (3), 343-355.
- Cohen, L. & Manion, L. (1994). *Μεθοδολογία Εκπαιδευτικής Έρευνας*. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Coleman, M. (2002). *Women as Headteachers: Striking the Balance*. London: Trentham Books.
- Hoff D.L. & Mitchell S. N. (2008). In Search of Leaders: Gender Factors in School Administration. *Advancing Women in Leadership*, 27.
- McLay, M. & Brown, M. (2000). The Under-representation of Women in Senior Management in UK Independent Secondary Schools. *The International Journal of Education Management*, 14 (3), 101-106.
- Schmuck, A. (1991). *Woman Leading in education*. Albany: State University in New York. press.
- Shakeshaft, C. (1998). *Women in Educational Administration*. Newbery Park, CA: SAGE Publication.
- Ανδρικοπούλου Α. (2010). *Διερεύνηση των αντιλήψεων των εκπαιδευτικών σχετικά με την παρουσία των δύο φύλων στην οργάνωση και διοίκηση των σχολικών μονάδων της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης: Η περίπτωση του Ν. Αχαΐας στις κρίσεις του 2007*. Μεταπτυχιακή εργασία. Πάτρα: Πανεπιστήμιο Πατρών.
- Αντωνοπούλου, Α. (2010-11). *Οι γυναίκες στην Διοίκηση της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης- Το παράδειγμα του Ν. Σερρών (2010-11)*. Μεταπτυχιακή Εργασία. Ρόδος: Πανεπιστήμιο Αιγαίου.
- Αρχοντόγλου, Α. (2010). Η Μελέτη των κατά φύλο ανισοτήτων στη διοικητική στελέχωση των σχολικών μονάδων της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Οι επιπτώσεις των φυλετικών διακρίσεων. Στο Ν. Γεωργιάδης, Κ. Σαραφίδου & Π. Δεμίρογλου (Επιμ), *Πρακτικά Συνεδρίου, Ο Εκπαιδευτικός και το έργο του: Παρελθόν, Παρόν Μέλλον*. Δράμα: ΕΤΕΑΔ, Τ.β', 1337-1351.
- Γεωργαράς, Κ. (2013). Η γυναίκα στη διοίκηση της σχολικής μονάδας στη δευτεροβάθμια επαγγελματική εκπαίδευσης: Το φαινόμενο της χαμηλής εκπροσώπησης. *Επιστημονικό δίκτυο εκπαίδευσης ενηλίκων*. Ανασύρθηκε από

<http://cretaadulthoodeduc.gr/blog/?p=704>, August 09th, 2014.

- Γεωργιάδου, Κ. & Δελιακίδης Στ. (2012). Υπό το φύλο» η επιλογή διευθυντών/τριών Δ.Ε. του 2011 στην Περιφερειακή Διεύθυνση Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης. Στο Κ. Σαραφίδου & Π. Δεμίρογλου (Επιμ), *Οργάνωση και Διοίκηση στην Εκπαίδευση*, Δράμα: ΕΤΕΑΔ.
- Γιουσάνη, Α. (2012). *Η διάσταση του φύλου στη διοίκηση της σχολικής μονάδας- Το παράδειγμα του Ν.Θεσσαλονίκης*. Μεταπτυχιακή εργασία. Ρόδος: Πανεπιστήμιο Αιγαίου.
- Δαράκη Ε. (2007). *Εκπαιδευτική ηγεσία και φύλο*. Αθήνα: Επίκεντρο.
- Θάνου, Α. (2009). *Η αντιπροσώπευση των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις σχολικών μονάδων πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης: οι απόψεις των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης της Περιφερειακής Διεύθυνσης Εκπαίδευσης Δυτικής Μακεδονίας*.
- Θεοδοροπούλου Έ. (2014). Τι γυρεύει ένας φιλόσοφος στις φτωχογειτονιές του Τριβαντρούμ;. Στο Έ. Θεοδοροπούλου (Επιμ.). *Εικόνες Γυναίκας. Αποσπάσματα από μια συζήτηση*. Ρόδος: Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Τμ. Επιστημών Προσχολικής Αγωγής και Εκπαιδευτικού Σχεδιασμού, 36-54. Ανακτήθηκε από (http://www.rhodes.aegean.gr/tepaes/index_el.asp).
- Κανταρτζή, Ε. & Ανθόπουλος, Κ. (2006). Η συμμετοχή των δύο φύλων στη στελέχωση της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης. Στο *Επιθεώρηση Εκπαιδευτικών θεμάτων*. Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, 11(5-19).
- Κελαϊδίτου, Μ. (2012). *Το γυναικείο φύλο στη διοίκηση και οργάνωση σχολικών μονάδων της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα*. Διδακτορική Διατριβή, Ρόδος: Πανεπιστήμιο Αιγαίου.
- Λιακοπούλου, Ε. (2006). *Διαδικασίες επιλογή διευθυντών /τριών σχ. μονάδων (Μελέτη Περίπτωσης)*, Διπλωματική εργασία, Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου.
- Μανδεντσίδου, Α. (2012). *Γυναίκα και Διοίκηση Εκπαιδευτικών Μονάδων στο Ελληνικό Εκπαιδευτικό Σύστημα*. Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Μαράκη, Ε. (2006). *Η γυναίκα στην ιεραρχία της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης*. Μεταπτυχιακή εργασία. Ρόδος: Πανεπιστήμιο Αιγαίου.
- Μαρκαντώνης, Χ., (2008). Η επιλογή Διευθυντών Σχολικών Μονάδων Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης στο Νομό Φθιώτιδας για την περίοδο 2007-2011. Μια μελέτη περίπτωσης. Στο *Πρακτικά 2ου πανελληνίου συνεδρίου Νέο εκπαιδευτικό υλικό- Αξιολόγηση και Διοίκηση Α/θμιας & Β/θμιας εκπαίδευσης*. Άρτα: Πανεπιστήμιο Δυτ. Ελλάδας Πατρών, 1, 129-137. Ανακτήθηκε από <http://www.inpatras.com/praktika/arta2006/periexomena.html>.
- Μαρκόπουλος, Ι. & Αργυρίου, Α. (2014). Η Απουσία των Γυναικών Εκπαιδευτικών από την Εκπαιδευτική Διοίκηση (αναφέρεται σε δασκάλες που μετεκπαιδεύτηκαν στο Μαράσλειο Διδασκαλείο). Στο 9th MIBES International Conference, 30/5-1/6 2014,

529-547.

- Μεϊντάση, Α. (2011). *Η επαγγελματική ανάπτυξη των γυναικών ως παράγοντας για την αντιπροσώπευσή τους στη διοίκηση της Π.Ε..* Μεταπτυχιακή εργασία Αθήνα: Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο.
- Νάκος, Ν.(2005). Φύλο και διοίκηση στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (από τη σκοπιά των εκπαιδευτικών). Στα *Πρακτικά 2ου Πανελλήνιου Συνεδρίου του Κέντρου Διαπολιτισμικής Εκπαίδευσης του Παιδαγωγικού Τμήματος Δημοτικής Εκπαίδευσης του Πανεπιστημίου Πατρών*, Άρτα:Πανεπιστήμιο Πατρών, 3. Ανακτήθηκε από <http://www.inpatras.com/praktika/arta2005/eisigiseis/nakos.ph>.
- Ξένου, Α., (2006). *Ισότητα των φύλων - Μύθος ή πραγματικότητα; Η σταδιοδρομία της γυναίκας εκπαιδευτικού στη Διοίκηση της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης.* Στο *Ρόπτρο*, 21.
- Παπασταμάτης, Α. & Κανταρτζή, Ε., (2006). Φύλο και ηγεσία. Εμπειρίες γυναικών στελεχών της εκπαίδευσης. Στα *Πρακτικά 2ου Πανελλήνιου Συνεδρίου Διοίκησης Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης*, Άρτα: Πανεπιστήμιο Δυτ. Ελλάδας, Πατρών.
- Πηλαβάκη-Αχιλλέως Ι,(2007). *Σκιαγράφηση του Προφίλ των Γυναικών που Κατέχουν Θέσεις-Κλειδιά στη Δημόσια Ζωή της Κύπρου.* Μεταπτυχιακή Εργασία. Ρόδος: Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Τμ. Επιστημών της Προσχολικής Αγωγής και Εκπαιδευτικού Σχεδιασμού.
- Τάκη, Β.(2009). *Εμφυλη απουσία Γυναίκες στη Διοίκηση της Εκπαίδευσης-Ένα Εναλλακτικό Μοντέλο.* Θεσσαλονίκη: Επίκεντρο.
- Τραχανοπούλου, Θ. & Τραχανοπούλου, Ι. (2008). Η Παρουσία των δύο φύλων στη Διοίκηση της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης σύμφωνα με τις κρίσεις του 2007. Νέο Εκπαιδευτικό Υλικό του ΥΠΕΠΘ-Αξιολόγηση και Διοίκηση Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Στο *3ο Πανελλήνιο Συνέδριο Διοίκησης Α/βάθμιας και Β/βάθμιας Εκπαίδευσης*, 1, Άρτα.
- Τσικαλάκη, Κ. (2006α). Η Γυναίκα στη Διοίκηση της Σχολικής Μονάδας στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση:Μια ποιοτική διερεύνηση.Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία. Στο *Φύλο και Νέα Εκπαιδευτικά και Εργασιακά Περιβάλλοντα στην Κοινωνία της Πληροφορίας*, Ρόδος:Πανεπιστημίου Αιγαίου Τμήμα Επιστημών Προσχολικής Αγωγής και Εκπαιδευτικού Σχεδιασμού.
- Τσιμπιλή, Στ. (2012). *Αναπαραστάσεις Εκπαιδευτικών για τις Διευθύντριες Σχολικών Μονάδων της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης: Μία Ερμηνευτική Προσέγγιση της Εμφυλης Δομής της Δημόσιας Εκπαίδευσης στην Ελλάδα.*
- Χριστοφόρου, Φ. & Ροκά, Φ. (2005). Οι γυναίκες στα κέντρα λήψης αποφάσεων στην εκπαίδευση στην Ήπειρο. Στα *Πρακτικά 2ου Πανελλήνιου Συνεδρίου του Κέντρου Διαπολιτισμικής Εκπαίδευσης του Παιδαγωγικού Τμήματος Δημοτικής Εκπαίδευσης του Άρτα:Πανεπιστημίου Δυτ. Ελλάδας, Πατρών*, 3. Ανακτήθηκε από <http://www.inpatras.com/praktika/arta2005/eisigiseis/xristoforouroka.php>