



ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

**ΔΙΑΤΜΗΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΦΥΛΟ, ΚΟΙΝΩΝΙΑ, ΠΟΛΙΤΙΚΗ**

Διπλωματική Εργασία

Τίτλος: Φύλο και διοίκηση της Εκπαίδευσης: Η συμμετοχή των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις της Πρωτοβάθμιας Δημοτικής Εκπαίδευσης

Κοροντζής Παναγιώτης

Επιβλέπουσα: Μαρία Καραμεσίνη

Ιούνιος 2022

Ευχαριστίες

Πρώτα απ' όλα, θέλω να ευχαριστήσω την επιβλέπουσα της διπλωματικής εργασίας μου, καθηγήτρια, Μαρία Καραμεσίνη, για την πολύτιμη βοήθεια και καθοδήγησή της κατά τη διάρκεια της έρευνας. Επίσης, είμαι ευγνώμων στις υπόλοιπες καθηγήτριες του ΔΠΜΣ Φύλο Κοινωνία Πολιτική για το σύνολο της ακαδημαϊκής δουλειάς που έγινε την τελευταία χρονιά με κατάληξη αυτή εδώ την εργασία. Ακόμη ευχαριστώ τους γονείς μου Νίκο και Ιωάννα και την αδερφή μου Μαρία για τη στήριξή τους κατά τη διάρκεια όλων αυτών, των ετών, των σπουδών μου. Τέλος, ευχαριστώ την σύντροφό μου, Μαριάννα Χατζηγηγηγορίου για την κατανόησή και τη στήριξή της, ιδιαίτερα κατά τη διάρκεια των τελευταίων μηνών της προσπάθειάς μου.

Περιεχόμενα

Περίληψη/Abstract	4
Εισαγωγή	5
<u>Μέρος Α: Θεωρητική Προσέγγιση, θεσμικό πλαίσιο και έρευνα</u>	
A1 Κάθετος και ιεραρχικός επαγγελματικός διαχωρισμός κατά φύλο: θεωρητική προσέγγιση	6
A2.Γυναίκες στη διοίκηση της εκπαίδευσης: βασικοί όροι και έρευνα	7
A3. Η συμμετοχή των γυναικών σε ηγετικές θέσεις της εκπαίδευσης στην Ελλάδα: τι δείχνουν οι επίσημες στατιστικές	8
A4: Επαγγελματική εξέλιξη στην εκπαίδευση: θεσμικό πλαίσιο	11
<u>Μέρος Β: Έρευνα και αποτελέσματα</u>	
B1-Σκοπός της έρευνας και υποθέσεις εργασίας	15
B2- Μεθοδολογία της έρευνας	16
B3-Αποτελέσματα της έρευνας	18
Συμπεράσματα	31
Βιβλιογραφία	35
Παράρτημα	37
Πίνακες- Σχεδιαγράμματα	48

Περίληψη

Η εργασία αυτή αποτελεί μια συνοπτική μελέτη του βαθμού εκπροσώπησης των γυναικών στην διοίκηση της πρωτοβάθμιας δημοτικής εκπαίδευσης, καθώς και των παραγόντων που την επηρεάζουν και την καθορίζουν. Εξετάζοντας τα στατιστικά στοιχεία της τελευταίας δεκαετίας, παρατηρείται σταθερά υποεκπροσώπηση των γυναικών στις θέσεις διοίκησης των σχολικών μονάδων παρά το γεγονός ότι η

συμμετοχή τους στο εργατικό δυναμικό του επαγγέλματος το κατατάσσει στα λεγόμενα «γυναικεία». Αναλύοντας τα ποιοτικά στοιχεία των συνεντεύξεων, παρατηρούμε ότι κύρια αιτία αποθάρρυνσης των γυναικών στο να επιδιώξουν τις θέσεις της διευθύντριας και της υποδιευθύντριας είναι η σύγκρουση οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων, καθώς στην Ελλάδα οι γυναίκες παραμένουν επιφορτισμένες με το μεγαλύτερο μέρος της οικιακής εργασίας και της φροντίδας των παιδιών, χωρίς αυτή να μοιράζεται ισότιμα στα μέλη της οικογένειας ή να υποστηρίζεται σε ικανοποιητικό βαθμό από δομές του κοινωνικού κράτους. Ένας ακόμη παράγοντας που εντοπίζεται, δευτερευόντως στις απαντήσεις των συμμετεχουσών στην έρευνα είναι αυτός των έμφυλων στερεοτύπων που καθιστούν δυσκολότερο για μία γυναίκα να κερδίσει το σεβασμό των υφισταμένων συναδέλφων τους. Παράλληλα μέσα από την ποσοτική έρευνα ανιχνεύεται μια τάση που απορρίπτει τις θέσεις διοίκησης, περισσότερο λόγω της απομάκρυνσης από το παιδαγωγικό έργο, παρά λόγω της επιλογής αυτού του επαγγέλματος από family-oriented γυναίκες, γεγονός που μπορεί να προσφέρει μια βαθύτερη εξήγηση πίσω από τα παραπάνω ευρήματα.

Abstract

This paper is a short study of the degree of female representation in primary education management and the factors that affect and define it. By examining the last decade statistics, a constant under-representation of women in management positions of school units is observed, despite of the fact that their participation in the profession classifies it in the so called “female professions”. Analyzing the qualitative data of the interviews, we observe that the main reason for the discouragement of women in seeking the positions of director and deputy director is the conflict of family and professional obligations, as in Greece women remain in charge of most of the housework and care of children, without it being shared equally among family members or being adequately supported by welfare state structures. Another secondary factor that is found, in the answers of the participants of the research, is that of the gender stereotypes which make it more difficult for a woman to gain the respect of her subordinates. At the same time, through quantitative research, a tendency to reject the management positions mostly due to their distancing from the pedagogical work, than due to the choice of this profession by family-oriented women is detected, a fact that can offer a deeper explanation behind the above findings.

Εισαγωγή

Κατά τις πρώτες δύο δεκαετίες του 21^{ου} αιώνα, το ζήτημα της διοίκησης της εκπαίδευσης έχει απασχολήσει μια σειρά ερευνών καθώς έχει κεντρική θέση στο

ζήτημα της μεταρρύθμισης των σύγχρονων εκπαιδευτικών συστημάτων. Αυτό συμβαίνει κυρίως λόγω της συσχέτισης του βαθμού αποδοτικότητας των συστημάτων αυτών με τον τρόπο που αυτά διοικούνται. Υπάρχει έτσι στη διεθνή βιβλιογραφία ένας αρκετά εύρωστος διεπιστημονικός προβληματισμός, τόσο σε θεωρητικό όσο και σε εμπειρικό επίπεδο, σε ό,τι αφορά τον τρόπο με τον οποίο τα δύο φύλα επιλέγουν την εκπαίδευση και την επαγγελματική τους πορεία. Η μερίδα του λέοντος του προβληματισμού αυτού, περιστρέφεται γύρω από την συμμετοχή των γυναικών στη διοίκηση της εκπαίδευσης. Η ελληνική βιβλιογραφία, έχει μικρότερο εύρος και περιορίζεται σε μερικές μελέτες και λίγες σχετικές εμπειρικές έρευνες παρά το γεγονός ότι οι γυναίκες αποτελούν το μεγαλύτερο μέρος των εκπαιδευτικών στην ελληνική σχολική πραγματικότητα.

Η παρούσα εργασία, στοχεύει να διερευνήσει το βαθμό συμμετοχής των γυναικών στη διοίκηση σχολικών μονάδων της πρωτοβάθμιας δημοτικής εκπαίδευσης καθώς επίσης και τους παράγοντες, που από την ήδη υπάρχουσα βιβλιογραφία, φαίνεται να επηρεάζουν την επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών δασκάλων όπως αυτοί προκύπτουν από τις απόψεις κάποιων χαρακτηριστικών παραδειγμάτων, όσο γίνεται αντιπροσωπευτικών της ευρείας και ετερογενούς επαγγελματικής ομάδας που λέγεται δασκάλες στο ελληνικό δημοτικό σχολείο. Τα ερευνητικά ερωτήματα που προκύπτουν από τον παραπάνω προβληματισμό είναι τα εξής: Υπάρχει όντως υποεκπροσώπηση των γυναικών στις θέσεις διευθυντριών και υποδιευθυντριών στη δημόσια εκπαίδευση; Ποιοι παράγοντες καθορίζουν την υποεκπροσώπηση αυτή και για ποιους λόγους οι ίδιες οι γυναίκες αποθαρρύνονται να επιδιώξουν την ανέλιξή τους σε αυτές τις θέσεις;

Για την διερεύνηση των παραπάνω ερωτημάτων, θα γίνει μια επισκόπηση των στατιστικών στοιχείων της τελευταίας δεκαετίας όπως αυτά προκύπτουν από την ΕΛΣΤΑΤ και στη συνέχεια θα ακολουθήσει μια ποιοτική εμβάθυνση στο ζήτημα μέσα από την εξέταση των πληροφοριών που προέκυψαν από τη διεξαγωγή τεσσάρων συνεντεύξεων ανοιχτού τύπου, με δασκάλες που εργάζονται στη δημοτική εκπαίδευση. Ακόμη σε ενίσχυση των παραπάνω θα παρουσιαστούν τα ευρήματα μιας ποσοτικής έρευνας σε δείγμα 114 γυναικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Η διαδικασία αυτή, παρά τον περιορισμό εύρους φιλοδοξεί να προχωρήσει σε ένα ορισμένο βάθος ώστε να προσθέσει δημιουργικά στον διεπιστημονικό προβληματισμό και να συμβάλλει, στο βαθμό που της αναλογεί στην εξαγωγή κάποιων συμπερασμάτων δίνοντας τροφή για περαιτέρω έρευνα και συζήτηση για το ζήτημα.

Μέρος Α: Θεωρητική Προσέγγιση, έρευνα και θεσμικό πλαίσιο

A1 Κάθετος και ιεραρχικός επαγγελματικός διαχωρισμός κατά φύλο: θεωρητική προσέγγιση

Στην προσπάθεια να κατανοήσουμε και να μελετήσουμε βαθύτερα τον επαγγελματικό διαχωρισμό με βάση το φύλο, ιδιαίτερα χρήσιμος είναι ο επιμερισμός του σε κάθετο και οριζόντιο διαχωρισμό. Έτσι, από τη μία, ως οριζόντιο αντιλαμβανόμαστε το διαχωρισμό που προκύπτει από την άνιση συμμετοχή των φύλων σε κλάδους και επαγγέλματα. Από την άλλη, η ανισότητα της συμμετοχής σε κάθε βαθμίδα της ιεραρχίας, στις διάφορες θέσεις ευθύνης ή οι προοπτικές προαγωγής μέσα σε ένα επάγγελμα, συνιστούν αυτό που ορίζουμε ως κάθετο επαγγελματικό διαχωρισμό. Οι παράγοντες που συνδιαμορφώνουν τον διαχωρισμό αυτό ποικίλουν. Κατά κύριο λόγο μπορούν να εντοπιστούν στις διαφορές που υπάρχουν στην εκπαίδευση και την κατάρτιση, στους έμφυλους ρόλους στο σπίτι και στην κατανομή της μη αμειβόμενης εργασίας στην οικογένεια, στην διαφορά των φραγμών που αντιμετωπίζουν άνδρες και γυναίκες σε ό,τι αφορά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας καθώς και οι οικίες αντιλήψεις της/του εργαζόμενης/ου για την ταυτότητα του φύλου της/του, αλλά και τα έμφυλα στερεότυπα και οι γενικότερα επικρατούσες στην κοινωνία αντιλήψεις ως προς το φύλο. (Καραμεσίνη & Ιωακείμογλου, 2003, Καραμεσίνη 2021)

Η κατανομή των επαγγελματικών ρόλων στο σχολείο, ακολουθώντας αυτό που συμβαίνει κυρίαρχα και στην κοινωνία, είναι άνιση σε ό,τι αφορά το φύλο. Σύμφωνα με την Δεληγιάννη-Κουϊμτζή (2004) σε ό,τι αφορά τον κάθετο επαγγελματικό διαχωρισμό, τα ευρήματα δείχνουν ότι οι γυναίκες στελεχώνουν με υπερπλειοψηφικούς όρους τις βαθμίδες χαμηλού κύρους και αμοιβής (π.χ. δασκάλες, νηπιαγωγοί κ.α.) ενώ οι υψηλότερου κύρους βαθμίδες του εκπαιδευτικού προσωπικού, όπως είναι η διεύθυνση και η διοίκηση ενός εκπαιδευτικού ιδρύματος, καταλαμβάνονται κυρίως από άνδρες. Παρά το γεγονός ότι εντοπίζεται αριθμητική υπεροχή των κοριτσιών σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης, η γνώση είναι τελικά ανδροκεντρική, καθώς οι έμφυλες αναπαραστάσεις κατασκευάζονται και αναπαράγονται βασισμένες στην παραδοσιακή ανισότητα των φύλων. Τα κορίτσια σύμφωνα με τα ευρήματα θα υλοποιήσουν σε μικρότερο βαθμό τις επιλογές που έχουν κάνει σε ό,τι αφορά τους στόχους της ζωής και του επαγγέλματός τους, σε αντίθεση με τα αγόρια που φαίνεται να διεκπεραιώνουν το «σχεδιασμό της ενήλικης ζωής» χωρίς αλλαγές. Αυτό συμβαίνει κατά κύριο λόγο επειδή σε αντίθεση με τις γυναίκες, οι άνδρες δεν καλούνται να αντιμετωπίσουν διλήμματα του τύπου «καριέρα ή οικογένεια» ούτε διαμορφώνουν τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές τους προτιμήσεις επηρεασμένοι από αυτό το δίπολο.

A2.Γυναίκες στη διοίκηση της εκπαίδευσης

Ο Σαϊτς (2000: 24) ορίζει τη διοίκηση στην εκπαίδευση ως *ένα σύστημα δράσης που συνίσταται στην ορθολογική χρησιμοποίηση των διαθέσιμων πόρων -ανθρώπινων και υλικών –για την πραγματοποίηση των στόχων που επιδιώκονται από τους διάφορους τύπους εκπαιδευτικών οργανισμών*, ενώ ο Bush (1986: 3-4) θεωρεί τη διοίκηση των εκπαιδευτικών οργανισμών ως τη *διαδικασία συντονισμού των πόρων (ανθρώπινων,*

υλικών και τεχνικών) για την παροχή εκπαίδευσης με αποτελεσματικό τρόπο. Το έργο της εκπαιδευτικής διοίκησης, οποιοδήποτε ορισμό κι αν επιλέξει κανείς, εκφράζεται από τα διοικητικά στελέχη, τα οποία με τη σειρά τους αποβλέπουν στον ακριβή προσδιορισμό των εκπαιδευτικών στόχων όλων των μελών της σχολικής κοινότητας.

Παρά το γεγονός ότι ήδη από τα τέλη του 20ού αιώνα, στις επιχειρήσεις υπάρχει μια μεγάλη αύξηση του αριθμού των γυναικών σε υψηλές θέσεις διοίκησης, αριθμός των γυναικών σε αυτές συνεχίζει να είναι σταθερά μικρός, υποδηλώνοντας έτσι ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν μια *γυάλινη οροφή* δυσκολιών. Ο μεταφορικός όρος αυτός χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά το 1984 και περιγράφει την επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών ως εξής: «οι γυναίκες έχουν φτάσει πλέον σε γυάλινη οροφή, έχουν ανέβει στα μεσαία διοικητικά επίπεδα και εκεί σταματούν και κολλάνε» (Falk, 2003:6)

Στην Ελλάδα, το μεγαλύτερο ποσοστό των εκπαιδευτικών στο δημόσιο τομέα είναι γυναίκες. Η πολιτική της επετηρίδας, θεωρείται ότι βοήθησε στην αύξηση της αντιπροσώπευσης των γυναικών και συνιστούσε *την καλύτερη πιθανή πολιτική σε σχέση με την ισότητα των ευκαιριών* (Κοντογιαννοπούλου και Πολυδωρίδη, 1995α, σ. 115). Οι γυναίκες αυτές αν και εντάχθηκαν μαζικά στο εργατικό δυναμικό της εκπαίδευσης, φαίνεται να βρίσκονται αντιμέτωπες με το αντίστοιχο του φαινομένου της γυάλινης οροφής στις επιχειρήσεις, αυτή τη φορά στον τομέα της εκπαιδευτικής διοίκησης.

Σύμφωνα με την τελευταία έρευνα του ΟΟΣΑ (2017) η ανισορροπία των φύλων στον κλάδο των δασκάλων, είναι αποτέλεσμα συνειδητών και στρατηγικών επιλογών των γυναικών, καθώς και των συνθηκών της αγοράς εργασίας, των κοινωνικών κανόνων και των πολιτιστικών μηνυμάτων. Σε πολλές χώρες, η αυξημένη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας συνέπεσε με την ανάγκη για περισσότερο καταρτισμένους δασκάλους κατά τη διαδικασία επέκτασης των εκπαιδευτικών συστημάτων. Χώρες όπου η συμμετοχή των γυναικών στην εργασία είναι γενικά χαμηλή, όπως η Ιαπωνία, έχουν επίσης τα μικρότερα ποσοστά γυναικών δασκάλων. Επιπλέον, οι στερεοτυπικές απόψεις για τη διδασκαλία ως επάγγελμα που σε κάποια σημεία προσομοιάζει με γονεϊκότητα, πιθανότατα παίζουν ρόλο, ειδικά με τις νεότερες γενιές γυναικών που προφανώς εκτιμούν τη μητρότητα περισσότερο από τις δικές τους μητέρες. (Dirk Van Damme 2017)

Οι εργατικές διατάξεις που επιτρέπουν στους εκπαιδευτικούς να εργάζονται με μερική απασχόληση και να συνδυάζουν ευέλικτα την εργασία, την οικογενειακή ζωή και τη φροντίδα των δικών τους παιδιών φαίνεται επίσης να είναι πιο ελκυστικές για τις γυναίκες. ΟΟΣΑ (2017)

Οι έρευνες που έχουν γίνει τις τελευταίες δεκαετίες συνηγορούν στην ύπαρξη έμφυλης ανισότητας σε ότι αφορά τη συμμετοχή των γυναικών ευρύτερα στις θέσεις διοίκησης στην εκπαίδευση. (Kontogiannopoulou - Polydorides & Zambeta 1997, Φρόση, Κουϊουμτζή και Παπαδήμου 2001). Χαρακτηριστικά το έτος 1998 σε σύνολο 199 Προϊσταμένων Α/θμιας εκπαίδευσης οι 193 (96.9%) ήταν άντρες και οι 3 (3.01%) γυναίκες. Στους/στις Σχολικούς Συμβούλους το 1998 υπήρχαν 269 (89.3%) άντρες και 32 (10.7%) γυναίκες, ενώ το 2003 τα ποσοστά βελτιώνονται για τις γυναίκες με την ύπαρξη 300 (82.6%) αντρών και 63 (17.4%) γυναικών (Κανταρτζή & Ανθόπουλος 2004). Στις Περιφερειακές Διευθύνσεις το 2004 τοποθετήθηκε μία γυναίκα και 12 άντρες ως Περιφερειακοί Διευθυντές Εκπαίδευσης.

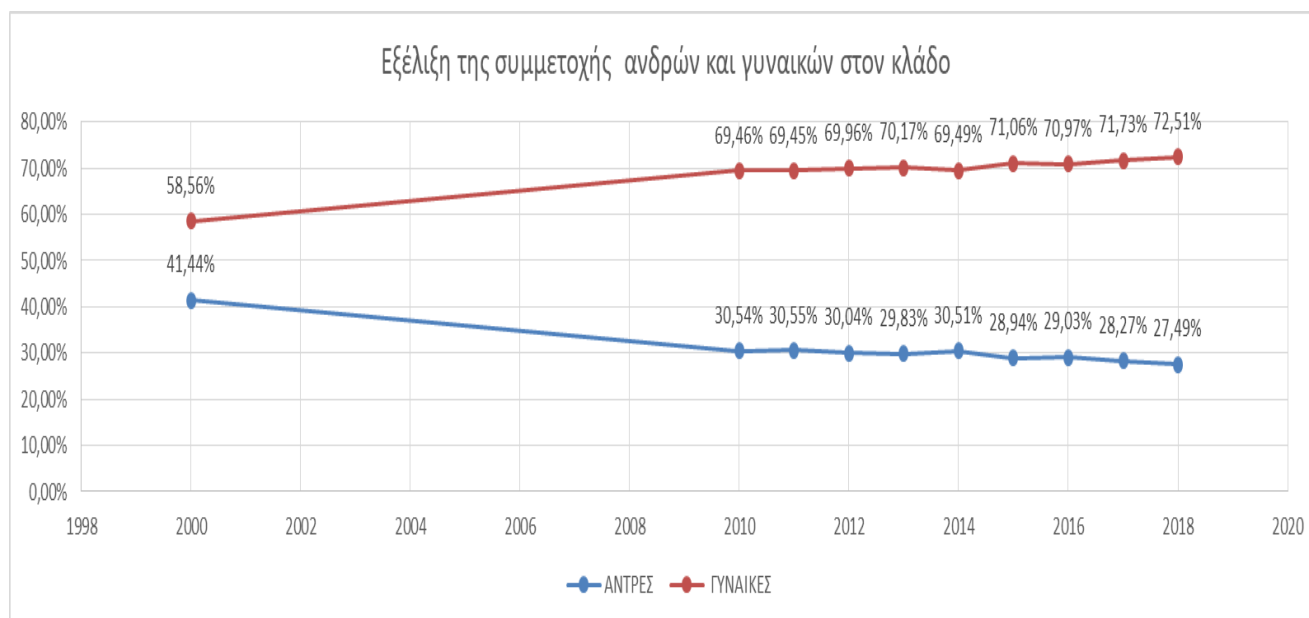
Στην εργασία της Anastasaki, A.(2009), παρουσιάζονται στοιχεία του ΥΠΕΠΘ για το σχολικό έτος 2006-2007, στα οποία φαίνεται πως στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση οι γυναίκες αντιπροσώπευαν το 21% της εκπαιδευτικής ηγεσίας και οι άντρες το 79%. Κάτι ανάλογο ισχύει και στην Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση (74% οι άντρες και 26% οι γυναίκες). Στην ίδια εργασία, φαίνεται πως συνολικά αντιπροσώπευση των γυναικών σε ηγετικές θέσεις στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση για το σχολικό έτος 2007-2008 , είναι μόλις 9,2% σε αντίθεση με τους άντρες που καλύπτουν το 90,8% των θέσεων.

Στην εργασία της Νούσια (2011) η προσφορά στην εκπαίδευση αναφέρεται ως κυριότερος λόγος επιδίωξης διευθυντικής θέσης από τις γυναίκες, ενώ οι οικογενειακές υποχρεώσεις και τα έμφυλα κοινωνικά στερεότυπα θεωρούνται από την πλειονότητα των καθηγητριών δευτεροβάθμιας, ως βασικοί λόγοι για την υποεκπροσώπηση των γυναικών στην εκπαιδευτική διοίκηση.

Α3. Η συμμετοχή των γυναικών σε ηγετικές θέσεις της εκπαίδευσης στην Ελλάδα: τι δείχνουν οι επίσημες στατιστικές

Στο πλαίσιο της παρούσας εργασίας, διενεργήθηκε μία σύντομη επισκόπηση των στατιστικών στοιχείων της τελευταίας δεκαετίας, με σκοπό να αποτυπωθεί με σαφήνεια η εξέλιξη της συμμετοχής των γυναικών στις θέσεις της διευθύντριας και υποδιευθύντριας, στο δημοτικό σχολείο τα τελευταία χρόνια.

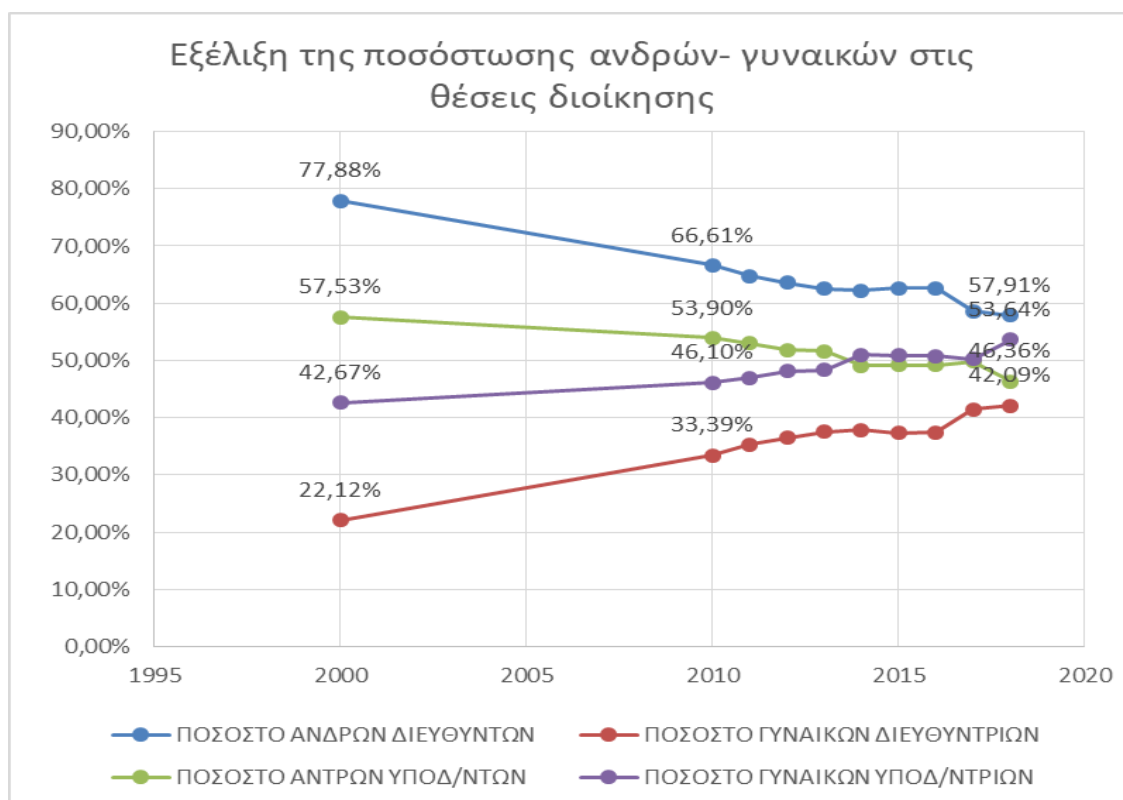
Πρώτο σημείο ενδιαφέροντος αποτέλεσε η εξέλιξη της συμμετοχής ανδρών και γυναικών στον κλάδο, ο οποίος αν και εμπειρικά θεωρείται ανέκαθεν γυναικοκρατούμενος φαίνεται πως ξεκίνησε από ένα σχεδόν μοιρασμένο τοπίο με την έναρξη του 21^{ου} αιώνα. Σύμφωνα με τα στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ το 2000 οι γυναίκες



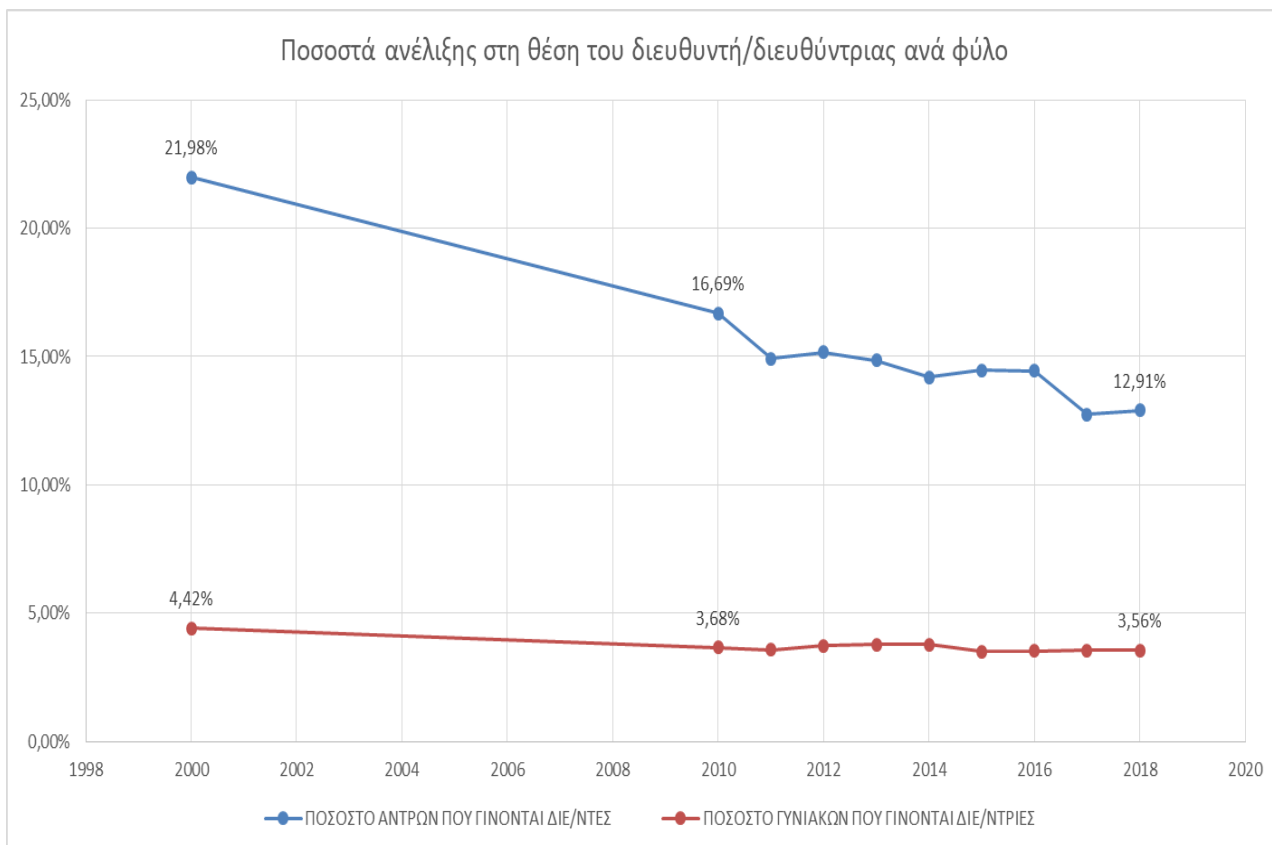
αποτελούσαν το 58,56% των δασκάλων εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας δημοτικής εκπαίδευσης, ενώ οι άντρες το 41,44%. Δέκα χρόνια αργότερα η εικόνα στον κλάδο ήταν αρκετά διαφορετική με τα ποσοστά αυτά να φτάνουν το 69,46% και 30,54% αντίστοιχα, ενώ μέχρι το 2018 η σταθερή αύξηση της συμμετοχής των γυναικών

οδήγησε στη σημερινή εικόνα ενός καθαρά γυναικοκρατούμενου κλάδου με το 72,51% των εκπαιδευτικών να είναι γυναίκες.

Επόμενο σημείο ενδιαφέροντος αποτέλεσε η εξέλιξη της ποσόστωσης ανδρών και γυναικών στις θέσεις διοίκησης της σχολικής μονάδας κατά το ίδιο χρονικό διάστημα. Διαπιστώνεται ότι το 2000 οι άνδρες αποτελούσαν το 77,9% των διευθυντών έναντι 22,1% που ήταν γυναίκες. Με την πτώση της συμμετοχής τους στον κλάδο υπάρχει και μείωση της διαφοράς η οποία διαμορφώνεται το 2010 σε 66,6% έναντι 33,4% και το 2018 αντίστοιχα σε 57,9% έναντι 42,1%.

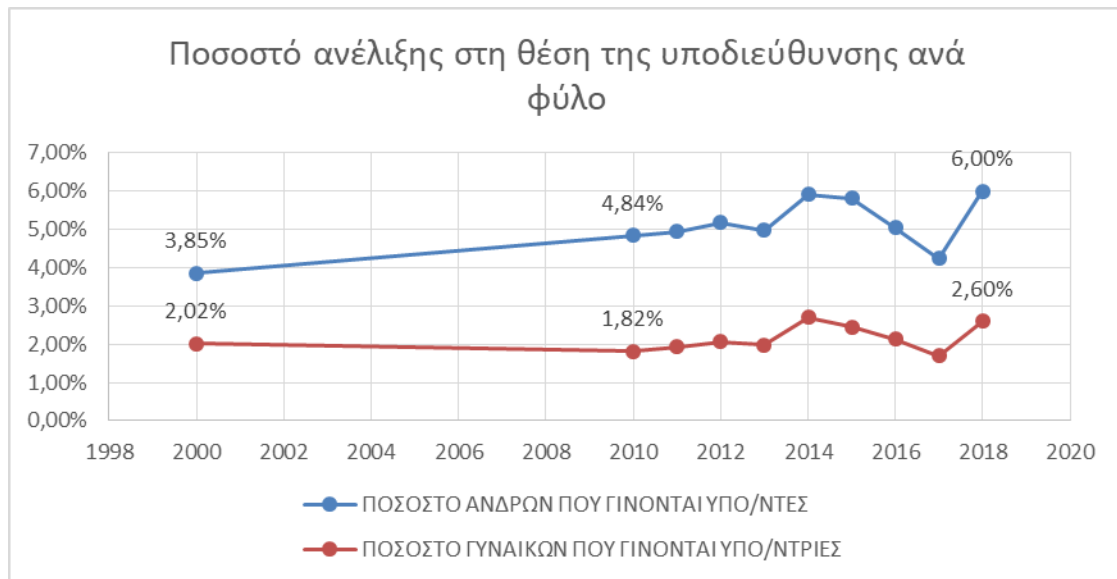


Σε ό,τι αφορά την υποδιεύθυνση του σχολείου, από την αναλογία 57,53- 42,67% το 2000, φτάνουμε σχεδόν δύο δεκαετίες μετά στο 53,64% των θέσεων υποδιεύθυνσης του σχολείου να καταλαμβάνεται από γυναίκες και το υπόλοιπο 46,36% από άντρες. Όλα τα παραπάνω ωστόσο για να έχουν κάποια ουσιαστική σημασία πρέπει να εξεταστούν σε συνάρτηση με την αναλογία της συμμετοχής του κάθε φύλλου στον κλάδο, όπως αυτή εξελίσσεται διαχρονικά.



Έτσι το 2000 από τους 21590 άνδρες που συμμετέχουν στον , το 22 % είναι διευθυντές σχολικών μονάδων, ενώ έχουμε 21377 άνδρες στον κλάδο το 2010 το 16,7% καταλαμβάνει τη θέση του διευθυντή. Το 2018 έχουμε 19945 άνδρες στον κλάδο με το 12,91 αυτών να είναι διευθυντές.

Σε ότι αφορά τις γυναίκες, ενώ παρατηρείται μια ραγδαία αύξηση της συμμετοχής τους στον κλάδο, δεν παρατηρείται ανάλογη αύξηση της εκπροσώπησής τους στη θέση της διεύθυνσης. Από τις 30500 γυναίκες το 2000 μόλις το 4,42% είναι διευθύντριες σχολικών μονάδων. Το ποσοστό αυτό παραμένει σταθερά μεταξύ 3,5 και 4% από το 2010 μέχρι το 2018.



Σε ό,τι αφορά τη θέση του/της υποδιευθυντή/υποδιευθύντριας, τα ποσοστά των ανδρών και γυναικών που σε αυτή τη θέση ήταν πιο κοντά το 2000: 3,9% και 2% αντίστοιχα. Το 2018 το 6% των ανδρών του κλάδου να είναι υποδιευθυντές έναντι 2,6% των γυναικών.

Συμπερασματικά, τα παραπάνω στοιχεία καταδεικνύουν με τρόπο emphaticό, το γεγονός ότι -παρά την συντριπτική αύξηση της συμμετοχής τους στον κλάδο τις δύο πρώτες δεκαετίες του 21^{ου} αιώνα- οι γυναίκες δεν απολαμβάνουν την συμμετοχή που τους αναλογεί στις θέσεις της διεύθυνσης και της υποδιεύθυνσης των σχολικών μονάδων του ελληνικού δημόσιου Δημοτικού Σχολείου. Τα ευρήματα αυτά επιβεβαιώνουν και τα στοιχεία των προηγούμενων ερευνών για το ζήτημα οι οποίες αναφέρονται παραπάνω. Στις έρευνες αυτές, ως κύρια αιτία για το χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών σε ό,τι αφορά την εκπροσώπησή τους σε θέσεις διοίκησης της εκπαίδευσης, κατονομάζεται η ευθύνη της οικιακής εργασίας- φροντίδας. Ακόμη συμπληρωματικά σε αυτό, αποθαρρυντικός παράγοντας που αναφέρεται είναι η αναπαραγωγή των έμφυλων στερεοτύπων στο χώρο εργασίας. Θα εξεταστεί παρακάτω, εάν αυτές οι αιτίες επιβεβαιώνονται και από τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας.

A4: Επαγγελματική εξέλιξη στην εκπαίδευση: θεσμικό πλαίσιο

Τα τελευταία 20 χρόνια με κάποιες επιμέρους αλλαγές το θεσμικό πλαίσιο κινείται σε μια ενιαία λογική. Μέχρι το 2002 ίσχυε ο Ν. 2188/1994 που όριζε ότι η επιλογή γίνεται από το Π.Υ.Σ.Π.Ε. το οποίο αποτελούνταν από τρεις εκπαιδευτικούς που διορίζονταν με απόφαση του Νομάρχη και δύο αιρετούς. Η επιλογή για τους διευθυντές γινόταν έπειτα από προφορική συνέντευξη ενώ τα κριτήρια διακρίνονταν σε τρεις κατηγορίες.

1) Την επιστημονική-παιδαγωγική κατάρτιση και συγκρότηση, 2) την υπηρεσιακή κατάσταση και 3) διδακτική εμπειρία και την ικανότητα άσκησης καθηκόντων και καθοδηγητικού έργου.

Έχοντας περάσει 8 χρόνια χωρίς κάποια αλλαγή, το 2002 εκδόθηκε το Προεδρικό Διάταγμα 25/2002 σύμφωνα με το οποίο προϋπόθεση για την συμμετοχή κάποιου στη

διαδικασία επιλογής ήταν η οκταετής προϋπηρεσία σε θέση μόνιμου εκπαιδευτικού και η άσκηση για μια πενταετία διδακτικών καθηκόντων. Τα κριτήρια επιλογής χωρίζονταν πάλι σε τρεις πυλώνες. Εκείνα που μοριοδοτούνταν για την υπηρεσιακή εξέλιξη του υποψηφίου, εκείνα που συνάγονταν από τις αξιολογικές εκθέσεις και εκείνα που προέκυπταν ύστερα από την προσωπική συνέντευξη. Τα μοριοδοτούμενα κριτήρια παρέμεναν τα ίδια με το Ν. 2188/1994. Το Π.Υ.Σ.Π.Ε. ύστερα από αυτό το Π.Δ. αποτελούνταν από τρία μέλη της διοίκησης, δύο αιρετούς και έναν Σχολικό Σύμβουλο της εκπαιδευτικής περιφέρειας.

Έπειτα, με το Ν. 3467/2006 η απαιτούμενη πενταετία στην εκπαιδευτική υπηρεσία αυξάνεται σε 12 έτη. Οι κατηγορίες των κριτηρίων παραμένουν οι ίδιες με την μοναδική διαφορά ότι πλέον λαμβάνεται υπόψη το βιογραφικό σημείωμα καθώς και η προσωπική συνέντευξη. Η σύνθεση του Π.Υ.Σ.Π.Ε με το νόμο αυτό ξανά γίνεται πενταμελής (τρεις εκπρόσωποι της διοίκησης και δύο αιρετοί). Ο Ν. 3848/2010 όριζε ότι διευθυντές σχολικών μονάδων επιλέγονται οι εκπαιδευτικοί της οικείας βαθμίδας με βαθμό Α', με τουλάχιστον οκταετή εκπαιδευτική προϋπηρεσία στην Πρωτοβάθμια ή στη Δευτεροβάθμια εκπαίδευση και με τουλάχιστον πενταετή διδακτική εμπειρία από την οποία τρία χρόνια θα έπρεπε να έχουν αποκτηθεί σε σχολείο οικείας βαθμίδας με την αιτούμενη θέση κάλυψης. Τα κριτήρια επιλογής, επομένως, ήταν **1) η αρχαιότητα, 2) η διοικητική εμπειρία και 3) η παιδαγωγική προϋπηρεσία** καθώς και 33 η προσωπικότητα όπως αυτή αξιολογείται μέσω της προσωπικής συνέντευξης και μιας έκθεσης αυτοαξιολόγησης από τον υποψήφιο. Για πρώτη φορά τότε γίνεται και αναφορά στο Πιστοποιητικό Επιστημονικής ή Διοικητικής Επάρκειας. Το Συμβούλιο Επιλογής είναι επταμελές και αποτελείται από τρία μέλη της διοίκησης, δύο αιρετούς και έναν Σχολικό Σύμβουλο καθώς και από ένα διευθυντή της εκπαιδευτικής περιφέρειας. (Καραγιάννης, 2014).

Στη συνέχεια, ο Νόμος 4327/2015 των Υπουργών Μπαλά - Κουράκη έφερε ριζικές αλλαγές στο σύστημα επιλογής των Διευθυντών των Σχολικών Μονάδων. Στη θέση των διευθυντών επιλέγονται εκπαιδευτικοί της οικείας βαθμίδας **με πλέον δωδεκαετή τουλάχιστον εκπαιδευτική προϋπηρεσία** στην πρωτοβάθμια ή στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση και **τουλάχιστον 10ετή εμπειρία** στην άσκηση διδακτικών καθηκόντων από τα οποία 7 (επτά) θα έπρεπε να έχουν πραγματοποιηθεί σε σχολεία της οικείας βαθμίδας με την αιτούμενη θέση. Στο σύστημα αυτό η συνέντευξη και η αξιολόγηση της προσωπικότητας του υποψηφίου αντικαθίσταται από την ψηφοφορία των εκπαιδευτικών της αντίστοιχης σχολικής μονάδας και πλέον κριτήρια επιλογής αποτελούν η υπηρεσιακή κατάσταση του υποψηφίου, η παιδαγωγική κατάρτισή του καθώς και η συμβολή του υποψηφίου στο εκπαιδευτικό έργο. Μετά από αντιδράσεις που προκλήθηκαν και την προσφυγή πολλών εκπαιδευτικών στο Συμβούλιο της Επικρατείας ο Ν. 4327/2015 κρίθηκε παράνομος και επί υπουργίας Γαβρόγλου το σύστημα επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων άλλαξε για ακόμα μία φορά με το Ν. 4473/2017.

Με το νέο αυτό σύστημα, που είναι και το ισχύον μέχρι σήμερα, επανερχόμαστε επί το πλείστον σε **ό,τι ίσχυε το 2010**. Ως διευθυντές σχολικών μονάδων επιλέγονται εκπαιδευτικοί της οικείας βαθμίδας με δεκαετή τουλάχιστον εκπαιδευτική

προϋπηρεσία και οι οποίοι έχουν ασκήσει τουλάχιστον οκταετή διδακτικά καθήκοντα στην πρωτοβάθμια ή δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Από την οκταετή αυτή διδακτική τους εμπειρία, τα τρία χρόνια θα πρέπει να έχουν αποκτηθεί σε σχολεία αντίστοιχης βαθμίδας με την αιτούμενη προς κάλυψη θέση και στα οποία θα έχουν συμπληρώσει τουλάχιστον το 50% του υποχρεωτικού τους ωραρίου. Κριτήρια επιλογής αποτελούν η παιδαγωγική συγκρότηση και κατάρτιση, η υπηρεσιακή κατάσταση και τέλος η αξιολόγηση της προσωπικότητας μέσω της εκ νέου 34 επαναφοράς της συνέντευξης. (Σχοινιάς, 2017)

Γενικά καθήκοντα και αρμοδιότητες των Διευθυντών σχολείων

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

- 1) Εκπροσωπεί το σχολείο σε όλες τις σχέσεις του με τους τρίτους.
- 2) Παραμένει στο σχολείο όλες τις εργάσιμες ώρες και είναι υπεύθυνος για την ομαλή λειτουργία του σχολείου και το συντονισμό της σχολικής ζωής.
- 3) Εφαρμόζει τους νόμους, τα προεδρικά διατάγματα, τις κανονιστικές αποφάσεις, τις εγκυκλίους και τις υπηρεσιακές εντολές των Στελεχών Διοίκησης, είναι υπεύθυνος για την τήρησή τους και υλοποιεί τις αποφάσεις του Συλλόγου των Διδασκόντων.
- 4) Προωθεί, σε συνεργασία με το Σύλλογο Διδασκόντων, το Διευθυντή Εκπαίδευσης ή Προϊστάμενο Γραφείου και τους Σχολικούς Συμβούλους, τη λειτουργία τμημάτων Πρόσθετης Διδακτικής Στήριξης, Ενισχυτικής Διδασκαλίας, τάξεων υποδοχής, φροντιστηριακών τμημάτων, τμημάτων διευρυσμένου ωραρίου, Ολοήμερου σχολείου και των λοιπών εκπαιδευτικών καινοτομιών και έχει την ευθύνη για την οργάνωση και τη λειτουργία αυτών.
- 5) Συγκροτεί με πράξη του τις επιτροπές για τις εξετάσεις, για τη συγκέντρωση των δικαιολογητικών και την έκδοση των αποτελεσμάτων και όσες άλλες προβλέπονται για τη λειτουργία του σχολείου.
- 6) Συντάσσει τις αξιολογικές εκθέσεις για το διδακτικό και διοικητικό προσωπικό, όπως προβλέπει η νομοθεσία.
- 7) Ενημερώνει το διδακτικό προσωπικό, τους γονείς και τους μαθητές, για την εκπαιδευτική πολιτική, τους στόχους και το έργο του σχολείου.

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

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

10) Χορηγεί στο εκπαιδευτικό και διοικητικό προσωπικό της σχολικής μονάδας που προΐσταται τις άδειες που προβλέπονται από τα άρθρα 48, του Ν.3528/2007 (26 Α΄), όπως ισχύουν, ενημερώνοντας τον οικείο Διευθυντή Εκπαίδευσης.

(ΦΕΚ 1340/2002)

Συμπερασματικά, το θεσμικό πλαίσιο, καθορίζει διαχρονικά σε ένα εύρος 5-10 χρόνια την απαραίτητη προϋπηρεσία των εκπαιδευτικών ως μόνιμων στην υπηρεσία, γεγονός το οποίο, σε συνδυασμό με τις σπουδές και τα χρόνια αναπλήρωσης, τοποθετούν αρχικά την ηλικία των υποψηφίων μετά τα 30 έτη. Σύμφωνα με τα τελευταία επεξεργασμένα στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ, ο άνδρας παντρεύεται στην ηλικία των 33,2 ετών ενώ η γυναίκα στα 30,1. Το πρώτο παιδί έρχεται πλέον στη ζωή όταν η μητέρα βρίσκεται στην ηλικία των 30,3 ετών (που σημαίνει πως αρκετές κάνουν παιδιά και σε ακόμη μεγαλύτερη, αφού αυτή είναι η μέση ηλικία της μάνας), ενώ το 1998 γεννούσαν στα 26 τους. Υπάρχει δηλαδή μια αύξηση της τάξης του 16,5%. Έτσι, η ηλικία κατά την οποία οι γυναίκες στην Ελλάδα επιλέγουν να δημιουργήσουν οικογένεια και να κάνουν παιδιά, συμπίπτει με τη δεκαετία της ζωής τους, κατά την οποία θα μπορούσαν να επιδιώξουν την επαγγελματική τους εξέλιξη σε θέση υποδιεύθυνσης ή διεύθυνσης σχολείου.

Μέρος Β: Έρευνα και αποτελέσματα

B1-Σκοπός της έρευνας και υποθέσεις εργασίας

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι να εστιάσει, όσο γίνεται περισσότερο, στους παράγοντες που παρουσιάζονται από την προηγούμενη έρευνα πάνω στο ζήτημα, ως καθοριστικοί για το φαινόμενο της υποεκπροσώπησης των γυναικών εκπαιδευτικών στις θέσεις διεύθυνσης του σχολείου.

Εξετάζοντας προσεκτικά τα αποτελέσματα των προηγούμενων ερευνών, καθώς και τα στατιστικά στοιχεία των τελευταίων δύο δεκαετιών, προκύπτουν κάποια ερωτήματα σχετικά με τις βαθύτερες αιτίες πίσω από αυτό το φαινόμενο. Κυριότερος παράγοντας που φαίνεται, σύμφωνα με τα παραπάνω, να αποθαρρύνει τις δασκάλες από την επαγγελματική τους εξέλιξη είναι το βάρος της οικιακής εργασίας. Λαμβάνοντας υπόψιν το εργασιακό ωράριο του κλάδου¹ καθώς και τα καθήκοντα της διεύθυνσης και υποδιεύθυνσης του σχολείου, γίνεται αντιληπτό ότι είναι ευνοϊκότερα από τους περισσότερους κλάδους της αγοράς εργασίας. Προκύπτει, έτσι το ερώτημα κατά πόσο αυτό, οφείλεται στις αντικειμενικές συνθήκες του επαγγέλματος ή σε κάποιες αντιλήψεις, που εντοπίζονται στις γυναίκες που επιλέγουν να το ακολουθήσουν. Αν δηλαδή, λόγω της φύσης του επαγγέλματος, οι γυναίκες που το επιλέγουν είναι περισσότερο προσανατολισμένες στην οικογένεια από ότι στην εργασία. Η υπόθεση αυτή βασίζεται σε ένα πολιτισμικό μοντέλο οικογένειας βασισμένο στην έννοια της γυναίκας ως νοικοκυράς και του αρσενικού ως τροφοδότη –breadwinner το οποίο ήταν κυρίαρχο σε πολλές χώρες της Ευρώπης τις προηγούμενες δεκαετίες². Οι άνδρες θεωρούνταν ως τροφοδότες που κέρδιζαν για την οικογένεια στη δημόσια σφαίρα μέσω της κερδοφόρας απασχόλησης, ενώ οι γυναίκες θεωρούνταν πρωτίστως ως υπεύθυνες για την εργασία στην ιδιωτική σφαίρα, δηλαδή το νοικοκυριό συμπεριλαμβανομένης και της παιδικής μέριμνας. Αυτές οι ξεχωριστές ικανότητες βασίστηκαν επίσης σε μια συγκεκριμένη κοινωνική κατασκευή της παιδικής ηλικίας, σύμφωνα με την οποία τα παιδιά χρειάζονταν ιδιαίτερη φροντίδα σε επίπεδο οικογένειας από τη μητέρα τους και να υποστηρίζονται εκτενώς ως εξαρτώμενα άτομα.

Το μοντέλο αυτό, σε συνδυασμό με τις αντίστοιχες δημόσιες πολιτικές και την ανάπτυξη του κοινωνικού κράτους, οδήγησαν σε μια συγκεκριμένη κουλτούρα επιλογής επαγγέλματος από τις γυναίκες ώστε να μπορούν να υποστηρίξουν τα καθήκοντά τους απέναντι στην οικογένεια. Pfau-Effinger, Birgit. (1998).

Ένας δεύτερος παράγοντας που παρουσιάζεται στις έρευνες, είναι αυτός της επίδρασης των έμφυλων στερεοτύπων. Σε ένα επάγγελμα, που όπως παρουσιάστηκε παραπάνω

¹ Οι εκπαιδευτικοί των σχολείων της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης παραμένουν υποχρεωτικά στο σχολείο τους τις εργάσιμες ημέρες, πέρα από τις ώρες διδασκαλίας, όχι όμως πέρα από έξι (6) ώρες την ημέρα ή τριάντα (30) ώρες την εβδομάδα. Εγκύκλιος 141076/Ε3/04-11-2021

² Βλ. παράδειγμα Γερμανίας όπου ακόμη και 10 χρόνια μετά την ένωση, η κουλτούρα των Ανατολικογερμανίδων προσανατολιζόταν προς την εργασία σε αντίθεση με τις Δυτικογερμανίδες που επέλεγαν την ημιαπασχόληση για να έχουν περισσότερο χρόνο με τα παιδιά τους Pfau-Effinger, Birgit & Smidt, Maike. (2011).

αποτελείται κατά συντριπτική πλειοψηφία από γυναίκες, πέρα από τη συνολική κοινωνική επίδραση των πατριαρχικών αντιλήψεων που ενυπάρχουν και στην εκπαιδευτική κοινότητα, έχει σημασία να εξεταστεί, ποια ακριβώς από αυτά, τα στερεότυπα, έχουν εσωτερικευθεί από τις γυναίκες του κλάδου και πώς αυτά τελικά συμπληρώνουν το ψηφιδωτό των βαθύτερων αιτιών που συνδιαμορφώνουν το φαινόμενο που μελετάται.

Ανοίγοντας το εύρος της αναζήτησης, εξετάζεται συμπληρωματικά, η έλλειψη οικονομικού κινήτρου για την επιδίωξη μιας τέτοιας θέσης. Συγκεκριμένα το οικονομικό, μελετάται σε συνάρτηση με τις παραπάνω υποθέσεις, όχι δηλαδή ως απλή αναλογία ωρών εργασίας και αμοιβής, αλλά ως ένα ακόμη κομμάτι που προστίθεται στην γενικότερη εικόνα του προσανατολισμού των γυναικών εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας, προς την οικογένεια ή την εργασία. Το ερώτημα δηλαδή που προκύπτει είναι κατά πόσο τα χρήματα που προσφέρονται για τις παραπάνω ώρες εργασίας είναι ικανοποιητικά για μια γυναίκα που παράλληλα επιφορτίζεται με την φροντίδα των παιδιών και της οικογένειας, ειδικά εάν πρόκειται για μια γυναίκα που δίνει προτεραιότητα σε αυτό.

Τέλος, εμβαθύνοντας στο κομμάτι του περιεχομένου του ίδιου του επαγγέλματος, υπάρχει η ανάγκη να μελετηθεί κατά πόσο τα καθήκοντα μιας θέσης διεύθυνσης, αποκλίνουν από το παιδαγωγικό έργο. Το τελευταίο αποτελεί άλλωστε τον πυρήνα του επαγγέλματος, που αν ιδωθεί συμπληρωματικά με τις παραπάνω υποθέσεις, μπορεί να συνεισφέρει σε μια πληρέστερη εξήγηση του φαινομένου, καθώς οι δασκάλες που επιλέγουν σύμφωνα με τις κλίσεις και τα ενδιαφέροντά τους την διδασκαλία, δε σημαίνει απαραίτητα ότι έχουν αντίστοιχο ενδιαφέρον να επιδιώξουν μια θέση που θα τις απομακρύνει από την τάξη.

B2- Μεθοδολογία της έρευνας

Η παρούσα έρευνα διεξήχθη σε δύο φάσεις, κατά τις οποίες χρησιμοποιήθηκαν διαφορετικές ερευνητικές προσεγγίσεις. Από τη μία διεξήχθησαν τρεις συνεντεύξεις με γυναίκες εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας δημοτικής εκπαίδευσης, με σκοπό να εξεταστούν, με ένα ποιοτικό τρόπο, παράγοντες, αντιλήψεις, πεποιθήσεις και εμπειρίες που επηρεάζουν τις επιλογές τους στον τομέα της επαγγελματικής ανέλιξης, οι οποίοι ίσως να μην μπορούν να κωδικοποιηθούν το ίδιο αποτελεσματικά σε μια ευρεία ποσοτική έρευνα. Από την άλλη, λόγω της ανάγκης μιας ποσοτικής τεκμηρίωσης σε ευρύτερο δείγμα του κλάδου, για την εξαγωγή συμπερασμάτων σχετικά με τις παραπάνω διατυπωμένες υποθέσεις εργασίας, εκπονήθηκε μια ποσοτική έρευνα μέσω ερωτηματολογίου σε δείγμα 114 γυναικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Ποιοτική προσέγγιση: Στοχεύοντας, λοιπόν, στο να καταγραφούν οι υποκειμενικές εμπειρίες των εκπαιδευτικών, συγκεντρώθηκε ένα σημαντικό υλικό δεδομένων μέσα από τις 3 ημιδομημένες ποιοτικές συνεντεύξεις που έγιναν το Σεπτέμβριο του 2021. Για την ανάλυση του υλικού επιλέχθηκε η ερμηνευτική- φαινομενολογική ανάλυση (Interpretative Phenomenological Analysis). Με τη μέθοδο αυτή μπορούν να γίνουν κατανοητοί οι τρόποι που τα άτομα προσδίδουν νόημα στον κοινωνικό κόσμο τους και οικοδομούν τα βιώματά τους σε σχέση με το φαινόμενο που ερευνάται (Τσιώλης,

2015). Η συγκεκριμένη μέθοδος ανάλυσης αφορά τη λεπτομερή εξέταση της προσωπικής βιωμένης εμπειρίας, παρέχοντας πρώτα μία σε βάθος περιγραφή κάθε περίπτωσης προτού προχωρήσει στην αναζήτηση μοτίβων σύγκλισης ή απόκλισης. Η έμφαση εστιάζεται στην ιδιαιτερότητα και μοναδικότητα της εμπειρίας των συμμετεχόντων, αλλά και στον τρόπο που αυτοί κατανοούν τον κόσμο, τα βιώματα και τον εαυτό τους (Eatough & Smith, 2007).

Ποσοτική προσέγγιση: Για την προσέγγιση όσο το δυνατόν πιο αντιπροσωπευτικού δείγματος, στο πλαίσιο και το εύρος που αναλογεί σε μια έρευνα τέτοιου επιπέδου, χρησιμοποιήθηκε ερωτηματολόγιο με ερωτήσεις ανοικτού και κλειστού τύπου, πολλαπλής επιλογής και πενταβάθμιας κλίμακας Likert όπου οι ερωτώμενες κλήθηκαν να δηλώσουν τον βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας σε μια σειρά προτάσεων. Πιο συγκεκριμένα χρησιμοποιήθηκε μια τυποποιημένη κλίμακα μέτρησης Likert, με ακραίες απαντήσεις 1= καθόλου 5= πάρα πολύ. Το ερωτηματολόγιο κατασκευάστηκε και διανεμήθηκε μέσω της πλατφόρμας google forms, σε δείγμα 114 γυναικών που εργάζονται σε δημοτικά σχολεία της Αθήνας και άλλων περιοχών της Ελλάδας.

Σε ό,τι αφορά τη δομή, το ερωτηματολόγιο χωρίζεται σε έξι μέρη:

1) *Γενικές ερωτήσεις*, όπου συλλέγονται κάποιες χρήσιμες βασικές πληροφορίες σχετικά με την ηλικία, την προϋπηρεσία και την οικογενειακή κατάσταση των ερωτώμενων.

2) *Ενδιαφέροντα- Προτιμήσεις - Επιλογές*, όπου γίνεται προσπάθεια να διαπιστωθεί κατά πόσο επιβεβαιώνεται η κλίση των γυναικών του κλάδου προς την οικογένεια.

3) *Εργασιακές Υποχρεώσεις διευθύντριας και υποδιευθύντριας*, όπου ανιχνεύεται κατά πόσο θεωρούν επιβαρυντικές τις υποχρεώσεις των θέσεων αυτών σε ό,τι έχει να κάνει με την φροντίδα της οικογένειας.

4) *Απόψεις*, όπου μελετάται ο βαθμός συμφωνίας των ερωτώμενων, με κάποιες στερεοτυπικές αντιλήψεις που επικρατούν σε σχετικά με το ρόλο του φύλου στη διοίκηση της σχολικής μονάδας.

5) *Οικονομικά κίνητρα/ αντικίνητρα για ανάληψη θέσης ευθύνης*, όπου εξετάζεται ο βαθμός που επηρεάζουν οι οικονομικές απολαβές των θέσεων της διεύθυνσης και της υποδιεύθυνσης, στην επιλογή ή όχι της επιδίωξης εξέλιξης σε αυτές.

6) *Παιδαγωγικό έργο- παιδαγωγική κατάρτιση* όπου γίνεται προσπάθεια να ανιχνευθεί η αντίληψη των εκπαιδευτικών σχετικά με την σχέση θέσης διοίκησης- παιδαγωγικού έργου, καθώς και το βαθμό που αυτή επηρεάζει στην επιλογή κάποιας να την επιδιώξει.

Το ερωτηματολόγιο μοιράστηκε μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου σε 150 δασκάλες, συνοδευόμενο από μια σύντομη επεξηγηματική επιστολή, το διάστημα μεταξύ Μάρτιου και Απριλίου του 2022. Από αυτές ολοκλήρωσαν το ερωτηματολόγιο και καταχώρησαν τις απαντήσεις τους 114. Σε ό,τι αφορά την επιλογή του δείγματος, δόθηκε προτεραιότητα στις γυναίκες άνω των 30 ετών που βρίσκονται πιο κοντά την επιλογή ή μη μιας θέσης διεύθυνσης, ωστόσο συμπεριλήφθηκαν και οι νεότερες του κλάδου, καθώς βρίσκονται στην ηλικία που διαμορφώνονται οι επιλογές εργασίας και οικογένειας, η επιδίωξη κατάκτησης προσόντων και σχεδιάζονται οι επαγγελματικοί στόχοι του μέλλοντος.

B3-Αποτελέσματα της έρευνας

Ποιοτική προσέγγιση: Οι δασκάλες που επιλέχθηκαν για την παρούσα έρευνα αποτελούν χαρακτηριστικά παραδείγματα γυναικών του κλάδου, βρισκόμενες σε τρεις διαφορετικές ηλικίες, έχοντας μικρή, μέση και μακρά προϋπηρεσία, ενώ είναι και στα ανάλογα κλιμάκια ανέλιξης στην εκπαιδευτική ιεραρχία. Συγκεκριμένα πρόκειται για μία νέα δασκάλα (στο εξής ΜΧ), με 4 χρόνια προϋπηρεσίας στον κλάδο, χωρίς οικογένεια, η οποία είναι ακόμη αναπληρώτρια. Η δεύτερη συνεντευξιαζόμενη, (στο εξής ΧΗ) είναι μητέρα μονογονεϊκής οικογένειας, με 10 χρόνια προϋπηρεσίας, με οργανική θέση σε σχολείο- μόνιμη. Η τρίτη συνεντευξιαζόμενη (στο εξής ΣΝ) έχει ενήλικα παιδιά, 34 χρόνια προϋπηρεσίας και είναι διευθύντρια σχολικής μονάδας.

Κωδικοποιημένα τα ευρήματα των συνεντεύξεων χωρίζονται σε τρεις θεματικές:

Α) Πεποιθήσεις που απαντούν στα αίτια της υποεκπροσώπησης Η ΜΧ, αναφερόμενη στην προσωπική της εμπειρία, θεωρεί πως τα έμφυλα στερεότυπα και η αναπαραγωγή τους εντός του κλάδου είναι ο κύριος παράγοντας που αποτρέπει την ανέλιξη των γυναικών σε θέσεις διεύθυνσης. Σε κάποια σημεία αναφέρει χαρακτηριστικά: «ευθύνεται η αντίληψη που έχει η κοινωνία για τον άντρα σε σχέση με τη γυναίκα...εεε. Ίσως δηλαδή ότι ο άντρας είναι ξέρω ‘γω πιο υπεύθυνος, πιο ηγετική μορφή [...] η γυναίκα συνδέεται με ρόλους, εεε πιο μαμάς[...] δεν είναι για να είναι στη διοίκηση είναι για να είναι μες στην τάξη»

Από την πλευρά της, η ΧΗ, θεωρεί ότι βασικός ανασταλτικός παράγοντας για τις συναδέλφους της είναι το βάρος της οικιακής εργασίας, αντλώντας από τα βιώματά της ως εργαζόμενη μητέρα, θεωρεί τις ώρες εργασίας που απαιτούνται πολλές για οποιαδήποτε γυναίκα έχει παιδιά. Μεταφέροντας τα λόγια της άμεσης και αυθόρμητης απάντησής της, η οποία συνοδεύεται με ένα μειδίαμα: «θα σκεφτεί ότι ‘θα κάθομαι στο σχολείο περισσότερο... στο σπίτι είναι τα παιδιά’», τις κρατάνε τέτοια πράγματα, ότι ο διευθυντής έρχεται πρώτος και φεύγει τελευταίος, εγώ στο σπίτι έχω τα παιδιά να τα πάω φροντιστήριο, εεε... όλα αυτά που έχει επωμιστεί η Ελληνίδα εργαζόμενη γυναίκα που τα ‘χει και η Ελληνίδα εκπαιδευτικός.»

Η ΣΝ επικαλούμενη την προσωπική της εμπειρία από τη θέση της διευθύντριας (ένα χρόνο) και προηγουμένως υποδιευθύντριας (πέντε χρόνια) θεωρεί, όπως και η ΧΗ πως οι απαιτήσεις της θέσης δεν συμβαδίζουν με τις υποχρεώσεις του σπιτιού και του μεγαλώματος των παιδιών. Μάλιστα αναφέρει πως αυτή την άποψη τη διαμόρφωσε αφού ανέλαβε αυτές τις θέσεις, θεωρώντας προηγουμένως ότι οι γυναίκες του κλάδου φοβόντουσαν τις ευθύνες που οι πρώτες συνεπάγονται. «Η αλήθεια είναι ότι πριν από κάποια χρόνια πίστευα ότι ...[διστάζει] εμείς οι γυναίκες δεν θέλουμε να αναλάβουμε

αυτές τις θέσεις ευθύνης από φόβο. Στην πορεία, και ειδικά τώρα που έχω αναλάβει μια τέτοια θέση βλέπω ότι είναι πολύ δύσκολο σε σχέση με τους άντρες. Είναι πολλές λοιπόν οι ώρες εργασίας και στο σχολείο αλλά και μετά στο σπίτι, απαιτείται να κάνεις κάποιες δουλειές οι οποίες μπορεί να σε πάρει από 1,2...5 ώρες [...] οπότεεεε... για μια γυναίκα που έχει τελικά και την ευθύνη του σπιτιού της, την ανατροφή των παιδιών, είναι πολύ δύσκολο να ανταποκριθεί σε αυτό το φόρτο εργασίας.»

Β) Προσωπικά βιώματα έμφυλων διακρίσεων στη σχολική διοίκηση

Η ΜΧ θεωρεί ότι αν και δεν έχει εκφραστεί με τρόπο ρητό, έχει ωστόσο βιώσει φαινόμενα έκφυλης διάκρισης από τους/τις συναδέλφους της στους συλλόγους εκπαιδευτικών. Υποστηρίζει συγκεκριμένα ότι οι διακρίσεις αυτές μπορεί να μην εκφράζονται τόσο κραυγαλέα όσο παλιότερα, ωστόσο υπάρχουν άρρητα στην καθημερινή αμφισβήτηση-δυσπιστία απέναντι στις αποφάσεις μιας γυναίκας διευθύντριας ή υποδιευθύντριας και αντίστροφα στο σεβασμό απέναντι στις αποφάσεις ενός άντρα. «Υπάρχει περισσότερος...[παύση] σεβασμός αν το θέλετε στα λόγια του άντρα, είτε είναι εκπαιδευτικός είτε είναι διευθυντής, ότι θααα... σχολιαστεί πίσω απ' την πλάτη του κουτσομπολίστικα, λιγότερο σε σχέση με τη γυναίκα, οι γυναίκες πρέπει να αποδεικνύουν τον εαυτό τους κάθε μέρα... ναι το έχω βιώσει. Υπάρχει...» Η ΧΗ από τη δική της πλευρά, ξεκαθαρίζει ότι αν και έχει βιώσει διακρίσεις στο σχολικό περιβάλλον, δε θα την εμπόδιζε από το να επιδιώξει μια θέση στη διεύθυνση, αν ήταν κάτι που είχε αποφασίσει πώς επιθυμεί. Σε σχέση μάλιστα με το ζήτημα των έμφυλων στερεοτύπων, υποστηρίζει ότι αυτά δημιουργούν διακρίσεις εις βάρος των γυναικών σε όλο το εύρος των λειτουργιών του σχολείου και όχι μόνο στο επίπεδο της διοικητικής ιεραρχίας. Στη δική της εμπειρία, έμφυλες διακρίσεις και σεξιστικός λόγος, έχουν έκφραση ρητή και ανοιχτή και στην περίπτωση των εκπαιδευτικών μεταξύ τους και από την πλευρά των γονιών αλλά και απέναντι στη διευθύντρια. Αρκετά χαρακτηριστικό είναι το σημείο που αναφέρεται σε συζήτηση μεταξύ των συναδέλφων της: «Το έχω ζήσει...να λένε, ωχ ήρθε γυναίκα διευθύντρια και θα μας γλεντήσει και ίναι υστέρω και είναι έτσι και... εεε... αναπαράγονται αυτά πολύ πιο εύκολα για τις γυναίκες» Η ΣΝ, αναφέρεται επίσης στον υπόρρητο τρόπο με τον οποίο έχει βιώσει την έμφυλη διάκριση στη δουλειά της. Θεωρεί ότι οι γυναίκες που βρίσκονται στη θέση της, έχουν να αντιμετωπίσουν συνεχώς την πρόκληση και τη δυσπιστία που απορρέει από το φύλο τους και όχι από το βαθμό των διοικητικών τους ικανοτήτων. Εύλογα μεταξύ άλλων αναφέρει: «Σαν γυναίκα πρέπει σε καθημερινή σχεδόν βάση, να.... εεε... να αποδεικνύεις ότι είσαι ικανή και να επανατοποθετείς τα πράγματα στη θέση τους και τη σχέση σου και με τους συναδέλφους και με τους γονείς και με όλους όσους έρχεσαι σε επαφή.»

Γ) Παιδαγωγικός ρόλος και θέσεις διεύθυνσης-προσωπικές επιδιώξεις. Η ΜΧ πιστεύει από τη μία ότι η θέση της διευθύντριας, είναι μια θέση απόσυρσης από την τάξη και κατ' επέκταση από το παιδαγωγικό έργο. Ωστόσο αναφέρει ότι αν και είναι αρκετά νέα στον κλάδο, θα την ενδιέφερε κάποια στιγμή στο μέλλον να αναλάβει μια τέτοια θέση. Αναφορικά με τη σχέση παιδαγωγικού έργου και διοικητικών καθηκόντων, σε ότι αφορά τα φύλα, αναφέρει σε ένα σημείο: «οι γυναίκες αντέχουν περισσότερο τα παιδιά και αντέχουν να είναι περισσότερο στην τάξη, οι άντρες κουράζονται πιο εύκολα και θέλουν να αποσυρθούν» Παρακάτω στη συζήτηση αναφέρει επίσης: «ο διευθυντής έχει να κάνει με κομμάτια διαχείρισης ενηλίκων, έχει να διαχειριστεί τους συναδέλφους του, έχει να κάνει με οργανωτικές δεξιότητες με επικοινωνιακές, εεε ... [σύντομη παύση] χάνει, δεν έχει πια παιδαγωγικό ρόλο για μένα.»

Η ΧΗ θεωρεί ότι αν και η θέση κρατά μια σχέση με το παιδαγωγικό έργο, το μεγαλύτερο μέρος της είναι διοικητικό, σε βαθμό που πολλές φορές το δεύτερο να εξαφανίζεται το πρώτο, ενώ έχει ενδιαφέρον ότι και αυτή χρησιμοποίησε τη λέξη «απόσυρση» για να περιγράψει τη θέση της διεύθυνσης του σχολείου. Η ίδια μάλιστα

για τον λόγο αυτό δεν θα επεδίωκε να λάβει μια τέτοια θέση, καθώς θεωρεί ότι θα της στερούσε ώρες διδασκαλίας, τις οποίες προτιμά πολύ περισσότερο σε σχέση με τη διοικητική δουλειά. «Από την εμπειρία όπως το βλέπω οι διευθυντές αποσύρονται από την τάξη, κάνουν μόνο το διοικητικό, σιγά σιγά αυτές οι ελάχιστες διδακτικές ώρες που έχουν...είναι λίγες, δεν επαρκούν.»

Η ΣΝ υπηρετώντας σε αυτή τη θέση, θεωρεί ότι συνεχίζει να επιτελεί πολύ σημαντικό παιδαγωγικό έργο, απλώς με διαφορετικό τρόπο απ' ότι πριν. Μάλιστα υποστηρίζει ότι ακριβώς λόγω αυτού του έργου οι διευθύντριες/ντες πρέπει να είναι παιδαγωγοί και όχι managers με τις ανάλογες σπουδές και επαγγελματική κατάρτιση. Σχετικά με την προσωπική της επιλογή να επιδιώξει να βρεθεί σε αυτή τη θέση αναφέρει ως κυριότερο κίνητρο το «όραμα» της για το σχολείο.

Συμπεράσματα

Σχετικά με τους παράγοντες που αποθαρρύνουν τις γυναίκες να επιδιώξουν θέσεις διοίκησης, φαίνεται να επιβεβαιώνεται η έρευνα των Νούσια (2011) και Νιώτα (2018). καθώς δύο από τις τρεις συνεντευξιζόμενες, οι οποίες μάλιστα έχουν παιδιά, αναφέρουν ως κυριότερο αποθαρρυντικό παράγοντα την οικιακή φροντίδα, ενώ η ΜΧ ανέφερε τα έμφυλα στερεότυπα που επίσης επισημαίνονται από την ίδια έρευνα ως δευτερεύον παράγοντας. Βέβαια εξετάζοντας βαθύτερα τις απαντήσεις των ΧΗ και ΜΧ φαίνεται πώς αυτό, αφορούσε ως ένα βαθμό την άποψή τους για τις άλλες γυναίκες του κλάδου. Συγκεκριμένα στο κομμάτι των προσωπικών επιδιώξεων η ΧΗ αναφέρει πώς για την ίδια αποτρεπτική είναι η διάσταση από το παιδαγωγικό έργο, ενώ για τη ΜΧ οι γυναίκες είναι στερεοτυπικά πιο ικανές στην αντιμετώπιση των παιδιών απ' ότι οι άντρες και η παραμονή τους σε αυτές της θέσεις είναι κάποιου είδους επιλογή ισχύος.

Στο ζήτημα των βιωμένων έμφυλων διακρίσεων και οι τρεις γυναίκες κινούνται σε κοινή κατεύθυνση. Τα βιώματά τους συνηγορούν στο γεγονός ότι τα έμφυλα στερεότυπα και διακρίσεις στον κλάδο υφίστανται. Μάλιστα ο υπόρρητος χαρακτήρας που αυτά αποκτούν στην καθημερινότητα των γυναικών στο σχολικό περιβάλλον, φαίνεται να παίζει εξέχοντα ρόλο στη διαμόρφωση της εικόνας της γυναίκας διευθύντριας και υποδιευθύντριας, των επιπρόσθετων προκλήσεων που αυτή έχει να αντιμετωπίσει λόγω του φύλου της και του αντίκτυπου που αυτές μπορεί να έχουν στις επιλογές των γυναικών του κλάδου, ακόμα και αυτών που συνειδητά θεωρούν πώς κάτι τέτοιο δε θα τις αποθάρρυνε. Το προνόμιο να μην αναρωτηθεί καν, άσχετα αν θα αποθαρρυνθεί ή όχι, είναι αυτό που με βεβαιότητα δίνει ένα defacto προβάδισμα στον άντρα δάσκαλο που επιδιώκει την ανέλιξή του σε μια θέση διοίκησης.

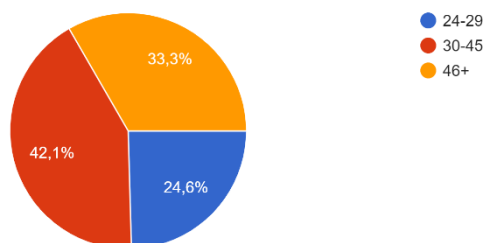
Το υλικό που συλλέχθηκε από τις ημιδομημένες συνεντεύξεις αναλύθηκε και παρουσιάστηκε με γνώμονα τα ερευνητικά ερωτήματα που έθεσε η παρούσα έρευνα. Παρότι, ως ποιοτικό, το συγκεκριμένο μέρος της έρευνας χαρακτηρίζεται από περιορισμένες δυνατότητες γενίκευσης, εντούτοις φανερώνει τις τάσεις απόψεων που επικρατούν στον κλάδο. Τάσεις οι οποίες πρόκειται να μελετηθούν εκτενέστερα στο ποσοτικό μέρος της έρευνας που ακολουθεί.

Ποσοτική προσέγγιση: Στο πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, εξετάζονται τα γενικά χαρακτηριστικά του δείγματος όπως η ηλικία, τα έτη προϋπηρεσίας, ο αριθμός παιδιών, οι ώρες ενασχόλησης με τη φροντίδα τους, το κατά πόσο έχουν εργαστεί ως διευθύντριες ή υποδιευθύντριες. Από τις 114 συμμετέχουσες οι περισσότερες 42,1% είναι μεταξύ 30 και 45 ετών, ακολουθούν με 33,3% οι γυναίκες άνω των 46 και τέλος οι κάτω των 30 ετών με ποσοστό 24,6%. Το δείγμα λοιπόν αποτελείται κατά πλειοψηφία από γυναίκες που βρίσκονται στην κατάλληλη ηλικία τόσο για τη διεκδίκηση μιας θέσης υποδιεύθυνσης ή διεύθυνσης όσο και για την ανατροφή παιδιών³ ή γενικότερα τη φροντίδα της οικογένειας.

Σύμφωνα με τις απαντήσεις που δόθηκαν στη δεύτερη ερώτηση, περισσότερες από τις μισές γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα, έχουν παραπάνω από 10 έτη προϋπηρεσίας. Συγκεκριμένα το 23% έχει 10 έως 20 χρόνια, το 19,5% έχει 21 έως 30 και το 10% έχει 31-40 χρόνια προϋπηρεσίας. Τα έτη προϋπηρεσίας του δείγματος έχουν σημασία για την εγκυρότητα των συμπερασμάτων, καθώς αποτελούν σημαντικό προσόν για τη διεκδίκηση των θέσεων που εξετάζονται.

Σε ό,τι αφορά την οικογενειακή τους κατάσταση το δείγμα είναι σχετικά μοιρασμένο, με 46,5% άγαμες, 42,1% έγγαμες και 11,4% διαζευγμένες. Από αυτές το 43,9% έχουν παιδιά, εκ των οποίων το 58% είναι ανήλικα. Σε ό,τι αφορά τον αριθμό των παιδιών, η πλειοψηφία έχει ένα (17,3%) ή δύο (51%) παιδιά, το 10% είναι τρίτεκνες ενώ μόλις 4% πολύτεκνες.

Ηλικία:
114 απαντήσεις



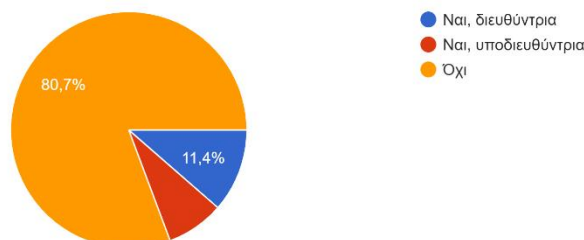
Ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι απαντήσεις που αφορούν τις ώρες που αφιερώνουν οι γυναίκες του δείγματος στη φροντίδα των παιδιών τους. Το 38,7% αφιερώνει 1 έως 3 ώρες την ημέρα, το 18,3% 4 έως 6, το 12,2% 7 έως 9 και το 20,3% πάνω από 9 ώρες τη μέρα, πράγμα που σημαίνει ότι το 50,8% των ερωτώμενων αφιερώνει από το μισό μέχρι το σύνολο του ελεύθερου χρόνου της ημέρας σε αυτό. Μόλις το 6% απάντησε ότι δεν αφιερώνει χρόνο στη φροντίδα των παιδιών του μέσα στη μέρα, γεγονός που, αν εξεταστεί συνδυαστικά με το εύρημα ότι το 42% των παιδιών της έρευνας είναι ενήλικα, καταδεικνύει πως ένας σημαντικός αριθμός γυναικών που συμμετέχουν, αφιερώνουν χρόνο στη φροντίδα των παιδιών και μετά την ενηλικίωσή τους. (Να κάνω γράφημα εδώ)

Τέλος, ολοκληρώνοντας τις γενικές ερωτήσεις, το 80,7% των συμμετεχουσών στην έρευνα απάντησε πως δεν κατέχει, ούτε κατείχε κάποια στιγμή στο παρελθόν θέση

³ βλ στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ στο Α μέρος, κεφάλαιο Α3

διευθύντριας ή υποδιευθύντριας. Από τις υπόλοιπες, το 11,4% είναι τώρα ή έχουν υπάρξει διευθύντριες και το 7,9% υποδιευθύντριες.

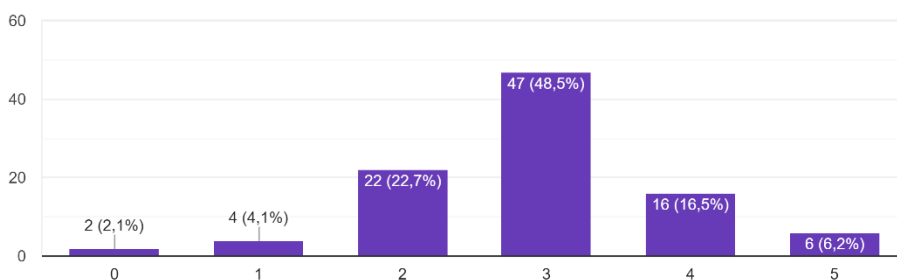
Κατέχετε τώρα ή κατείχατε στο παρελθόν διευθυντική θέση;
114 απαντήσεις



Στην ενότητα Α των ειδικών ερωτήσεων με τίτλο *Ενδιαφέροντα- Προτιμήσεις- Επιλογές*, γίνεται προσπάθεια να ανιχνευθεί ο προσανατολισμός των γυναικών του δείγματος σε ότι αφορά την ροπή τους προς την εργασία ή την οικογένεια. Για να γίνει αυτό, στην πρώτη ερώτηση χρησιμοποιείται ο όρος “αυτοπραγμάτωση”, η οποία σύμφωνα με τον Maslow (1971) είναι η επιθυμία των ανθρώπων να γευτούν μια ουσιαστικότερη ζωή, να καλλιεργήσουν σε μεγαλύτερο βαθμό τα θετικότερα στοιχεία που έχουν εντοπίσει ότι διαθέτουν, γενικά να βιώσουν στο όσο περισσότερο γίνεται, όλα τα εποικοδομητικά πράγματα που δύνανται να αποκομίσουν από τον κόσμο που τους περιβάλλει. Στην ερώτηση 1.α. η συντριπτική πλειοψηφία των ερωτώμενων, σε ποσοστό 85,1%, απάντησε πως η αυτοπραγμάτωση τους συντελείται τόσο μέσω της οικογένειας όσο και μέσω της εργασίας. Ενδιαφέρον έχει ότι από τις απαντήσεις που επέλεξαν μόνο το ένα από τα δύο το 12,3% απάντησε πως αυτοπραγματώνεται κυρίως μέσω της εργασίας του, ενώ μόλις 2,6% απάντησε μέσω της οικογένειας.

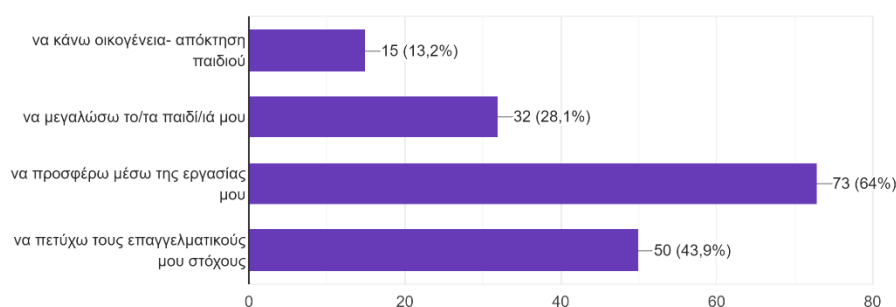
Πηγαίνοντας βαθύτερα, στο δεύτερο σκέλος της ερώτησης, όταν αυτές που απάντησαν “και τα δύο” στο 1.α. κλήθηκαν να ιεραρχίσουν σε μια κλίμακα linkert μεταξύ αυτών, το 48,5% τοποθετήθηκε στη μέση με το 22,7% να τοποθετείται περισσότερο προς την εργασία και το 28,9% να τείνει προς την οικογένεια.

1.β. Αν επιλέξατε “και των δύο”, στην προηγούμενη ερώτηση, τοποθετείστε τον εαυτό σας στην παρακάτω κλίμακα 1-5 του άξονα “οικογένεια-εργα... & 5 εργασία ή 1 οικογένεια & 4 εργασία κ.ο.κ.)
97 απαντήσεις



Στη δεύτερη ερώτηση της ενότητας, γίνεται προσπάθεια να καταγραφεί η παραπάνω τάση σε σχέση με την τρέχουσα φάση της ζωής των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα. Λόγω της φύσης της ερώτησης, δόθηκε η δυνατότητα δύο επιλογών. Το αποτέλεσμα εδώ είναι εντυπωσιακό καθώς με την πρώτη ανάγνωση, φαίνεται να αντιτίθεται στις έρευνες που θέλουν τις γυναίκες που επιλέγουν παιδαγωγικά επαγγέλματα να είναι child-oriented. Το 64% έχει δώσει προτεραιότητα στο να προσφέρει μέσω της εργασίας του και το 43,9% , στο να πετύχει τους επαγγελματικούς του στόχους. Από την άλλη η δημιουργία οικογένειας- απόκτηση παιδιού και το μέγλωμα των παιδιών λαμβάνουν 13,2% και 28,1% αντίστοιχα.

2.α. Στη σημερινή φάση τη ζωής μου έχω δώσει προτεραιότητα στο: (επιλέξτε έως δύο)
114 απαντήσεις



Ξανά εδώ, για να εξεταστούν βαθύτερα οι παραπάνω απαντήσεις, ζητήθηκε να γίνει ιεράρχηση, από όσες επέλεξαν δύο πεδία. Τα αποτελέσματα που καταγράφονται, μετριάζουν την φαινομενικά παράδοξη πρώτη εικόνα, καθώς μπορεί να συμπέφτει ως επιλογή για το 64% η προσφορά μέσω της εργασίας, αλλά σε αυτές που επέλεξαν και τα δύο ιεραρχείται ως πρώτη επιλογή το μέγλωμα των παιδιών σε ποσοστό 36,5% ενώ η προσφορά μέσω της εργασίας ως ιεραρχημένη πρώτη επιλογή είναι στο 32%. Είναι ωστόσο με διαφορά πρώτη ως ιεραρχημένη δεύτερη επιλογή με ποσοστό 47,2 % με την επίτευξη των επαγγελματικών στόχων να ακολουθεί με 33,3%. Παρατηρώντας και το διάγραμμα που ακολουθεί, γίνεται εμφανές ότι το μέγλωμα των παιδιών, όπου αυτά υπάρχουν, τίθεται πολύ σπάνια σε δεύτερη μοίρα, σε αντίθεση με την τις επιλογές που σχετίζονται με την εργασία, οι οποίες υπάρχουν πλειοψηφικά ως επιδιώξεις αλλά τείνουν να ιεραρχούνται δεύτερες όταν υπάρχουν παιδιά. Αυτό βέβαια δε σημαίνει ότι το ποσοστό των γυναικών του δείγματος που δίνουν προτεραιότητα στη δεδομένη φάση της ζωής τους στο να προσφέρουν μέσω της εργασίας τους ή στο να πετύχουν τους επαγγελματικούς στόχους είναι λιγότερο σημαντικό για τα συμπεράσματα της παρούσας έρευνας.

2.β. Αν επιλέξατε δύο, ιεραρχήστε τις επιλογές σας:

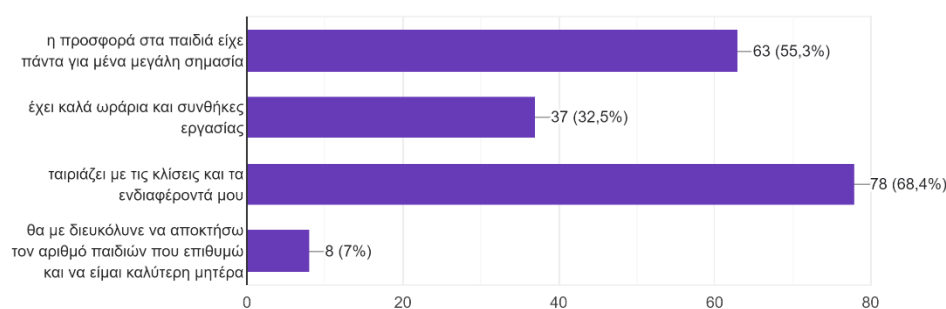


Προχωρώντας στην αναζήτηση των βάσεων του προσανατολισμού των ερωτώμενων, η επόμενη ερώτηση στρέφεται στους λόγους που οδήγησαν τις δασκάλες στην επιλογή του συγκεκριμένου επαγγέλματος. Στην ερώτηση αυτή δόθηκε επίσης η δυνατότητα δύο επιλογών, τις οποίες στη συνέχεια κλήθηκαν να ιεραρχήσουν.

Οι περισσότερες, 68,4%, επέλεξαν το επάγγελμα επειδή ταιριάζει με τις κλίσεις και τα ενδιαφέροντά τους. Πολύ δημοφιλές κριτήριο επίσης είναι και η προσφορά στα παιδιά, με περισσότερες από τις μισές συμμετέχουσες (55,3%) να δηλώνουν ότι αποτέλεσε κίνητρο για την επιλογή του επαγγέλματος. Σημαντικό είναι επίσης το ποσοστό 32,5%, αυτών που δήλωσαν πως τα καλά ωράρια και οι συνθήκες εργασίας έπαιξαν ρόλο στην επιλογή, ενώ η διευκόλυνση στην απόκτηση παιδιών και στο να είναι “καλές μητέρες” παρουσιάζεται μόλις στο 7%.

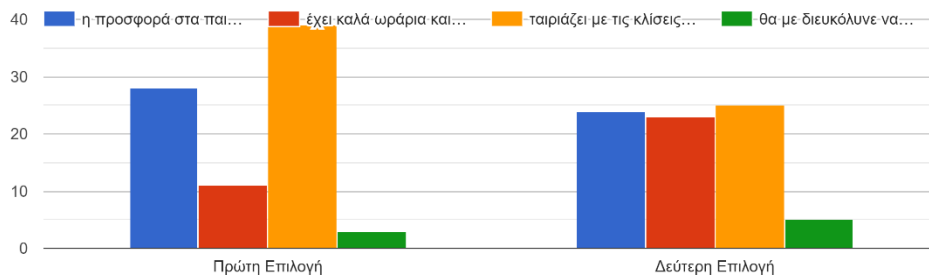
3.α. Γιατί επιλέξατε αυτό το επάγγελμα; (επιλέξτε έως δύο)

114 απαντήσεις



Στο κομμάτι της ιεράρχησης μεταξύ των δύο επιλογών, η πλειοψηφία ιεραρχεί ως πρώτη τη σχέση του επαγγέλματος με τις προσωπικές κλίσεις και ενδιαφέροντα σε ποσοστό 48,1%, ακολουθεί η προσφορά στα παιδιά με ποσοστό 34,6%, τα ωράρια και οι συνθήκες εργασίας με 13,6% ενώ και σε αυτή την καταγραφή το κριτήριο του κατά πόσο τις διευκολύνει στην απόκτηση παιδιών και στο να είναι καλές μητέρες καταγράφεται σε αντίστοιχο της προηγούμενης ποσοστό της τάξης του 6,5%.

3.β. Αν επιλέξατε δύο, ιεραρχήστε τις επιλογές σας.



Σε ότι αφορά τους επαγγελματικούς στόχους, όπως είδαμε παραπάνω, καταγράφηκε κατ' αρχήν ότι το 43,9% τους θέτει ως προτεραιότητά του τη δεδομένη στιγμή, ειδικότερα στην ερώτηση αν έχουν επαγγελματικούς στόχους το 72,8% απαντά θετικά ενώ, ένα διόλου ευκαταφρόνητο 27,2% απαντά αρνητικά.

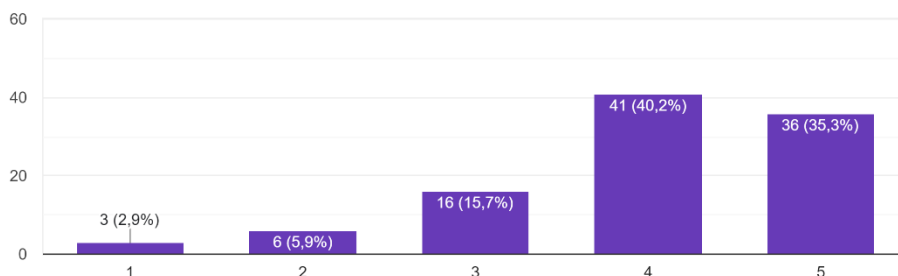
Για να εμβαθύνουμε στο ζήτημα αυτό, με σκοπό να καταγράψουμε τους επαγγελματικούς στόχους που επιδιώκουν να επιτύχουν οι δασκάλες της παρούσας έρευνας, δόθηκε η δυνατότητα να απαντήσουν με τη μορφή ανοιχτού τύπου κειμένου την ερώτηση ποιους επαγγελματικούς στόχους έχουν. Κωδικοποιώντας τις απαντήσεις που συγκεντρώθηκαν, συστήνονται επτά βασικές κατηγορίες:

Κατηγορίες επαγγελματικών στόχων	Ποσοστό
Μόνιμος διορισμός	17,1 %
Προσφορά- αυτοβελτίωση	36,5%
Ανώτερη θέση	20%
Ακαδημαϊκή εξέλιξη	5,7%
Άλλες δράσεις σχετικές με το παιδαγωγικό έργο	5,7%
Αλλαγή αντικειμένου εργασίας	4,2%
Εργασία στο εξωτερικό	4,2%

Από τις παραπάνω απαντήσεις είναι φανερό ότι η προσφορά μέσω της διδασκαλίας και η αυτοβελτίωση των ίδιων των εκπαιδευτικών μέσα από αυτή καταγράφονται ως κυρίαρχη τάση στους επαγγελματικούς στόχους όπως και στην περίπτωση των κριτηρίων επιλογής επαγγέλματος. Η επιδίωξη μιας ανώτερης θέσης καταγράφεται στο 20%, από αυτό το ποσοστό το 7,1 αφορά τη θέση της διευθύντριας, 5,7% θέση στελέχους της εκπαίδευσης (πχ Συντονίστρια, Διευθύντρια εκπαίδευσης) ενώ ένα ακόμη 7,1% αφορά όλα τα παραπάνω.

Κλείνοντας το ζήτημα των επαγγελματικών στόχων, έγινε μια τρίτη συμπληρωματική ερώτηση εμβάθυνσης, ώστε να καταγραφεί η σημασία που έχει η επίτευξη των παραπάνω καταγεγραμμένων στόχων από τις γυναίκες του δείγματος. Η απάντηση δόθηκε με πενταβάθμια κλίμακα Likert.

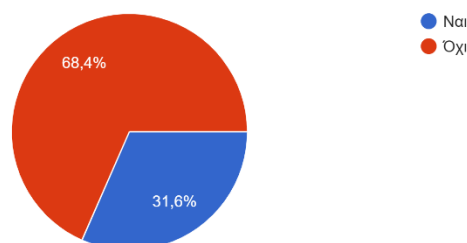
4.γ. Είναι πολύ σημαντικό για μένα να επιτύχω τους επαγγελματικούς μου στόχους.
102 απαντήσεις



Στα αποτελέσματα που καταγράφηκαν η μεγάλη πλειοψηφία των ερωτώμενων δήλωσε πώς η επίτευξη των επαγγελματικών στόχων είναι πολύ και πάρα πολύ σημαντική για αυτές με ποσοστά 40,2 και 35,3 % αντίστοιχα.

Η τελευταία ερώτηση της πρώτης ενότητας, είχε ως στόχο να καταγράψει με τρόπο ξεκάθαρο το ενδιαφέρον των συμμετεχουσών για τις θέσεις διεύθυνσης του σχολείου είτε αυτό υπήρξε στο παρελθόν και εγκαταλείφθηκε, είτε υπάρχει στο παρόν, είτε κρίνουν ότι πρόκειται να υπάρξει από πλευράς τους στο μέλλον. Παρά το χρονικό εύρος της ερώτησης, το μεγαλύτερο κομμάτι των γυναικών του δείγματος, σχεδόν 7 στις 10, φαίνεται να μην έχει παρουσιάσει ενδιαφέρον για κάποια διευθυντική θέση.

5.α. Ενδιαφέρεστε τώρα ή έχετε ενδιαφερθεί στο παρελθόν ή σκοπεύετε στο μέλλον να ενδιαφερθείτε για κάποια διευθυντική θέση;
114 απαντήσεις



Σε μια προσπάθεια να καταγραφούν οι αιτίες πίσω από αυτό το αποτέλεσμα δόθηκε η δυνατότητα στις ερωτώμενες να αιτιολογήσουν την απάντησή τους μέσω ελεύθερης απάντησης σε ερώτηση ανοιχτού τύπου. Οι αρνητικές και οι θετικές απαντήσεις κατηγοριοποιήθηκαν και καταγράφηκαν ως εξής:

Αιτιολόγηση αρνητικών απαντήσεων	Ποσοστό
Προτιμούν να βρίσκονται στην τάξη	33,8%
Έλλειψη χρόνου	1,4%
Αδυναμία να ανταποκριθούν/ακαταλληλότητα (προσόντα, ηλικία, θέματα υγείας)	11,7%
Βάρος ευθυνών	16,2%
Δε με ενδιαφέρει/δε μου ταιριάζει	26%

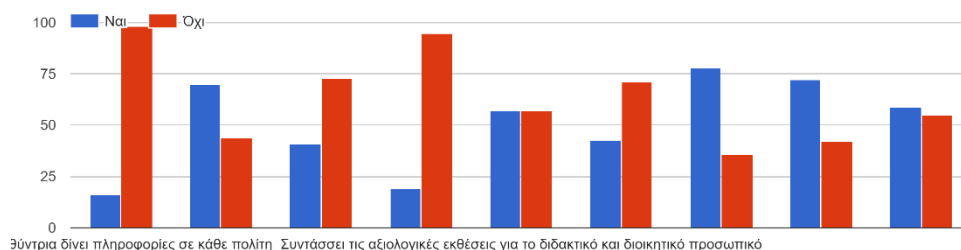
Περιορισμένος ρόλος θέσης/ έλλειψη ευελιξίας	2,9%
Έλλειψη οικονομικού κινήτρου	1,4%
Δεν είναι στους στόχους μου	5,9%
Αιτιολόγηση θετικών απαντήσεων	Ποσοστό
Προσωπική εξέλιξη	16%
Οικονομικό κίνητρο	13,3%
Ταιριάζει με κλίσεις/ενδιαφέροντα	40%
Εφαρμογή ιδεών- προσωπικού οράματος	30%
Κόπωση από τη διδασκαλία	6,6%
Επιθυμία αλλαγής αντικειμένου εργασίας	3,3%

Κοινή συνισταμένη και στις δύο περιπτώσεις είναι το γεγονός ότι το προσωπικό ενδιαφέρον για το αντικείμενο της εργασίας καταγράφεται ως κύρια αιτιολόγηση της απάντησης. Όπως φαίνεται και στις προηγούμενες ερωτήσεις ισχυρή είναι και εδώ η τάση απόρριψης των θέσεων διεύθυνσης λόγω της επιθυμίας για στενότερη επαφή με το παιδαγωγικό έργο. Ενδιαφέρον παρουσιάζει επίσης το γεγονός ότι το οικονομικό παρουσιάζεται και στις δύο περιπτώσεις, αν και καταγράφεται περισσότερο ως κίνητρο παρά ως αντικίνητρο για την επιδίωξη μιας θέσης διεύθυνσης.

Στο Β΄ μέρος του ερωτηματολογίου εξετάζεται το κατά πόσο τα γενικά καθήκοντα των θέσεων της διεύθυνσης και της υποδιεύθυνσης, όπως αυτά καταγράφονται από το ΦΕΚ 1340/2002, θεωρείται ότι συγκρούονται με τις οικογενειακές υποχρεώσεις. Σκοπός είναι να μελετηθεί, αν επιβεβαιώνεται το κυρίαρχο ερευνητικό εύρημα των προϋπάρχουσων μελετών.

Από τα 9 γενικά καθήκοντα της διευθύντριας που περιλαμβάνονται στην ερώτηση τα 3 που θεωρείται πλειοψηφικά ότι συγκρούονται με τις οικογενειακές υποχρεώσεις είναι η παραμονή στο σχολείο όλων των εργασίμων ωρών, η εκπροσώπηση του σχολείου στις σχέσεις του με τρίτους και η συμμετοχή στη σχολική επιτροπή του δήμου. Ακόμη ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι μοιράζονται ακριβώς τη μέση οι απόψεις σχετικά με την σύνταξη των αξιολογικών εκθέσεων.

1. Από τα παρακάτω γενικά καθήκοντα της διευθύντριας σχολικής μονάδας, ποια θεωρείτε ότι συγκρούονται με τις οικογενειακές σας υποχρεώσεις; Απαντήστε με ένα ναι ή ένα όχι.



Από 6 γενικά καθήκοντα της υποδιευθύντριας που καταγράφονται, μόλις ένα θεωρείται ότι συγκρούεται με τις οικογενειακές υποχρεώσεις. Πρόκειται για το καθήκον αναπλήρωσης της διευθύντριας που προϋποθέτει την παραμονή στο σχολείο όλες τις εργάσιμες ώρες.

Στο Γ' μέρος του ερωτηματολογίου που φέρει τον τίτλο *Απόψεις*, η εστίαση στρέφεται στα έμφυλα στερεότυπα, σε μια προσπάθεια να αποτυπωθεί ο βαθμός που αυτά υιοθετούνται από τις ίδιες τις γυναίκες του κλάδου σε ό,τι αφορά τις διευθύντριες και υποδιευθύντριες συναδέλφους τους. Η καταγραφή γίνεται μέσω πέντε ερωτήσεων πενταβάθμιας κλίμακας Likert έτσι ώστε να διαφένεται ο βαθμός συμφωνίας ή διαφωνίας με αυτά.

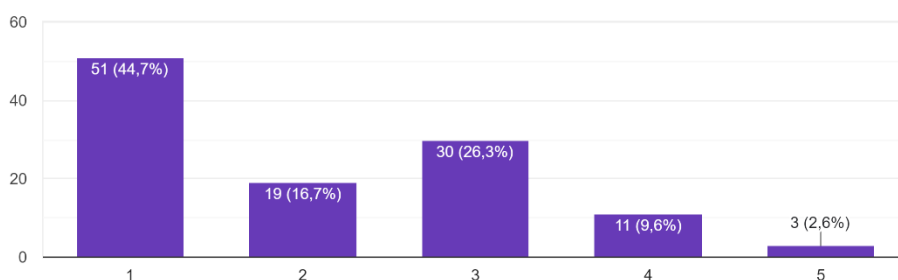
Έτσι, στην πρώτη άποψη που παρατίθεται: *“Οι διευθύντριες είναι λιγότερο δυναμικές από τους συναδέλφους τους διευθυντές”* υπάρχει σχεδόν ομόφωνη απόρριψη του στερεοτύπου με το 92% να διατυπώνει τη διαφωνία του, ένα 6% να τοποθετείται στη μέση και ένα 2% να συμφωνεί.

Στην άποψη ότι οι άντρες έχουν μεγαλύτερες ικανότητες ηγεσίας και περισσότερη αυτοπεποίθηση απ' ότι οι γυναίκες, η εικόνα που καταγράφεται είναι σχεδόν ταυτόσημη με την παραπάνω με μια μικρή μετατόπιση προς τη μέση της κλίμακας: 88% διαφωνεί, 9% τοποθετείται στη μέση και 3,5% συμφωνεί.

Και στις δύο πρώτες ερωτήσεις, παρουσιάζεται μεγάλο ποσοστό απόλυτης διαφωνίας 80% και 72% αντίστοιχα και σχεδόν μηδενικό ή μηδενικό ποσοστό απόλυτης συμφωνίας με 0,9% και 0% αντίστοιχα.

Η εικόνα φαίνεται να μεταβάλλεται όταν περνάμε στο ζήτημα της κλίσης των γυναικών προς τη διδασκαλία. Καταγράφεται μεν πλειοψηφικά διαφωνία στη συγκεκριμένη στερεοτυπική άποψη, ωστόσο δεν παρουσιάζεται η ίδια συμπαγής τάση που υπήρξε στις δύο προηγούμενες. Αθροιστικά διαφωνία εκφράζουν 6 στις δέκα, στη μέση τοποθετείται κάτι περισσότερο από το ¼ του δείγματος, ενώ για πρώτη φορά υπάρχει διψήφιο ποσοστό συμφωνίας που αθροίζεται κοντά στο 12%.

3. Οι γυναίκες έχουν μεγαλύτερη κλίση στην διδασκαλία απ' ότι οι άνδρες.
114 απαντήσεις

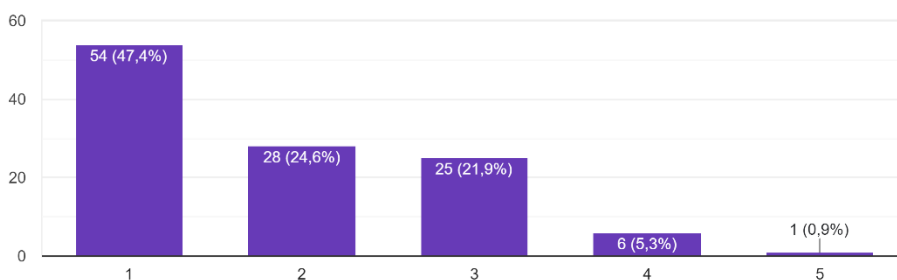


Στην τέταρτη άποψη που παρατίθεται σε αυτό το μέρος, *“Οι γυναίκες διευθύντριες έχουν μεγαλύτερη δυσκολία στο να επιβληθούν στους συναδέλφους”* καταγράφεται μια ενισχυμένη διαφωνία που αθροίζεται περίπου στα ¾ του δείγματος με ένα 17,5% να τοποθετείται στη μέση και ένα 6% να δηλώνει τη συμφωνία του.

Περνώντας στην τελευταία άποψη του Γ' μέρους, *“οι γυναίκες που βρίσκονται σε θέσεις διοίκησης δεν μπορούν να ανταποκριθούν εύκολα στις υποχρεώσεις τους ως μητέρες”* παρατηρείται πάλι μια ταύτιση της τάσης που υπήρξε στην αμέσως προηγούμενη απάντηση με μια μικρή μετατόπιση προς τη μέση της κλίμακας. Το 72% εκφράζει αθροιστικά τη διαφωνία του, το 22% τοποθετείται στη μέση και το 6% συμφωνεί.

5. Οι γυναίκες που βρίσκονται σε θέσεις διοίκησης δεν μπορούν να ανταποκριθούν εύκολα στις υποχρεώσεις τους ως μητέρες.

114 απαντήσεις

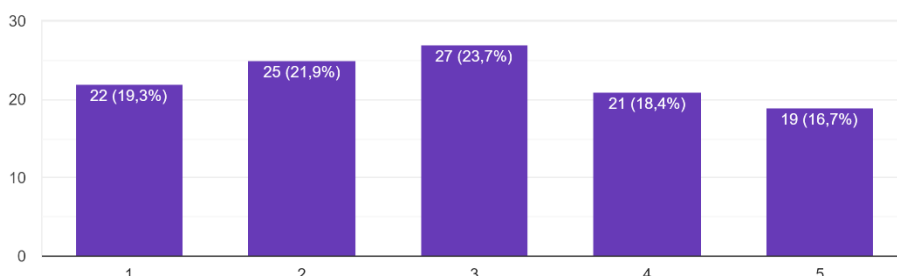


Στο Δ' μέρος του ερωτηματολογίου εξετάζονται με τρόπο πιο συγκεκριμένο τα οικονομικά κίνητρα ή αντικίνητρα που δίνονται για την ανάληψη θέσης ευθύνης όπως αυτή της διεύθυνσης ενός σχολείου.

Η πρώτη θέση που εξετάζεται με κλίμακα Likert για το βαθμό συμφωνίας των συμμετεχουσών, *“Τα χρήματα είναι κίνητρο για την επιδίωξη μιας θέσης διεύθυντριας”* παρουσιάζει την πιο μοιρασμένη εικόνα που έχει καταγραφεί στην παρούσα έρευνα. Η πλειοψηφία 23,7% τοποθετείται στη μέση, ενώ υπάρχει μια ισχυρή τάση προς τη διαφωνία. Η εικόνα στο παρακάτω διάγραμμα είναι χαρακτηριστική της θέσης που υιοθετούν οι γυναίκες του κλάδου.

1. Τα χρήματα είναι κίνητρο για την επιδίωξη μιας θέσης διεύθυντριας.

114 απαντήσεις



Για να διευκρινιστεί η στάση τους λοιπόν, ακολουθεί η ειδικότερη άποψη ότι *“η μισθολογική αύξηση είναι ανάλογη του φόρτου εργασίας και των ευθυνών της θέσης”* σε μια προσπάθεια να καταγραφεί η σχέση αμοιβής- βάρους ευθυνών.

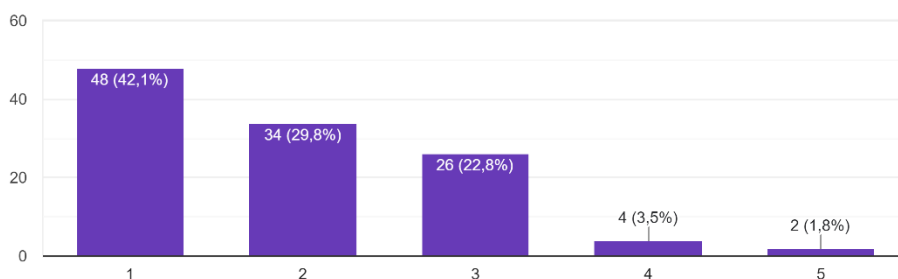
Εδώ η εικόνα ξεκαθαρίζει με την πλειοψηφία να διαφωνεί με αυτή την άποψη είτε απόλυτα 38,6% είτε αρκετά 28,9%, 16,7 % τοποθετείται στη μέση μερική συμφωνία εκφράζει το 6,1% και απόλυτη συμφωνία εκφράζει το 9,6%.

Κλείνοντας το Δ' μέρος και εστιάζοντας ακόμη περισσότερο στο ειδικό ενδιαφέρον της έρευνας, εξετάζεται ο βαθμός συμφωνίας με τη θέση ότι για μια μητέρα το οικονομικό όφελος είναι ικανοποιητικό σε σχέση με τις δυσκολίες που δημιουργεί το ωράριο.

Εδώ περισσότερες από 7 στις 10 κρίνουν ότι κάτι τέτοιο δεν ισχύει με κάτι παραπάνω από το 1/5 να τοποθετείται στη μέση και ένα 5% να αθροίζεται στη συμφωνία με την παραπάνω θέση.

3. Για μια μητέρα το οικονομικό όφελος είναι ικανοποιητικό σε σχέση με τις δυσκολίες που δημιουργεί το ωράριο.

114 απαντήσεις



Κλείνοντας το ερωτηματολόγιο, στο Ε' μέρος με τίτλο *παιδαγωγικό έργο- παιδαγωγική κατάρτιση* εξετάζεται μια τάση που καταγράφηκε έντονα στο ποιοτικό μέρος της έρευνας και φαίνεται να διατρέχει σε αρκετά σημεία τα αποτελέσματα της ποσοτικής.

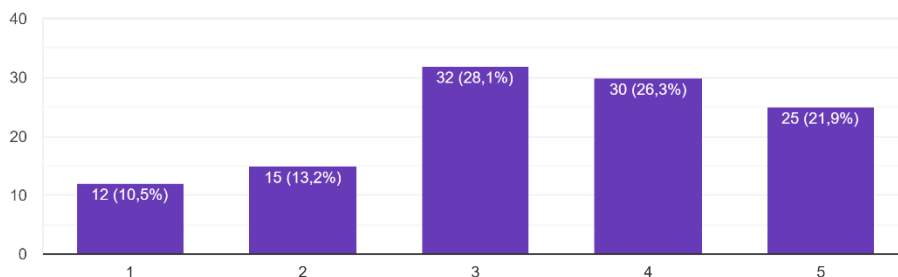
Καλούμενες να δηλώσουν το βαθμό συμφωνίας τους με την άποψη ότι η θέση της διευθύντριας/υποδιευθύντριας απαιτεί άτομα με παιδαγωγική κατάρτιση, οι συμμετέχουσες τοποθετήθηκαν συντριπτικά υπέρ με ένα άθροισμα της τάξης του 85% , εκ του οποίου το 69% ήταν απόλυτη συμφωνία. Στη μέση τοποθετείται το 12,3%, μερική διαφωνία εκφράζει το 2,6% ενώ μηδενική είναι η απόλυτη διαφωνία.

Στη διαπίστωση ότι τα καθήκοντα της διεύθυνσης είναι σε μεγάλο βαθμό γραφειοκρατικά εκφράζουν μερική και απόλυτη συμφωνία 8 στις 10 ερωτώμενες, με το 15% να τοποθετείται στη μέση και ένα 3,5% να εκφράζει μερική διαφωνία.

Στη θέση "*Θεωρώ αρνητικό ότι οι διευθυντές/ διευθύντριες έχουν μικρότερη εμπλοκή στο παιδαγωγικό έργο*" υπάρχει μια τάση προς τη μέση της κλίμακας 28,1%, με τις περισσότερες όμως να αθροίζονται στη μερική (26,3%) και την απόλυτη συμφωνία (21,9%). Κάτι λιγότερο από το ¼ των ερωτώμενων εκφράζει μερική ή απόλυτη διαφωνία με την παραπάνω θέση.

3. Θεωρώ αρνητικό ότι οι διευθυντές/ διευθύντριες έχουν μικρότερη εμπλοκή στο παιδαγωγικό έργο.

114 απαντήσεις

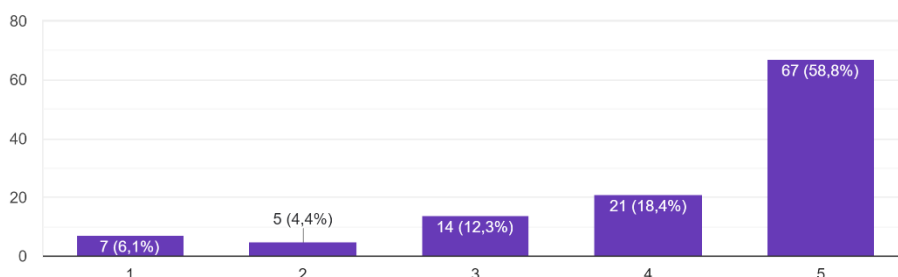


Κλείνοντας το τελευταίο μέρος του ερωτηματολογίου, εξετάζεται η επιθυμία των γυναικών του δείγματος να βρίσκονται στην τάξη και όχι στη διεύθυνση του σχολείου. Η τάση αυτή επίσης καταγράφεται και σε ερωτήσεις παραπάνω ενοτήτων όπως και στα συμπεράσματα των συνεντεύξεων.

Εδώ σχεδόν 8 στις 10 εκφράζουν την απόλυτη ή μερική συμφωνία τους. Το 12,3% τοποθετείται στη μέση και 1 στις 10 εκφράζει μερική ή απόλυτη διαφωνία.

4. Έχω μεγαλύτερη επιθυμία να βρίσκομαι στην τάξη παρά να ασκώ χρέη διεύθυνσης.

114 απαντήσεις



Συμπεράσματα

Η εργασία αυτή προσπάθησε να τοποθετήσει κάτω από το μεγεθυντικό της φακό ένα σύνολο συμπερασμάτων της εγχώριας και διεθνούς βιβλιογραφίας που προσεγγίζουν την εξήγηση της υποεκπροσώπησης των γυναικών στις θέσεις διοίκησης της εκπαίδευσης. Στις κυρίαρχες απαντήσεις τέθηκαν άλλες παράμετροι, παλιά και νέα δεδομένα τέθηκαν υπό διαφορετικό πρίσμα με σκοπό τελικά να ανοίξει μια πειστικότερη, σίγουρα πιο σύνθετη αλλά και συμπεριληπτική εξήγηση του φαινομένου.

Το συμπέρασμα των προηγούμενων ερευνών, ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί δεν διεκδικούν τις θέσεις αυτές λόγω του φόρτου της οικιακής εργασίας, τέθηκε υπό το πρίσμα ενός άλλου ερευνητικού ευρήματος, που αφορά τον προσανατολισμό των γυναικών που επιλέγουν το επάγγελμα αυτό.

Η υπόθεση εργασίας, ότι οι γυναίκες του κλάδου, όντας εξ αρχής περισσότερο προσανατολισμένες προς την οικογένεια, παρά προς την εργασία, είναι και πιο επιρρεπείς στο να θεωρήσουν τις επιπλέον υποχρεώσεις μιας θέσης διεύθυνσης αντικρουόμενες με τη φροντίδα των παιδιών τους, δε φαίνεται να επιβεβαιώνεται, με τρόπο εμφατικό, από τα αποτελέσματα της παρούσας ερευνητικής διαδικασίας. Η υπόθεση αυτή, διαπερνώντας οριζόντια το σύνολο των ερωτήσεων που τέθηκαν στο ερωτηματολόγιο, εξετάστηκε βαθύτερα από κάθε άλλη, βρίσκοντας θραύσματα επιβεβαίωσης σε κάποια σημεία, χωρίς όμως να διαφαίνεται κάτι τέτοιο με ασφάλεια στη συνολική εικόνα.

Οι ερωτώμενες φάνηκε να ιεραρχούν αρκετά ψηλά την εργασία και τους επαγγελματικούς τους στόχους, οι οποίοι ωστόσο δεν ανταποκρίνονται στο κυρίαρχο πρότυπο της οικονομικής και ιεραρχικής ανέλιξης, αλλά εστιάζουν περισσότερο στην αυτοπραγμάτωση και την προσφορά μέσω της εργασίας. Από την άλλη, καταγράφηκε μια ισχυρή μεν, μειοψηφική δε, τάση πρωταιρεοποίησης του μεγάλωματος των παιδιών, η οποία όμως στατιστικά συνδυαζόταν με την προσφορά μέσω της εργασίας. Επιπλέον τα καθήκοντα των θέσεων, δεν αξιολογήθηκαν σε μεγάλο βαθμό ως αντιπαραθετικά με τη φροντίδα της οικογένειας, ενώ σε ότι αφορά το ζήτημα της εξ αρχής επιλογής του επαγγέλματος, με σκοπό το συνδυασμό των συνθηκών και των ωραρίων του με το μέγεθος των παιδιών, κάτι τέτοιο δεν επιβεβαιώθηκε. Αντίθετα, καταγράφηκε πάλι μια πιο εσωτερική τάση εξέλιξης των προσωπικών κλίσεων και ενδιαφερόντων μέσω της διδασκαλίας.

Ακόμη και όταν ερωτήθηκαν ευθέως, με τη δυνατότητα να απαντήσουν ελεύθερα, με ανοιχτού τύπου ερώτηση και χωρίς περιορισμό λέξεων, οι συμμετέχουσες που κλήθηκαν να αιτιολογήσουν γιατί δεν έχουν επιδιώξει ή δε σκοπεύουν στο μέλλον να επιδιώξουν μια θέση διεύθυνσης, δεν έκαναν την παραμικρή αναφορά στο ζήτημα της οικογενειακής φροντίδας, ως αντικίνητρο, ενώ πλειοψηφικά υποστήριξαν ότι προτιμούν να ασκούν τη διδασκαλία στην τάξη.

Φυσικά κανένα από τα παραπάνω δεν μπορεί να απορρίψει συνολικά αυτή την υπόθεση, ωστόσο καταδεικνύεται ότι αυτή πιθανότατα παίζει μικρότερο ρόλο από την εσωτερική ανάγκη των γυναικών να αναπτύξουν τις ικανότητές τους σε ένα αντικείμενο που απαιτεί συνεχή εξέλιξη και στις περισσότερες των περιπτώσεων φαίνεται να επιλέχθηκε από πραγματικό ενδιαφέρον.

Σε ό,τι αφορά τα έμφυλα στερεότυπα, που παρουσιάζονται επίσης από τις έρευνες ως παράγοντας που βρίσκεται πίσω από την αναπαραγωγή της γυάλινης οροφής και σε ότι αφορά τη διοίκηση της εκπαίδευσης, εξετάστηκε ο βαθμός επίδρασής τους στις γυναίκες του κλάδου. Τα στερεότυπα που τέθηκαν στις συμμετέχουσες είχαν να κάνουν κυρίως με το κύρος των γυναικών διευθυντριών, την αντιμετώπισή τους από τους άνδρες συναδέλφους καθώς και τη δυνατότητά τους να ανταποκριθούν στα μητρικά καθήκοντα. Τα στερεότυπα αυτά, απορρίφθηκαν σε μεγάλο βαθμό από τις ερωτώμενες, ενώ το μόνο που έδειξε να έχει έναν μικρό μεν, άξιο λόγου δε, βαθμό αποδοχής, ήταν αυτό της μεγαλύτερης κλίσης των γυναικών προς τη διδασκαλία σε σχέση με τους άντρες.

Ξανά εδώ, έχει σημασία να τονιστεί πώς σε καμία περίπτωση, τα παραπάνω ευρήματα δεν μπορούν να διαψεύσουν συνολικά το ρόλο που παίζουν τα έμφυλα στερεότυπα, με

τρόπο συνολικό και πολυπαραγοντικό, στην σύσταση και τη συμπεριφορά των έμφυλων υποκειμένων. Αυτό που μπορούν να προσφέρουν, χάριν της ερευνητικής τους στόχευσης, είναι μια πιο ευκρινή αντανάκλαση της επίδρασής τους στη συνολική εικόνα της σύνθεσης των αιτιών, που διαμορφώνουν τις επιλογές των γυναικών του κλάδου, σε ότι αφορά το εξεταζόμενο θέμα.

Σε ό,τι αφορά το ζήτημα του οικονομικού κινήτρου, διαφαίνεται πώς αυτό είναι κάτι το οποίο συνυπολογίζεται μεν στην διαδικασία επιδίωξης μιας τέτοιας θέσης ωστόσο καταγράφεται εμφατικά η άποψη των γυναικών του κλάδου ότι οι επιπλέον απολαβές δεν είναι ανάλογες του βάρους των ευθυνών της θέσης και επιπλέον δεν είναι ικανοποιητικές για μία μητέρα που αναλαμβάνει να τις φέρει σε πέρας. Η υπόθεση εργασίας ότι σε αυτή την επιλογή συμβάλει ο προσανατολισμός των γυναικών του κλάδου προς την οικογένεια και όχι προς την εργασία δεν μπορεί να επιβεβαιωθεί με σιγουριά βάση των προηγούμενων συμπερασμάτων.

Η διεκδίκηση μιας ανώτερης θέσης με κίνητρο μια καλύτερη αμοιβή είναι κάτι που σίγουρα ενδιαφέρει, αλλά φαίνεται να μην αρκεί για τις γυναίκες αυτές, γεγονός που αν εξεταστεί συνδυαστικά με τις απαντήσεις τους στις αιτίες επιλογής αυτού του επαγγέλματος, φαίνεται για άλλη μια φορά να υπερσκελίζεται από την επιλογή της ευχαρίστησης από το ίδιο το αντικείμενο της εργασίας.

Τέλος, μελετώντας τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας, η υπόθεση εργασίας που φαίνεται να τεκμηριώνεται με τον πιο καταφατικό τρόπο, είναι αυτή της επαφής με το παιδαγωγικό έργο. Οι θέσεις της διεύθυνσης του σχολείου κρίνεται από τις γυναίκες του δείγματος, ότι απέχουν από την ουσία του παιδαγωγικού έργου, τη διδασκαλία, είναι τέτοιο δηλαδή το αντικείμενό τους, που από μόνο του τις απωθεί.

Η υπόθεση αυτή, πέρα από την εμφατική της επιβεβαίωση στις ερωτήσεις που την εξέτασαν ευθέως, βρίσκει οριζόντια επιβεβαίωση από την σταθερή πλειοψηφική τάση των γυναικών του δείγματος, να προτάσσουν σε κάθε περίπτωση το εσωτερικό κίνητρο της αυτοπραγμάτωσης μέσω της διδασκαλίας.

Το εύρημα αυτό σίγουρα θα μπορούσε να συμβαδίσει με την εξήγηση του οικογενειοκεντρικού προσανατολισμού των γυναικών που επιλέγουν το επάγγελμα. Η διδασκαλία, είναι μια διαδικασία με πολλές πτυχές, που δεν περιορίζεται στο μαθησιακό και σίγουρα παρουσιάζει ταυτίσεις με το γονεϊκό ρόλο σε μια σειρά επιτελέσεων. Από την άλλη το διοικητικό έργο, που αναλαμβάνει σχεδόν συνολικά η διευθύντρια απομακρύνει σε μεγάλο βαθμό από τη διδασκαλία αν και παραμένει σίγουρα σε επαφή με το παιδαγωγικό έργο και απαιτεί άτομα καταρτισμένα σε αυτό.

Η σύγκρουση των επιλογών των γυναικών του κλάδου, με την κυρίαρχη στον καπιταλισμό αντίληψη της συνεχούς επαγγελματικής και κοινωνικής ανόδου, είναι μια διαφανόμενη εξήγηση που ενδεχομένως να συμβάλει στο δυσεπίλυτο γρίφο που συνθέτει το φαινόμενο της υποεκπροσώπησης. Η εργασία με κίνητρο και ανταμοιβή την ικανοποίηση της προσφοράς στο σύνολο και της αυτοπραγμάτωσης, όπως παρουσιάζεται στις απαντήσεις των ερωτώμενων, μπορεί να φαντάζει παράδοξη, αλλά και μόνο επειδή τοποθετείται σε μια οικονομική και κοινωνική πραγματικότητα που κινητοποιείται από πιο ιδιοτελείς και λιγότερο ανθρωποκεντρικούς παράγοντες.

Μια βεβαιότητα, που μπορεί να προσφέρει ολοκληρώνοντας, η παρούσα εργασία, είναι αυτή της συμβολής μιας διαφορετικής οπτικής, σε ένα μεγάλο διεπιστημονικό διάλογο, όπου τα ζητήματα της εργασίας και του φύλου εξετάζονται με τρόπο διαθεματικό, προσεγγίζοντας την πραγματικότητα ως κάτι δυναμικό και πολυσύνθετο. Αυτή η συμβολή, μικρότερη ή μεγαλύτερη, φιλοδοξεί να αποτελέσει ένα ακόμη κομμάτι, του ευρύτερου παζλ που συμπληρώνει την μεγάλη εικόνα της κατανόησης των έμφυλων διαστάσεων της εργασίας.

Βιβλιογραφία

- Αθανασούλα-Ρέππα, Γ. (1999). Υποεκπροσώπηση των γυναικών στα κέντρα αποφάσεων των σχολείων, μια κακή κατανομή της εξουσίας στο μηχανισμό του σχολείου. Ανακοίνωση, με την 7ο Επιστημονικό Συνέδριο του Σάκη Καράγιωργα, Πάντειο Πανεπιστήμιο
- Δεληγιάννη- Κουϊμτζή, Β., *Διερευνώντας το φύλο στο σχολικό πλαίσιο. Νεότεροι θεωρητικοί προβληματισμοί και μια σύνοψη της πρόσφατης ελληνικής έρευνας*. Δημερίδα με θέμα «Φύλο και Εκπαίδευση». Παιδαγωγικό Τμήμα Προσχολικής Αγωγής, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας 3-4/06/2004
- Αθανασούλα- Ρέππα, Α. (2008). Εκπαιδευτική Διοίκηση και Οργανωσιακή Συμπεριφορά. Αθήνα: Έλλην. -Anastasaki, A. (2009). Women and Leadership in top positions in Greek Primary Education from era.teipir.gr/era3/fpapers/c45.doc.
- Κανταρτζή, Ε. & Ανθόπουλος, Κ. (2004) Γυναίκες εκπαιδευτικοί και θέσεις εξουσίας. Φράγματα φύλου στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση. Στα Πρακτικά του Ε' Πανελληνίου Συνεδρίου του Παιδαγωγικού Τμήματος Δημοτικής Εκπαίδευσης σε συνεργασία με το Κέντρο Έρευνας Επιστήμης και Εκπαίδευσης, Αθήνα 26, 27 και 28 Νοεμβρίου 2004, Τόμος ΕΓ, Αθήνα
- Καραγιάννης, Αγγ., Ηγεσία στη Διοίκηση της Εκπαίδευσης και τα Δίκτυα Συμμετοχής, ΔΙΔ, Αθήνα: ΕΚΠΑ, 2014.
- Καραμεσίνη Μ. και Ιωακείμογλου Η.. (2003). Προσδιοριστικοί παράγοντες του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών. ΚΕΘΙ, https://www.kethi.gr/sites/default/files/wp-content/uploads/2008/12/117_MISTHOLOGIKO_XASMA.pdf
- Καραμεσίνη Μ. (2021). Γυναίκες, φύλο και εργασία στην Ελλάδα. Αθήνα, Εκδ. Νήσος
- Μουσούρου, Λ. (2005). Γυναίκα και Απασχόληση : Δέκα Ζητήματα . Αθήνα : Gutenberg.
- Νιώτα (2018). «Το φαινόμενο της υποαντιπροσώπευσης των γυναικών στη διοίκηση της εκπαίδευσης: Η σύγκρουση επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων ως ανασταλτικός παράγοντας ανάληψης του διευθυντικού ρόλου». Πανελλήνιο Συνέδριο Επιστημών Εκπαίδευσης, 8, 810-821.
- Νούσια Ε. , Εκπαιδευτική διοίκηση και φύλο: περίπτωση προαγωγής και ανέλιξης σε ηγετικές θέσεις των γυναικών στην Β/θμια Εκπαίδευση Θεσσαλίας
- Σχοινάς, Χρήστος (2017), Το νέο σύστημα επιλογής διευθυντών σχολικών μονάδων: Μια εμπειρική έρευνα σε σχολεία Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του νομού Ηλείας. Διπλωματική Εργασία. Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.

-Τσιώλης, Γ. (2015). Ανάλυση ποιοτικών δεδομένων: διλήμματα, δυνατότητες, διαδικασίες. Στο Πυργιωτάκης, Γ., & Θεοφιλίδης, Χ. (επιμ.). Ερευνητική Μεθοδολογία στις Κοινωνικές Επιστήμες και στην Εκπαίδευση. Συμβολή στην επιστημολογική θεωρία και την ερευνητική πράξη. (σελ. 473-498). Αθήνα: Πεδίο

Ξενόγλωσση:

-Blackmore, J. (1999) *Troubling women: feminism, leadership and educational change* (Philadelphia, PA, Open University Press).

-Cammack, J. C. & Phillips, D. K. (2002) *Discourses and subjectivities of the gendered teacher*. Gender and Education

-Coleman, M. (2002) *Women as headteachers:striking the balance*, Stoke in Trent, Trentham Books

-Collard, J. & Reynolds, C. (2005) *Leadership, gender and culture in education. Male andfemaleperspectives*, UK: Open University Press.

- Dirk Van Damme (2017) *Why do so many women want to become teachers?* OECD Education and Skills Today <https://oecdeditoday.com/why-do-so-many-women-want-to-become-teachers/>

-Hall, V. (1997).Dusting off the phoenix: gender and educational leadership revisited. *Educational Management andAdministration*, 25(3), 309-324

-Kyriakoussis, A & Saiti, A. (2006). Underrepresentation of women in public primary school administration: the experience of Greece. *International Electronic Journal ofLeadership in Learning*

-Maslow, A. H. (1971). *The farther reaches of human nature*. Arkana/Penguin Books.

- Pfau-Effinger, Birgit. (1998). Gender Cultures and the Gender Arrangement-A theoretical framework for cross-national gender researc. *Innovation: the European Journal of Social Science Research*. 11. 147-166. 10.1080/13511610.1998.9968559.

- Pfau-Effinger, Birgit & Smidt, Maike. (2011). Differences in women's employment patterns and family policies: Eastern and western Germany. *Community Work & Family*. 14. 217-232. 10.1080/13668803.2011.571401.

-Smith, J. A., & Eatough, V. (2007). Interpretative phenomenological analysis. In E. Lyons & A. Coyle (Eds.), *Analysing qualitative data in psychology* (p. 35–50). Sage Publications Ltd.

- OECD (2017), "Gender imbalances in the teaching profession", *Education Indicators in Focus*, No. 49, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/54f0ef95-en>.

Παράρτημα

15/6/22, 3:50 μ.μ.

Η συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις διοίκησης της δημοτικής εκπαίδευσης στην Ελλάδα

Η συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις διοίκησης της δημοτικής εκπαίδευσης στην Ελλάδα

* Απαιτείται

Γενικές Ερωτήσεις

υποχρεωτικά

1. Ηλικία: *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

24-29

30-45

46+

2. Έτη προϋπηρεσίας (αριθμός) *

3. Οικογενειακή κατάσταση *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

άγαμη

έγγαμη

διαζευγμένη

χήρα

4. Παιδιά *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

Ναι

Όχι

5. Αν ναι, πόσα; (αριθμός)

6. Ηλικία μικρότερου παιδιού (έτη)

7. Πόσες ώρες περίπου την ημέρα δαπανάτε για την φροντίδα των παιδιών σας; (αριθμός ωρών)

8. Κατέχετε τώρα ή κατείχατε στο παρελθόν διευθυντική θέση; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Ναι, διευθύντρια
 Ναι, υποδιευθύντρια
 Όχι

A] Ενδιαφέροντα- Προτιμήσεις - Επιλογές

9. 1.α. Με ποιο τρόπο θεωρείτε ότι συντελείται κυρίως η αυτοπραγμάτωσή σας; Μέσω: *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- της εργασίας
 της οικογένειας
 και των δύο

10. 1.β. Αν επιλέξατε "και των δύο", στην προηγούμενη ερώτηση, τοποθετείστε τον εαυτό σας στην παρακάτω κλίμακα 1-5 του άξονα "οικογένεια-εργασία". Οι επιλογές σας πρέπει να αθροίζονται στο 5 π.χ. 0 οικογένεια & 5 εργασία ή 1 οικογένεια & 4 εργασία κ.ο.κ.)

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

	0	1	2	3	4	5	
οικογένεια	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	εργασία

11. 2.α. Στη σημερινή φάση τη ζωής μου έχω δώσει προτεραιότητα στο: *
(επιλέξτε έως δύο)

Επιλέξτε όλα όσα ισχύουν.

- να κάνω οικογένεια- απόκτηση παιδιού
 να μεγαλώσω το/τα παιδί/ιά μου
 να προσφέρω μέσω της εργασίας μου
 να πετύχω τους επαγγελματικούς μου στόχους

12. 2.β. Αν επιλέξατε δύο, ιεραρχήστε τις επιλογές σας:

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη ανά σειρά.

	να κάνω οικογένεια- απόκτηση παιδιού	να μεγαλώσω το/τα παιδί/ ιά μου	να προσφέρω μέσω της εργασίας μου	να πετύχω τους επαγγελματικούς μου στόχους
Πρώτη επιλογή	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Δεύτερη επιλογή	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. 3.α. Γιατί επιλέξατε αυτό το επάγγελμα; (επιλέξτε έως δύο) *

Επιλέξτε όλα όσα ισχύουν.

- η προσφορά στα παιδιά είχε πάντα για μένα μεγάλη σημασία
- έχει καλά ωράρια και συνθήκες εργασίας
- ταιριάζει με τις κλίσεις και τα ενδιαφέροντά μου
- θα με διευκόλυνε να αποκτήσω τον αριθμό παιδιών που επιθυμώ και να είμαι καλύτερη μητέρα

14. 3.β. Αν επιλέξατε δύο, ιεραρχήστε τις επιλογές σας.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη ανά σειρά.

	η προσφορά στα παιδιά είχε πάντα για μένα μεγάλη σημασία	έχει καλά ωράρια και συνθήκες εργασίας	ταιριάζει με τις κλίσεις και τα ενδιαφέροντά μου	θα με διευκόλυνε να αποκτήσω τον αριθμό παιδιών που επιθυμώ και να είμαι καλύτερη μητέρα
Πρώτη Επιλογή	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Δεύτερη Επιλογή	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. 4.α. Έχετε επαγγελματικούς στόχους; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Ναι
- Όχι

16. 4.β. Αν ναι ποιοι είναι αυτοί;

17. 4.γ. Είναι πολύ σημαντικό για μένα να επιτύχω τους επαγγελματικούς μου στόχους.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

	1	2	3	4	5	
διαφωνώ απόλυτα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	συμφωνώ πλήρως

18. 5.α. Ενδιαφέρεστε τώρα ή έχετε ενδιαφερθεί στο παρελθόν ή σκοπεύετε *
στο μέλλον να ενδιαφερθείτε για κάποια διευθυντική θέση;

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Ναι
 Όχι

19. 5.β. Αν ναι γιατί;

20. 5.γ. Αν όχι γιατί;

B] Εργασιακές Υποχρεώσεις Διευθύντριας

21. 1. Από τα παρακάτω γενικά καθήκοντα της διευθύντριας σχολικής μονάδας, ποια θεωρείτε ότι συγκρούονται με τις οικογενειακές σας υποχρεώσεις; Απαντήστε με ένα ναι ή ένα όχι.

*

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη ανά σειρά.

	Ναι	Όχι
Η διευθύντρια δίνει πληροφορίες σε κάθε πολίτη	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Παραμένει στο σχολείο όλες τις εργάσιμες ώρες	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Είναι υπεύθυνη για τις συνεδριάσεις του συλλόγου εκπαιδευτικών	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Είναι υπεύθυνη για τη διανομή των διδακτικών βιβλίων	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Συντάσσει τις αξιολογικές εκθέσεις για το διδακτικό και διοικητικό προσωπικό	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Φροντίζει να καλύπτονται οι διδακτικές ώρες σε περίπτωση απουσίας εκπαιδευτικών	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Εκπροσωπεί το σχολείο σε όλες τις σχέσεις του με τρίτους	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Συμμετέχει στη σχολική επιτροπή του δήμου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Είναι υπεύθυνη για το διοικητικό έργο του σχολείου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15/6/22, 3:50 μ.μ.

Η συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις διοίκησης της δημοτικής εκπαίδευσης στην Ελλάδα

Εργασιακές Υποχρεώσεις Υποδιευθύντριας

<https://docs.google.com/forms/d/1on1i60m3eQpYLZLqQdhck2HTHjsSfjcZa2aDts8oWIM/edit>

7/12

22. 1. Από τα παρακάτω γενικά καθήκοντα της υποδιευθύντριας σχολικής μονάδας, ποια θεωρείτε ότι συγκρούονται με τις οικογενειακές σας υποχρεώσεις; Απαντήστε με ένα ναι ή ένα όχι.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη ανά σειρά.

	Ναι	Όχι
Αναπληρώνει το Διευθυντή του σχολείου, όταν αυτός δεν υπάρχει, απουσιάζει ή κωλύεται, και παραμένει στο σχολείο όλες τις εργάσιμες ώρες.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Έχει την ευθύνη για την αρχειοθέτηση των εγγράφων και την διεκπεραίωση της υπηρεσιακής αλληλογραφίας του σχολείου.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Συντάσσει τα απογραφικά δελτία, συμπληρώνει και αποστέλλει στις αρμόδιες υπηρεσίες τα στατιστικά στοιχεία και όσα άλλα ζητούνται από αυτές.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Καταρτίζει το πρόγραμμα για τους εφημερεύοντες της ημέρας	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Τηρεί το βιβλίο υλικού του σχολείου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Είναι υπεύθυνη για την οργάνωση των μαθητικών εκδηλώσεων και εκλογών.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Γ] Απόψεις

Επιλέξτε στην κλίμακα 1-5, πώς αξιολογείτε τις παρακάτω απόψεις

23. 1. Οι διευθύντριες είναι λιγότερο δυναμικές από τους συναδέλφους τους διευθυντές. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

	1	2	3	4	5	
καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	πάρα πολύ

24. 2. Οι άντρες έχουν μεγαλύτερες ικανότητες ηγεσίας και περισσότερη αυτοπεποίθηση απ' ότι οι γυναίκες *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

	1	2	3	4	5	
καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	πάρα πολύ

25. 3. Οι γυναίκες έχουν μεγαλύτερη κλίση στην διδασκαλία απ' ότι οι άνδρες. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

	1	2	3	4	5	
καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	πάρα πολύ

26. 4. Οι γυναίκες διευθύντριες έχουν μεγαλύτερη δυσκολία στο να επιβληθούν στους συναδέλφους. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

	1	2	3	4	5	
καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	πάρα πολύ

27. 5. Οι γυναίκες που βρίσκονται σε θέσεις διοίκησης δεν μπορούν να ανταποκριθούν εύκολα στις υποχρεώσεις τους ως μητέρες.

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1	2	3	4	5	
καθόλου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> πάρα πολύ

Δ] οικονομικά κίνητρα/ αντικίνητρα για ανάληψη θέσης ευθύνης

28. 1. Τα χρήματα είναι κίνητρο για την επιδίωξη μιας θέσης διεύθυντριας. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1	2	3	4	5	
διαφωνώ εντελώς	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> συμφωνώ πλήρως

29. 2. Η μισθολογική αύξηση είναι ανάλογη του φόρτου εργασίας και των ευθυνών της θέσης. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1	2	3	4	5	
διαφωνώ εντελώς	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> συμφωνώ πλήρως

30. 3. Για μια μητέρα το οικονομικό όφελος είναι ικανοποιητικό σε σχέση με τις δυσκολίες που δημιουργεί το ωράριο. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

1	2	3	4	5	
διαφωνώ εντελώς	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> συμφωνώ πλήρως

Ε] παιδαγωγικό έργο- παιδαγωγική κατάρτιση

31. 1. Η θέση της διευθύντριας/υποδιευθύντριας απαιτεί άτομα με παιδαγωγική κατάρτιση. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

	1	2	3	4	5	
διαφωνώ εντελώς	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	συμφωνώ πλήρως

32. 2. Τα καθήκοντα της θέσης είναι σε μεγάλο βαθμό γραφειοκρατικά. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

	1	2	3	4	5	
διαφωνώ εντελώς	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	συμφωνώ πλήρως

33. 3. Θεωρώ αρνητικό ότι οι διευθυντές/ διευθύντριες έχουν μικρότερη εμπλοκή στο παιδαγωγικό έργο. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

	1	2	3	4	5	
διαφωνώ εντελώς	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	συμφωνώ πλήρως

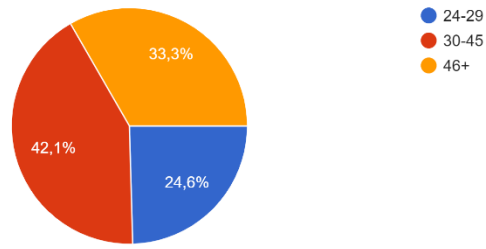
34. 4. Έχω μεγαλύτερη επιθυμία να βρίσκομαι στην τάξη παρά να ασκώ χρέη διεύθυνσης. *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

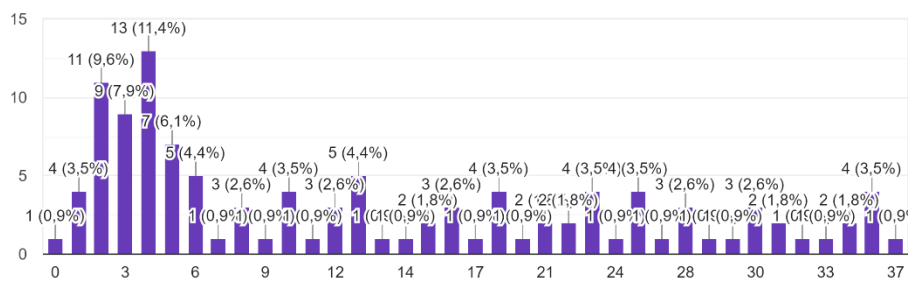
	1	2	3	4	5	
διαφωνώ εντελώς	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	συμφωνώ πλήρως

Πίνακες –Σχεδιαγράμματα

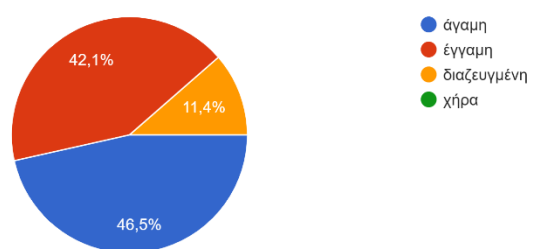
Ηλικία:
114 απαντήσεις



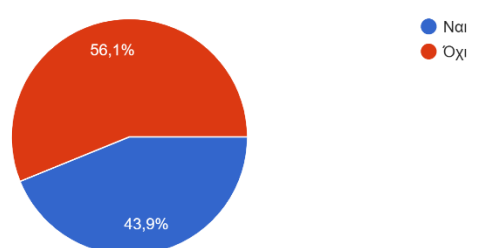
Έτη προϋπηρεσίας (αριθμός)
114 απαντήσεις



Οικογενειακή κατάσταση
114 απαντήσεις

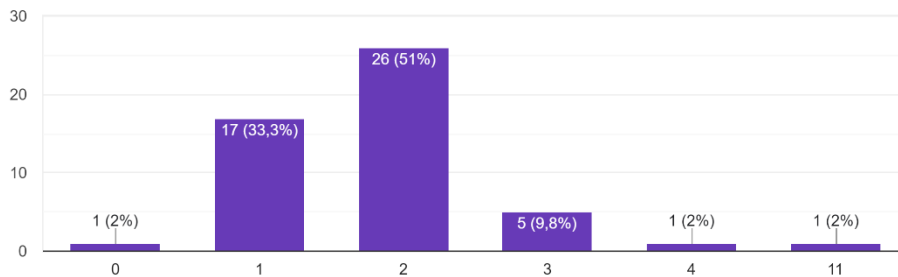


Παιδιά
114 απαντήσεις



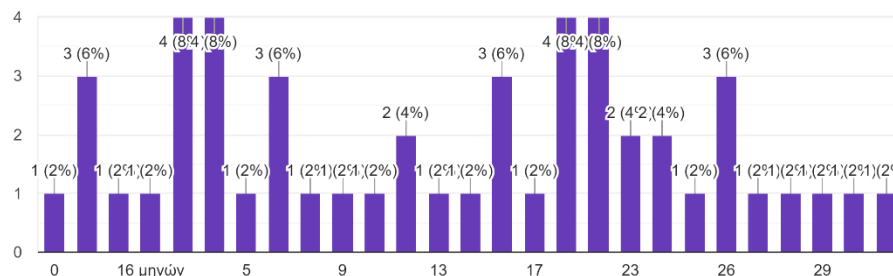
Αν ναι, πόσα; (αριθμός)

51 απαντήσεις



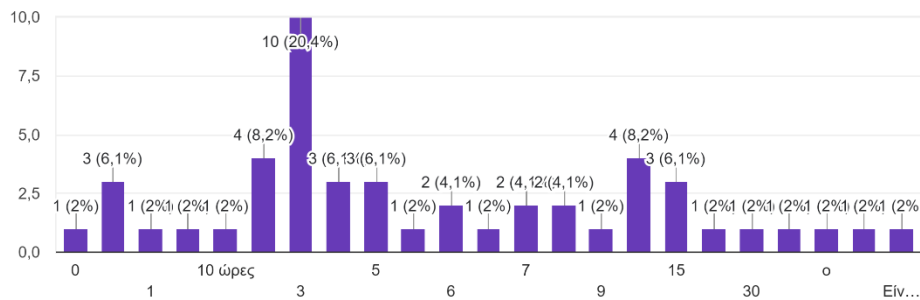
Ηλικία μικρότερου παιδιού (έτη)

50 απαντήσεις



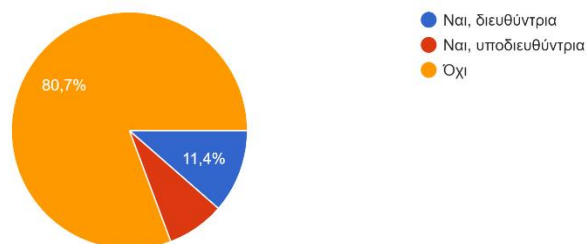
Πόσες ώρες περίπου την ημέρα δαπανάτε για την φροντίδα των παιδιών σας; (αριθμός ωρών)

49 απαντήσεις

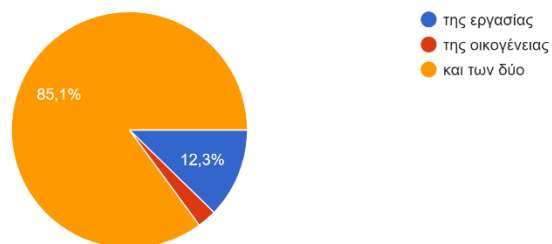


Κατέχετε τώρα ή κατείχατε στο παρελθόν διευθυντική θέση;

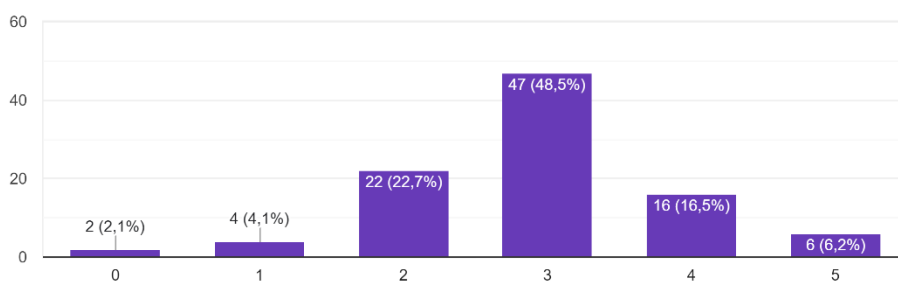
114 απαντήσεις



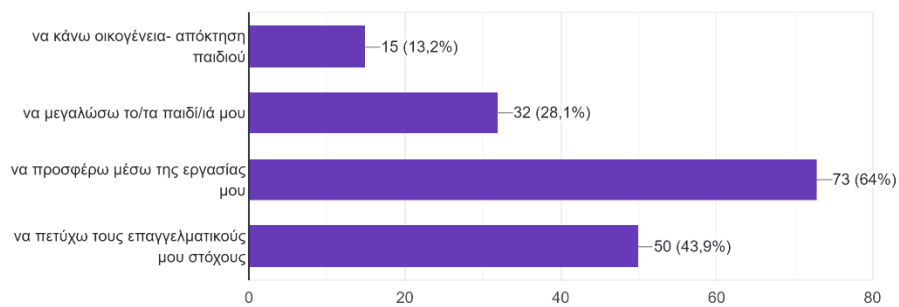
1.α. Με ποιο τρόπο θεωρείτε ότι συντελείται κυρίως η αυτοπραγμάτωσή σας; Μέσω:
114 απαντήσεις



1.β. Αν επιλέξατε "και των δύο", στην προηγούμενη ερώτηση, τοποθετήστε τον εαυτό σας στην παρακάτω κλίμακα 1-5 του άξονα "οικογένεια- εργα... & 5 εργασία ή 1 οικογένεια & 4 εργασία κ.ο.κ.)
97 απαντήσεις



2.α. Στη σημερινή φάση τη ζωής μου έχω δώσει προτεραιότητα στο: (επιλέξτε έως δύο)
114 απαντήσεις

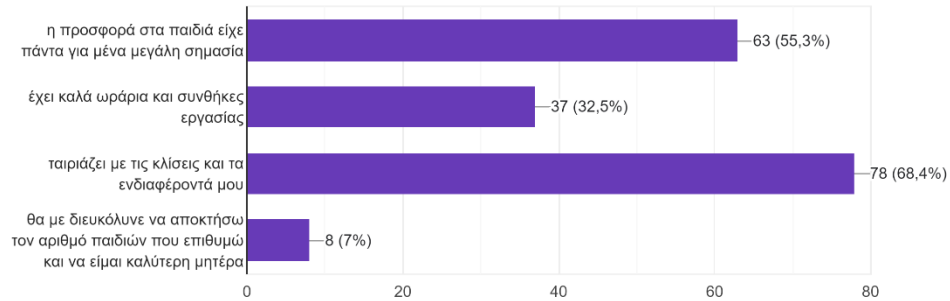


2.β. Αν επιλέξατε δύο, ιεραρχήστε τις επιλογές σας:

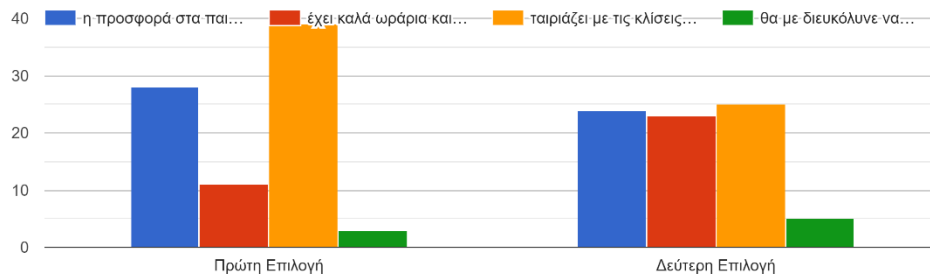


3.α. Γιατί επιλέξατε αυτό το επάγγελμα; (επιλέξτε έως δύο)

114 απαντήσεις

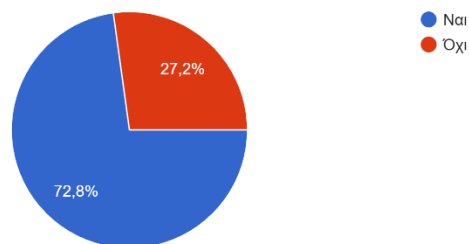


3.β. Αν επιλέξατε δύο, ιεραρχήστε τις επιλογές σας.



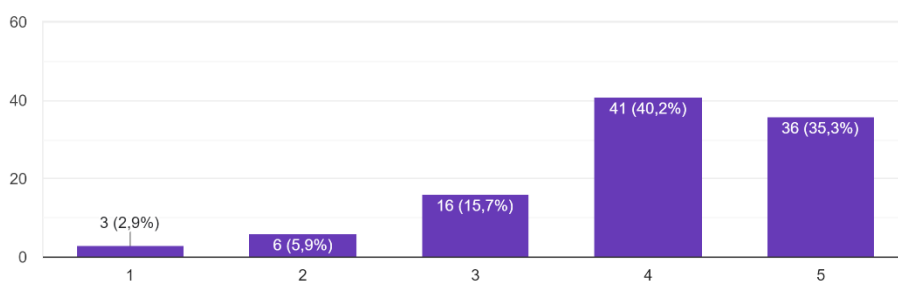
4.α. Έχετε επαγγελματικούς στόχους;

114 απαντήσεις



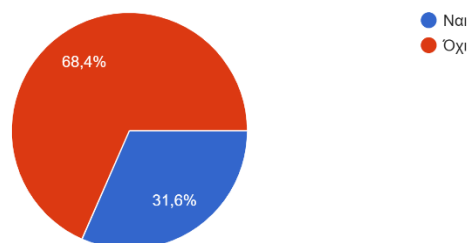
4.γ. Είναι πολύ σημαντικό για μένα να επιτύχω τους επαγγελματικούς μου στόχους.

102 απαντήσεις

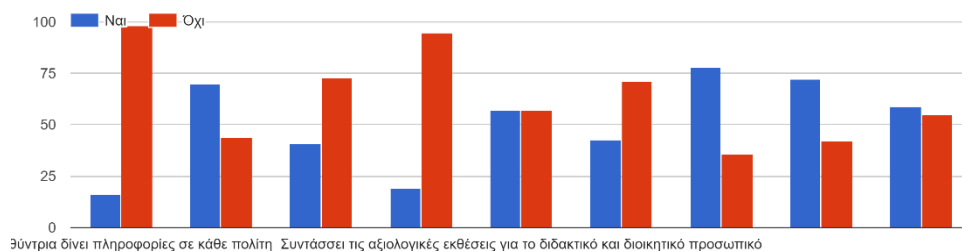


5.α. Ενδιαφέρεστε τώρα ή έχετε ενδιαφερθεί στο παρελθόν ή σκοπεύετε στο μέλλον να ενδιαφερθείτε για κάποια διευθυντική θέση;

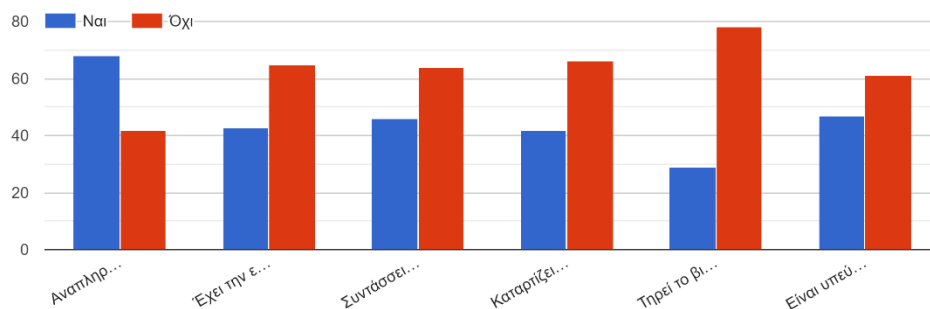
114 απαντήσεις



1. Από τα παρακάτω γενικά καθήκοντα της διευθύντριας σχολικής μονάδας, ποια θεωρείτε ότι συγκρούονται με τις οικογενειακές σας υποχρεώσεις; Απαντήστε με ένα ναι ή ένα όχι.

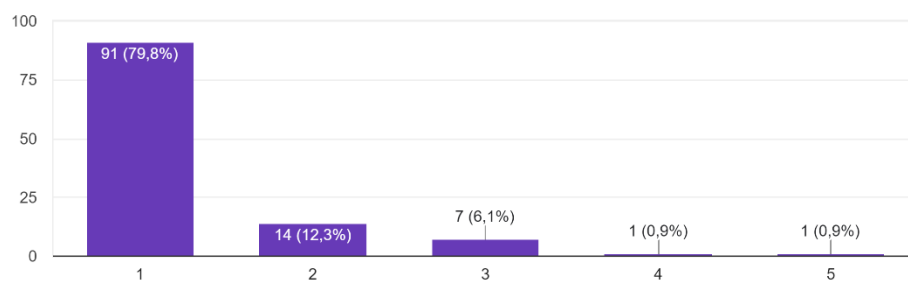


1. Από τα παρακάτω γενικά καθήκοντα της υποδιευθύντριας σχολικής μονάδας, ποια θεωρείτε ότι συγκρούονται με τις οικογενειακές σας υποχρεώσεις; Απαντήστε με ένα ναι ή ένα όχι.



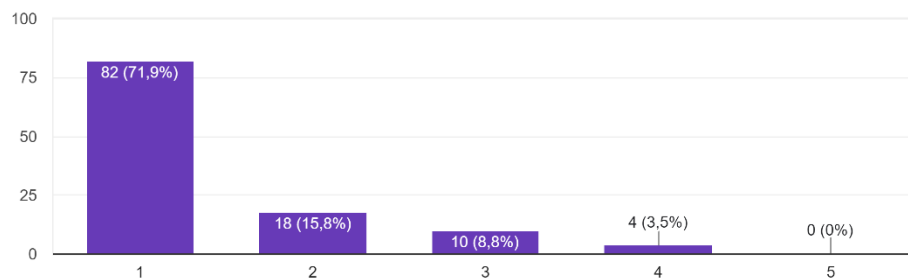
1. Οι διευθύντριες είναι λιγότερο δυναμικές από τους συναδέλφους τους διευθυντές.

114 απαντήσεις



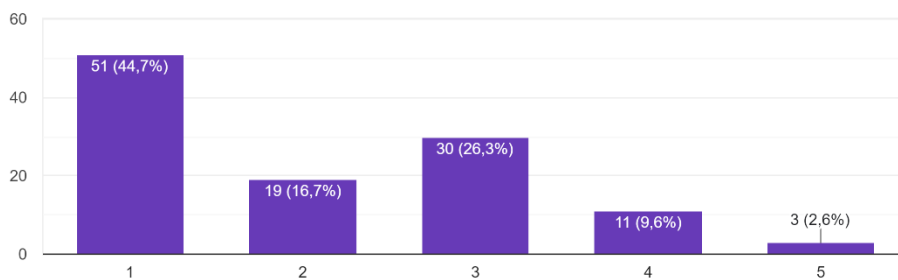
2. Οι άντρες έχουν μεγαλύτερες ικανότητες ηγεσίας και περισσότερη αυτοπεποίθηση απ' ότι οι γυναίκες

114 απαντήσεις



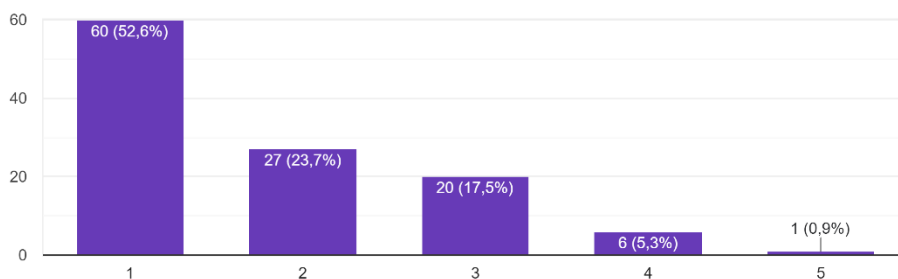
3. Οι γυναίκες έχουν μεγαλύτερη κλίση στην διδασκαλία απ' ότι οι άνδρες.

114 απαντήσεις



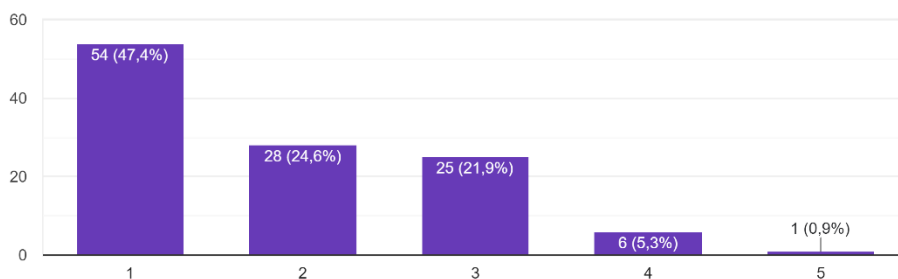
4. Οι γυναίκες διευθύντριες έχουν μεγαλύτερη δυσκολία στο να επιβληθούν στους συναδέλφους.

114 απαντήσεις



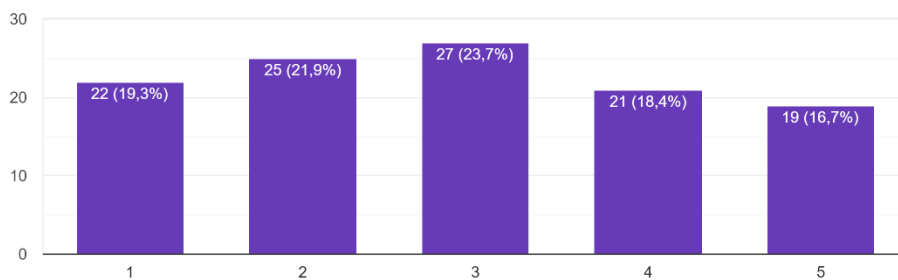
5. Οι γυναίκες που βρίσκονται σε θέσεις διοίκησης δεν μπορούν να ανταποκριθούν εύκολα στις υποχρεώσεις τους ως μητέρες.

114 απαντήσεις



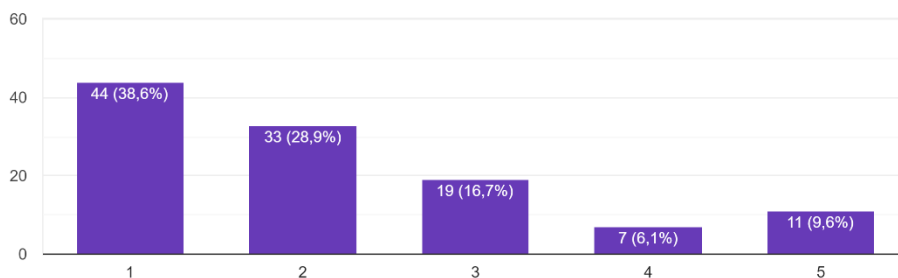
1. Τα χρήματα είναι κίνητρο για την επιδίωξη μιας θέσης διευθύντριας.

114 απαντήσεις



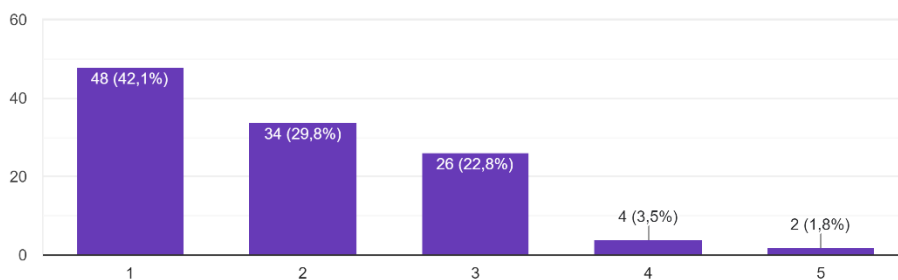
2. Η μισθολογική αύξηση είναι ανάλογη του φόρτου εργασίας και των ευθυνών της θέσης.

114 απαντήσεις



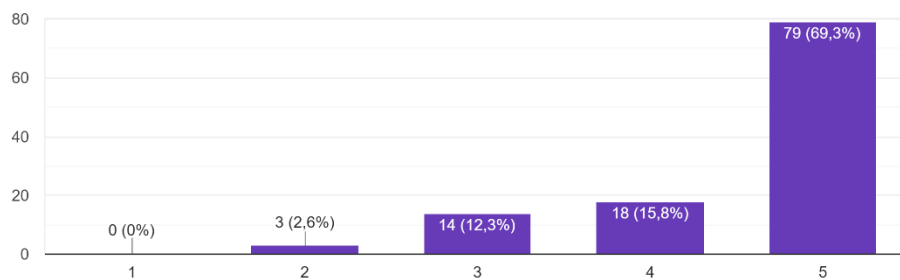
3. Για μια μητέρα το οικονομικό όφελος είναι ικανοποιητικό σε σχέση με τις δυσκολίες που δημιουργεί το ωράριο.

114 απαντήσεις



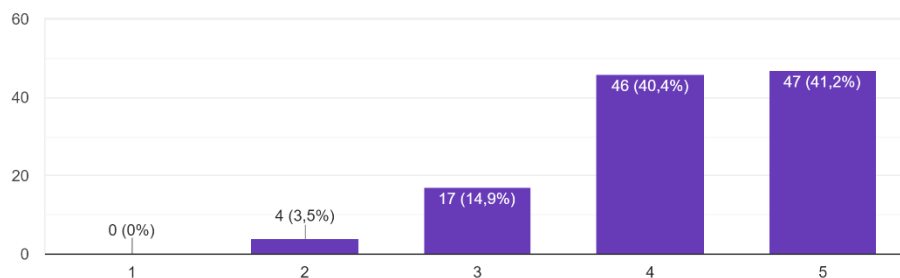
1. Η θέση της διευθύντριας/υποδιευθύντριας απαιτεί άτομα με παιδαγωγική κατάρτιση.

114 απαντήσεις



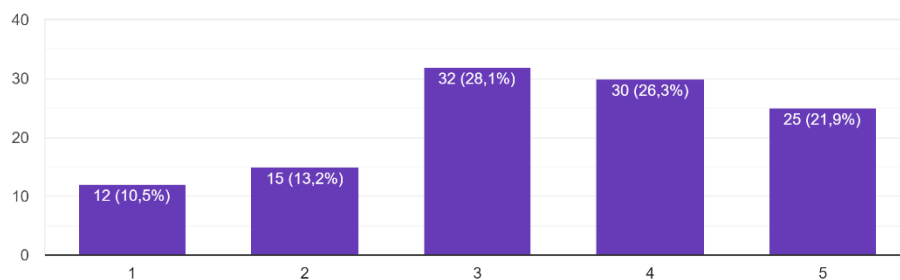
2. Τα καθήκοντα της θέσης είναι σε μεγάλο βαθμό γραφειοκρατικά.

114 απαντήσεις



3. Θεωρώ αρνητικό ότι οι διευθυντές/ διευθύντριες έχουν μικρότερη εμπλοκή στο παιδαγωγικό έργο.

114 απαντήσεις



4. Έχω μεγαλύτερη επιθυμία να βρίσκομαι στην τάξη παρά να ασκώ χρέη διεύθυνσης.
114 απαντήσεις

