



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ

ΣΧΟΛΗ ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΤΗΣ
ΠΡΟΣΧΟΛΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ
ΚΑΙ ΤΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ

**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΜΟΝΤΕΛΑ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ
ΜΟΝΑΔΩΝ»**

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
που εκπονήθηκε για τη χορήγηση
Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης

Από την **Φραγκοπούλου Χριστίνα**
ΑΜ 4262016038

ΘΕΜΑ: « Στάσεις και αντιλήψεις των εκπαιδευτικών γυναικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στο νησί της Ρόδου αναφορικά με την ανάληψη διευθυντικών καθηκόντων».

ΘΕΜΑ : «Attitudes and perceptions of primary school's women teachers on Rhodes island with regard to the assumption of leadership responsibilities».

Εξεταστική Επιτροπή

Αναστάσιος Κοντάκος	Καθηγητής	Πανεπιστήμιο Αιγαίου	Επιβλέπων
Βασίλειος Παπαβασιλείου	Επίκουρος καθηγητής	Πανεπιστήμιο Αιγαίου	Μέλος Συμβουλευτικής Επιτροπής
Παναγιώτης Σταμάτης	Επίκουρος καθηγητής	Πανεπιστήμιο Αιγαίου	Μέλος Συμβουλευτικής Επιτροπής

ΡΟΔΟΣ 2018

« Η έγκριση της παρούσης Μεταπτυχιακής Διπλωματικής Εργασίας από το Τμήμα Επιστημών της Προσχολικής Αγωγής και του Εκπαιδευτικού Σχεδιασμού του Πανεπιστημίου Αιγαίου δεν υποδηλώνει αποδοχή των απόψεων του/της συγγραφέως ».

Αφιερωμένη στην υπέροχη μητέρα μου και στα λατρεμένα μου παιδιά
Κατερίνα και Νικόλα !!

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	9
ABSTRACT.....	10
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	11
1. ΟΡΙΟΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ ΘΕΜΑΤΟΣ.....	11
2. ΑΠΟΣΑΦΗΝΙΣΗ ΌΡΩΝ ΤΗΣ ΘΕΜΑΤΙΚΗΣ.....	12
2.1 Τι εννοούμε με τον όρο «στάσεις».....	12
2.2 Τι εννοούμε με τον όρο «αντιλήψεις».....	13
2.3 Τι είναι η «διοίκηση».....	14
3. ΔΟΜΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	15
4. ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ.....	16
ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ	17
ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ	17
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ	18
Η ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΚΗ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	18
1. ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	18
2. ΔΙΑΤΥΠΩΣΗ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΥ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΟΣ.....	18
3. ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΕΣ ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΤΗΣ ΈΡΕΥΝΑΣ.....	19
4. ΑΝΑΓΚΑΙΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΈΡΕΥΝΑΣ.....	20
5. ΣΠΟΥΔΑΙΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΟΣ.....	21
6. ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΤΗΣ ΈΡΕΥΝΑΣ.....	21
7. ΟΡΙΟΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΥ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΟΣ.....	22
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ	23
ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΤΕΚΜΗΡΙΩΣΗ-ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ.....	23
1. ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	23
2. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΤΟΥ ΣΧΟΛΕΙΟΥ.....	23
3. ΑΝΔΡΙΚΗ ΚΥΡΙΑΡΧΙΑ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ.....	25
4. ΤΟ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΓΥΑΛΙΝΗΣ ΟΡΟΦΗΣ.....	27
5. ΠΑΡΑΜΕΤΡΟΙ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ.....	28
6. ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΑΝΑΔΕΙΞΗΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΑ ΣΤΕΛΕΧΗ.....	30
7. Η ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΣΤΗΝ ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ.....	31
8. ΤΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΤΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ.....	33
9. Ο Ν.4473/2017 ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΔΕΙΞΗ ΤΩΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ.....	34
ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ.....	36
Η ΕΡΕΥΝΑ.....	36
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ.....	37
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ	37
1. ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	37
2. ΤΟ ΔΕΙΓΜΑ.....	37
3. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ-ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ.....	37
4. ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΕΣ ΤΕΧΝΙΚΕΣ.....	38
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ.....	40
ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΤΗΣ ΈΡΕΥΝΑΣ	40

1. ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	40
2. ΓΕΝΙΚΑ-ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ	40
3. ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ ΤΟΥ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ.....	45
4. ΕΠΑΓΩΓΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ.....	52
4.1. Μελέτη των αποτελεσμάτων με βάση την οργανικότητα της σχολικής μονάδας.....	53
4.2. Μελέτη των αποτελεσμάτων με βάση την ηλικία.....	57
4.3. Μελέτη των αποτελεσμάτων με βάση την οικογενειακή κατάσταση.....	62
4.4. Μελέτη των αποτελεσμάτων με βάση τα χρόνια υπηρεσίας την εκπαίδευση.....	67
4.5. Μελέτη των αποτελεσμάτων με βάση τους τίτλους σπουδών.....	71
4.6. Μελέτη των αποτελεσμάτων με βάση τη σχέση εργασίας.....	75
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ.....	81
ΕΡΜΗΝΕΙΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ, ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ	81
1. ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	81
2. ΕΡΜΗΝΕΙΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ.....	81
3. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΘΈΣΕΩΝ	84
4. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	84
5. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ.....	85
6. ΑΔΥΝΑΜΙΕΣ ΚΑΙ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΤΗΣ ΈΡΕΥΝΑΣ.....	86
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	87
1. ΕΛΛΗΝΌΓΛΩΣΣΗ	87
2. ΞΕΝΌΓΛΩΣΣΗ.....	91
3. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ ΑΠΟ ΜΕΤΑΦΡΑΣΗ.....	93
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	94
ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΌΓΙΟ.....	94

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

ΠΙΝΑΚΑΣ 1: ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΟΥ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΙΚΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΣΧΟΛΕΙΟΥ.....	41
ΠΙΝΑΚΑΣ 2: ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΟΥ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΗΛΙΚΙΑ	42
ΠΙΝΑΚΑΣ 3: ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΟΥ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΑ ΕΤΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	43
ΠΙΝΑΚΑΣ 4: ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΟΥ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΑ ΕΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟ ΣΧΟΛΕΙΟ.....	44
ΠΙΝΑΚΑΣ 5: ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΩΤΗΣΗ «ΕΧΕΤΕ ΔΙΑΤΕΛΕΣΕΙ ΥΠΟΔΙΕΥΘΥΝΤΡΙΑ;».....	45
ΠΙΝΑΚΑΣ 6: ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΩΤΗΣΗ «ΕΧΕΤΕ ΔΙΑΤΕΛΕΣΕΙ ΔΙΕΥΘΥΝΤΡΙΑ;»	45
ΠΙΝΑΚΑΣ 7: ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΩΤΗΣΗ «ΕΧΕΤΕ ΔΙΑΤΕΛΕΣΕΙ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ;».....	46
ΠΙΝΑΚΑΣ 8: ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ ΣΤΟ ΕΡΩΤΗΜΑ ΤΗΣ «ΓΥΑΛΙΝΗΣ ΟΡΟΦΗΣ»	46
ΠΙΝΑΚΑΣ 9: ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ ΣΤΟ ΕΡΩΤΗΜΑ ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΑΣ ΤΟ 2017	47
ΠΙΝΑΚΑΣ 10: ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ ΣΤΟ ΕΡΩΤΗΜΑ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΑΠΟ ΤΟ ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ	47
ΠΙΝΑΚΑΣ 11: ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ ΣΤΟ ΕΡΩΤΗΜΑ ΤΩΝ ΛΟΓΩΝ ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΑΣ	48
ΠΙΝΑΚΑΣ 12: ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ ΣΤΟ ΕΡΩΤΗΜΑ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΑΠΟ ΤΟ ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ	48
ΠΙΝΑΚΑΣ 13: ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ ΣΤΟ ΕΡΩΤΗΜΑ ΠΙΘΑΝΟΥ ΦΟΒΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΑΓΧΟΣ ΑΣΚΗΣΗΣ ΤΗΣ ΕΞΟΥΣΙΑΣ	49
ΠΙΝΑΚΑΣ 14: ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ ΣΤΟ ΕΡΩΤΗΜΑ ΥΠΑΡΞΗΣ ΣΗΜΑΝΤΙΚΩΝ ΚΙΝΗΤΡΩΝ	49
ΠΙΝΑΚΑΣ 15: ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ ΣΤΟ ΕΡΩΤΗΜΑ ΑΝ ΤΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΕΙΝΑΙ ΑΝΑΞΙΟΠΙΣΤΟ.....	49
ΠΙΝΑΚΑΣ 16: ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ ΣΤΟ ΕΡΩΤΗΜΑ ΥΠΑΡΞΗΣ ΑΛΛΩΝ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΩΝ	50
ΠΙΝΑΚΑΣ 17: ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ ΣΤΟ ΕΡΩΤΗΜΑ ΥΠΑΡΞΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΩΝ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΩΝ	50
ΠΙΝΑΚΑΣ 18: ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ ΣΤΟ ΕΡΩΤΗΜΑ ΑΝ ΕΝΑΣ ΑΝΤΡΑΣ ΤΑ ΚΑΤΑΦΕΡΝΕΙ ΚΑΛΥΤΕΡΑ	50
ΠΙΝΑΚΑΣ 19: ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ ΣΤΟ ΕΡΩΤΗΜΑ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΘΕΣΗΣ ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΑΣ.....	51
ΠΙΝΑΚΑΣ 20: ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ ΤΩΝ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΤΟΥ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ, Α) ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΤΗ ΑΠΟΨΗ ΟΤΙ Η ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ ΑΠΟΤΕΛΕΙ ΑΝΑΣΤΑΛΤΙΚΟ ΠΑΡΑΓΟΝΤΑ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΚΑΙ Β) ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΑΠΟΨΗ ΟΤΙ ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΔΙΔΑΣΚΟΥΝ ΚΑΙ ΟΙ ΑΝΤΡΕΣ ΔΙΟΙΚΟΥΝ.....	51

ΠΙΝΑΚΑΣ 64: ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ ΤΩΝ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΤΟ ΑΝ Η ΜΗΤΡΟΤΗΤΑ Η ΑΛΛΕΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟΤΕΛΟΥΝ ΕΜΠΟΔΙΟ, ΑΝΑΛΟΓΑ ΜΕ ΤΟΥΣ ΤΙΤΛΟΥΣ ΣΠΟΥΔΩΝ. ΈΛΕΓΧΟΣ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗΣ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ	74
ΠΙΝΑΚΑΣ 65: ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ ΤΩΝ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΤΟ ΑΝ ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΔΙΔΑΣΚΟΥΝ ΚΑΙ ΟΙ ΑΝΤΡΕΣ ΔΙΟΙΚΟΥΝ, ΑΝΑΛΟΓΑ ΜΕ ΤΟΥΣ ΤΙΤΛΟΥΣ ΣΠΟΥΔΩΝ. ΈΛΕΓΧΟΣ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗΣ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ	74
ΠΙΝΑΚΑΣ 66: ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ ΤΩΝ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΤΙΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΟΥ ΣΧΕΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ ΠΟΥ ΠΕΡΙΟΡΙΖΟΥΝ ΤΟ ΠΟΣΟΣΤΟ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΠΟΥ ΚΑΤΕΧΟΥΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΕΣ ΘΕΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ, ΑΝΑΛΟΓΑ ΜΕ ΤΟΥΣ ΤΙΤΛΟΥΣ ΣΠΟΥΔΩΝ. ΈΛΕΓΧΟΣ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗΣ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ	75
ΠΙΝΑΚΑΣ 67: ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ ΤΩΝ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΡΩΤΗΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΣΚΗΣΗ ΤΟΥ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΟΥ ΚΑΘΗΚΟΝΤΟΣ, ΑΝΑΛΟΓΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ. ΈΛΕΓΧΟΣ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗΣ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ	76
ΠΙΝΑΚΑΣ 68: ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ ΤΩΝ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΡΩΤΗΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΤΙΣ ΤΕΛΕΥΤΑΙΕΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΑΝΑΔΕΙΞΗΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ, ΑΝΑΛΟΓΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ. ΈΛΕΓΧΟΣ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗΣ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ	76
ΠΙΝΑΚΑΣ 69: ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ ΤΩΝ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΡΩΤΗΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΛΟΓΗ ΑΠΟ ΤΟ ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ, ΑΝΑΛΟΓΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ. ΈΛΕΓΧΟΣ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗΣ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ.....	76
ΠΙΝΑΚΑΣ 70: ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ ΤΩΝ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΤΙΣ ΑΙΤΙΑΣΕΙΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΤΙΣ ΤΕΛΕΥΤΑΙΕΣ ΚΡΙΣΕΙΣ, ΑΝΑΛΟΓΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ. ΈΛΕΓΧΟΣ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗΣ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ	77
ΠΙΝΑΚΑΣ 71: ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ ΤΩΝ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΤΙΣ ΑΙΤΙΑΣΕΙΣ ΜΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΤΙΣ ΤΕΛΕΥΤΑΙΕΣ ΚΡΙΣΕΙΣ, ΑΝΑΛΟΓΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ. ΈΛΕΓΧΟΣ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗΣ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ.....	77
ΠΙΝΑΚΑΣ 72: ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ ΤΩΝ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΑΡΚΕΙΑ ΑΣΚΗΣΗΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ, ΑΝΑΛΟΓΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ. ΈΛΕΓΧΟΣ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗΣ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ	78
ΠΙΝΑΚΑΣ 73: ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ ΤΩΝ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΤΟ ΑΝ Η ΜΗΤΡΟΤΗΤΑ Η ΑΛΛΕΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΠΟΤΕΛΟΥΝ ΕΜΠΟΔΙΟ, ΑΝΑΛΟΓΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ. ΈΛΕΓΧΟΣ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗΣ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ	78
ΠΙΝΑΚΑΣ 74: ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ ΤΩΝ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΤΟ ΑΝ ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΔΙΔΑΣΚΟΥΝ ΚΑΙ ΟΙ ΑΝΤΡΕΣ ΔΙΟΙΚΟΥΝ, ΑΝΑΛΟΓΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ. ΈΛΕΓΧΟΣ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗΣ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ....	79
ΠΙΝΑΚΑΣ 75: ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ ΤΩΝ ΑΠΑΝΤΗΣΕΩΝ ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΜΕ ΤΙΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΟΥ ΣΧΕΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ ΠΟΥ ΠΕΡΙΟΡΙΖΟΥΝ ΤΟ ΠΟΣΟΣΤΟ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΠΟΥ ΚΑΤΕΧΟΥΝ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΕΣ ΘΕΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ, ΑΝΑΛΟΓΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΤΟΥΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ. ΈΛΕΓΧΟΣ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗΣ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ	80

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ

ΕΙΚΟΝΑ 1: ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΟΥ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΟΡΓΑΝΙΚΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΣΧΟΛΕΙΟΥ	42
ΕΙΚΟΝΑ 2: ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΟΥ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΗΛΙΚΙΑ	43
ΕΙΚΟΝΑ 3: ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΟΥ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΑ ΕΤΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	44
ΕΙΚΟΝΑ 4: ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΟΥ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΑ ΕΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟ ΣΧΟΛΕΙΟ ΠΟΥ ΥΠΗΡΕΤΕΙ ΤΗ ΔΕΔΟΜΕΝΗ ΣΤΙΓΜΗ	44

Περίληψη

Στην παρούσα ερευνητική εργασία διερευνούνται οι αντιλήψεις και οι στάσεις των γυναικών εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στο νησί της Ρόδου, σχετικά με το ρόλο τους στη διοίκηση των σχολικών μονάδων: επιλέγουν ή αποφεύγουν διοικητικούς ρόλους και γιατί. Βρίσκονται τελικά οι γυναίκες αντιμέτωπες με αόρατα εμπόδια που περιορίζουν την προαγωγή τους σε ανώτερες θέσεις και την επαγγελματική τους σταδιοδρομία και ανέλιξη ή βάζουν μόνες τους τα εμπόδια στην ανέλιξη τους. Υπάρχουν άραγε οι γυάλινες οροφές;

Στο πρώτο μέρος της εργασίας παρουσιάζεται το θεωρητικό πλαίσιο βάσει του οποίου διαμορφώθηκαν οι ερευνητικές υποθέσεις. Γίνεται αποσαφήνιση των εννοιών «στάσεις», «αντιλήψεις» και «διοίκηση», συζητείται η διάρθρωση του εκπαιδευτικού συστήματος και της εκπαιδευτικής διοίκησης στην ελληνική πραγματικότητα και γίνεται αναφορά στον ρόλο που κατέχουν οι γυναίκες στην Πρωτοβάθμια εκπαίδευση ιστορικά και σήμερα.

Στο δεύτερο μέρος που αφορά στην έρευνα έλαβαν μέρος 96 γυναίκες εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης του νομού Δωδεκανήσου και συγκεκριμένα στο νησί της Ρόδου, οι ερωτηθείσες συμπλήρωσαν ερωτηματολόγια τα οποία διαμορφώθηκαν κατόπιν συνεργασίας με τον επιβλέποντα καθηγητή.

Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από δυο μέρη: το πρώτο μέρος αναφέρεται στα δημογραφικά στοιχεία των εκπαιδευτικών και το δεύτερο στα εμπόδια που συναντούν οι γυναίκες κατά την ανέλιξη τους, σύμφωνα με τις ίδιες. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι η γυάλινη οροφή πράγματι υπάρχει, αλλά λείπουν τα κίνητρα και η σχετική επιμόρφωση για να μπορέσει αυτή να αναστραφεί και να εισέλθουν οι γυναίκες εκπαιδευτικοί δυναμικά στο σύστημα διεκδίκησης διοικητικών θέσεων στην εκπαίδευση.

ΛΕΞΕΙΣ ΚΛΕΙΔΙΑ: γυάλινη οροφή, στάσεις, αντιλήψεις, διοίκηση, εκπαίδευση, πρωτοβάθμια

ABSTRACT

The present research study explores the perceptions and attitudes of primary school teachers on the island of Rhodes regarding their role in school unit management: they choose or avoid administrative roles and why. Are women faced with invisible obstacles that limit their promotion to senior positions and their professional career and advancement, or even put obstacles in their development? Finally does the glass ceiling exist?

The first part of the paper presents the theoretical framework underlying the research cases. The notions of "attitudes", "perceptions" and "administration" are clarified, the structure of the education system and the educational administration is discussed in Greek reality and reference is made to the role that women have in primary education historically and today.

In the second part of the survey, 96 Primary Education Teachers of the Dodecanese Prefecture and specifically the Rhodes Island took part, the questionnaires completed questionnaire which was prepared in collaboration with the supervising professor. The questionnaire consists of two parts: the first part refers to the demographics of teachers and the second to the obstacles encountered by women in their development, according to them.

The results of the survey showed that the glass ceiling really does exist, but there is a lack of incentives and education to reversal and women's educational potential to enter the system of claiming administrative positions in education.

Key Words: glass ceiling, attitude, perceptions, administration, education, principal

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1. Οριοθέτηση του θέματος

Χαρακτηριστικό κάθε κοινωνίας που ευημερεί, ή που τουλάχιστον στοχεύει στην ευημερία, είναι η προσπάθεια για παροχή εκπαίδευσης και γνώσης στους πολίτες της. Το σχολείο ως ο βασικότερος φορέας εκπαίδευσης, έχει ως αποστολή του την εξασφάλιση των προϋποθέσεων επιτυχούς ανταπόκρισης στις εκάστοτε ανάγκες της κοινωνίας. Ο βαθμός κάλυψης αυτών των προϋποθέσεων κρίνει και τον βαθμό αποτελεσματικότητάς του, για την οποία γίνεται πολύς λόγος τελευταία. Ήδη από της δεκαετία του '80 πολλοί μελετητές διερευνούν τα χαρακτηριστικά του αποτελεσματικού σχολείου (Edmonds, 1979; Καψάλης, 2005; Σαϊτής, 2014 κ.ά.). Μεταξύ άλλων παραγόντων αναδεικνύεται και η δημιουργία ευνοϊκού κλίματος ως σημαντική για την εξασφάλιση της αποτελεσματικότητας μιας σχολικής μονάδας. Η αγαστή συνεργασία διευθυντή και διδακτικού προσωπικού, η καλή επικοινωνία εκπαιδευτικών και μαθητών και φυσικά ο παράγοντας ικανοποίησης των εκπαιδευτικών ατομικών αναγκών καταγράφονται ως τρία στοιχεία που διευκολύνουν την αποτελεσματική λειτουργία του σχολείου (Σαϊτή & Σαϊτής, 2012). Ο διευθυντής συμβάλλοντας στην αποτελεσματική λειτουργία του σχολείου, αλλά και οι εκπαιδευτικοί υλοποιώντας τους σχεδιασμούς αποτελούν τους πρωταγωνιστές της εκπαιδευτικής διαδικασίας (Ράπτη, 2016). Ο διευθυντής έχοντας ηγετικό ρόλο, αλλά με ταυτόχρονη απόθεση βαθμού ελευθερίας στους εκπαιδευτικούς συμβάλλει στη δημιουργία θετικού κλίματος μέσα στη σχολική μονάδα (Σαϊτή & Σαϊτής, 2012). Η κρισιμότητα της ηγεσίας για την αποτελεσματική λειτουργία του οργανισμού φαίνεται και από τη διαπίστωση ότι «οι εκπαιδευτικοί οργανισμοί χωρίς αποτελεσματική ηγεσία αντιμετωπίζουν προβλήματα» (Fiedler & Clemers, 1974). Η σχολική διοίκηση υποχρεούται πλέον να ξεπερνά το διοικητικό και γραφειοκρατικό έργο, αλλά να πορεύεται με όραμα, συμπεριφορά και δράση που να εμπνέει το εκπαιδευτικό προσωπικό και να δημιουργεί το κατάλληλο κλίμα για την παρώθηση των ανθρώπινων πόρων του σχολείου, χωρίς εξαιρέσεις.

Παρά τις νομοθετικές ρυθμίσεις για ισότητα και ισονομία μεταξύ αντρών και γυναικών στην αγορά εργασίας, οι ανισότητες και οι διακρίσεις παραμένουν (Maskell, 1997; Blackman, 2000; Smith-Doerr, 2004). Η αντιπροσώπευση των γυναικών στο εργατικό δυναμικό και στις διοικητικές θέσεις παρουσιάζει ένα χάσμα που είναι κοινό για τις περισσότερες χώρες. Το φαινόμενο της γυάλινης οροφής αναφέρεται σε αυτό ακριβώς το χάσμα, όπου οι γυναίκες ενώ έχουν εισέλθει στον επαγγελματικό στίβο, για διάφορους λόγους παραμένουν χαμηλά στην επαγγελματική ιεραρχία κοιτώντας την οροφή μέσα από ένα γυαλί.

Κι ενώ το φαινόμενο συμβαίνει για πολλά χρόνια, χρειάζεται να διερευνηθεί και να εντοπιστούν οι αιτίες που το επιτρέπουν. Έτσι, αφενός θα κατανοήσουμε το πρόβλημα κι

αφετέρου θα αντλήσουμε πληροφορίες για την επίλυσή του. Άλλωστε, είναι τέτοια η παγκόσμια οικονομική συγκυρία που η ανάγκη εξοικονόμησης ανθρώπινων πόρων προβάλλει επιτακτικότερη από ποτέ. Η πρωτοβάθμια εκπαίδευση είναι το χαρακτηριστικότερο παράδειγμα του φαινομένου αυτού, όπου γυναικοκρατείται συνήθως, αφού το επάγγελμα της δασκάλας το επιλέγουν κυρίως γυναίκες. Από την άλλη, οι διοικητικές θέσεις του χώρου αυτού ανήκουν κυρίως στους άντρες, παρά το γεγονός ότι η νομοθεσία εξασφαλίζει ίσα δικαιώματα πρόσβασης και στα δύο φύλα.

Πλήθος παραγόντων, όπως στερεότυπες αντιλήψεις, οργανωσιακά και διοικητικά εμπόδια, καθώς και η θέση τους μέσα στην οικογένεια και οι υποχρεώσεις που απορρέουν από αυτήν, εμποδίζουν την επαγγελματική αναρρίχηση των γυναικών σε ανώτερα διοικητικά βάρη και τις καθλώνουν στην άσκηση του διδακτικού και κοινωνικοποιητικού τους ρόλου και μόνον. Επιπλέον, δε διατηρούν διασυνδέσεις με πρόσωπα εξουσίας, ούτε και ασχολούνται με την ανάπτυξη ανεπίσημων δικτύων που θα τις υποστηρίξει στην προαγωγή τους και στην υπερπήδηση των εμποδίων για τη διεκδίκηση μιας ηγετικής θέσης (Μαραγκουδάκη, 1997).

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι η ανάλυση του φαινομένου της χαμηλής εκπροσώπησης των γυναικών στις διοικητικές θέσεις των σχολικών μονάδων της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Μέσα από τη διερεύνηση των απόψεων των ίδιων των γυναικών εκπαιδευτικών θα μάθουμε τους λόγους για τους οποίους υπάρχει αυτή η χαμηλή εκπροσώπηση στις διευθυντικές θέσεις των σχολικών μονάδων.

2. Αποσαφήνιση όρων της θεματικής

2.1 Τι εννοούμε με τον όρο «στάσεις»

Σύμφωνα με τη μενταλιστική προσέγγιση, η στάση είναι έννοια ενδιάμεση του ερεθίσματος και της αντίδρασης σε αυτό. Ένας τυπικός ορισμός της στάσης βάση αυτής της προσέγγισης δίνεται από τον Williams (1974:2): «Στάση θεωρείται μια εσωτερική κατάσταση που προκαλείται από ένα ερέθισμα ορισμένου είδους και που μπορεί να μεσολαβήσει της παρεπόμενης αντίδρασης του οργανισμού». Η προσέγγιση αυτή αντιμετωπίζει προβλήματα στο εμπειρικό επίπεδο, καθώς οι ερευνητές/ερευνήτριες πρέπει να στηρίζονται στις αναφορές των ίδιων των ατόμων για τις στάσεις τους ή να συνάγουν έμμεσα τις στάσεις με βάση κάποια παρατηρούμενη συμπεριφορά. Η μιχελβιοριστική προσέγγιση από την άλλη φαίνεται να εξισώνει τις στάσεις με τις αντιδράσεις των υποκειμένων. Εδώ δεν προκύπτουν εμπειρικά προβλήματα, καθώς η συμπεριφορά των ατόμων είναι άμεσα παρατηρήσιμη (Aghheyisi & Fishman, 1970: 138). Σύμφωνα με τη μενταλιστική προσέγγιση η οποία επικρατεί στην επιστημονική έρευνα, η στάση είναι μια σύνθετη ψυχολογική έννοια, η οποία αποτελείται από τρία συστατικά: το γνωστικό, που αφορά σε κάθε είδους πληροφορία ή γνώση σχετικά

με το αντικείμενο της στάσης, το συναισθηματικό, που είναι το κατεξοχήν αξιολογικό στοιχείο, και το συμπεριφορικό, το οποίο αναφέρεται στην πρόθεση για δράση και δεν πρέπει να συγχέεται με τη συμπεριφορά καθεαυτή (Αραποπούλου, 2002).

Συνοπτικά, με τον όρο «στάσεις» εννοούμε τις τάσεις του υποκειμένου να ανταποκρίνεται με κάποιο ομοιόμορφο τρόπο, ευμενώς ή δυσμενώς, έναντι συγκεκριμένων γεγονότων, ατόμων ή φορέων, αντικειμένων ή και μαθημάτων (Φιλίππου & Χρίστου, 2001). Οι στάσεις περιέχουν το στοιχείο της υποκειμενικής αντίληψης και αξιολόγησης βασικών παραμέτρων της κατάστασης που εξετάζεται, προέρχονται από προηγούμενες εμπειρίες, θετικές ή αρνητικές, του ατόμου και επηρεάζουν τα συναισθήματα και τη συμπεριφορά του.

2.2 Τι εννοούμε με τον όρο «αντιλήψεις»

Με τον όρο αντιλήψεις (στην αγγλική γλώσσα perceptions) εννοούνται οι διαδικασίες της κατάκτησης, ερμηνείας, επιλογής και οργάνωσης των πληροφοριών που λαμβάνονται μέσω των αισθήσεών μας. Υπό το πρίσμα της ψυχολογίας οι αντιλήψεις αναφέρονται σε γνωστικές κατηγοριοποιήσεις στις οποίες προβαίνει κάθε άνθρωπος σχετικά με κοινωνικά φαινόμενα, πρόσωπα και πράγματα (Γεώργας, 1995). Επομένως, οι αντιλήψεις αναφέρονται σε συγκεκριμένες ιδέες που διαμορφώνονται για συγκεκριμένα θέματα μετά από γνωστικές διεργασίες.

Ανάλογα με τη θεωρητική σχολή του κάθε ερευνητή, έχουμε και διαφορετικούς ορισμούς της αντίληψης και της αίσθησης (όραση, ακοή, αφή κλπ). Οι στρουκτουραλιστές για παράδειγμα, θεωρούσαν την αντίληψη ως ένα άθροισμα των επιμέρους αισθήσεων. Οι οπαδοί της Γκεστάλτ θεωρίας από την άλλη, πίστευαν πως δεν υπάρχει διαχωρισμός μεταξύ αίσθησης και αντίληψης, και ότι η αντιληπτική διαδικασία είναι ενιαία. Σήμερα, οι περισσότεροι ερευνητές τείνουν να υποστηρίζουν ότι δεν είναι χρήσιμος ο διαχωρισμός αίσθησης και αντίληψης. Σύμφωνα με αυτή την άποψη, αντίληψη είναι όλες εκείνες οι εμπειρίες που δημιουργούνται από τον ερεθισμό των αισθητήριων οργάνων.

Έτσι, η διαμόρφωση των αντιλήψεων σχετίζεται με τα ερεθίσματα που λαμβάνει κανείς καθημερινά. Τα ερεθίσματα αυτά είναι άπειρα και γι' αυτό ο ανθρώπινος νους έχει την τάση να τα κατηγοριοποιεί. Έτσι, μπορεί και αντιλαμβάνεται το περιβάλλον και διευκολύνει την αντίδρασή του σε αυτό (Bruner, et al., 1956). Αν οι πληροφορίες που λαμβάνει το άτομο είναι αρνητικές η προσοχή του ατόμου στρέφεται πιο εύκολα, ενώ δύσκολα αντιστρέφεται ακόμη και με την εμφάνιση θετικών πληροφοριών (Fiske, 1980).

Επιπροσθέτως, η διαμόρφωση των αντιλήψεων σχετίζεται και με τις γενικότερες τάσεις της κοινωνίας και της εποχής, με άλλα λόγια δομούνται μέσα σε συγκεκριμένο πολιτισμικό πλαίσιο (Κοκκινάκη, 2005). Έτσι, μπορεί οι αντιλήψεις μας να σχετίζονται με τα δικά μας

ιδιαίτερα και προσωπικά ερεθίσματα που δεχόμαστε, όμως δεν είναι άσχετα με το χωροχρόνο που βιώνουμε και δραστηριοποιούμαστε.

Αναζητώντας τη σύνδεση της αντίληψης με τη συμπεριφορά διαπιστώνεται, από σχετικές έρευνες, ότι αυτή η σύνδεση είναι συνάρτηση τεσσάρων παραγόντων: της ίδιας της ενέργειας, του στόχου της ενέργειας, του πλαισίου μέσα στο οποίο λαμβάνει χώρα και του χρόνου στον οποίο συντελείται (Ajzen & Fishbein, 1977). Ο Gibson (1979) υποστηρίζει πως "σκοπός της αντίληψης είναι να εξυπηρετεί τη δράση και ότι η αντίληψη που έχουμε για την προσωπικότητα του άλλου και συνδέεται με τον τρόπο που συμπεριφερόμαστε".

2.3 Τι είναι η «διοίκηση»

Η τρίτη έννοια της θεματικής αναφέρεται στη «διοίκηση». Η διοίκηση είναι ένα πολυσύνθετο και πολυδιάστατο φαινόμενο, το οποίο εκδηλώνεται στους οργανισμούς μέσα από ένα σύνολο δυναμικά αλληλεξαρτώμενων δραστηριοτήτων (Κατσαρός, 2008: 23). Κατά καιρούς έχουν διατυπωθεί διάφοροι ορισμοί για τον όρο «διοίκηση» (management). Όπως συμβαίνει τις περισσότερες φορές με την ορολογία, δεν έχει υπάρξει ομοφωνία ανάμεσα στους σκαπανείς της διοικητικής επιστήμης για τον προσδιορισμό του παραπάνω όρου. Κατά γενική παραδοχή ο όρος «διοίκηση» ορίζεται ως μια «λειτουργική διαδικασία» που περιλαμβάνει ορισμένες ενέργειες όπως είναι : ο προγραμματισμός, η οργάνωση, η λήψη αποφάσεων, η διεύθυνση, ο συντονισμός κι ο έλεγχος (Σαΐτης, 2007). Κατά μια άλλη αντίληψη η διοίκηση εκλαμβάνεται ως «η διαδικασία βελτιστοποίησης της επιλογής και πραγματοποίησης στόχων μέσω ενός πολυεπίπεδου, ιεραρχικά διατεταγμένου συστήματος επικοινωνίας που κυβερνά τις δραστηριότητες των εργαζομένων» (Κονταράτος, 1990). Επίσης, υπάρχουν συγγραφείς (Eyre, 1989, σ. 11) που εκλαμβάνουν τη διοίκηση ως «την τέχνη ή την ικανότητα ενός διευθυντικού στελέχους να κατευθύνει ανθρώπους και υλικούς πόρους για την πραγματοποίηση συγκεκριμένου στόχου ή στόχων».

Ειδικότερα, ο όρος «διοίκηση» στο χώρο της εκπαίδευσης είναι σχετικά νέος. Εμφανίστηκε περίπου το 1950 και δεν πρέπει να ταυτίζεται το νόημά της με αυτό που έχει δοθεί στο πεδίο των επιχειρήσεων. Στην εκπαίδευση η διοίκηση έχει να κάνει με ανθρώπινα όντα (μαθητές, εκπαιδευτικούς) και, επομένως, θεωρείται επιστήμη και τέχνη, αφού αυτός που διοικεί ένα σχολείο πρέπει να έχει βαθιά γνώση του ανθρώπινου παράγοντα (Σαΐτης, 2005: 87). Για τον Κατσαρό (2008: 16) η διοίκηση της εκπαίδευσης είναι «η εξειδικευμένη ανθρώπινη δραστηριότητα που αναπτύσσεται στο πλαίσιο των πάσης φύσεως εκπαιδευτικών οργανισμών ή του εκπαιδευτικού συστήματος στο σύνολό του και επιδιώκει την πραγματοποίηση, στον καλύτερο δυνατό βαθμό, των σκοπών της εκπαίδευσης με την αξιοποίηση των διαθέσιμων πόρων-ανθρώπινων και υλικών- μέσα από λειτουργίες, όπως είναι ο προγραμματισμός, η οργάνωση, η διεύθυνση, ο συντονισμός και ο έλεγχος». Οι

λειτουργίες της εκπαιδευτικής διοίκησης είναι το σημείο στο οποίο συγκεντρώνεται η συμφωνία όσων ασχολούνται με τον ορισμό της έννοιας: προγραμματισμός, οργάνωση, διεύθυνση και έλεγχος (Κουτούζης, 1999; Σαΐτης, 2008). Ο προγραμματισμός είναι μια από τις σημαντικές λειτουργίες της εκπαίδευσης, αφού προηγείται χρονικά των υπόλοιπων λειτουργιών. Επιπρόσθετα, το στέλεχος της διοίκησης καθορίζει τους στόχους του οργανισμού και μέσω του προγραμματισμού βρίσκει τις οδούς, ώστε να τους επιτύχει. Μέσω της οργάνωσης, πραγματοποιείται η κατανομή των ρόλων και των αρμοδιοτήτων στο κάθε μέλος του οργανισμού, όπως και η τμηματοποίηση των δραστηριοτήτων. Επίσης, το στέλεχος αναθέτει στα μέλη του οργανισμού τη δικαιοδοσία για την ολοκλήρωση του έργου που έχουν αναλάβει. Η λειτουργία της διεύθυνσης σχετίζεται με τη διαχείριση του ανθρώπινου παράγοντα, την καθοδήγηση και την εποπτεία του προσωπικού, καθώς και την παρακίνηση προς την κατεύθυνση των στόχων. Τέλος, ο έλεγχος συνεπικουρεί στην επίτευξη των στόχων, αφού το στέλεχος της εκπαίδευσης μέσω του ελέγχου, σε τυχόν μη επιτυχή πορεία, ελέγχοντας το προσωπικό, καθορίζει από την αρχή τους στόχους του εκπαιδευτικού οργανισμού (Σαΐτης & Σαΐτη, 2011: 36-39).

Ο διευθυντής μιας σχολικής μονάδας ανήκει στα κατώτερα διοικητικά στελέχη της εκπαίδευσης. Οι σκοποί ενός διευθυντή είναι δύο: πρώτον, να είναι προσανατολισμένος στην επίτευξη των στόχων του οργανισμού, παράγοντας αποτελέσματα και δεύτερον να προσανατολίζεται στις ανθρώπινες σχέσεις διατηρώντας το καλό εργασιακό κλίμα μέσα στον οργανισμό (Καμπούρης, 2002: 146). Λειτουργεί, έτσι, μέσα σε ένα ανοικτό σύστημα που δέχεται και ασκεί επίδραση από το εξωτερικό περιβάλλον και που άρα, έχει διαπερατά σύνορα με ικανότητα προσαρμογής στα περιβαλλοντικά δεδομένα (Στυλιανίδης, 2008; Κοντάκος, 2010).

3. Δομή της Εργασίας

Η παρούσα μελέτη δομείται σε πέντε κεφάλαια. Πιο συγκεκριμένα, στο πρώτο κεφάλαιο παρουσιάζεται η προβληματική της έρευνας. Καθορίζονται ο σκοπός της ερευνητικής προσπάθειας και διατυπώνονται οι ερευνητικές υποθέσεις. Κατόπιν, τονίζεται η αναγκαιότητα διεξαγωγής αυτής της έρευνας, αναδεικνύεται η σπουδαιότητά της, αναφέρονται οι βασικές προϋποθέσεις της έρευνας και στο τέλος οριοθετείται το ερευνητικό πρόβλημα.

Στο δεύτερο κεφάλαιο επιχειρείται μια αποσαφήνιση των βασικών εννοιών της θεματικής. Κατόπιν, και μέσα από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση, που επιχειρείται, θεωρείται η θέση της γυναίκας στο χώρο της εκπαίδευσης, τα εμπόδια που συναντά κατά την επαγγελματική της σταδιοδρομία, το ρόλο που παίζουν οι στάσεις και οι απόψεις για τη διεκδίκηση διοικητικών θέσεων. Επιπλέον, δίνονται πληροφορίες για την διάρθρωση της πρωτοβάθμιας

εκπαίδευσης στη χώρα μας και τον τρόπο ανάδειξης των στελεχών στις διοικητικές θέσεις αυτής. Τέλος, παρουσιάζονται στοιχεία για τη συμμετοχή των γυναικών, σύμφωνα με τις τελευταίες επιλογές των στελεχών, όπως αυτές αποτυπώθηκαν σε νομοθετικά κείμενα και υπουργικές αποφάσεις.

Το τρίτο κεφάλαιο έχει σκοπό να παρουσιάσει τη μεθοδολογία που χρησιμοποιήθηκε για τη διεξαγωγή της έρευνας. Ειδικότερα, δίνονται πληροφορίες για το δείγμα, τη διαδικασία και το ερωτηματολόγιο της έρευνας και γίνεται αναφορά στα μεθοδολογικά εργαλεία της έρευνας.

Στο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζεται η στατιστική επεξεργασία που έχει συντελεστεί για την επεξεργασία των συλλεχθέντων απαντήσεων.

Το τελευταίο κεφάλαιο καταλήγει σε ορισμένες συμπερασματικές παρατηρήσεις και μελετάται η επιβεβαίωση ή μη των υποθέσεων εργασίας. Επιχειρείται η διεξαγωγή συμπερασμάτων και ο εντοπισμός των αδύνατων σημείων της έρευνας που καθιστούν αναγκαία την περαιτέρω διερεύνηση του ζητήματος.

Για την εκπόνηση της εργασίας χρησιμοποιήθηκε η βιβλιογραφική ανασκόπηση, η εμπειρική ανάλυση και ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο που διανεμήθηκε στις συμμετέχουσες της έρευνας.

4. Ευχαριστίες

Αρχικά ευχαριστώ ιδιαίτερα τον επιβλέποντα Καθηγητή μου κ. Κοντάκο Αναστάσιο για την αμέριστη υποστήριξη που μου παρείχε σε όλες τις φάσεις ολοκλήρωσης της εργασίας μου. Η συμβολή του υπήρξε πολύτιμη και ουσιαστική καθ' όλη τη διάρκεια .

Κατόπιν θέλω να ευχαριστήσω τους κυρίους, Παπαβασιλείου Βασίλειο και Σταμάτη Παναγιώτη μέλη της συμβουλευτικής επιτροπής.

Επίσης οφείλω ένα μεγάλο ευχαριστώ στον ομότιμο καθηγητή κ. Χρίστο Σαΐτη ο οποίος με στήριξε και με ενθάρρυνε. Κάθε συζήτηση μαζί του υπήρξε ουσιαστική και πολύτιμη για την εξέλιξη της εργασίας μου.

Ευχαριστώ πολύ όλες τις συναδέλφισσες εκπαιδευτικούς στο νησί της Ρόδου , που ανταποκρίθηκαν άμεσα και μέσα από το ερωτηματολόγιο που τους έστειλα, εξέφρασαν τις δικές τους απόψεις για το θέμα συμβάλλοντας έτσι στην παροχή δεδομένων για την παρούσα εργασία.

Τέλος θέλω πολύ να ευχαριστήσω τους δικούς μου ανθρώπους που στάθηκαν στο πλάι μου όλους αυτούς τους μήνες, τα παιδιά μου, τη λατρεμένη μου μανούλα και την αγαπημένη συνάδελφο και φίλη κα Λαζακίδου Γεωργία που με άντεξε από την αρχή μέχρι το τέλος και με στήριξε ηθικά.

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ

ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

Η ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΙΚΗ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

1. Περίληψη

Το κεφάλαιο που ακολουθεί επιχειρεί να παρουσιάσει με σαφήνεια το ερευνητικό μας πρόβλημα αξιοποιώντας τα συμπεράσματα παλαιότερων μελετών και ερευνών για τη θέση της γυναίκας στη διοίκηση των σχολικών μονάδων. Στη συνέχεια του κεφαλαίου καθορίζονται ο σκοπός της ερευνητικής προσπάθειας και διατυπώνονται οι ερευνητικές υποθέσεις. Ακολούθως, τονίζεται η αναγκαιότητα διεξαγωγής αυτής της έρευνας, αναδεικνύεται η σπουδαιότητά της, αναφέρονται οι βασικές προϋποθέσεις της έρευνας και στο τέλος οριοθετείται το ερευνητικό πρόβλημα.

2. Διατύπωση ερευνητικού προβλήματος

Στη χώρα μας, από τις πρώτες μέρες που αναπτύχθηκε η εθνική ανεξαρτησία, φαίνεται πως έγινε αισθητή η ανάγκη για την εκπαίδευση της ελληνίδας. (Ζιώγου–Καραστεργίου 1986). Χρόνο με το χρόνο οι μορφωμένες γυναίκες πληθαίνουν και κάνουν αισθητή την παρουσία τους σε διάφορους τομείς: στο χώρο της εκπαίδευσης, αλλά και στον κοινωνικό χώρο με τη δημιουργία γυναικείων συλλόγων και την έκδοση των πρώτων γυναικείων περιοδικών (Δεληγιάννη, Ζιώγου, 1999). Παρότι λοιπόν οι γυναίκες έχουν εισχωρήσει πια για τα καλά στο επάγγελμα των εκπαιδευτικών, στις υψηλές και λειτουργικές θέσεις της σχολικής ιεραρχίας βρίσκονται κυρίως άνδρες. Η επεξεργασία κατευθυντήριων γραμμών, η επιβολή σχολικών διαταγμάτων, η άσκηση κριτικής και οι εκπαιδευτικές λειτουργίες στην περιοχή της ανώτατης εκπαίδευσης βρίσκονται κυρίως σε αντρικά χέρια, οι γυναίκες εκπαιδευτικοί ζουν εξαρτημένες από την αντρική αυθεντία. Δεν επιδιώκουν μια καριέρα στην εκπαιδευτική ιεραρχία, για διάφορους λόγους. Ένας από τους σημαντικότερους παραμένει το γεγονός ότι εκτελούν, εκτός από την επαγγελματική εργασία τους και το μεγαλύτερο μέρος των εργασιών του σπιτιού (Δεληγιάννη & Ζιώγου, 1999). Οι γυναίκες συμπορεύονται με τα κοινωνικά εμπόδια που ακολουθούν τη γυναικεία τους ιδιότητα ολόκληρη τη ζωή τους. Ο ρόλος της άσκησης εξουσίας και ελέγχου παραμένει στους άντρες, ενώ οι γυναίκες αδρανούν και μένουν επαγγελματικά στάσιμες (Μουσούρου, 1993; Μαραγκουδάκη, 1997; Σισμανίδου,

2017; Κέντρη, 2017). Είναι γεγονός πως, αν και στις περισσότερες δυτικές κοινωνίες θεσμικά όλα σχεδόν τα επαγγέλματα μπορούν να ασκηθούν από άντρες και γυναίκες, ωστόσο ο διαχωρισμός τους σε τυπικά «γυναικεία» και «αντρικά» εξακολουθεί να αποτελεί μια καθιερωμένη κοινωνική πρακτική σ' όλο γενικά το δυτικό πολιτισμό, αλλά και διαπολιτισμικά (Μαραγκουδάκη,1991). Ουσιαστικά, συγκριτικά με παλαιότερα χρόνια, η κοινωνική διάκριση και ανισότητα ανάμεσα στα φύλα απλά έχει αμβλυνθεί και μετατοπιστεί, αλλά δεν έχει εκλείψει. Σ' αυτό συντελούν, ανάμεσα στα άλλα, οι στερεότυπες κοινωνικές αντιλήψεις για τα «ιδιαιτέρα» χαρακτηριστικά προσωπικότητας των φύλων, για τον διαφορετικό τρόπο ολοκλήρωσης, επιβεβαίωσης και καταξίωσης των αντρών και των γυναικών και κυρίως για την κατωτερότητα του γυναικείου φύλου σε σχέση με το αντρικό. Οι στερεότυπες αυτές αντιλήψεις εξακολουθούν να είναι διάχυτες και να υπαγορεύουν, οριοθετούν, καλύπτουν και δικαιολογούν ένα ευρύ φάσμα κοινωνικών διακρίσεων και ανισοτήτων σε βάρος του γυναικείου φύλου σ' όλους τους τομείς της κοινωνικής ζωής και κυρίως στην οικογένεια, την εργασία και την εκπαίδευση. (Μαραγκουδάκη 1999; Αγγελοπούλου, 2014).

Επικεντρώνοντας το ενδιαφέρον μας στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση παρατηρούμε ότι η επιλογή διευθυντικών στελεχών (ν.4473/17) στην εκπαίδευση πραγματοποιείται χωρίς διακρίσεις ως προς το φύλο των εκπαιδευτικών. Ωστόσο, παρά τις νομοθετικές ρυθμίσεις για ίσες ευκαιρίες σε άνδρες και γυναίκες εκπαιδευτικούς, εξακολουθούν οι γυναίκες να διστάζουν να αναλάβουν διοικητικούς ρόλους (Ράπτη, 2016; Σισμανίδου, 2017).

Από τα παραπάνω προκύπτει πως είναι χρήσιμο να μελετηθούν αναλυτικότερα οι λόγοι για τους οποίους λαμβάνει χώρα το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής», καθώς η απάντηση μπορεί να συμβάλει στην αποδόμηση των προκαταλήψεων και στερεοτύπων που δημιουργούν τις έμφυλες διακρίσεις στη διοίκηση στην εκπαίδευση.

Σκοπός, λοιπόν, της παρούσας εργασίας είναι η διερεύνηση των αντιλήψεων και στάσεων των γυναικών εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στο νησί της Ρόδου σχετικά με τον ρόλο τους στη διοίκηση των σχολικών μονάδων.

3. Σκοπός και Ερευνητικές Υποθέσεις της Έρευνας

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι η ανάλυση του φαινομένου της χαμηλής εκπροσώπησης των γυναικών στις διοικητικές θέσεις των σχολικών μονάδων της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Μέσα από τη διερεύνηση των απόψεων των ίδιων των γυναικών εκπαιδευτικών θα μάθουμε τους λόγους για τους οποίους υπάρχει αυτή η χαμηλή εκπροσώπηση στις διευθυντικές θέσεις των σχολικών μονάδων. Ειδικότερα, η έρευνα αυτή έχει σκοπό να μελετηθούν τα εξής θέματα:

- Η καταγραφή των απόψεων των γυναικών εκπαιδευτικών για τους λόγους που τις οδηγούν στη χαμηλή εκπροσώπηση τους στις διευθυντικές θέσεις των σχολικών μονάδων.
- Το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» που δυσκολεύει κατά πολύ την ανέλιξη των γυναικών στον επαγγελματικό χώρο.

Ερευνητικές Υποθέσεις:

Οι επιμέρους ερευνητικές υποθέσεις της παρούσας εργασίας είναι οι εξής:

Υ1. Οι συμμετέχουσες στην έρευνα έχουν εμπειρία στην άσκηση των διοικητικών καθηκόντων

Υ2. Οι συμμετέχουσες στην έρευνα έχουν λάβει μέρος στις τελευταίες κρίσεις ανάδειξης διευθυντικών στελεχών.

Υ3. Οι συμμετέχουσες επέτυχαν κατά τη δοκιμασία ανάδειξης διευθυντικών στελεχών.

Υ4. Οι συμμετέχουσες είχαν λόγους για τη συμμετοχή τους στις τελευταίες κρίσεις.

Υ5. Οι συμμετέχουσες είχαν λόγους για τη μη συμμετοχή τους στις τελευταίες κρίσεις.

Υ6. Οι συμμετέχουσες θεωρούν εαυτόν επαρκή στην άσκηση των διοικητικών καθηκόντων

Υ7. Η μητρότητα και άλλες οικογενειακές υποχρεώσεις επηρεάζουν ελάχιστα την απόφασή τους για συμμετοχή στην άσκηση διοικητικών καθηκόντων.

Υ8. Οι γυναίκες θεωρούν ότι οι γυναίκες διδάσκουν και οι άντρες διοικούν.

4. Αναγκαιότητα της έρευνας

Η διερεύνηση του συγκεκριμένου θέματος παρουσιάζει πολύ μεγάλο ενδιαφέρον στις μέρες μας αφού προσπαθεί μέσα από τις απόψεις των ίδιων των γυναικών να αναλύσει φαινόμενα όπως αυτό της γυάλινης οροφής. Άλλωστε έρευνες που έχουν διεξαχθεί κατά το παρελθόν έχουν δείξει ότι η διοίκηση στο χώρο της ελληνικής Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης είναι αντρική υπόθεση. Αυτό μπορεί να σημαίνει ότι το ανθρώπινο δυναμικό που υπάρχει στα σχολεία δεν αξιοποιείται επαρκώς (Σαΐτης, 2002:53). Σε μια βαθμίδα μάλιστα εκπαίδευσης – όπως αυτή της πρωτοβάθμιας- όπου είναι κατά πλειοψηφία γυναικοκρατούμενη (Αρχοντόγλου, 2010), είναι απορίας άξιο και διερεύνησης αναγκαίο να καταδειχθεί η αιτία

του φαινομένου. Μέσα από τα ερευνητικά αποτελέσματα θα διερευνηθεί αν ισχύει το φαινόμενο της γυάλινης οροφής και θα προταθούν ενδεχόμενοι τρόποι που θα αλλάξουν αυτή την άνιση μεταχείριση που επικρατεί ακόμα και σήμερα στην ελληνική πραγματικότητα της εκπαίδευσης.

5. Σπουδαιότητα του προβλήματος

Το φαινόμενο της γυάλινης οροφής ορίζεται ως ένα από τα εμπόδια για τις γυναίκες, τα οποία δεν τους επιτρέπουν να ανελιχθούν σε ηγετικές θέσεις στον επαγγελματικό τομέα. Τα αποτελέσματα των ερευνών και δημοσκοπήσεων (Σαΐτη, 2000; Cubillo & Brown, 2003; Δαράκη, 2007; Moreau et al., 2007), που κατά καιρούς έχουν διεξαχθεί, σχεδόν όλα καταλήγουν στο ίδιο συμπέρασμα. Τα μέτρα που πρέπει να παρθούν πρέπει να είναι δραστικά. Η νομική ισότητα υφίσταται, αλλά οι γυναίκες απουσιάζουν από τις ανώτερες ιεραρχικά θέσεις. Κι ενώ αυτό καταδεικνύεται σε πλήθος ερευνών, δεν υπάρχει επαρκής βιβλιογραφική έρευνα και μάλιστα για το νομό Δωδεκανήσου που να δείχνει το πώς αντιλαμβάνονται οι γυναίκες εκπαιδευτικοί το φαινόμενο της γυάλινης οροφής και γιατί δεν τολμούν να διεκδικήσουν ενεργά μια διοικητική θέση. Η έννοια του αυτό-αποκλεισμού των γυναικών από ανώτερα διοικητικά αξιώματα χρήζει διερεύνησης. Παρά τη νομική ισότητα και παρά τα άλματα που έχουν επιτευχθεί αναφορικά με την ισότητα των φύλων, ακόμη δεν γνωρίζουμε με βεβαιότητα τι ωθεί τις γυναίκες εκπαιδευτικούς στην επιλογή της αποφυγής της άσκησης των διοικητικών καθηκόντων.

6. Προϋποθέσεις της έρευνας

Η έρευνα μας διεξήχθη κάτω από ορισμένες προϋποθέσεις. Διανεμήθηκαν αρκετά ερωτηματολόγια, ώστε να προκύψει ένα αξιόπιστο αποτέλεσμα, σε γυναίκες εκπαιδευτικούς της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης. Περιορίστηκε στο γεωγραφικό διαμέρισμα Δωδεκανήσου και συγκεκριμένα στο νησί της Ρόδου. Συμμετείχαν γυναίκες εκπαιδευτικοί ανεξάρτητα από το είδος της σχέσης εργασίας (αναπληρώτρια, μόνιμη), ανεξάρτητα από την ηλικία, την οργανικότητα του σχολείου, την εμπειρία της ως διοικητικό ή όχι προσωπικό. Ανεξάρτητα από τα προσόντα που είχε η κάθε μια και την οικογενειακή της κατάσταση.

Προκειμένου να διασφαλιστεί η πιθανότητα απάντησης ερωτηματολογίων επελέγη η διαμόρφωση ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου, ώστε οι ερωτώμενες να δύνανται στο δικό τους χρόνο να απαντήσουν σε αυτό. Μάλιστα, η επιλογή του ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου συνδέεται και με την προσπάθεια διασφάλισης της εγκυρότητας και αξιοπιστίας των απαντήσεων, έτσι που να μην προκύπτει αλληλοεπηρεασμός.

7. Οριοθέτηση του ερευνητικού προβλήματος

Στην παρούσα έρευνα διερευνήθηκαν οι στάσεις και οι αντιλήψεις των εκπαιδευτικών γυναικών για την ανάληψη των διοικητικών καθηκόντων. Εξετάστηκαν οι απαντήσεις γυναικών εκπαιδευτικών της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης στο Νομό Δωδεκανήσου. Δε διερευνώνται οι στάσεις και αντιλήψεις άλλων φορέων εκπαίδευσης (π.χ. σύμβουλοι, προϊστάμενοι κ.ά.) ούτε και άλλων συντελεστών της εκπαιδευτικής διαδικασίας (π.χ. γονείς, τοπική κοινότητα κ.ά.). Αντίθετα, η έρευνα επικεντρώνεται στις γυναίκες αποκλειστικά εκπαιδευτικούς του νομού Δωδεκανήσου που είτε κατέχουν ήδη διευθυντικές θέσεις είτε όχι.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΤΕΚΜΗΡΙΩΣΗ-ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ

1. Περίληψη

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζεται το θεωρητικό μέρος της εργασίας. Αρχικά μέσα από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση, που επιχειρείται, θεωρείται η θέση της γυναίκας στο χώρο της εκπαίδευσης, τα εμπόδια που συναντά κατά την επαγγελματική της σταδιοδρομία, το ρόλο που παίζουν οι στάσεις και οι απόψεις για τη διεκδίκηση διοικητικών θέσεων. Η ανασκόπηση που επιχειρείται αναφέρεται και στην εγχώρια, αλλά και στη διεθνή έρευνα. Επιπλέον, δίνονται πληροφορίες για την διάρθρωση της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στη χώρα μας και τον τρόπο ανάδειξης των στελεχών στις διοικητικές θέσεις αυτής. Τέλος, παρουσιάζονται στοιχεία για τη συμμετοχή των γυναικών, σύμφωνα με τις τελευταίες επιλογές των στελεχών, όπως αυτές αποτυπώθηκαν σε νομοθετικά κείμενα και υπουργικές αποφάσεις.

2. Βιβλιογραφική Ανασκόπηση της Συμμετοχής των Γυναικών Εκπαιδευτικών στη Διοίκηση του Σχολείου

Το πεδίο της διοίκησης της εκπαίδευσης περιλαμβάνει και τη διερεύνηση της παραμέτρου του φύλου, καθώς διαφαίνεται η ύπαρξη εμποδίων κατά την επαγγελματική σταδιοδρομία των γυναικών. Για το λόγο αυτό, στην αναζήτηση της σχετικής βιβλιογραφίας, κανείς εντοπίζει αρκετές έρευνες εγχώριες (Μαραγκουδάκη, 1997; Σαϊτή, 2000; Σαϊτής, 2002; Αθανασούλα-Ρέπα, 2002; Athanassoula-Repa & Koutouzis, 2006; Kyriakoussis & Saiti, 2006; Τάκη, 2006; Δαράκη, 2007; Μαράκη, 2010; Διδασκάλου, 2013; Σισμανίδου, 2017), αλλά και διεθνείς (Cubillo & Brown, 2003; Kararou & Bush, 2007; Coleman, 2007; Smith, 2011).

Από τη μελέτη των σχετικών άρθρων διαπιστώνονται τα ακόλουθα:

Στην έρευνα της Μαραγκουδάκη (1997), που αφορούσε στα έτη 1994-1995, σε επίπεδο Νομαρχιών δεν υπήρχε καμιά γυναίκα σε θέση Προϊσταμένης Διεύθυνσης στη χώρα μας και μόνο 2 γυναίκες (ποσοστό 1,4%) σε θέση Προϊσταμένης Γραφείου Εκπαίδευσης. Ειδικότερα, στις θέσεις Διευθυντών Σχολικών Μονάδων στην Περιφέρεια της Ηπείρου διαπιστώνεται ότι από το σύνολο των 460 γυναικών που υπηρετούσαν στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση της Ηπείρου μόλις 5 (ποσοστό 4,5%) ήταν οι γυναίκες διευθύντριες και 5 (ποσοστό 26,3%) οι υποδιευθύντριες.

Η Αθανασούλα-Ρέπα (2002) στη δική της έρευνα στη χώρα μας το 1998 διαπιστώνει ότι σε θέση Προϊσταμένης Διεύθυνσης 1 γυναίκα επελέγη (ποσοστό 1,7%) και 5 γυναίκες για τη θέση των Προϊσταμένων Γραφείων Εκπαίδευσης (ποσοστό 3,5%).

Ο Σαΐτης (2002) στην έρευνά του διαπιστώνει ότι μόλις το 5,17% των γυναικών αντιπροσωπεύει την κατοχή θέσης Διευθύντριας Διεύθυνσης Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης. Παρόμοια αποτελέσματα δείχνει και η επιλογή θέσης Διευθύντριας Εκπαίδευσης το 2004 και Προϊσταμένης Γραφείου Εκπαίδευσης, όπου μόλις 3 γυναίκες επιλέγονται ως Διευθύντριες (ποσοστό 5,17%) και 20 ως Προϊσταμένες Γραφείων (ποσοστό 13,24%).

Διαφαίνεται, έτσι, μια υπο-εκπροσώπηση του γυναικείου φύλου στις διοικητικές θέσεις της εκπαίδευσης στη χώρα μας, στοιχείο που ενισχύεται τόσο από τις διοικητικές ευθύνες όσο και από την έλλειψη ενθάρρυνσης διεκδίκησης αυτών (Kyriakoussis & Saiti, 2006). Σε περαιτέρω έρευνα για την ανάδειξη των εμποδίων της επαγγελματικής αναρρίχησης των γυναικών στην εκπαίδευση προστίθενται οι αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις, η φύση των διοικητικών ευθυνών, τα ενδιαφέροντα των γυναικών για τη διδακτική και το αντρικό κατεστημένο (Δαράκη, 2007).

Στη διδακτορική της διατριβή η Τάκη (2006) μελέτησε την άποψη των γυναικών εκπαιδευτικών για την υπο-εκπροσώπησή τους ακόμη και στα χαμηλότερα διοικητικά στρώματα. Διαπιστώθηκε πως τα κορίτσια από πολύ νεαρή ηλικία έρχονται αντιμέτωπα με τον έμφυλο διαχωρισμό των επαγγελμάτων και ωθούνται στα διδασκαλικά επαγγέλματα. Οι γυναίκες σταματούν τις επιπρόσθετες σπουδές τους, όταν πρόκειται να δημιουργήσουν οικογένεια, λόγω των συγκρούσεων που βιώνουν ανάμεσα στην επαγγελματική και οικογενειακή ζωή.

Η Μαράκη (2010) σε αντίστοιχη έρευνα στην περιφέρεια της Κρήτης αναδεικνύει την ανάληψη οικογενειακών υποχρεώσεων ως τον πρωταρχικό ανασταλτικό παράγοντα διεκδίκησης διοικητικής θέσης στην εκπαίδευση με το σύστημα επιλογής στελεχών και τις κοινωνικές προκαταλήψεις να ακολουθούν.

Λίγο αργότερα (2013) η Διδασκάλου σε έρευνά της με χρήση ερωτηματολογίου στην Ημαθία αναδεικνύει το αυξημένο εργασιακό ωράριο των Διευθυντών ως το νούμερο ένα παράγοντα που αποθαρρύνει τις γυναίκες από τη διεκδίκηση μιας τέτοιας θέσης, καθώς και την προτίμηση των γυναικών στη φύση του διδακτικού τους ρόλου. Ωστόσο, καταγράφει πως άντρες και γυναίκες εκπαιδευτικοί θεωρούν πως όλοι είναι ίσοι απέναντι στο νόμο, με ίσες ευκαιρίες διεκδίκησης μιας διοικητικής θέσης.

Η Σισμανίδου σε έρευνά της (2017) καταδεικνύει τα κοινωνικά στερεότυπα περί δημιουργίας οικογένειας ως ουσιαστικά, γιατί είναι αυτά που εμποδίζουν την εμπλοκή των γυναικών σε διαδικασίες διεκδίκησης μιας διοικητικής θέσης στην εκπαίδευση. Η μη εξοικείωσή τους με το πεδίο της διοίκησης της εκπαίδευσης, η καθημερινή συναναστροφή με άντρες και το αυξημένο εργασιακό ωράριο είναι επιπρόσθετα κωλύματα στην ανέλιξή τους.

Τα προσωπικά εμπόδια και κυρίως αυτά που αφορούν στην ισορροπία οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής είναι και στις διεθνείς έρευνες η πρωταρχική αιτία μη ανάληψης διοικητικών καθηκόντων από τις γυναίκες (Coleman, 2007; Kararou & Bush, 2007). Παρομοίως, σε μελέτη των Cubillo & Brown (2003) φαίνεται πως παράγοντες, όπως η στήριξη της οικογένειας, η ενθάρρυνση των γονέων για πανεπιστημιακή εκπαίδευση και οι προσδοκίες της κοινωνίας για τους ρόλους που καλείται να υπηρετήσει μια γυναίκα, είναι αυτοί που τελικά επηρεάζουν την επαγγελματική της εξέλιξη. Τα εμπόδια, όμως εδώ, εντοπίστηκαν στους πολιτικούς παράγοντες, τις πολιτισμικές πεποιθήσεις και τις κοινωνικοοικονομικές συνθήκες.

Με την έρευνά της η Smith (2011) ανέδειξε το πώς οι ίδιες οι γυναίκες αντιμετωπίζουν την επαγγελματική τους πορεία, όπου το επαγγελματικό τους μέλλον εξαρτάται από την εικόνα που έχουν οι ίδιες για τον εαυτό τους. Έτσι, κάποιες από αυτές πιστεύουν πως οι ίδιες σχεδίασαν την επαγγελματική τους σταδιοδρομία και κάποιες άλλες θεωρούν ότι αυτή καθορίστηκε από εξωτερικούς παράγοντες.

3. Ανδρική Κυριαρχία στην Εκπαίδευση

Στις αρχές του 20ου αιώνα οι γυναίκες απαιτήσαν περισσότερη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων του σχολείου, που στην πράξη σημαίνει προώθηση των γυναικών στην ιεραρχία της σχολικής διοίκησης. Στη δεκαετία του '20 στις ΗΠΑ οι γυναίκες εκπαιδευτικοί αποτελούσαν το 55% των διευθυντών των δημοτικών σχολείων. Ωστόσο, 50 χρόνια αργότερα η εκπροσώπηση των γυναικών εκπαιδευτικών ως διευθυντικών στελεχών στην εκπαίδευση μειώθηκε σημαντικά, αφού το 1970 οι γυναίκες αντιπροσώπευαν το 20% των διευθυντών δημοσίων σχολείων. Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί στη χώρα μας αποτελούν το 54,4% του συνόλου του κλάδου των δασκάλων, εντούτοις μόνο το 13% κατέχει διευθυντική θέση (Σαΐτης, 2001:68), αλλά και πρόσφατες ερευνητικές μελέτες (Σαΐτη & Μιχόπουλος, 2005; Αλεξίου, 2006; Γουρναρόπουλος, 2007) έδειξαν ότι η κατάληψη των διευθυντικών θέσεων στη διοικητική ιεραρχία της εκπαίδευσης εξακολουθεί να αποτελεί προνόμιο των ανδρών. Είναι, δηλαδή, μακρύς ο δρόμος έως ότου επέλθει πλήρως «διοικητική ισορροπία» μεταξύ των εκπαιδευτικών των δυο φύλων.

Τα τελευταία δεδομένα στην διοικητική ιεραρχία της εκπαίδευσης στη χώρα μας δείχνουν:

- ☛ Κατά τον ορισμό των Περιφερειακών Διευθυντών Εκπαίδευσης (υ.α.27-2-2018) στη χώρα μόλις το 15% αυτών είναι γυναίκες.
- ☛ Κατά την τοποθέτηση των Διευθυντών Εκπαίδευσης (υ.α.27-2-2018) στη χώρα μόλις το 14,6% αυτών είναι γυναίκες.
- ☛ Κατά την τοποθέτηση Διευθυντών Σχολικών Μονάδων της Δωδεκανήσου (π.α.28-7-2017) το 36,6% αυτών είναι γυναίκες.

Συμπερασματικά από τα παραπάνω στοιχεία προκύπτει ότι πρώτον η διοίκηση στο ελληνικό δημόσιο σχολείο ασκείται από άνδρες εκπαιδευτικούς και δεύτερον δεν αξιοποιείται καλά το ανθρώπινο δυναμικό των σχολικών μονάδων. Το φαινόμενο αυτό βέβαια δεν παρατηρείται μόνο στη χώρα μας, γιατί και σε εκπαιδευτικά συστήματα άλλων χωρών η γυναικεία παρουσία σε ηγετικές θέσεις στην εκπαιδευτική ιεραρχία είναι αρκετά χαμηλή (Robertson, 1995:51; Χαραλαμπίδου Σολωμή, 2002). Κατά μια άποψη αυτή η μείωση οφείλεται στο ότι:

- Οι άνδρες εκπαιδευτικοί-διευθυντές ήταν αντίθετοι με την προώθηση γυναικών συναδέλφων τους σε διευθυντικές θέσεις.
- Οι γυναίκες υστερούσαν σε φιλοδοξίες για ηγετικές θέσεις.
- Η διαδικασία επιλογής των διευθυντών χαρακτηριζόταν ως μεροληπτική σε βάρος των γυναικών εκπαιδευτικών.

Παρατηρείται, έτσι, πως ενώ οι γυναίκες βρίσκονται σε ένα επάγγελμα που υπερτερούν αριθμητικά, δε συμμετέχουν όσο θα έπρεπε στη διοίκηση της εκπαίδευσης (Σαΐτης, 2008: 78-79). Από τη σύντομη ιστορική ανασκόπηση βλέπουμε ότι οι μακροχρόνιες προσπάθειες των γυναικών σημείωσαν μια ικανοποιητική πρόοδο στον τομέα της εκπαιδευτικής διοίκησης. Σύμφωνα με διάφορες έρευνες (Eagley et al., 1990; Rosener, 1990; Young, 1993) υπάρχουν βασικές διαφορές στον τρόπο με τον οποίο οι γυναίκες και οι άνδρες κάνουν χρήση της εξουσίας τους. Έτσι, στην έρευνα των Eagley et al (1990) η ηγεσία των γυναικών είναι πιο αποτελεσματική από αυτή των ανδρών, γιατί οι γυναίκες όταν διευθύνουν, εμπλέκουν όλα τα μέλη στη λήψη αποφάσεων και εδραιώνουν υψηλότερα επίπεδα στη ηθική των διδασκόντων και στη διδακτική αποτελεσματικότητα. Η έρευνα της Rosener (1990) σε γυναίκες ηγετικά στελέχη επιχειρήσεων έδειξε βασικές διαφορές στον τρόπο με τον οποίο οι γυναίκες και οι άνδρες κάνουν χρήση της εξουσίας τους. Μια άλλη έρευνα του Young (1993) έδειξε ότι οι γυναίκες σε αντίθεση με τους άνδρες είναι πιο συνεργάσιμες με τους δασκάλους στον σχεδιασμό του σχολικού προγράμματος και της σχολικής ζωής εν γένει. Μετά απ' όλα αυτά, γίνεται σαφές ότι οι γυναίκες διοικούν διαφορετικά από τους άνδρες και, επομένως, θα μπορούσε κανείς να ισχυριστεί πως η διαφορά αυτή ανάμεσα στα δυο φύλα μπορεί να καθιερώσει τις γυναίκες σε συγκεκριμένες θέσεις και τους άνδρες σε άλλες θέσεις μέσα σε έναν οργανισμό.

Συνοψίζοντας εκτιμούμε ότι η διοίκηση του σχολείου πρέπει να ασκείται από εκπαιδευτικούς άνδρες και γυναίκες οι οποίοι θέλουν να αναλάβουν διοικητικές ευθύνες, αλλά και να έχουν τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα που απαιτεί η θέληση του διευθυντή σχολείου. Ως κοινωνικό φαινόμενο η γυναικεία απασχόληση έχει αποτελέσει θέμα συζητήσεων και επιστημονικών μελετών, αποτέλεσμα των οποίων ήταν η καθιέρωση της ισότητας της μεταξύ ανδρών και γυναικών μέσα από θρησκευτικές διδαχές, διεθνείς διακηρύξεις και νομοθετικές ρυθμίσεις. Όμως παρόλο που έχουν σημειωθεί σημαντικά βήματα στην ισότητα των δυο φύλων, η θέση της γυναίκας παραμένει μειονεκτική σε σχέση με εκείνη των ανδρών, όσον

αφορά τη συμμετοχή της στα κέντρα λήψης αποφάσεων στον κοινωνικό, πολιτικό και επαγγελματικό χώρο (Σαΐτη, 2000).

4. Το φαινόμενο της γυάλινης οροφής

Σήμερα τη γυναίκα τη συναντάμε παντού. Στο χώρο της εκπαίδευσης, στην πανεπιστημιακή, αλλά και στην μεταπτυχιακή και διδακτορική βαθμίδα. Ο μύθος της αντρικής ανωτερότητας αρχίζει να κλονίζεται από τη στιγμή που οι γυναίκες αποκτούν μόρφωση και άρα, αυτοπεποίθηση και επιχειρήματα, για να απαιτήσουν δικαιώματα και ελευθέρια κινήσεων. Όλα αυτά σημαίνουν για τη γυναίκα αποδέσμευση από την αντρική κυριαρχία και τη δυνατότητα να ζήσει, όπως θέλει αυτή (Σαββίδου, 1996). Το γεγονός ότι μικρός αριθμός γυναικών βρίσκεται σε διοικητικές θέσεις οφείλεται εν μέρει στο φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» (glass ceiling). Ο όρος αυτός χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά το 1984 (Falk, 2003). Από τότε ο όρος αυτός έχει χρησιμοποιηθεί πάρα πολλές φορές και σε διαφορετικούς τομείς, για να αναλυθεί η ανισότητα των δυο φύλων στη διοίκηση. Ουσιαστικά μέσα από τον όρο «γυάλινη οροφή» αναδεικνύονται οι δυσκολίες που αντιμετωπίζει μια γυναίκα για να καταφέρει να ανέβει ιεραρχικά στα επίπεδα των ανδρών συναδέλφων της (Ντερμανάκης, 2004). Αντανακλά άنيση μεταχείριση που δεν εξηγείται από τα προσόντα και τις ικανότητες του ατόμου, αλλά από το φύλο του (Ventoura et al., 2007:12). Όλα αυτά τα προβλήματα/εμπόδια που περικλείονται μέσα στον όρο, είναι αόρατα, αλλά πραγματικά και αποτελούν κυριολεκτικά τροχοπέδη στις φιλοδοξίες των γυναικών για την επαγγελματική τους ανέλιξη. Αυτά τα εμπόδια εγκλωβίζουν τις γυναίκες στα κατώτερα επίπεδα ιεραρχίας και τις αποκλείουν από τα υψηλότερα και συνεπώς τις στερούν από την εξουσία, τη διοίκηση, τις θέσεις ευθύνης και τις υψηλότερες μισθολογικές αμοιβές. Ως φαινόμενο, βέβαια, δεν αναφέρεται μόνον στον αριθμό των γυναικών που κατέχουν ανώτατες ή ανώτερες θέσεις στη διοικητική ιεραρχία. Περιλαμβάνει και το εύρος ελέγχου, δηλαδή τον αριθμό υφισταμένων, που είναι συνήθως μικρότερος αυτός των αντρών (Padavic & Reskin, 2002:38). Η γυάλινη οροφή προκαλείται από αντιλήψεις, συμπεριφορές και στερεότυπα, σχετικά με τον ρόλο, τις δεξιότητες και τις ικανότητες των γυναικών (Baxter, Olin & Wright, 2000). Αναφερόμενοι στον όρο «στερεότυπα» εννοούμε ένα σύνολο ιδιοτήτων, που αποδίδουμε στο άτομο με στοιχειώδη εκπαίδευση. Μέσα από την έννοια αυτή προκύπτουν κάποια συμπεράσματα, χωρίς ιδιαίτερη σκέψη και προβληματισμό (Σαββίδου, 1996). Οι επιπτώσεις αυτών των στερεοτύπων είναι μεγάλης σημασίας, γιατί υπονομεύουν τις στρατηγικές και ηγετικές ικανότητες των γυναικών. Μπορούν, λοιπόν, να δουν τις ανώτερες και ανώτατες διοικητικές θέσεις μέσω της «γυάλινης οροφής» που βρίσκεται από πάνω τους, δεν έχουν δηλαδή τη δυνατότητα πρόσβασης σε αυτές (Albrecht, Bjorklund & Vroman, 2003). Παρότι, λοιπόν, η οροφή είναι γυάλινη και άρα διάφανη, για μεγάλο αριθμό γυναικών είναι αδιαπέραστη ακόμα κι αν διαθέτουν τα απαραίτητα προσόντα.

5. Παράμετροι που επηρεάζουν τη διοικητική εξέλιξη των γυναικών.

Παρά τη μεγάλη πρόοδο που έχει σημειωθεί στη συμμετοχή των γυναικών στις ανώτατες βαθμίδες της εκπαίδευσης, της αγοράς εργασίας, αλλά και του πολιτικού συστήματος, ωστόσο ο δείκτης έμφυλου διαχωρισμού εμφανίζει στασιμότητα στις ΗΠΑ από τις αρχές του 20^{ου} αιώνα (Μαράκη, 2006). Και στις σκανδιναβικές χώρες, όμως, τα πράγματα δεν είναι καλύτερα (Charles, 2003).

Η φύση των εμποδίων κατά την αναρρίχηση των γυναικών στον επαγγελματικό στίβο έχουν αποτελέσει αντικείμενο διαφόρων ερευνών τόσο στην Ελλάδα όσο και στο εξωτερικό. Σε μια προσπάθεια να κατατάξουμε τις παραμέτρους που λειτουργούν ως εμπόδια στην ανέλιξη των γυναικών σε διοικητικές θέσεις θα τις χωρίζαμε σε εξωτερικές και εσωτερικές (Πασιαρδής & Σαβίδης, 2002).

Η χαμηλή αυτό-εκτίμηση και αυτοπεποίθηση, καθώς και η έλλειψη κινήτρων είναι κάποιες από τις εσωτερικές παραμέτρους που δημιουργούν εμπόδια , πιο συγκεκριμένα βλέπουμε ότι έχουμε τα εξής:

- ❁ Προσωπικά-Ψυχολογικά εμπόδια. Αυτά αναφέρονται σε πιθανό άγχος που μπορεί να προστεθεί από τη σύγκρουση των ρόλων στην επαγγελματική και προσωπική ζωή των γυναικών (Al Khalifa, 1992; Thomson, 1992; Σαΐτη, 2000). Ο φόβος αυτός τις οδηγεί στον αυτό-αποκλεισμό από τις ηγετικές θέσεις, στην έλλειψη αυτοπεποίθησης και χαμηλής αυτό-εκτίμησης (Shakesaft, 1987). Μια άλλη διάσταση του φόβου είναι και η λανθασμένη εικόνα που ενδεχομένως έχουν οι γυναίκες για αναγκαστική υιοθέτηση του «ανδρικού προτύπου συμπεριφοράς» στις διοικητικές θέσεις, αν και στις έρευνες αυτό καταρρίπτεται, καθώς αποδεικνύεται πως οι γυναίκες διευθύντριες είναι πιο αποτελεσματικές από τους άντρες, καθιστούν το εκπαιδευτικό προσωπικό πιο παραγωγικό, με υψηλότερο ηθικό και με εντονότερη την αίσθηση του «ανήκειν» σε μια κοινότητα (Μαράκη, 2006).

Οι διακρίσεις που συντελούνται όχι με βάση τις ικανότητες και τα προσόντα αλλά καθαρά λόγω φύλου ανήκουν στις εξωτερικές παραμέτρους και δημιουργούν τα εξής εμπόδια:

- ❁ Θεσμικά εμπόδια. Αυτά αναφέρονται στον τρόπο με τον οποίο οργανώνεται το εκπαιδευτικό σύστημα, τις δομές του, τον τρόπο που αυτό οργανώνεται και διοικείται. Στην κατηγορία αυτή ανήκουν εμπόδια που σχετίζονται με τα κριτήρια επιλογής των στελεχών και τη σύνθεση των συμβουλίων επιλογής. Ως προς τα κριτήρια επιλογής υπάρχουν δυο γενικές κατηγορίες κριτηρίων: α) τα αντικειμενικά που αναφέρονται στα προσόντα, καθώς και στη διοικητική και επαγγελματική εμπειρία και β) τα υποκειμενικά που αναφέρονται στις δεξιότητες και ικανότητες των υποψηφίων, στην κινητικότητα τους στην κοινωνία (συμμετοχή σε συμβούλια κ.ά.).

Ως προς τη σύνθεση των συμβουλίων επιλογής τα περισσότερα μέλη είναι διορισμένα και τα υπόλοιπα αιρετά. Ακόμη και ως προς το φύλο, στα περισσότερα από αυτά υπάρχει ανδρική επικράτηση. Ο τρόπος, έτσι, της σύνθεσης είναι τέτοιος που επιδέχεται κριτικής για το βαθμό επιρροής των προσώπων και επιλογής των υποψηφίων.

- ❖ Κοινωνικο-πολιτικά και πολιτισμικά εμπόδια. Παρά τις νομοθετικές ρυθμίσεις (Σύνταγμα 1975/86) για αποκατάσταση της ισορροπίας μεταξύ αντρών και γυναικών δεν έχει γίνει εφικτό να επέλθει και ουσιαστική ισονομία, καθώς το θέμα προσκρούει σε νοοτροπίες και κοινωνικά εμπόδια. Ο χώρος της διοίκησης των επιχειρήσεων μας δίνει πολλαπλά τέτοια παραδείγματα. Στην έρευνά της η Πετράκη Κώττη (1996), μεταξύ άλλων, αναφέρει τις προκαταλήψεις, την έλλειψη ενδιαφέροντος, την ίδια την προσωπικότητα των γυναικών, το βαθμό εμπιστοσύνης των πελατών ως εμπόδια που δυσχεραίνουν την ίση μεταχείριση απέναντι στο γυναικείο φύλο. Τα ίδια τα κοινωνικά στερεότυπα είναι που επηρεάζουν τον επαγγελματικό προσανατολισμό των γυναικών και άρα, την επιλογή τους στην εκπαίδευση. Έτσι, οι γυναίκες επιλέγουν τομείς σπουδών που άπτονται των κοινωνικών, ανθρωπιστικών επιστημών, των επιστημών της εκπαίδευσης και του δικαίου. Οι άντρες επιλέγουν τομείς σπουδών σχετικούς με τις εφαρμοσμένες επιστήμες, την πληροφορική, τη μηχανική κ.ά. (Ζάχου & Σταφυλάς, 2006). Τα στερεότυπα και η διαδικασία κοινωνικοποίησης των φύλων είναι τα δύο ζητήματα που η Μαραγκουδάκη (1997) προβάλλει ως εξέχοντα στην κατεύθυνση της συμπεριφοράς των γυναικών. Από τη συμπεριφορά αυτή πηγάζει και η αδυναμία ανταπόκρισης σε μια θέση ευθύνης, κύρους και εξουσίας.

Ειδικότερα, για το δικαίωμα συμμετοχής των γυναικών στην πολιτική ζωή δεν υπάρχουν εμπόδια. Ωστόσο, το χαμηλό ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στα κέντρα λήψης πολιτικών αποφάσεων αποδίδεται εκτός των άλλων και στις αυξημένες υποχρεώσεις που καθιστούν δύσκολη την ενασχόληση με τα κοινά. Οι ψηφοφόροι θεωρούν τους άντρες καλύτερους ηγέτες από τις γυναίκες (European Commission, 2008:8-9), έχοντας τις γυναίκες με διακριτική μεταχείριση στις περισσότερες χώρες – στοιχείο κουλτούρας των λαών.

- ❖ Οικογενειακά εμπόδια. Παρά την αναλογία γυναικών αντρών στο εργατικό δυναμικό μιας χώρας, οι ρόλοι δεν έχουν αλλάξει. Η γυναίκα παραμένει επιφορτισμένη με τις υποχρεώσεις της μητρότητας και της συζυγικής ζωής. Έχοντας προστεθεί και η αλλαγή της μορφής της οικογένειας, με ολοένα και περισσότερες γυναίκες να επιζούν μόνες τους (μονογονεϊκές οικογένειες), ο ρόλος τους γίνεται όλο και πιο απαιτητικός. Οι πιέσεις που δέχεται η γυναίκα σήμερα είναι αυξανόμενες, παρά την έλλειψη χρόνου και τις ανάγκες της αμειβόμενης και μη αμειβόμενης εργασίας. Το δικαίωμα

της ενασχόλησης με τα κοινά ολοένα και δυσχεραίνει. Δεν είναι λίγες οι φορές που οι άντρες αλλά και γυναίκες παραδοσιακών αντιλήψεων πιστεύουν ότι οι γυναίκες είναι ίσες αλλά και διαφορετικές και ότι οι επιλογές τους σε σχέση με την οικογένεια, την εργασία και την ενασχόληση τους με τα κοινά θα πρέπει να αντικατοπτρίζει και να επιβεβαιώνει αυτήν ακριβώς τη διάφορα. Άλλωστε οι γυναίκες τόσο αυτές που δεν εργάζονται αλλά ακόμα κι αυτές που εργάζονται ως κύριο ρόλο έχουν τη φροντίδα της οικογένειας.

Εμπόδια που σχετίζονται με την εκπαίδευση. Από νεαρή ηλικία τα άτομα, κυρίως μέσα από την οικογένεια, μαθαίνουν το ρόλο τους στην κοινωνία, βασισμένο στο φύλο τους. Αργότερα, και μέσω της εκπαίδευσης οι ρόλοι των φύλων αποκτούν κοινωνικό περιεχόμενο και τα στερεότυπα των ρόλων που αφορούν τον άνδρα και τη γυναίκα, γίνονται όλο και πιο αυστηρά (Κανταρτζή, 1991; 2003). Ίσως η γυναίκα μέσα από τον αγώνα της για ανέλιξη στην ιεραρχία να συγκρούεται με την ίδια της τη θηλυκότητα και ίσως τελικά να τη χάνει (Ιγγλέση, 1993). Τόσο το φανερό όσο και το «κρυφό» αναλυτικό πρόγραμμα υποθάλπει τα στερεότυπα για τους ρόλους των δύο φύλων (Δεληγιάννη, 1994). Επιπλέον, σε αρκετές έρευνες διαφαίνεται πως οι αντιλήψεις των ίδιων των εκπαιδευτικών αναπαράγουν τα στερεότυπα των ρόλων μέσα στον επίσημο φορέα της εκπαίδευσης (Κογκίδου, 1997; Μαραγκουδάκη, 1997).

Η επιμόρφωση των γυναικών σχετικά με την ανάληψη διευθυντικών καθηκόντων θα βοηθήσει και θα τονώσει πολύ την αυτοπεποίθησή τους έτσι ώστε να μπουν πιο δυναμικά στη διεκδίκηση μια διευθυντικής θέσης. Η ύπαρξη κινήτρων επίσης είναι κάτι που θα αντιμετωπίσουν πολύ θετικά. Πολλές φορές οι γυναίκες αναστέλλουν τις προσωπικές τους φιλοδοξίες και διακόπτουν τα επαγγελματικά τους σχέδια γιατί βάζουν σε προτεραιότητα την οικογένεια. Προτιμούν τη διδασκαλία μέσα στην τάξη η οποία δεν τις επιφορτίζει με περαιτέρω ευθύνες, έννοιες και δουλειά. Η ανάληψη διευθυντικών καθηκόντων είναι κάτι που θα τους προσθέσει ένα ακόμα βάρος έτσι λοιπόν αποκλείονται μόνες τους από την εξέλιξη της επαγγελματικής τους πορείας αφού ο συνδυασμός οικογένεια- καριέρα φαίνεται πραγματικά ότι δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί (Shakeaft, 1987).

6. Προϋποθέσεις Ανάδειξης Γυναικών σε Διοικητικά Στελέχη

Για την παρουσία και τη θέση των γυναικών στη διοίκηση της ελληνικής εκπαίδευσης, η Αθανασούλα-Ρέππα (2000: 459) επισημαίνει, ότι «η γυναικεία απασχόληση και επιλογή επαγγέλματος, όσο και η συμμετοχή και η ανάπτυξη των γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων στο κοινωνικο-πολιτικό πεδίο, δεν είναι απλά μόνο θέμα κλίσεων και ψυχολογικών κινήτρων, αλλά συνδέεται και με παράγοντες ιστορικούς, κοινωνικο-πολιτικούς, ιδεολογικούς και πολιτισμικούς μέσα στο χωροχρόνο, η ερμηνεία και η ανάλυση των οποίων παρουσιάζει αναμφισβήτητες δυσκολίες».

Αν και η φύση της γυναίκας και ο συνακόλουθος ρόλος της (μητρικός-συζυγικός) δεν μπορεί να αλλάξει, μπορεί να υποβοηθηθεί, ώστε να τολμήσει να συμμετέχει σε διαδικασίες ανάδειξης διοικητικών στελεχών και να πάψει να υφίσταται το φαινόμενο της υποεκπροσώπησής της.

Καταρχήν ως προς τη φύση του έργου του διοικητικού στελέχους η τροποποίηση των αρμοδιοτήτων και η αλλαγή του γραφειοκρατικού χαρακτήρα θα μπορούσε να αποτελέσει ένα ελκυστικό κίνητρο για τις γυναίκες που δεν φαίνεται να είναι εξοικειωμένες με ζητήματα γραφειοκρατικής φύσης (Δαράκη, 2007). Αυτό είναι δυνατόν να επιτευχθεί σε επίπεδο σχολικής μονάδας και για τη θέση της διευθύντριας. Το αντίστοιχο έργο θα μπορούσε να παραχθεί από γραμματειακή παρουσία, προκειμένου η διευθύντρια να έχει καθαρά επιτελική και διοικητική αποστολή. Άλλωστε αυτός ο νέος τρόπος διοίκησης που προτείνεται έρχεται πιο κοντά στην ενεργότερη εμπλοκή του διευθυντικού στελέχους λειτουργικά (εκπαιδευτική ηγεσία) και στρατηγικά (στρατηγική εκπαιδευτική ηγεσία) κάτι που συνάδει και με το γυναικείο τρόπο άσκησης της διοίκησης σύμφωνα με τον οποίο η γυναίκα επικεντρώνεται περισσότερο στην διδασκαλία και στην εκπαίδευση, δημιουργεί θετική κουλτούρα και θετική ατμόσφαιρα μάθησης, με όραμα πιο εστιασμένο στην εκπαίδευση (Kröger et al., 2007)

Αλλά και η διαδικασία ανάδειξης των διευθυντικών στελεχών έχει σημεία προβληματικά και αποθαρρυντικά για τη συμμετοχή των γυναικών. Η διαδικασία της συνέντευξης, για παράδειγμα, είναι μια διαδικασία όπου η γυναίκα υποψήφια πρέπει να κριθεί κυρίως από άντρες και που μπορεί να περιέχει και ερωτήσεις για την οικογενειακή κατάσταση, τη φροντίδα των παιδιών κ.ά. (Μαραγκουδάκη, 1997). Συνήθως οι άντρες μοριοδοτούνται στις συνεντεύξεις υψηλότερα από τις γυναίκες (Νάκος, 2005), αλλά αυτό δημιουργεί συνθήκες έμφυλων διακρίσεων. Η διαδικασία στελέχωσης ενός οργανισμού αποτελεί βασική παράμετρο της αποτελεσματικότητάς του (Bush & Middlewood, 2006). Η σωστή, έτσι, διαδικασία για την ανάδειξη του ανθρώπινου δυναμικού αποτελεί έναν από τους πιο σημαντικούς στρατηγικούς μηχανισμούς για την επιβίωση των οργανισμών και την απόκτηση ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος (Ployhart, 2006).

Επιπλέον, η διεκδίκηση μιας διευθυντικής θέσης προαπαιτεί για τη γυναίκα τη στήριξή της από την οικογένεια και ιδιαιτέρως τον άντρα-σύζυγο (Νούσια, 2011). Αυτό συμβαίνει λόγω του υπάρχοντος κοινωνικού πλαισίου το οποίο αναφέρεται στις προσδοκίες για το ρόλο και τις υποχρεώσεις της γυναίκας ως μητέρα και σύζυγο (Whittington, Averett, & Anderson, 2000).

7. Η Διοίκηση στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση

Το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα χαρακτηρίζεται διαχρονικά ως ένα συγκεντρωτικό σύστημα, καθώς αποτελείται από πολυάριθμα τμήματα και υπηρεσίες που όλα υπάγονται στο Υπουργείο Παιδείας και ρυθμίζουν σε εθνικό επίπεδο όλα τα θέματα γύρω από την εκπαίδευση (Σαΐτης, 2014: 78). Οι σχολικές μονάδες βρίσκονται στη βάση της διοικητικής

πυραμίδας, έργο των οποίων είναι η εκτέλεση των αποφάσεων της κεντρικής διοίκησης, ανεξάρτητα από τις ιδιαιτερότητες των τοπικών συνθηκών, καθώς διαθέτουν ελάχιστη αυτονομία στη λήψη αποφάσεων (Χατζηπαναγιώτου, 2005).

Κατά τον Σαΐτη (2014) η διοίκηση της (πρωτοβάθμιας) εκπαίδευσης διαρθρώνεται σε τέσσερα επίπεδα: το εθνικό, το περιφερειακό, της περιφερειακής ενότητας (νομού) και της σχολικής μονάδας.

Το *εθνικό επίπεδο* αναφέρεται στο Υπουργείο Παιδείας με όλες τις υπηρεσίες, τις διευθύνσεις και τα τμήματα όπου και λαμβάνονται αποφάσεις σε εθνικό επίπεδο. Ειδικότερα, στο Υπουργείο Παιδείας συγκροτείται πενταμελές Κεντρικό Υπηρεσιακό Συμβούλιο Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης (Κ.Υ.Σ.Π.Ε.) έργο του οποίου είναι η γνωμοδότηση για θέματα υπηρεσιακής κατάστασης των εκπαιδευτικών, όπως οι μεταθέσεις και οι αποσπάσεις των εκπαιδευτικών. Αυτό αποτελείται από τρία τακτικά μέλη και δύο αιρετά (Π.Δ.1/2003).

Το *περιφερειακό επίπεδο* αναφέρεται στις Περιφερειακές Διευθύνσεις Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης οι οποίες εδρεύουν στην πρωτεύουσα των περιφερειών. Οι Περιφερειακές Διευθύνσεις υπάγονται στο Υπουργείο και οι διευθυντές τους διορίζονται απευθείας από τον Υπουργό μετά από την σχετική πρόσκληση-προκήρυξη. Ασκούν τη διοίκηση και εποπτεύουν τις υπηρεσίες της περιοχής ευθύνης τους. Στις περιφερειακές διευθύνσεις εδρεύουν τα Ανώτατα Περιφερειακά Υπηρεσιακά Συμβούλια Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης (Α.Π.Υ.Σ.Π.Ε.), έργο των οποίων είναι η επεξεργασία θεμάτων υπηρεσιακής κατάστασης των εκπαιδευτικών και πειθαρχικά θέματα. Αυτά αποτελούνται από τρία τακτικά μέλη και δύο αιρετά (Π.Δ.1/2003).

Το *επίπεδο της περιφερειακής ενότητας* αναφέρεται στην Διεύθυνση Εκπαίδευσης που εδρεύει στην πρωτεύουσα του νομού. Έργο αυτής αποτελεί η εποπτεία των σχολείων του νομού. Αποτελείται από δύο τμήματα: το τμήμα εκπαιδευτικών θεμάτων και αυτό των διοικητικών. Στο τμήμα εκπαιδευτικών θεμάτων προϊσταται εκπαιδευτικός μετά από προκήρυξη. Στο τμήμα διοικητικών θεμάτων προϊσταται διοικητικός υπάλληλος της υπηρεσίας. Στη Διεύθυνση Εκπαίδευσης λειτουργεί το Περιφερειακό Υπηρεσιακό Συμβούλιο Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης (Π.Υ.Σ.Π.Ε.), έργο του οποίου είναι η επεξεργασία υπηρεσιακών θεμάτων των εκπαιδευτικών που ανήκουν στη συγκεκριμένη εκπαίδευση. Αυτό αποτελείται από τρία τακτικά και δύο αιρετά μέλη (Π.Δ.1/2003).

Το *τοπικό επίπεδο* αναφέρεται στη σχολική μονάδα έργο της οποίας είναι η παροχή μόρφωσης και παιδείας στους μαθητές. Η άσκηση διοίκησης στη σχολική μονάδα ασκείται από το διευθυντή και το σύλλογο διδασκόντων. Ο Σύλλογος Διδασκόντων είναι το κυρίαρχο όργανο λήψης αποφάσεων οι οποίες λαμβάνονται στις τακτικές και έκτακτες συνεδριάσεις του. Ο Διευθυντής φροντίζει για την εφαρμογή αυτών των αποφάσεων, είναι υπεύθυνος για τις διοικητικές εργασίες της σχολικής μονάδας, καθώς και για τις μεθοδολογικές και επιστημονικές μεθόδους που εφαρμόζονται σε αυτήν.

Θεωρώντας τη νομοθεσία για τα κριτήρια επιλογής των διευθυντικών στελεχών στις σχολικές μονάδες και διαπιστώνοντας τις διαρκείς τροποποιήσεις, αντιλαμβάνεται κανείς πως τα στελέχη της εκπαίδευσης θεωρούνται ρόλοι αποφασιστικής σημασίας για την εφαρμογή των αποφάσεων του Υπουργείου και της εκάστοτε εκπαιδευτικής πολιτικής.

8. Το σύστημα επιλογής των διευθυντικών στελεχών

Η διοίκηση μιας εκπαιδευτικής μονάδας λόγω των πολυποίκιλων προβληματικών καταστάσεων με τις οποίες έρχεται αντιμέτωπη καθημερινά έχει ανάγκη την αναβάθμιση του εκπαιδευτικού της έργου. Οι δυσχέρειες της σχολικής μονάδας χρήζουν ικανής διαχείρισης από τα διευθυντικά στελέχη της εκπαίδευσης, ώστε να υπάρχει ηρεμία και η σχολική μονάδα να λειτουργεί ομαλά και απρόσκοπτα προς την υλοποίηση των εκπαιδευτικών της στόχων (Σισμανίδου, 2017).

Τελευταία το ενδιαφέρον της έρευνας επικεντρώνεται στην ηγεσία και στην αποτελεσματικότητα αυτής. Η ηγεσία είναι συνυφασμένη με το όραμα, υψηλές προσδοκίες, ευκρινείς στόχους, ώθηση και αποφασιστικότητα και εστίαση στη διδασκαλία και μάθηση (Παπαβασιλείου, 2016). Χαρακτηρίζεται από συμμετοχικότητα και συνευθύνη για την επίτευξη των επιμέρους στόχων. Μια συνευθύνη που διαμοιράζεται στο εκπαιδευτικό προσωπικό.

Τα διευθυντικά στελέχη είναι επιφορτισμένα με πολλαπλούς ρόλους και με ευθύνες που αντιστοιχούν στη θέση ευθύνης που κατέχουν στη διοικητική πυραμίδα (Σαΐτης, 2008). Για το λόγο αυτό οι συγκεκριμένες θέσεις πρέπει να στελεχώνονται από πρόσωπα ικανά να ανταπεξέλθουν αποτελεσματικά στους στόχους της εκπαίδευσης. Σύμφωνα με αντίστοιχη μελέτη των Γκόβαρη και Ρουσάκη (2008:43) στα περισσότερα εκπαιδευτικά συστήματα τα κριτήρια με τα οποία αποφασίζεται η επιλογή των στελεχών αυτών είναι: α) Η εκπαιδευτική προϋπηρεσία, β) Η ικανότητα του στελέχους να διοικεί, γ) Η προσωπικότητα του υποψηφίου και οι επιστημονικές του γνώσεις για τα καθήκοντα που πηγάζουν από τη θέση ευθύνης και δ) Το ήθος και η καλή κατάσταση της υγείας του υποψηφίου, ώστε να ανταπεξέρχεται επαρκώς στο ρόλο του.

Οι απόψεις των διευθυντών των σχολικών μονάδων σχετικά με τη διαδικασία επιλογής, αλλά και τη μοριοδότηση των κριτηρίων, έχουν ιδιαίτερη σημασία γιατί μπορούν να συνεισφέρουν στη διαμόρφωση ενός πλαισίου επιλογής στελεχών που θα συμπεριλαμβάνει το στοιχείο της αξιοκρατίας, της αντικειμενικής αξιολόγησης της προσωπικότητας και του εκπαιδευτικού έργου, καθώς και της κατάλληλης μοριοδότησης των απαραίτητων κριτηρίων που είναι αναγκαία για την άσκηση των διευθυντικών καθηκόντων στις σχολικές μονάδες της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. (Κτιστάκη, 2014).

Σε όλες τις Ευρωπαϊκές χώρες υπάρχουν κανονισμοί που προβλέπουν τις διαδικασίες για την επιλογή διευθυντών. Στη χώρα μας η επιλογή των διευθυντών τέθηκε σε νέες βάσεις τα

τελευταία χρόνια και έγιναν βήματα για μια αξιοκρατική επιλογή. Παρ' όλα αυτά, η διαδικασία και η τελική επιλογή πολλές φορές αμφισβητούνται. Οι συχνές αλλαγές στα κριτήρια επιλογής, στα μοριοδοτούμενα προσόντα και στη διαδικασία αξιολόγησης της προσωπικότητας, (που τροποποιούνται με κάθε αλλαγή πολιτικής ηγεσίας) επιτείνουν το αίσθημα της ανασφάλειας και ενισχύουν το αίσθημα της επιρροής της εκάστοτε κυβερνητικής πλειοψηφίας στην τελική επιλογή (Ευρυδίκη, 2013).

9. Ο ν.4473/2017 για την ανάδειξη των διευθυντικών στελεχών

Στην Ελλάδα σύμφωνα με τον τελευταίο νόμο για την επιλογή στελεχών, το ν.4473/2017 (Α'78)-άρθρο 1, η εκπαιδευτική προϋπηρεσία των 10 ετών είναι αναγκαία προϋπόθεση για τη συμμετοχή των υποψηφίων στις διαδικασίες, εκ των οποίων τα 8 έτη να αναφέρονται σε διδακτικά καθήκοντα στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση. Επιπλέον, τίθεται ως προϋπόθεση ότι τα 3 από αυτά τα έτη πρέπει να έχουν διανυθεί στους αντίστοιχους τύπους σχολείων με την προς κάλυψη θέση της οικείας βαθμίδας.

Ακόμη ορίζεται πως η επιλογή των υποψηφίων γίνεται από Συμβούλιο Επιλογής που αποτελείται από τον Διευθυντή Εκπαίδευσης (Πρόεδρο), το οικείο Π.Υ.Σ.Π.Ε., έναν Σχολικό Σύμβουλο κι έναν εκπαιδευτικό 15ετούς τουλάχιστον προϋπηρεσίας.

Σύμφωνα με τον ίδιο νόμο ορίζονται τα ακόλουθα κριτήρια επιλογής:

Α) Κριτήριο επιστημονικής – παιδαγωγικής συγκρότησης και κατάρτισης-ανώτατο όριο 12 μονάδες

Αποδεικνύεται με την κατοχή τίτλου διδακτορικού ή μεταπτυχιακού τίτλου, πτυχίο Διδασκαλείου, δεύτερο πτυχίο, επιμόρφωση σε Σ.Ε.Λ.Μ.Ε., Σ.Ε.Λ.Δ.Ε., Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. / Σ.Ε.Λ.Ε.Τ.Ε. και Α.Ε.Ι., πιστοποιημένη επιμόρφωση στις ΤΠΕ – επιπέδου 1, γνώση μίας ξένης γλώσσας με τίτλο επιπέδου B2 (ή ανώτερου).

Β) Κριτήριο υπηρεσιακής κατάστασης, καθοδηγητικής και διοικητικής εμπειρίας-ανώτατο όριο 13 μονάδες

Αποδεικνύεται από την διδακτική υπηρεσία των υποψηφίων στα σχολεία, σε ΑΕΙ, ΣΜΕΑΕ, ΚΕΔΔΥ, ΚΕΣΥ, ΕΚΦΕ, ΓΡΑΣΕΠ, ΓΡΑΣΥ, Κέντρα Περιβαλλοντικής Εκπαίδευσης, Αγωγής Υγείας ή Πολιτιστικών Θεμάτων στις Διευθύνσεις Εκπαίδευσης, όπως επίσης και από τη διοικητική εμπειρία που προκύπτει από την υπηρεσία στα σχολεία, την άσκηση καθηκόντων Περιφερειακού Διευθυντή Εκπαίδευσης, Διευθυντή Εκπαίδευσης, Σχολικού Συμβούλου, Προϊσταμένου ΚΕΔΔΥ, Διευθυντή ΣΕΚ/ΣΔΕ/ΕΚ/ΙΕΚ, Υπευθύνου Κέντρου Περιβαλλοντικής Εκπαίδευσης, Αγωγής Υγείας, Πολιτιστικών Θεμάτων, ΕΚΦΕ, ΓΡΑΣΥ, ΓΡΑΣΕΠ, ΠΛΗΝΕΤ, ΕΠΑΙΑΕΚ.

Επιπλέον μοριοδότηση προβλέπεται και για τη συμμετοχή σε κεντρικά, ανώτερα περιφερειακά και περιφερειακά υπηρεσιακά συμβούλια ή σε συμβούλια επιλογής στελεχών.

Γ) Κριτήριο συμβολής στο εκπαιδευτικό έργο - προσωπικότητας - γενικής συγκρότησης-ανώτατο όριο 8 μονάδες

Αυτό το κριτήριο αποτιμάται από το Συμβούλιο Επιλογής όπου σε συνέντευξη του υποψηφίου και αφού ληφθεί υπόψη και ο φάκελος του υποψηφίου αποδίδεται ένας βαθμός. Επιπλέον, σε αυτόν συνυπολογίζεται και η γνώμη των συνυπηρετούντων μόνιμων εκπαιδευτικών. Η γνώμη των συνυπηρετούντων μόνιμων εκπαιδευτικών αφορά στη συμβολή των υποψηφίων στο εκπαιδευτικό έργο, στην προσωπικότητα και στη γενικότερη συγκρότηση των υποψηφίων.

Από τα παραπάνω διαφαίνεται ένα προβάδισμα στο κριτήριο της υπηρεσιακής κατάστασης, καθοδηγητικής και διοικητικής εμπειρίας (περίπου 40%), με την επιστημονική και παιδαγωγική συγκρότηση και κατάρτιση να ακολουθεί (περίπου 36%), ενώ κατώτερα στη βαθμολογία είναι η συμβολή στο εκπαιδευτικό έργο, η προσωπικότητα και η γενική συγκρότηση του υποψηφίου (περίπου 24%).

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ

Η ΕΡΕΥΝΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

1. Περίληψη

Σε αυτό το κεφάλαιο παρουσιάζεται η μεθοδολογία που χρησιμοποιήθηκε για τη διεξαγωγή της έρευνας. Ειδικότερα, δίνονται πληροφορίες για το δείγμα, τη διαδικασία και το ερωτηματολόγιο της έρευνας και γίνεται αναφορά στα μεθοδολογικά εργαλεία της έρευνας.

2. Το δείγμα

Η αντιπροσωπευτικότητα και η ομοιογένεια του δείγματος ήταν και παραμένει ένας από τους προβληματισμούς του ερευνητή, εφ' όσον στοχεύει στην αξιοπιστία των αποτελεσμάτων της έρευνάς του. Αναμφίβολα, το μέγεθος του δείγματος εξαρτάται από τη φύση του υπό μελέτη θέματος. Στην παρούσα έρευνα το δείγμα αναφέρεται σε εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στο νησί της Ρόδου.

Οι συμμετέχουσες στην έρευνα ενημερώθηκαν για το σκοπό της έρευνας διά ηλεκτρονικής αλληλογραφίας κατά την αποστολή του ερωτηματολογίου. Η ερευνήτρια κατά τις επεξηγήσεις που έδωσε, στη διαδικασία αποστολής, δεσμεύτηκε για τη διασφάλιση των προσωπικών δεδομένων και τη μη αποκάλυψη των προσωπικών στοιχείων των συμμετεχουσών.

Συνολικά, το ερωτηματολόγιο απεστάλη σε 150 παραλήπτριες εκπαιδευτικούς, εκ των οποίων οι 96 το επέστρεψαν συμπληρωμένο.

Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί επελέγησαν σύμφωνα με τη γεωγραφική κατανομή της νήσου Ρόδου, δηλαδή με τυχαία δειγματοληψία σε αγροτικές, ημι-αστικές και αστικές περιοχές. Στόχος ήταν η αντιπροσωπευτικότητα του δείγματος. Η διανομή του ερωτηματολογίου έγινε σχετικά εύκολα, καθώς οι Διευθυντές και Διευθύντριες έδειξαν συνεργάσιμοι να προωθήσουν το ερωτηματολόγιο στο εκπαιδευτικό τους προσωπικό.

3. Διαδικασία Συλλογής Δεδομένων-Ερωτηματολόγιο

Τα στοιχεία της έρευνας συνελέγησαν από ερωτηματολόγιο που ψηφιοποιήθηκε, προκειμένου να αποσταλεί ηλεκτρονικά στις συμμετέχουσες. Η επιλογή της ηλεκτρονικής

μορφής του ερωτηματολογίου έγινε για τους εξής λόγους: 1) Για να έχει τη δυνατότητα η συμμετέχουσα να επιλέγει το χρόνο στον οποίο θα το συμπληρώσει, β) Για να νιώθει ασφάλεια κατά τη συμπλήρωσή του, γ) Για να μπορεί να διανεμηθεί σε όσο το δυνατό μεγαλύτερο αριθμό υποψηφίων συμμετεχουσών και δ) Για τη συντόμευση της διαδικασίας συλλογής δεδομένων.

Η επιλογή χρήσης του ερωτηματολογίου σχετίζεται με την αυξημένη δυνατότητα καταγραφής στάσεων και αντιλήψεων των εκπαιδευτικών σε σχέση με άλλους τρόπους (συνέντευξη, παρατήρηση κ.ά.) συγκέντρωσης στοιχείων. Επιπλέον, διευκολύνει την γρήγορη εξαγωγή αριθμητικών δεδομένων, είναι εύκολο στην ανάλυσή του και δεν απαιτεί τη φυσική παρουσία της ερευνήτριας για τη συμπλήρωσή του (Cohen, Manion & Morrison, 2017)

Το ερωτηματολόγιο διανεμήθηκε από την Κυριακή 1 Οκτωβρίου μέχρι την Πέμπτη 30 Νοεμβρίου 2017. Αποτελείται από δυο βασικές ενότητες ερωτήσεων:

A. την πρώτη που περιλαμβάνει ερωτήσεις σχετικές με το αν επιλέγουν οι γυναίκες να διεκδικήσουν θέσεις διοικητικές ή όχι και γιατί.

B. τη δεύτερη που αναφέρεται στα εμπόδια τα οποία αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην επαγγελματική τους ανέλιξη.

Συνολικά, το ερωτηματολόγιο απαρτίζεται από 15 ερωτήσεις :

✿ 15 κλειστού τύπου

Επιπλέον, στο ερωτηματολόγιο υπάρχουν ερωτήσεις από τις οποίες αντλούνται στοιχεία δημογραφικά, οικογενειακής και υπηρεσιακής κατάστασης, καθώς και περιγραφικά στοιχεία.

Για τη σύνταξη του ερωτηματολογίου, η ερευνήτρια συνεργάστηκε με τον επιβλέποντα καθηγητή της και έλαβε υπόψη και την υπάρχουσα βιβλιογραφία (Σαϊτης, 2002; Δαράκη, 2007; Κέντρη, 2017; Σισμανίδου, 2017) σχετική με τα εμπόδια που συναντούν οι γυναίκες στη διοίκηση της εκπαίδευσης.

4. Στατιστικές τεχνικές

Για τη στατιστική επεξεργασία των ευρημάτων χρησιμοποιείται ως κύριο εργαλείο το στατιστικό πακέτο SPSS και ακολουθούνται οι ακόλουθες στατιστικές τεχνικές:

- Πίνακες Συχνοτήτων Απλής Εισόδου για την περιγραφή των μεταβλητών.
- Πίνακες συνάφειας (πίνακες συχνοτήτων διπλής εισόδου) για την αναζήτηση συσχετίσεων μεταξύ δύο μεταβλητών.
- Έλεγχος ανεξαρτησίας με το Pearson Chi-Square Test. Όταν το σύνολο των παρατηρήσεων μας έχει ταξινομηθεί σ' έναν πίνακα συχνοτήτων διπλής εισόδου μπορούμε να ελέγξουμε την

ανεξαρτησία των μεταβλητών. Δύο μεταβλητές ορίζονται ως ανεξάρτητες όταν η πιθανότητα να βρίσκεται μια εγγραφή μέσα σε ένα κελί, ισούται με το γινόμενο των περιθωριακών πιθανοτήτων της στήλης και της γραμμής που ορίζουν το συγκεκριμένο κελί. Με πιο απλά λόγια, δύο μεταβλητές ορίζονται ως ανεξάρτητες όταν η γνώση της μίας μεταβλητής δεν επηρεάζει την τιμή της άλλης. Μπορούν επομένως να διατυπωθούν οι εναλλακτικές υποθέσεις: H_0 (μηδενική υπόθεση, όπου τα δυο δείγματα δεν διαφέρουν μεταξύ τους). Οι μεταβλητές είναι ανεξάρτητες, και H_1 (εναλλακτική υπόθεση). Δεν είναι ανεξάρτητες. Οι παραπάνω υποθέσεις ελέγχονται με το στατιστικό Pearson Chi-Square Test (έλεγχος χ^2). Με τον υπολογισμό του στατιστικού μέτρου Chi-Square δίνεται και η σημαντικότητα αυτού (significance or p-value). Ο έλεγχος γίνεται πολύ απλά με τη σύγκριση ενός προκαθορισμένου επιπέδου σημαντικότητας ($\alpha=0,05$) με τη σημαντικότητα που προκύπτει από τον έλεγχο. Συγκεκριμένα πραγματοποιήθηκε έλεγχος αν οι παράγοντες «Οργανικότητα», «Ηλικία», «Οικογενειακή κατάσταση», «Χρόνια Υπηρεσίας», «Τίτλοι Σπουδών» και «Είδος Εργασιακής Σχέσης» των ερωτηθέντων εκπαιδευτικών ως ανεξάρτητες μεταβλητές επηρεάζουν τις απαντήσεις τους σε επίπεδο σημαντικότητας 5%

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΤΗΣ ΈΡΕΥΝΑΣ

1. Περίληψη

Η ανάλυση που ακολουθεί για το σύνολο των μεταβλητών, ακολουθεί τα στάδια της περιγραφικής και της επαγωγικής στατιστικής ανάλυσης. Στο στάδιο της περιγραφικής στατιστικής τα δεδομένα παρουσιάζονται για τις κατηγορικές μεταβλητές σε πίνακες κατανομής συχνοτήτων, ενώ για τις διαβαθμιστικές δίνονται και ο μέσος όρος, ως μέτρο κεντρικής τάσης και η τυπική απόκλιση, ως μέτρο διασποράς.

Στο στάδιο της επαγωγικής στατιστικής για να ελεγχθεί η ύπαρξη στατιστικά σημαντικών διαφορών μεταξύ α) δύο κατηγορικών μεταβλητές χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό κριτήριο χ^2 β) μίας κατηγορικής με δύο κατηγορίες και μιας διαβαθμιστικής το μη παραμετρικό κριτήριο Mann-Whitney, επειδή οι τιμές της διαβαθμιστικής μεταβλητής δεν ακολουθούν την κανονική κατανομή (sig. <.050 του κριτηρίου Kolmogorov-Smirnov) και γ) μίας κατηγορικής με περισσότερες από δύο κατηγορίες και μιας διαβαθμιστικής το μη παραμετρικό κριτήριο Kruskal-Wallis για τον ίδιο λόγο (Ανδρεαδάκης, 2005; Ρούσσοι & Τσαούσης, 2002).

2. Γενικά-Περιγραφικά στοιχεία

Σύμφωνα με τα στοιχεία της στατιστικής ανάλυσης το δείγμα των 96 εκπαιδευτικών, αποτελείται από 60 εκπαιδευτικούς που υπηρετούν σε μικρά σχολεία, έως 6 θέσεων (ποσοστό 62,5%) και 36 σε μεγαλύτερα (ποσοστό 37,5%). Το εύρημα αυτό δεν αποτελεί έκπληξη, καθώς το νησί της Ρόδου αποτελείται από μικρά σχολεία διάσπαρτα σε διάφορες περιοχές.

Πίνακας 1: Κατανομή του δείγματος σε σχέση με την οργανικότητα του σχολείου

Οργανικότητα σχολείου	N	%
1	3	3,1
2	10	10,4
3	9	9,4
4	6	6,3
5	7	7,3
6	25	26,0
7	3	3,1
8	2	2,1
9	3	3,1
10	1	1,0
12	23	24,0
14	3	3,1
18	1	1,0
ΣΥΝΟΛΟ	96	100,0

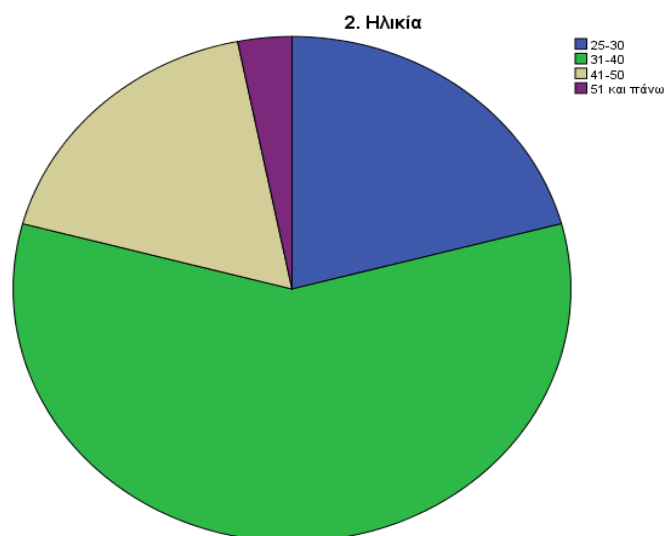


Εικόνα 1: Κατανομή του δείγματος σε σχέση με την οργανικότητα του σχολείου

Ως προς την ηλικιακή κατανομή του δείγματος, οι 20 (20,8%) είναι ηλικίας 25-30 ετών, οι 56 (58,3%) 31-40 ετών, οι 17 (17,7%) 41-50 ετών και οι 3 (3,1%) μεγαλύτερες από 50 χρονών (Πίνακας 2).

Πίνακας 2: Κατανομή του δείγματος σε σχέση με την ηλικία

ΗΛΙΚΙΑ	N	%
25-30	20	20,8
31-40	56	58,3
41-50	17	17,7
51 και πάνω	3	3,1
ΣΥΝΟΛΟ	96	100,0

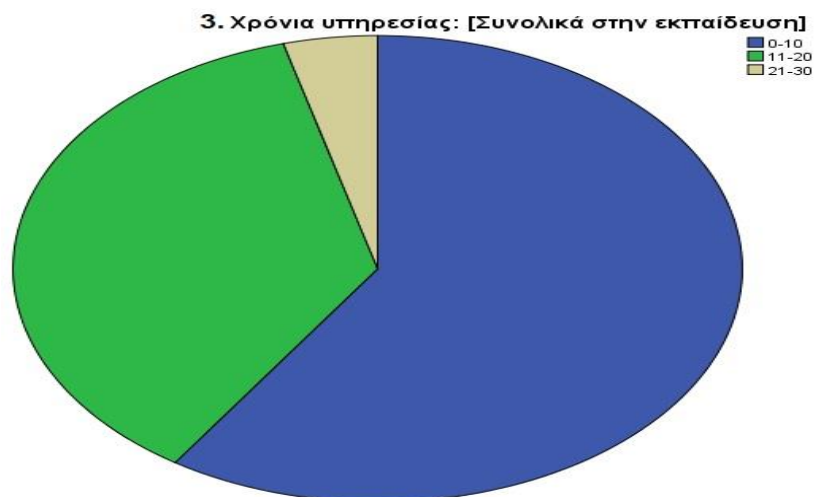


Εικόνα 2: Κατανομή του δείγματος σε σχέση με την ηλικία

Πρόσθετο στοιχείο της περιγραφής του δείγματος αποτελεί η εμπειρία στο χώρο της εκπαίδευσης. Από την ανάλυση (Πίνακας 3) προκύπτει πως παραπάνω από το μισό δείγμα (59,4%) έχει μικρή εμπειρία στην εκπαίδευση, ενώ μικρότερο ποσοστό αντιπροσωπεύουν οι έμπειρες εκπαιδευτικοί με πάνω από 10 χρόνια άσκησης του επαγγέλματος (36,5%) κι ακόμη μικρότερο ποσοστό (4,2%) οι πολύ έμπειρες εκπαιδευτικοί με πάνω από 21 έτη υπηρεσίας (Γραφική Παράσταση 3).

Πίνακας 3: Κατανομή του δείγματος σε σχέση με τα έτη υπηρεσίας

ΕΤΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	N	%
0-10	57	59,4
11-20	35	36,5
21-30	4	4,2
ΣΥΝΟΛΟ	96	100,0

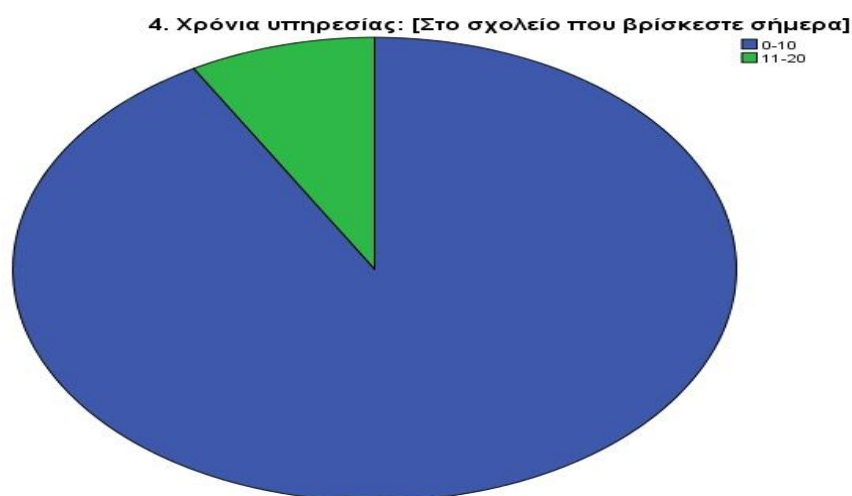


Εικόνα 3: Κατανομή του δείγματος σε σχέση με τα έτη υπηρεσίας στην εκπαίδευση

Επιπλέον, όπως απεικονίζεται και παρακάτω (Γραφική Παράσταση 4), οι περισσότερες συμμετέχουσες (91,7%) έχουν λιγότερα από 10 χρόνια στο σχολείο εργασίας που βρίσκονται τη στιγμή που απαντούν στο ερωτηματολόγιο, ενώ πολύ μικρότερο ποσοστό συμμετεχουσών (8,3%) έχει παραπάνω από 11 χρόνια εργασίας στο σχολείο το συγκεκριμένο (Πίνακας 4).

Πίνακας 4: Κατανομή του δείγματος σε σχέση με τα έτη εργασίας στο σχολείο

ΕΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟ ΣΧΟΛΕΙΟ	N	%
0-10	88	91,7
11-20	8	8,3
ΣΥΝΟΛΟ	96	100,0



Εικόνα 4: Κατανομή του δείγματος σε σχέση με τα έτη εργασίας στο σχολείο που υπηρετεί τη δεδομένη στιγμή

3. Ανάλυση των απαντήσεων του ερωτηματολογίου

Ε1. Οι συμμετέχουσες στην έρευνα έχουν εμπειρία στην άσκηση των διοικητικών καθηκόντων

Σύμφωνα με το δοθέν ερωτηματολόγιο, οι ερωτώμενες στην πρώτη ερώτηση τοποθετούνται σχετικά με το εάν είναι τώρα ή εάν έχουν στο παρελθόν διατελέσει υποδιευθύντριες σχολείου. Σύμφωνα με τις δηλώσεις τους το 9,4% απαντά καταφατικά, ενώ το υπόλοιπο 90,6% αρνητικά (Πίνακας 5).

Πίνακας 5: Κατανομή συχνοτήτων στην ερώτηση «έχετε διατελέσει Υποδιευθύντρια;»

Είστε τώρα ή έχετε διατελέσει Υποδιευθύντρια σχολείου;	N	%
Ναι	9	9,4
Όχι	97	90,6
ΣΥΝΟΛΟ	96	100,0

Στην επόμενη ερώτηση που σχετίζεται με το αν έχουν διατελέσει σε διευθυντική θέση, οι περισσότερες ερωτώμενες (84,4%) απαντούν αρνητικά, ενώ λιγότερες (15,6%) απαντούν καταφατικά (Πίνακας 6).

Πίνακας 6: Κατανομή συχνοτήτων στην ερώτηση «έχετε διατελέσει Διευθύντρια;»

Είστε τώρα ή έχετε διατελέσει Διευθύντρια σχολείου;	N	%
Ναι	15	15,6
Όχι	81	84,4
ΣΥΝΟΛΟ	96	100,0

Στην τρίτη ερώτηση που σχετίζεται με το αν ήδη κατέχουν θέση προϊσταμένης Διεύθυνση Εκπαίδευσης, οι περισσότερες ερωτώμενες (97,9%) απαντούν αρνητικά, ενώ λιγότερες (2,1%) απαντούν καταφατικά (Πίνακας 7).

Πίνακας 7: Κατανομή συχνοτήτων στην ερώτηση «έχετε διατελέσει Προϊσταμένη Διεύθυνσης Εκπαίδευσης;»

Είστε τώρα ή έχετε διατελέσει Διευθύντρια σχολείου;	N	%
Ναι	2	2,1
Όχι	94	97,9
ΣΥΝΟΛΟ	96	100,0

Στο ερώτημα που αφορούσε στην απόδοση του φαινομένου «της γυάλινης οροφής», δηλ. Των δυσκολιών που αντιμετωπίζουν λόγω φύλου στην αναρρίχηση στον επαγγελματικό στίβο, οι ερωτώμενες (Πίνακας 8) απέδωσαν το φαινόμενο κυρίως στις οικογενειακές υποχρεώσεις (40,8 %), ενώ πολύ λιγότερο στην έλλειψη χρόνου (1%).

Πίνακας 8: Κατανομή συχνοτήτων στο ερώτημα της «γυάλινης οροφής»

Πού αποδίδετε το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής»;	N	%
Αποφυγή υπηρεσιακών ευθυνών	23	24,0
Έλλειψη χρόνου	1	1,0
Ανδρικό κατεστημένο	20	20,8
Οικογενειακές υποχρεώσεις	42	43,8
Παραγκωνισμός γυναικών	8	8,3
Συνυπηρέτηση	2	2,1
ΣΥΝΟΛΟ	96	100,0

E2. Οι συμμετέχουσες στην έρευνα έχουν λάβει μέρος στις τελευταίες κρίσεις ανάδειξης διευθυντικών στελεχών.

Στο ερώτημα αν οι ερωτώμενες υπέβαλαν αίτημα υποψηφιότητας για διευθυντική θέση το 2017, το 87,5% απάντησε πως όχι, ενώ μόλις το 12,5% (Πίνακας 9) απάντησε πως υπέβαλε υποψηφιότητα.

Πίνακας 9: Κατανομή συχνοτήτων στο ερώτημα υποβολής υποψηφιότητας το 2017

Υποβάλατε υποψηφιότητα το 2017;	N	%
Δεν υπέβαλα αίτηση	84	87,5
Υπέβαλα αίτηση	12	12,5
ΣΥΝΟΛΟ	96	100,0

E3. Οι συμμετέχουσες επέτυχαν κατά τη δοκιμασία ανάδειξης διευθυντικών στελεχών.

Στο ερώτημα αν επελέγησαν οι υποβάλλουσες υποψηφιότητα από το υπηρεσιακό συμβούλιο, μόνο το 11,5% απάντησε καταφατικά (Πίνακας 10).

Πίνακας 10: Κατανομή συχνοτήτων στο ερώτημα επιλογής από το υπηρεσιακό συμβούλιο

Επιλεγήκατε από το υπηρεσιακό συμβούλιο;	N	%
Ναι	11	11,5
Όχι	42	43,8
Δεν απάντησαν	43	44,8
ΣΥΝΟΛΟ	96	100,0

E4. Οι συμμετέχουσες είχαν λόγους για τη συμμετοχή τους στις τελευταίες κρίσεις.

Από το ποσοστό του 11,5% των ερωτώμενων που επελέγησαν ως Διευθύντριες στις τελευταίες διαδικασίες οι περισσότερες (5,2%) επέλεξαν την ιδιότητα αυτή κυρίως λόγω ενδιαφέροντος στην άσκηση διοικητικών καθηκόντων (Πίνακας 11).

Πίνακας 11: Κατανομή συχνοτήτων στο ερώτημα των λόγων υποβολής υποψηφιότητας

Λόγοι υποβολής υποψηφιότητας στην περίπτωση επιλογής από το υπηρεσιακό συμβούλιο	N	%
Ανεπάρκεια πρώην διευθυντή	1	1,0
Ενδιαφέρον στην άσκηση διευθυντικών καθηκόντων	5	5,2
Ενθάρρυνση από την οικογένεια	1	1,0
Επαγγελματικοί λόγοι	3	3,1
Οικονομικά κίνητρα	3	3,1
Δεν απάντησαν	83	86,6
ΣΥΝΟΛΟ	96	100,0

Ε5. Οι συμμετέχουσες είχαν λόγους για τη μη συμμετοχή τους στις τελευταίες κρίσεις.

Από το υπόλοιπο ποσοστό (43,8%) των ερωτώμενων που δεν επελέγησαν για διευθύντριες οι περισσότερες δεν κάλυπταν τις προϋποθέσεις που όριζε ο νόμος. Σύμφωνα με την ανάλυση, μόνο το 12,5% αυτών κάλυπταν τις προϋποθέσεις και παρ' όλα αυτά δεν επελέγησαν (Πίνακας 12).

Πίνακας 12: Κατανομή συχνοτήτων στο ερώτημα επιλογής από το υπηρεσιακό συμβούλιο

Είχατε τις προϋποθέσεις που όριζε ο νόμος;	N	%
Ναι	12	12,5
Όχι	50	52,1
Δεν απάντησαν	34	35,4
ΣΥΝΟΛΟ	96	100,0

Οι ερωτώμενες κλήθηκαν να απαντήσουν, αν τις φοβίζει το άγχος άσκησης της εξουσίας. Από αυτές το 26% απάντησε πως δεν τις φοβίζει, ενώ μικρό ποσοστό-13,5%- δήλωσε πως τις φοβίζει (Πίνακας 13).

Πίνακας 13: Κατανομή συχνοτήτων στο ερώτημα πιθανού φόβου από το άγχος άσκησης της εξουσίας

Σας φοβίζει το άγχος άσκησης της εξουσίας;	N	%
Ναι	13	13,5
Όχι	25	26,0
Δεν απάντησαν	58	60,4
ΣΥΝΟΛΟ	96	100,0

Στο ερώτημα της ύπαρξης σημαντικών κινήτρων, οι περισσότερες (22,9%) δήλωσαν πως δεν υπάρχουν σημαντικά κίνητρα στην άσκηση αυτού του είδους της εξουσίας (Πίνακας 14).

Πίνακας 14: Κατανομή συχνοτήτων στο ερώτημα ύπαρξης σημαντικών κινήτρων

Θεωρείτε ότι υπάρχουν σημαντικά κίνητρα για την άσκηση διοικητικών καθηκόντων;	N	%
Ναι	17	17,7
Όχι	22	22,9
Δεν απάντησαν	57	59,4
ΣΥΝΟΛΟ	96	100,0

Ακόμη, οι ερωτώμενες κλήθηκαν να κρίνουν το σύστημα και οι περισσότερες (24%) δήλωσαν πως το θεωρούν αναξιόπιστο (Πίνακας 15).

Πίνακας 15: Κατανομή συχνοτήτων στο ερώτημα αν το σύστημα είναι αναξιόπιστο

Θεωρείτε το σύστημα αναξιόπιστο;	N	%
Ναι	23	24,0
Όχι	21	21,9
Δεν απάντησαν	52	54,2
ΣΥΝΟΛΟ	96	100,0

Στο ερώτημα αν έχουν άλλα ενδιαφέροντα, οι περισσότερες ερωτώμενες (28,1%) απάντησαν καταφατικά (Πίνακας 16).

Πίνακας 16: Κατανομή συχνοτήτων στο ερώτημα ύπαρξης άλλων ενδιαφερόντων

Έχετε άλλα ενδιαφέροντα;	N	%
Ναι	27	28,1
Όχι	16	16,7
Δεν απάντησαν	53	55,2
ΣΥΝΟΛΟ	96	100,0

Στο επόμενο ερώτημα που σχετίζεται με την ύπαρξη οικογενειακών υποχρεώσεων, οι περισσότερες ερωτώμενες (29,2%) απάντησαν καταφατικά, ενώ μόλις το 15,6% απάντησε αρνητικά (Πίνακας 17).

Πίνακας 17: Κατανομή συχνοτήτων στο ερώτημα ύπαρξης οικογενειακών υποχρεώσεων

Έχετε οικογενειακές υποχρεώσεις;	N	%
Ναι	28	29,2
Όχι	15	15,6
Δεν απάντησαν	53	55,2
ΣΥΝΟΛΟ	96	100,0

Οι ερωτώμενες ζητήθηκε να διευκρινίσουν, αν θεωρούν ότι ένας άντρας μπορεί να τα καταφέρει καλύτερα. Οι περισσότερες (34,4%) απάντησαν αρνητικά, ενώ μόλις το 2,1% απάντησε καταφατικά (Πίνακας 18).

Πίνακας 18: Κατανομή συχνοτήτων στο ερώτημα αν ένας άντρας τα καταφέρνει καλύτερα

Τα καταφέρνει καλύτερα ένας άντρας;	N	%
Ναι	2	2,1
Όχι	33	34,4
Δεν απάντησαν	61	63,5
ΣΥΝΟΛΟ	96	100,0

Ε6. Οι συμμετέχουσες θεωρούν εαυτών επαρκή στην άσκηση των διοικητικών καθηκόντων. Στο ερώτημα αν έχουν πρόθεση να καταθέσουν υποψηφιότητα στο μέλλον για διευθυντική θέση, οι περισσότερες ερωτώμενες (74%) απάντησαν καταφατικά, ενώ μόλις το 26% αυτών απάντησε αρνητικά (Πίνακας 19).

Πίνακας 19: Κατανομή συχνοτήτων στο ερώτημα μελλοντικής κατάθεσης υποψηφιότητας

Σκοπεύετε να καταθέσετε μελλοντικά υποψηφιότητα;	N	%
Ναι	71	74,0
Όχι	25	26,0
ΣΥΝΟΛΟ	96	100,0

Ε7. Η μητρότητα και άλλες οικογενειακές υποχρεώσεις δεν επηρεάζουν την απόφασή τους για συμμετοχή στην άσκηση διοικητικών καθηκόντων.

Ε8. Οι γυναίκες θεωρούν ότι οι γυναίκες διδάσκουν και οι άντρες διοικούν.

Στην επόμενη ερώτηση οι ερωτώμενες τοποθετούνται σε μια ερώτηση αναφορικά με το κατά πόσο πιστεύουν ότι η οικογένεια αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα της επαγγελματικής εξέλιξης της γυναίκας. Από τα αποτελέσματα της έρευνας (Πίνακας 20α) φαίνεται ότι οι συμμετέχουσες δηλώνουν μέτρια συμφωνία (Μ.Ο.: 2,92).

Αναφορικά με την άποψη «οι γυναίκες διδάσκουν και οι άνδρες διοικούν» οι εκπαιδευτικοί του δείγματος εμφανίζουν (Πίνακας 20β) μικρή συμφωνία (Μ.Ο.: 1,50).

Πίνακας 20: Κατανομή συχνοτήτων των απαντήσεων των εκπαιδευτικών του δείγματος, α) αναφορικά με τη άποψη ότι η οικογένεια αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα στην επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών και β) αναφορικά με την άποψη ότι οι γυναίκες διδάσκουν και οι άντρες διοικούν.

ΔΙΑΒΑΘΜΙΣΗ ΔΗΛΩΣΕΙΣ	Πάρα πολύ		Πολύ		Μέτρια		Λίγο		Καθόλου		Εγκατάλειψη δήλωσης		ΔΕΙΚΤΕΣ	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	M.O.	T.A.
Πιστεύετε ότι η οικογένεια είναι ανασταλτικός παράγοντας της επαγγελματικής εξέλιξης της γυναίκας;	6	6,3	21	21,9	37	38,5	23	24,0	9	9,4	0	0,0	2,92	1,043
Συμφωνείτε με την άποψη ότι οι γυναίκες διδάσκουν και οι άνδρες διοικούν;	2	2,1	4	4,2	11	11,5	6	6,3	73	76,0	0	0,0	1,50	0,995

Επιπλέον, δόθηκε η δυνατότητα ελεύθερης τοποθέτησης στις ερωτώμενες να απαντήσουν ελεύθερα για τις προϋποθέσεις συμμετοχής τους στη διοικητική ιεραρχία σύμφωνα με τη δική τους άποψη.

Στο τελευταίο αυτό ερώτημα σχετικά με τις προτάσεις για την αύξηση της συμμετοχής γυναικών στη διοικητική ιεραρχία της εκπαίδευσης, οι ερωτώμενες επικεντρώθηκαν κυρίως στα κίνητρα (17,7%) ως προϋποθέσεις συμμετοχής στην επαγγελματική ανέλιξη (Πίνακας 21).

Πίνακας 21: Κατανομή συχνοτήτων στην άποψη περί των προϋποθέσεων για αύξηση συμμετοχής στη διοικητική ιεραρχία

Τι έχετε να μας προτείνετε για τη μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στη διοικητική ιεραρχία της εκπαίδευσης;	N	%
Κίνητρα	17	17.7
Ικανότητα	10	10.4
Επιμόρφωση	10	10.4
Επιμόρφωση και κίνητρα	4	4.2
Δεν απάντησαν	55	57,3
ΣΥΝΟΛΟ	96	100,0

4. Επαγωγική ανάλυση των ερευνητικών δεδομένων

Από την εξέταση των περιγραφικών αποτελεσμάτων της έρευνας παρατηρούμε ότι οι απόψεις των ερωτηθέντων σε πάρα πολλές ερωτήσεις διαφοροποιούνται, για το λόγο αυτό κρίνεται αναγκαίο να ελέγξουμε, αν υπάρχει διαφοροποίηση στις δηλώσεις τους σε σχέση με διάφορα δημογραφικά, όπως την οργανικότητα της σχολικής μονάδας, την ηλικία την οικογενειακή κατάσταση κ.ά. Στη συνέχεια παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της σύγκρισης των δεδομένων της έρευνας, αναφορικά με:

- Την οργανικότητα της σχολικής μονάδας,
- την ηλικία,
- την οικογενειακή κατάσταση,
- τα χρόνια υπηρεσίας στην εκπαίδευση,
- τους τίτλους σπουδών και
- την εργασιακή σχέση.

4.1.Μελέτη των αποτελεσμάτων με βάση την οργανικότητα της σχολικής μονάδας

Στην παρούσα ενότητα παρουσιάζονται οι στατιστικά σημαντικές διαφορές που εμφανίζονται στις δηλώσεις των ερωτώμενων, ανάλογα με την οργανικότητα της σχολικής μονάδας, που υπηρετούν οι συμμετέχουσες στην έρευνα.

Από την ανάλυση των στοιχείων αναφορικά με το αν έχουν διατελέσει διευθύντριες σχολείων φαίνεται μια έλλειψη διοικητικής εμπειρίας τόσο στα μικρά όσο και στα μεγάλα σχολεία, $\chi^2(1)= 0,890$, $p=0.261$ (Πίνακας 22).

Πίνακας 22: Κατανομή συχνοτήτων των απαντήσεων αναφορικά με την ερώτηση για την άσκηση του διευθυντικού καθήκοντος, ανάλογα με την οργανικότητα. Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας των διαφορών

Οργανικότητα Ερώτηση-Y1	Μικρά	Μεγάλα	Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας		
			χ^2	df	P
Είστε ή έχετε διατελέσει διευθύντρια σχολείου	18,3%	11,1%	0,890	1	0,261

Από την ανάλυση των στοιχείων αναφορικά με το αν έχουν λάβει μέρος στις τελευταίες κρίσεις ανάδειξης διευθυντριών, τόσο στα μικρά όσο και στα μεγάλα σχολεία μικρό είναι το ποσοστό συμμετοχής με ελαφρύ προβάδισμα των συμμετεχουσών από μικρά σχολεία, $\chi^2(1)= 0,914$, $p=0.267$ (Πίνακας 23).

Πίνακας 23: Κατανομή συχνοτήτων των απαντήσεων αναφορικά με την ερώτηση για την συμμετοχή στις τελευταίες κρίσεις, ανάλογα με την οργανικότητα. Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας των διαφορών

Οργανικότητα Ερώτηση-Y2	Μικρά	Μεγάλα	Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας		
			χ^2	df	P
Συμμετείχατε ή όχι στην προκήρυξη του 2017 για ανάδειξη διευθυντικών στελεχών	15%	8,3%	0,914	1	0,267

Από την ανάλυση των στοιχείων αναφορικά με το αν έχουν οι συμμετέχουσες στις τελευταίες διαδικασίες επιτύχει, τόσο στα μικρά όσο και στα μεγάλα σχολεία διαφαίνεται μικρός βαθμός επιτυχίας με ένα ελαφρύ προβάδισμα των συμμετεχουσών που προέρχονται από τα μικρά σχολεία, $\chi^2(1)= 0,147$, $p=0.503$ (Πίνακας 24).

Πίνακας 24: Κατανομή συχνοτήτων των απαντήσεων αναφορικά με την ερώτηση για την επιτυχία από τη συμμετοχή στις τελευταίες κρίσεις, ανάλογα με την οργανικότητα. Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας των διαφορών

Επιτυχία στις κρίσεις Ερώτηση-Y3	Μικρά	Μεγάλα	Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας		
			χ^2	df	P
Κατά τη συμμετοχή σας στις τελευταίες κρίσεις επιτύχατε στο να γίνετε διευθύντριες;	22,2%	17,6%	0,147	1	0,503

Από την ανάλυση των στοιχείων αναφορικά με το αν έχουν οι συμμετέχουσες στις τελευταίες διαδικασίες ανάδειξης διευθυντών έχουν λόγους για την ενέργειά τους αυτή διαφαίνεται ένα ελαφρύ προβάδισμα των συμμετεχουσών που προέρχονται από τα μεγάλα σχολεία, $\chi^2(5)= 1,350$, $p=0.930$ (Πίνακας 25).

Πίνακας 25: Κατανομή συχνοτήτων των απαντήσεων αναφορικά με τις αιτιάσεις συμμετοχής στις τελευταίες κρίσεις, ανάλογα με την οργανικότητα. Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας των διαφορών

Αιτία συμμετοχής Ερώτηση-Y4	Μικρά	Μεγάλα	Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας		
			χ^2	df	P
Κατά τη συμμετοχή σας στις τελευταίες κρίσεις είχατε λόγους για την ενέργειά σας αυτή;	30%	40%	1,350	5	0,930

Από την ανάλυση των στοιχείων αναφορικά με το αν έχουν οι συμμετέχουσες στις τελευταίες διαδικασίες δεν έλαβαν μέρος αιτιολογημένα, τόσο στα μικρά όσο και στα μεγάλα σχολεία διαφαίνεται μεγάλο το ποσοστό των συμμετεχουσών που είχαν συγκεκριμένους λόγους, αλλά χωρίς αυτό να είναι στατιστικώς σημαντικό $\chi^2(1)= 0,248$, $p=0.428$ (Πίνακας 26).

Πίνακας 26: Κατανομή συχνοτήτων των απαντήσεων αναφορικά με τις αιτιάσεις μη συμμετοχής στις τελευταίες κρίσεις, ανάλογα με την οργανικότητα. Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας των διαφορών

Αιτίαση μη συμμετοχής Ερώτηση-Y5	Μικρά	Μεγάλα	Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας		
			χ^2	df	P
Κατά τις τελευταίες κρίσεις είχατε λόγους για τη μη συμμετοχή σας;	65%	52%	0,248	1	0,428

Από την ανάλυση των στοιχείων αναφορικά με το αν οι συμμετέχουσες θεωρούν εαυτών επαρκή στην άσκηση διοικητικών καθηκόντων, τόσο στα μικρά όσο και στα μεγάλα σχολεία διαφαίνεται πως οι συμμετέχουσες δεν θεωρούν εαυτών επαρκή, αλλά χωρίς αυτό να είναι στατιστικώς σημαντικό $\chi^2(1)= 0,244$, $p=0.425$ (Πίνακας 27).

Πίνακας 27: Κατανομή συχνοτήτων των απαντήσεων αναφορικά με την επάρκεια άσκησης διοικητικών καθηκόντων, ανάλογα με την οργανικότητα. Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας των διαφορών

Επάρκεια διοικητικών καθηκόντων Ερώτηση-Y6	Μικρά	Μεγάλα	Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας		
			χ^2	df	P
Θεωρείτε εαυτών επαρκή στην άσκηση διοικητικών καθηκόντων;	17,5%	22,7%	0,244	1	0,425

Από την ανάλυση των στοιχείων αναφορικά με το αν οι συμμετέχουσες θεωρούν ότι η μητρότητα ή άλλες οικογενειακές υποχρεώσεις δεν τις επιτρέπουν να ασκήσουν τα διοικητικά καθήκοντα, διαφαίνεται πως τόσο στα μικρά όσο και στα μεγάλα σχολεία ισχύει αυτό, αλλά χωρίς να είναι στατιστικώς σημαντικό $\chi^2(3)= 2,241$, $p=0.524$ (Πίνακας 28).

Πίνακας 28: Κατανομή συχνοτήτων των απαντήσεων αναφορικά με το αν η μητρότητα ή άλλες οικογενειακές υποχρεώσεις αποτελούν εμπόδιο, ανάλογα με την οργανικότητα. Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας των διαφορών

Η μητρότητα ή οι οικογενειακές υποχρεώσεις ως εμπόδιο Ερώτηση-Y7	Μικρά	Μεγάλα	Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας		
			χ^2	df	P
Θεωρείτε πως η μητρότητα ή άλλες οικογενειακές υποχρεώσεις είναι εμπόδιο στην άσκηση διοικητικών καθηκόντων;	60,7%	73,3%	2,241	3	0.524

Από την ανάλυση των στοιχείων αναφορικά με το αν οι συμμετέχουσες θεωρούν ότι οι γυναίκες διδάσκουν και οι άντρες διοικούν, διαφαίνεται πως τόσο στα μικρά όσο και στα μεγάλα σχολεία δεν έχει ισχύ αυτό, αλλά χωρίς να είναι στατιστικώς σημαντικό $\chi^2(3)= 1,562$, $p=0.668$ (Πίνακας 29).

Πίνακας 29: Κατανομή συχνοτήτων των απαντήσεων αναφορικά με το αν οι γυναίκες διδάσκουν και οι άντρες διοικούν, ανάλογα με την οργανικότητα. Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας των διαφορών

Οι γυναίκες διδάσκουν και οι άντρες διοικούν	Μικρά	Μεγάλα	Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας		
			χ^2	df	P
Ερώτηση-Y8					
Θεωρείτε ότι οι γυναίκες διδάσκουν και οι άντρες διοικούν;	8,7%	0,0%	1,562	3	0.668

Από την ανάλυση των δεδομένων αναφορικά με τους λόγους διαμόρφωσης του φαινομένου της «γυάλινης οροφής» σε σχέση με την οργανικότητα της σχολικής μονάδας που υπηρετούν συμπεραίνεται ότι α) για την αποφυγή των ευθυνών παρατηρείται διαφοροποίηση στις απόψεις μεταξύ εκπαιδευτικών μικρών και μεγαλύτερων σχολείων με τους δεύτερους να την επιλέγουν σε μεγαλύτερο βαθμό (20%, 30,6%), β) για την έλλειψη χρόνου, αν και επιλέγεται σε μικρό βαθμό διακρίνεται ελαφρώς αυξημένη προτίμηση στις εκπαιδευτικούς των μικρότερων σχολείων, γ) για τις οικογενειακές υποχρεώσεις παρατηρείται η ίδια τάση και με μεγάλα ποσοστά προτίμησης (38,3%, 52,8%), δ) για την ύπαρξη του αντρικού κατεστημένου οι τοποθετήσεις είναι μοιρασμένες (30,0%, 30,0%), ε) για την προτεραιότητα σε περίπτωση συνυπηρέτησης διακρίνεται χαμηλό ποσοστό και οριακό προβάδισμα των εκπαιδευτικών των μεγάλων σχολείων (1,7%, 2,8%) και τέλος στ) για τον παραγκωνισμό των γυναικών στις διαδικασίες επιλογής διευθυντικών στελεχών, οι εκπαιδευτικοί των μικρότερων σχολείων τον θεωρούν περισσότερο πιθανό λόγο σε σχέση με τις συναδέλφισσές τους των μεγαλύτερων σχολείων (10,0%, 8,3%), $\chi^2(5)=10,906$, $p=,050$ (Πίνακας 30).

Πίνακας 30: Κατανομή συχνοτήτων των απαντήσεων αναφορικά με τις ερωτήσεις που σχετίζονται με τους λόγους που περιορίζουν το ποσοστό των γυναικών που κατέχουν διευθυντικές θέσεις στην εκπαίδευση, ανάλογα με την οργανικότητα της σχολικής μονάδας. Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας των διαφορών

Οργανικότητα Μπορείτε να μας αναφέρετε τους παρακάτω λόγους διαμορφώνουν το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής"; (ελεύθερη απάντηση)	ΜΙΚΡΑ ΣΧΟΛΕΙΑ	ΜΕΓΑΛΑ ΣΧΟΛΕΙΑ	Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας		
			χ^2	df	P
Αποφυγή υπηρεσιακών ευθυνών	20,0%	30,6%	10,906	5	.050
Έλλειψη χρόνου	0,0%	2,8%			
Οικογενειακές υποχρεώσεις	38,3%	52,8%			
Λόγω του ανδρικού κατεστημένου	30,0%	30,0%			
Σε περίπτωση συνυπηρέτησης δίνετε προτεραιότητα στο σύζυγό σας	1,7%	2,8%			
Παραγκωνισμός των γυναικών εκπαιδευτικών στις διαδικασίες επιλογής των διευθυντικών στελεχών	10,0%	8,3%			

4.2. Μελέτη των αποτελεσμάτων με βάση την ηλικία

Στην παρούσα ενότητα παρουσιάζονται οι στατιστικά σημαντικές διαφορές που εμφανίζονται στις δηλώσεις των ερωτώμενων, ανάλογα με την ηλικία των συμμετεχουσών στην έρευνα. Από την ανάλυση των στοιχείων αναφορικά με το αν έχουν διατελέσει διευθύντριες σχολείων φαίνεται μια αύξηση του ποσοστού ανάλογα με την αύξηση της ηλικίας με εξαίρεση την ηλικιακή περίοδο 41-50 ετών, $\chi^2(3)= 16,948$, $p=.001$ (Πίνακας 31).

Πίνακας 31: Κατανομή συχνοτήτων των απαντήσεων αναφορικά με την ερώτηση για την άσκηση του διευθυντικού καθήκοντος, ανάλογα με την ηλικία. Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας των διαφορών

Ερώτηση-Υ1	Ηλικία				Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας		
	25-30	31-40	41-50	>50	χ^2	df	p
Είστε ή έχετε διατελέσει διευθύντρια σχολείου	10,0%	14,3%	11,8%	100,05	16,948	3	.001

Από την ανάλυση των στοιχείων αναφορικά με το αν έχουν πάρει μέρος στην προκήρυξη του 2017 για διευθύντριες σχολείων φαίνεται μια αύξηση του ποσοστού ανάλογα με την αύξηση της ηλικίας με εξαίρεση την ηλικιακή περίοδο 31-40 ετών, $\chi^2(3)= 22,995$, $p=.000$ (Πίνακας 32).

Πίνακας 32: Κατανομή συχνοτήτων των απαντήσεων αναφορικά με την ερώτηση για την συμμετοχής στις τελευταίες διαδικασίες ανάδειξης διευθυντικών στελεχών, ανάλογα με την ηλικία. Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας των διαφορών

Ερώτηση-Υ2	Ηλικία				Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας		
	25-30	31-40	41-50	>50	χ^2	Df	p
Συμμετείχατε ή όχι στην προκήρυξη του 2017 για ανάδειξη διευθυντικών στελεχών	10,0%	7,1%	17,6%	100,0	22,995	3	.000

Η ίδια αυξητική τάση παρουσιάζεται και στο θέμα της επιλογής από το Υπηρεσιακό Συμβούλιο με εξαίρεση και πάλι την ηλικιακή περίοδο 31-40 ετών, $\chi^2(3)= 13,050$, $p=.005$ (Πίνακας 33).

Πίνακας 33: Κατανομή συχνοτήτων των απαντήσεων αναφορικά με την ερώτηση επιλογής από το Υπηρεσιακό Συμβούλιο ανάλογα με την ηλικία. Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας των διαφορών

Ερώτηση-Υ3	Ηλικία	25-30	31-40	41-50	>50	Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας		
						χ^2	Df	p
Αν υποβάλλατε αίτηση υποψηφιότητας, επιλεγίκατε από το Υπηρεσιακό Συμβούλιο;		22,2%	12,1%	25,0%	100,0%	13,050	3	.005

Από την ανάλυση των στοιχείων αναφορικά με το αν έχουν οι συμμετέχουσες στις τελευταίες διαδικασίες ανάδειξης διευθυντών έχουν λόγους για την ενέργειά τους αυτή διαφαίνεται πως όλες όσες συμμετείχαν είχαν λόγους ανεξάρτητα από την ηλικία, όμως το εύρημα αυτό δεν είναι στατιστικά σημαντικό, $\chi^2(15)= 22,983$, $p=0.080$ (Πίνακας 34).

Πίνακας 34: Κατανομή συχνοτήτων των απαντήσεων αναφορικά με τις αιτιάσεις συμμετοχής στις τελευταίες κρίσεις, ανάλογα με την ηλικία. Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας των διαφορών

Ερώτηση-Υ4	Ηλικία	25-30	31-40	41-50	>50	Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας		
						χ^2	Df	P
Κατά τη συμμετοχή σας στις τελευταίες κρίσεις είχατε λόγους για την ενέργειά σας αυτή;		100%	100%	100%	100%	22,983	15	0.080

Από την ανάλυση των στοιχείων αναφορικά με το αν έχουν οι συμμετέχουσες στις τελευταίες διαδικασίες δεν έλαβαν μέρος αιτιολογημένα, φαίνεται πως όλες οι ηλικίες είχαν λόγους για τη μη συμμετοχή τους, αλλά χωρίς αυτό να είναι στατιστικώς σημαντικό $\chi^2(2)= 0,964$, $p=0.618$ (Πίνακας 35).

Πίνακας 35: Κατανομή συχνοτήτων των απαντήσεων αναφορικά με τις αιτιάσεις μη συμμετοχής στις τελευταίες κρίσεις, ανάλογα με την ηλικία. Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας των διαφορών

Ερώτηση-Υ5	Ηλικία	25-30	31-40	41-50	>50	Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας		
						χ^2	Df	P
Κατά τις τελευταίες κρίσεις είχατε λόγους για τη μη συμμετοχή σας;		80%	83,8%	70%	80,6%	0,964	2	0.618

Από την ανάλυση των στοιχείων αναφορικά με το αν οι συμμετέχουσες θεωρούν εαυτών επαρκή στην άσκηση διοικητικών καθηκόντων, φαίνεται πως οι πολύ νεαρές ηλικίες και οι

πιο μεγάλες θεωρούν εαυτών επαρκή, αλλά χωρίς αυτό να είναι στατιστικώς σημαντικό $\chi^2(9)= 9,271, p=0.413$ (Πίνακας 36).

Πίνακας 36: Κατανομή συχνοτήτων των απαντήσεων αναφορικά με την επάρκεια άσκησης διοικητικών καθηκόντων, ανάλογα με την ηλικία. Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας των διαφορών

Ερώτηση-Υ6 Ηλικία	25-30	31-40	41-50	>50	Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας		
					χ^2	df	P
Θεωρείτε εαυτών επαρκή στην άσκηση διοικητικών καθηκόντων;	75%	30,4%	41,7%	100%	9,271	9	0.413

Από την ανάλυση των στοιχείων αναφορικά με το αν οι συμμετέχουσες θεωρούν ότι η μητρότητα ή άλλες οικογενειακές υποχρεώσεις δεν τις επιτρέπουν να ασκήσουν τα διοικητικά καθήκοντα, διαφαίνεται πως σε όλες τις ηλικίες εντοπίζεται το εμπόδιο με επικρατέστερη την περίοδο ηλικιών 31-40, αλλά χωρίς αυτό να είναι στατιστικώς σημαντικό $\chi^2(2)= 1,457, p=0.483$ (Πίνακας 37).

Πίνακας 37: Κατανομή συχνοτήτων των απαντήσεων αναφορικά με το αν η μητρότητα ή άλλες οικογενειακές υποχρεώσεις αποτελούν εμπόδιο, ανάλογα με την ηλικία. Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας των διαφορών

Ερώτηση-Υ7 Ηλικία	25-30	31-40	41-50	>50	Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας		
					χ^2	df	P
Θεωρείτε πως η μητρότητα ή άλλες οικογενειακές υποχρεώσεις αποτελούν εμπόδιο στην άσκηση διοικητικών καθηκόντων;	50%	71,4%	55,6%	65,1%	1,457	2	0.483

Από την ανάλυση των στοιχείων αναφορικά με το αν οι συμμετέχουσες θεωρούν ότι οι γυναίκες διδάσκουν και οι άντρες διοικούν, κυρίως η περίοδος 31-40 το πιστεύει αυτό, αλλά χωρίς να είναι στατιστικώς σημαντικό $\chi^2(2)= 1,253, p=0.534$ (Πίνακας 38).

Πίνακας 38: Κατανομή συχνοτήτων των απαντήσεων αναφορικά με το αν οι γυναίκες διδάσκουν και οι άντρες διοικούν, ανάλογα με την ηλικία. Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας των διαφορών

Ερώτηση-Υ8	Ηλικία				Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας		
	25-30	31-40	41-50	>50	χ^2	df	P
Θεωρείτε ότι οι γυναίκες διδάσκουν και οι άντρες διοικούν;	0%	9,1%	0%	5,7%	1,253	2	0.534

Από την ανάλυση των δεδομένων αναφορικά με τους λόγους διαμόρφωσης του φαινομένου της «γυάλινης οροφής» σε σχέση με την ηλικία συμπεραίνεται ότι α) για την αποφυγή των ευθυνών παρατηρείται διαφοροποίηση στις απόψεις μεταξύ εκπαιδευτικών διαφορετικής ηλικίας και ειδικότερα αυτό που παρατηρείται είναι ότι όσο αυξάνει η ηλικία, αυξάνει και το ποσοστό των εκπαιδευτικών που θεωρούν τον συγκεκριμένο λόγο σημαντικό, β) για την έλλειψη χρόνου, αν και επιλέγεται σε μικρό βαθμό διακρίνεται ελαφρώς αυξημένη προτίμηση στις εκπαιδευτικούς ηλικίας 31-40 ετών, γ) για τις οικογενειακές υποχρεώσεις παρατηρείται η ίδια τάση και με μεγάλα ποσοστά προτίμησης, δ) για την ύπαρξη του αντρικού κατεστημένου οι τοποθετήσεις τοποθετούνται στις ηλικίες 25-30 ετών (45,0%) και 31-40 (19,6%), ε) για την προτεραιότητα σε περίπτωση συνυπηρέτησης επιλέγεται από το 5% περίπου των εκπαιδευτικών των ηλικιών 25-30 και 41-50 ετών και τέλος στ) για τον παραγκωνισμό των γυναικών στις διαδικασίες επιλογής διευθυντικών στελεχών, οι εκπαιδευτικοί 25-30 ετών την επιλέγουν σε ποσοστό 10,0% και οι εκπαιδευτικοί ηλικίας 41-50 ετών με ποσοστό 29,4%), $\chi^2(15)=32,895$, $p=,005$ (Πίνακας 39).

Πίνακας 39: Κατανομή συχνοτήτων των απαντήσεων αναφορικά με τις ερωτήσεις που σχετίζονται με τους λόγους που περιορίζουν το ποσοστό των γυναικών που κατέχουν διευθυντικές θέσεις στην εκπαίδευση, ανάλογα με την ηλικία. Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας των διαφορών

Μπορείτε να μας αναφέρετε τους παρακάτω λόγους διαμορφώνουν το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής";	Ηλικία				Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας		
	25-30	31-40	41-50	>50	χ^2	df	p
Αποφυγή υπηρεσιακών ευθυνών	5,0%	26,8%	29,4%	66,7%	32,895	15	.005
Έλλειψη χρόνου	0,0%	1,8%	0,0%	0,0%			
Οικογενειακές υποχρεώσεις	35,0%	50,0%	35,3%	33,3%			
Λόγω του ανδρικού κατεστημένου	45,0%	19,6%	0,0%	0,0%			
Σε περίπτωση συνυπηρέτησης δίνετε προτεραιότητα στο σύζυγό σας	5,0%	0,0%	5,9%	0,0%			
Παραγκωνισμός των γυναικών εκπαιδευτικών στις διαδικασίες επιλογής των διευθυντικών στελεχών	10,0%	1,8%	29,4%	0,0%			

4.3. Μελέτη των αποτελεσμάτων με βάση την οικογενειακή κατάσταση

Στην παρούσα ενότητα παρουσιάζονται οι στατιστικά σημαντικές διαφορές που εμφανίζονται στις δηλώσεις των ερωτώμενων, ανάλογα με τις οικογενειακές υποχρεώσεις των συμμετεχουσών στην έρευνα.

Από την ανάλυση των στοιχείων, αναφορικά με το αν έχουν αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις, φαίνεται (Πίνακας 40) πως όσες είναι ή έχουν διατελέσει διευθύντριες οι περισσότερες είναι άγαμες, χωρίς αυτό να είναι στατιστικά σημαντικό $\chi^2(3)= 2,24, p=0.524$.

Πίνακας 40: Κατανομή συχνοτήτων των απαντήσεων αναφορικά με την ερώτηση για την άσκηση του διευθυντικού καθήκοντος, ανάλογα με την οικογενειακή κατάσταση. Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας των διαφορών

Ερώτηση-Y1	Οικογενειακή κατάσταση			Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας		
	Έγγαμη	Άγαμη	Έγγαμη με παιδιά	χ^2	df	p
Είστε ή έχετε διατελέσει διευθύντρια σχολείου	8,7%	11,8%	8,1%	2,24	3	0.524

Από την ανάλυση των στοιχείων αναφορικά με το αν έχουν πάρει μέρος στην προκήρυξη του 2017 για διευθύντριες σχολείων φαίνεται μια αύξηση του ποσοστού όσο αυξάνονται οι οικογενειακές υποχρεώσεις (Πίνακας 41), $\chi^2(3)= 3,033, p=0.387$.

Πίνακας 41: Κατανομή συχνοτήτων των απαντήσεων αναφορικά με την ερώτηση για την συμμετοχής στις τελευταίες διαδικασίες ανάδειξης διευθυντικών στελεχών, ανάλογα με την οικογενειακή κατάσταση. Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας των διαφορών

Οικογενειακή κατάσταση Ερώτηση-Y2	Έγγαμη	Άγαμη	Έγγαμη με παιδιά	Άλλο	Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας		
					χ^2	Df	p
Συμμετείχατε ή όχι στην προκήρυξη του 2017 για ανάδειξη διευθυντικών στελεχών	13%	8,8%	13,5%	50%	3,033	3	0.387

Αυξητική τάση παρουσιάζεται και στο θέμα της επιλογής από το Υπηρεσιακό Συμβούλιο όσο αυξάνονται οι οικογενειακές υποχρεώσεις (Πίνακας 42), $\chi^2(3)= 4,149$, $p=0.246$.

Πίνακας 42: Κατανομή συχνοτήτων των απαντήσεων αναφορικά με την ερώτηση επιλογής από το Υπηρεσιακό Συμβούλιο ανάλογα με την οικογενειακή κατάσταση. Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας των διαφορών

Οικογενειακή κατάσταση Ερώτηση-Y3	Έγγαμη	Άγαμη	Έγγαμη με παιδιά	Άλλο	Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας		
					χ^2	Df	p
Αν υποβάλλατε αίτηση υποψηφιότητας, επιλεγήκατε από το Υπηρεσιακό Συμβούλιο;	23,1%	5,9%	28,6%	50,0%	4,149	3	0.246

Από την ανάλυση των στοιχείων αναφορικά με το αν έχουν οι συμμετέχουσες στις τελευταίες διαδικασίες ανάδειξης διευθυντών έχουν λόγους για την ενέργειά τους αυτή ανάλογα με την οικογενειακή τους κατάσταση, διαφαίνεται πως όλες όσες συμμετείχαν είχαν λόγους ανεξάρτητα από την οικογενειακή τους κατάσταση, όμως το εύρημα αυτό δεν είναι στατιστικά σημαντικό, $\chi^2(15)= 12,571$, $p=0.635$ (Πίνακας 43).

Πίνακας 43: Κατανομή συχνοτήτων των απαντήσεων αναφορικά με τις αιτιάσεις συμμετοχής στις τελευταίες κρίσεις, ανάλογα με την οικογενειακή κατάσταση. Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας των διαφορών

Οικογενειακή κατάσταση Ερώτηση-Υ4	Έγγαμη	Άγαμη	Έγγαμη με παιδιά	Άλλο	Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας		
					χ^2	Df	P
Κατά τη συμμετοχή σας στις τελευταίες κρίσεις είχατε λόγους για την ενέργειά σας αυτή;	100%	100%	100%	100%	12,571	15	0.635

Από την ανάλυση των στοιχείων αναφορικά με το αν οι συμμετέχουσες στις τελευταίες διαδικασίες δεν έλαβαν μέρος αιτιολογημένα, φαίνεται πως σε όλες τις κατηγορίες οικογενειακής κατάστασης είχαν λόγους για τη μη συμμετοχή τους, αλλά χωρίς αυτό να είναι στατιστικώς σημαντικό $\chi^2(3)= 0,656$, $p=0.884$ (Πίνακας 44).

Πίνακας 44: Κατανομή συχνοτήτων των απαντήσεων αναφορικά με τις αιτιάσεις μη συμμετοχής στις τελευταίες κρίσεις, ανάλογα με την οικογενειακή κατάσταση. Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας των διαφορών

Οικογενειακή κατάσταση Ερώτηση-Υ5	Έγγαμη	Άγαμη	Έγγαμη με παιδιά	Άλλο	Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας		
					χ^2	Df	P
Κατά τις τελευταίες κρίσεις είχατε λόγους για τη μη συμμετοχή σας;	73,9%	73,5%	75,7%	50%	0,656	3	0.884

Από την ανάλυση των στοιχείων αναφορικά με το αν οι συμμετέχουσες θεωρούν εαυτών επαρκή στην άσκηση διοικητικών καθηκόντων, φαίνεται πως οι άγαμες κυρίως θεωρούν εαυτών επαρκή, αλλά χωρίς αυτό να είναι στατιστικώς σημαντικό $\chi^2(2)= 2,686$, $p=0.261$ (Πίνακας 45).

Πίνακας 45: Κατανομή συχνοτήτων των απαντήσεων αναφορικά με την επάρκεια άσκησης διοικητικών καθηκόντων, ανάλογα με την οικογενειακή κατάσταση. Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας των διαφορών

Οικογενειακή κατάσταση Ερώτηση-Y6	Έγγαμη	Άγαμη	Έγγαμη με παιδιά	Άλλο	Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας		
					χ^2	df	P
Θεωρείτε εαυτόν επαρκή στην άσκηση διοικητικών καθηκόντων;	80%	90,9%	72%	80,6%	2,686	2	0.261

Από την ανάλυση των στοιχείων αναφορικά με το αν οι συμμετέχουσες θεωρούν ότι η μητρότητα ή άλλες οικογενειακές υποχρεώσεις δεν τις επιτρέπουν να ασκήσουν τα διοικητικά καθήκοντα, διαφαίνεται πως σε όλες τις κατηγορίες εντοπίζεται το εμπόδιο με επικρατέστερη την κατάσταση της έγγαμης με παιδιά, αλλά χωρίς αυτό να είναι στατιστικώς σημαντικό $\chi^2(2)= 9,797$, $p=0.007$ (Πίνακας 46).

Πίνακας 46: Κατανομή συχνοτήτων των απαντήσεων αναφορικά με το αν η μητρότητα ή άλλες οικογενειακές υποχρεώσεις αποτελούν εμπόδιο, ανάλογα με την οικογενειακή κατάσταση. Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας των διαφορών

Οικογενειακή κατάσταση Ερώτηση-Y7	Έγγαμη	Άγαμη	Έγγαμη με παιδιά	Άλλο	Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας		
					χ^2	df	P
Θεωρείτε πως η μητρότητα ή άλλες οικογενειακές υποχρεώσεις αποτελούν εμπόδιο στην άσκηση διοικητικών καθηκόντων;	75%	30,8%	81,8%	65,1%	9,797	2	0.007

Από την ανάλυση των στοιχείων αναφορικά με το αν οι συμμετέχουσες θεωρούν ότι οι γυναίκες διδάσκουν και οι άντρες διοικούν, κυρίως η κατηγορία των άγαμων το πιστεύει αυτό, αλλά χωρίς να είναι στατιστικώς σημαντικό $\chi^2(2)= 0,658$, $p=0.720$ (Πίνακας 47).

Πίνακας 47: Κατανομή συχνοτήτων των απαντήσεων αναφορικά με το αν οι γυναίκες διδάσκουν και οι άντρες διοικούν, ανάλογα με την οικογενειακή κατάσταση. Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας των διαφορών

Οικογενειακή κατάσταση Ερώτηση-Υ8	Έγγαμη	Άγαμη	Έγγαμη με παιδιά	Άλλο	Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας		
					χ^2	df	P
Θεωρείτε ότι οι γυναίκες διδάσκουν και οι άντρες διοικούν;	0%	9,1%	5,9%	5,7%	0,658	2	0.720

Από την ανάλυση των δεδομένων αναφορικά με τους λόγους διαμόρφωσης του φαινομένου της «γυάλινης οροφής» σε σχέση με την οικογενειακή κατάσταση (Πίνακας 48) συμπεραίνεται ότι α) για την αποφυγή των ευθυνών παρατηρείται διαφοροποίηση στις απόψεις μεταξύ εκπαιδευτικών διαφορετικής οικογενειακής κατάστασης και ειδικότερα αυτό που παρατηρείται είναι ότι οι έγγαμες αποφεύγουν τις υπηρεσιακές ευθύνες περισσότερο από τις άγαμες, β) για την έλλειψη χρόνου, αν και επιλέγεται σε μικρό βαθμό διακρίνεται ελαφρώς αυξημένη προτίμηση στις εκπαιδευτικούς που έχουν παιδιά και είναι έγγαμες, γ) για τις οικογενειακές υποχρεώσεις παρατηρείται η ίδια τάση και με μεγάλα ποσοστά προτίμησης στις έγγαμες γυναίκες, δ) για την ύπαρξη του αντρικού κατεστημένου οι άγαμες είναι αυτές που υιοθετούν κυρίως αυτή την άποψη, ε) για την προτεραιότητα σε περίπτωση συνυπηρέτησης είναι εξαιρετικά μικρά τα ποσοστά προτίμησης από όλες τις συμμετέχουσες ανεξάρτητα της οικογενειακής τους κατάστασης και τέλος στ) για τον παραγκωνισμό των γυναικών στις διαδικασίες επιλογής διευθυντικών στελεχών, οι εκπαιδευτικοί οι έγγαμες με παιδιά και οι άγαμες την επιλέγουν σε ποσοστό 10,8% και 8,8% αντίστοιχα, $\chi^2(15)=17,164$, $p=0.309$.

Πίνακας 48: Κατανομή συχνοτήτων των απαντήσεων αναφορικά με τις ερωτήσεις που σχετίζονται με τους λόγους που περιορίζουν το ποσοστό των γυναικών που κατέχουν διευθυντικές θέσεις στην εκπαίδευση, ανάλογα με την οικογενειακή κατάσταση. Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας των διαφορών

Οικογενειακή κατάσταση Μπορείτε να μας αναφέρετε τους παρακάτω λόγους διαμορφώνουν το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής";	Εγγαμη	Άγαμη	Εγγαμη με παιδιά	Άλλο	Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας		
					χ^2	df	p
Αποφυγή υπηρεσιακών ευθυνών	39,1%	14,7%	24,3%	0%	17,164	15	0.309
Έλλειψη χρόνου	0%	0%	2,7%	0%			
Οικογενειακές υποχρεώσεις	47,8%	35,3%	45,9%	100%			
Λόγω του ανδρικού κατεστημένου	8,7%	38,2%	13,5%	0%			
Σε περίπτωση συνυπηρέτησης δίνετε προτεραιότητα στο σύζυγό σας	0%	2,9%	2,7%	0%			
Παραγκωνισμός των γυναικών εκπαιδευτικών στις διαδικασίες επιλογής των διευθυντικών στελεχών	4,3%	8,8%	10,8%	0%			

4.4. Μελέτη των αποτελεσμάτων με βάση τα χρόνια υπηρεσίας την εκπαίδευση

Στην παρούσα ενότητα παρουσιάζονται οι στατιστικά σημαντικές διαφορές που εμφανίζονται στις δηλώσεις των ερωτώμενων, ανάλογα με τα έτη υπηρεσίας στην εκπαίδευση των συμμετεχουσών στην έρευνα. Από την ανάλυση των στοιχείων, αναφορικά με το αν διατελούν ή έχουν διατελέσει διευθύντριες, διαφαίνεται (Πίνακας 49) μια αύξηση του ποσοστού ανάλογα με την αύξηση των ετών υπηρεσίας, $\chi^2(1)= 0,582$, $p=0.446$.

Πίνακας 49: Κατανομή συχνοτήτων των απαντήσεων αναφορικά με την ερώτηση για την άσκηση του διευθυντικού καθήκοντος, ανάλογα με τα χρόνια υπηρεσίας στην εκπαίδευση. Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας των διαφορών

Ερώτηση-Υ1	Χρόνια υπηρεσίας			Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας		
	0-10	11-20	21-30	χ^2	Df	P
Είστε ή έχετε διατελέσει διευθύντρια σχολείου	14,8%	25%	0%	0,582	1	0.446

Από την ανάλυση των στοιχείων αναφορικά με το αν έχουν πάρει μέρος στην προκήρυξη του 2017 για διευθύντριες σχολείων φαίνεται μια αύξηση του ποσοστού όσο αυξάνονται τα έτη υπηρεσίας από 0-20, αλλά χωρίς αυτή να είναι στατιστικώς σημαντική (Πίνακας 50), $\chi^2(1)= 1,247$, $p=0.264$.

Πίνακας 50: Κατανομή συχνοτήτων των απαντήσεων αναφορικά με την ερώτηση για την συμμετοχής στις τελευταίες διαδικασίες ανάδειξης διευθυντικών στελεχών, ανάλογα με τα χρόνια υπηρεσίας. Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας των διαφορών

Ερώτηση-Υ2	Χρόνια υπηρεσίας				Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας		
	0-10	11-20	21-30	Άλλο	χ^2	Df	P
Συμμετείχατε ή όχι στην προκήρυξη του 2017 για ανάδειξη διευθυντικών στελεχών	11,4%	25%	0%	0%	1,247	1	0.264

Αυξητική τάση παρουσιάζεται και στο θέμα της επιλογής από το Υπηρεσιακό Συμβούλιο όσο αυξάνονται τα έτη υπηρεσίας από 0-20 χρόνια, αλλά χωρίς αυτή να είναι στατιστικώς σημαντική (Πίνακας 51), $\chi^2(1)= 2,250$, $p=0.134$.

Πίνακας 51: Κατανομή συχνοτήτων των απαντήσεων αναφορικά με την ερώτηση για την επιλογή από το Υπηρεσιακό Συμβούλιο, ανάλογα με τα χρόνια υπηρεσίας. Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας των διαφορών

Ερώτηση-Υ3	Χρόνια υπηρεσίας				Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας		
	0-10	11-20	21-30	Άλλο	χ^2	Df	P
Αν υποβάλλατε αίτηση υποψηφιότητας, επιλεγίκατε από το Υπηρεσιακό Συμβούλιο;	18,4%	50%	0%	0%	2,250	1	0.134

Από την ανάλυση των στοιχείων αναφορικά με το αν έχουν οι συμμετέχουσες στις τελευταίες διαδικασίες ανάδειξης διευθυντών έχουν λόγους για την ενέργειά τους αυτή ανάλογα με τα χρόνια υπηρεσίας, διαφαίνεται πως οι νεαρότερες (0-20 έτη) που συμμετείχαν είχαν λόγους, όμως το εύρημα αυτό δεν είναι στατιστικά σημαντικό, $\chi^2(5)= 1,667$, $p=0.893$ (Πίνακας 52).

Πίνακας 52: Κατανομή συχνοτήτων των απαντήσεων αναφορικά με τις αιτιάσεις συμμετοχής στις τελευταίες κρίσεις, ανάλογα με τα χρόνια υπηρεσίας. Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας των διαφορών

Χρόνια υπηρεσίας	0-10	11-20	21-30	Άλλο	Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας		
					χ^2	Df	P
Ερώτηση-Y4							
Κατά τη συμμετοχή σας στις τελευταίες κρίσεις είχατε λόγους για την ενέργειά σας αυτή;	33,3%	33,3%	0%	0%	1,667	5	0.893

Από την ανάλυση των στοιχείων αναφορικά με το αν οι συμμετέχουσες στις τελευταίες διαδικασίες δεν έλαβαν μέρος αιτιολογημένα, φαίνεται πως οι νεαρότερες είχαν λόγους για τη μη συμμετοχή τους, αλλά χωρίς αυτό να είναι στατιστικώς σημαντικό $\chi^2(1)= 0,001$, $p=0.973$ (Πίνακας 53).

Πίνακας 53: Κατανομή συχνοτήτων των απαντήσεων αναφορικά με τις αιτιάσεις μη συμμετοχής στις τελευταίες κρίσεις, ανάλογα με τα χρόνια υπηρεσίας. Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας των διαφορών

Χρόνια υπηρεσίας	0-10	11-20	21-30	Άλλο	Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας		
					χ^2	Df	P
Ερώτηση-Y5							
Κατά τις τελευταίες κρίσεις είχατε λόγους για τη μη συμμετοχή σας;	12%	1%	0%	0%	0,001	1	0.973

Από την ανάλυση των στοιχείων αναφορικά με το αν οι συμμετέχουσες θεωρούν εαυτών επαρκή στην άσκηση διοικητικών καθηκόντων, φαίνεται πως οι νεαρότερες κυρίως θεωρούν εαυτών επαρκή, αλλά χωρίς αυτό να είναι στατιστικώς σημαντικό $\chi^2(1)= 1,243$, $p=0.265$ (Πίνακας 54).

Πίνακας 54: Κατανομή συχνοτήτων των απαντήσεων αναφορικά με την επάρκεια άσκησης διοικητικών καθηκόντων, ανάλογα με τα χρόνια υπηρεσίας. Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας των διαφορών

Χρόνια υπηρεσίας	0-10	11-20	21-30	Άλλο	Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας		
					χ^2	df	P
Ερώτηση-Y6							
Θεωρείτε εαυτών επαρκή στην άσκηση διοικητικών καθηκόντων;	81,3%	51,7%	0%	0%	1,243	1	0.265

Από την ανάλυση των στοιχείων αναφορικά με το αν οι συμμετέχουσες θεωρούν ότι η μητρότητα ή άλλες οικογενειακές υποχρεώσεις δεν τις επιτρέπουν να ασκήσουν τα διοικητικά

καθήκοντα, διαφαίνεται πως στις ηλικίες 0-10 κυρίως εντοπίζεται το εμπόδιο, αλλά χωρίς αυτό να είναι στατιστικώς σημαντικό $\chi^2(1)= 1,434, p=0.231$ (Πίνακας 55).

Πίνακας 55: Κατανομή συχνοτήτων των απαντήσεων αναφορικά με το αν η μητρότητα ή άλλες οικογενειακές υποχρεώσεις αποτελούν εμπόδιο, ανάλογα με τα χρόνια υπηρεσίας. Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας των διαφορών

Χρόνια υπηρεσίας	0-10	11-20	21-30	Άλλο	Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας		
					χ^2	df	P
Ερώτηση-Y7							
Θεωρείτε πως η μητρότητα ή άλλες οικογενειακές υποχρεώσεις αποτελούν εμπόδιο στην άσκηση διοικητικών καθηκόντων;	67,5%	33,3%	0%	0%	1,434	1	0.231

Από την ανάλυση των στοιχείων αναφορικά με το αν οι συμμετέχουσες θεωρούν ότι οι γυναίκες διδάσκουν και οι άντρες διοικούν, κυρίως οι νεαρότερες το πιστεύουν αυτό, αλλά χωρίς να είναι στατιστικώς σημαντικό $\chi^2(1)= 0,129, p=0.720$ (Πίνακας 56).

Πίνακας 56: Κατανομή συχνοτήτων των απαντήσεων αναφορικά με το αν οι γυναίκες διδάσκουν και οι άντρες διοικούν, ανάλογα με τα χρόνια υπηρεσίας. Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας των διαφορών

Χρόνια υπηρεσίας	0-10	11-20	21-30	Άλλο	Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας		
					χ^2	df	P
Ερώτηση-Y8							
Θεωρείτε ότι οι γυναίκες διδάσκουν και οι άντρες διοικούν;	6,1%	0%	0%	0%	0,129	1	0.720

Από την ανάλυση των δεδομένων, αναφορικά με τους λόγους διαμόρφωσης του φαινομένου της «γυάλινης οροφής» σε σχέση με έτη υπηρεσίας, συμπεραίνεται ότι α) για την αποφυγή των ευθυνών παρατηρείται διαφοροποίηση στις απόψεις μεταξύ εκπαιδευτικών διαφορετικής υπηρεσιακής κατάστασης και ειδικότερα αυτό που παρατηρείται είναι ότι οι εμπειρότερες εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι το βάρος των υπηρεσιακών ευθυνών λειτουργεί ανασταλτικά στην διεκδίκηση μιας διευθυντικής θέσης, β) για την έλλειψη χρόνου δεν φαίνεται σοβαρή διαφοροποίηση, γ) για τις οικογενειακές υποχρεώσεις παρατηρείται η ίδια τάση και με μεγάλα ποσοστά προτίμησης στις νεαρότερες εκπαιδευτικούς, δ) για την ύπαρξη του αντρικού κατεστημένου οι νεαρότερες εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι αυτός μπορεί να είναι

ανασταλτικός παράγοντας, ε) για την προτεραιότητα σε περίπτωση συνυπηρέτησης είναι εξαιρετικά μικρά τα ποσοστά προτίμησης από όλες τις συμμετέχουσες ανεξάρτητα της υπηρεσιακής τους κατάστασης και τέλος στ) για τον παραγκωνισμό των γυναικών στις διαδικασίες επιλογής διευθυντικών στελεχών, οι εκπαιδευτικοί με περισσότερα χρόνια υπηρεσίας την επιλέγουν περισσότερο από αυτές με τα λιγότερα χρόνια, $\chi^2(5)=4,821$, $p=,438$ (Πίνακας 57).

Πίνακας 57: Κατανομή συχνοτήτων των απαντήσεων αναφορικά με τις ερωτήσεις που σχετίζονται με τους λόγους που περιορίζουν το ποσοστό των γυναικών που κατέχουν διευθυντικές θέσεις στην εκπαίδευση, ανάλογα με τα χρόνια υπηρεσίας. Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας των διαφορών

Χρόνια υπηρεσίας	0-10	11-20	21-30	Άλλο	Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας		
					χ^2	df	P
Μπορείτε να μας αναφέρετε τους παρακάτω λόγους διαμορφώνουν το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής";							
Αποφυγή υπηρεσιακών ευθυνών	21,6%	50%	0%	0%	4,821	5	.438
Έλλειψη χρόνου	1,1%	0%	0%	0%			
Οικογενειακές υποχρεώσεις	44,3%	37,5%	0%	0%			
Λόγω του ανδρικού κατεστημένου	22,7%	0%	0%	0%			
Σε περίπτωση συνυπηρέτησης δίνετε προτεραιότητα στο σύζυγό σας	2,3%	0%	0%	0%			
Παραγκωνισμός των γυναικών εκπαιδευτικών στις διαδικασίες επιλογής των διευθυντικών στελεχών	8%	12,5%	0%	0%			

4.5. Μελέτη των αποτελεσμάτων με βάση τους τίτλους σπουδών

Στην παρούσα ενότητα παρουσιάζονται οι στατιστικά σημαντικές διαφορές που εμφανίζονται στις δηλώσεις των ερωτώμενων, ανάλογα με τους τίτλους σπουδών των συμμετεχουσών στην έρευνα.

Από την ανάλυση των στοιχείων, αναφορικά με το αν έχουν αυξημένα αντικειμενικά προσόντα, διαφαίνεται (Πίνακας 58) μια αύξηση του ποσοστού ανάλογα με την αύξηση των αντικειμενικών προσόντων, $\chi^2(4)= 12,834$, $p=0.12$.

Πίνακας 58: Κατανομή συχνοτήτων των απαντήσεων αναφορικά με την ερώτηση για την άσκηση του διευθυντικού καθήκοντος, ανάλογα με τους τίτλους σπουδών. Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας των διαφορών

Ερώτηση-Υ1	Τίτλοι σπουδών	2 ^ο πτυχίο	Μεταπτυχιακό	Διδακτορικό	Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας		
					χ^2	df	p
Είστε τώρα ή έχετε διατελέσει: [Διευθύντρια σχολείου]		5%	16,3%	100%	12.834	4	0.12

Από την ανάλυση των στοιχείων αναφορικά με το αν έχουν πάρει μέρος στην προκήρυξη του 2017 για διευθύντριες σχολείων φαίνεται μια αύξηση του ποσοστού όσο αυξάνονται τα τυπικά προσόντα (Πίνακας 59), $\chi^2(4)= 15,780$, $p=0.003$.

Πίνακας 59: Κατανομή συχνοτήτων των απαντήσεων αναφορικά με την ερώτηση για την συμμετοχή στις τελευταίες διαδικασίες ανάδειξης διευθυντικών στελεχών, ανάλογα με τους τίτλους σπουδών. Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας των διαφορών

Ερώτηση-Υ2	Τίτλοι Σπουδών	2 ^ο Πτυχίο	Μεταπτυχιακό	Διδακτορικό	Άλλο	Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας		
						χ^2	Df	P
Συμμετείχατε ή όχι στην προκήρυξη του 2017 για ανάδειξη διευθυντικών στελεχών		10%	9,3%	100%	0%	15,780	4	0.003

Αυξητική τάση παρουσιάζεται και στο θέμα της επιλογής από το Υπηρεσιακό Συμβούλιο όσο αυξάνονται τα τυπικά προσόντα (Πίνακας 60), $\chi^2(4)= 15,405$, $p=0.04$.

Πίνακας 60: Κατανομή συχνοτήτων των απαντήσεων αναφορικά με την ερώτηση για την επιλογή από το Υπηρεσιακό Συμβούλιο, ανάλογα με τα τυπικά προσόντα. Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας των διαφορών

Ερώτηση-Υ3	Τίτλοι Σπουδών	2 ^ο Πτυχίο	Μεταπτυχιακό	Διδακτορικό	Άλλο	Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας		
						χ^2	Df	P
Αν υποβάλλατε αίτηση υποψηφιότητας, επιλεγίκατε από το Υπηρεσιακό Συμβούλιο;		0%	16,7%	100%	75%	15,405	4	0.04

Από την ανάλυση των στοιχείων αναφορικά με το αν έχουν οι συμμετέχουσες στις τελευταίες διαδικασίες ανάδειξης διευθυντών έχουν λόγους για την ενέργειά τους αυτή

ανάλογα με τους τίτλους σπουδών, διαφαίνεται πως όσες κατείχαν διδακτορικό και συμμετείχαν στις διαδικασίες είχαν όλες λόγους, όμως το εύρημα αυτό δεν είναι στατιστικά σημαντικό, $\chi^2(20)= 18,600$, $p=0.548$ (Πίνακας 61).

Πίνακας 61: Κατανομή συχνοτήτων των απαντήσεων αναφορικά με τις αιτιάσεις συμμετοχής στις τελευταίες κρίσεις, ανάλογα με τους τίτλους σπουδών. Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας των διαφορών

Τίτλοι σπουδών	2 ^ο Πτυχίο	Μεταπτυχιακό	Διδακτορικό	Άλλο	Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας		
					χ^2	Df	P
Ερώτηση-Υ4							
Κατά τη συμμετοχή σας στις τελευταίες κρίσεις είχατε λόγους για την ενέργειά σας αυτή;	33,3%	20%	100%	66,7%	18,600	20	0.548

Από την ανάλυση των στοιχείων αναφορικά με το αν οι συμμετέχουσες στις τελευταίες διαδικασίες δεν έλαβαν μέρος αιτιολογημένα, φαίνεται πως σχεδόν όλες οι οι κατηγορίες είχαν λόγους για τη μη συμμετοχή τους (εκτός αυτών που κατέχουν διδακτορικό), αλλά χωρίς αυτό να είναι στατιστικώς σημαντικό $\chi^2(3)= 7,026$, $p=0.071$ (Πίνακας 62).

Πίνακας 62: Κατανομή συχνοτήτων των απαντήσεων αναφορικά με τις αιτιάσεις μη συμμετοχής στις τελευταίες κρίσεις, ανάλογα με τους τίτλους σπουδών. Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας των διαφορών

Τίτλοι σπουδών	2 ^ο Πτυχίο	Μεταπτυχιακό	Διδακτορικό	Άλλο	Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας		
					χ^2	Df	P
Ερώτηση-Υ5							
Κατά τις τελευταίες κρίσεις είχατε λόγους για τη μη συμμετοχή σας;	81,8%	75%	0%	94,4%	7,026	3	0.071

Από την ανάλυση των στοιχείων αναφορικά με το αν οι συμμετέχουσες θεωρούν εαυτών επαρκή στην άσκηση διοικητικών καθηκόντων, φαίνεται πως η κατηγορία των κατεχουσών διδακτορικό τίτλο και η κατηγορία του «άλλου» έχουν την αντίληψη αυτή στο 100%, αλλά χωρίς αυτό να είναι στατιστικώς σημαντικό $\chi^2(4)= 3,773$, $p=0.438$ (Πίνακας 63).

Πίνακας 63: Κατανομή συχνοτήτων των απαντήσεων αναφορικά με την επάρκεια άσκησης διοικητικών καθηκόντων, ανάλογα με τους τίτλους σπουδών. Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας των διαφορών

Τίτλοι σπουδών Ερώτηση-Υ6	2° Πτυχίο	Μεταπ υχιακό	Διδακτο ρικό	Άλλο	Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας		
					χ^2	df	P
Θεωρείτε εαυτόν επαρκή στην άσκηση διοικητικών καθηκόντων;	65%	76,7%	100%	100%	3,773	4	0.438

Από την ανάλυση των στοιχείων αναφορικά με το αν οι συμμετέχουσες θεωρούν ότι η μητρότητα ή άλλες οικογενειακές υποχρεώσεις δεν τις επιτρέπουν να ασκήσουν τα διοικητικά καθήκοντα, διαφαίνεται πως σε όλες τις κατηγορίες εντοπίζεται το εμπόδιο με επικρατέστερη την κατηγορία των κατεχουσών διδακτορικό τίτλο, αλλά χωρίς αυτό να είναι στατιστικώς σημαντικό $\chi^2(3)= 2,744$, $p=0.433$ (Πίνακας 64).

Πίνακας 64: Κατανομή συχνοτήτων των απαντήσεων αναφορικά με το αν η μητρότητα ή άλλες οικογενειακές υποχρεώσεις αποτελούν εμπόδιο, ανάλογα με τους τίτλους σπουδών. Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας των διαφορών

Τίτλοι σπουδών Ερώτηση-Υ7	2° Πτυχίο	Μεταπ υχιακό	Διδακτο ρικό	Άλλο	Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας		
					χ^2	df	P
Θεωρείτε πως η μητρότητα ή άλλες οικογενειακές υποχρεώσεις αποτελούν εμπόδιο στην άσκηση διοικητικών καθηκόντων;	71,4%	56%	100%	77,8%	2,744	3	0.433

Από την ανάλυση των στοιχείων αναφορικά με το αν οι συμμετέχουσες θεωρούν ότι οι γυναίκες διδάσκουν και οι άντρες διοικούν, καμία κατηγορία δεν το ενστερνίζεται αυτό, αλλά χωρίς να είναι στατιστικώς σημαντικό $\chi^2(3)= 2,475$, $p=0.480$ (Πίνακας 65).

Πίνακας 65: Κατανομή συχνοτήτων των απαντήσεων αναφορικά με το αν οι γυναίκες διδάσκουν και οι άντρες διοικούν, ανάλογα με τους τίτλους σπουδών. Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας των διαφορών

Τίτλοι σπουδών Ερώτηση-Υ8	2° Πτυχίο	Μεταπ υχιακό	Διδακτο ρικό	Άλλο	Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας		
					χ^2	df	P
Θεωρείτε ότι οι γυναίκες διδάσκουν και οι άντρες διοικούν;	20%	4,8%	0%	0%	2,475	3	0.480

Από την ανάλυση των δεδομένων, αναφορικά με τους λόγους διαμόρφωσης του φαινομένου της «γυάλινης οροφής» σε σχέση με έτη υπηρεσίας, συμπεραίνεται ότι α) για την αποφυγή των ευθυνών παρατηρείται σχετική ταύτιση στις απόψεις μεταξύ εκπαιδευτικών με

διαφορετικά αντικειμενικά προσόντα, β) η έλλειψη χρόνου δεν αποτελεί για καμιά κατηγορία ανασταλτικό παράγοντα, γ) για τις οικογενειακές υποχρεώσεις παρατηρείται η ίδια τάση και με μεγάλα ποσοστά προτίμησης στις εκπαιδευτικούς με προσόντα με ελαφριά πτώση σε όσες κατέχουν μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών, δ) για την ύπαρξη του αντρικού κατεστημένου οι εκπαιδευτικοί με μεταπτυχιακό τίτλο θεωρούν ότι αυτός μπορεί να είναι ανασταλτικός παράγοντας, ε) για την προτεραιότητα σε περίπτωση συνυπηρέτησης είναι εξαιρετικά μικρά τα ποσοστά προτίμησης από όλες τις συμμετέχουσες ανεξάρτητα των προσόντων τους και τέλος στ) για τον παραγκωνισμό των γυναικών στις διαδικασίες επιλογής διευθυντικών στελεχών, οι εκπαιδευτικοί με αντικειμενικά προσόντα δεν θεωρούν ότι αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα, $\chi^2(20)=18,709$, $p=,541$ (Πίνακας 66).

Πίνακας 66: Κατανομή συχνοτήτων των απαντήσεων αναφορικά με τις ερωτήσεις που σχετίζονται με τους λόγους που περιορίζουν το ποσοστό των γυναικών που κατέχουν διευθυντικές θέσεις στην εκπαίδευση, ανάλογα με τους τίτλους σπουδών. Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας των διαφορών

Μπορείτε να μας αναφέρετε τους παρακάτω λόγους διαμορφώνουν το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής";	Τίτλοι Σπουδών				Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας		
	2° Πτυχίο	Μεταπτυχιακό	Διδακτορικό	Άλλο	χ^2	df	P
Αποφυγή υπηρεσιακών ευθυνών	20%	20,9%	0%	0%	18,709	20	.541
Έλλειψη χρόνου	0%	0%	0%	0%			
Οικογενειακές υποχρεώσεις	50%	34,9%	100%	0%			
Λόγω του ανδρικού κατεστημένου	20%	30,2%	0%	0%			
Σε περίπτωση συνυπηρέτησης δίνετε προτεραιότητα στο σύζυγό σας	5%	0%	0%	0%			
Παραγκωνισμός των γυναικών εκπαιδευτικών στις διαδικασίες επιλογής των διευθυντικών στελεχών	5%	14%	0%	16,7%			

4.6. Μελέτη των αποτελεσμάτων με βάση τη σχέση εργασίας

Στην παρούσα ενότητα παρουσιάζονται οι στατιστικά σημαντικές διαφορές που εμφανίζονται στις δηλώσεις των ερωτώμενων, ανάλογα με την εργασιακή κατάσταση των συμμετεχουσών στη διάρκεια της έρευνας.

Από την ανάλυση των στοιχείων, αναφορικά με την εργασιακή τους κατάσταση, διαφαίνεται (Πίνακας 67) μια αύξηση του ποσοστού ανάλογα με την μονιμοποίηση της θέσης, $\chi^2(2)=4,628$, $p=.099$.

Πίνακας 67: Κατανομή συχνοτήτων των απαντήσεων αναφορικά με την ερώτηση για την άσκηση του διευθυντικού καθήκοντος, ανάλογα με την εργασιακή κατάσταση. Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας των διαφορών

Εργασιακή κατάσταση \ Ερώτηση-Y1	Μόνιμη	Αναπληρώτρια	Ωρομίσθια	Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας		
				χ^2	df	p
Είστε τώρα ή έχετε διατελέσει: [Διευθύντρια σχολείου]	22,6%	7,9%	0%	4,628	2	.099

Από την ανάλυση των στοιχείων αναφορικά με το αν έχουν πάρει μέρος στην προκήρυξη του 2017 για διευθύντριες σχολείων φαίνεται μια αύξηση του ποσοστού όσο μειώνεται ο δεσμός της μονιμότητας (Πίνακας 68), $\chi^2(2)= 7,400$, $p=.025$.

Πίνακας 68: Κατανομή συχνοτήτων των απαντήσεων αναφορικά με την ερώτηση για την συμμετοχή στις τελευταίες διαδικασίες ανάδειξης διευθυντικών στελεχών, ανάλογα με την εργασιακή κατάσταση. Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας των διαφορών

Εργασιακή Κατάσταση \ Ερώτηση-Y2	Μόνιμη	Αναπληρώτρια	Ωρομίσθια	Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας		
				χ^2	Df	P
Συμμετείχατε ή όχι στην προκήρυξη του 2017 για ανάδειξη διευθυντικών στελεχών	79,2%	97,4%	100%	7,400	2	.025

Αυξητική τάση παρουσιάζεται και στο θέμα της επιλογής από το Υπηρεσιακό Συμβούλιο όσο μονιμοποιείται η εργασιακή σχέση (Πίνακας 69), $\chi^2(2)= 6,690$, $p=.035$.

Πίνακας 69: Κατανομή συχνοτήτων των απαντήσεων αναφορικά με την ερώτηση για την επιλογή από το Υπηρεσιακό Συμβούλιο, ανάλογα με την εργασιακή κατάσταση. Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας των διαφορών

Εργασιακή Κατάσταση \ Ερώτηση-Y3	Μόνιμη	Αναπληρώτρια	Ωρομίσθια	Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας		
				χ^2	Df	P
Αν υποβάλλατε αίτηση υποψηφιότητας, επιλεγίκατε από το Υπηρεσιακό Συμβούλιο;	33,3%	5%	0%	6,690	2	.035

Από την ανάλυση των στοιχείων αναφορικά με το αν έχουν οι συμμετέχουσες στις τελευταίες διαδικασίες ανάδειξης διευθυντών έχουν λόγους για την ενέργειά τους αυτή ανάλογα με την

εργασιακή τους σχέση, διαφαίνεται πως μόνο οι μόνιμες είχαν λόγους, στοιχείο που είναι στατιστικά σημαντικό, $\chi^2(10)= 18,750$, $p=0.044$ (Πίνακας 70).

Πίνακας 70: Κατανομή συχνοτήτων των απαντήσεων αναφορικά με τις αιτιάσεις συμμετοχής στις τελευταίες κρίσεις, ανάλογα με την εργασιακή κατάσταση. Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας των διαφορών

Εργασιακή κατάσταση Ερώτηση-Υ4	Μόνιμη	Αναπλη ρώτρια	Ωρομίσ θια	Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας		
				χ^2	Df	P
Κατά τη συμμετοχή σας στις τελευταίες κρίσεις είχατε λόγους για την ενέργειά σας αυτή;	41,7%	0%	0%	18,750	10	0.044

Από την ανάλυση των στοιχείων αναφορικά με το αν οι συμμετέχουσες στις τελευταίες διαδικασίες δεν έλαβαν μέρος αιτιολογημένα, φαίνεται πως σχεδόν όλες οι οι κατηγορίες είχαν λόγους για τη μη συμμετοχή τους (με επικράτηση των ωρομισθίων), αλλά χωρίς αυτό να είναι στατιστικώς σημαντικό $\chi^2(2)= 2,345$, $p=0.310$ (Πίνακας 71).

Πίνακας 71: Κατανομή συχνοτήτων των απαντήσεων αναφορικά με τις αιτιάσεις μη συμμετοχής στις τελευταίες κρίσεις, ανάλογα με την εργασιακή κατάσταση. Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας των διαφορών

Εργασιακή κατάσταση Ερώτηση-Υ5	Μόνιμη	Αναπλη ρώτρια	Ωρομίσ θια	Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας		
				χ^2	Df	P
Κατά τις τελευταίες κρίσεις είχατε λόγους για τη μη συμμετοχή σας;	12%	22,9%	50%	2,345	2	0.310

Από την ανάλυση των στοιχείων αναφορικά με το αν οι συμμετέχουσες θεωρούν εαυτών επαρκή στην άσκηση διοικητικών καθηκόντων, φαίνεται πως όλες οι κατηγορίες το θεωρούν αυτό, αλλά χωρίς να είναι στατιστικώς σημαντικό $\chi^2(2)= 1,018$, $p=0.601$ (Πίνακας 72).

Πίνακας 72: Κατανομή συχνοτήτων των απαντήσεων αναφορικά με την επάρκεια άσκησης διοικητικών καθηκόντων, ανάλογα με την εργασιακή κατάσταση. Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας των διαφορών

Εργασιακή κατάσταση Ερώτηση-Υ6	Μόνιμη	Αναπληρώτρια	Ωρομίσθια	Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας		
				χ^2	df	P
Θεωρείτε εαυτόν επαρκή στην άσκηση διοικητικών καθηκόντων;	77,4%	68,4%	80%	1,018	2	0.601

Από την ανάλυση των στοιχείων αναφορικά με το αν οι συμμετέχουσες θεωρούν ότι η μητρότητα ή άλλες οικογενειακές υποχρεώσεις δεν τις επιτρέπουν να ασκήσουν τα διοικητικά καθήκοντα, διαφαίνεται πως σε όλες τις κατηγορίες εντοπίζεται το εμπόδιο με επικρατέστερη την κατηγορία των μονίμων εκπαιδευτικών, αλλά χωρίς αυτό να είναι στατιστικώς σημαντικό $\chi^2(2)= 1,649, p=0.438$ (Πίνακας 73).

Πίνακας 73: Κατανομή συχνοτήτων των απαντήσεων αναφορικά με το αν η μητρότητα ή άλλες οικογενειακές υποχρεώσεις αποτελούν εμπόδιο, ανάλογα με την εργασιακή κατάσταση. Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας των διαφορών.

Εργασιακή κατάσταση Ερώτηση-Υ7	Μόνιμη	Αναπληρώτρια	Ωρομίσθια	Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας		
				χ^2	df	P
Θεωρείτε πως η μητρότητα ή άλλες οικογενειακές υποχρεώσεις αποτελούν εμπόδιο στην άσκηση διοικητικών καθηκόντων;	75%	57,1%	50%	1,649	2	0.438

Από την ανάλυση των δεδομένων (Πίνακας 74) αναφορικά με την τοποθέτηση των εκπαιδευτικών στην δήλωση «οι γυναίκες διδάσκουν και οι άνδρες διοικούν», συμπεραίνεται ότι αυτή η θέση δεν βρίσκει σύμφωνες τις συμμετέχουσες, αλλά το εύρημα αυτό δεν είναι στατιστικώς σημαντικό, $\chi^2(2)= 0,070, p=0.966$.

Πίνακας 74: Κατανομή συχνοτήτων των απαντήσεων αναφορικά με το αν οι γυναίκες διδάσκουν και οι άντρες διοικούν, ανάλογα με την εργασιακή κατάσταση. Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας των διαφορών.

Εργασιακή κατάσταση Ερώτηση –Υ8	Μόνιμη	Αναπληρώτρι α	Ωρομίσθια	Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας		
				χ^2	df	P
Θεωρείτε ότι οι γυναίκες διδάσκουν και οι άνδρες διοικούν;	6,3%	5,6%	0%	0,070	2	0.966

Από την ανάλυση των δεδομένων, αναφορικά με τους λόγους διαμόρφωσης του φαινομένου της «γυάλινης οροφής» σε σχέση με έτη υπηρεσίας, συμπεραίνεται ότι α) για την αποφυγή των ευθυνών παρατηρείται σχετική ταύτιση στις απόψεις μεταξύ εκπαιδευτικών με διαφορετική εργασιακή σχέση με υψηλότερη προτίμηση των αναπληρωτριών, β) η έλλειψη χρόνου δεν αποτελεί για καμιά σχεδόν κατηγορία ανασταλτικό παράγοντα, γ) για τις οικογενειακές υποχρεώσεις παρατηρείται η ίδια τάση και με μεγάλα ποσοστά προτίμησης στις εκπαιδευτικούς με μόνιμη σχέση εργασίας σε σύγκριση με τις αναπληρώτριες και ωρομίσθιες, δ) για την ύπαρξη του αντρικού κατεστημένου οι ωρομίσθιες εκπαιδευτικοί αποδίδουν σημαντικό ποσοστό την αποφυγή διεκδίκησης διευθυντικών θέσεων σε σχέση με τις μόνιμες και τις αναπληρώτριες, ε) για την προτεραιότητα σε περίπτωση συνυπηρέτησης είναι εξαιρετικά μικρά τα ποσοστά προτίμησης από όλες τις συμμετέχουσες ανεξάρτητα της εργασιακής τους σχέσης και τέλος στ) για τον παραγκωνισμό των γυναικών στις διαδικασίες επιλογής διευθυντικών στελεχών, οι εκπαιδευτικοί οι ωρομίσθιες δεν θεωρούν ότι αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα, $\chi^2(10)=6,308$, $p=,789$ (Πίνακας 75).

Πίνακας 75: Κατανομή συχνοτήτων των απαντήσεων αναφορικά με τις ερωτήσεις που σχετίζονται με τους λόγους που περιορίζουν το ποσοστό των γυναικών που κατέχουν διευθυντικές θέσεις στην εκπαίδευση, ανάλογα με την εργασιακή τους κατάσταση.
Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας των διαφορών

Εργασιακή Κατάσταση	Μόνιμη	Αναπληρώτρια	Ωρομίσθια	Έλεγχος στατιστικής σημαντικότητας		
				χ^2	df	P
Μπορείτε να μας αναφέρετε τους παρακάτω λόγους διαμορφώνουν το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής";						
Αποφυγή υπηρεσιακών ευθυνών	22,6%	26,3%	20%	6,308	10	.789
Έλλειψη χρόνου	1,9%	0%	0%			
Οικογενειακές υποχρεώσεις	49,1%	36,8%	40%			
Λόγω του ανδρικού κατεστημένου	15,1%	26,3%	40%			
Σε περίπτωση συνυπηρέτησης δίνετε προτεραιότητα στο σύζυγό σας	3,8%	0%	0%			
Παραγκωνισμός των γυναικών εκπαιδευτικών στις διαδικασίες επιλογής των διευθυντικών στελεχών	7,5%	10,5%	0%			

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ

ΕΡΜΗΝΕΙΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ, ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

1. Περίληψη

Στο τελευταίο αυτό κεφάλαιο παρουσιάζεται η ερμηνεία των αποτελεσμάτων της έρευνας από τη στατιστική ανάλυση των δεδομένων του ερωτηματολογίου. Η ερμηνεία των αποτελεσμάτων σχετίζεται με τα ερευνητικά ερωτήματα που διερευνήθηκαν. Ακολουθούν τα συμπεράσματα που προέκυψαν. Ακόμη, διατυπώνονται προτάσεις για περαιτέρω διερεύνηση του θέματος, αλλά και επισημαίνονται οι περιορισμοί της παρούσης έρευνας, ώστε περαιτέρω μελλοντική έρευνα να μπορέσει να τους λάβει υπόψη και να τους αντιμετωπίσει.

2. Ερμηνεία αποτελεσμάτων

Όπως αναφέρθηκε και στα προηγούμενα κεφάλαια σκοπός της παρούσας μελέτης ήταν η καταγραφή των στάσεων και αντιλήψεων των εκπαιδευτικών αναφορικά με την ανάληψη διοικητικών καθηκόντων. Συγκεκριμένα, η έρευνά μας επικεντρώθηκε στην αποτύπωση των απόψεων των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας των σχετικών με τα εμπόδια στην επαγγελματική τους αναρρίχηση. Ως προς την οργανικότητα των σχολείων, το δείγμα της έρευνάς μας έδειξε ότι το 62,5% των ερωτηθέντων δήλωσε ότι υπηρετεί σε μικρά σχολεία, έως 6 θέσεων, και το 37,5% σε μεγαλύτερα. Το εύρημα ήταν αναμενόμενο, αφού η έρευνα διεξήχθη στο νησί της Ρόδου, το οποίο διαθέτει πολλές αγροτικές και κτηνοτροφικές περιοχές.

Αναφορικά με την ηλικία, η έρευνα έδειξε ότι οι περισσότερες συμμετέχουσες (58,3%) είναι μεταξύ 31-40 χρόνων, ενώ ελάχιστες (3,1%) είναι άνω των 51 χρόνων. Σε αυτό το εύρημα πιθανόν να έχει διαδραματίσει κάποιο ρόλο το μέσο συλλογής δεδομένων, δηλ. το ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο. Αν αυτό ισχύει, τότε είναι αναμενόμενο ότι οι μεγαλύτερες σε ηλικία ερωτώμενες θα δίσταζαν να ακολουθήσουν τη διαδικασία συμπλήρωσης αυτού. Επιπλέον, στο νομό Δωδεκανήσου και συγκεκριμένα στη Ρόδο, είναι μεγαλύτερο το ποσοστό νεαρών εκπαιδευτικών, στοιχείο που επαληθεύεται και από το μεγάλο αριθμό απορρόφησης των αναπληρωτών ΕΣΠΑ.

Στην ίδια λογική κινείται και το εύρημα των ετών υπηρεσίας, καθώς το 59,4% έχει λιγότερα από 10 έτη υπηρεσίας στην εκπαίδευση και μόνο το 4,2% έχει πάνω από 21 έτη. Και πάλι και αυτό το εύρημα συνάδει με την ιδιαιτερότητα του νησιού της Ρόδου, του οποίου οι

εκπαιδευτικές ανάγκες καλύπτονται κατά ένα μεγάλο μέρος από αναπληρωτές νέους εκπαιδευτικούς.

Παρομοίως και τα έτη υπηρεσίας στο συγκεκριμένο σχολείο, το μεγαλύτερο ποσοστό (91,7%) υπηρετεί για λιγότερο από 10 χρόνια στο ίδιο σχολείο, ενώ μόλις το 8,3% για παραπάνω από 10 έτη. Η ολιγόχρονη παραμονή στο σχολείο χαρακτηρίζει κυρίως τα σχολεία των αγροτικών και ημιαστικών περιοχών (Σαΐτης, 2001), εύρημα που εντοπίστηκε παραπάνω. Το εύρημα αυτό μπορεί να δικαιολογηθεί τόσο από τον τρόπο πρόσληψης και τοποθέτησης των νεοδιοριζόμενων εκπαιδευτικών όσο και από το γεγονός ότι το σύστημα μετάθεσης τους παρέχει τη δυνατότητα να μετακινηθούν σε άλλο σχολείο της ίδιας περιοχής ή σε άλλο σχολείο άλλου νομού της χώρας.

Κατά την ερμηνεία των αποτελεσμάτων με την επεξεργασία των απαντήσεων του ερωτηματολογίου, στην πρώτη υπόθεση (Y1) που αφορούσε στη διοικητική εμπειρία των συμμετεχουσών οι περισσότερες συμμετέχουσες απάντησαν πως δεν έχουν εμπειρία στην άσκηση των διοικητικών καθηκόντων και δεν έλαβαν μέρος στις τελευταίες κρίσεις ανάδειξης διευθυντικών στελεχών. Το εύρημα αυτό συνάδει με ευρήματα και σε άλλες έρευνες (Μαραγκουδάκη, 1997; Κογκίδου & Τάκη, 2005). Το εύρημα αυτό ήταν εν μέρει αναμενόμενο, καθώς οι περισσότερες συμμετέχουσες (79,1%) ήταν κάτω των 40 ετών, επομένως, λογικό να μην έχουν διοικητική εμπειρία.

Στη δεύτερη υπόθεση (Y2) που αφορούσε στη συμμετοχή των ερωτώμενων στις τελευταίες κρίσεις ανάδειξης διευθυντικών στελεχών, φάνηκε πως όσες από τις συμμετέχουσες έλαβαν μέρος στις τελευταίες κρίσεις ανάδειξης διευθυντικών στελεχών, το έκαναν κυρίως από ενδιαφέρον στην άσκηση των διοικητικών καθηκόντων. Το ποσοστό, ωστόσο, ήταν ελάχιστο (περίπου 5%) κι επομένως, δεν μπορεί να εξαχθεί ασφαλές συμπέρασμα από το παρόν εύρημα.

Στην τρίτη υπόθεση (Y3) που αφορούσε στο βαθμό επιτυχίας των συμμετεχουσών στις τελευταίες κρίσεις μόνο το 11,5% αυτών επέτυχε, ενώ το 43,8% απέτυχε. Οι υπόλοιπες δεν απάντησαν, στοιχείο που συνάδει με το εύρημα της μη συμμετοχής τους στις κρίσεις. Εξετάζοντας το βαθμό κάλυψης των προϋποθέσεων διαπιστώνεται ότι μόνο το 12,5% των υποψηφίων διέθετε τα αναγκαία προσόντα για την επιλογή τους.

Στην τέταρτη υπόθεση (Y4) που αναφέρονταν στους λόγους συμμετοχής των υποψηφίων εκπαιδευτικών στις τελευταίες κρίσεις φάνηκε πως από τις λίγες συμμετέχουσες που απάντησαν (13,6%) οι περισσότερες το έπραξαν από ενδιαφέρον στην άσκηση των διοικητικών καθηκόντων (5,2%). Ελάχιστες το έπραξαν για οικονομικούς ή και επαγγελματικούς λόγους. Το εύρημα αυτό δεν αποτελεί έκπληξη, καθώς ελάχιστα είναι τα κίνητρα για τη διεκδίκηση μια διοικητικής θέσης, όπως φαίνεται και παρακάτω στις προτάσεις που κάνουν οι ίδιες οι συμμετέχουσες στην έρευνα.

Όσες από τις συμμετέχουσες δεν έλαβαν μέρος στις τελευταίες κρίσεις (πέμπτη ερευνητική υπόθεση-Y5), δεν το έπραξαν είτε γιατί είχαν άλλα ενδιαφέροντα και οικογενειακές υποχρεώσεις (εύρημα που συμφωνεί με ανάλογη έρευνα των Κογκίδου & Τάκη, 2005) είτε γιατί θεωρούν αναξιόπιστο το σύστημα ανάδειξης διευθυντικών στελεχών. Το τελευταίο εύρημα συνάδει και με αντίστοιχο εύρημα στην έρευνα της Σισμανίδου (2017). Στη δική μας έρευνα, είναι λογικό να έχουν άλλα ενδιαφέροντα οι συμμετέχουσες αν αναλογιστεί κανείς το νεαρό της ηλικίας τους, όπου σύμφωνα με τις κοινωνικές απαιτήσεις η δημιουργία οικογένειας και η ανταπόκριση στις ανάγκες αυτής αποτελεί προτεραιότητα.

Στην έκτη ερευνητική υπόθεση (Y6) ότι οι συμμετέχουσες θεωρούν εαυτόν επαρκή για την άσκηση διοικητικών καθηκόντων, οι περισσότερες (74%) απάντησαν καταφατικά και λίγες αρνητικά (26%). Για τον ίδιο λόγο θεωρούν ότι ένας άντρας δεν τα καταφέρνει καλύτερα στην άσκηση διοικητικών καθηκόντων απ' ότι μια γυναίκα.

Στην έβδομη ερευνητική υπόθεση (Y7) που αφορά στη μητρότητα και άλλες οικογενειακές υποχρεώσεις που μπορεί να επηρεάσουν ελάχιστα την απόφασή τους για άσκηση διοικητικών καθηκόντων, οι περισσότερες (38,5%) θεωρούν πως επηρεάζεται μέτρια ως λίγο (24%). Το εύρημα αυτό δείχνει πως οι ερωτώμενες δεν έχουν σχηματίσει σταθερή άποψη για το αν οι οικογενειακές υποχρεώσεις αποτελούν ανασταλτικό παράγοντα για την επαγγελματική τους ανέλιξη.

Στην τελευταία ερευνητική υπόθεση (Y8) ότι οι γυναίκες ενστερνίζονται την άποψη ότι οι άντρες διοικούν και οι γυναίκες διδάσκουν, φάνηκε πως η πλειονότητα των συμμετεχουσών (76%) την καταρρίπτει (εύρημα που έρχεται σε αντίθεση με το εύρημα της Χατζηπαναγιώτου, 2003 και της Σταθάκη, 2007). Το εύρημα της δικής μας έρευνας φαίνεται πως διαφοροποιείται από τα υπόλοιπα, γεγονός που μπορεί να επηρεάζεται και από την εξέλιξη της επαγγελματικής θέσης της γυναίκας. Πιθανόν σε αυτό να διαδραματίζει ρόλο και η γεωγραφική επιλογή της Δωδεκανήσου, όπου ως νησιωτική περιοχή η θέση της γυναίκας είναι διαφοροποιημένη και ίσως και πιο χειραφετημένη σε σχέση με αυτή στην ηπειρωτική χώρα.

Από την επαγωγική ανάλυση των απαντήσεων προκύπτουν στατιστικά σημαντικά ευρήματα για την άποψη των συμμετεχουσών σε σχέση με την ηλικία τους. Έτσι, οι μεγαλύτερες σε ηλικία εκπαιδευτικοί (>50) αποφεύγουν την ανάληψη υπηρεσιακών ευθυνών, ενώ οι νεότερες (31-50) έχουν αρκετές οικογενειακές υποχρεώσεις που δεν τους επιτρέπουν να αναλάβουν πρόσθετο ρόλο. Τέλος, οι νεαρότερες εκπαιδευτικοί (25-30) λόγω του αντρικού κατεστημένου αποφεύγουν μια τέτοια διεκδίκηση. Έκπληξη στο παρόν εύρημα αποτελεί η θέση των νεαρότερων εκπαιδευτικών που αποφεύγουν την διεκδίκηση λόγω αντρικού κατεστημένου. Αυτή θέση έρχεται σε αντίθεση με τη φύση της νιότης, ενώ για τις μεγαλύτερες σε ηλικία εκπαιδευτικούς το εύρημα είναι αναμενόμενο.

Ως προς τη διοικητική ικανότητα του φύλου, η επαγωγική ανάλυση των απαντήσεων μας δίνει στατιστικώς σημαντικά ευρήματα για την άποψη των συμμετεχουσών σε σχέση με την εργασιακή τους κατάσταση. Έτσι, οι μόνιμες συμφωνούν με την άποψη αυτή περισσότερο από τις εκπαιδευτικούς που είναι στην εκπαίδευση με σύμβαση αορίστου χρόνου ή τις ωρομίσθιες. Το τελευταίο μας αυτό εύρημα είναι αναμενόμενο, καθώς η νιότη χαρακτηρίζεται από παλιά από μια τάση αμφισβήτησης της κατεστημένης κατάστασης και μια διάθεση ανατροπής.

3. Προτάσεις Γυναικών Εκπαιδευτικών Υποψηφίων Διοικητικών Θέσεων

Σε ότι αφορά τις προτάσεις των εκπαιδευτικών για το ενδεχόμενο εμπλοκής σε διοικητικές διαδικασίες, η πλειονότητα των συμμετεχουσών θεωρεί αναγκαία προϋπόθεση την ύπαρξη κινήτρων για τη διεκδίκηση μιας διοικητικής θέσης. Ακολουθεί η επιμόρφωση στην άσκηση των διοικητικών καθηκόντων προκειμένου να λάβει μελλοντικά μέρος σε παρόμοιες διαδικασίες. Από αυτό το εύρημα προκύπτει μια έλλειψη αυτοπεποίθησης στο γυναικείο φύλο, αν αναλογιστεί κανείς ότι ούτε οι άντρες εκπαιδευτικοί έχουν μια ιδιαίτερη κατάρτιση επί των διοικητικών θεμάτων και παρ' όλα αυτά διεκδικούν διοικητικές θέσεις. Η διαπίστωση του ελλείμματος αυτοπεποίθησης συνάδει με σχετικό εύρημα στην έρευνα της Δαράκη (2007) και της Σισμανίδου (2017).

4. Συμπεράσματα

Η διερεύνηση του θέματος των στάσεων και αντιλήψεων των γυναικών εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στο νησί της Ρόδου αναφορικά με την ανάληψη διοικητικών καθηκόντων είχε ως στόχο τον προσδιορισμό των παραγόντων εκείνων που συμβάλλουν στη διαμόρφωση του φαινομένου της «γυάλινης οροφής». Δεδομένου ότι η έρευνα πραγματοποιήθηκε στο νησί της Ρόδου και μόνο δεν μας επιτρέπει να εξάγουμε συμπεράσματα με καθολική και γενικευμένη ισχύ. Η ερμηνεία, έτσι, και η απόδοση συμπερασμάτων πραγματοποιήθηκε με την τήρηση των σχετικών περιορισμών. Ωστόσο, από τη μελέτη των αποτελεσμάτων προκύπτει μια διστακτικότητα των γυναικών στη διεκδίκηση των διοικητικών θέσεων. Βασικό ρόλο σε αυτό το συμπέρασμα διαδραματίζουν και τα χαρακτηριστικά των συμμετεχουσών γυναικών, καθώς οι περισσότερες ήταν νεαρές εκπαιδευτικοί. Τα βασικότερα σημεία στα οποία απάντησαν οι συμμετέχουσες ήταν η στάση τους απέναντι στην ανάληψη ευθυνών κατά την άσκηση διοικητικών καθηκόντων, η άποψή τους για τη διαδικασία ανάδειξης διοικητικών στελεχών και η αντίχρευσή της πρόθεσης συμμετοχής στη διεκδίκηση διοικητικών θέσεων.

Από τη συνολική θεώρηση των επιμέρους ευρημάτων προκύπτουν τα ακόλουθα:

- ✿ Οι περισσότερες συμμετέχουσες δεν έχουν εμπειρία στην άσκηση των διοικητικών καθηκόντων και δεν έλαβαν μέρος στις τελευταίες κρίσεις ανάδειξης διευθυντικών στελεχών.
- ✿ Όσες από τις συμμετέχουσες έλαβαν μέρος στις τελευταίες κρίσεις ανάδειξης διευθυντικών στελεχών, το έκαναν κυρίως από ενδιαφέρον στην άσκηση των διοικητικών καθηκόντων.
- ✿ Όσες από τις συμμετέχουσες δεν έλαβαν μέρος στις τελευταίες κρίσεις είτε ήταν γιατί είχαν άλλα ενδιαφέροντα και οικογενειακές υποχρεώσεις είτε γιατί θεωρούν αναξιόπιστο το σύστημα ανάδειξης διευθυντικών στελεχών.
- ✿ Η ηλικία των εκπαιδευτικών επηρεάζει τη στάση τους απέναντι στα διοικητικά καθήκοντα, καθώς οι μεγαλύτερες εκπαιδευτικοί αποφεύγουν την ανάληψη υπηρεσιακών ευθυνών, ενώ οι νεότερες έχουν αρκετές οικογενειακές υποχρεώσεις που δεν τους επιτρέπουν να αναλάβουν πρόσθετο ρόλο.
- ✿ Οι περισσότερες συμμετέχουσες δε συμφωνούν με τη θέση ότι οι γυναίκες διδάσκουν και οι άντρες διοικούν
- ✿ Η πλειονότητα των συμμετεχουσών θεωρεί αναγκαία προϋπόθεση την ύπαρξη κινήτρων για τη διεκδίκηση μιας διοικητικής θέσης. Ακολουθεί η επιμόρφωση στην άσκηση των διοικητικών καθηκόντων προκειμένου να λάβει μελλοντικά μέρος σε παρόμοιες διαδικασίες. Πρακτικά αυτό σημαίνει πως οι περισσότερες συμμετέχουσες στερούνται κινήτρων για την ανάληψη διοικητικών καθηκόντων, αλλά και πιθανή αίσθηση ανεπάρκειας λόγω της ανυπαρξίας σχετικής εκπαίδευσης.

5. Προτάσεις

Η παρούσα έρευνα μελέτησε τις στάσεις και τις αντιλήψεις των γυναικών εκπαιδευτικών που υπηρετούν στο νησί της Ρόδου. Βασιζόμενοι στα ευρήματα της μελέτης κρίνεται σκόπιμο αυτά να θεωρηθούν από τον αρμόδιο κρατικό φορέα. Πρόκειται για ανάγκες που προκύπτουν μέσα από το χώρο εργασίας, για ανάγκες επιμόρφωσης σε θεωρητικό και πρακτικό επίπεδο. Καμιά νομοθεσία όσο δίκαιη κι αν είναι απέναντι στο γυναικείο φύλο δεν μπορεί να υποστηρίξει την τελική επιλογή αυτών, αν πρωτίστως οι ίδιες οι γυναίκες δεν νιώσουν ενδυναμωμένες και ασφαλείς στην άσκηση των διοικητικών καθηκόντων. Προτείνεται, λοιπόν, η θέσπιση προγράμματος Ανάπτυξης Ηγετικών Στελεχών στην Εκπαίδευση, ώστε ουσιαστικά ισότιμα να μπορούν οι γυναίκες να συμμετέχουν τόσο στις διαδικασίες όσο και στις διοικητικές θέσεις.

Επιπλέον, το πρόβλημα της μη ισότιμης συμμετοχής των γυναικών στις διοικητικές θέσεις της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης έχει και χαρακτήρα πολιτικό, καθώς οι όποιες αλλαγές στο χώρο της διοίκησης και των διαδικασιών ανάδειξης των διοικητικών στελεχών εξακολουθεί

να ευνοεί το προϋπάρχον φαινόμενο της ανδροκρατίας. Όσο, λοιπόν, συνεχίζεται ο αυτό-αποκλεισμός των γυναικών από τις διοικητικές θέσεις τόσο εξακολουθούν να κρίνονται ως αναποτελεσματικά τα όποια μεταρρυθμιστικά μέτρα προωθούνται κάθε φορά.

6. Αδυναμίες και Περιορισμοί της Έρευνας

Από την εξέταση ενός μόνο νομού δεν μπορούν φυσικά να εξαχθούν γενικά συμπεράσματα για τις στάσεις και τις αντιλήψεις των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας για την ανάληψη διοικητικών καθηκόντων. Ενδεχομένως σε άλλους νομούς ή ακόμη και νησιά να υπάρχουν διαφορετικές απόψεις και θέσεις. Επιπλέον, σε αρκετές περιπτώσεις διαπιστώθηκε αποχή των συμμετεχουσών και αποφυγή τοποθέτησης. Αυτό μπορεί να συμβαίνει είτε γιατί δεν τους κάλυψαν οι δοθείσες επιλογές είτε γιατί δεν είχαν άποψη για το θέμα.

Ένας από τους περιορισμούς της έρευνας είναι ότι οι δοθείσες απαντήσεις δεν διασταυρώθηκαν με άλλο μέσο (π.χ. συνέντευξη ή παρατήρηση). Κατά συνέπεια τα πορίσματα που παρουσιάζονται στην 5.2 ενότητα γίνονται με κάθε επιφύλαξη. Μόνο ως μια πρώτη εικόνα σκιαγράφησης της θέσης των συμμετεχόντων μπορούν να ειπωθούν, που όμως χρήζουν περαιτέρω διερεύνησης. Επιπλέον, στο σημείο αυτό επισημαίνεται το σχετικά μικρό δείγμα (96 άτομα) συμμετεχουσών που ανταποκρίθηκε στο κάλεσμα του ερωτηματολογίου.

Τέλος, επισημαίνεται πως το ερωτηματολόγιο δεν έχει σταθμιστεί, καθώς αυτό θα υπερέβαινε τα προβλεπόμενα μιας μεταπτυχιακής εργασίας, αλλά δεν θα αρκούσε και ο χρόνος για την στάθμιση. Ως εκ τούτου, τα πορίσματα μπορούν να εκληφθούν μόνο ως μια πρώτη αποτύπωση της θέσης των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας για την πιθανότητα ανάμειξής τους σε διαδικασίες ανάδειξης διοικητικών στελεχών.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Ελληνόγλωσση

Αγγελοπούλου., Α. (2014). Ο ρόλος της γυναίκας στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση: Μελέτη περίπτωσης δημοτικών σχολείων. Μεταπτυχιακή εργασία στο Πανεπιστήμιο Πατρών, Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων. Πάτρα, 2014.

Αθανασούλα - Ρέππα, Α. (2002) . Το ζήτημα των ίσων ευκαιριών στην ελληνική εκπαιδευτική διοίκηση: προβλήματα, τάσεις και προοπτικές , στο Πασιαρδής, Π., & Σαββίδης, Γ., (επιμ) Η γυναίκα στην εκπαιδευτική διοίκηση, Λευκωσίας 64-77.

Αθανασούλα-Ρέππα, Α. (2000). Υποαντιπροσώπηση γυναικών στα κέντρα λήψης αποφάσεων της σχολικής εκπαίδευσης. μια όψη ανισοκατανομής της εξουσίας στους σχολικούς μηχανισμούς. Πρακτικά 7ου Επιστημονικού Συνεδρίου, Ίδρυμα Σάκη Καράγιωργα: Δομές και σχέσεις εξουσίας στη σημερινή Ελλάδα. Αθήνα, 458-482.

Ανδρεαδάκης, Ν. & Βάμβουκας, Μ. (2005). Οδηγός για την εκπόνηση γραπτής ερευνητικής εργασίας. ΑΤΡΑΠΟΣ

Αρχοντόγλου, Αναστασία (2005). Σχολική επίδοση και συμπεριφορά των παιδιών από μονογονεϊκές οικογένειες στο δημοτικό σχολείο. Εκδόσεις: Αφοί Κυριακίδη, Θεσσαλονίκη.

Αρχοντόγλου, Α. (2010). Η μελέτη των κατά φύλο ανισοτήτων στη διοικητική στελέχωση των σχολικών μονάδων της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης: Οι επιπτώσεις των φυλετικών διακρίσεων: Στο 3^ο Πανελλήνιο Συνέδριο Εταιρείας Επιστημών Αγωγής: Ο εκπαιδευτικός και το έργο του: Παρελθόν-Παρόν-Μέλλον, Δράμα 2010, 1337-1350

Γκόβαρης, Χ., & Ρουσσάκης, Ι.,(2008) Ευρωπαϊκή Εκπαιδευτική Πολιτική στην Εκπαίδευση. Αθήνα: Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.

Γουρναρόπουλος, Γ. (2007), Η συμβολή του διευθυντή στη διαμόρφωση του σχολικού κλίματος, Διδακτορική Διατριβή, Πανεπιστήμιο Αιγαίου ΤΕΠΑΕΣ, Ρόδος

Δαράκη, Ε. (2007) . Οι γυναίκες στη διοίκηση σχολικών μονάδων. Διπλωματική εργασία Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.

Δεληγιάννη, Β. & Ζιώγου, Σ. (1993) . (επιμ) Εκπαίδευση και φύλο : ιστορική διάσταση και σύγχρονοι προβληματισμοί. Θεσσαλονίκη: Βάνιας.

Δεληγιάννη-Κουϊμτζή, Β. (1994). «Φεμινιστικές τάσεις στην κοινωνιολογία της εκπαίδευσης». Στο Β. Δεληγιάννη και Σ. Ζιώγου (επιμ.) Εκπαίδευση και Φύλο: Ιστορική Διάσταση και Σύγχρονος Προβληματισμός. Θεσσαλονίκη: εκδόσεις Βάνιας, 23-40.

Διδασκάλου, Μ. (2013). Η προβληματική της σχέσης « γυναίκες και διοίκηση της εκπαίδευσης »: αντιλήψεις εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης για τα αίτια της

υπο-αντιπροσώπευσης των γυναικών στην εκπαιδευτική διοίκηση. Εμπειρική έρευνα σε δημοτικά σχολεία του νομού Ημαθίας, Διπλωματική εργασία. Πάτρα: ΕΑΠ

Ζάχου, Χ. & Σταφυλάς, Δ. (2008). Εκπαιδευτικό Επίπεδο και Συμμετοχή των Γυναικών στην Αγορά Εργασίας, Αθήνα, ΚΕΘΙ

Ζιώγου-Καραστεργίου, Σιδηρούλα (1986) . Η μέση εκπαίδευση των κοριτσιών στην Ελλάδα (1830-1839). Αθήνα : Γενική Γραμματεία Νέας Γενιάς.

Ιγγλέση, Χρύση. (1993) [1990] Πρόσωπα Γυναικών Προσωπεία της Συνείδησης : Συγκρότηση της Γυναικείας Ταυτότητας στην Ελληνική Κοινωνία, Αθήνα : Οδυσσεάς (3^η έκδοση)

Καζαμιάς, Α.- Κασσωτάκης, Μ. (1995): Ελληνική Εκπαίδευση: Προοπτικές Ανασυγκρότησης και Εκσυγχρονισμού, Εκδόσεις Σείριος, Αθήνα.

Κανελλόπουλος, Χ. (1995), Μάνατζμεντ-Αποτελεσματική Διοίκηση, Αθήνα.

Κανταρτζή, Ε., (1991) Η εικόνα της γυναίκας, Διαχρονική έρευνα των αναγνωστικών βιβλίων του Δημοτικού Σχολείου, εκδ. Αφοί Κυριακίδη, Θεσσαλονίκη.

Κανταρτζή, Ε., (2003) Τα στερεότυπα του Ρόλου των Φύλων στα Σχολικά Εγχειρίδια του Κατσαρός , Ιωάννης (2008) . Οργάνωση και διοίκηση της εκπαίδευσης. Αθήνα: Υ.Π.Ε.Π.Θ , Παιδαγωγικό Ινστιτούτο. Δημοτικού Σχολείου, Εκδόσεις, Αφοί Κυριακίδη, Θεσσαλονίκη.

Καυάλης, Α. (επιμ), Οργάνωση και διοίκηση σχολικών μονάδων: Θεσσαλονίκη Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.

Καυάλης, Α. (2005), Οργάνωση και Διοίκηση Σχολικών Μονάδων, «Χαρακτηριστικά του καλού σχολείου», Εκδόσεις Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Θεσσαλονίκη, σ.σ.3-30

Κέντρη, Μ. (2017) . Το γυναικείο φύλο στη διοίκηση σχολικών μονάδων της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης : Η περίπτωση του νομού Αττικής. Διπλωματική εργασία. Αθήνα: Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο.

Κογκίδου, Δ. (1997). «Φεμινιστική Παιδαγωγική: Ένα πλαίσιο για την εκπαίδευση των εκπαιδευτικών». Στο Δεληγιάννη, Β., και Ζιώγου, Σ. (επιμ.) Φύλο και Σχολική Πράξη: Συλλογή Εισηγήσεων. Θεσσαλονίκη: Βάνιας, σ. 227-257.

Κογκίδου, Δ. & Τάκη, Π. (2005) . Η θέση των γυναικών στη διοίκηση της εκπαίδευσης, πρακτικά του 2^{ου} πανελλήνιου συνεδρίου με θέμα: Διοίκηση Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, (2-4 Δεκεμβρίου). Τόμος 3, Πάτρα: Πανεπιστήμιο Πατρών.

Κουτούζης, Εμμανουήλ (1999) . Γενικές αρχές μάνατζμεντ, ΕΑΠ Πάτρα Τόμος Α΄

Κονταράτος, Α. (1990). Η τέχνη της διοίκησης των επιχειρήσεων. Αθήνα : εκδόσεις ΕΛΚΕΠΑ

Κτιστάκη , Σταυρούλα (2009-2014) . Εισαγωγή στη δημόσια διοίκηση. Εκδόσεις Παπαζήση.

Μαραγκουδάκη, Ελένη. (1991). Εκπαίδευση και διάκριση των φύλων. Εκδόσεις Οδυσσεάς 1991.

- Μαραγκουδάκη, Ε. (1997) . Οι γυναίκες διδάσκουν και οι άντρες διοικούν, στο Δεληγιάννη, Β. & Ζιώγου, Σ. (επιμ) Φύλο και σχολική πράξη. Θεσσαλονίκη: Βάνιας 258-292.
- Μαράκη, Ε. (2006) . Η γυναίκα στην ιεραρχία της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης Πανεπιστήμιο Αιγαίου.
- Μαράκη , Ε. (2010) . Η παρουσία της γυναίκας στα ανώτερα ιεραρχικά επίπεδα της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Επιστήμες της Αγωγής , 2. 159-170.
- Νάκος, Ν. (2005). Φύλο και διοίκηση στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (από τη σκοπιά των εκπαιδευτικών). Στα Πρακτικά του 2ου Πανελληνίου Συνεδρίου «Διοίκηση Α/βάθμιας και Β/θμιας Εκπαίδευσης, Άρτα 2-4 Δεκεμβρίου 2005, Πανεπιστήμιο Πατρών, Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης, Τόμος 3, 258-271.
- Νόμος 4473/2017 Μέτρα για την επιτάχυνση του κυβερνητικού έργου σε θέματα εκπαίδευσης (ΦΕΚ Α/1935/02-06-17).
- Νούσια, Ε. (2011). Εκπαιδευτική διοίκηση και φύλο: Η περίπτωση προαγωγής και ανέλιξης σε ηγετικές θέσεις των γυναικών στη Β/θμια Εκπαίδευση Θεσσαλίας. Διπλωματική εργασία, Μ.Π.Σ., Παιδαγωγικό Δημοτικής Εκπαίδευσης, Οργάνωση και Διοίκηση της Εκπαίδευσης, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, Βόλος 2011.
- Ντερμανάκης, Ν., (2004). «Το εύρος της “γυάλινης οροφής” σε επιλεγμένους κλάδους στην Ελλάδα». ΚΕΘΙ, Στατιστικό δελτίο Νο 1ο Ιούνιος 2008.
- Παπαβασιλείου, Β. (2016). Αειφόρος ανάπτυξη εκπαιδευτικών οικοσυστημάτων. Στο Α.Κοντάκος, Φρ.Καλαβάσης (Επιστη.Επιμ.Σειράς), Θέματα Εκπαιδευτικού Σχεδιασμού, τ.8, Συστημική Ανάπτυξη Εκπαιδευτικών Μονάδων: Τεχνολογική και Παιδαγωγική Συνύφανση, σελ.1511-171, Αθήνα: Διάδραση. ISBN: 978-618-5059-48-4.
- Πασιαρδής, Πέτρος /Σαββίδης, Γιάννης (2002) (επιμ.) Η Γυναίκα στην εκπαιδευτική διοίκηση, Λευκωσία
- Παυλίδου, Θ.(2002) . Γλώσσα- Γένος - Φύλο. Εκδόσεις :Παρατηρητής
- Περάκη - Κώττη, Αθηνά (1996) . Εισαγωγή στη σύγχρονη μικροοικονομική. Αθήνα 1996.
- Περ.Α.: 6246, 28-07-2017, «Περί τοποθέτησης Διευθυντών Σχολικών Μονάδων της Διεύθυνσης Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης Δωδεκανήσου»
- Ράπτη, Α. (2016) . Η αλληλεπίδραση Διευθυντικών Στελεχών και Εκπαιδευτικών ως παράγοντας Διαμόρφωσης Θετικού Κλίματος στα Δημοτικά Σχολεία του Νομού Βοιωτίας. Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο.
- Ρούσσο, Π., & Τσαούση, Γ., (2002). Στατιστική εφαρμοσμένη στις κοινωνικές επιστήμες. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα
- Σαββίδου, Τ. (1996). Οι αντιλήψεις των εκπαιδευτικών αναφορικά με τα διαφοροποίηση των δυο φύλων. Σύγχρονη εκπαίδευση , τχ 86, σσ 35-46

- Σαΐτη, Α. (2000). Εκπαίδευση και Οικονομική Ανάπτυξη, Εκδόσεις Τυπωθήτω, Γ. Δαρδανός, Αθήνα.
- Σαΐτη, Α. & Μιχόπουλος, Α. (2005) . Η αναγκαιότητα ανάπτυξης ηγετικών στελεχών της εκπαίδευσης: Η περίπτωση των υποδιευθυντών σχολικών μονάδων part of: επιστήμες της αγωγής Νο 4,2005, σσ 43-56.
- Σαΐτη, Α. & Σαΐτης, Χ.(2011) Εισαγωγή στη διοίκηση της εκπαίδευσης. Αθήνα: Αυτοέκδοση.
- Σαΐτη, Α. & Σαΐτης, Χ. (2012β), Ο Διευθυντής στο Σύγχρονο Σχολείο: Θεωρία, Έρευνα και Μελέτη Περιπτώσεων, Αυτοέκδοση, Αθήνα
- Σαΐτης, Χρίστος (2000). Οργάνωση και διοίκηση της εκπαίδευσης: Θεωρία και Πράξη. Αθήνα, Ατραπός.
- Σαΐτης, Χρίστος (2002). Ο διευθυντής στο σχολείο από τη θεωρία στην πράξη. Αθήνα, Αυτοέκδοση.
- Σαΐτης, Χρίστος. (2005). Ο διευθυντής στο σύγχρονο σχολείο, Αθήνα, Αυτοέκδοση.
- Σαΐτης, Χρίστος. (2005). Οργάνωση και διοίκηση της εκπαίδευσης. Αθήνα, Αυτοέκδοση.
- Σαΐτης, Χρίστος. (2005). Οργάνωση και Λειτουργία των σχολικών μονάδων. Αθήνα, Αυτοέκδοση.
- Σαΐτης, Χρίστος (2008). Ο διευθυντής στο δημόσιο σχολείο. Αθήνα Υ.Π.Ε.Π.Θ, Παιδαγωγικό Ινστιτούτο.
- Σισμανίδου, Ε. (2017). Παράγοντες που συμβάλλουν στην αποθάρρυνση γυναικών από τη διεκδίκηση διευθυντικών θέσεων στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση: έρευνα βασισμένη στις απόψεις γυναικών εκπαιδευτικών στην περιφερειακή ενότητα Ημαθίας. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.
- Σταθάκης, Ν. (2007) Διερεύνηση των παραγόντων υπο-αντιπροσώπευσης του γυναικείου φύλου στην ελληνική διοίκηση. Διπλωματική εργασία. Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Στυλιανίδης, Μ. (2008). Το σχολείο του Μέλλοντος: Στρατηγική Πρόγνωση και Σχεδιασμός. Αθήνα: Εκδόσεις Γρηγόρη.
- Τάκη , Π. (2006). Γυναίκες εκπαιδευτικοί στη διοίκηση της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, Διδακτορική διατριβή: Θεσσαλονίκη: Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης.
- Υ.Α.:27-02-2018, Φ.350.2/1/32958 /Ε3, Περί «Τοποθέτησης Περιφερειακών Διευθυντών Εκπαίδευσης»
- Υ.Α.: 27-02-2018, Φ.353.1 / 2 / 32966 / Ε3, **Περί «Τοποθέτησης Διευθυντών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης».**
- Φιλίππου, Γ., & Χρίστου, Κ., (2001) . Κείμενα παιδείας πρώτος τόμος (συναισθηματικοί παράγοντες και μάθηση των μαθηματικών). ΑΤΡΑΠΟΣ

Χαραλαμπίδου - Σολώμη, Δέσποινα (2002) . Η θέση της γυναίκας στην ιεραρχία της δημόσιας εκπαίδευσης της Κύπρου κατά το έτος 2000. Οίκος κυπριακών και κυπρολογικών εκδόσεων.

Χατζηπαναγιώτου, Π. (1997). Η συμμετοχή των εκπαιδευτικών σε θέματα διοίκησης και διαχείρισης της σχολικής μονάδας: Η επίδραση του παράγοντα φύλου, στο Δεληγιάννη, Β. & Ζιώγου, Σ. (επιμ.) Φύλο και σχολική πράξη : Συλλογή εισηγήσεων, Θεσσαλονίκη: Βάνιας, σς.293-302.

Χατζηπαναγιώτου, Παρασκευή (2003). Η διοίκηση του σχολείου και η συμμετοχή των εκπαιδευτικών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, Θεσσαλονίκη: Κυριακίδης.

Χατζηπαναγιώτου, Παρασκευή (2005). Το σχολείο ως εκπαιδευτικός οργανισμός. Στο Α. Καυάλης (επιμ) , Οργάνωση και διοίκηση σχολικών μονάδων, Θεσσαλονίκη, Πανεπιστήμιο Μακεδονία.

2. Ξενόγλωσση

Agheyisi, R. & Fishman, J.A. (1970) . Language attitudes studies: A brief survey methodological approaches. Article.

Albrecht, J., Bjorklund, A., Vroman, S., (2003) . Is there a glass ceiling in Sweden? journal of labor economics 2003, Vol21, issue 1, 145-177.

Al Khalifa, E. (1992) Management by halves: teachers and school management. In: Bennett, N., Crawford, M. and Riches, C, (Eds) Managing Change in Education: Individual and Organizational Perspectives. Londo: Paul Chapman, 95-106

Blackman, M.C. (2000). The Principalship: Looking for leaders in a time of change. Education Week, March, 19(29), 68, 46.

Bush, T., & Coleman, M. (2000). Leadership and strategic management in education. (London, PaulChapman Publishing Ltd).

Charles, Nickie, James, Emma (2003) Gender and work orientation in conditions of insecurity. The British journal of Sociology , Volume 54, Issue 2 pages 239-257
Research Methods in Education

Coleman, M. (2007). Gender and educational leadership in England: a comparison of secondary headteachers views over time, School Leadership & Management: Formerly school Organization, 27,4,383-399.

Cubilo, L, & Brown, M, (2003) Women in educational leadership and management: international differences? Journal of Educational Administration , 41,3, 278-291.

Eagly, H. Alice (1990) *Gender and Leadership Style : A meta – analysis* University of Connecticut

Edmonds, R.(1979),“Effective Schools for the Urban Poor” in *Educational Leadership*,37 (1):15-24

European Commission, (2008), “Women in Political Decision – Making”, The European Commission’s Magazine on employment and Social Affairs, Issue No 18

Falk, E., *The Glass Ceiling Persists: The 3rd Annual APPC Report on Women Leaders in Communication Companies*, The Annenberg Public Policy Center of the University of Pennsylvania, 2003, σ.6.

Fiedler, F.E., & Chemers, M.E. (1974). *Leadership and effective management*. Glenview, Ill. : Scott, Foresman.

Kaparou, M.,& Bush,T, (2007) *invisible barriers : The career progress of women secondary school principals in Greece: A journal of comparative and international Education*,37,2,221-237.

Kröger, M. L., Witziers, B. and Slegers., P. J. C. (2007). The impact of school leadership on school level factors: validation of a causal model. *School Effectiveness and School Improvement*, 18(1), 1-20.

Kyriakoussis, A. and Saiti, A. (2006), *Under representation of women in public primary school administration: the experience of Greece*, *International Electronic Journal for Leadership in Learning*, Vol. 10 No. 5.

Melbery, A. & Maskell, P. (1997) *Toward an explanation of regional specialization and industry agglomeration*. Taylor and Francis Group, *European planning studies* 5 pages 25-41 , article journal.

Moreau, M. Osgood, J. & Halsall, A. (2007) *Making sense of the glass ceiling in schools: an explanation of some teachers’ discourses*. *Gebder and education*,19,2, 237-253

Padavic, I. , Reskin, B., (2002), *Women and Men at Work*, Pine Forge Press, California.

Ployhart, R. E. (2006). *Staffing in the 21st century: New challenges and strategic opportunities*. *Journal of Management*, 32, 868 – 897. doi: 10.1177/0149206306293625.

Robertsan, R. (1995) *Globalization : Time-space and Homogeneity*. In: Fatherstone , M. Lash, S. and Robertsan. R. Eds *Global Modernities*, Saye Publications, Londo 25-24

Rosener, B. Judy (1990) *Ways women lead*, *Harvard Business Review*, 68,6, pp.119-25

Shakeshaft, C. (1989). *Women in Educational Administration*. Sage. Newbury Park, CA

Schmuck, P,A (1986) *School management and administration : an analysis by gender*. In: Hoyle, E. and McMahan, A. (Eds) *The Management of schools: World Yearbook of Education 1986* : Kogan Page 173-183

- Schmuck, P. (1996). Women's place in educational administration: past present and future. In the International Handbook of Educational Leadership and Administration, edited by Leithwood, K., Chapman J et al., London, chapter 11, pp.337-368.
- Smith, J. (2011). Agency and female teachers' career decisions : A life history study of 40 women. Educational management administration & leadership, 39,1,7-24
- Thomson, A.G . (1992). Teachers' beliefs and conceptions: A Synthesis of the research: In D.A..Grows (Eds), Handbook of research on mathematics teaching and learning (pp.127-146). New York: Macmillan
- Ventoura, E., Neokosmidi, A. , Theofilou, A., Ioannidis, P., (2007), "Women Equality In Labour Market: A Myth Or A Reality? The Case Of Women PR Managers", Journal of Diversity Management, Volume 2, Number 4, Athens.
- Whittington, L., Averett, S., & Anderson, D. (2000). Choosing Children over Career? Changes in postpartum labor force behavior of professional women. Population Research and Policy Review, 19, 339-355.
- Williams, Reymond (1974) Communications as cultural science . Journal of communication.

3. Βιβλιογραφία από μετάφραση

- Athanassoula – Reppa A., Koutouzis M. "Women in managerial positions inGreek Education: Evidence of inequality" Education Policy Analysis Archives Vol.10 No 11, 2001
- Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. (2000). Μέθοδοι έρευνας στην εκπαίδευση (5η έκδοση). Λονδίνο: Routledge
- Mosse, Claude (1991) Η αρχαία Ελλάδα (μετ) Στρατής Πασχάλης. Αθήνα : Αυτοέκδοση.
- Yang. J. Betty , Κέλογκ Θεόδωρος (1993) Επιστημονικές στάσεις και προετοιμασία των καθηγητών πρωτοβάθμιας φροντίδας. Τόμος 77, Τεύχος 3 University of Rhode island , Education department – Chafle 705. Kingston, RI 02881

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Ερωτηματολόγιο

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Το ερωτηματολόγιο συμπληρώνεται από γυναίκες εκπαιδευτικούς σχολικών μονάδων πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Οι απαντήσεις θα κρατηθούν ανώνυμες και θα χρησιμοποιηθούν για ερευνητικούς σκοπούς. Σκοπός αυτού του ερωτηματολογίου είναι να συγκεντρώσει τις απόψεις σας για τη συμμετοχή στη διοίκηση σχολικών μονάδων πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στο νησί της Ρόδου από γυναίκες εκπαιδευτικούς.

Διεύθυνση ηλεκτρονικού ταχυδρομείου *

Ημερομηνία:...../...../2017

A. Γενικά στοιχεία: 1.Οργανικότητα σχολείου:../θέσιο (συμπληρώνετε μόνο τον αριθμό) *

B. Δημογραφικά στοιχεία: 2. Ηλικία: *

- 25-30
- 31-40
- 41-50
- 51 και πάνω

3. Οικογενειακή κατάσταση: *

- Έγγαμη
- Άγαμη
- Έγγαμη με παιδιά
- Άλλο:

4. Χρόνια υπηρεσίας: *

	0-10	11-20	21-30	31 και πάνω
Συνολικά στην εκπαίδευση	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Στο σχολείο που βρίσκεστε σήμερα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Τίτλοι σπουδών (εκτός του βασικού πτυχίου διορισμού): *

- Δεύτερο πτυχίο Α.Ε.Ι ή Τ.Ε.Ι
- Μεταπτυχιακό
- Διδακτορικό
- Άλλο:

6. Σχέση εργασίας *

- Μόνιμη
- Αναπληρώτρια
- Ωρομίσθια

7. Είστε τώρα ή έχετε διατελέσει:

	ΝΑΙ	ΟΧΙ
Υποδιευθύντρια σχολείου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Διευθύντρια σχολείου	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Προϊσταμένη Δ/νσης Εκπαίδευσης	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Πρόσφατες έρευνες έδειξαν ότι η πλειοψηφία 71,2% του εκπαιδευτικού πληθυσμού στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση είναι γυναίκες. Ποσοστό, ωστόσο, των γυναικών που κατέχουν διευθυντικές θέσεις στην ιεραρχία της εκπαίδευσης είναι σχετικά χαμηλό. Με βάση τη διαπίστωση αυτή, μπορείτε να μας αναφέρετε ποιοι από τους παρακάτω λόγους διαμορφώνουν αυτή την κατάσταση; *

- Οικογενειακές υποχρεώσεις
- Αποφυγή υπηρεσιακών ευθυνών
- Λόγω του ανδρικού κατεστημένου
- Σε περίπτωση συνυπηρέτησης δίνετε προτεραιότητα στο σύζυγό σας
- Παραγκωνισμός των γυναικών εκπαιδευτικών στις διαδικασίες επιλογής των διευθυντικών στελεχών
- Άλλο:

9. Το 2017 έγινε προκήρυξη για την πλήρωση διεθυντικών θέσεων στην εκπαίδευση. Εσείς υποβάλλατε αίτηση για: *

- Διευθύντρια σχολικής μονάδας
- Δεν υπέβαλλα αίτηση

10. Αν υποβάλλατε αίτηση υποψηφιότητας, επιλεγήκατε από το Υπηρεσιακό Συμβούλιο; *

- Ναι
- Όχι

11. Αν η απάντησή σας στην ερώτηση 9 είναι ΝΑΙ ποιοι από τους παρακάτω λόγους σας ώθησαν στην υποβολή υποψηφιότητας; *

- Ενδιαφέρον στην άσκηση διεθυντικών καθηκόντων
- Επαγγελματική ανέλιξη
- Μειωμένο ωράριο διδακτικού έργου
- Το κοινωνικό κύρος της διεθυντικής θέσης
- Οικονομικά κίνητρα
- Η κούραση από τη διδασκαλία
- Ενθάρρυνση από την οικογένειά μου
- Άλλο:

12. Είχατε τις προϋποθέσεις που χρειάζονται από το νόμο;

ΝΑΙ ΟΧΙ

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------

13. Αν εκπαιδευθείτε συστηματικά σε θέματα διοίκησης της εκπαίδευσης και έχετε τα τυπικά προσόντα θα υποβάλλετε μελλοντικά αίτηση υποψηφιότητας για κατάληψη διεθυντικής θέσης στην εκπαίδευση; *

- Ναι
- Όχι

14. Πιστεύετε ότι η οικογένεια είναι ανασταλτικός παράγοντας της επαγγελματικής εξέλιξης της γυναίκας; 1. Καθόλου. 2. Λίγο. 3. Μέτρια. 4. Πολύ. 5. Πιο πολύ *

1 2 3 4 5

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	--

15. Συμφωνείτε με την άποψη ότι οι γυναίκες διδάσκουν και οι άνδρες διοικούν. 1. Καθόλου. 2. Λίγο. 3. Μέτρια. 4. Πολύ. 5. Ποιό πολύ *

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