

Γιατί οι γυναίκες εκπαιδευτικοί δεν «επιδιώκουν» την αναρρίχηση τους στη διοικητική ιεραρχία στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση

Μπαχτσεβάνη Μαρία

Πτυχιούχος Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής
mariabaxtsevani@gmail.com

Μπρούσας Πρόδρομος

Φιλολόγος, Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση Καβάλας,
prod1978@yahoo.gr

Πετρά Βασιλική

Φιλολόγος, Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση Δράμας,
vasopetra@gmail.com

Περίληψη

Η παρούσα έρευνα εστιάζεται στην απουσία ενδιαφέροντος εκ μέρους των γυναικών εκπαιδευτικών, στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση, να διεκδικήσουν θέσεις ευθύνης στην ιεραρχία του σχολείου τους. Η διεξαγωγή της έγινε μέσω ερωτηματολογίου στη διάρκεια του διδακτικού έτους 2016-2017, στο Γυμνάσιο Ελευθερούπολης Καβάλας και συμπεριέλαβε 38 γυναίκες εκπαιδευτικούς. Από τα ερευνητικά δεδομένα συνάγεται πως το συντριπτικό ποσοστό τους δεν επιθυμεί να ανέλθει στη διοικητική ιεραρχία, παρόλο που διαθέτει τα εχέγγυα (προϋπηρεσία, μεταπτυχιακοί τίτλοι σπουδών, πιστοποιημένη γνώση πληροφορικής και ξένης γλώσσας) και τις δεξιότητες, ώστε να αντεπεξέλθει στα απαιτούμενα καθήκοντα. Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί δέχονται πως η έλλειψη ενδιαφέροντος για ανέλιξη, επηρεάζεται από το πολύπτυχο οικογένεια-μεγάλωμα παιδιών-φροντίδα οικείων στην ελληνική περιφέρεια και τη συναρτούν με την ανάγκη τους να ασχολούνται με τους μαθητές-έμφυχα, επειδή έτσι αισθάνονται πιο δημιουργικές. Εξάλλου, θεωρούν ότι η σύσταση των Συμβουλίων επιλογής Στελεχών από άνδρες, δεν διασφαλίζει την αναρρίχηση τους σε υψηλόβαθμες θέσεις, ενισχύοντας τον έμφυλο διαχωρισμό και τις κοινωνικές ανισότητες.

Λέξεις κλειδιά: Κάθετη ανέλιξη, στερεότυπα, ανισότητες φύλου.

Εισαγωγή

Η βιβλιογραφική επισκόπηση που αφορά στην κάθετη ανέλιξη των γυναικών στη σχολική διοίκηση, αναδεικνύει την άποψη ότι οι γυναίκες έχουν μειωμένη παρουσία ή και υποεκπροσωπούνται σε θέσεις διοικητικής ευθύνης, με εξαίρεση την υποδιεύθυνση. Το σχολείο, ιδιαίτερα στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση, φαίνεται να αναπαράγει τις κοινωνικές ανισότητες, που οδηγούν στην απομάκρυνση των γυναικών από την κοινωνικοπολιτική και οικονομική ένταξη. Μιλιά ουσιαστικά, για οριζόντιο και κάθετο έμφυλο διαχωρισμό (Γκότοβος κ.ά, 1986 · Ζιώγου-Καραστεργίου & Δεληγιάννη-Κουϊμτζή, 1998 · Κρίβας & Χαντζίου, 1989).

Ο «αποκλεισμός» των γυναικών συνδέεται κυρίως με την ιδεολογική ταύτιση των θέσεων εξουσίας με το ανδρικό πρότυπο και με την έμφυλη ανισότητα στο πλαίσιο του παραδοσιακού στερεοτυπικού ρόλου τους. Συνακόλουθα, εσωτερικές αναχαιτίσεις, όπως η έλλειψη αυτοπεποίθησης, τις ωθούν σε χαμηλό επαγγελματικό προφίλ και έλλειψη φιλοδοξίας. Ανάλογα, οι εξωτερικές κοινωνικές δομές, η μετάγγισή τους στον γραφειοκρατικό τρόπο διοίκησης του σχολείου και η μεροληπτική σύνθεση και στάση των Συμβουλίων επιλογής Στελεχών, τις αποτρέπουν από τη διεκδίκηση θέσεων στη διοικητική ιεραρχία (Αθανασιάδου, 2002 · Μιχελής, 2000).

Οι έρευνες αποκαλύπτουν ότι οι γυναίκες στα αστικά κέντρα αξιοποιούν τους μεταπτυχιακούς τίτλους σπουδών τους και τις σπουδές ή τις πιστοποιήσεις τους σε ξένες γλώσσες, Τ.Π.Ε. ή άλλες δεξιότητες που διαθέτουν, προκειμένου να ανέλθουν στη διοικητική ιεραρχία, έναν «χώρο» που θεωρείται ανδροκρατούμενος. Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί αυτής της γεωγραφικής προέλευσης, εμφανίζονται απαλλαγμένες από τα κοινωνικά στερεότυπα που θα μπορούσαν να τις καθηλώσουν στη διοικητική κλίμακα και δεν θεωρούν την οικογένεια ανασταλτικό παράγοντα στις βλέψεις τους (Κωνσταντίνου, 1997 · Φρόση, 2003γ).

Η διεξαγωγή της ποσοτικής έρευνας έγινε πιλοτικά και αφορούσε το περιφερειακό Γυμνάσιο Ελευθερούπολης Καβάλας. Διερευνά τον συσχετισμό της άρνησης των γυναικών εκπαιδευτικών στην περιφέρεια να διεκδικήσουν θέση στη διοίκηση, παράλληλα με την παραμονή και την επιλογή μόνιμης κατοικίας και εργασίας εκεί. Το γεγονός αυτό, πιθανολογείται πως συσχετίζεται με τη (γεωγραφική) τους προέλευση από την περιφέρεια και μάλιστα από τον μεσοαστικό κοινωνικό χώρο. Ακόμη, εικάζεται πως συνάπτεται με τις εμπεδωμένες στην ελληνική περιφέρεια στερεοτυπικές αντιλήψεις, που θέλουν τη γυναίκα θεματοφύλακα της ελληνικής οικογένειας, παρόλο που διαθέτει τα εχέγγυα και τις προϋποθέσεις για να αναρριχηθεί στα διοικητικά κλιμάκια.

Θεωρητικό πλαίσιο

Ως ανέλιξη ορίζεται η βαθμιαία μετάβαση σε ανώτερη βαθμίδα, ή η κατάκτηση ανώτερης, ισχυρότερης θέσης και συνακόλουθα εξουσίας. Η οριζόντια ανέλιξη αφορά την κατά φύλο κατανομή σε ειδικότητες, που υποδεικνύει εμμονή σε παραδοσιακά ορισμένους ως «γυναικείους» και «ανδρικούς» χώρους επιστημονικής γνώσης και επαγγελματικού προσανατολισμού. Ιδιαίτερα στον χώρο της εκπαιδευτικής διαδικασίας φαίνεται να παραμένουν έμφυλα στερεοτυπικά κατάλοιπα, που θέλουν τις ανδρικές και γυναικείες ειδικότητες στην Πρωτοβάθμια και Δευτεροβάθμια εκπαίδευση να αντιστοιχούν σε «γυναικείες» και «ανδρικές» θέσεις εργασίας. Έτσι, «επιβεβαιώνουν» τις κοινωνικές ανισότητες, οδηγώντας τις γυναίκες σε απομάκρυνση από την οικονομική, κοινωνική και πολιτική ένταξη (Κατή, 1990 · Φώκιαλη, 2006).

Στην κάθετη ανέλιξη, τα εκπαιδευτικά υποκείμενα κατανέμονται σε όλα τα επίπεδα της εκπαίδευσης, έτσι ώστε οι θέσεις χαμηλού κύρους και αμοιβής να πληρούνται από γυναίκες. Αντίθετα, οι υψηλού κύρους και αμοιβής βαθμίδες, όπως αυτές της διεύθυνσης και διοίκησης ενός εκπαιδευτικού ιδρύματος, αντιστοιχούν σε άνδρες. Η κάθετη κατάτμηση περιγράφεται ως το φαινόμενο γυάλινης οροφής (glass ceiling) και επιφέρει το χάσμα αμοιβών. Πρόκειται για τη διαφορά της μέσης ωριαίας μισθολογίας μεταξύ ανδρών και γυναικών ηλικίας 16-64 ετών, με 15 τουλάχιστον ώρες εργασίας την εβδομάδα. Συνήθως, οι γυναίκες εργάζονται περισσότερες ώρες με μερική απασχόληση, φροντίζουν τα παιδιά και άλλους εξαρτημένους συγγενείς (Μπουραντάς κ.ά, 1999 · 3^ο ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΟ ΔΕΛΤΙΟ, 2005 · Φραγκουδάκη, 1985).

Κατ' επέκταση, ο επαγγελματικός διαχωρισμός που αφορά στη συγκέντρωση των ανδρών και των γυναικών σε διαφορετικές μορφές και σε διαφορετικούς τομείς δραστηριοτήτων και απασχόλησης, θέλει τις γυναίκες να περιορίζονται σε στενότερο φάσμα επαγγελμάτων (οριζόντιος διαχωρισμός) απ' ότι οι άνδρες. Επίσης, τις εγκλωβίζει σε χαμηλότερα κλιμάκια της ιεραρχίας (κάθετος διαχωρισμός). Τα δεδομένα αυτά φαίνεται να έχουν σημαντικές επιπτώσεις στο επίπεδο της ισότητας των δύο φύλων. Αυτό συμβαίνει, κυρίως αν οι γυναίκες αποκλείονται από συγκεκριμένα επαγγέλματα, λόγω των έμφυλων διακρίσεων. Οι διακρίσεις μπορούν να εκδηλωθούν τόσο από την πλευρά των εργοδοτών (π.χ. κατά τις προσλήψεις και τις προαγωγές προσωπικού) όσο και από την πλευρά των καταναλωτών (π.χ. κατά την επιλογή επαγγελματιών-συνεργατών για την παροχή υπηρεσιών) (European Commission, 2007 · European Commission, 2018).

Ο παραπάνω διαχωρισμός φαίνεται να υποθάλπεται από την Εκπαιδευτική Διοίκηση, που ασκείται σε έναν Εκπαιδευτικό Οργανισμό Μάθησης (προγραμματισμός, οργάνωση, τη διεύθυνση, έλεγχος). Το επιχείρημα είναι ότι μέσω της κατάλληλης στοχοθεσίας, ο

Οργανισμός θα πετύχει το «optimum» της βέλτιστης-αποδοτικότερης-αποτελεσματικότερης λειτουργίας των ομάδων (ανθρώπινου δυναμικού), από τις οποίες και στις οποίες αυτή εφαρμόζεται, στο πλαίσιο του σχολείου (Μπρίνια, 2008 · Πασιαρδής, 2014 · Πετρίδου, 2011).

Αξίζει να σημειωθεί πως οι κλασικές φεμινιστικές θεωρίες ερμηνεύουν τις σχέσεις ανισότητας και εξουσίας ανάμεσα στα φύλα με κοινωνιολογικούς όρους, δηλαδή με όρους κοινωνικής δομής και οργάνωσης (δομικές θεωρίες). Οι θεωρίες αυτές αναφέρονται στην καταπίεση των γυναικών ως ένα καθολικό φαινόμενο, το οποίο χαρακτηρίζει όλες τις σύγχρονες βιομηχανοποιημένες κοινωνίες του δυτικού πολιτισμού. Επομένως, η παρουσίαση των φεμινιστικών κοινωνιολογικών θεωριών αποτελεί την αφετηρία για την ερμηνεία της υποδεέστερης θέσης της γυναίκας στην ιδιωτική και δημόσια σφαίρα, διαχρονικά και διαπολιτισμικά (Δεληγιάννη-Κουϊμτζή & Αθανασιάδου, 1997).

Ερευνητικό σχέδιο

Η εξαρτημένη μεταβλητή Ψ στην ερευνητική διαδικασία είναι η άρνηση των γυναικών που προέρχονται από την περιφέρεια και υπηρετούν στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση να επιδιώξουν την ανέλιξή τους σε υψηλόβαθμες διοικητικές θέσεις. Ο σκοπός της έρευνας συνδέεται με την ανίχνευση των πιθανών λόγων που υπαγορεύουν αυτή την επιλογή τους – οικογενειακών, κοινωνικών, επαγγελματικών, πολιτισμικών, του φύλου ή άλλων. Ως υπόθεση έρευνας θεωρείται πως οι γυναίκες στην ελληνική περιφέρεια εσωτερικεύουν το κοινωνικό στερεότυπο σχετικά με το φύλο, που τις θέλει να μην επιδιώκουν την αναρρίχησή τους στη διοικητική ιεραρχία, παρά το γεγονός ότι διαθέτουν τα προσόντα και τις οργανωτικές δεξιότητες για να το πετύχουν (Παπαναστασίου & Παπαναστασίου, 2014).

Πιο ειδικά, οι εναλλακτικές ερευνητικές υποθέσεις μπορούν να συνοψιστούν στα εξής σημεία:

α) Οι γυναίκες Εκπαιδευτικοί δεν επιδιώκουν συνειδητά τις υψηλότερες διοικητικές βαθμίδες ή αποκλείονται από αυτές

β) Η επιλογή αυτή είναι προσωπική και συνάδει με την επιθυμία τους ή υπαγορεύεται – ακόμη και είναι επιβεβλημένη από κοινωνικούς/δημογραφικούς (ή άλλους) παράγοντες

γ) Οι γυναίκες αισθάνονται (ή «έμαθαν» να αισθάνονται) αναποτελεσματικές στη διεκπεραίωση γραφειοκρατικών εργασιών

δ) Ο παράγοντας που επηρεάζει περισσότερο την επιλογή τους είναι: τα κοινωνικά στερεότυπα που σχετίζονται με το φύλο, το περιβάλλον (οικογενειακό και ευρύτερο), ο οικογενειακός ρόλος και η ανατροφή των παιδιών, το επάγγελμα του συζύγου, το εργασιακό ωράριο και οι περίοδοι διακοπών, η παραμονή – μόνιμη κατοικία και εργασία – στην περιφέρεια από επιλογή, η ταξική και κοινωνική προέλευση, οι οικονομικές προσδοκίες (ανεξάρτητες μεταβλητές Χ)

ε) Εδράζονται στο ερώτημα ποιον από τους παραπάνω παράγοντες προτάσσουν οι ίδιες και γιατί.

Προσδιορισμός πληθυσμού, επιλογή δείγματος

Ο πληθυσμός που έχει επιλεγεί είναι οι εργαζόμενες με πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ γυναίκες στο Γυμνάσιο Ελευθερούπολης Νομού Καβάλας. Πρόκειται για μελέτη περίπτωσης που αφορά 38 γυναίκες διαφορετικών ειδικοτήτων, από τις οποίες ελάχιστες (2) στο παρελθόν κατείχαν διοικητικές θέσεις, αλλά όχι κατά τη στιγμή της δειγματοληψίας. Η επίδοση των Ερωτηματολογίων έγινε σε ένα μόνο σχολείο, επειδή αποτελεί τον χώρο εργασίας του ενός ερευνητή, άρα κατέστη πιο εύκολη η πρόσβαση και η συγκέντρωσή τους. Το δείγμα κρίνεται πως αφορά ικανοποιητικό αριθμό συμμετεχόντων, αν ληφθεί υπόψη το γεγονός ότι έρευνες από φορείς μεγαλύτερης εμβέλειας αξιοποιούν μικρότερο δείγμα, αν και σε περισσότερα σχολεία.

Η εκπροσώπηση διαφορετικών ειδικοτήτων στις γυναίκες εργαζόμενες στο εν λόγω σχολείο και η προέλευσή τους λιγότερο από τα μεγάλα αστικά κέντρα και κυρίως από την περιφέρεια, θα μπορούσε να επαληθεύσει την άποψη ότι οι γυναίκες εσωτερικεύουν το

κοινωνικό στερεότυπο σχετικά με το φύλο, που τις θέλει να μην επιδιώκουν την αναρρίχηση τους στη διοικητική ιεραρχία, παρά το γεγονός ότι διαθέτουν (τυπικά τουλάχιστον) τις δυνατότητες και τις οργανωτικές δεξιότητες για να το πετύχουν. Κάτι τέτοιο μπορεί να στηριχτεί στην εμπειρία και στη στερεοτυπική πρόσληψη του θέματος μέχρι τώρα.

Επιπλέον, το επίπεδο σπουδών των γυναικών εργαζομένων σε αυτήν την εκπαιδευτική μονάδα, είναι ικανοποιητικό. Τέσσερις (4) από αυτές κατέχουν τίτλο Μεταπτυχιακών σπουδών. Έχουν πιστοποιημένη επάρκεια στην ξένη Γλώσσα και τους υπολογιστές και οι περισσότερες έχουν μεγάλη προϋπηρεσία, ενώ αρκετές μικρή, παράμετροι που θα μπορούσαν να επηρεάσουν την επιλογή ή όχι ανώτερης διοικητικής θέσης. Στο συντριπτικό ποσοστό τους είναι έγγαμες. Εξάλλου, στο εν λόγω σχολείο φορείς των διοικητικών θέσεων είναι άντρες, οι οποίοι κατέχουν τη διεύθυνση και την υποδιεύθυνση.

Πρέπει να σημειωθεί πάντως, το γεγονός ότι επί δεκαετίες τη διευθυντική θέση του σχολείου κατείχαν γυναίκες, που πριμοδοτούνταν στην διευθυντική θέση – μάλλον εξαιτίας της εντοπιότητάς τους και πιθανώς, λόγω της εκτίμησης που απολάμβαναν από την εκάστοτε Διεύθυνση Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Να σημειωθεί ότι πέραν του βασικού τίτλου σπουδών δεν διέθεταν άλλους τίτλους (Μετεκπαίδευσης, Πιστοποίησης δεξιοτήτων σε Σχολή Δημόσιας Διοίκησης κλπ.), ούτε πιστοποιήσεις σε ξένες γλώσσες και η εξοικείωσή τους με τις σύγχρονες τεχνολογίες, που υποστηρίζουν το έργο της διοίκησης μίας σχολικής μονάδας, κρίνονται μάλλον επιφανειακές και στοιχειώδεις.

Η επίδοση του ερωτηματολογίου για συμπλήρωση κρίνεται ότι θα ήταν χρονοβόρα στην περίπτωση που θα απευθυνόταν σε περισσότερα σχολεία, ή και σε ολόκληρο τον Νομό Καβάλας. Επίσης, θα ήταν απαραίτητη η συνεργασία με τη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση του Νομού και η εξασφάλιση ονομαστικών καταστάσεων όλων των γυναικών εκπαιδευτικών. Κάτι τέτοιο, θα προϋπέθετε ειδική άδεια από την Περιφέρεια και από την οικεία Διεύθυνση Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και, ασφαλώς, την προθυμία των ερωτώμενων εκπαιδευτικών.

Επιλογή και κατασκευή εργαλείου - Στάδια συλλογής δείγματος

Το ερευνητικό εργαλείο που έχει επιλεγεί για τη διερεύνηση και εξαγωγή των συμπερασμάτων στην παρούσα ποσοτική έρευνα είναι το ερωτηματολόγιο, επειδή επιτρέπει τη σχετικά εύκολη συλλογή πληροφοριών από σημαντικό δείγμα υποκειμένων έρευνας. Η κατασκευή του έγινε με τρόπο ώστε να μην υπάρξουν δυσκολίες στην κατανόηση ή περιθώρια παρερμηνείας, αλλά και να διασφαλιστεί η εγκυρότητα των δεδομένων, που θα συλλεγούν (Παπαναστασίου & Παπαναστασίου, 2014).

Τα ερωτήματα που τέθηκαν αφορούν δημογραφικά δεδομένα για τον γεωγραφικό προσδιορισμό του τόπου γέννησης και διαμονής των γυναικών, κοινωνικοοικονομικά που αφορούν την οικογενειακή κατάσταση και τις σπουδές τους και ψυχομετρικά σχετικά με τις προτιμήσεις, τις στάσεις και τις πεποιθήσεις τους. Χρησιμοποιήθηκε συνδυασμός των δύο τύπων ερωτήσεων: οι αποκλίνουσες/ανοιχτού τύπου, οι οποίες αναδεικνύουν μεταβλητές που ίσως δεν είχαν ληφθεί υπόψη κατά τη διατύπωση της ερευνητικής υπόθεσης – με τον κίνδυνο βέβαια να μην απαντηθούν ή να απαντηθούν μονολεκτικά – και οι συγκλίνουσες/κλειστού τύπου. Πρόκειται για σταθμισμένο ερωτηματολόγιο, που μετά την πιλοτική εφαρμογή του τα ερωτήματα αναπροσαρμόστηκαν για να εναρμονιστούν με το πολιτισμικό προφίλ του πληθυσμού και ελέγχθηκε η αξιοπιστία-εγκυρότητα.

Πιο συγκεκριμένα, αρχικά, τέθηκαν τέσσερις (4) ερωτήσεις για να διαπιστωθεί, εάν και σε ποιο βαθμό, τα υποκείμενα της έρευνας ικανοποιούν τα κριτήρια, σύμφωνα με την πιο πρόσφατη κείμενη νομοθεσία, για τη διεκδίκηση διοικητικών θέσεων (χρόνια προϋπηρεσίας, επίπεδο σπουδών, πιστοποιήσεις Τ.Π.Ε και ξένων γλωσσών). Έπειτα, υπήρξε πρόθεση να διερευνηθούν, η τάση τους για διεκδίκηση διοικητικών θέσεων και οι λόγοι ανάσχεσής της έως την σχολική χρονιά διεξαγωγής της έρευνας (2016-2017). Στη συνέχεια, διατυπώθηκε ερώτημα για να διερευνηθούν οι μελλοντικές τους προθέσεις για τη διεκδίκηση διοικητικής

θέσης. Οι επόμενες δύο ερωτήσεις αφορούν τις απόψεις των γυναικών για το αν θεωρούν ότι παραγκωνίζονται στις διεκδικήσεις διοικητικών θέσεων λόγω της ανδροκρατούμενης ηγεσίας στην Εκπαίδευση και στα Υπηρεσιακά Συμβούλια.

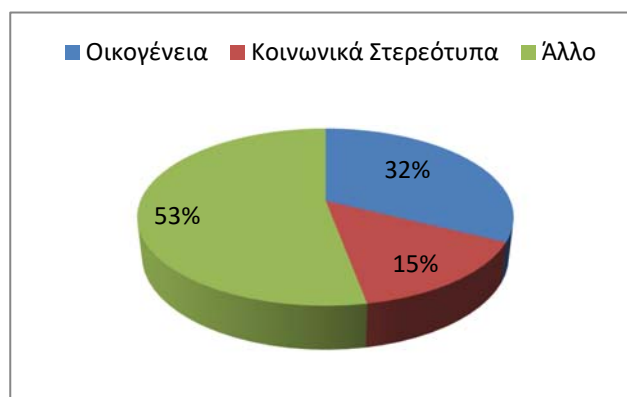
Εφεξής, ρωτήθηκαν αναφορικά με τη διαφοροποίηση των εργασιακών υποχρεώσεων του διοικητικού στελέχους, σε σχέση με εκείνο του εκπαιδευτικού και εάν αισθάνονται περισσότερο επαρκείς να αντεπεξέλθουν πιο αποδοτικά και αποτελεσματικά στη διοίκηση της εκπαίδευσης ή στον εκπαιδευτικό-παιδαγωγικό τους ρόλο. Έπειτα, τους ζητήθηκε να απαντήσουν, εάν στην πορεία του εργασιακού τους βίου, άλλαξε η στάση τους για τη διεκδίκηση διοικητικής θέσης. Οι τρεις τελευταίες ερωτήσεις αφορούν τις αντιλήψεις των γυναικών για τον ρόλο των φύλων σε σχέση με την εκπαιδευτική διοίκηση και εάν και σε ποιο βαθμό το οικογενειακό περιβάλλον και τα κοινωνικά στερεότυπα επηρεάζουν τη διάθεσή τους για τη διεκδίκηση των διοικητικών θέσεων.

Αποφεύχθηκε, κατά το δυνατόν, η συμπερίληψη της κατηγορίας «άλλο» στις ερωτήσεις κλειστού τύπου, για να μη προσανατολιστούν οι ερωτώμενες σε αυτή την επιλογή, παρόλο που η επιλογή αυτή δεν αποκλείει τη δυνατότητα να απαντηθεί διαφορετικά από ό,τι εμείς έχουμε ορίσει. Το ερωτηματολόγιο δόθηκε πιλοτικά στην αρχή στο σύνολο των συμμετεχουσών γυναικών εκπαιδευτικών στην έρευνα, που αριθμούσαν τις 38, για να ελεγχθεί αν είναι κατανοητές οι ερωτήσεις και έπειτα για να απαντηθεί, με την κατάλληλη υποκίνηση. Συνοδεύτηκε από σύντομη επιστολή που δεσμευόταν να διαφυλάξει την ανωνυμία και την εμπιστευτικότητα των απαντήσεων (Κυρίδης & Χρονοπούλου, 2008).

Ερευνητικά δεδομένα

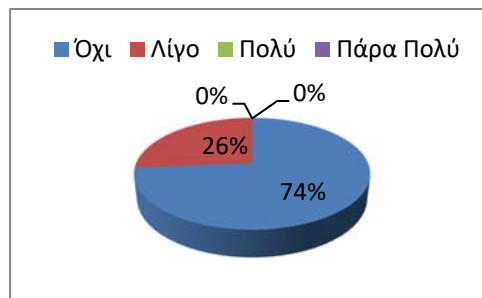
Το 63% των ερωτηθεισών εκπαιδευτικών απάντησε ότι υπηρετεί στην εκπαίδευση 9-16 έτη, το 5% από 17-25, το 21% ότι έχει περισσότερα από 25 έτη προϋπηρεσίας ενώ το 11% από 1-8 έτη. Το επίπεδο σπουδών της πλειοψηφίας (28 εκπαιδευτικοί) σχετίζεται με την κατοχή πτυχίου ΑΕΙ (74%) ενώ 8, δηλαδή 21%, είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών και μόλις 2, δηλαδή 5%, κάτοχοι πτυχίου ΤΕΙ. Παρατηρείται ότι η πλειοψηφία τους διαθέτει πιστοποίηση στις Τεχνολογίες Πληροφορίας και Επικοινωνιών (ΤΠΕ). Πιο συγκεκριμένα, το 74% (28 εκπαιδευτικοί) έχει πιστοποίηση Α' επιπέδου και το 10% (4) Β' επιπέδου, ενώ μόνο 6, δηλαδή 16% του δείγματος, δε διαθέτει καμία πιστοποίηση ΤΠΕ. Και στις ξένες γλώσσες παρατηρείται ότι μόνο το 21% (8) δεν διαθέτει πιστοποίηση, ενώ το 53% (20) είναι κάτοχοι πιστοποίησης μιας ξένης γλώσσας και το 26% (10) δύο ξένων γλωσσών. Κατά το παρελθόν μόνο το 11% των γυναικών (4) διεκδίκησε κάποια διοικητική θέση, ενώ η συντριπτική πλειοψηφία του 89%, δηλαδή 34, όχι.

Δήλωσε ως λόγο μη διεκδίκησης διοικητικής θέσης την οικογένεια το 32% (11), το 15% (5) επέλεξε τα κοινωνικά στερεότυπα, ενώ το μεγαλύτερο ποσοστό 53% (18) επικαλέστηκε άλλο λόγο.



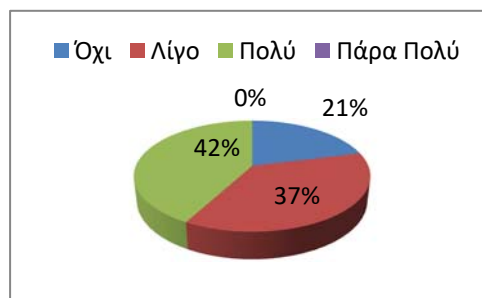
Σχήμα 1. Λόγοι για την άρνηση διεκδίκησης διοικητικής θέσης

Ενδιαφέρον παρουσιάζει το εύρημα πως το 74% των γυναικών (28) εκπαιδευτικών δεν επιθυμούν να διεκδικήσουν στο μέλλον καμιά διοικητική θέση και το 26% δείχνει μικρό ενδιαφέρον για κάτι τέτοιο.



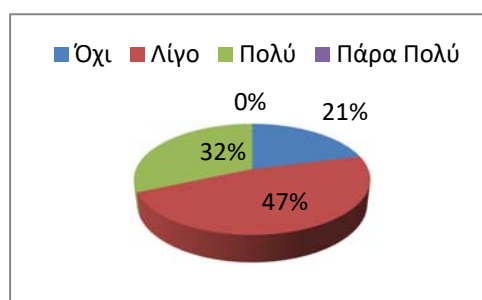
Σχήμα 2. Έλλειψη διάθεσης για διεκδίκηση διοικητικής θέσης στο μέλλον

Στην ερώτηση, αν θεωρούν τον χώρο της Εκπαίδευσης ανδροκρατούμενο, το 42% των συμμετεχουσών (16) απάντησε πολύ, το 37%, δηλαδή 14 γυναίκες, λίγο και το 21%, δηλαδή 8, καθόλου.



Σχήμα 3. Ο χώρος της Εκπαίδευσης είναι ανδροκρατούμενος

Παρόμοιες είναι και οι απαντήσεις στο ερώτημα αν η σύνθεση των Συμβουλίων Επιλογής, όπου οι άντρες πλεονάζουν, περιορίζουν τις προοπτικές των γυναικών να αναρριχηθούν στην ιεραρχία. Από τις εκπαιδευτικούς οι 8, άρα 21% απάντησαν όχι, 18, άρα το 47% λίγο, ενώ 12, άρα το 32%, πολύ.



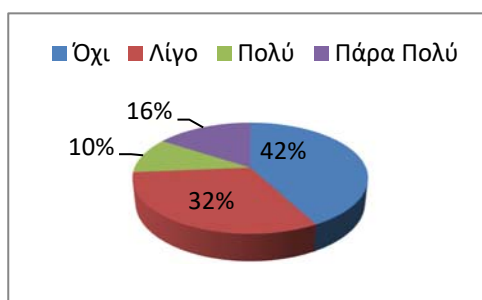
Σχήμα 4. Η στελέχωση των Συμβουλίων επιλογής περιορίζει την προοπτική ανέλιξης των γυναικών εκπαιδευτικών

Από τις ερωτηθείσες οι 24, δηλαδή το 63%, δήλωσαν ότι αισθάνονται περισσότερο επαρκείς στο παιδαγωγικό έργο και οι 14, δηλαδή το 37% δήλωσε επάρκεια εξίσου στη διοίκηση και στο παιδαγωγικό έργο.



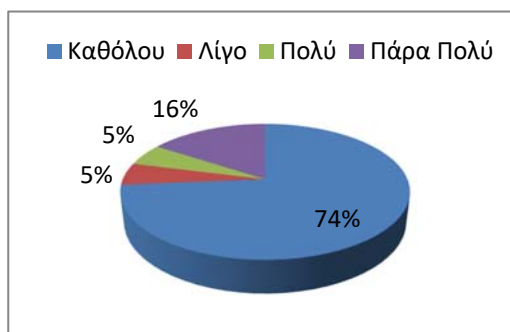
Σχήμα 5. Επάρκεια στη Διοίκηση ή/και στο Παιδαγωγικό έργο

Μάλιστα, παρόλο που υπήρχε στο Ερωτηματολόγιο και η επιλογή της διοίκησης ως αυτόνομης/ανεξάρτητης επιλογής, καμία από τις συμμετέχουσες στην έρευνα δεν την επέλεξε. Από τις απαντήσεις τους, επίσης, συνάγεται ότι το αυξημένο εργασιακό ωράριο των στελεχών της διοίκησης δεν αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα διεκδίκησης διοικητικής θέσης, αφού το 42% (16) και το 32% (12) δήλωσαν «όχι» και «λίγο» αντίστοιχα, ενώ το 10% (4) και το 16% (6) δήλωσαν «πολύ» και «πάρα πολύ».



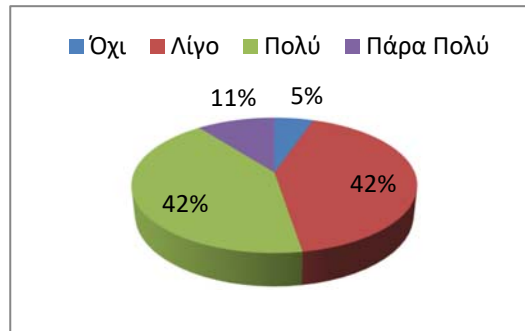
Σχήμα 6. Το αυξημένο εργασιακό ωράριο δεν αναστέλλει τη διάθεση για διεκδίκηση διοικητικής θέσης

Από τις απαντήσεις παρατηρείται ότι στην πορεία της επαγγελματικής σταδιοδρομίας δεν αλλάζει η διάθεση των γυναικών για την κατάκτηση διοικητικών θέσεων, αφού και στην αντίστοιχη ερώτηση το 74% απάντησε «καθόλου» (28), το 5% «λίγο» (2), ενώ μόλις το 5% (2) και 16% (6) απάντησαν «πολύ» και «πάρα πολύ» αντίστοιχα.



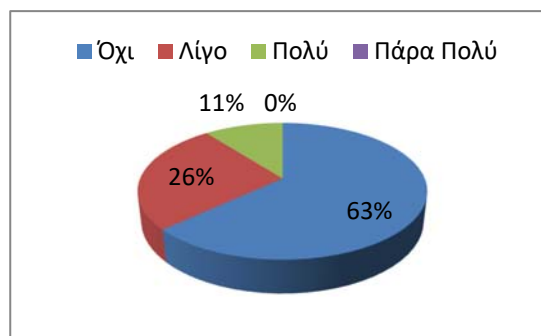
Σχήμα 7. Η διάθεση για ανέλιξη δεν αλλάζει στη διάρκεια της επαγγελματικής σταδιοδρομίας

Στην ερώτηση για το αν πιστεύουν ότι μπορούν να ανταποκριθούν επαρκώς στα γραφειοκρατικά και διοικητικά ζητήματα παρατηρείται ότι σχεδόν οι μισές ερωτηθείσες - το 5% και το 42% - απάντησαν «όχι» και «λίγο» (2 και 16 γυναίκες αντίστοιχα), ενώ το 42% και το 11% απάντησαν «πολύ» και «πάρα πολύ» (16 και 4 αντίστοιχα).



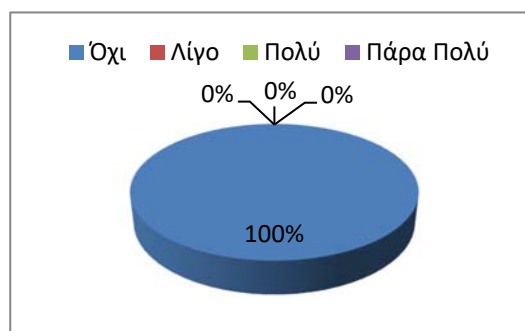
Σχήμα 8. Ανταπόκριση των γυναικών εκπαιδευτικών σε γραφειοκρατικά και διοικητικά ζητήματα

Εξάλλου φαίνεται, ότι το οικογενειακό περιβάλλον δεν επηρεάζει την απόφαση τους για διεκδίκηση διοικητικής θέσης, αφού το 63% και το 26% (24 και 16), απάντησαν «όχι» και «λίγο» ενώ μόλις 11% (4) «πολύ» και καμία «πάρα πολύ».



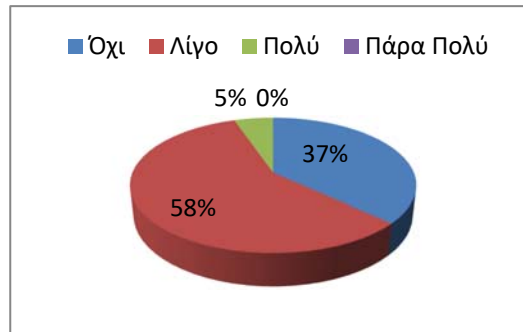
Σχήμα 9. Το οικογενειακό περιβάλλον δεν επηρεάζει τη διάθεση για ανέλιξη

Αρνητικά απάντησαν, συντριπτικά, στο ερώτημα αν θεωρούν τους άνδρες ικανότερους για να διευθύνουν και να επωμίζονται τα διοικητικά ζητήματα, αφού όλες οι συμμετέχουσες (100%) απάντησαν «όχι».



Σχήμα 10. Οι άντρες δεν είναι ικανότεροι στη διοίκηση

Τέλος, δεν φαίνεται να θεωρούν πως το κοινωνικό στερεότυπο τους αποτρέπει από τη διεκδίκηση διοικητικών θέσεων, αφού 37% και 58% (14 και 22) απάντησαν «όχι», ενώ μόλις 5% (2) απάντησαν «πολύ».



Σχήμα 11. Ο ρόλος του κοινωνικού στερεοτύπου στη διεκδίκηση διοικητικών θέσεων

Τα υποκείμενα έρευνας στο σύνολό τους (100%) απάντησαν πως προέρχονται από την περιφέρεια και συνειδητά διαμένουν και εργάζονται εκεί. Η επιλογή τους αυτή, καταδεικνύει ότι η προέλευσή τους από την περιφέρεια προσδιορίζει σε μεγάλο βαθμό την εκδήλωση ενδιαφέροντος για θέσεις διοικητικές ή καλύτερα την άπωσή τους από τις θέσεις αυτές.

Συμπεράσματα

Από την περιγραφική ανάλυση των δεδομένων συνάγεται πως το συντριπτικό ποσοστό των γυναικών (89,5%) του δείγματος δεν διεκδίκησε κάποια διοικητική θέση, και δεν σκοπεύει να προβεί σε τέτοιου είδους διεκδίκηση στο μέλλον, αν και σε επίσης υψηλό ποσοστό (83%) υπηρετεί περισσότερα από 10 έτη στην Εκπαίδευση. Εύλογα υποθέτει κανείς πως θα μπορούσε δυνάμει να επιδιώξει κάτι τέτοιο, εφόσον έχει την απαραίτητη προϋπηρεσία. Μάλιστα, δεν προτίθεται να το κάνει στο μέλλον σε ποσοστό 74%. Εξάλλου, εικάζεται το γεγονός πως παρόλο που, ένα όχι ευκαταφρόνητο ποσοστό (28%), διαθέτει μεταπτυχιακό τίτλο και έχει την απαραίτητη προϋπηρεσία, δεν έχει ανέλθει στη διοικητική ιεραρχία, αλλά κεφαλαιοποιεί τις μορφωτικές εκροές του στη μαθησιακή διαδικασία και στο εκπαιδευτικό έργο.

Υψηλό είναι το ποσοστό πιστοποίησης των γυναικών εκπαιδευτικών στις ΤΠΕ και στην ξένη γλώσσα, παράγοντας θετικός για τον προσανατολισμό σε θέση διοικητική, που αν δεν ίσχυε, θα μπορούσε να καταστεί ισχυρά ανασχετικός όσον αφορά τη διεκδίκηση μιας τέτοιας θέσης. Ιδιαίτερα η μηχανοργάνωση του Εκπαιδευτικού Οργανισμού και οι ψηφιακές δεξιότητες που απαιτούνται για τούτο, η ψηφιακή καταχώριση της βαθμολογίας, των απουσιών και των απογραφικών δεδομένων του προσωπικού, η παρακολούθηση-ενημέρωση ιστοσελίδας και η διάχυση των επιτευγμάτων του απαιτούν την πιστοποίηση και καλή γνώση των ΤΠΕ.

Φαίνεται πως ο παράγοντας οικογένεια επηρεάζει την κάθετη ανέλιξη των γυναικών εκπαιδευτικών σε σημαντικό ποσοστό (32%), παρόλο που οι ίδιες απορρίπτουν τη συμβολή των κοινωνικών στερεοτύπων στον προσανατολισμό τους αυτό. Εύλογα, θα μπορούσε να υποθέσει κανείς πως οι σπουδές τους τις απελευθέρωσε από τις συντηρητικές κοινωνικές νόρμες παρά την μικροαστική καταγωγή και την προέλευσή τους από την ελληνική περιφέρεια. Ενδέχεται βέβαια, ανεπίγνωστα να έχουν εσωτερικεύσει την τάση να απωθούνται από διοικητικές θέσεις, αλλά να μην παραδέχονται κάτι τέτοιο. Εξάλλου, διαπιστώνεται συχνά από τα εμπειρικά δεδομένα πως οι γυναίκες εργαζόμενες, άρα με λογική αναγκαιότητα και οι εκπαιδευτικοί, αρνούνται να παραδεχτούν πως είναι δέσμιες αναχρονιστικών συμβάσεων και ηθικών αναστολών που χαρακτηρίζουν το γυναικείο φύλο.

Οι συμμετέχουσες στην έρευνα δήλωσαν άπωση για τα γραφειοκρατικά καθήκοντα κατά το 53% με ένα ισχυρό ποσοστό (48%) να θεωρεί πως τα καταφέρνει σε «διεκπεραιωτικού» τύπου δραστηριότητες, αφού ένα υψηλό ποσοστό της τάξης του 26% εστιάζει στην επιλογή πολύ και πάρα πολύ. Αξιοπρόσεκτο είναι το γεγονός πως καμία γυναίκα δεν επέλεξε κατά αποκλειστικότητα τη διοίκηση ως πεδίο ενδιαφέροντος. Οι γυναίκες εκπαιδευτικοί φαίνεται πως δεν αισθάνονται δημιουργικές και επαρκείς ακόμη κι αν είναι αρκετά αποτελεσματικές

στις εργασίες γραφείου. Το αντίθετο συμβαίνει, όταν ασχολούνται με τα έμψυχα και τη μαθησιακή διαδικασία.

Δεν φαίνεται να λειτουργεί ανασταλτικά ούτε το σχολικό ωράριο, ούτε να αποτρέπονται από το κοινωνικό στερεότυπο το οποίο θέλει τις γυναίκες εργαζόμενες, προσανατολισμένες σε «γυναικεία» επαγγέλματα, που δίνουν έμφαση στην οικογένεια, στο μέγιστο των παιδιών και είναι κοινωνικά χαρακτηρισμένα. Ή να αναλαμβάνει άλλα επαγγέλματα ασυμβίβαστα με τη φύση και τους παραδοσιακούς ρόλους της, που την απομακρύνουν από την άσκηση των πρώτων. Ο παράγοντας σχολικό ωράριο θα περίμενε κανείς να λειτουργήσει καταλυτικά στην επιλογή των εκπαιδευτικών, ώστε να μην ασκούν διοικητικό έργο. Το γεγονός αυτό δεν επιβεβαιώθηκε, εφόσον σε υψηλό ποσοστό (74%) επέλεξαν πως είχε μικρή ή καθόλου συμβολή στον προσανατολισμό τους.

Ανάλογα μικρή συγκέντρωση παρατηρήθηκε στην επιλογή του οικογενειακού περιβάλλοντος ως βασικής παραμέτρου για τη διεκδίκηση διοικητικής θέσης. Πιθανώς, η γυναίκα αισθάνεται πως θα κατάφερνε να αντεπεξέλθει στα διοικητικά καθήκοντα, χωρίς να στερήσει από τα μέλη της οικογένειάς της την ουσιαστική της συνδρομή εκεί. Εξάλλου, ίσως έχει την ελευθερία πλέον να πάρει αποφάσεις για τη θέση της στο εργασιακό περιβάλλον, χωρίς να αναστέλλεται από αναχρονιστικές εμπεδωμένες αντιλήψεις στο στενό και το ευρύτερο οικογενειακό περιβάλλον. Ενδέχεται μάλιστα, να δέχεται την ενίσχυση των γυναικών της ευρύτερης οικογένειας, που έχουν εμπειρία στη διοίκηση και τα κατάφεραν.

Επίσης, ενώ οι γυναίκες εκπαιδευτικοί που συμμετέχουν στην έρευνα δεν θεωρούν στην πλειονότητά τους τους άντρες ικανότερους εκείνων στην άσκηση διοικητικού έργου, δηλώνουν πως, στα Συμβούλια Επιλογής Στελεχών Εκπαίδευσης, κυριαρχεί η άποψη των αντρών, με αποτέλεσμα τον εξοβελισμό τους από τέτοιες θέσεις. Διαπιστώνεται εμμονή στη ιδέα ότι οι άντρες λειτουργούν αυστηρά και έχουν προκατασκευασμένες θέσεις για το γυναικείο φύλο και την αποτελεσματικότητά του σε έναν χώρο ανδροκρατούμενο. Άρα, με λογική αναγκαιότητα θεωρούν ότι επιλέγουν άντρες επιτελικούς στην Εκπαιδευτική διοίκηση ως πιο ικανούς.

Φαίνεται πάντως πως ισχυρότατο ρόλο διαδραματίζει ο γεωγραφικός καθορισμός στην επιλογή των γυναικών να διατηρήσουν μόνιμη κατοικία και να εργαστούν στην περιφέρεια. Πιθανολογείται πως θεωρούν καλύτερες τις συνθήκες διαβίωσης και μεγάλωματος των παιδιών εκεί, εφόσον παρουσιάζει χιλιομετρική εγγύτητα με αστικό κέντρο και με τη δυνατότητα διαμονής σε ιδιόκτητο ενδιαίτημα. Κάτι τέτοιο, βέβαια, έρχεται σε αντίφαση με την αποσύνδεση της επιλογής τους να μην ανέλθουν στη διοικητική κλίμακα, λόγω του επηρεασμού τους από την οικογένεια και τις εδραιωμένες στην ελληνική περιφέρεια αντιλήψεις. Αυτές, θέλουν τη γυναίκα να επιστρέφει στον τόπο καταγωγής μετά τις σπουδές και εφόσον υπάρχει θέση εργασίας αρκετά ή λιγότερο εγγύς. Ακόμη, «ασκούν πίεση» να κάνει οικογένεια και να εργάζεται εκεί, απολαμβάνοντας την βοήθεια των γονέων στο μέγιστο και την ανατροφή των παιδιών και προσφέροντας αντίστοιχα την υποστήριξή της σε εκείνους. Η αρωγή αυτή, μάλλον συσχετίζεται και με την αντίληψη ότι το παιδί μεγαλώνει καλύτερα με την παρουσία των οικείων - κυρίως παππούδων - μακριά από τα προβλήματα που συνδέονται με το αστικό κέντρο.

Αναφορές

European Commission, 2007 Tackling the pay gap between women and men. Retrieved August 14, 2019, from https://www.ab.gov.tr/files/ardb/evt/1_avrupa_birligi/1_9_politikalar/1_9_9_ekonomi/tackling_gender_pay_gap_in_eu.pdf.

European Commission, 2018. Report on equality between women and men in the EU. Retrieved August 14, 2019, from <https://ec.europa.eu/newsroom/just/document.cfm?doc>.

Αθανασιάδου, 2002. Διδακτορική διατριβή. Retrieved August 14, 2019, from http://repository.edulll.gr/edulll/bitstream/10795/1441/6/1441_03_Athnasiadou_Feminist_ikesTheories.pdf.

