

2016

þý “ Å ½ ± 1 0 μ - ¿ Æ Í » ¿ 0 ± 1 . 3 μ ã - ± : ± /
 þý Ä É ½ 3 Å ½ ± 1 0 Î ½ μ 0 À ± 1 ´ μ Å Ä 1 0 Î ½
 þý Å À ¿ - μ 0 À Á ¿ ã Î À . ã ® Ä ¿ Å Â ã Ä . ½
 þý μ 0 À ± 1 ´ μ Å Ä 1 0 ® 1 μ Á ± Á Ç - ±

þý “ 1 ± ½ ½ 1 ¿ Í , ” ® ¼ . Ä Á ±

þý Á ð Á ± ¼ ¼ ± ” . ¼ ð ã 1 ± Â ” 1 ¿ - 0 . Ä . Ä , £ Ç ¿ » ® Ý 1 0 ¿ ½ ¿ ¼ 1 0 Î ½ • Ä 1 Ä Ä . ¼ Î ½ 0 ± 1 ” 1 ¿ - 0 .
 þý ± ½ μ Á 1 Ä Ä ® ¼ 1 ¿ • μ - À ¿ » 1 Â - Æ ¿ Å

<http://hdl.handle.net/11728/8814>

Downloaded from HEPHAESTUS Repository, Neapolis University institutional repository

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ "ΝΕΑΠΟΛΙΣ" ΠΑΦΟΥ

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Μεταπτυχιακό στη Δημόσια Διοίκηση (ΜΡΑ)

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«Γυναικείο φύλο και ηγεσία-

**Απόψεις των γυναικών εκπαιδευτικών για την υπο-εκπροσώπευσή
τους στην εκπαιδευτική ιεραρχία»**

Δήμητρα Γιαννιού

(Α. Μ.: 1133308472)

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ

Αδαμάντιος Παπασταμάτης

Πάφος 2016

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ.....	I
ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΠΙΝΑΚΩΝ.....	IV
ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΡΑΒΔΟΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ.....	V
ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	VI
ABSTRACT.....	VII
ΠΡΟΛΟΓΟΣ.....	VIII
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	1
Α΄ ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ.....	3
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ.....	4
ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ- ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ.....	4
1.1 Το Ελληνικό Εκπαιδευτικό Σύστημα.....	4
1.2. Ο Διευθυντής στη σύγχρονη σχολική μονάδα.....	8
1.3. Κριτήρια Επιλογής Διευθυντών Σχολικών Μονάδων.....	10
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ.....	13
ΦΥΛΟ - ΕΡΓΑΣΙΑ - ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ.....	13
2.1. Θεωρίες περί φύλου.....	13
2.2. Θεωρίες περί φύλου και Διοίκηση.....	15
2.3. Θεωρίες περί φύλου και Εκπαίδευση.....	16
2.4. Η γυναίκα στην εργασία.....	17
2.5. Η γυναίκα στην εκπαίδευση.....	19
2.6. Υπερ-εκπροσώπηση γυναικών στο εκπαιδευτικό επάγγελμα.....	21
2.7. Υπο-εκπροσώπηση γυναικών σε θέσεις σχολικής ηγεσίας.....	22
Β΄ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ.....	27

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ	28
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ	28
3.1. Σκοπός-Ερευνητικά Ερωτήματα	28
3.2. Μέθοδος Προσέγγισης	29
3.3 Δείγμα έρευνας	30
3.4. Τεχνική Συλλογής Δεδομένων.....	31
3.5. Διαδικασία Συγκέντρωσης Δεδομένων.....	35
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ.....	37
ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ.....	37
4.1.Περιγραφική Στατιστική Ανάλυση	37
4.1.1. Γενικά Χαρακτηριστικά.....	37
4.1.2. Απόψεις για την εκπαιδευτική ηγεσία	40
4.3. Χαρίσματα αποτελεσματικού Διευθυντή.....	43
4.4. Λόγοι διεκδίκησης ή μη Διευθυντικής θέσης	45
4.2.ΕΠΑΓΩΓΙΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ	47
4.2.1. Ηλικία	47
4.2.2. Οικογενειακή κατάσταση	49
4.2.3. Χρόνια υπηρεσίας.....	50
4.2.4. Σπουδές.....	51
4.2.5. Γενική αντίληψη των γυναικών για την γυναικεία παρουσία στην εκπαίδευση.....	52
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ	54
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	54
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	63
ΑΛΛΕΣ ΠΗΓΕΣ	70

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α΄	72
ΣΥΝΟΔΕΥΤΙΚΗ ΕΠΙΣΤΟΛΗ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ	72
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β΄	73
ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ	73
ΣΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΑΝΤΙΛΗΨΕΙΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΗΓΕΣΙΑ	73
ΜΕΡΟΣ Α – Ατομικά στοιχεία.....	73
ΜΕΡΟΣ Β – ΑΠΟΨΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΗΓΕΣΙΑ.....	74
ΜΕΡΟΣ Γ - ΧΑΡΙΣΜΑΤΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΥ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗ.....	75
ΜΕΡΟΣ Δ - ΛΟΓΟΙ ΔΙΕΚΔΙΚΗΣΗΣ Η ΜΗ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΗΣ ΘΕΣΗΣ	76

ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1. Κατανομή του δείγματος ανά ηλικία.....	37
Πίνακας 2. Κατανομή του δείγματος ανά οικογενειακή κατάσταση	38
Πίνακας 3. Κατανομή του δείγματος ανά ηλικία.....	38
Πίνακας 4. Κατανομή του δείγματος ως προς τους τίτλους σπουδών.....	39
Πίνακας 5. Υπάρχουν αντρικά και γυναικεία επαγγέλματα.....	40
Πίνακας 6. Οι άντρες διοικούν και οι γυναίκες διδάσκουν.....	41
Πίνακας 7. Υπάρχει αντρικό και γυναικείο στυλ διοίκησης.....	41
Πίνακας 8. Η ηγεσία δεν ταιριάζει με το γυναικείο φύλο.....	42
Πίνακας 9. Η κοινωνία ενθαρρύνει τις γυναίκες στους παραδοσιακούς ρόλους.....	42
Πίνακας 10. Οι γυναίκες σε ηγετικές θέσεις δεν ενθαρρύνουν άλλες γυναίκες να ακολουθήσουν το παράδειγμά τους.....	42
Πίνακας 11. Οι γυναίκες σε θέσεις ευθύνης δεν είναι το ίδιο αποτελεσματικές με τους άνδρες.....	43
Πίνακας 12. Οι άνδρες διευθυντές δίνουν μεγαλύτερη σημασία στο αποτέλεσμα ενώ οι γυναίκες στις ανθρώπινες σχέσεις	43
Πίνακας 13. Συσχέτιση ηλικίας με την διεκδίκηση ή μη θέσης ευθύνης στην εκπαίδευση.....	48
Πίνακας 14. Συσχέτιση οικογενειακής κατάστασης με την διεκδίκηση ή μη θέσης ευθύνης στην εκπαίδευση.....	49
Πίνακας 15. Συσχέτιση υπηρεσιακής κατάστασης με την διεκδίκηση ή μη θέσης ευθύνης στην εκπαίδευση.....	50
Πίνακας 16. Συσχέτιση των σπουδών με την διεκδίκηση ή μη θέσης ευθύνης στην εκπαίδευση.....	51
Πίνακας 17. Αντίληψη του δείγματος για την γυναικεία παρουσία στην εκπαίδευση σε σχέση με την διεκδίκηση ή μη θέσης ευθύνης.....	52

Πίνακας 18. Αντίληψη του δείγματος για την γυναικεία παρουσία στη διοίκηση της εκπαίδευσης σε σχέση με την διεκδίκηση ή μη θέσης ευθύνης.....	53
---	----

ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΡΑΒΔΟΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

Ραβδοδιάγραμμα 1: Έχετε αντιληφθεί την αριθμητική υπεροχή των γυναικών στην εκπαίδευση;.....	39
Ραβδοδιάγραμμα 2: Έχετε αντιληφθεί την υπο-εκπροσώπηση των γυναικών στις εκπαιδευτικές θέσεις ευθύνης;.....	40
Ραβδοδιάγραμμα 3: Χαρίσματα αποτελεσματικού διευθυντή Απάντηση Πάρα-πολύ.....	44
Ραβδοδιάγραμμα 4: Χαρίσματα αποτελεσματικού διευθυντή. Απάντηση – Καθόλου.....	44
Ραβδοδιάγραμμα 5: Λόγοι διεκδίκησης Διευθυντικής θέσης.....	45
Ραβδοδιάγραμμα 6: Λόγοι μη διεκδίκησης Διευθυντικής θέσης.....	46

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Παρ' όλο που τις τελευταίες δεκαετίες η γυναικεία παρουσία στην αγορά εργασίας εμφανίζει αυξανόμενη δυναμική, δεν εμφανίζει παρόμοια δυναμική στις θέσεις της ιεραρχίας. Ειδικότερα στο κομμάτι της εκπαίδευσης το φαινόμενο αυτό γίνεται άμεσα αντιληπτό, καθώς υπάρχει υπερ-εκπροσώπηση του γυναικείου φύλου στον εκπαιδευτικό κλάδο και υπο-εκπροσώπηση στις ιεραρχικά υψηλόβαθμες θέσεις. Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι η διερεύνηση των απόψεων των γυναικών εκπαιδευτικών για την εκπαιδευτική ηγεσία.

Ειδικότερα η εργασία προσπαθεί να διερευνήσει τις απόψεις των γυναικών εκπαιδευτικών για τις ικανότητες που χαρακτηρίζουν τον αποτελεσματικό διευθυντή, καθώς και τους λόγους που θα τις οδηγούσαν ή όχι στην ανάληψη μιας θέσης ευθύνης. Ως μεθοδολογική προσέγγιση χρησιμοποιήθηκε η ποσοτική (ερωτηματολόγιο), ενώ το δείγμα της μελέτης αποτέλεσαν 150 γυναίκες εκπαιδευτικοί της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης Χαλκιδικής. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας στις ικανότητες του αποτελεσματικού διευθυντή καταγράφονται η επικοινωνία, η συνεργασία, ο σεβασμός, η ενσυναίσθηση και η αποτελεσματικότητα στις γραφειοκρατικές λειτουργίες, ενώ στους λόγους για την ανάληψη θέσης ευθύνης από γυναίκες εκπαιδευτικούς προκύπτουν η προσφορά στο κοινωνικό σύνολο, η πρόκληση για το καινούριο, η πίστη στις ικανότητές τους και η θέληση για αξιοποίηση των προσόντων τους. Ωστόσο, από τα αποτελέσματα της έρευνας διαπιστώνεται ότι οι λόγοι που λειτουργούν ανασταλτικά στη διεκδίκηση μιας ιεραρχικής θέσης από τις γυναίκες εκπαιδευτικούς σχετίζονται με την προσήλωση στο διδακτικό έργο, τον γραφειοκρατικό χαρακτήρα της διοίκησης, την οικογένεια, την έλλειψη κινήτρων, τον φόβο των συγκρούσεων, αλλά και την ίδια την απροθυμία των γυναικών εκπαιδευτικών.

Λέξεις κλειδιά: Εκπαίδευση, Διοίκηση, Φύλο, Σχολικές μονάδες, Διευθυντής.

ABSTRACT

Although the female presence in the job market has been dynamically growing over the past decades, it has failed to do so when it comes to high ranking positions. This is especially evident in the field of education, in particular, as the female sex is predominant in educational posts but underrepresented in high-ranking posts. The purpose of this thesis is to explore what female educators believe about educational leadership.

In particular, the thesis attempts to investigate what female educators believe an effective principal's skills should be, as well as the reasons for or against them occupying positions of responsibility. The methodological approach used was quantitative (questionnaire), while the study sample comprised 150 women-educators from Halkidiki secondary education schools. According to the study's conclusions, an effective school principal should be communicative, cooperative, respectful, empathetic and efficient in meeting bureaucratic demands; likewise, when asked about assuming a position of responsibility, women-educators listed social contribution, new challenges, belief in their skills and use of their qualifications. However, the study also concludes that the reasons inhibiting female educators from assuming high ranking positions are related to their devotion to teaching, the administration's bureaucratic modus operandi, family, lack of motives, fear of conflicts and last but not least their very own reluctance to do so.

Key words: Education, Administration, Sex, Effective schools, Principal.