

Η συμμετοχή των δύο φύλων στη στελέχωση της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης

Ευαγγελία Κανταρτζή, Σχολική Σύμβουλος

Κωνσταντίνος Ανθόπουλος, Διαπολιτισμικό Σχολείο Νέων Επιβατών

Περίληψη

Οι διακρίσεις ως προς το ρόλο του φύλου είναι ιδιαίτερα εμφανείς στον επαγγελματικό χώρο. Στο χώρο της εκπαίδευσης, αν και η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών είναι γυναίκες, λίγες μόνο απ' αυτές εμφανίζονται να κατέχουν υψηλόβαθμες θέσεις. Στο παρόν άρθρο επιχειρείται, μέσα από την παράθεση στοιχείων, να παρουσιασθεί η ανισομερής κατανομή των γυναικών εκπαιδευτικών στις θέσεις στελεχών της εκπαίδευσης. Η παράθεση στοιχείων ξεκινά από το 1983, γιατί τότε αλλάζει ο τρόπος εποπτείας και διοίκησης στα σχολεία (Ν. 1304/1982. Φ.Ε.Κ. 144/7-12-1982). Στη συνέχεια γίνεται προσπάθεια ερμηνείας του χαμηλού ποσοστού των γυναικών στη διεκδίκηση και κατάληψη τέτοιων θέσεων.

1. Εισαγωγή

Το να είσαι άντρας ή γυναίκα στην κοινωνία μας σηματοδοτεί και ερμηνεύει τους διαφορετικούς ρόλους και τη διαφορετική κατανομή δύναμης και εξουσίας στην πολιτική, οικονομική, επαγγελματική σφαίρα. Τα αγόρια και τα κορίτσια μεγαλώνουν λαμβάνοντας διαφορετικά μηνύματα σχετικά με χαρακτηριστικά, δεξιότητες, στάσεις και αντιλήψεις που αναμένει η κοινωνία από αυτά, μόνο και μόνο εξαιτίας του φύλου

Η κ. Ευαγγελία Κανταρτζή είναι διδάκτωρ, Σχολική Σύμβουλος Π.Ε. 7ης Περιφέρειας Θεσσαλονίκης.

Ο κ. Κωνσταντίνος Ανθόπουλος είναι Διευθυντής του Διαπολιτισμικού Σχολείου Νέων Επιβατών.

τους και κοινωνικοποιούνται από την οικογένεια, το σχολείο, τα μέσα μαζικής επικοινωνίας για να παίξουν διαφορετικούς ρόλους.

Μεταξύ των δύο φύλων υπάρχει ανισότητα τόσο ως προς το είδος των επαγγελμάτων που ασκούν άνδρες και γυναίκες όσο και ως προς την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών. Η ανισότητα σε βάρος των γυναικών εκδηλώνεται με πολλούς τρόπους. Αρχικά οι γυναίκες ωθούνται να επιλέξουν επαγγέλματα «κατάλληλα» για το φύλο τους και κατόπιν παραμένουν στις κατώτερες θέσεις της ιεραρχίας με λιγότερες φυσικά οικονομικές απολαβές (Κανταρτζή, 1991, σ. 54). Από πολύ μικρή ηλικία αγόρια και κορίτσια έχουν στερεότυπες απόψεις για το είδος των επαγγελμάτων που θεωρούν ότι ταιριάζουν σε άνδρες και γυναίκες, περιορίζοντας τις επιτρεπτές επιλογές των γυναικών σε ένα σαφώς παραδοσιακά γυναικείο πεδίο (Κανταρτζή, 1997 α & β).

Στατιστικά στοιχεία του 1996 αναφέρουν ότι ο εργαζόμενος πληθυσμός της Ελλάδας είναι 4,3 εκατομμύρια, από τα οποία τα 2,6 εκατομμύρια είναι άνδρες (60%) και το 1,6 είναι γυναίκες (40%). Τα ποσοστά των γυναικών όμως σε υψηλόβαθμες θέσεις δεν ταιριάζουν με την επικρατούσα αναλογία των εργαζόμενων ανδρών και γυναικών. Στην πολιτική μόνο μία γυναίκα είναι (ήταν) αρχηγός πολιτικού κόμματος ενώ η αντιπροσώπευση γυναικών στη βουλή αποτελεί το 5,6% στο συνολικό πληθυσμό του 53% που αποτελούν οι γυναίκες, ένα ποσοστό που είναι από τα χαμηλότερα στην Ευρώπη. Το 36% των εργαζομένων στα Μ.Μ.Ε. είναι γυναίκες αλλά μόνο το 10% κατέχει διευθυντικές θέσεις. Αν και το ποσοστό των γυναικών που σπουδάζουν στα ελληνικά πανεπιστήμια είναι μεγαλύτερο από αυτό των ανδρών, η πλειοψηφία αυτή των γυναικών δεν εκφράζεται και στο χώρο εργασίας, όπου η ανισότητα είναι φανερή τόσο ποσοτικά όσο και ποιοτικά (Δαμουλιανού, 1998). Το 1991 το ποσοστό των γυναικών δημοσίων υπαλλήλων, που κατείχαν θέσεις διευθυντριών και τμηματάρχων στα υπουργεία της χώρας ήταν 10,6% και 24% αντίστοιχα (Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, 1996).

Στο χώρο των τραπεζών η γυναικεία συμμετοχή είναι 45% αλλά μόλις το 7,54% των μελών των διοικητικών συμβουλίων δημοσίων τραπεζών είναι γυναίκες. Στις ιδιωτικές τράπεζες το ποσοστό κατεβαίνει στο 3,5% (Μάνου, 1999).

Πολλές γυναίκες ακόμη αναγκάζονται να ανακόψουν την επαγγελματική τους εξέλιξη καθώς έρχονται αντιμέτωπες με το δίλημμα «καριέρα ή οικογένεια», δίλημμα όμως το οποίο σε ουδεμία περίπτωση βιώνουν οι άνδρες.

2. Γυναίκες στο χώρο της Εκπαίδευσης

Η εκπαίδευση είναι ένας χώρος εργασίας ο οποίος θεωρήθηκε κατεξοχήν κατάλληλος για γυναίκες. Με βάση στοιχεία του Υπουργείου Παιδείας οι γυναίκες πλειοψηφούν στον εκπαιδευτικό χώρο.

Πίνακας 1 Ποσοστά Γυναικών Εκπαιδευτικών σε Νηπιαγωγεία και Δημοτικά

Σχολικό έτος	Νηπιαγωγεία	Δημοτικά
1994-95	99,7%	54,8%
1998-99	98,7%	57,2%

Πίνακας 2 Ποσοστά Γυναικών Εκπαιδευτικών στα Γυμνάσια

Σχολικό έτος	Γυμνάσιο
1994-95	63,1%
1998-99	63,2%

Πίνακας 3 Ποσοστά Γυναικών Εκπαιδευτικών στα Γενικά, Πολυκλαδικά, Τεχνικά Λύκεια και στο Ενιαίο Λύκειο

Σχολικό έτος	Γενικά Λύκεια	Ε.Π.Λ.	Τ.Ε.Λ.
1994-95	48,8%	49,9%	46,4%
1997-98	50,7%	52,5%	48,9%
	Ενιαίο Λύκειο		
1998-99	50,6%		

Από την παράθεση των στοιχείων φαίνεται ότι οι γυναίκες εκπαιδευτικοί αποτελούν την πλειοψηφία των εκπαιδευτικών. Η κυριαρχία αυτή των γυναικών στο χώρο της εκπαίδευσης είναι κάτι που το συναντάμε σε όλες σχεδόν τις ευρωπαϊκές χώρες. Τα στοιχεία δείχνουν ότι στις χώρες της Ευρώπης από το 1970 ως το 1990 υπήρξε μια αλματώδης αύξηση του ποσοστού των γυναικών στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση (Βασιλού-Παπαγεωργίου, 1994, σ. 52-62).

Πολλές έρευνες και συγγραφείς προσπάθησαν να ερμηνεύσουν το γεγονός της υψηλής εκπροσώπησης των γυναικών στην εκπαίδευση, γεγονός το οποίο έχει ως συνέπεια να θεωρείται το επάγγελμα «γυναικείο», καθώς ταυτίζεται περισσότερο με κοινωνικά στερεότυπα για τις γυναίκες και τους ρόλους τους. Φαίνεται λοιπόν ότι το

επάγγελμα της εκπαιδευτικού θεωρείται επάγγελμα που συνάδει με το ρόλο της γυναίκας ως μητέρας και ως υπεύθυνης για τη φροντίδα και την ανατροφή των παιδιών (Αναγνωστοπούλου κ.ά., 2004). Η διδασκαλία γενικά θεωρείται ότι είναι ένα καλό επάγγελμα για τις γυναίκες, ενώ θεωρείται μέτριο για έναν άνδρα. Σε μια έρευνα στην οποία ρωτήθηκαν εκπαιδευτικοί αν θα ήθελαν τα παιδιά τους να γίνουν εκπαιδευτικοί, τα 2/3 του δείγματος απάντησαν ότι θα ενθάρρυναν την κόρη τους να γίνει δασκάλα ενώ πάνω από τα 3/4 είπαν ότι δε θα ενθάρρυναν το γιο τους να γίνει δάσκαλος (Delamont, 1980, σ. 185).

Για τις γυναίκες λοιπόν το επάγγελμα της δασκάλας θεωρείται ότι είναι και υψηλού γοήτρου αλλά ταυτόχρονα είναι και ένα επάγγελμα, το οποίο λόγω του ωραρίου του μπορεί να συνδυασθεί με τη δημιουργία οικογένειας και τη φροντίδα παιδιών (Βασιλού-Παπαγεωργίου, 1992, σ. 114-127).

Η μεγάλη αναλογία λοιπόν των γυναικών σε αυτό το επάγγελμα καθορίζει σε σημαντικό βαθμό το κύρος και το γόητρο που αντανακλά. Θεωρείται ακόμη πιθανό ότι εξαιτίας ακριβώς του χαμηλού κύρους του επαγγέλματος, επιλέγεται λιγότερο από τους άνδρες και η μικρή αναλογία των ανδρών υποβαθμίζει περισσότερο το επάγγελμα. Και όταν ένα επάγγελμα υποβαθμίζεται, τότε κυριαρχούν σε αυτό οι γυναίκες (Shakeshaft, 1998).

Πρέπει εδώ βέβαια να αναφέρουμε ότι στην Ελλάδα τα ποσοστά των γυναικών στην εκπαίδευση είναι μειωμένα (1960 45%, 1970 47,3%, 1980 47,8%, 1985-6 48%, 1989-90 51%) σε σύγκριση με άλλες χώρες. Αυτό μπορεί να ερμηνευθεί ως αποτέλεσμα της κρατικής παρέμβασης, η οποία καθόριζε τα ποσοστά των ανδρών και γυναικών στις Παιδαγωγικές Ακαδημίες (Ν. 5802/1933, άρθρο 4). «Ο αριθμός των εγγεγραμμένων εις εκάστην τάξιν των παιδαγωγικών ακαδημιών, οριζόμενος υπό του Εκπαιδ. Συμβουλίου, επ' ουδενί λόγω δύναται να υπερβεί τους 40, εξ ων 15 δύνανται να είναι θήλεις» (Αντωνίου, 1996, σ. 134). Ο νόμος αυτός καταργήθηκε με το Ν.Δ. 842/1971, άρθρο 1, § 4, όπου ορίζεται ότι ο αριθμός, κατά φύλο, των εισακτέων σε κάθε Π.Α., ορίζεται από τον αρμόδιο Υπουργό ανάλογα με τις ανάγκες των σχολείων της Δημοτικής Εκπαίδευσης σε διδακτικό προσωπικό και τις συνθήκες στέγασης και λειτουργίας κάθε Π.Α.

Ακόμη το Π.Δ 424/1976 «Περί καθορισμού της κατά φύλον συνθέσεως των οργανικών θέσεων του διδακτικού προσωπικού των Δημοτικών Σχολείων, Φ.Ε.Κ. 149, τ. Α'», απαγορεύει το διορισμό γυναικών στα μονοθέσια σχολεία, ρύθμιση η οποία καταργήθηκε με το Π.Δ. 415/1979 «Περί καθορισμού της κατά φύλον συνθέσεως των οργανικών θέσεων του διδακτικού προσωπικού των Δημοτικών Σχολείων, Φ.Ε.Κ. 124, τ. Α'», το οποίο επιτρέπει το διορισμό δασκάλας σε μονοθέσιο σχολείο μόνο ελλείψει

υποψηφίου ανδρός. Το ίδιο ίσχυε και για τα μειονοτικά σχολεία. Οι διακρίσεις αυτές καταργήθηκαν με το άρθρο Ν.Δ. 1286/1982, το οποίο ορίζει ότι από το ακαδημαϊκό έτος 1983-4 ο αριθμός των εισακτέων σπουδαστών σε όλες τις ανώτερες σχολές και τμήματα καθορίζεται συνολικά και ανεξάρτητα από το φύλο των υποψηφίων καθώς και ότι οι διορισμοί στις κενές θέσεις δασκάλων γίνονται ανεξάρτητα από το φύλο τους (Στραβάκου, 2003).

Αν και ο αριθμός λοιπόν των γυναικών στο διδασκαλικό επάγγελμα θεωρείται πολύ υψηλός, εντούτοις παρατηρούνται διαφοροποιήσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών στην κατανομή των ανδρών και των γυναικών στις διάφορες βαθμίδες της εκπαίδευσης, στη συμμετοχή και εκπροσώπηση των γυναικών στους συνδικαλιστικούς φορείς, στην ιεραρχία του προσωπικού και την κατάληψη διευθυντικών θέσεων. Οι γυναίκες βρίσκονται περιθωριοποιημένες ως συνέπεια της μηδαμινής εκπροσώπησής τους στη διοικητική ιεραρχία αλλά και λόγω της έλλειψης ευκαιριών να κερδίσουν την πρόσβαση σε τέτοιους χώρους (Μαραγκοδράκη, 1997). Πραγματικά ο αντίστοιχος αριθμός των γυναικών σε θέσεις κύρους και εξουσίας, είναι σημαντικά μικρότερος σε σύγκριση με αυτόν των ανδρών (Βασιλού-Παπαγεωργίου, 1995, σ. 495-514).

Τα στοιχεία δείχνουν ότι αυτό είναι ένα φαινόμενο που συναντάμε σε όλες τις δυτικές χώρες. Στην Αμερική το 83% στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση και το 54% στη Δευτεροβάθμια είναι γυναίκες (Henke et al., 1996). Στις διευθυντικές όμως θέσεις βρίσκουμε το 52% στα Δημοτικά και το 26% στα Γυμνάσια. Σε θέσεις σχολικών συμβούλων το ποσοστό κατεβαίνει στο 7% (Shakeshaft, 1998).

Έρευνα στην Ουαλία δείχνει ότι οι γυναίκες κατέχουν το 46% των θέσεων των διευθυντών στα Δημοτικά Σχολεία και 11% στα Γυμνάσια. Στην Αγγλία τα αντίστοιχα ποσοστά ήταν 55% και 23% το 1997 (Blackaby, 1999, σ. 3).

Οι έρευνες που έγιναν στην Ελλάδα δείχνουν μια παρόμοια κατάσταση (Βουρτσάκη κ.ά., 1998· Σαΐτη, 2000· Τζιντζίδης & Βεργίδης, 2003). Η Φουσέκα (1994, σ. 16-17) μας δίνει στοιχεία από το 3^ο Γραφείο της Διεύθυνσης Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Αθηνών για το έτος 1991-2. Σε σύνολο 581 εκπαιδευτικών Γυμνασίων και Λυκείων (367 γυναίκες, 214 άνδρες) οι γυναίκες αποτελούν το 63,2% του συνόλου των εκπαιδευτικών. Οι γυναίκες διευθύντριες αποτελούν το 30% του συνόλου των διευθυντών και οι γυναίκες υποδιευθύντριες το 40% του συνόλου των υποδιευθυντών.

Η Παπαναούμ (1995) σε πανελλαδική έρευνα για τη διεύθυνση της σχολικής μονάδας αναφέρει ότι σε δείγμα 445 διευθυντών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης το 83% ήταν άνδρες και μόλις το 17% γυναίκες.

Ο αποκλεισμός αυτών των γυναικών από τη διοικητική ιεραρχία αντανακλά και αναπαράγει τις κυρίαρχες σχέσεις ανάμεσα στα δύο φύλα. Η κατάληψη υψηλών θέσεων και η αναζήτηση υψηλότερων εισοδημάτων δεν αποτελούν κυρίαρχους στόχους ακόμη και για γυναίκες με υψηλά εκπαιδευτικά προσόντα. Η καριέρα είναι κάτι που αφορά τον άνδρα. Οι γυναίκες λοιπόν συγκεντρώνονται όχι μόνο σε συγκεκριμένα «γυναικεία» επαγγέλματα αλλά και στις χαμηλότερες βαθμίδες της εργασιακής ιεραρχίας (Κανταρτζή, 2003, σ. 104).

3. Παράθεση στοιχείων

Η παράθεση στοιχείων αρχίζει από το 1983, γιατί τότε αλλάζει ο τρόπος της εποπτείας και διοίκησης στα σχολεία. Με το Νόμο 1304/1982. Φ.Ε.Κ. 144/7-12-1982, «Για την επιστημονική-παιδαγωγική καθοδήγηση και τη διοίκηση στη Γενική και τη Μέση Τεχνική-Επαγγελματική Εκπαίδευση και άλλες διατάξεις», καταργούνται οι διατάξεις για την Εποπτεία και τη Διοίκηση που ίσχυαν με τους Νόμους 309 και 576 του 1976 και 1977. Αλλάζει ριζικά το σύστημα διοίκησης του εκπαιδευτικού συστήματος. Καταργούνται οι Επιθεωρητές και οι Επόπτες, ενώ εισάγεται ο θεσμός του Σχολικού Συμβούλου· η διοίκηση και ο έλεγχος λειτουργίας των σχολείων ασκείται από τους Προϊσταμένους των Διευθύνσεων ή Γραφείων Εκπαίδευσης.

Πίνακας 4 Επιλεγμένοι Προϊστάμενοι και Σχολικοί Σύμβουλοι Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης 1983

	άνδρες	γυναίκες	σύνολο
Προϊστάμενοι	46	0	46
Σχολικοί Σύμβουλοι	241 (94,2%)	14 (5,8%)	227
Διευθυντές	2782 (59%)	1909 (41%)	4.691

Πηγή: Φ.Ε.Κ. 427/29-12-1983

Πίνακας 5 Υποψήφιοι Προϊστάμενοι Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης 1990

	άνδρες	γυναίκες	σύνολο
Υποψήφιοι	273	3	276
Προϊστάμενοι			

Πηγή: Φ.Ε.Κ. 39/2-8-1990

Νόμος 1966/1991, Φ.Ε.Κ. 147/26-9-1991. Με το νόμο αυτό αλλάζουν τα κριτήρια επιλογής Στελεχών Εκπαίδευσης. Τα κριτήρια διακρίνονται σε τρεις κατηγορίες (50 για την Επιστημονική-Παιδαγωγική Συγκρότηση, 25 για την Υπηρεσιακή Κατάσταση και τη Διδακτική Εμπειρία και 25 για τη Γενική Συγκρότηση του υποψηφίου, δηλαδή τη συνέντευξη και αποτιμώνται σε εκατό συνολικά αξιολογικές μονάδες.

Νόμος 2188/1994. Ο νόμος αυτός ψηφίστηκε το Φεβρουάριο του 1994. Μεταξύ των θεμάτων που ρύθμιζε ο νόμος ήταν και η στελέχωση των θέσεων Σχολικών Συμβούλων, Προϊσταμένων Διεύθυνσης και Γραφείων, Διευθυντών Σχολικών Μονάδων, Π.Ε.Κ. κ.τ.λ. Στο νόμο αυτό βασίστηκε και η κατάρτιση του Προεδρικού Διατάγματος 398/1995, στο οποίο προσδιορίζονται τα κριτήρια για την κατάληψη των θέσεων στελεχών της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης.

Τα κριτήρια για όλα τα στελέχη είναι σχεδόν τα ίδια με λίγες διαφοροποιήσεις. Τα μόρια για τους Σχολικούς Συμβούλους κατανέμονται ως εξής. Η Επιστημονική και Παιδαγωγική Κατάρτιση και Συγκρότηση παίρνει 40 μόρια, από αυτά 27 είναι μετρήσιμα και 13 συνεκτιμώμενα, η Υπηρεσιακή Κατάσταση και Εμπειρία παίρνει 35 μόρια, από αυτά 16 είναι μετρήσιμα και 9 συνεκτιμώμενα και η Ικανότητα Άσκησης Διοικητικών Καθηκόντων και Καθοδηγητικού Έργου-Κοινωνική Δραστηριότητα παίρνει 35 μόρια, από αυτά 22 είναι μετρήσιμα και 13 συνεκτιμώμενα.

Για τους Προϊσταμένους για την πρώτη κατηγορία είναι 35, 27 μετρήσιμα και 8 συνεκτιμώμενα, για τη δεύτερη κατηγορία είναι 25, 16 μετρήσιμα και 9 συνεκτιμώμενα και για την τρίτη κατηγορία 40, 22 μετρήσιμα και 18 συνεκτιμώμενα.

Τα ίδια κριτήρια με τους Προϊσταμένους ισχύουν και για τους Διευθυντές των Σχολικών Μονάδων.

Πίνακας 6 Σχολικοί Σύμβουλοι Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης 1994-5

<i>Βαθμίδες</i>	<i>γυναίκες</i>	<i>άνδρες</i>	<i>σύνολο</i>
Προσχολική	37 (100%)	0 (0%)	37
Δημοτική	7 (2,7%)	250 (97,3%)	257
Ειδική	0 (0%)	15 (100%)	15
Δευτεροβάθμια	28 (14,3%)	168 (85,7%)	196
Σύνολο	72 (14,3%)	433 (85,7%)	505

Πηγή: Διεύθυνση Προσωπικού Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του Υπ.Ε.Π.Θ.

Πίνακας 7 Προϊστάμενοι Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης 1994-5

	Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση		Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση		Σύνολο
	Προϊστάμενοι Διευθύνσεων	Προϊστάμενοι Γραφείου	Προϊστάμενοι Διευθύνσεων	Προϊστάμενοι Γραφείου	
Γυναίκες	0 (0%)	2 (1,4%)	2 (3,5%)	8 (5,8%)	12 (3,1%)
Άνδρες	57 (100%)	137 (98,6%)	55 (96,5%)	129 (94,2%)	378(96,9%)
Σύνολο	57 (100%)	139 (100%)	57 (100%)	137 (100%)	390 (100%)

Πηγή: Διεύθυνση Προσωπικού Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του Υπ.Ε.Π.Θ.

Πίνακας 8 Επιλεγμένοι Προϊστάμενοι Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης 1997

	Προϊστάμενοι Διευθύνσεων και Γραφείων	
	άνδρες	γυναίκες
Πρωτοβάθμια	184	5
Δευτεροβάθμια	163	17
Σύνολο	347	22

Πίνακας 9 Υποψήφιοι και Επιλεγμένοι Σχολικοί Σύμβουλοι 1998

	Υποψήφιοι			Επιλεγμένοι		
	άνδρες	γυναίκες	σύνολο	άνδρες	γυναίκες	σύνολο
Προσχολική	0	104	104	0	49	49
Δημοτική	440(85,9%)	72 (14,1%)	512	269(89,3%)	32 (10,7%)	301
Ειδική	49 (86%)	8 (14%)	57	16 (100%)	0	16
Δευτεροβάθμια	477(76,3%)	148 (23,7%)	625	207(81,5%)	47 (18,5%)	254
Σύνολο	966(74,4%)	332(25,6%)	1298	492(79,3%)	128(20,7%)	620

Στατιστικά Στοιχεία του Υπουργείου Παιδείας 1998

Πίνακας 10 Υποψήφιοι και Επιλεγμένοι Προϊστάμενοι Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης 1998

	Υποψήφιοι			Επιλεγμένοι		
	άνδρες	γυναίκες	σύνολο	άνδρες	γυναίκες	σύνολο
Πρωτοβάθμια	422 (97,5%)	11 (2,5%)	433	193 (96,9%)	6 (3,01%)	199
Δευτεροβάθμια	453(97,2%)	13 (2,8%)	466	178(94,1%)	13 (6,9%)	191

Ας σημειώσουμε ότι και οι 13 γυναίκες στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση οι οποίες επιλέχθηκαν ήταν καθηγήτριες της Φιλολογίας.

Προεδρικό Διάταγμα 25/2002

Με το Προεδρικό αυτό Διάταγμα αναπροσδιορίζονται τα προσόντα και τα κριτήρια επιλογής των Στελεχών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Τα κριτήρια που μοριοδοτούνται είναι: 1) αυτά που αναφέρονται στην Επιστημονική και Παιδαγωγική Κατάρτιση και Συγκρότηση των Υποψηφίων, στην Υπηρεσιακή Κατάσταση και Διδακτική Εμπειρία και στην Άσκηση Διοικητικού και Καθοδηγητικού Έργου, 2) αυτά που συνάγονται από τις αξιολογικές εκθέσεις των υποψηφίων (στοιχείο το οποίο δεν ελήφθη υπόψη στις κρίσεις των στελεχών αυτών) και 3) αυτά που συνεκτιμώνται από το οικείο Συμβούλιο Επιλογής, συνάγονται από τα στοιχεία του φακέλου των υποψηφίων και δεν έχουν μοριοδοτηθεί (20 μόρια το ανώτερο).

Με τον τρόπο αυτό το ισχύον Προεδρικό Διάταγμα δε δίνει τόσο βαρύτητα στην αρχαιότητα (είναι 6 τα ανώτερα μόρια που μπορεί να πάρει ένας υποψήφιος λόγω αρχαιότητας) όσο αφήνει περιθώριο σε νέους στην ηλικία εκπαιδευτικούς με αυξημένα επιστημονικά και παιδαγωγικά προσόντα.

Πίνακας 11 Επιλεγμένοι Διευθυντές Εκπαίδευσης και Προϊστάμενοι Γραφείων 2002-3 Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης

	άνδρες	γυναίκες
Διευθυντές Εκπαίδευσης	55	3
Προϊστάμενοι	135	8

Πίνακας 12 Υποψήφιοι και Επιλεγμένοι Σχολικοί Σύμβουλοι Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης 2003

	Υποψήφιοι			Επιλεγμένοι		
	άνδρες	γυναίκες	σύνολο	άνδρες	γυναίκες	σύνολο
Δημοτική	833(78,6%)	227(21,4%)	1060	300(82,6%)	63(17,4%)	363
Προσχολική	0	200 (100%)	200	0	50(100%)	50
Ειδική	56 (76,7%)	17 (23,3%)	73	14 (87,5%)	2 (12,5%)	16

Φ.Ε.Κ. 64/28-3-2003

Πίνακας 13 Επιλεγμένοι Διευθυντές Εκπαίδευσης και Προϊστάμενοι Γραφείων Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης 2004

	άνδρες	γυναίκες
Διευθυντές Εκπαίδευσης-Πρωτοβάθμια	54	3
Διευθυντές Εκπαίδευσης-Δευτεροβάθμια	52	6
Προϊστάμενοι-Πρωτοβάθμια	130	22
Προϊστάμενοι-Δευτεροβάθμια	134	26

4. Ερμηνεία αποτελεσμάτων

Τα αποτελέσματα φανερώνουν ότι σε αντίθεση με το γυναικείο πληθυσμό που συναντάμε στο εκπαιδευτικό επάγγελμα, τα ποσοστά των γυναικών στις ανώτερες βαθμίδες της ιεραρχίας είναι σαφώς πολύ μικρότερα. Ο άνισος αυτός καταμερισμός των θέσεων μπορεί να ερμηνευθεί και να αιτιολογηθεί με πολλούς τρόπους.

Όπως βλέπουμε και από τα αντίστοιχα ποσοστά των υποψηφίων γυναικών οι γυναίκες δεν εκδηλώνουν την ίδια επιθυμία με τους άνδρες για την κατάληψη των ιεραρχικών θέσεων, δίνοντας έτσι αφορμή να ερμηνευθεί αυτό ως «αφού οι ίδιες οι γυναίκες δε θέλουν...».

Στην πραγματικότητα λιγότερες γυναίκες εκπαιδευτικοί διεκδικούν τέτοιες θέσεις, ενώ σχεδόν όλοι οι άνδρες τις επιθυμούν και τις διεκδικούν. Ας μην ξεχνάμε όμως ότι για τις γυναίκες, ακόμη και σήμερα, ο πρωταρχικός τους ρόλος θεωρείται αυτός της μητέρας. Οι γυναίκες λοιπόν έχουν να αντιμετωπίσουν πιέσεις και διλήμματα, τα οποία δεν αντιμετωπίζουν οι άνδρες (Συμεωνίδου, 1989). Ακόμη και σήμερα οι γυναίκες οι οποίες θέλουν να ακολουθήσουν καριέρα αισθάνονται ένοχες, γιατί ξεφεύγουν από τα καθιερωμένα πρότυπα και παραμελούν τις υποχρεώσεις της

οικογένειας. Για τις γυναίκες παραμένει καθοριστικός παράγοντας για τη διεκδίκηση τέτοιων θέσεων το να μπορούν να συνδυάσουν δουλειά και οικογένεια. Είναι μια πραγματικότητα από την οποία δεν μπορούν να ξεφύγουν, καθώς η ανάληψη τέτοιων θέσεων προϋποθέτει βέβαια αυξημένα καθήκοντα και υποχρεώσεις και επιβαρημένο και συχνά άστατο ωράριο εργασίας. Έτσι οι περισσότερες γυναίκες που διεκδικούν τέτοιες θέσεις, συνήθως έχουν ξεπεράσει τα προβλήματα αυτά, έχουν δηλαδή μεγαλώσει τα παιδιά τους ή η οικογενειακή τους κατάσταση το επιτρέπει. Εξάλλου, ένας λόγος που επιλέγεται και το επάγγελμα της εκπαιδευτικού από τις γυναίκες είναι γιατί μπορούν να συνδυάσουν τον επαγγελματικό ρόλο με την οικογένεια (Αναγνωστοπούλου κ.ά., 2004).

Ακόμη, οι γυναίκες βιώνουν συχνά το αίσθημα ότι δεν θα μπορέσουν να τα καταφέρουν σε τέτοιες θέσεις γιατί δεν έχουν παρόμοια μοντέλα ρόλων να ακολουθήσουν, με αποτέλεσμα να διστάζουν στη διεκδίκησή τους. Η θέση της γυναίκας σε διευθυντικές θέσεις είναι κάτι που ακόμη δεν είναι πολύ συνηθισμένο, με αποτέλεσμα οι γυναίκες διευθύντριες να αντιμετωπίζουν προβλήματα, γιατί οι άνδρες αλλά και οι άλλες γυναίκες έχουν δυσκολία στο να δεχθούν την εξουσία τους και να εργασθούν κάτω από την επίβλεψή τους. Πραγματικά, τα δεδομένα δείχνουν ότι οι γυναίκες συχνά αισθάνονται ότι πρέπει να υιοθετήσουν μια «ανδρική» συμπεριφορά για να μπορέσουν να γίνουν αποδεκτές σε τέτοιες θέσεις (Shakeshaft, 1998). Και αυτό σημαίνει ότι τείνουν να υιοθετήσουν αυταρχικές μεθόδους συμπεριφοράς, οι οποίες ταιριάζουν στο «ανδρικό» μοντέλο και πρότυπο συμπεριφοράς.

Από την άλλη πλευρά πολλές έρευνες δείχνουν ότι οι γυναίκες στις ιεραρχικές θέσεις αποδίδουν το ίδιο καλά και πολλές φορές καλύτερα από τους άνδρες συναδέλφους τους (Κανταρτζή, 2003, σ. 72). Οι γυναίκες είναι πιο αποτελεσματικές στο να επιλύουν συγκρούσεις, είναι περισσότερο ενήμερες για τα προβλήματα των μαθητών, δίνουν έμφαση στην επικοινωνία και συνεργασία με τους εκπαιδευτικούς, τους μαθητές και τους γονείς, και γενικά καλλιεργούν ένα φιλικό και οικείο περιβάλλον. Στην έρευνα της Παπαναούμ (1995) προέκυψε ότι οι γυναίκες διευθύντριες ασχολούνται περισσότερο με το εκπαιδευτικό προσωπικό απ' ό,τι οι άνδρες συνάδελφοί τους, θεωρούν τη δημιουργία καλού κλίματος στο σχολείο βασικό στόχο ενός καλού διευθυντή και ασχολούνται περισσότερο απ' αυτούς με τα προσωπικά προβλήματα των μαθητών.

Ένας άλλος αντικειμενικός λόγος δυσκολίας της εισόδου των γυναικών στις διευθυντικές θέσεις είναι η συγκέντρωση λίγων μορίων λόγω έλλειψης τίτλων σπουδών. Έτσι ένα μεγάλο μέρος του συνόλου των γυναικών αποκλείεται από την κατάληψη τέτοιων θέσεων, καθώς απαιτούνται ανώτεροι και ανώτατοι τίτλοι

σπουδών. Οι γυναίκες όμως δύσκολα είχαν τη δυνατότητα να συνεχίσουν τις σπουδές τους πέραν του πτυχίου της Παιδαγωγικής Ακαδημίας και ιδιαίτερα όταν ήταν έγγαμες με παιδιά. Ο άνισος καταμερισμός των ρόλων στην κοινωνία και την οικογένεια στέκεται για μια ακόμη φορά εμπόδιο στην περαιτέρω εξέλιξη των γυναικών. Το δεύτερο πτυχίο, οι μεταπτυχιακοί τίτλοι, η μετεκπαίδευση είναι άπιαστο όνειρο για τις γυναίκες, οι οποίες συνήθως παραχωρούν τη θέση τους στον άνδρα συνάδελφο. Σε συνδυασμό βέβαια με το γεγονός ότι μέχρι πρόσφατα οι σχολές μετεκπαίδευσης (διδασκαλείο) λειτουργούσαν μόνο στην Αθήνα, γίνεται αντιληπτό ότι οι γυναίκες είχαν να αντιμετωπίσουν αντικειμενικές δυσκολίες πρόσβασης και θα ήταν αλήθεια ενδιαφέρον να παρακολουθήσουμε τα ποσοστά των γυναικών στις σχολές μετεκπαίδευσης τώρα. Επιπλέον, η ίδια η κρατική παρέμβαση επενέβαινε και έβαζε φραγμό ακόμη και σε αυτές τις γυναίκες που ήθελαν και μπορούσαν να παρακολουθήσουν τις σχολές μετεκπαίδευσης. Για παράδειγμα ο νόμος Ν.Δ. 3060/1954, άρθρο 1 § 2, καθόριζε τα ποσοστά εισόδου των γυναικών λέγοντας ότι οι δασκάλες που καλούνται για μετεκπαίδευση δεν είναι δυνατό να ξεπερνούν το 1/4 του συνόλου των καλουμένων. Ο παρεμβατισμός του κράτους στην κατάληψη θέσεων κύρους και εξουσίας από τις γυναίκες, αποτελεί μια ιδιότυπη περίπτωση στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα. Η μελέτη μάλιστα των αξιολογικών πινάκων των υποψηφίων στελεχών εκπαίδευσης δείχνει ότι οι γυναίκες παίρνουν μόρια κυρίως λόγω αρχαιότητας.

Εκτός από τα αξιοκρατικά και αντικειμενικά κριτήρια υπεισέρχονται ακόμη και κομματικά κριτήρια και αυτό αποκαλύπτεται και με την αλλαγή των προϊσταμένων σε κάθε κυβερνητική αλλαγή. Οι γυναίκες λοιπόν έχοντας μικρή συμμετοχή στην πολιτική και στα συνδικαλιστικά όργανα (Λαπαθιώτη, 1991, σ. 20-23· Παντελίδου-Μαλούτα, 1992) αποκλείονται από την πρόσβαση σε διευθυντικές θέσεις. Στην έρευνα των Γκλαρνετατζή και Ξεφτέρη (1998) αναφέρεται ότι από τα 1121 διοικητικά συμβούλια συμμετείχαν συνολικά 1039 γυναίκες δηλαδή μία περίπου γυναίκα σε κάθε συμβούλιο. Οι άνδρες αποτελούσαν το 87% των συμμετεχόντων και οι γυναίκες το 13%. Στα μέλη προεδρείου 88% είναι άνδρες και 12% γυναίκες, με τις περισσότερες να είναι ταμίες. Το 96% των προέδρων είναι άνδρες και το 4% γυναίκες. Στα συνέδρια της Δ.Ο.Ε. οι γυναίκες έχουν ποσοστό συμμετοχής 5,2% σε αντίθεση με το 13% που έχουν στα διοικητικά συμβούλια. Στα συνέδρια της Α.Δ.Ε.Δ.Υ. τα ποσοστά συμμετοχής είναι 3%.

Τα συμβούλια επιλογής εξάλλου στην πλειοψηφία τους απαρτίζονται από άνδρες οι οποίοι αναπαράγουν την κοινωνικά προσδιορισμένη κατανομή των ρόλων, θεωρώντας τις γυναίκες ανίκανες να καταλάβουν διευθυντικές θέσεις λόγω των

αυξημένων αρμοδιοτήτων που αυτές απαιτούν. Το γεγονός αυτό λειτουργεί αποτρεπτικά και για πολλές γυναίκες υποψήφιες οι οποίες θεωρούν αναμενόμενο το ότι θα αξιολογηθούν περισσότερο αρνητικά από τους άνδρες συνυποψήφιους.

5. Αντί Επιλόγου

Η μη συμμετοχή των γυναικών στις διευθυντικές θέσεις είναι ένα πολυσύνθετο θέμα που αντανακλά τις κυρίαρχες κοινωνικοοικονομικές δομές και αναπαράγει τις πατριαρχικές δομές της κοινωνίας. Η διαφοροποίηση του ρόλου των φύλων παράγεται και αναπαράγεται μέσω της πατριαρχικής ιδεολογίας, όπως αυτή εκφράζεται στο χώρο της εργασίας, στην οικογένεια, στο σχολείο. Επόμενο είναι ότι ουσιαστική μεταβολή του φαινομένου αυτού, θα υπάρξει μόνο με τη μεταβολή των υπάρχουσών κοινωνικών δομών και αντιλήψεων για τον προσδιορισμό του ρόλου των φύλων και την ανακατανομή τους.

Αυτό δεν σημαίνει βέβαια ότι παράλληλα δεν θα πρέπει η Πολιτεία μέσω των αρμόδιων φορέων να λάβει κάποια μέτρα. Η ισότητα των φύλων και η ισότητα ευκαιριών είναι και νομοθετικά κατοχυρωμένες και προβάλλονται ως κύριοι εκπαιδευτικοί στόχοι. Θα έπρεπε λοιπόν το Υπ.Ε.Π.Θ., κυρίως, να δρομολογήσει μια σειρά μέτρων ώστε οι εξαγγελίες περί ισότητας να μην είναι κενές περιεχομένου.

Το σχολείο πρέπει να λειτουργεί με τέτοιο τρόπο ώστε να διασφαλίζει και να προάγει την ισότιμη μεταχείριση των δύο φύλων. Οι στάσεις και η συμπεριφορά των εκπαιδευτικών στις αλληλεπιδράσεις τους με τους μαθητές, η σχολική οργάνωση, η δομή του αναλυτικού προγράμματος, τα παρεχόμενα σχολικά εγχειρίδια, οι τρόποι διδακτικής προσέγγισης πρέπει να αντανακλούν και να παρέχουν ίσες ευκαιρίες για όλους τους μαθητές ανεξάρτητα από φύλο.

Η αλλαγή στάσεων είναι μια επίπονη προσπάθεια και τα κατάλληλα προγράμματα ευαισθητοποίησης όλων των εκπαιδευτικών αλλά παράλληλα και των γονέων θα μπορούσαν να βοηθήσουν. Πολύ λίγα προγράμματα έχουν πραγματοποιηθεί για την επιμόρφωση των εκπαιδευτικών, ιδίως της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης, σε θέματα ισότητας φύλων και πολύ λίγοι είναι οι εκπαιδευτικοί που τα έχουν παρακολουθήσει.

Θετικό είναι το γεγονός ότι τα τελευταία χρόνια στα Πανεπιστημιακά Τμήματα έχουν εισαχθεί μαθήματα που σχετίζονται με τα θέματα ισότητας των φύλων και οι νέοι εκπαιδευτικοί αναμένεται να είναι περισσότερο ενήμεροι, ευαισθητοποιημένοι και απαλλαγμένοι από σεξιστικές προκαταλήψεις και συμπεριφορές.

Ο αποκλεισμός των γυναικών από τις θέσεις ιεραρχίας στερεί την κοινωνία από ένα αξιόλογο δυναμικό που πολλά θα μπορούσε να προσφέρει. Η συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα εξουσίας και λήψης αποφάσεων έχει επίπτωση όχι μόνο στον εκπαιδευτικό χώρο αλλά και στην αλλαγή στάσεων και αντιλήψεων του ευρύτερου

κοινωνικού χώρου και γενικότερα στην αλλαγή των κοινωνικών δομών και της κοινωνικής οργάνωσης. Αν όλο και περισσότερες γυναίκες υπήρχαν στα κέντρα λήψης αποφάσεων, όλο και περισσότερα κορίτσια θα ενθαρρύνονταν να ακολουθήσουν το πρότυπο και το μοντέλο της γυναικείας διοίκησης.

Βιβλιογραφία

- Αναγνωστοπούλου, Μ., Αρβανίτη, Ι., & Κανταρτζή, Ε. (2004). Η ανάληψη διδασκαλίας στην Α' τάξη από γυναίκες εκπαιδευτικούς: επιλογή ή συμμόρφωση; *Πρακτικά 4^{ου} Πανελληνίου Συνεδρίου της Παιδαγωγικής Εταιρείας Ελλάδας*, Αλεξανδρούπολη, 171-179.
- Αντωνίου, Χ. (1996). Ιδιαιτερότητες της εκπαίδευσης των γυναικών στις παιδαγωγικές ακαδημίες (1933-1987). *Νέα Παιδεία*, 77, 133-141.
- Βασιλίου-Παπαγεωργίου, Β. (1992). Το επάγγελμα και η κοινωνική θέση του εκπαιδευτικού. Θεωρητικές και ερευνητικές προσεγγίσεις. *Τα εκπαιδευτικά*, 25-26, 114-127.
- Βασιλίου-Παπαγεωργίου, Β. (1994). Το γυναικείο φύλο στο διδασκαλικό επάγγελμα. Η ελληνική περίπτωση: διαπιστώσεις-συγκρίσεις-προοπτικές. *Τα εκπαιδευτικά*, 33, 52-62.
- Βασιλίου-Παπαγεωργίου, Β. (1995). Εκπαίδευση και φύλο: Η διάσταση του φύλου στο εκπαιδευτικό προσωπικό της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. Στο Α. Καζαμιάς & Μ. Κασσωτάκης, *Ελληνική Εκπαίδευση: Προοπτικές Ανασυγκρότησης και Εκσυγχρονισμού*, 495-514.
- Blackaby, D. et al. (1999). Women in Senior Management in Wales. *Equal Opportunities Commission*, 3.
- Βουρτσάκη, Ε., Μυλωνά, Ζ., Παπαγεωργίου, Α., & Χατζηθεοδωρίδου, Μ. (1998). Πλειοψηφία στις τάξεις, μειοψηφία στη διοίκηση. *Ρωγμές εν Τάξει*, 333-36.
- Γκλαρνετατζής, Ν., & Ξεφτέρης, Ε. (1998). Συμμετοχή των γυναικών σε διοικητικές θέσεις ή και σε συνδικαλιστικά όργανα. Στο Εκπαίδευση και Φύλο: Νέες Τεχνολογίες. *Πρακτικά Συνεδρίου*, Κ.Ε.Θ.Ι., Θεσσαλονίκη.
- Δαμουλιανού, Χ. (1998, 14 Μαρτίου). Τα Συνδικάτα «ξέχασαν» τις γυναίκες. *Καθημερινή*.
- Delamont, S. (1980). *Sex Roles and the School*. London: Methuen.
- Δεληγιάννη, Β., & Ζιώγου, Σ. (επιμ.) (1997). *Φύλο και Σχολική Πράξη*. Θεσσαλονίκη: Βάνιας.
- Henke, R., Choy, S., Geis, S., & Broughman, S. (1996). *Schools and Staffing in the United States: A Statistical Profile, 1993-4*, Washington, D.C.: U.S. Department of Education, National Center for Education Statistics.

- Κανταρτζή, Ε. (1991). *Η Εικόνα της Γυναίκας. Διαχρονική Έρευνα των Αναγνωστικών Βιβλίων του Δημοτικού Σχολείου*. Θεσσαλονίκη: Κυριακίδη.
- Κανταρτζή, Ε. (1997α). Οι απόψεις των παιδιών για τον καταμερισμό των επαγγελματιών κατά φύλο. *Σύγχρονη Εκπαίδευση*, 91, 77-82, 1^ο μέρος.
- Κανταρτζή, Ε. (1997β). Οι απόψεις των παιδιών για τον καταμερισμό των επαγγελματιών κατά φύλο. *Σύγχρονη Εκπαίδευση*, 92, 32-37, 2^ο μέρος.
- Κανταρτζή, Ε. (2003). *Τα Στερεότυπα του Ρόλου των Φύλων στα Σχολικά Εγχειρίδια του Δημοτικού Σχολείου*. Θεσσαλονίκη: Κυριακίδη.
- Λαπαθιώτη, Ε. (1991). Συνδικαλιστικές πρακτικές και γυναίκα εκπαιδευτικός. *Εκπαιδευτική Κοινότητα*, 14, 20-22.
- Μάνου, Α. (1999, 6 Ιουλίου). Απρόσιτες οι στελεχικές θέσεις για τις γυναίκες στις τράπεζες. *Καθημερινή*.
- Μαραγκουδάκη, Ε. (1997). Οι γυναίκες διδάσκουν και οι άνδρες διοικούν. Στο Β. Δεληγιάννη, & Σ. Ζιώγου (επιμ.) *Φύλο και Σχολική Πράξη*. Θεσσαλονίκη: Βάνιας.
- Παπαναούμ, Ζ. (1995). *Η Διεύθυνση Σχολείου: Θεωρητική Ανάλυση και Εμπειρική Διερεύνηση*. Θεσσαλονίκη: Κυριακίδη.
- Σαΐτη, Α. (2000). Γυναίκες εκπαιδευτικοί και σχολική διοίκηση στην Ελλάδα. *Τα εκπαιδευτικά*, 57-58, 150-163.
- Shakeshaft, C. (1998). *Women in Educational Administration*. Newberry Park, C.A.: SAGE Publication.
- Spencer, W., & Kochan, F. (2000). Gender related differences in career patterns of principals in Alabama: A state wide study. *Education Policy Analysis Archives*, 8 (9), 1-12.
- Στραβάκου, Π. (2003). *Ο Διευθυντής της Σχολικής Μονάδας Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης*. Θεσσαλονίκη: Κυριακίδη.
- Συμεωνίδου, Χ. (1989). Η σύγκρουση των ρόλων της μητρότητας και της γυναικείας απασχόλησης. *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 74, 141-156.
- Τζιντζίδης, Α., & Βεργίδης, Δ. (2003). Σταδιοδρομία και μετεκπαίδευση των γυναικών στην Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση. *Σύγχρονη Εκπαίδευση*, 133, 19-28.
- Υπουργείο Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης: *Εθνική Έκθεση της Ελλάδας* (1996). Αθήνα.
- Φουσέκα, Μ. (1994). Η γυναίκα εκπαιδευτικός και η θέση της στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση. *Εκπαιδευτική Κοινότητα*, 25, 16-17.
- Χατζηπαναγιώτου, Π. (1997). Η συμμετοχή των εκπαιδευτικών σε θέματα διοίκησης και διαχείρισης της σχολικής μονάδας. Η επίδραση του παράγοντα φύλου. Στο Β. Δεληγιάννη, & Σ. Ζιώγου (επιμ.) *Φύλο και Σχολική Πράξη*. Θεσσαλονίκη: Βάνιας.