

המרצה הזו היא אני
התמודדות מרצות עם
אתגרי / חסמי הקידום באקדמיה

ד"ר חנה חימי
ד"ר ורד שידלו חצרוני

CHANGE

CHALLENGING Gender (In)EQUALITY in Science and Research

CH
AN
GE!



RWTHAACHEN
UNIVERSITY



universidade
de aveiro



NIB
NACIONALNI INŠTITUT ZA BIOLOGIJO

Fraunhofer
IFAM

המכללה האקדמית בית ברל
الكلية الأكاديمية بيت برل
Beit Berl College



<https://www.change-h2020.eu/>



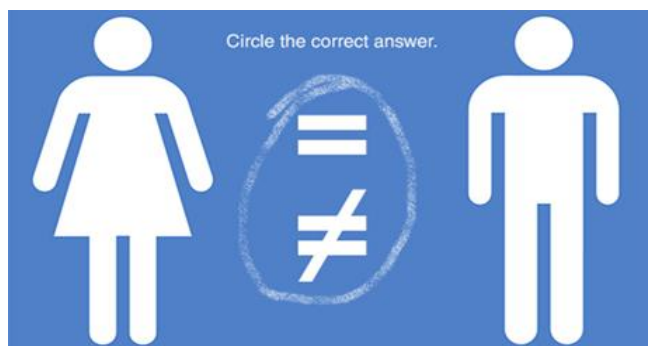
This project has received funding from the European Union's Horizon 2020 Research & Innovation Programme under Grant Agreement no. 787177.



אי שוויון מגדרי באקדמיה

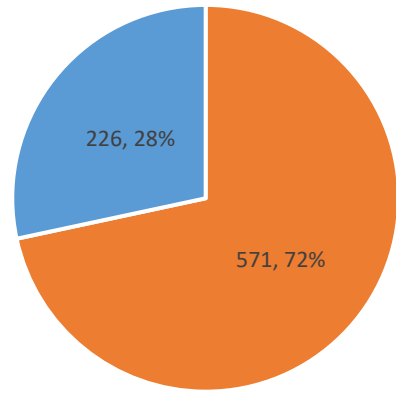
Acker (2006) מתייחסת לפרקטיקה של אי השוויון בארגוני עבודה שמקורה באי שוויון חברתי רחב בקהילות ובכלל זה גם הסביבה אקדמית שמנציחה את אי-השוויון.

רצון והרצוג (2020) מציינות כי למרות שבאקדמיה הישראלית נשים הן מחצית מכלל המרצות, רק 18% מנושאי דרגת פרופסור מן המניין הן נשים.

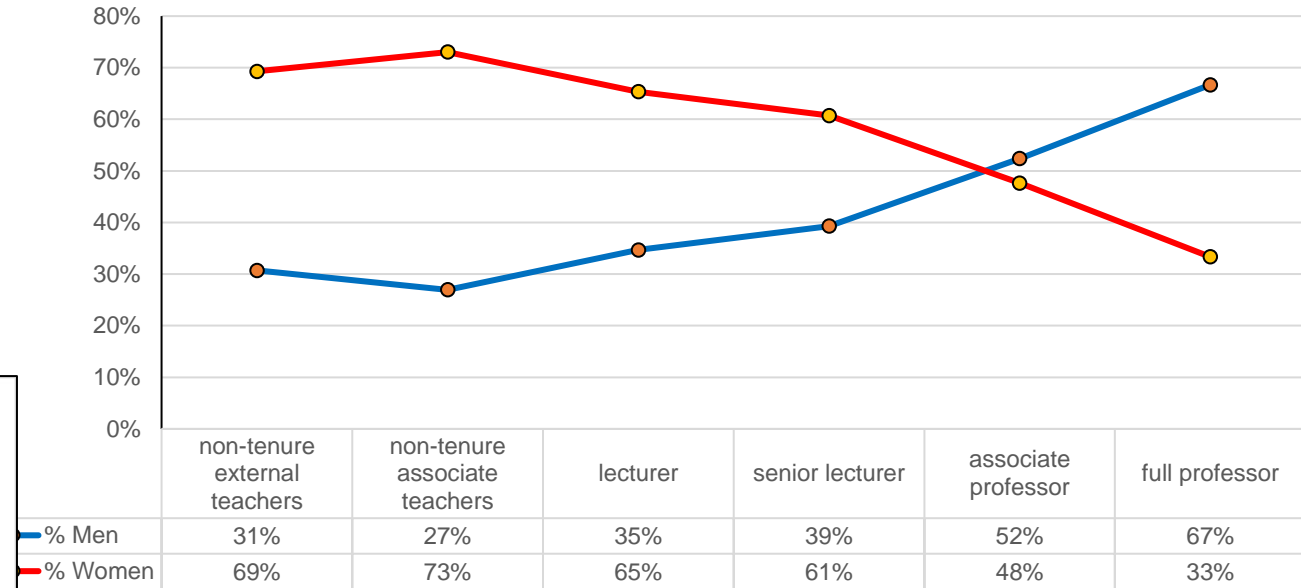




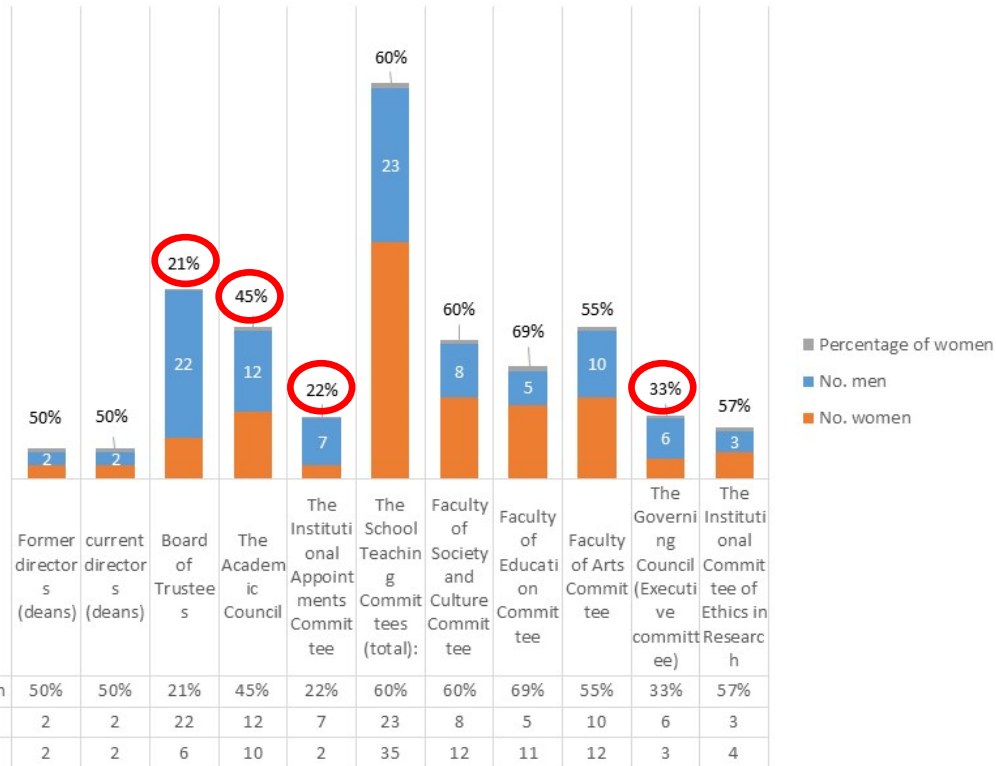
Total number of employees



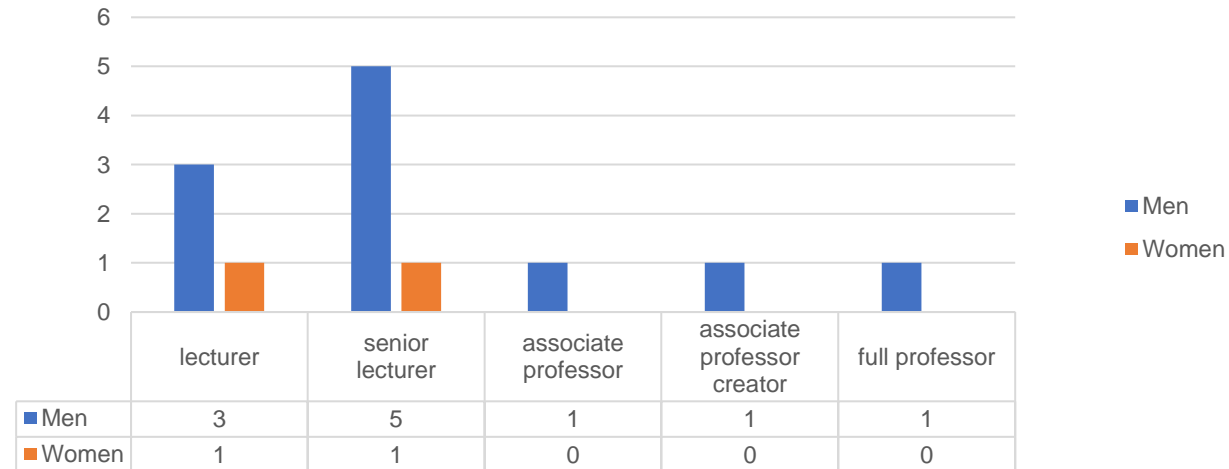
Scissors Diagram - Beginning of 2019/20 Academic Year Beit Berl Academic College



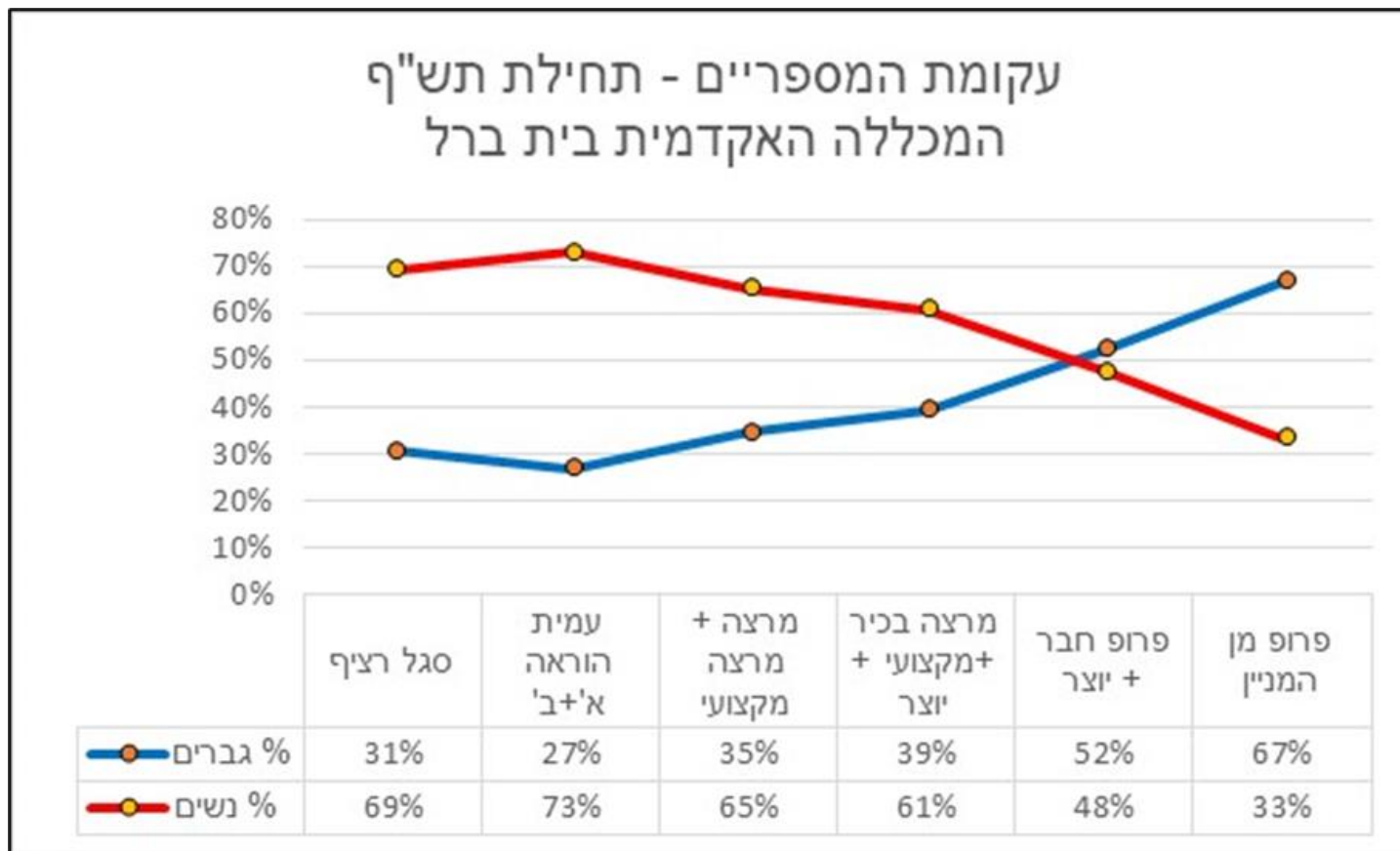
WOMEN REPRESENTATION IN DECISION MAKING COMMITTEES BEIT BERL ACADEMIC COLLEGE 2018



Senior Staff Promotions - 2019/20 Beit Berl Academic College



עקומת המספריים בבית ברל





מטרות המחקר

- לזהות חסמים מוסדיים לקידום נשות סגל אקדמי בבית ברל
- ללמוד מהן דרכי ההתמודדות שאפשרו להתגבר על החסמים
- להבין מה ניתן לעשות בדרגות השונות כדי לאפשר קידום
- ליצור נייר עמדה להתוויית מדיניות עתידית שוויונית במכללה

שיטת המחקר

✓ מחקר איכותני

✓ 15 ראיונות עומק חצי-מובנים עם חברות סגל אקדמאי במכללה

✓ 3 תתי קבוצות זהות בגודלן לפי דרגות אקדמאיות שונות

1. מרצות שהן "סגל רציף", ללא דרגה.

2. מרצות בדרגת "מרצה".

3. מרצות בדרגת "מרצה בכירה".



ממצאים - 7 תימות

1. הבנת הליך הקידום ומשמעותו והכרת הקריטריונים לקידום
2. מחקר ופרסום/ פניות וריבוי תפקידים
3. חניכה – Mentoring וקבוצות מחקר
4. Doing Gender הבניה מגדרית
5. חסמים נוספים (למשל תנאים פיסיים והתנהלות ארגונית)
6. המלצות לפיתרון (למשל מענקי מחקר, סדנאות)
7. חוסן תעסוקתי ורווחה נפשית

תימה 1

(א"י) ידיעת הקריטריונים לקידום / (א"י) הבנת הליך הקידום

אי הבהירות קיימת בכל הדרגות,

ידיעת הקריטריונים והבנת ההליך במגמת שיפור עם הקידום, אך הן קיימות גם בדרגות הגבוהות יותר

"...אין לי מושג איך מגישים בקשת קידום ומה נדרש לזה והתחושה היא שלא יקדמו אותי כי ייטו לקדם אנשים עם תקן. זה מדהים אני עובדת פה יותר מא שננים אשמח לקידום, אבל...אני רוצה להבין:

1. שיש קידום, שזה קיים (לא טריוויאלי), להבין את תנאי הקידום, ומה המשמעות של הקידום מה הוא ייתן לי אם אני יקודם, האם בכלל שווה לי לטרוח ולבחון זאת, מה התוצר של זה מעבר להבט הכלכלי, כי קידמו אותי ומאז יש לי יותר עבודה לא יותר כסף...

2. איך עושים זאת, באילו אפיקים שונים אפשר לפעול. האם יש הבחנה בין מי שמקודם ומי שלא, מהם התנאים שמבחינים בין מי שמקודם ומי שלא? פעם דברו פה על תור - מה המשמעות של זה אני לא יודעת, אין לי מושג..."

תימה 2

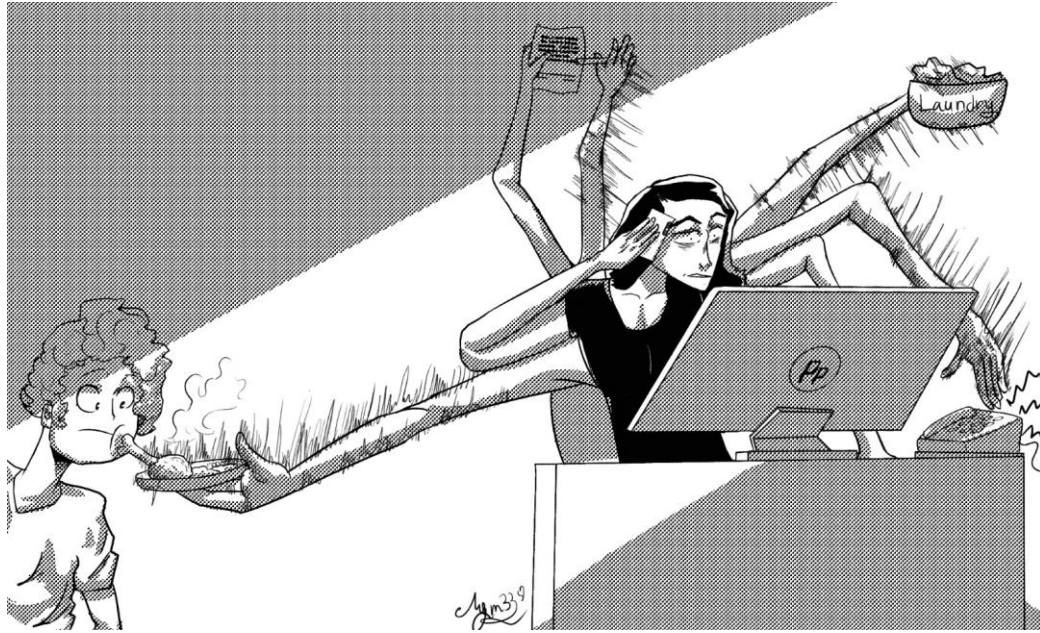
מחקר ופרסום/(אי)פניות וריבוי תפקידים

המרואיינות כולן הכירו בחשיבותו המכרעת של הפרסום כקריטריון לקידום, והתייחסו לחוסר הפניות בגין תפקידים בתוך המכללה ומחוצה לה:

"...אני גם לא מגיעה למחקר. הקידום נעצר כי אני לא מגיעה למחקר. ואני לא שואפת לתפקידים אחרים או נוספים. מאוד ברור לי שאני לא יכולה לפרסם וזה נדרש..."

"...אני עובדת עבודה אקדמית ב 3 מכללות, {22-24 שעות הוראה סמיסטריאליות}...אני זקוקה ל% משרה מלאים, בית ברל לבדה לא מספיקה לכלכל משפחה... עבודה לא אקדמית- בחברת---, אני נמצאת פה {בחברה} בשל ההשלמה הנדרשת לבסיס הכלכלי...כי אין לי תקן באקדמיה. הייתי רוצה להפוך את האקדמיה למרכז התעסוקה, בית ברל נראה הכי מבטיח. אבל אני צריכה משכורת קבועה...הזמן שלי מלא 24/7. אין לי דקה לעצמי גם ברמה של פנאי/ ספורט/ משפחה. אין מקום לזה בעצם. תחושת מירוצ' מטורף. זה לא עניין של ניצול נכון יותר של זמן- אני פשוט משקיעה המון זמן בעבודה. משהו בלתי אפשרי. העבודה הלא אקדמית- ...זו השלמה הכרחית. {אם היה לך את התקציב? והביטחון התעסוקתי היית חוקרת?} ללא ספק, הייתי מוותרת על החברה ומפנה לי יומיים שלושה בשבוע למחקר ופרסום. אבל הקשר הוא לא ליניארי בין תקצוב אחר למשל של פיתוח קורסים ובין היכולת לחקור..."

ריבוי תפקידים – כך זה נראה בפועל...



עובדת בשוק התעסוקה מחוץ לאקדמיה	מרצה במוסד אקדמאי נוסף	ריבוי תפקידים בתוך בית ברל, למשל מד"פ/ ועדות/ מועצות/ ארגון כנסים, ימי עיון	תפקיד ניהולי בבית ברל למשל ראשת מגמה/ מסלול/ יחידה	דרגה	
+	+	+		סגל רציף	1
	++			סגל רציף	2
+	+	+		סגל רציף	3
+	++	+		סגל רציף	4
+			+	סגל רציף	5
		+	+	מרצה	6
			+	מרצה	7
+	מצומצם		+	מרצה	8
			+	מרצה	9
			+	מרצה	10
			+	מרצה בכירה	11
	+		+	מרצה בכירה	12
	מצומצם			מרצה בכירה	13
			+	מרצה בכירה	14
			+	מרצה בכירה	15

תימה 2- מחקר ופרסום/פניות וריבוי תפקידים

 לא הצליחו במחקר ובפרסום
בעיקר סגל רציף- ללא דרגה.

ריבוי התפקידים כחסם שלא ניתן
להתגבר עליו.

המחיר- אי קידום / תקיעות.

 הצליחו במחקר ופרסום
בעיקר בדרגות הגבוהות יותר.

הדרך שלהן להתגבר על הקושי
שבריבוי התפקידים.

המחקר והפרסום הפך לחלק בלתי
נפרד מהקריירה שלהן.

תמות 1-2

מרצות בכירות

"אני מרצה בכירה בותת, עם קביעות של ... דבר שמאפשר לי לא לגור באוטו {לרוץ ממקום עבודה אחד לאחר}. אני מאלצת את עצמי לכתוב. זה וירוס של כתיבה מאז שאני צעירה. אני אוהבת מחקר, והוא קשה. אני מאוד עקבית, פרסום לא מגיע מהר, {אך} מעל הכל – לקידום צריך פרסום! מה עוד צריך? הוכחה שאתה מסוגל להביא תוצר אקדמי, אדם צריך להיות חוקר שמייצר ידע. אני גם בלי תקן עוד בתואר השני כתבתי זה היה וירוס. כתבתי כבר עם המאסטר והדוקטורט...תמיד כתבתי - גם בקביעות ובדרגה ועבודות נוספות. חילטרתי ב{מוסדות אקדמאיים אחרים} – בדקתי עבודות סמינריוניות... אני אוהבת לכתוב..."

"**תפקידים נוספים הם רק גורם תומך, כלומר תפקידים נוספים או להיות מרצה מצטיינת בלי פרסומים בלי מאמרים אז לא יהיה קידום. מסלול הקידום דורש פרסומים. זה כן נאמד- תפקידים, מרצה טובה, אבל... כל הזמן כותבת ומפרסמת, יש לי --- מאמרים שפיטים. אין מספר של כמה צריך לפרסום...** ניסיתי להוציא את זה {לגלות} ולא הצלחתי... למרצה בכיר- לפעמים האינפורמציה סותרת. האוירה שהגעתי היתה שצריך להיות מרצה טוב, המחקר היה שולי...ברגע שהמכללה מעסיקה זה צריך להיות על השולחן. מחפשים חוקרים ואז לכוון ישר למה שחשוב. **בדיעבד הייתי מורידה דברים אחרים- כדי לחקור ולכתוב...**"



מה תורם להתהוות תקרת הזכוכית ?

"מודל ההצטלבות" (Crenshaw1991) מאפשר הבנת ההתמודדות נשים שמחזיקות זהויות מרובות ששזורות זו בזו בצורות שונות. תשומת הלב היא לשלוש זהויות : מגדרית , מפרנסת , ומקצועית כאשת סגל אקדמי.

הון תרבותי – בורדייה (Bourdieu,1984,1986)

חסר במחקר ובפרסום מחקרים כהון תרבותי בסביבה אקדמית



המלצות לפתרון מפי המרואיינות

1. העברת מסר ברור כבר עם גיוס העובדת לציפיות האקדמאיות הכוללות גם מחקר ופרסום. למשל: יום אוריינטציה למרצים חדשים.
2. הנגשת כל המידע הרלוונטי הן מבחינת הליך הקידום ומשמעותו הפרקטית והן מבחינת הקריטריונים והפרוצדורה לקידום, לאורך כל שנות ההעסקה ובהתאם לדרגה/ לוותק / לניסיון. למשל: בתקנון האקדמאי, בשיחות חתר, ועוד.
3. חשיפת שיקולים ארגוניים- מה נדרש ברמת הפרט- " מה אני צריכה לעשות כדי להגיע ל..." וברמת הארגון, מה יהיה יעיל יותר גם ברמת הארגון כדי לקבל את תמיכתו.
4. הקניית כלים לסגל האקדמאי בהתאם לדרגתו/ תחום הדעת/ ניסיון וותק- למשל ימי עיון/ סדנאות בהקשר מחקר ופרסום- כיצד פונים לכתב עת/ קרנות, דירוג כתבי עת, מהי ועדת הקידום, ניהול זמן, הדרכות של רשות המחקר, יום כתיבה לחוקרות אחת לסמסטר, ועוד.



המלצות לפתרון מפי המרואיינות

5. תמיכה כספית ותקצוב. למשל: מענקי מחקר, קרנות, מענק בגין פרסום ועוד. לחילופין היו שטענו שמשכורת גבוהה יותר תאפשר לעזוב מקומות עבודה מקבילים או לצמצם שעות הוראה.
6. הפחתה בשעות הוראה/ בתפקידים בגין פעילות מחקרית ופרסומים- באופן מסודר עקבי ושקוף, מטעם המוסד ולא רק לבקשת העובדת.
7. הנחיה/ מנטורינג- חניכה / לתכנים ולפרוצדורות , תקצוב תשלום למנחים.
8. קבוצות עמיתים למחקר לפי תחומי ידע/ שיטות מחקר/עניין /שיתופי פעולה. קבוצה מעין זו תומכת גם עניינית בתכני המחקר ופרסומו וגם בפן הרגשי, "את לא לבד".
9. ביטחון תעסוקתי : מרצות בסגל רציף בקשו "תקן", מרצות בתקן- דברו על אחוזי משרה...

References



- Acker, J. (2006), Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender & Society*, 20(4): 441-464. GENDER & SOCIETY, Vol. 20 No. 4, August 2006 441-464.
- Aiston, S. J. (2015), Women academics and research productivity: an international comparison. *Gender and Education*, 27(3), 205-220.
- Bourdieu, P. (1984), “Three styles of distinction” in *Distinction A Social Critique of the Judgement of Taste*, pp. 183-196, Cambridge: Harvard University Press
- Bourdieu, P. (1986) “Social Space and Symbolic Power” in *Sociological Theory*, Vol. 7, No. 1. (Spring, 1989), pp. 14-25
- Crenshaw, K, W. (1991). “Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color”. *Stanford Law Review*, 43 (6), 1241– 1299.
- DiMaggio, P. J. Powell, W. W (1983). [The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields](#), *American Sociological Review* 48, 147-160.
- GARCIA. (2015). Academic Careers and Gender Inequality: Leaky Pipeline and interrelated Phenomena in Seven European Countries. GARCIA working papers 5, Deliverable D6.1. - Gendering the Academy and Research: combating Career Instability and Asymmetries.

