

אוניברסיטת בן-גוריון בנגב

פורום נשים

סיכום קבוצת מיקוד – סטודנטיות למחקר באקדמיה

למדעי הטבע וההנדסה

ראיינה, ניתזה, וכתבה

יעל הרשקוביץ'

אוגוסט 2007

תוכן עניינים

1. מבוא
2. רקע
3. מטרת המחקר הנוכחי
4. שיטה
5. מאפייני המשתתפות
6. ניתוח הנתונים
7. סוגיות אתיות
8. פירוט הממצאים
9. סיכום
10. רשימת מקורות
11. נספח 1 : שאלון למשתתפת

תקציר

הנתונים שנאספו על ידי פורום הנשים באוניברסיטת בן-גוריון שבנגב ממחישים תופעה מוכרת באוניברסיטאות בארץ ובעולם שמצביעה על העובדה, שככל שעולים בדרוג האקדמי פוחת שיעור הנשים. הבעיה עוד בולטת יותר בפקולטה להנדסה ובפקולטה למדעי הטבע. בפקולטות אלו שיעור הנשים הנו נמוך יותר משיעור הגברים כבר מלימודי הדוקטורט. במסגרת תוכנית שתסייע לדוקטורנטיות במחלקות אלו לחקור ולהצליח, הוקמו קבוצות מיקוד בפקולטות להנדסה ולמדעי הטבע שמטרתן לעמוד על הצרכים, הקשיים השאיפות ודרכי הפעולה של הדוקטורנטיות. בקבוצות השתתפו 14 דוקטורנטיות, כולן מקבלות מלגות. הדוקטורנטיות ראו יתרונות בעיסוק במחקר מעניין, שאינו קיים בשוק הפרטי, וביכולת ההתפתחות האישית שיש להן כחוקרות. רוב הדוקטורנטיות ציינו מצב כלכלי כקושי העיקרי, קשיים בהשגת משרות הוראה או תרגול ואת חוסר היציבות הכלכלית. לדעתן, מסלול המחקר מחייב התמסרות למחקר וצורך לפרסם כדי להתקדם בתוך עולם אקדמי תחרותי, בו הגברים הם הדומיננטיים ומקבלי החלטות. כמו כן, הועלו קשיים בתפקוד האימהות שבין החוקרות שמתקשות לשלב בין המחקר לאימהות, ומרגישות החמצה בשני התפקידים התובעניים. מרבית החוקרות חשות תחושה של בדידות והעדר תמיכה בהן כנשים וכאימהות, הנדרשות לעמוד בתחרות עם עמיתיהם הגברים. בלטה גם התחושה של חוסר ההבנה המערכתית לאימהות הנמצאות בחופשות לידה שאינן מודעות לזכויות ולסטאטוס שלהן. הדוקטורנטיות הביעו הסכמה בדבר הצורך למסד פורום באוניברסיטה שיהווה כתובת למידע בענייני מסגרות שונות לילדים ותינוקות, בענייני תמיכה בנושאי מגדר ואפליה על רקע זה, ולחתימה לשוויון בין המגדרים.

1. מבוא

מחקר זה הוא פרי יוזמה של אוניברסיטת בן-גוריון בנגב שמטרתו לברר לעומק את עמדותיהן, תחושותיהן ותפיסותיהן של סטודנטיות לתארים מתקדמים לגבי הממשק שלהן עם עולם האקדמיה והמחקר. בראיונות הושם דגש מיוחד למניעים להשתלבותן בעולם האקדמי המחקרי מחד, ולחסמים העומדים בפני השתלבותן בעולם זה, מאידך. הובררו תפיסותיהן תוך התמקדות בשלושה תחומים עיקריים: היתרונות הגלומים בלהיות תלמידת מחקר, הקשיים הקיימים בסטאטוס זה והפתרונות בהם ניתן להשתמש כדי להתמודד עם קשיים אלו, ולקדם את מצבן בתחום המחקר והאקדמיה.

המשתתפות בקבוצות המיקוד באו מהפקולטות להנדסה ולמדעי הטבע, כולן דוקטורנטיות, כולן מקבלות מלגות, אך קיימת שונות בין המשתתפות, בגילן, במצבן המשפחתי, במספר ילדיהן, ושנות הוותק שלהן בתואר. כמו כן, ביניהן ישנן וותיקות ועולות, חלקן עובדות, וחלקן מתפרנסות מהמלגה בלבד.

בניתוח איכותני של 3 קבוצות המיקוד (14 משתתפות), כפי שיובא להלן בפירוט הממצאים, הובא תיאור עשיר, מגובה בציטוטים מדברי המשתתפות, וניסיון לייצג את קשת התפיסות והעמדות שלהן.

2. רקע

עם תחילת המילניום השלישי השתווה שיעור הנשים והגברים המקבלים תואר דוקטור באוניברסיטאות בישראל. מבין מקבלי תארים ראשון ושני, אחוז הנשים גבוה אף יותר. למרות נתונים אלו, נשים רחוקות ממעמד שווה בתחומי המדע והטכנולוגיה למעמד הגברים. על אף השיעור הגבוה יחסית של נשים בין מסיימי תואר שלישי, (מחצית ואפילו רוב בתחומים מסוימים, ושעור כולל של 34% כבר בשנת 1990, שעלה מאז והגיע ל 47% בשנת 2000) אנו מוצאים כי רק 24% מחברי הסגל האקדמי בכל הדרגות הן נשים. וככל שעולים בסולם הדרגות, כך מתמעט מספרן של הנשים.

תופעה נוספת המאפיינת את מצבן של נשים במדע היא החלוקה השונה לפי תחומים. בעוד מספרן של נשים בכלל וחוקרות בפרט גבוה יחסית במדעי הרוח (71% סטודנטיות, 35% סגל), מדעי החברה (63% סטודנטיות, 25% סגל), רפואה (50% סטודנטיות, 33% סגל) ואף מדעי החיים (63% סטודנטיות, 21% סגל), מספרן בתחומי המדעים "הקשים" – הנדסה, מדעים מדויקים ולימודים טכנולוגיים, נמוך ביותר (הנדסה - 25% סטודנטיות, 12% סגל, פיסיקה – 36% סטודנטיות, 8% סגל וכד').

שתי התופעות הללו - הסגרגציה האנכית (מיעוט נשים בצמרת סולם הדרגות) והאופקית (נוכחות נשים במקצועות מסוימים בלבד), מאפיינות לא רק את ישראל, אלא את מצבן של נשים במדע בעולם כולו, ובמיוחד במדינות אירופה ובארה"ב. (מסר-ירון וכהנוביץ, 2003)

הגישה הרווחת, כאשר מדברים על שוויון בין נשים לגברים, היא הגישה הליברלית: אין אף חוק המונע מנשים לבחור במסלול אקדמי מדעי כלשהו, אין שום מניעה, החלה על נשים, להתקדם במשרות ולהגיע

לעמדה בכירה, ולכן התמונה העולה מתוך הנתונים מעידה על העדפה אישית של נשים ולא על אפליה. גישה זו מובילה למסקנה שאין צורך לפעול באופן אקטיבי לקידום שוויון, אלא רק לעמוד על המשמר ולוודא שאין חוקים מפלים. הגישה הליברלית מדברת על 'שוויון הזדמנויות' ולא על שוויון בפועל.

אולם, גישה זו אינה מתייחסת למציאות שבה על נשים וגברים ישנם אילוצים שונים. חובות המשפחה עדיין חלות בעיקר על האישה, דבר המקשה עליה להתקדם במסלול הקידום. האמירה כי "נשים בוחרות להקים משפחה" מתעלמת מהעובדה שגם גברים בוחרים "להקים משפחה" אלה שבבחירה זו הם אינם מוותרים על האפשרות להתקדם במסלול הקריירה.

הגישה הליברלית לשוויון גם מתעלמת מההשפעה החברתית והתרבותית הפועלת על קבוצות שונות (נשים וגברים). בעוד גברים מקבלים חיזוקים – כבר בגיל צעיר – להתקבל למסלולים ה"קשים" והאיכותיים יותר (מסלול ריאלי לעומת מסלול הומאני בתיכון), נשים מקבלות את המסרים ההפוכים – להעדיף את המסלול ההומאני ה"מעניין" על פני המסלול הריאלי הקשה ו"הגברי".

בעיות סמויות אלו ודומות להן מביאות למגבלה המוכרת היום בשם "תקרת הזכוכית".

הקריאה לקידום נשים למדע וטכנולוגיה עולה מתוך התביעה לצדק חברתי ומניעת אפליה בכל תחום, אולם קידום נשים בתחומים הינו אינטרס כלכלי ותרבותי, ולא רק חברתי:

- הכלכלה כיום דורשת כוח אדם מוכשר במדע וטכנולוגיה. פוטנציאל החוקרים יגדל אם יותר נשים יפנו לתחומים אלו.
- אי שילובן של נשים מוכשרות במדע וטכנולוגיה בשוק העבודה מהווה הפסד כלכלי למדינה אשר משקיעה משאבים רבים בחינוכן.
- שיקולים לא ענייניים בנושאי קידום וחלוקת משאבים פוגעים במצוינות ולכן מעכבת את התקדמות המדע.
- מדעניות תתרומנה להרחבת תחומי המדע – הן בתחומי מחקר חדשים והן באופן השונה שבו יערך המחקר.

לכן, בשם הגיוון, המצוינות המדעית והתועלת הכלכלית יש לתבוע את קידומן של נשים במדע ובטכנולוגיה.

בשנים האחרונות, בעקבות התפתחות לימודי נשים והגיבוש התורה הפמיניסטית, עלתה המודעות בארץ ובעולם לכך ששוויון הזדמנויות אינו מספיק כדי להביא לשוויון בין המינים, וכי יש צורך בפעולות אקטיביות ע"מ להביא לשינוי המצב.

תמונת מצב באוניברסיטת בן גוריון בנגב: (סלונים-נבו, 2004)

אוכלוסיית הסטודנטים: קיימים שינויים מזעריים ביחס בין המינים בתואר הראשון והשני. השוני העיקרי נמצא באוכלוסיית הלומדים לתואר שלישי בה ניתן לזהות מגמת עלייה באחוז הנשים מ - 44% נשים בשנת 2000 ל - 48% נשים בדו"ח הנוכחי.

טבלה 1: שכיחות ואחוז סטודנטים ואנשי סגל על פי מין מתוך כל פקולטה

פקולטה	מין								
	רו"ח	טבע	הנדסה	מדעי בריאות	ניהול	חקר המדבר	מורשת	מחקר	ללא*
תלמידים	סטודנטים	176	111	415	370	904	40	23	837
		6	9	6	25	44	51	45	50
		(32%)	(57%)	(76%)	(25%)	(44%)	(51%)	(45%)	(50%)
	סטודנטיות	372	853	132	109	116	38	28	822
	1	9	4	6	4	56	49	55	9
	(68%)	(43%)	(24%)	(75%)	(56%)	(49%)	(55%)	(68%)	(50%)
סגל	סטודנטים כולל	548	197	548	146	207	78	51	16607
		7	2	5	4	0			
		(7%)	(2%)	(5%)	(4%)	(0%)			
	זכר	213	153	152	62	28	47	17	696
	(69%)	(93%)	(89%)	(61%)	(76%)	(92%)	(77%)	(79%)	
	(69%)	(93%)	(89%)	(61%)	(76%)	(92%)	(77%)	(79%)	
נקבה	96	12	18	39	9	4	5	189	
	(31%)	(7%)	(11%)	(39%)	(24%)	(8%)	(23%)	(21%)	
	(31%)	(7%)	(11%)	(39%)	(24%)	(8%)	(23%)	(21%)	
סגל כולל	309	165	170	101	37	51	14	16	885
	22	16	14	51	37	101	170	165	22
	(7%)	(10%)	(8%)	(14%)	(10%)	(20%)	(24%)	(16%)	(2%)

* אנשי סגל ללא פקולטה וסטודנטים השייכים לקרייטמן

כפי שעולה מטבלה 1 באוכלוסיית הסטודנטים, מעבר לכל האוניברסיטה, נשמר שוויון בין המינים. אולם, מבחינה מדוקדקת יותר עולה כי שוויון זה לא נשמר כאשר יורדים לרמת הפקולטות. נראה כי שוויון המינים מתקבל כיוון שהיתרון המוחץ של המין הגברי בפקולטה להנדסה מאזן יתרון של המין הנשי ברו"ח ובמדעי הבריאות. תמונה דומה, אך מרוככת במעט, של איזון בין המינים ניתן למצוא בית הספר לניהול עם יתרון קל לגברים המאזן יתרון נשי קל בפקולטה לטבע. אם כן, ההסתכלות על שיוויון בין המינים ברמת האוניברסיטה מטעה מעט כיוון שתי הפקולטות הגדולות ביותר, רו"ח והנדסה, מציגות תמונת ראוי של שכיחות המינים בהן.

אותו שיווין מעבר לכלל אוכלוסיית הסטודנטים אינו נשמר אצל אנשי הסגל בו הנשים מהוות כ 20% בלבד. וכפי שניתן לראות אין פקולטה אחת המציגה שיווין בין המינים בקרב אנשי הסגל. שכיחות הנשים היחסית בפקולטות השונות נעה בין 30% ל 40% בפקולטות לר"ח ומדעי הבריאות בהתאמה ועד לכ-10% בפקולטות להנדסה וטבע.

מסקנות: מבחינת השכיחות היחסית של הנשים לאורך מסלולי הקידום עולה כי גם בשנת 2004 נמצאות הנשים בייצוג חסר לאורך כל מסלול הקידום האקדמי. מאידך ניתן לשאוב מעט עידוד מהעובדה כי פערים אלו נשענים, כנראה, על ירושה עתיקה שהולכת ומתפוגגת בקצב איטי לאור הממצא אודות קצב קידום הנשים שאינו נופל מזה של הגברים. יחד עם זאת, הפערים הקיימים בין מרצים למרצות בייחוד בדרגות המתקדמות עדיין בולטים ויש לבנות תכנית ארוכת טווח כדי לשנות אותם (סלונים-נבו, 2004).

מאחר ושיעור ייצוג הנשים כבר מלימודי הדוקטורט נמוך יותר משיעור הגברים, וככל שעולים בדירוג האקדמי פוחת שיעור הנשים בפרט בפקולטות להנדסה ומדעי הטבע, הוחלט להתמודד עם תופעות אלו כבר ברמת הדוקטורט ולבנות תוכנית שתסייע לדוקטורנטיות במחלקות אלו לקדם את מצבן ולהקל על דרכן האקדמית.

3. מטרת המחקר הנוכחי

המחקר הנוכחי נועד לספק לקובעי המדיניות מידע בעל אופי איכותני, על הצרכים של אוכלוסיית היעד, על החסמים שמולם הן מתמודדות, על השאיפות שלהן, ועל דרכי הפעולה הרצויות לחוקרות, כדי לקדם את מצבן ולעודד אותן לסיים ולהשתלב במחקר ובאקדמיה, לשם הכוונת המדיניות והפעלת התוכנית העתידה.

שאלת המחקר

מהם הקשיים והחסמים, בהם נתקלות דוקטורנטיות במדעי הטבע וההנדסה בקריירה האקדמית שלהן, ואילו פתרונות מוצעים לקידום מצבן?

4. שיטה

המחקר נערך בעזרת קבוצות מיקוד. יתרונותיה המרכזיים של שיטת המחקר הם ההזדמנות לחקור את הגישות והעמדות של הנשאלות לעומק, באפשרות לברר נושאים יותר אישיים באופיים, ובחשיפה למגוון נושאים המעסיקים את הנחקרות, שיתכן שהחוקר לא חשב / תכנן לברר מראש. החיסרון המרכזי, ביחס למחקרים כמותיים רבי הקף, הוא היעדר יכולת להכליל על בסיס הממצאים.

בסוף חודש מרץ 2007, הופץ קול קורא בקרב סגל וסטודנטים באוניברסיטת בן-גוריון בנגב ובאתר האינטרנט של האוניברסיטה, המזמין דוקטורנטיות ופוסט-דוקטורנטיות מהפקולטה להנדסה ומן הפקולטה למדעים להשתתף ביוזמה לפיתוח תוכנית תמיכה בסטודנטיות מתקדמות למחקר. 17 נשים נענו לקריאה והסכימו לקחת חלק בקבוצות המיקוד שהוקמו לצורך זה. כעבור כחודשיים, במהלך יוני

2007, התקיימו 3 קבוצות מיקוד, שנמשכו כשעתיים כל אחת, בהנחיית עובדת סוציאלית מנחת קבוצות, באוניברסיטת בן-גוריון. במחקר לקחו חלק 14 דוקטורנטיות מקבלות מלגה מהאוניברסיטה, שלומדות בפקולטות להנדסה ולמדעי החיים. לקבוצת המיקוד הראשונה הגיעו 4 נשים, לשנייה- 4 נשים, ולשלישית 6 נשים. חשוב לציין, כי 3 נשים בטלו הגעתן בשל היותן עסוקות בניסוי שערכו ונאלצו להישאר במעבדה כדי להציל ניסוי זה.

בתחילת המפגש המשתתפות מלאו שאלון אנונימי, שנועד לאסוף מידע (מאפיינים סוציו-דמוגרפים ומאפייני עיסוקם האקדמי) ולצורך "מפגש ראשוני" של הדוקטורנטיות עם הנושאים שיעלו בדיון (ראה נספח מספר 1). לאחר מכן התקיים הדיון על בסיס מדריך ראיון שהוכן מראש וכלל התייחסות לנושאים הבאים:

- להיות תלמידת מחקר באוניברסיטה-תיאור הסטאטוס יתרונותיו וחסרונותיו
- קשיים, חסמים, בעיות בהם נתקלות הדוקטורנטיות
- משמעות ההיבט המגדרי והאימהי בהקשר של האקדמיה
- סוגיית התמיכה בתהליך הדוקטורט
- פתרונות מוצעים לקידום / עידוד הדוקטורנטיות

5. מאפייני המשתתפות

מאפייני המשתתפות וכן הטבלה המציגה אותם הוצאו מטעמי חיסיון. כאן נציין רק שכל המשתתפות מקבלות מלגה. כולן לומדות בפקולטה למדעי הטבע או בפקולטה להנדסה. טווח הגילאים של הדוקטורנטיות נע בין 22 – 36. 8 מהן- נשואות, 1-גרושה, 5- רווקות, 6 – מהן אמהות. 11 נשים עובדות (מתוכן 1 עובדת מחוץ לאוניברסיטה, 10-באוניברסיטה) 3 אינן עובדות.

6. ניתוח הנתונים

מטרת קבוצות המיקוד היא להבין מנקודת מבט המשתתפים את אופי ומשמעות נושאי המחקר. ניתוח הנתונים דומה לניתוח איכותני של grounded theory בתוספת מימד הקבוצה. לקבוצה יש את הדינמיקה והכימיה המהווים סכום גדול יותר מחבריה, ולכן הולם יותר לבחון תמות רחבות יותר עם ניתוח מפורט של הטקסט. השאלות המנחות משמשות כקטגוריות עיקריות ומספקות מבנה פשוט של ניתוח הנתונים. החוקר שומע את ההקלטות וצופה בווידיאו ותוך כך הוא מחפש את העוצמות וכיווני הקטגוריות, וכן מאתר קטגוריות ותמות חדשות שצצות במהלך הצפייה. הוא צריך להיות מודע לשפת הגוף, לסטינג של הקבוצה ולשינויים שקיימים אצל חבריה. (Carey, 1994)

7. סוגיות אתיות

השמירה על זכויותיהם וכבודם של המשתתפים, הנגזרת מהחילופין האישיים הנערכים בינם לבין החוקר, הינה מרכזית למחקר האיכותני. ניסיון החוקר להגיע לרבדים עמוקים של האמונות והחוויות של נחקריו מחייבות אותו למשנה זהירות בהגנה על פרטיותם. מחויבות זו עלולה להיות מורכבת במיוחד כאשר הקהילה הנחקרת היא גם זו שתקרא בסופו של דבר את המחקר ומחייבת נקיטת אמצעי זהירות מיוחדים למניעת חשיפת זהות המשתתפים. (דושניק וצבר-בן יהושע, 2001).

8. פרוט הממצאים

המשתתפות שלקחו חלק בקבוצות המיקוד קדמו את היוזמה של האוניברסיטה בברכה והיו מעוניינות לתרום לקידום התוכנית. הדוקטורנטיות הביעו את שאיפתן שהנושא שלהן יקבל ביטוי אופרטיבי וביצועי, ולא יוותר בגדר של פורום המעלה בעיות וממליץ המלצות.

להיות תלמידת מחקר באוניברסיטה משתתפות הקבוצה הציגו את תפקידן כדוקטורנטיות בתיאור היתרונות והחסרונות שבו.

יתרונות: הקול הדומיננטי בקבוצות בטא סיפוק מהעצמאות והחופש של מחשבה ויצירה, תכנון גמיש של הלוי"ז, וניהול עצמי של המחקר והזמן. הדוקטורנטיות הביעו שביעות רצון מהאתגר והעניין שהן חוות במחקרן ומהיכולת למימוש עצמי.

לדוגמא: חופש לעסוק במחקר, שאינו קיים בשוק הפרטי:

"בצוקופט שלי יש חופש. יש לי אנוחה אע"פ שנתן לי חופש אחסבה וחופש יצירה.
וכל פעיון שאני אעלה הוא יקצט. יש לי סיבוי מלא וזה מה שכיף באוניברסיטה
ולא יקרה בתעשייה."

יתרון בלהיות סטודנט ולהיעזר במשאבים האישיים:

"יש יתרון לזה שאתה עובד 40-30. אחראי לעצמך ולא משועבד אלא.
אלא לעצמך. זו בחירה שלי שזה מה שמעניין אותי לעשות וזה מה שאני רוצה
לעשות ואני אחויבת להחלטה הפואת להמשיך ולבחור את עצמי! אל אחז לא יטיב לי
תבואי תעשי! אני חויבת להביא את ה אוסיבציה והכוח עצמון הנה לעצמי! אם
אוותר לעצמי. זה ביני לבין עצמי

גמישות בשעות העבודה ויכולת התקדמות אישית:

*"יש אינסופיות של חשיבה והפעלה של פרא פתוח. אין שפה משמעותי העבודה
אינה פובליט. שעות העבודה הן אמויות ואסתימ נותן לעבוד מהבית"
(מתוך הסאלון למחנכות)*

להיות דוקטורנטית פירושו להיות עם מודעות גבוהה ומשמעת עצמית מחד, וליהנות מעצמאות ומגיוון
העיסוק מאידך:

*אליסה ג-8 בבוקר ונמצאת עד 9 בערב באעבודה. המצפון לא נותן לי אנוח שאם
לא אהיה באעבודה התואר יאמר על פני 5 שנים. בלוי"צ מאז צפול אך יש סיפוק פה
שאני אצון לעצמי! עושה עם ניסויים ולס תיאוריה.*

חסרונות: החופש והסטאטוס של סטודנט נתפסים בעיני חלק מהדוקטורנטיות לא רק כיתרונות אלא גם
כחסרונות. בקרב הדוקטורנטיות היו כאלו שראו קושי בניהול ותכנון מסגרת הזמן שלהן, בקביעת
המשימות החשובות, ובפיתוח משמעת עצמית ודרישות גבוהות יותר מעצמן במחקר.

*"את תמיד צריכה להיות פרא לעול כי אל אחז לא יתניה לך את העבודה. ועבודה
צו מקשה על המחקר"*

קיימת דואליות אצל הדוקטורנטיות בנוגע לסטאטוס שלהן. מחד, הן והסביבה רואות עצמן כסטודנטיות,
על כל המשמעויות והמורטוריום שהחברה מעניקה להן, ומאידך, הן רואות עצמן כחוקרות במקום עבודה
תובעני ודרשן. כלומר, יחסי העבודה וסטאטוס הדוקטורנטיות אינם מוגדרים ובהירים דיים הן לחוקרות
והן לסביבת העבודה שלהן. אין כללים גורפים לכלל הדוקטורנטים, ובכל מחלקה מתקיימים תנאים
ומשאבים שונים.

*"אני אומן סטודנטית אך לא מובן מאליי שאני פנויה או חופשיה. זה סוג של
עבודה יש לי את בלוי"צ שלי. אין לי כפטיס להחתימ אך אני עובדת לכל צד. יש
משהו פרוץ במצב שלי"*

"אנחנו נופלות בין הכיסאות. אל אחד לא יוצע מה מותר ומה אסור לך. למשל חופשיות בחליט, אנחנו צריכות להחליט או לאי קשה לדעת פסאית מה אנחנו. לפעמים אנחנו עובדי אוניברסיטה ולפעמים לא. אין שום חוק או כלא מה הלבביות שלך."

הדוקטורנטיות שאינן עובדות במעבדה ציינו כחסרון את הבדידות והניכור בלהיות חוקרת:

"מי שלא יושבת במעבדה יש בישיבה מול המחשב המון הביצות. פחות אינטראקציות בין אישיות ואין מפלט משה ואמצע בין חוקרים"

חסרון נוסף שהועלה הוא ריבוי התפקודים והמטלות שהדוקטורנטיות נאלצות לקחת על עצמן על מנת להתפרנס, ועומס זה מכרסם בזמן האיכות שנועד לביצוע המחקר.

"אני באה בהוקף ומתכננת את שלפית היום. שום דבר לא מוכתב מראש. וזה דבר קשה להפיות תלמידי מחקר. אני צריכה לתכנן את הניסויים. לתאם את השעות עם אנשים אחרים. להכין את המכשירים. אני גם עוזרת הופאה. יש לי סטודנטים שאני צריכה להצביק אותם. וזה יוצר מצב שאין לי הפנה זמן למחקר. פתאום את פואה שאת יותר עוזרת הופאה מחוקרת. הפנה הפאסונה לה יותר קשה. הייתי פוצה 30 אחוז הופאה ו-10 אחוז מחקר"

מצב שני אני צריכה לתת פול טיים. אני מאש מתאשפפת עם הלוח זמנים. כי אני צריכה גם לתפאל. גם לתת שעות קבלה לסטודנטים. ולס אין שכר הולם כק שצריק לפצות בעבודה אחת"

החוקרת השתמשה במילה "מתאגרת" כדי להמחיש את עוצמת ההתמודדות עם הזמן כמשאב יקר ומבוקש מאד, ואת הסיטואציה של היותה לבד בזירת ההתמודדות, מול יריב קשה וכוחני.

אחת מהדוקטורנטיות. הלינה על ריבוי המטלות שעליה לשאת בהן ושאינן קשורות למחקרה, כמו קניית תוכנות וידע אחר: "אני אין כולאבויניק כלה שפריכה לזאת אבל זהר קצת וולס זהר אין עז הסול. זה חבל לי כי אני פורצה להתקדם. זה הצוקפוט סאתה פורצה להיות סול. זה לקוי אבל לא באמת האנחה. שנותן חופש. אלא באמת האחלקה שלא מתקצבת נכון וזופסת צרישות אקזמיות שלא מחובבות אנה שקופה"

קשיים וחסמים העומדים בפני החוקרות

מבין מספר קשיים וחסמים שעלו בדיון ובשאלון למשתתפות, הדוקטורנטיות ציינו את המצב הכלכלי כקושי העיקרי המפריע למחקרן (13 מתוך 14) לאחריו צוין חוסר בזמן פנוי (10 מתוך 14) השלישי במדרג נמצא חוסר במסגרות לילדים (5 אמהות מתוך 6), ובהמשך צוינו גורמים הבאים: חוסר יציבות תעסוקתית, סביבה גברית, מימון נסיעות לכנסים, בדידות של החוקרת, חוסר בקורסים רלבנטיים לדוקטורט, המשרות הקורצות בתעשייה ובהי-טק מול המלגות המצומצמות, והצורך לחדש במחקר ולפרסם על מנת להתקדם, שיש בו מלכוד מסוים.

הקושי הכלכלי - רוב המשתתפות הלינו על חוסר יציבות כלכלית וקושי לפרנס משפחה כתלמידת מחקר. החוקרות תלויות בכספי המלגה, שהיא זעומה, אלו שהצליחו להשיג משרות באוניברסיטה - משתכרות שכר נמוך, ומספר שעות עבודה המותרות להן לעבוד - מצומצם, קיימת אי ודאות בכל שנה לגבי המשך העסקתן, ואין בטחון ותנאים סוציאליים. חוקרות שמעוניינות לעבוד במגזר שמחוץ לאוניברסיטה - מנועות בשל תנאי המלגה שמקבלות.

"זהר הפריקטי סאותי אפחיד זה חוסר היציבות באוניברסיטה. שאין זכאות כלכלית היום יש פרויקט ויש משכורת לא יזום אנה יהיה אחרי. היה מקרה שהאנחה בא ואמר נסארי הפרויקט תמצאו לכם אלטרנטיבות אחרות את צריכה את התנאים הסוציאליים, ואין. החוסר יציבות מתאים לזכר הן זה שונה אם אתה עם משפחה וילדים. באוניברסיטה נותנת מעט מאד לאי ששורה מחקר"

דוקטורנטיות בעלות משפחה טענו כלפי האוניברסיטה, שאינה ערה לצרכיהן כמפרנסות, ובכל סמסטר הן צריכות להיאבק על העסקתן מחדש.

"ישנה איזשהי קהות חושים כלפי הסוכנה שלה האחסן שלנו. אם אנחנו לא נביא כסף הביתה לא יהיה אחסן הבית"

להיות צוקרופנט זה להיות חוסר עצים ושואב מיט. זה בהתייחסות אלינו. שלא
רוצים להשקיע בנו מאמץ. לא יכול להיות שבכל חצי שנה ההעסקה שלי נפתחת
לציון. ואם זה לא יסתדר אני אמצא עצמי בחוץ. החוסר וזאת הנה שאני היים
מפצה. בסמוך הבא בוצקת תפיליט. ובסמוך שלאחפיו אולי לא תפיה לי עבודה

דוקטורנטית אחרת, אם לילדים, טענה כי במוסדות אחרים החוקרות מקבלות מלגות גבוהות יותר, דבר
שמאפשר להם להשקיע את כל זמנם במחקר ללא דאגה כלכלית.

"אני רואה להתפלא צדק להפיווח עוז כסף כי המלטה לצוקרופנטים מאז נמוכה.
ואי אפשר לשפוז בה זה מאז מצעה. כי אני מכירה אנשים בטכניון ובמכון ויצמן
שמקבלים מלטה כפולתה מאתנו. יש חוסר הבנה שאנשים שלומדים פה הם אנשים עם
משפחות שצריכים להביא אוכל הביתה ומסתכלים עלינו כאילו שעצין אנחנו
סלוצנטים צעירים. שנה בסדר השבילם להיות באי וזאת לא נופא אם לא החוזש
הנה אל בחוזש הבא. האי וזאת השופפת עם הכל סמוך היא לא צדף"

מדברי החוקרות עולה כי בנוסף לקושי הכלכלי קיים חסם נוסף, שהחוקרות מעלות, והוא היותן כוח
עבודה זול ללא זכויות, ושניתן לפטר אותן בקלות. כפי שהתבטאה אחת החוקרות: "אנחנו נמצאות הכי
נמוך בשרשרת המזון". חוקרות אחרות ציינו כי אין הבדל בין לבין מסטרנטיות חוקרות באוניברסיטה:
"אני רוצה שיהיה הבדל ברמת התעסקה שלי כי אם מעסיקים אותי אז שישלמו לי
כמו משלמים בחוץ" אך יש הבדל בינה לבין מסטרנטית העובדת בתעשייה: "אם משלמים את
השכר לעבודה בחוץ. מסטרנטית מפווחה יותר מאני בתעשייה." אותה דוקטורנטית
טוענת כי הן חיות על חסדי התקציב של המנחה והוא שמכריע: "אני לא מפלישה נעים לצדף עם
המנחה על ענייני כספים. זה יופיז לי מהמחקר אם אצדף על זה כי אני סלוצנטית
עם המחקר". לא רק הפן הכלכלי מהווה חסם בפני החוקרות, אלא גם תחושת הקושי לדבר על הנושא
עם המנחה, מחשש של "זיהום" המחקר. ישנה תחושת קושי אף בליצור לובינג נשי אצל הדוקטורנטיות
שהרשתות החברתיות שלהן במערכת, נוטות להיות מצומצמות יותר ואין מי שיילחם עבורן.

דוקטורנטיות אחדות הביעו את מורת רוחן מהעובדה שהאוניברסיטה אוסרת עליהן לעבוד מחוץ למסגרתה, בלי להביא בחשבון את הקושי הכלכלי שלהן ואת העובדה שהתגמול בחוץ גבוה לעין שעור מהתגמול באוניברסיטה.

שילוב בין עולם האמהות והמחקר - האמהות הוא הנושא השני בחשיבותו בשיח של המשתתפות, כאשר בעצם היות הדוקטורנטיות אמהות הן חוות את הדוקטורט כהליך מורכב ורב מימדי עבורן. יש לציין, כי גם הדוקטורנטיות שאינן אמהות התייחסו לנושא, להשלכותיו, ולרלבנטיות שלו אליהן בשלבי מחקרן.

חווית האמהות לדוקטורנטיות היא חוויה עמוקה ומתגמלת, אולם היא מייצרת להן מציאות מורכבת ומעוררת צרכים ייחודיים, הקשורים לטיפול בילדים בכמה היבטים שיפורטו להלן: האחד: הפן של הקשר הרגשי והמחויבות (הרגשית והכלכלית) של החוקרות לילדיהן, השני: ההיבט של פיתוח הקריירה המחקרית, על כל פניה ושילובה עם קריירת האימהות, וההיבט השלישי: הצורך במסגרות טיפול ייחודיות לילדים, שיאפשרו לחוקרות להשתלב בעולם האקדמי-מחקרי. שלושת ההיבטים קשורים וכרוכים זה בזה, כפי שמצטייר בדברי האמהות-החוקרות:

"בתור אמה אילצ צעיר הסכמתי לזכות את הפייון. אני מאז רוצה עזר ילד והשעון הביולוגי מתקתק. הפמן אולי. ואצ שני אני צריכה אסיים את הדוקטורט. קבלתי כבר חופשת אימוצים בהפיון הקוצם והסביבו לי שבמהלך הדוקטורט מותר לי לקחת רק חופשת אימוצים אחת. עושים הפסקת אימוצים ואני לא יכולה לקחת עזר חופשת אימוצים. אני רוצה ליהנות מהילד שיהיה האחרון כנראה. אני רוצה להניק אותו הפכה לבנות איתו הפכה למן ואני זוחה את זה הפנמה שאני אסיים את התואר. זה משהו שהעולם האקדמי לא מבין. ילדים. הנקה בכל אנשי הסל בפסיקה יש רק אישה אחת."

החוקרות העלו את הדרישות של חלק מהמנחים לחזור למחקרן טרם סיום חופשת הלידה, את הצורך ל"ספוג" את חופשת הלידה בתוך מנין שנות הדוקטורט, ואת העדר תשלום בגין חופשת הלידה.

"יש נושאים המיוחזים לנשים כמו חופשת לידה. כשאני יוצאתי קבלתי חופשת לידה אבל לא יוצאתי מה המשמעות שלה. כי אין שום חוק או כלל המעטן את הפכויות שלך. מבחינת האוניברסיטה אני לא מובטלת. אף אחד לא יוצע מה מותר ומה אסור לך"

הנשים חשות שהילדים זקוקים להן, בפרט הילדים הקטנים, והן חיות בתחושה של החמצה מסוימת בה הטיפול בילדים בא על חשבון עבודת המחקר מחד, ומאידך, ההשקעה במחקר באה על חשבון הילדים והמשפחה:

"אני רוצה להיות עם אמא טובה ולטחן חוקרת טובה. זה קשה במקום להיות בבית
ג-6 ולשלב הילד אני צריכה לעבוד בניסוי המעבדה. ילד רוצה להיות עם אמא
והמשפחה. אם אין אישה שיכול לעזור כמו סבתות זה קשה מאד ולא תמיד זה
טוב."

דוקטורנטית נוספת הגדירה את היותה חוקרת ואמא כלהיות Wonder woman והסבירה את מערכת
הלחצים שהיא נתונה בהם שלדעתה נובעת מדוקטרינה גברית השוררת באקדמיה ובחברה:

"הייתי רוצה לחזור ג-4 הביתה לפחות את הילדים שלי. להאכיל אותם. להשכיב
אותם לישון. יש קורסים הניתנים בשעות איומות. ואין סיבה שיהיו לאמהות קורסים
בשעות אחריצה ורוב הקורסים ניתנים בשעה כזאת. אין סיבה לעניין הזה. זוהי
גישה של גברים שמנהלים את העולם. ואין להם המודעות שרוב הילדים מסוגלים
במספרות 4 או 5 ואז נשאר לנו היום. אני עם שמעתי משפט. שאת חייבת
למצוא סיוע לילדים כשהם חולים. זו תפיסה שאינה ייחודית לאוניברסיטה המזינה
נורא מסוגלת אותנו לעשות ילדים. אך בפעם שהם נולדו. זהו אין שום סיוע
כספי או אחרי עבודה. מי שיש לה יותר משני ילדים באקדמיה אומרים לה: מה את
עושה? את הורסת לב את הקריירה. אני שמעתי עם אישה שאומרת שאין מקום
לילדים בזקופט ויש מנחים שלא מוכנים להנחות בזקופטיות שיש להן ילדים."

את תחושת ההחמצה של ההנאה מההורות מבטאת דוקטורנטית, אם ל-2 בנות פעוטות, שמספרת על
התחושות הקשות שפוקדות אותה, ועל ההתלבטות המשטעת אותה בין הצורך לחוות את האמהות בכל
עוצמתה, לבין הצורך החזק להשקיע במקצועיות ובקריירה:

"אני מסתובבת עם תחושת אשמה כלאת ופחד כלשהו אני מפלישה שאני מפספסת. אני
יוצאת שצריכה ליהנות. אני לא נהנית. איזה פאסונה ילדתי בתואר השני. שבה

הפעלתי שאני לא יכולה להשקיע את הזמן הילצה ואני צריכה להשים את התורה.
עכשיו אני מרגישה בזקוקט את אותן הצבה עם הילצה השנייה. אני יוצרת שאני
צריכה ליהנות ואני יוצרת שאני מפספסת ואני לא יכולה לעצור. אסור לי לעצור
את זה..."

דוקטורנטית אם ל-2, מכירה את התחושות והמצב שחברותיה מתארות, אך היא מצאה דרך התמודדות:
"אני אתם ולא אתם. אך אני משתזלת כשאני לוקחת את הילצים מהלן לעשות cut,
עם כשאני השיא הלחץ. כשאני יוצרת שצריכה להכין משהו בחולף אני עושה cut עם
שהם הולכים לישון. זה עניין של עבודה עצמית. מאז שהילצה השנייה נולדה.
הלחץ לא מסקנה שום צבה לא יקרה. העולם לא יתהפך. זה בסך הכול בזקוקט.
העולם יהיה בסדר. אני מכנה את המחשה ועכשיו זה רק הילצים. אין מצב שאני
אעשה משהו ואחרי שהם הולכים לישון אני עושה switch וחוזרת לעבודה."

מעבר לקשר הרגשי ולדילמות שכפל התפקידים יוצרים אצל האמהות-חוקרות, ההשתלבות המוצלחת של
הדוקטורנטיות בעולם האקדמי היא, לדעתן, פונקציה של קיום מסגרות טיפול ותעסוקה עבור הילדים
ועבורן, אופציה שלא קיימת כמעט בכלל באוניברסיטה.

"זה באוניברסיטה אם יש ילצים אין שום מסלפות שמייעות לאמהות. עשיתי תואר
שני בטכניון ויש שם לן שזבה השעת הלימודים. אין כאבי ראש מה לעשות. עם
חולים היו בטכניון ואני יכולה להיות במעבדה עוד כמה שעות כשהילצ בחולף. זה
מאז נוח."

"זה קשה כשאת צריכה להיות במעבדה בניסוי וצריכה להפסיק כפי לחזור הביתה
ה-6 לקחת את הילצ לחולף. אם היה פה לן וצריהון הייתי יכולה לעשות את המחקר
ולזה היה מקל."

רוב הדוקטורנטיות התייחסו למספרן הזעום של הנשים בפקולטות השונות לעומת הגברים במסלול הדוקטורט. הן ציינו את המכשולים הרבים שעומדים בפני המדעניות, שמתחילים בעצם ההחלטה שלהן ללמוד תחום שהחברה תופשת כמתאים יותר לגברים, וממשיך בהטיה כנגד נשים בהשגת מלגות יוקרתיות לביצוע מחקרן. הן הצביעו על הקושי בהתמודדות עם התפקידים שלהן כרעיות וכאמהות, את התמודדותן באוניברסיטה עם מסרים גלויים וסמויים של המנחים שלהן, ושבשורה התחתונה הן חשות מופלות על הרקע המגדרי. רבות מהדוקטורנטיות העריכו את הסיכויים שלהן להשתלב בקריירה האקדמית כנמוכים יותר בהשוואה לגברים והסבירו זאת באפיון המסלול האקדמי ככזה שמתאים למסלול קידום גברי. כלומר, לאחר סיום הדוקטורט הציפייה של המערכת היא לצאת לפוסט דוקטורט באוניברסיטה יוקרתית בחו"ל. הפסקות ברצף זה בגין הריון ולידה אינן מתקבלות בעין יפה, מה גם ש"טבעי" שנשים ילכו אחר הקריירה של בעליהן ולא ההפך.

דוקטורנטיות ציינה כי בפקולטה שלה יש 2 נשים בסגל לעומת 20 גברים, ולדעתה, הנשים המדעניות צריכות להצטיין יותר מהגברים על מנת לבלוט מחד, ולשמור על פרופיל נמוך, מאידך :

*"אישה צריכה להיות אלת יותר ביצעה שלה. מאשר לגבר ה'ינוני'! ואז היא מטיעה
ומוכיחה את עצמה ומראה שהיא 'שפייצית' וזוכה להמון הערכה וכבוד ואז אין
לה בעיה אבל אם תלמידי משהו ותשימי סיומן סאלה אז תצטרפי לתת הסבר ולהוכיח
את עצמך יותר. וכשיש ילדים הצברים עוד יותר מופרכים. יכול להיות שיהיה פריון
וחופשת לידה ואת תחלטי ששזה הפסקה ואז כל מסלול הקידום נעצר לך"*

דוקטורנטיות ואם מציינת, כי היא האישה היחידה בין הדוקטורנטים הגברים, ולעיתים המנחה שלה עורך ישיבות מ-8 בערב עד 12 בלילה, דבר שלגביה הוא בלתי אפשרי: *"אני פחות ספונסאנית מאחרים. צריכה להיות יותר מתוכננת לתאם ולארפגן את האו"צ אני האישה היחידה
שם השאר פשוט נעלמות וזה חבל כי עם נשים יותר כולל לגבר מלגרים. בתואר
הפאסון היחס בין נשים לגברים הוא זהה. יכול להיות שפופשות ועושות הסבה כי
לא פואות הנה תכלית והמשכיות"*

העולם האקדמי הוא תחרותי מאד. נשים מוצאות עצמן לעיתים תכופות צעד אחד מאחור, בשל האילוצים, גם כאשר הן תלמידות מצטיינות :

לשבר מבחינתו אין מחויבות לבר יכול להקריב עצמו למצד. הוא יכול לישון
במטרה. אני כאישה פוחדת לצאת מהאוניברסיטה בשעה 10 בלילה הבנים אצלנו
עובדים סביב השלון. יש שקי שינה במטרה והם עובדים לט בחטים. אני מרשימה
לא נוח. ברור שהלברים יתקצמו יותר מהר. מצד שני הם לברים ואין להם את כל
הכאה ראש והצברים הקטנים של לעשות כביסה. לכהם ולכהם. ועצ שלא תהיה
מהפכה כוללת. תמיד משווים למי שצוב יחד איתך. ורואים מי מתקצם יותר"

הדוקטורנטיות הצביעו על מלכוד מסוים הקשור לקידומן באקדמיה. על מנת להתקדם הנשים צריכות
לפרסם מאמרים. ואז כדי להוציא מחקרים הן זקוקות למלגות/כסף, כאשר הן עושות הפסקה במחקר
בגלל הריון ולידה, יש להן מעט פרסומים, הן מתקשות להשיג כסף, ואז הקידום שלהן נעצר:

"האוניברסיטה זה הפרה יותר קריטי. כי את מסייעת בלצים וזה יוצר פער לא
הואן לעובת הלברים. ואז כשמייעים להתקבל למשרה. בוצקים כמה מאמרים
הבחורה הוציאה. ואם היה לה ילד באותו זמן. אז אין לה מספיק פרסומים
והקיצום נעצר"

חלק מהחוקרות רואות את המורכבות המגדרית לא רק כמנת חלקה של האישה, אלא בראיה יותר
מערכתית-משפחתית, שמשמעותה יתר שיתוף, הרחבת חופש הבחירה לאישה ויחס שוויוני בין הזוג. הן היו
חפצות להכיל את אתגר השוויון המגדרי על האוניברסיטה באופן שלא תהיה אפליה גלויה או סמויה בין
גברים לנשים. דוקטורנטיות התייחסה לסוגיות אלו:

צריכה להיות קונצנזוס מסוים לעולם שלם לברים לביאים לא לעבוב או לקחת
חופשת לידה ולעבור לנשים שלהם בבית בסופו של דבר זה בא על חשבונם כי לט
הנשים שלהם לא מרצות מהצד הזה. ואח"כ זה מוביל לעציות המשפחה. אם
המטרה נופלת רק על אחד מבני הצוות. אני רואה זאת כבישולן. כי המערכת
המשפחתית לא פועלת כפי שצריכה על ידי שיתוף. לט במטרה צריכים להיות כללים
כמו לא לישון במטרה לא לעבוב בחטים. ואם את לא מסייעת בחט אז שהמנחה
לא יעשה פרצול או מביט שכאילו "אישה היית". "מה כבר הולכים?" פמיניות לא

הכי עדינות אני צריכה לצוות אם יש לי תור ארוך. אין פולסניות כללית זה
לפעמים כמו "משהו מעצתי" שהופס את הכסף של המחקר. והמחקר הוא כסף"

חלק מהדוקטורנטיות סברו שרוב המנחים הם גברים שאינם מבינים את סוג הבעיות הייחודיות לנשים, והביעו את השערותן כי יותר נוח להן לתפקד עם מנחה אישה בכל הקשור ליציאה לחופשות או כנסים או טיפול בילדים. מנחה אישה, לדעת החוקרות, מבינה יותר את הדוקטורנטיות ואת צרכיה כאישה וכאם. לדעתן, קשה לשנות את החברה הגברית בפקולטות האלו (במיוחד בפקולטה לפיזיקה) והפתרון צריך לבוא, לדעתן, מהדרגים הגבוהים של מקבלי החלטות באוניברסיטה.

התמיכה בתהליך הדוקטורט

הוצע לדוקטורנטיות הקמה של פורום תומך לנשים שיהווה עבורן כתובת לתלונות על קשיים ייחודיים לנשים חוקרות, אפליה על רקע מיני, וחתירה ליתר שוויוניות בין המגדרים.

חלק ניכר מהדוקטורנטיות דחו את רעיון קבוצות התמיכה שהוצע להן והעלו כסיבות לכך שזה יבוא על חשבון זמן המחקר, ולא יביא תועלת בעצם חשיפת הבעיות והקשיים. מיעוטן של החוקרות סברו כי לאור תחושות הבדידות והניכור שהן חשות במהלך הדוקטורט, נחוץ פורום של חוקרות מתחומי מחקר דומים שיוכל להוות הן תמיכה והן ידע ופתרונות:

"נחול אפילו אני אצטט אותך לבוא אליו בתור אלא לילדה עם הסיוע כלכלית
או אחת כאלו: יציאה לכנסים, פילופים וכדומה ואוכל לקבל מענה קונקרטי ולעם
מענה של תמיכה ומידע"

כאמור, רוב הדוקטורנטיות הצביעו על רצונן בפורום שמקבל החלטות ופותר בעיות, שדן ברמה העקרונית על מעמדן של הדוקטורנטיות, על הקצאת מלגות וכדומה.

פתרונות מוצעים לקידום מעמד החוקרות

ההתרשמות שעלתה מהמפגשים ומהשאלון למשתתפות היא שהדוקטורנטיות מתמודדות עם החיים האקדמיים לבדן, עם עול הפרנסה, גידול הילדים, מעמדן כנשים חוקרות בסביבה ובאוריינטציה גברית, עם לוח זמנים עמוס, בתוך אי-ודאות בנוגע להעסקתן ולתנאי ההעסקה, ועם הצורך לחדש ולפרסם ולדאוג להמשך דרכן האקדמית. על פניו נראה כי החוקרות אינן מקבלות תמיכה מספקת מהאוניברסיטה, ורשת הביטחון העיקרית שלהן בנויה מהקשרים האישיים שהן יצרו לעצמן.

החוקרות העלו מספר הצעות ורעיונות לקידום מעמדה האקדמי בסוגיות שהובאו לעיל:

ההיבט הכלכלי: הגדלת המלגה לדוקטורנטים שתאפשר קיום כלכלי בכבוד, באופן שיאפשר הקצאת זמן מרבי לפיתוח המחקר. הגדרת תקופת הדוקטורט כ-5 שנים- שנתיים להגשת הצעת המחקר ו-3 שנים לביצוע המחקר.

לאפשר עבודה מחוץ לאוניברסיטה, או לתגמל את הדוקטורנטיות לפי רמת השכר שמרוויחים בחוץ.

אמהות: להגדיל את מלגות הדוקטורט והפוסט-דוקטורט לחוקרות בעלות משפחה.

להאריך את תקופת הדוקטורט בסמסטר נוסף לנשים שילדו. לאפשר חופשת לידה נוספת לזו הקיימת, לאישה המתכננת שני ילדים בתקופת הדוקטורט, באופן שלא יפגע במלגת הקיום.

לדאוג לסידורי עזר לילדים בשטח הקמפוס של האוניברסיטה כמו מעון, פעוטון, סידורי שמרטפות, סבסוד מלא או חלקי למסגרות, הסדרת חדרי הנקה והחתלה בקמפוס.

הארכת שעות השהות של ילדים במעונות עד השעה 18:00

לתת מענה לילדים גדולים יותר(גיל ביי"ס) כחוגים במרכז הספורט וכדומה בשעות אחה"צ.

זמן פנוי: להגמיש את לוחות הזמנים של הצעת המחקר, של דו"חות התקדמות המחקר. יש מקום להכונה של החוקר, אולי על ידי בניית קורס רלבנטי, איך לבנות את המחקר בצורה נכונה ויעילה. תכנון הקורסים לדוקטורט בשעות נוחות לאמהות.

מגדר: לקבל יותר בנות ללימודי מחקר במדעי הטבע וההנדסה ולהעניק להן מלגות. עידוד נשים להשתתף בפורומים המקבילים החלטות בנושא המגדרי. מתן העדפה מתקנת לנשים במקצועות ההנדסה ומדעי הטבע בחלוקת מלגות ופרסים.

כנסים: גיוס מימון נוסף לנשים לטובת יציאה לכנסים. גמישות של המנחה באפשרויות היציאה לכנסים.

בדידות: הקמת פורום של דוקטורנטיות שיתן מענה של תמיכה ומידע לחברות. יצירת מפגשים בין דוקטורנטים שיאפשרו הפריה ולמידה הדדית, ויהיו גם מפגש חברתי.

הקמת פורום באינטרנט לנשים שבאמצעותו יועבר מידע על כל הקשור לנושא הנשים באוניברסיטה.

פוסט דוקטורט: לאפשר לבצע את הפוסט דוקטורט בארץ, להקים קרן שתאפשר תגבור כלכלי למשפחה ותאפשר לבן הזוג לנסוע עם הדוקטורנטית לחו"ל או לחילופין, תאפשר להן לנסוע הלוך ושוב כשהמשפחה נותרת בארץ.

העסקה: התייחסות לדוקטורנטים כעובדי אוניברסיטה והגדרה ברורה של יחסי העבודה ותנאי העבודה, ללא יצירת עמימות כלשהי בנושא זה. עיגון כל נושא זכויות הנשים, תנאי העסקתן, חופשת הלידה, עבודה בחגים וכדומה, בתקנון תוארי דוקטורט ופוסט-דוק.

בדו"ח זה נסקרו התמות העיקריות שעלו במסגרת מחקר קבוצות המיקוד. נפרסו עמדותיהן ותפיסותיהן של הדוקטורנטיות הצעירות לגבי תפקידן כתלמידות מחקר, מהם היתרונות והחסרונות שבכך, אילו קשיים הן מזהות במעמדן זה, באילו חסמים הן נתקלות, כיצד זה לעבוד בסביבה גברית, ואילו השלכות יש לכך על עתידן המקצועי. עלתה הסוגיה כיצד מתמודדות האמהות שבהן עם כפל התפקידים של אישה חוקרת ואם, ולבסוף ניתנה להן האפשרות להציע פתרונות לקשיים ולסוגיות החשובות שהן העלו. בעבודה הובאו ציטוטים רבים מדברי החוקרות, כדי לאפשר לקורא לחוש את החוויה האישית ואת הניואנסים הדקים בדבריהן של הדוקטורנטיות.

למרות שאוכלוסיית הדוקטורנטיות היא הטרוגנית, הן באות מדיסציפלינות שונות, ממוצאים שונים, חלקן אמהות וחלקן רווקות צעירות, ניתן היה לאתר צרכים דומים, חסמים דומים, ואפיונים המתאימים לכולן, כך שניתן היה לשרטט פרופיל משותף הרלוונטי להן. המשותף לכל הנשים החוקרות היא העובדה שהן אינן פנויות לקדם את מעמדן, בשל סיבות רבות שחלקן הועלו בדו"ח הנוכחי. הן פועלות בתוך מערכת גברית, ללא רשתות תמיכה והשתדלות, אין מי שילחם בשבילן, ולכן חשובה ביותר היא התערבותה של האוניברסיטה, והתחייבותו של פורום הנשים באוניברסיטה לפעול למען שוויון מגדרי, ובניית כלים מתאימים, לדחוף ולקדם את מעמדה של האישה החוקרת במדעים המדויקים ובמדעי הטבע בפרט.

10. מקורות

דושניק ל' וצבר-בן יהושע, נ' (2001). אתיקה של המחקר האיכותי. בתוך נ' צבר-בן יהושע (עורכת), מסורות וזרמים של המחקר האיכותי (עמ' 343-368). גני-אביב / לוד: דביר.

מסר – ירון, ח. , כהנוביץ, ש. (2003). נשים ומדע בישראל – תמונת מצב. המועצה לקדום נשים במדע וטכנולוגיה.

סלונים – נבו, ו. (2004). נשים באקדמיה. אוניברסיטת בן גוריון בנגב.

Carey, M. A. (1994). The group effect in focus groups: Planning, implementing, and interpreting focus group research. In J. M. Morse (Ed). Critical Issues in Qualitative Research Methods. London - New Delhi: Sage Publications. 225-241.

McNamara, C. (2006). Basics of Conducting Focus Groups.

מאתר:

www.managementhelp.org/evaluationfocusgroup.htm (19/2/2007).

שאלון למשתתפת

אני מאסטרנטית / דוקטורנטית / פוסט דוקטורנטית (הקיפי את התשובה הנכונה).

פקולטה: _____ מחלקה: _____

האם מקבלת מלגה? _____ אם כן, איזו? _____

שנת התחלת התואר: _____

גיל: _____ מצב משפחתי: _____ ילדים: _____

ארץ לידה: _____ גיל עלייה: _____

האם עובדת: _____ אם כן, היכן? _____

1. מהם היתרונות בלהיות תלמידת מחקר?

2. אילו קשיים את מזהה בלהיות תלמידת מחקר? פרטי

3. האם יש לך פתרונות לחלק מן הקשיים שהעלית בשאלה 2? אם כן, פרטי

תודה על השתתפותך!