

	نشست «زنان در آموزش عالی» (نگاهی به دانشگاه قم) هفتمین نشست هیجدهم فروردین ۱۴۰۰
---	---

اعضای پنل

خانم دکتر سمیه فریدونی (عضو هیأت علمی موسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی)

آقای دکتر دیرباز (رئیس دانشگاه قم)

آقای دکتر رضا منیعی معاون (پژوهشی موسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی)

خانم دکتر فائزه رحمانی (مشاور وزیر علوم در امور زن و خانواده)

خانم دکتر زهره برقی (معاون امور خواهران دانشگاه قم، مشاور رئیس دانشگاه قم در امور زنان)

خانم دکتر سیده سعیده غروی (استادیار گروه علوم قرآن و حدیث دانشگاه الهیات و معارف اسلامی دانشگاه قم)

خانم دکتر سیده زهرا اسلامی راد (استادیار گروه فیزیک دانشکده علوم پایه دانشگاه قم)

خانم دکتر فاطمه سادات نبوی (استادیار گروه ریاضی دانشکده علوم پایه دانشگاه قم)

تعداد ۹۹ نفر از زنان هیأت علمی دانشگاه های کشور

	دکتر سمیه فریدونی (عضو هیأت علمی موسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی)
---	--

تاکنون شش جلسه با موضوع زنان در آموزش عالی با هدف بیان مسائل مختلف زنان در آموزش عالی (هیأت علمی، کارمند، دانشجو) در استانهای مختلف و دور از مرکز برگزار شده است. این نشستها منجر به هم افزایی و ارتباط بیشتر بین زنان و آموزش عالی در استانهای مختلف و نگاه مختلف به موضوع بوده است. بحث توازن کار و زندگی برای زنان و سیاستگذاری در این خصوص بسیار مهم است. زن ظام آموزش عالی در ایران و همچنین سراسر جهان، در ابتدا برای زنان شکل نگرفته است و یک ساز و کار کاملاً مردانه دارد بویژه در دوره آموزش نخبه محور، یعنی دوره های که یک عده خاص، با شرایط خاص امکان استفاده از دانشگاه را داشتند که غالباً مردانه بود و زنان در رشته های خاص، خیلی اندک در رشته های معلمی، پرستاری و ... وجود داشتند، این شرایط وجود داشت تا دوره توده های شدن آموزش عالی که الان مجال صحبت آن نیست، در کشورهایی که آمارهای بالای ثبات خانواده را نشان می دهد، رایج ترین اقدام این کشورها، ترکیبات کاری انعطاف پذیر در حوزه زمان و مکان است. سیاستگذاری در این خصوص یک گفتمان در نهاد دانشگاه، به نام گفتمان بُرد بُرد، یعنی هم کار ویژه دانشگاه محقق یابد هم زنان در سایر نقش ها و مسئولیت هایشان فایده ایابند. آیا نهاد دانشگاه خود را در برابر نهاد خانواده مسئول می بیند. اینکه فقط گفته شود نقش اول زنان، خانواده است و سایر نقش ها در اولویت بعدی کافی است؟ آیا اینگونه مسائل خانواده در جامعه رفع می شود. خانواده یک امر کلان است که برای بها دادن به آن، نیاز به سیاستگذاری کلان است خانواده باید در رأس سیاستگذاریها باشد. آیا نهاد دانشگاه این امر را بر خود مرجع می داند که موظف به رسیدگی به نهاد خانواده است و انسانهای شاغل در دانشگاه عضوی از این خانواده هستند. اگر وظیفه حفظ و بقای نهاد خانواده است پس موظفیم به ایجاد شرایطی که بتوان به نقش های خانوادگی عمل کرد. این فضای توازن کار و زندگی است فضای بسیار بزرگی است که به بهروزی زندگی انسانها ختم می شود. پژوهش های بسیاری در حوزه آموزش عالی و صنایع نشان می دهد زمانیکه سازمان به کارکنان در امر توازن کار و زندگی کمک می کند، بهره وری سازمانی، تحقق کار ویژه های سازمان بسیار افزایش پیدا می کند. در ادامه نشست در این خصوص و ارائه تجربه های جهانی بیشتر صحبت خواهیم کرد، اینکه با چه رویکردی می توانیم وارد شویم که هم جریان سازی و هم آگاهی اتفاق بیفتد و هم اینکه انتظار داشته باشیم که فضای سیاستگذاری اتفاق بیفتد. در شرف تشکیل کمیته ای در موسسه در حوزه سیاستگذاری زنان در آموزش عالی هستیم تا این مسائل را در آن فضا پیگیری کنیم.

	آقای دکتر رضا منیعی معاون (پژوهشی مؤسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی)
بطور خیلی مختصر در خصوص فلسفه وجود این نشست‌ها، عرض کنم با توجه به اینکه مؤسسه نقش کارکردی و کمک به بهبود نظام برنامه‌ریزی و سیاستگذاری در حوزه آموزش عالی دارد و همچنین گروههایی که در مؤسسه بطور تخصصی در حوزه آموزش عالی و در حوزه زنان در آموزش عالی مطالعات دارند؛ از جمله خانم دکتر فریدونی گرامی که بصورت خیلی آکادمیک، علمی و تخصصی در خصوص فعالیت دارند. با توجه به نقش مؤسسه و علاقمندی همکاران مؤسسه به موضوع برنامه‌ریزی و سیاستگذاری زنان در آموزش عالی این سلسله نشست‌ها شروع شد که در این خصوص کارگروهی در مؤسسه شکل گرفت که بتواند این مطالعات و برنامه‌ها را با محوریت خانم دکتر رحمانی مشاور محترم زنان در وزارت علوم دنبال کند. این نشست، هفتمین جلسه از سلسله نشست‌های انجام شده در این خصوص است. امروز در خدمت دانشگاه قم هستیم که از تجربیات، مسائل و چالش‌هایی که با آن مواجه هستند و همچنین راهکارهایی که برای این چالش دارند، استفاده کنیم و با همفکری هم، سیاستهایی را پیشنهاد کنیم که بتواند سیاستگذاری در حوزه زنان را ارتقاء دهند.	
	خانم دکتر حسنی بافرانی
گزارش مختصری از وضعیت معاونت خواهران قم و اقدامات انجام شده در سالهای اخیر ارائه نمایم. از تأسیس معاونت خواهران از سال ۹۷ تاکنون مدیریت آموزش پژوهش و فناوری، مدیریت دانشجویی - فرهنگی و مدیریت پشتیبانی و منابع انسانی با پست‌های رئیس اداره، کارشناس مسئول در معاونت خواهران تعریف شد و فرایندهای اداری در چارت تعریف شد. حضور بانوان در مراحل تصمیم‌گیری و تصمیم ساز دانشگاه پررنگ شد. در معاونت خواهران دانشگاه قم، تمام کارهای اداری، آموزشی و فرهنگی خواهران دانشگاه در حد ستادی انجام می‌شود که نتایج مشهود و قابل ملاحظه‌ای داشته است؛ اگرچه هنوز خلاءهایی در سطوح ریاست دانشکده، مدیران گروه و بخشی از مدیریت‌های ستادی وجود دارد و هنوز حضور خواهران کمرنگ است. اما تلاش می‌شود که این امر نهادینه شود و با تلاش‌هایی که وزارت و مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی انجام می‌شود راهکارهای مناسب و بومی برای دانشگاه و استان قم تدبیر شود. اقداماتی چون ارتقاء کیفی و کمی بخش پژوهش خواهران، توسعه فضاهای آموزشی و اداری معاونت خواهران، تفکیک فضای آموزشی از اداری و تجهیز امکانات لازم برای این دو فضا بود. به طور خلاصه، امکاناتی چون کتابخانه، مرکز مشاوره بهداشت در درمان، خوابگاه و ... برای خواهران ایجاد شد. ویژگی‌ای که دانشگاه قم را از دیگر دانشگاه متمایز کرده است، تفکیک محیط اداری و آموزشی خواهران و برادران است که موجب پیامدهای زیادی چون امنیت و آرامش برای دانشجویان و خانواده‌های آنان شده است که باعث ایجاد تمرکز بیشتر دانشجویان در مسائل علمی و بازدهی بیشتر شده است. در دانشگاه قم وضعیت حجاب و عفاف بهبود بخشیده و آمار ازدواج‌های موفق افزایش یافته است بانوان در پست‌های مدیریتی، اجرایی، اداری و آموزشی از ظرفیت خوبی برخوردار هستند که این فضای خوبی برای رشد و پیشرفت اعضای هیأت علمی فراهم نموده است. تمایز جنسیتی یک اصل در نظام طبیعت است و تفکیک جنسیتی به معنای تبعیض جنسیتی نیست، در تفکیک جنسیتی بنابر تعالیم اسلامی، رعایت حریم‌ها بین در جنس، بدلیل تفاوت‌های طبیعی اتفاق می‌افتد، شاید افراد را در جایگاه خودشان قرار دهد که در آن جایگاه بتوانند بهترین بازدهی را داشته باشند. معاونت دانشگاه قم که این تفکیک را ایجاد کرده است نه تنها مشکلی نداشته بلکه زمینه‌ساز موفقیت‌های زیادی برای آنان شده است. پیشنهاد می‌شود در خصوص دانشگاه تک جنسیتی بیشتر کار شود چرا که موجب ایجاد فرصت برای آزادی بانوان فراهم خواهد شد.	
	خانم دکتر سیده سعیده غروی (استادیار گروه علوم قرآن و حدیث دانشگاه الهیات و معارف اسلامی دانشگاه قم)
بانوان در ایران با دو چالش جدی مواجه هستند، یکی نقشی که در خانواده دارند و دیگر نقشی که در جامعه و پست اجتماعی دارند. خانم‌های شاغل می‌توانند با همراهی و تعامل با همسر هردو نقش را به خوبی انجام دهند. که این امر ملزم به فرهنگ‌سازی است و عهده‌دار این وظیفه وزارت علوم نیست.	

اشتغال آقایان در راستای نقش خانوادگی شان است و هیچ منافاتی با آن نقش ندارد ولی اشتغال بانوان در راستای نقش خانوادگی شان نیست و موجب صرف انرژی مضاعف برایشان می شود. باید قانونگذار به نقش خانوادگی بانوان اهمیت دهد و بگونه ای عمل شود که آنان بتوانند هر دو نقش را به نحو احسن انجام دهند. قانون گذار عدالت برقرار کند که البته عدالت یکسان سازی نیست. وقتی خانم هیأت علمی به مرخصی زایمان می رود نسبت به همکارانشان عقب افتاده است که به ضررش است، اگر این زمان را جبران نکنند دچار رکود علمی می شوند؛ آیا قانون اینجا عادلانه رفتار می کند نسبت به آقایانی که نقش سازمانی در راستای نقش خانوادگی اش دارد. مرخصی بانوان بدلیل فرزندآوری به اختیار خودشان گذاشته شود که آیا با احتساب سنوات باشد یا بدون احتساب سنوات. قوانین به گونه ای باشد که در آن نقش خانوادگی بانوان لحاظ شود. از خانواده و اجتماع دفاع شود که این امر موجب سلامت جامعه می شود.

در بحث فرزند آوری بانوان هیأت علمی جهت اتمام تحصیلات یا کار زیاد و اخذ پایه و رتبه ازدواج را به تعویق می اندازند و بعد از سالها متوجه فرصت های از دست داده می شوند؛ چرا نظام قانونگذاری نباید این مسایل را ببیند. ندیدن اینها در قوانین، باعث می شود ازدواج یا فرزندآوری به تعویق بیفتد یا اینکه اینکار انجام می شود ولی تعهد لازم نسبت به خانواده یا شغل نباشد.

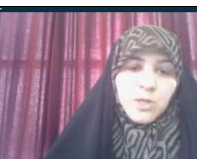
در بحث فرهنگی عضو هیأت علمی خانم مشاوره خانوادگی خارج از رشته و گرایش تحصیلی جهت رفع دغدغه های و برطرف شدن مشکلات دانشجوی خانم ارائه می دهد که باید در قانون دیده شود برای مشاوره اش امتیاز لحاظ گردد.

	خانم دکتر سیده زهرا اسلامی راد (استادیار گروه فیزیک دانشکده علوم پایه دانشگاه قم)
---	---

در خصوص چالش ها و مشکلات اعضای هیأت علمی در پژوهش، دانشگاه قم در این زمینه در سالهای اخیر گام های مثمر تر برداشته است. دغدغه ما در امر پژوهش برای دانشجویان این است که بتوانیم این پژوهشها را کاربردی و در جهت رفع مشکلات جامعه پیش ببریم. وزارت علوم در قوانین ارتقاء برای اعضای هیأت علمی به گونه ای عمل کند که فقط امتیاز به تولید مقاله نباشد و اهمیت به مقالات کاربردی و با توجه به نیاز جامعه و صنعت کشور باشد.

مشکلات و چالش هایی که بانوان هیأت علمی در پژوهش با آن مواجه هستند وجود شبکه های غیر رسمی است که اعضای هیأت علمی عضو برخی از کارهای علمی و پژوهشی را از این طریق پیش می ببرند. چاپ مقاله، کتاب، انتخاب دانشجو دکتری و پسادکتری، قراردادهای حتی جذب هیأت علمی و انتخاب مدیران تحت نظر و نفوذ این شبکه ها است. این شبکه ها در ارتقاء اساتید بسیار مفید هستند؛ اما نکته اینجاست که خانمها به خاطر مشکلاتی ورود به این شبکه ها برایشان سخت است. مشکلاتی چون: ۱) تعداد کم اعضای هیأت علمی خانم نسبت به آقایان هیأت علمی، ۲) بانوان هیأت علمی بدلیل مسئولیتهایی که در خانه دارند، وقت کمی را می توانند در این شبکه ها بگذارند و با اعضای این شبکه ها آشنا شوند، ۳) بدلیل فرهنگ و عرف و جنسیت قبول خانمها در این شبکه ها سخت تر است ۴) عدم خودباوری در بانوان هیأت علمی؛ بعضی از بانوان هیأت علمی بدلیل مسائل جسمی یا روحی فکر می کنند نمی توانند برخی پژوهشها را بعهده بگیرند. به دلیل مواردی که ذکر شد بانوان هیأت علمی در ارتقاء علمی، موارد مدیریتی، جذب و تصمیم گیریهای مهم دانشگاه نقش کم رنگتری دارند یا نادیده گرفته می شوند. بنابراین برای رفع این مشکل، باید راهکارهایی ارائه شود: ۱) تقویت حس خودباوری از لحاظ جسمی و علمی در بانوان هیأت علمی با شرکت در کلاس ها، پارک ها، مشاوره ها و دوره های دانش افزایی. ۲) شایسته سالاری در جذب هیأت علمی ۳) افزایش امکانات و تسهیلات رفاهی برای بانوان دانشگاهی ۴) برقراری توازن بین کارهای دانشگاه و منزل برای بانوان هیأت علمی. ۵) فرهنگ سازی در جامعه که کمک میکند انتظارات از بانوان در منزل تاحدی تعدیل شود.

بانوان شایسته در پست های مدیریتی در تصمیمات دانشگاه مشارکت بهتر و مفیدی خواهند داشت بنابراین در خانه هم می توانند بعنوان مادر و همسر در تصمیم گیریها مشارکت مؤثرتر و بهتری داشته باشند.

	خانم دکتر فاطمه سادات نبوی (استادیار گروه ریاضی دانشکده علوم پایه دانشگاه قم)
---	---

این نشست، شاید اولین قدم وزارت علوم برای گرفتن بازخورد قوانینی که تصویب می کند از سطوح پایین باشد که انشاءالله این روند در قسمت های و مسائل دیگر وزارت علوم هم انجام شود و اینطور نباشد که فقط قوانین از بالا تصویب شود و تبعات آن در نظر گرفته نشود. مهمترین چالش بانوان هیأت علمی جوان موضوع فرزندآوری است. با توجه به بالا رفتن امید به زندگی، مسئله کاهش فرزندآوری، یک معضل خیلی خطرناک است که یکی از وظایف دانشگاه رفع معضلات کشور و ارائه راهکار است، نیاز است در این خصوص راهکار ارائه

شود. ارائه راهکار برای حمایت از فرزندآوری: -ایجاد تسهیلات بیشتر برای بانوان عضو هیات علمی -برگزاری کارگاه‌های ایجاد تعادل بین کار و زندگی برای کلیه اعضای هیأت علمی و جلب توجه آنها به اینکه باید وقت خود را به تناسب برای خود، شغل و خانواده تقسیم کنند -انعطاف براساس درک شرایط، شرایط خانم‌ها در مرخصی زایمان یا نیمه وقت بودن و تمام مسایل مربوط به آن در اخذ پایه، ارتقاء و گرند لحاظ شود و یک امتیاز محسوب می‌شود. -احتساب و عدم احتساب مدت مرخصی زایمان در سنوات به انتخاب خود هیأت علمی باشد. -وضع قوانین برای مشارکت آقایان در امور فرزند به دلیل تأثیر روانی آن، برای مثال همه آقایان که فرزند زیر یک سال دارند حضورشان یک ساعت کم شود.

تولید بسته‌های برای فعال کردن استفاده از ظرفیت قوانین حمایت از فرزندآوری: ۱) ارسال ایمیل خوشامدگویی از طرف معاونت زنان به هر عضو هیأت علمی تازه وارد خانم برای برقراری ارتباط دو طرفه ۲) ایجاد گروه‌ها یا کانال‌هایی در شبکه‌های اجتماعی برای انتقال تجربه بین اعضای هیأت علمی خانم در استفاده از این قوانین ۳) تولید و به اشتراک گذاری ویدیویی در تشریح این قوانین به خصوص برای اعضای تازه وارد ۴) برگزاری کارگاه‌هایی مخصوص خانم‌های هیأت علمی به خصوص تازه وارد برای وفق دادن شرایط زندگی با کار براساس قوانین موجود و فرهنگ‌سازی در جهت جمع کار و زندگی به بهترین نحو.