

المرأة في الحياة الأكاديمية

أ. د. وائل معلا

كلية الهندسة المدنية ، جامعة دمشق

البريد الإلكتروني: wmualla@gmail.com

الملخص

تقدم الورقة دراسة موجزة لتمثيل المرأة في قيادة التعليم العالي. يتضمن هذا الموجز حالات مأخوذة من عدد من الدول مع تحليلات دولية لقيادة المرأة في التعليم العالي، بالإضافة إلى قسم يتناول الأبعاد المتنوعة للمساواة بين الجنسين. **كلمات مفتاحية** - تمثيل المرأة، قيادة التعليم العالي.

1. مقدمة

صدر حديثاً عن المجلس الأمريكي للتعليم (American Council on Education) ومركز التعليم العالي الدولي (Center for International Higher Education) دراسة موجزة موجهة إلى قادة التعليم العالي ، بعنوان: تمثيل المرأة في قيادة التعليم العالي حول العالم Women's Representation in Higher Education Leadership Around the World، أظهرت أن مهمة تحقيق المساواة بين الجنسين على المستويات المؤسسية والوطنية والدولية لا تزال "غير مكتملة".

يتضمن هذا الموجز حالات مأخوذة من عدد من الدول، مرفقة ببيانات حديثة جمعت من كلٍّ من هونغ كونغ وإندونيسيا وكازاخستان وماليزيا وغانا وجنوب إفريقيا والمكسيك وأستراليا وفرنلندا. ويتضمن الموجز أيضًا تحليلات دولية لقيادة المرأة في التعليم العالي، بالإضافة إلى قسم يتناول الأبعاد المتنوعة للمساواة بين الجنسين، بما في ذلك مساهمات في مواضيع القيادة في كليات البنات *women's colleges*، والنساء من ذوات البشرة السوداء وتقاطع أسباب اللامساواة العرقية والجنسية وغيرها من الأسباب في التعليم العالي بالولايات المتحدة، بالإضافة إلى الانعكاس الشخصي لكلٍّ ذلك على القيادة النسائية.

تري الدراسة إلى أنّ وصول النساء عموماً إلى التعليم العالي كطلاب قد ارتفع في بعض المناطق وليس جميعها (ويحقق في بعض الأحيان أكثر من التكافؤ)، إلا أنّ هذا التطور ليس موحّداً، ولا يوازيه وصول النساء إلى مناصب القيادة و صنع القرار، أو إلى أعلى مستويات الإدارة المؤسسية.

وتتراوح نسبة النساء في المناصب القيادية العليا في الدول التي تناولتها الدراسة من عدم وجود مشاركة عمليا للنساء في جامعات غانا أو الجامعات الحكومية في هونغ كونغ، إلى مشاركة بنسبة 28% من مناصب رئيس الجامعة في نظام التعليم العالي الأسترالي.

البلد	نسبة النساء في قيادات التعليم العالي
غانا	ضئيلة جداً
هونغ كونغ	ضئيلة جداً في مؤسسات التعليم العالي الحكومية
اندونيسيا	قليلة في مؤسسات التعليم العالي الحكومية والاسلامية
ماليزيا	10%
جنوب أفريقيا	19.5%
كازاخستان	24%
استراليا	28% من مناصب رئيس الجامعة

الثلاثة وأن يكون حاضراً فيه. وتشير الحالات الواردة في الدراسة إلى أنه عندما يغيب الدعم أو يقلص على واحد من تلك المستويات ، يتوقف مشروع تحقيق المساواة بين الجنسين في التعليم العالي ولا يُنجز .

إنّ العوائق التي تبرز في المجتمع نراها أيضاً داخل نظام التعليم العالي نفسه، حيث يمكن فهم مؤسسات التعليم العالي على أنها "عوامل مصغرة من المجتمع الأوسع"، وبالتالي تتأثر بالعوامل التاريخية والثقافية التي تتعرض لها مجتمعاتنا.

وبالرغم من عدم القدرة على معالجة كل سبب من أسباب اختلال التوازن بين الجنسين في القيادة، فإن المجتمع الأكاديمي ليس عاجزاً عن التعامل بإيجابية مع هذا الأمر. لكن هناك ما يسمى "بالسقف الزجاجي" glass ceiling الذي تصل إليه المرأة في مواقعها القيادية الأكاديمية ولا تستطيع تجاوزه؛ وهناك رضا هيكلياً وثقافياً داخل المؤسسات والمجتمعات الأكاديمية في العالم. ومن خلال دعم التغيير داخل هذه المؤسسات، هناك عمل ينجز ببطء ولكن بثبات لإحداث التغيير الاجتماعي من أجل الصالح العام في مجتمعاتنا والمجتمعات الأكبر.

تبين الدراسة وجود بعض الحواجز التي تتكرر على المستويين المؤسسي والمجتمعي، وهي تشمل هذه الأدوار المحددة والمؤطرة ثقافياً ومجتمعياً للجنسين، والمعايير الثقافية الراسخة تاريخياً ودينياً، والتقسيم غير العادل للعمل المنزلي وعدم الاعتراف بآثار تقاطع التمييز بكافة أشكاله.

وتشمل العوائق على الصعيدين المؤسسي والمجتمعي فجوة الأجور الواضحة بين الجنسين، والقوالب النمطية الجنسانية للكفاءة القيادية، والتحرش الجنسي في مؤسسات التعليم العالي وفي المجتمع، والعوائق المتعلقة بالترقية للأستاذية، والتحيز في التوظيف، والعواقب الحتمية للتمثيل الناقص للإناث في مواقع القيادة وصنع القرار على إمكانية المساواة بين الجنسين. كما أن النقص العام في البيانات المصنفة حسب الجنس يحد من اتخاذ القرارات السياسية الفعالة.

وعلى الرغم من أن الحواجز والدعم المتعلق بإنجازات القيادات النسائية في التعليم العالي تختلف باختلاف السياق الاجتماعي والتاريخي، إلا أن هناك بعض القواسم المشتركة المحددة عبر البلاد التي تم فحصها والتي توضح الطبيعة غير المكتملة لمشروع تحقيق المساواة بين الجنسين في القيادة النسائية في التعليم العالي.

II. السياق

يمكن فهم عدم اكتمال احترام وتطبيق الحق في المساواة بين الجنسين من حيث تمثيل المرأة في القيادة بشكل عام وفي التعليم العالي بشكل خاص، على أنه يقع على ثلاثة مستويات بحسب الآتي:

(1) السياق الوطني أو الإقليمي؛

(2) الآثار التاريخية والأسس الاجتماعية والثقافية؛

(3) الأفراد ودرجة تعقيد الهوية الفردية، بما في ذلك عوامل التهميش.

إن الندرة العامة للنساء في مستوى القيادة في قطاع التعليم العالي على سبيل المثال ظاهرة واضحة حتى في بعض البلدان التي يصل فيها تمثيل المرأة في برامج البكالوريوس والدراسات العليا إلى حد يكافئ تمثيل الرجل. تختلف هذه الظاهرة بحسب السياق المناطقي والوطني، وبحسب النوع المؤسسي، كتصنيف الجامعات مثلاً، وكذلك تبعاً لثقافة المجتمع والتقاليد والتوقعات ذات الصلة من النساء.

كذلك فإن تقاطع أسباب اللامساواة العرقية والجنسية وغيرها له دور في تحديد المخرجات، حيث أن مؤشرات التهميش الأخرى تزيد من تعقيد تمثيل المرأة ومشاركتها في مناصب قيادية في التعليم العالي.

III. معوقات المساواة في القيادة

تبرز العوائق التي تحول دون تحقيق المساواة بين الجنسين في قيادة التعليم العالي على كل مستوى من المستويات الثلاثة: الوطنية المؤسسية، والثقافية، والفردية. لذا، على الدعم الفعال والتغيير الهيكلي أن يستجيب لكل مستوى من هذه المستويات

يمكن أن تبدأ التغييرات الثقافية أيضًا داخل المؤسسات، ويكون ذلك، على سبيل المثال، من خلال تغييرات السياسة المؤسسية وبدعم من الإدارة العليا. والجامعات هي البيئة المناسبة التي تعد مساحات ثقافية مضادة حيث يمكن تحقيق العدالة من خلال تغيير ثقافي في نهجنا تجاه المرأة في القيادة في التعليم العالي.

يمكن أن يكون دعم وتشجيع النساء لتحقيق أهدافهن المهنية مثمرًا ولكنه يكون مفيدًا بشكل عام عندما يكون مصحوبًا بقيادة وبرمجة مؤسسية ووطنية. في الواقع، كما يؤكد هذا الموجز، فإن ضمان تلبية حق الإنسان في المساواة بين الجنسين سيتطلب عملاً فرديًا وجماعيًا.

بيّنت الدراسة أن أهم عائق أمام مساواة المرأة في التعليم العالي في كل الدول التي شملتها البيانات هو الرضا عن النفس داخل مجتمعاتنا الأكاديمية.

تملك هذه الدول الأدوات اللازمة لإحداث التغيير الأولي. ما تحتاجه الآن هو الإرادة للعمل من أجل تحقيق المساواة الحقيقية بين الجنسين داخل مجتمعاتها الأكاديمية ومؤسساتها عمومًا، والسعي الحثيث لاتخاذ الخطوات المشار إليها عسى أن تكون بناءة وينتج عنها إحقاق هذا الحق الإنساني.

V. المرأة في المؤسسات الأكاديمية الآسيوية

يعد تمثيل الإناث في الأوساط الأكاديمية العليا الآسيوية منخفضًا مقارنة بالمعايير الدولية. وعلى الرغم من أن هناك بعض الدلائل المشجعة على أن الوضع قيد المعالجة، لكن البعض يخشى من التأثير غير المتناسب على النساء والنتائج عن عمليات الإغلاق التي شهدتها المؤسسات الأكاديمية بسبب جائحة كورونا والذي يمكن أن يلغي ما تم انجازه من عمل جيد في هذا المجال حتى الآن.

في تقرير الفجوة العالمية بين الجنسين في المنتدى الاقتصادي العالمي لعام 2018، جاءت كل من الصين والهند واليابان وكوريا الجنوبية وماليزيا خارج أفضل 100 دولة من أصل 149 دولة شملها الاستطلاع، وذلك بناءً على التصنيف الذي تم وفق معايير المشاركة الاقتصادية للمرأة، والتحصيل التعليمي، والصحة والبقاء،

ظهرت هشاشة المكاسب التي تحققت في مجال المساواة بين الجنسين واضحة كلّ الوضوح في تقاوم هذه الاتجاهات والحواجز خلال جائحة كورونا. يمكن مثلاً أن نلاحظ انخفاضاً في عدد البحوث الأكاديمية التي قدمتها النساء للنشر خلال فترة الوباء، وهو دليل واضح على استمرار عدم المساواة بين الجنسين وأن أعباء الأعمال المنزلية ورعاية الأسرة لا تزال تقع جُلّها على عاتق النساء.

IV. نحو المساواة بين الجنسين

إن تقديم الدعم الفعال يقتضي التصدي للحواجز على المستويات الثلاثة: مستوى الدولة أو المؤسسة، والمستوى الثقافي، والمستوى الفردي. وقد تشجع السياسات الواسعة على المستوى الوطني والتي تدعم صراحة المساواة بين الجنسين التغيير الثقافي والهيكلية. والسياسات المؤسسية ضرورية لضمان العدالة الإجرائية، على سبيل المثال، حول مسائل كإجازة الأمومة/ الأبوة، أو ما يسمى بالإجازة الوالدية parental leave، والتوقعات من كلا الجنسين فيما يتعلق بعبء العمل، والممارسات المتبعة في التوظيف والتعيين والترقية.

ولا بدّ أن يتم جمع البيانات المصنفة حسب الجنس داخل الأنظمة الوطنية للتعليم العالي ومؤسساته من أجل دعم صنع القرار السياسي في كل مستوى من مستويات الدعم.

على المستوى الفردي، طوّرت في العديد من الدول برامج لتطوير القيادة، وأشكال أخرى من برامج التوجيه. وأنشئت شبكات للتعليم العالي داخل وخارج هياكل الدعم المؤسسية أو الوطنية، تضمنت برامج وعمليات الهدف منها العثور على النساء وتوجيههن وتدريبهن في التعليم العالي. وأثبتت النتائج نجاعة هذه الإجراءات وفعاليتها في دعم القيادة النسائية في التعليم العالي.

لكنّ مجرد الدعم الفردي للنساء في التنقل في الهياكل التي يجدن أنفسهن فيها لا يعدّ إجراءً كافياً، إذ لا بدّ من مواجهة الظلم الهيكلي من خلال العدالة الإجرائية وبتبني سياسة واضحة على المستويين الوطني والمؤسسي.

واللافت أنه من بين 39 جامعة تترأسها نساء وتقع ضمن أفضل 200 جامعة في العالم وفق تصنيف الجامعات العالمية لعام 2020، لا توجد أية جامعة آسيوية.

لكنّ المدهش في الأمر أن الدول النامية في جنوب شرق آسيا حققت مزيداً من التقدم مقارنة بالدول الآسيوية المتقدمة في الشمال. هذا ما أكدته تقرير العلوم لليونسكو: "تحو عام 2030"؛ حيث كشف أن لدى الفلبين وتايلند وماليزيا وفيتنام عدداً متساوياً من الباحثين الذكور والإناث، وعدداً أكبر من القيادات النسائية، في حين أن 15% و 18% فقط من الباحثين في اليابان وكوريا الجنوبية هم من النساء، مقارنة بالمتوسط العالمي 28%.

ومن الثابت أيضاً أن تمثيل المرأة ينخفض طردياً مع ارتفاع المستويات الأكاديمية. فعلى سبيل المثال، نجد في الهند أن أكثر قليلاً من نصف المدرسين الجامعيين هم من النساء، لكن الإحصائيات الواردة في تقرير التعليم العالي في عموم الهند 2018 - 19، أظهرت انخفاضاً حاداً في دخول الأكاديميات إلى المستويات الأعلى. ففي حين أن 42% من المعلمين أو المخبريين هم من النساء، تنخفض نسبتهن إلى 16% بالنسبة للأساتذة المساعدين أو المحاضرين، وإلى 13% للأساتذة المشاركين، بينما تقتصر نسبة النساء على 8% فقط لمن هنّ في مرتبة أستاذ.

وفي الوقت نفسه، تشكّل النساء في اليابان نحو ربع عدد المدرسين الجامعيين، لكنهن يشكلن فقط 16% من مجموع الباحثين أو الأساتذة، وذلك وفقاً للتقرير الحكومي "النساء والرجال في اليابان في عام 2019" Women and Men in Japan 2019، وتعدّ هذه النسبة الأسوأ في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OECD. وتنخفض هذه النسبة بشكل أكبر في مؤسسات النخبة، إذ إن أقل من 10% من رؤساء الجامعات اليابانية هم من الإناث.

أين تكمن المشكلة إذن؟ وفقاً لمسح عام أجري عام 2017 للأكاديميين الإناث في هونغ كونغ تشمل العوامل الرئيسية التي تثني النساء عن تبوؤ مواقع القيادة الجامعية العليا أعباء العمل الثقيلة، ورغبتهن في عدم تشتيت الانتباه عن البحث العلمي، وإدراكهن أن القيادة العليا هي "فضاء يسيطر عليها الذكور".

والتمكين السياسي. وكانت سبعة من الدول العشر الأدنى تصنيفاً هي دول آسيوية أو شرق أوسطية، بما في ذلك السعودية وإيران والعراق وباكستان. حتى سنغافورة حلت في المرتبة 67 فقط، بينما جاءت إندونيسيا في المرتبة 85.

كما يعطي منتدى البرلمانات الوطنية (الاتحاد البرلماني الدولي) ومقره سويسرا، العديد من الدول الآسيوية الكبرى تصنيفاً منخفضة نظراً لانخفاض مستوى تمثيلها النسائي. ففي حين أن الصين وسنغافورة تحتلان المرتبة 72 و 80 على التوالي من أصل 192 دولة، فإن باكستان والمملكة العربية السعودية وإندونيسيا وكوريا الجنوبية وماليزيا تقع جميعها خارج قائمة أفضل 100 دولة. والهند تحتل المرتبة 148، واليابان جاءت في المرتبة 164.

ومن بين الأعضاء الـ 37 في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OECD، تسجل كوريا الجنوبية أعلى فجوة في الأجور بين الجنسين (حيث يبلغ الفرق بين متوسط دخل الذكور والإناث 34% من دخل الذكور) واليابان (24.5%)، وذلك استناداً إلى أرقام 2018.

ليس من المستغرب إذن أن تكون جامعات آسيا غير مميزة فيما يتعلق بمساواتها بين الجنسين - على الرغم من التقدم السريع الذي أحرزته بعضها وفقاً للمؤشرات العالمية الأخرى.

إن نقص تمثيل الإناث في القيادة الجامعية هو بالطبع ظاهرة عالمية، غير أن الخلل لافت جداً ويبدو أكثر وضوحاً في آسيا. وتتفاقم ظاهرة عدم المساواة في المجالات التي يسيطر عليها الذكور، لا سيما في العلوم والتكنولوجيا، والهندسة، والرياضيات، والتي ينظر إليها في آسيا كمحرك نمو في المؤسسات النخبوية، فتُمنح الحصّة الأكبر من التمويل العام.

يُظهر تحليل المواقع الإلكترونية لأفضل 10 جامعات في تصنيف تايمز للتعليم العالي للجامعات الآسيوية أنه لا توجد قيادات نسائية لهذه الجامعات، كما أن عدداً قليلاً من هذه الجامعات تحتل فيه النساء مواقع الإدارة العليا. فمن بين 59 رئيس، ونائب رئيس، وأمين جامعة، هناك فقط تسعة من النساء، يشكلن حوالي 15% من القيادات العليا في هذه المؤسسات العشرة.

المرأة بكسر "السقف الزجاجي" في جميع قطاعات الصناعة، لا تزال المواقع القيادية في التعليم العالي حكراً على الرجال. وعلى الرغم من أن الهند أقرت قانوناً يفرض على مجالس إدارات الشركات العامة أن يكون في عضويته امرأة واحدة على الأقل، لا يوجد حتى الآن تشريع مماثل بالنسبة لمجالس الجامعات.

وفي حين يسعى عدد من بلدان جنوب آسيا، بما في ذلك الهند وباكستان، إلى تعزيز مشاركة المزيد من النساء في التعليم العالي، لا تزال الطريق طويلة جداً أمام بلد مثل أفغانستان لتحقيق ذلك.

VI. المرأة في المؤسسات الأكاديمية السورية

إذا ما نظرنا إلى الوضع في سورية، وجدنا أن المرأة السورية قد حققت تقدماً ملحوظاً خلال العقود القليلة الماضية على صعيد مشاركتها الفاعلة في الحياة السياسية والاجتماعية والثقافية. فتنوّأت مناصب رفيعة عديدة أبرزها منصب نائب رئيس الجمهورية، ومستشارة لرئيس الجمهورية، كما كلفت بعدد من الحقايب الوزارية، وانتُخبت في عضوية مجلس الشعب، واحتلت عن جدارة عدداً من المناصب الهامة الأخرى. لكن التدقيق في وضع المرأة في المؤسسات الأكاديمية اليوم يعطي صورة مختلفة نوعاً ما.

فإذا ما نظرنا إلى وضع المرأة في جامعة دمشق كعينة ممثلة عن المؤسسات الأكاديمية السورية، نجد أنه في المرحلة الجامعية الأولى تشكل الطالبات نسبة 56% من مجموع طلاب الجامعة، وقد تجاوز عدد الطالبات عدد الطلاب في العديد من الكليات كالصيدلة والعلوم والهندسة المعمارية والفنون الجميلة والآداب والتربية والإعلام والشريعة. وهذا بحد ذاته يجسد التطور الكبير الذي شهده وضع المرأة في سورية على الصعيد الاجتماعي.

أما بالنسبة لأعداد أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دمشق، فنجد أن نسبة عضوات الهيئة التدريسية من حملة شهادة الدكتوراه إلى مجمل الأعضاء تختلف اختلافاً كبيراً من كلية إلى أخرى. فهي تقارب 50% في بعض الكليات مثل الآداب والتربية، وأقل من 10% في كليات أخرى كالهندسة الميكانيكية والكهربائية، وتكاد تنعدم في شريحة ثالثة من الكليات مثل العلوم السياسية. وتبلغ

وقد رأى رؤساء العديد من الجامعات المستقتين أن "الأسرة" و"الواجبات الأسرية" هما العاملان المسببان للخلل في نسب تمثيل الذكور والاناث في المؤسسات الأكاديمية. إلا أن المشاركين في الاستطلاع أشاروا إلى مجموعة واسعة من العوامل الأخرى، بما في ذلك الافتقار إلى الدعم والتشجيع، والتحديات التي تواجهها المرأة في الموازنة بين العمل والحياة، وصعوبة الوصول إلى درجة الأستاذية الكاملة وغيرها.

وسبق أن خلص تقرير صدر عن المجلس الثقافي البريطاني منذ عدة سنوات بعنوان: "التركيبة السكانية الخطرة: المرأة والقيادة والأزمة التي تلوح في أفق التعليم العالي"، و شمل مسحاً لست دول في جنوب آسيا هي الهند وباكستان وبنغلاديش ونيبال وسريلانكا وأفغانستان، إلى نتائج مشابهة. حيث أشار التقرير إلى أن حصة النساء في مواقع السلطة والمسؤولية في التعليم العالي في هذه الدول الست منخفضة بشكل مدهل، وأن هناك فجوة ما بين النوايا المعلنة والسياسات الممارسة عملياً، وأن الرجال يهيمنون على مؤسسات التعليم العالي في هذه البلدان.

ووجد هذا التقرير أيضاً أنه بالرغم من أن أعداد النساء الملتحقات بالتعليم العالي في جميع أنحاء جنوب آسيا أخذت في الارتفاع، لا يزال تمثيل المرأة في المناصب العليا القيادية والإدارية في التعليم العالي ضعيفاً إلى حد كبير، الأمر الذي سيكون له عواقب اجتماعية واقتصادية كبيرة في المنطقة ما لم يتم التصدي له. ولا تزال المرأة تعاني من التمييز ومن هدر لمهاراتها ولمواهبها.

وأظهر التقرير وجود اختلافات واسعة في وضع المرأة في المؤسسات الأكاديمية فيما بين بلدان جنوب آسيا، وذلك تبعاً لمراحل التنمية الاقتصادية التي قطعها كل بلد، وللحالة العامة للمرأة فيه. لكن القاسم المشترك هو هيمنة الذكور على المواقع القيادية في مؤسسات التعليم العالي في هذه البلدان.

والملاحظ أن وضع المرأة في قيادة مؤسسات التعليم العالي في بعض البلدان الآسيوية أقل تقدماً مما هو عليه في المؤسسات الصناعية والتجارية. ففي الهند على سبيل المثال، في حين بدأت

والمضنية التي يتطلبها هذا الخيار، وتعارضه مع المسؤوليات الاجتماعية والأسرية التي تقع على عاتقها في مجتمعاتنا ربما تكون من أسباب هذا العزوف. لكن لا بد من دراسة عميقة لأسباب هذا العزوف بغية معالجتها. فالمرأة طاقة خلاقية، ولا بد من إيجاد حلول مناسبة لهذه المشكلة بالعمل على المحاور الثلاث التي أشارت إليها مديرة مركز التعليم العالي وبحوث الانصاف في جامعة سسكس Centre for Higher Education and Equity Research، وهي العمل على صعيد المرأة نفسها بتشجيعها على أن تكون أكثر تنافسية وحزم، والعمل على صعيد المؤسسات، بتطبيق سياسات المساواة بين الجنسين وإصلاح الممارسات العملية التمييزية بين الجنسين، والعمل على صعيد المعرفة، بإبراز "التحيز" أينما وجد، وتغيير المناهج الدراسية لمعالجة هذا الأمر. وما لم تقم بإيجاد حلول مناسبة لهذا المشكلة فإن المجتمع يفقد فرصة الاستفادة من نصف طاقاته الكامنة، وهذا ما ليس باستطاعة دولة ناشئة مثل سورية أن تتحمله.

المراجع:

- [1]. The American Council on Education (ACE) and the Center for International Higher Education (CIHE) at Boston College, **International Briefs for Higher Education Leaders**, No 9, 2021. <https://www.acenet.edu/Documents/Womens-Rep-in-Higher-Ed-Leadership-Around-the-World.pdf>
- [2]. Tessa DeLaquil, Long way to go for parity for women in HE leadership, University World News, Global Edition, 24 July 2021, <https://www.universityworldnews.com/post.php?story=20210719134249610>
- [3]. Joyce Lau, Can women break through Asian universities' 'net ceiling'? Times Higher Education, July9 2020, https://www.timeshighereducation.com/features/can-women-break-through-asian-universities-net-ceiling?fbclid=IwAR2_XanjOhsaVOBOZBLtGizRaxL1bS3GYYumBxwtUvEtXpFP_4u3XJOPf4
- [4]. Yojana Sharma, Women's rising education not matched by HE leadership, University World News, Global Edition, 2 May 2014, <https://www.universityworldnews.com/post.php?story=20140502072131635>
- [5]. وائل معلا، المرأة والقيادة والأزمة... السوريات تولين مناصب عن جدارة، جريدة الوطن، 27 أيار 2014.
- [6]. 5- وائل معلا، قضايا معاصرة في التعليم العالي، الهيئة العامة السورية للكتاب، وزارة الثقافة، 2014.

وسطياً في جامعة دمشق حوالي 22%، وهي نسبة متدنية وأقل بكثير من نسبة الطالبات إلى الطلاب في الجامعة نفسها.

أما على مستوى المناصب الإدارية العلمية في الجامعة، فإننا نرى أن نسبة رؤساء الأقسام من الإناث في الأقسام العلمية في مختلف كليات الجامعة تبلغ 32% تقريباً مع تفاوت هذه النسبة أيضاً بين كلية وأخرى. ونسبة تبوء المرأة لمنصب عميد تبلغ 16%، ومنصب نائب عميد 35%، وهناك نائب واحد لرئيس الجامعة من الإناث من بين نوابه الأربعة، كما لم يسبق لأي امرأة أن تتبوء منصب رئيس جامعة في أي من الجامعات السورية العامة.

المنصب	العدد من الذكور	العدد من الإناث	النسبة المئوية
رئيس قسم	103	49	32%
نائب عميد	42	23	35%
عميد	35	7	16%
نائب رئيس جامعة	3	1	25%
رئيس جامعة	1	0	0%

نسبة الإناث في مناصب الإدارة العلمية في كليات ومعاهد جامعة دمشق وفروعها

والجدير بالذكر أن المرأة في جامعة دمشق أثبتت جدارتها وكفاءتها الإدارية عند توليها للعديد من المناصب الإدارية العلمية كعمادتي كليتي الطب البشري والعلوم والمعهد العالي للغات وغيرها، والمناصب الإدارية كمديريات الشؤون القانونية، والعلاقات الدولية والشؤون الهندسية وغيرها.

نلاحظ بناء على ما سبق أنه رغم التقدم الكبير الذي حققته المرأة على صعيد مشاركتها في الحياة السياسية والاجتماعية والثقافية في سورية، إلا أن مشاركتها في المؤسسات الأكاديمية ما زال ضئيلاً وغير مرضٍ. وكذلك الحال بالنسبة لمشاركتها في المناصب الأكاديمية الرفيعة، على الرغم من أنها أثبتت جدارة كبيرة عند استلامها العديد من المناصب الأكاديمية والإدارية.

قد يجادل البعض بأن عزوف الإناث عن العمل في المجال الأكاديمي ليس ظاهرة تقتصر على سورية أو دول جنوب آسيا بل تتعداها إلى العديد من دول العالم. فطول سنوات التحصيل العلمي الذي يتطلبه الدخول إلى الميدان الأكاديمي، والجهود الكبيرة