

LUCYNA KOPCIEWICZ (z zespołem badawczym)¹

Uniwersytet Gdański

Kobiety w akademickiej pedagogice – negocjowanie znaczeń profesjonalizmu i *gender*

Granice wyznaczone przez płeć tworzą najbardziej fundamentalny podział społeczny, który powinien być zasadniczą kwestią we wszystkich analizach, mających na celu zrozumienie dynamiki społecznej i kluczowego znaczenia stratyfikacji (Epstein 2007, s. 1–2). Jednak w świecie akademickim dominuje przekonanie, iż *umysł naukowca jest niezwiązany z płcią*². Świat uczelni wyższych jest przedstawiany jako świat egalitarny (w kwestiach władzy) i androginiczny (w kwestiach *genderowego* zróżnicowania). Stwierdzenia te są jeszcze wyraźniejsze w przypadku szczytu akademickiej hierarchii – profesury. J. Acker, inicjatorka badań nad rolą płci w środowisku pracy, zwraca jednak uwagę, że u podstaw wszelkich struktur organizacyjnych znajduje się uwarunkowana płciowo relacja władzy między mężczyznami i kobietami. Akcentuje ona rolę nacechowanych rodzajowo (*gender*) funkcji i struktur oraz głęboko zakorzenionych w kulturowym kontekście pracy oczekiwań, iż ogół pracowników dostosuje się do tego, co robią mężczyźni – czego bezpośrednią konsekwencją jest stygmatyzacja kobiecych funkcji reprodukcyjnych (Maddock 2003, s. 80). Kultury organizacyjne rozmaitych instytucji istnieją albo w oparciu o założenie, że mężczyźni i kobiety bardzo różnią się od siebie, albo zawdzięczają swój byt bagatelizowaniu różnic między płciami i promowaniu przekonania o płciowej neutralności, czy wręcz obojętności i braku znaczenia płci w środowisku pracy. Sądzymy, że to ostatnie przekonanie jest bliskie akademickiej racjonalności. Jednak, jak przekonuje J. Acker, oba

¹ W skład zespołu wchodziły: Anna Budzisz, Agnieszka Karwat, Martyna Klaus, Agnieszka Mudlaff, Aleksandra Purzycka, Alina Rykaczewska, Olga Śnieżko, Magdalena Tomiak.

² Stwierdzenie to jest oryginalną wypowiedzią jednej z badanych. Wyniki badań będą relacjonowane w dalszej części niniejszego tekstu.

te założenia są dalekie od rzeczywistości i obydwie prowadzą do uwięzienia kobiet w pewnej pułapce – w pierwszym przypadku, w wizerunku gospodyni domowej, w drugim – w potrzasku męskiego trybu funkcjonowania w zawodzie, który staje się pozornie arodzajowy i uniwersalny (tamże, s. 82). Czy „akademicka androgyniczność”, którą można by pojmować jako wyzwolenie ze sztywnych granic zakreślonych przez normalizujące działanie kulturowych skryptów płci, nie sprowadza się – w przypadku świata akademickiego – do odtworzenia dobrze znanego przekonania o nieistotnej roli płci dla tworzenia nauki? Czy rola „naukowca” poddaje się *genderowej* rekonstrukcji w celu uczynienia jej bardziej inkluzywną? Jesteśmy przekonane, że są to niezwykle trudne procesy, które blokuje androcentryczny charakter samej nauki w jej zinstytucjonalizowanej postaci. Męska dominacja jest tu bowiem wpisana w abstrakcyjne, intelektualne, zapośredniczone przez teksty procesy, dzięki którym zachodzi organizowanie, kierowanie i zarządzanie nauką, zwłaszcza procesami pokonywania przez jednostki poszczególnych szczebli w hierarchii wyznaczonej przez stopnie i tytuły naukowe.

Choć stwierdzenie E. Husserla, iż kobietom nie wypada się habilitować, bywa przytaczane jako anegdota wskazująca, jak wiele się zmieniło w świecie wyższych uczelni, to uważniejsze przyjrzenie się współczesnym karierom naukowym kobiet skłania ku stwierdzeniom, iż aktualna sytuacja nie jest zadowalająca (Walczeńska 2006, s. 161). Sądzymy, że w szkolnictwie kobiety zderzają się bardzo wyraźnie z obecnością „szklanego sufitu”, który nie pozwala im wspiąć się na szczyt – piastować najwyższych stanowisk i funkcji. Struktura zatrudnienia w szkolnictwie układa się wręcz modelowo w kształt piramidy – w szkole podstawowej, na najniższym szczeblu kształcenia, kobiety stanowią zdecydowaną większość zatrudnionych (84%), zachowują liczebną przewagę (choć jej rozmiar się zmniejsza) pośród zatrudnionych w szkołach ponadpodstawowych (66%), natomiast stanowią zdecydowaną mniejszość w szkołach wyższych (35%) (Fuszara 2007, s. 48).

Badania M. Fuszary pokazują, iż od lat 80. XX wieku wzrósł udział kobiet w wśród pracowników wyższych uczelni towarzyszy feminizacja stanowisk, które nie są związane z pracą naukową. Wprawdzie w innych grupach pracowników ich udział także zwiększał się, ale nadal stanowiły znaczną mniejszość zatrudnionych. Najmniej kobiet spotyka się na stanowisku profesora zwyczajnego, stanowią one jedynie 19% tej kategorii zatrudnionych. Autorka odnotowała bardzo ciekawe tendencje zarysowujące się od początku XXI wieku. Mimo iż systematycznie zwiększa się odsetek kobiet wśród uzyskujących stopień doktora, doktora habilitowanego i tytuł profesora, niska reprezentacja kobiet we władzach uczelni pozostaje bez zmian (tamże, s. 50).

Celem tego tekstu jest ukazanie, jak na tle tych ogólniejszych tendencji przedstawia się sytuacja jednego z instytutów pedagogiki w publicznej uczelni w Polsce. Natomiast w kolejnej części odniesiemy się do najistotniejszych wyników badań jakościowych, których celem było ustalenie, jak grupa kobiet, zatrudnionych na stanowiskach naukowo-dydaktycznych we wspomnianym instytucie, konstruuje (negocjuje) wła-

sną rolę zawodową, oraz czy w jej konstrukcji zaznacza się obecność perspektywy *gender*³.

Pedagogika uchodzi za względnie przystępny kierunek studiów, oblegany głównie przez kobiety. Studia pedagogiczne są bardzo często mylnie kojarzone ze studiami dającymi kwalifikacje nauczycielskie, przygotowują bowiem wyłącznie do nauczania w zakresie wczesnej edukacji, a więc obejmując jedynie pierwszy szczebel szkolnej piramidy. W rzeczywistości studia pedagogiczne oferują gamę specjalności nienauczycielskich, przygotowujących absolwentki/absolwentów do podjęcia profesji związanych z projektowaniem i wspomaganiem edukacyjnego rozwoju innych ludzi. Akademicki status pedagogiki również budzi pewne kontrowersje, ponieważ dyscyplina ta nie dopracowała się wyrazistego zaplecza teoretycznego, swoistego języka czy właściwej sobie metodologii. Najczęstszą motywacją do podjęcia studiów pedagogicznych jest deklarowana „miłość do dzieci” oraz „chęć pomagania drugiemu człowiekowi”. Problemатyczny status akademicki pedagogiki powodujący, że „nie wiadomo, o czym jest pedagogika”, mglista motywacja do studiowania związana nie tyle z troską o siebie (i własny zawód), ile z troską o innych, nie tyle z zainteresowaniem specyficznym typem wiedzy, ile relacją do innych ludzi (zwłaszcza dzieci) itp., wskazują, że mamy do czynienia z nauką „drugiej kategorii”. Pośledni status naukowy pedagogiki nakazywałby przypuszczać, że mamy do czynienia z pewnego rodzaju gettem, jakimś wyjątkowym obszarem w naukowym polu, który jest zarezerwowany niemal wyłącznie dla kobiet, w którym – ze względu na specyficzny typ „kobiecych kompetencji” („naturalnych predyspozycji”) – „kompetencje” te podlegałyby przemianie w swoiste kobiece typ wiedzy. Niestety, jak pokazują dane statystyczne takie zjawiska nie mają miejsca.

Kadrę naukowo-dydaktyczną badanego instytutu pedagogiki stanowi co prawda około 67% kobiet i tylko 33% mężczyzn, z czego – nie uwzględniając płci – asystenci stanowią ok. 23,4% ogółu zatrudnionych, adiunkci – 56,4%, profesorowie nadzwyczajni – 14,8%, natomiast profesorowie zwyczajni – 5,3%⁴.

Proporcje kobiet i mężczyzn w danej kategorii zatrudnionych pracowników ukazuje tabela.

Zatrudnieni na stanowisku	Kobiety (%)	Mężczyźni (%)
Asystenta	15,9	7,4
Adiunkta	41,5	14,9
Profesora nadzwyczajnego	6,3	8,5
Profesora zwyczajnego	3,2	2,1
Razem	66,9	32,9

Źródło: badania własne.

³ Przedstawiamy wyniki badań jakościowych z 10 kobietami zatrudnionymi w jednym z instytutów pedagogiki w publicznej uczelni (w badaniu uczestniczyły kobiety zatrudnione na stanowiskach adiunkta oraz profesora nadzwyczajnego, a więc legitymujące stopniem doktora lub doktora habilitowanego).

⁴ Według stanu z dnia 1.10.2009 (pracownicy naukowo-dydaktyczni).

Uwzględniając uczelnianą nomenklaturę, czyli profesjonalną samodzielność (lub jej brak) związaną z posiadanym stopniem/tytułem naukowym, wyraźniej rysują się pewne dysproporcje właściwe całemu światu polskiej nauki. Okazuje się, że w badanym instytucie aż 72% spośród tzw. kadry niesamodzielnej stanowią kobiety (niesamodzielnymi mężczyźni to tylko 28%). Natomiast wśród samodzielnych pracowników nauki kobiety stanowią już tylko 47%, mężczyźni zaś aż 53%⁵.

Dane te obrazują pewną stagnację w przebiegu naukowych karier kobiet w pedagogice (trudność stanowi przebicie się do kategorii „samodzielnych”) oraz łatwość, z jaką mężczyźni pokonują tę barierę, a także fakt, iż jedna trzecia zatrudnionych mężczyzn to tzw. pracownicy samodzielni (w tej samej kategorii lokuje się zaledwie jedna piąta zatrudnionych kobiet). Przyjmujemy, że te dane są istotnym punktem wyjścia do indywidualnych konstrukcji poszczególnych wersji naukowych karier w badanym instytucie. Skoncentrowałyśmy się jednak wyłącznie na kobietach wywodzących się zarówno z kategorii niesamodzielnych, jak i samodzielnych stanowisk naukowo-dydaktycznych. Poniżej relacjonujemy wybrane wyniki badań mogące – naszym zdaniem – wpisywać się w szerszą dyskusję dotyczącą wartości płci w nauce, czy też konieczności przekroczenia płci jako pewnej bariery uniemożliwiającej sprawiedliwe korzystanie z kulturowych i społecznych zasobów.

Badane kobiety są przekonane, że praca naukowa jest zajęciem niezwiązanym z kulturowo-społeczną konstrukcją płci. Podjęcie pracy naukowej jest zdaniem badanych kwestią warunkowaną przez pewien specyficzny typ umysłowości i osobowości:

Praca naukowa jest dobra dla pewnego rodzaju umysłowości i osobowości, natomiast nie mam przekonania, że to się wiąże z płcią, że to jest... to są innego rodzaju atrybuty i są ludzie, którzy naprawdę mogą wiele zrobić dobrego dla siebie i dla nauki, czyli w sensie i samorozwoju (wywiad 5).

Warto jednak przyjrzeć się uważniej wybranej grupie kobiet w pedagogice, by zrozumieć czy negocjują w jakiś sposób znaczenia płci i rolę naukowca. W tym celu postanowiłyśmy zapytać o to, jakie okoliczności doprowadziły badane do podjęcia pracy na uczelni? Jak się okazuje, w każdym przypadku była to świadoma decyzja o przystąpieniu do konkursu na stanowisko asystenckie. Praca na uczelni wyższej była dla badanych atrakcyjną ofertą. O jej atrakcyjności przesądziły swoboda, wolność i samodzielność w pracy badawczej oraz dydaktycznej. Takie postrzeganie aktywności profesjonalnej trafnie oddaje wypowiedź jednej z badanych:

Takim wabikiem do pracy naukowej jest duża samodzielność, duża autonomia – to jest coś co ja sobie w tej pracy bardzo, bardzo cenię. To, że my jesteśmy sobie sterem i okrętem. To, że o tym, co badam, jak badam, jak prowadzę zajęcia – jeżeli

⁵ Dane te zmieniają się bardzo dynamicznie. W ostatnim czasie w związku z zapowiadaną zmianą formuły habilitacji obserwuje się spore ożywienie w procesowaniu wniosków o wszczęcie procedury jeszcze w „starym systemie”.

już odnieść się do dydaktyki – to zależy tylko i wyłącznie ode mnie. Przynajmniej ja tak to czuję. Nie wiem jak jest w innych zakładach, czy instytucjach, natomiast ja mam świadomość tego, że jestem w pełni wolną pod tym względem osobą, że mi nikt niczego nie narzuca. Autonomia taka, dotycząca pracy i naukowej i pracy zawodowej – w znaczeniu pracy dydaktycznej. To jest to, co mówię zawsze: to ty będziesz decydowała. Będziesz miała tego kierownika, będziesz miała tego dyrektora instytutu, dziekana. Owszem, wszystko w porządku, natomiast decydujesz sama o sobie. To jest, to jest w ogóle w pracy naukowej, to jest fajna rzecz, że rzeczywiście człowiek decyduje o sobie (wywiad 3).

Otwarty charakter profesji ma niewątpliwie wiele zalet, ale posiada też jedną podstawową wadę, odkrywaną przez badane w stosunkowo krótkim czasie po zatrudnieniu. Dokładniej rzecz ujmując, chodzi o kwestie „zaborczości” tego zawodu. Zawodowe zajmowanie się nauką wymaga od badanych stałego zaangażowania i pokonania trudności w podzieleniu czasu na „prywatny” i „zawodowy”. Jak się okazuje, praca na uczelni i związane z nią przywileje – dłuższe wakacje, nieduże obciążenie podstawowymi obowiązkami dydaktycznymi – są przywilejami pozornymi. Wolny czas jest bowiem najczęściej wypełniany pracą naukową:

Jest to praca, która niesłychanie angażuje: zabiera niedziele, święta, wakacje i z tym się trzeba tu liczyć (wywiad 6).

Naukowcem jest się przez cały czas – brak ustalonych godzin pracy. W pewnym względzie to przekleństwo (wywiad 8).

Ze zgromadzonego materiału empirycznego udało się nam wyłonić kilka podstawowych typów znaczeń nadawanych przez badane roli naukowca⁶. Pierwszym, najczęściej reprezentowanym sposobem definiowania tej roli jest pojmowanie jej jako określonego typu dyspozycji wobec otaczającej rzeczywistości. Taki sposób widzenia profesji lokuje ją „w” ramach uczelni wyższej, ale i „poza” nimi, wiążąc z określonymi predyspozycjami osobowościowymi takimi jak: ciekawość świata, chęć poznawania nowych rzeczy, tolerancja własnego niezrozumienia, brak strachu przed nieznanym, wrażliwość poznawcza, odwaga w zadawaniu pytań, twórczość, pomysłowość itp. W tym znaczeniu ważniejsze są dyspozycje poznawcze osoby zajmującej się nauką niż konieczność związania się z ośrodkiem naukowym. Badane kreśląc tę definicję, nie odniosły się do dystynkcji związanych z płcią „osoby zajmującej się nauką”. Kolejna definicja jest mocniej związana z realiami funkcjonowania w instytucji naukowej, zdaniem bowiem grupy badanych kobiet naukowiec „to badacz, który publikuje”, „osoba posługująca się narzędziami, przeprowadzająca badania, opracowująca wyniki”, „czytająca, robiąca badania, pisząca teksty”. Także w tym przypadku badane

⁶ W treści pytań unikałyśmy posługiwania się żeńskimi nazwami ról i zawodów, licząc, że same badane zwrócą nam uwagę na ten fakt. Tak się jednak nie stało.

nie odniosły się do znaczeń związanych z *gender*. Ostatnia z definicji (najrzadziej reprezentowana w materiale badawczym) wiąże się ze znaczeniem „odosobnienia”, samotności i oddania jako podstawowych cech pracy naukowca. Praca naukowa wymaga wytrwałości, dobrej organizacji, samodyscypliny w samotnym pokonywaniu trudności, pracy w domu, wśród tekstów. Trzeba tu również podkreślić, że o ile pierwsze ze znaczeń wiąże się wyraźnie z kategorią przyjemności, o tyle dwa pozostałe – z kategoriami trudu i z obowiązkiem sprostania wymaganiom instytucji.

Próbowałyśmy również ustalić, kiedy badane zaczęły postrzegać siebie jako naukowców, kiedy pojawiła się świadomość bycia naukowcem. Dla większości badanych przywiązanych do kategorii przyjemności bycia naukowcem i dyspozycji osobowościowej świadomość ta pojawiła się już na studiach. Podjęcie decyzji o zostaniu pracownikiem naukowym zostało podyktowane chęcią poszerzenia wiedzy i zakresu własnych zainteresowań, rozwijania się, a co za tym idzie, możliwością uprawiania zawodu, który na to pozwala:

Od początku wiedziałam, że to mnie pociąga i że mogę się tu spełniać jako człowiek i zdawałam sobie sprawę od początku, że to będzie ten typ pracy (wywiad 4).

Kierowałam się wolnością pewną taką, którą daje ten zawód, że będę mogła zajmować się rzeczami które mnie interesują. (...) Możliwość rozwoju, możliwość zajmowania się tym co mnie fascynuje czy pasjonuje (wywiad 9).

Ja bez pracy naukowej, takiej na uczelni, formalnej mogłabym na pewno żyć. Ja bym sama, dla siebie, dla własnej przyjemności coś robiła, żeby poznawać coś nowego (wywiad 8).

Natomiast zdecydowana większość badanych wskazała, iż punktem przełomowym był moment rozpoczęcia lub ukończenia pracy doktorskiej. Dokładniej rzecz ujmując, badane odniosły się do samodzielnego działania naukowego oraz konieczności porażenia sobie z pierwszym poważnym wyzwaniem naukowym oraz do pokonania pierwszego poważnego szczebla awansu (będącego formalnym wymogiem instytucji):

Takie myślenie pojawiło się w momencie kończenia pracy doktorskiej, kiedy zrobiłam swój samodzielny projekt. Projekt badawczy, praca, która w dużym stopniu zależała ode mnie (wywiad 2).

Świadomość bycia pracownikiem naukowym zaczęła się od momentu uczestniczenia w seminariach doktorskich i decyzji pisanie doktoratu (wywiad 5).

Taka świadomość bycia pracownikiem naukowym... ona się pojawiła wtedy, kiedy sformułowałam problem badawczy swojego doktoratu, (...) kiedy stanęłam wobec bardzo ważnego problemu badawczego (wywiad 10).

W dotychczas zaprezentowanym materiale empirycznym nie pojawiły się żadne odniesienia do kategorii *gender*. Badane osadzają różne sposoby konceptualizacji „pra-

cownika naukowego” na gruncie neutralnym, wolnym od znaczeń płci. Jednak o tym, że bycie naukowcem, którym – jak twierdzą badane – jest się cały czas, jest uwikłane *genderowo*, świadczy analiza wspomnień związanych z pokonywaniem przez nie pierwszego szczebla awansu (jak wspomnieliśmy w badaniach uczestniczyły kobiety posiadające co najmniej stopień doktora nauk humanistycznych w zakresie pedagogiki).

Badane podkreślały, że ich bycie naukowcem zostało wystawione na ciężką próbę związaną z „obarceniem prywatnością”. Badane wskazały na trzy zasadnicze strategie, które pozwoliły im względnie pomyślnie przejść przez pierwszy próg naukowego awansu. Dominującą strategią, do której odwoływały się badane, była koncepcja tzw. okresu ochronnego. Badane zmuszone były korzystać z okresu ochronnego w momencie wyraźnej intensyfikacji pracy naukowej (pisanie doktoratu). W tym czasie zyskały przyzwolenie męża/dzieci/partnera na „zawieszenie” (zaniedbanie) obowiązków związanych ze sferą prywatną na okres potrzebny na dokończenie pracy doktorskiej:

Żeby napisać doktorat wyjeżdżałam na weekendy do budującego się wówczas domu. I tam spędzałam czas, tam nocowałam. W niedzielę wieczorem wracałam do domu. Ja pamiętam, że mąż, córka, wszyscy zresztą – i teściowa – uważali że to jest taki okres ochronny, który trzeba mi dać, że ja mogę być nerwowa, mogę być zmęczona i mogę być jakaś taka różna (wywiad 2).

W przypadku innej badanej okres ochronny wiązał się nie tyle ze zmianą miejsca pobytu, ile z przejęciem sporej części obowiązków domowych przez męża:

Mój mąż był bardzo wyrozumiałą osobą. Kiedy kończyłam doktorat, wiedział że potrzebuję więcej czasu, no to starał się organizować dzieciom różne wyjazdy, czy też zajmował się nimi w tym czasie. Wydaje mi się, że pewne rzeczy mogłam zrobić dzięki wyrozumiałości mojej rodziny, a szczególnie moich dzieci, które rozumiały, że mój czas dla nich jest w jakiejś mierze ograniczony (wywiad 4).

W każdym z przypadków okres ochrony był jednak „umową na czas określony” (chodziło bowiem o to, by rodzina „przeczekała” trudny czas). Po wygaśnięciu „umowy” następował powrót do „naturalnego porządku rzeczy”, czyli przejęcia przez kobietę obowiązków związanych z codziennym funkcjonowaniem rodziny:

Jak już obroniłam doktorat, to wszyscy uważali że to teraz już po prostu koniec, że teraz wszystko będzie już normalnie. Córka mi kiedyś powiedziała: myślałam że przestaniesz się złościć jak już obronisz ten doktorat (wywiad 1)

Jedyną strategią dalszego pomyślnego rozwoju kariery naukowej w przypadku kobiet korzystających z przywilejów okresu ochronnego jest znalezienie czasu na bycie naukowcem:

Bardzo często dzień był dla rodziny, dla dzieci, a noc, wtedy kiedy wszyscy spali, poświęcałam na pracę naukową, ale miałam bardzo często niespodzianki, bo kiedy

dzieci widziały światło, to przychodziły do mnie w środku nocy, no i przeszkadzały (wywiad 5).

Spora grupa badanych wskazuje na trudność bądź niemożność bezkonfliktowego pogodzenia ról właściwych sferze prywatnej z rolą naukowca. Badane twierdzą, iż pogodzenie ról zawodowej i prywatnej wymaga od nich perfekcyjnego zaplanowania codzienności tak, by z budżetu codziennego czasu „wykroić” czas poświęcony na pracę naukową. Badane wyraźnie przywołują tu hierarchiczny porządek – tzn. sfera prywatna (rola matki i żony) jest dla nich bardziej absorbująca i życiowo istotniejsza. Konsekwencją takiego układu jest spowolnienie tempa pracy naukowej, wyłączenie się z pracy naukowej lub – w najłagodniejszej wersji – poczucie nienadążania, rozdarcia i przeciążenia wymogami instytucji w zakresie rozwoju naukowego. Następstwem braku możliwości harmonijnego łączenia obu sfer jest poczucie niepełności zaangażowania i zaniedbania obu sfer (nie poświęcam czasu dziecku lub przez dziecko tracę swoją pracę). Trzeba jednak podkreślić, że ów porządek życiowych istotności mniej odnosi się do osobistych preferencji badanych, a bardziej – do społecznych oczekiwań i wymagań otoczenia:

Trzeba się bardzo dobrze zorganizować, żeby połączyć bycie matką i bycie właśnie pracownikiem, i to jeszcze właśnie pracownikiem naukowym, bo oczywiście dziecko zabiera bardzo dużo czasu, dziecko chce mieć mamę przy sobie, dziecko chce być z mamą ciągle i praktycznie teraz jak wracam do domu, to mogę dopiero pracować, kiedy on śpi. A jak się kładzie o dwudziestej czy o dwudziestej trzydziści to ogólnie rzecz biorąc ja już nie mam specjalnie na nic ochoty. I też dlatego na razie jakby mam wrażenie, że trochę spowolniłam, ale no myślę, że to się jakoś tam... jakoś tam się zmieni. Natomiast trudno jest pogodzić pracę z macierzyństwem. To jest oczywiście możliwe, bo są opiekunki, jak ktoś ma dziadków aktywnych, to są dziadkowie, ale jak nie ma się dziadków aktywnych...ma się opiekunkę, też trzeba po prostu bardzo jakby dobrze czas sobie podzielić, zorganizować.

– Czyli głównie organizacja czasu ratuje panią w tej sytuacji?

Organizacja czasu, dokładnie. Że właśnie muszę pracować jakby wtedy, kiedy mam na to czas, znaczy kiedy mojego dziecka przy mnie nie ma, tak, czyli właśnie dlatego jestem powiedzmy tutaj teraz, jego nie ma, ale powiedzmy jak go o piętnastej odbiorę, no to już koniec, to już jestem mamą (wywiad 9).

Inna grupa badanych wskazuje na brak konfliktu na osi publiczne-prywatne ze względu na inny typ biografii – zwłaszcza nieposiadanie dzieci. Badanym udaje się więc na tyle harmonijnie połączyć obie sfery, że w zasadzie mamy do czynienia z sytuacją swobodnego ich przenikania – praca jest przenoszona do domu lub inny wariant: praca staje się domem:

Ja nie mam dzieci. Nie jestem obciążona tym, że muszę myśleć o jakichś wywiadówkach, o tym, że coś musi być wyprane i ugotowane, wychowawczo również

... w moim przypadku nie jest to trudne ... nie stwarza mi kłopotów. Poza tym ja dlaczego tą swoją pracę naukową m.in. też lubię ... dlatego, że ja przychodzę do domu i ja jakby nie czuję różnic między domem a pracą. Prace przynoszę do domu, a sprawy domowe bardzo często zdarza się, że przynoszę do pracy, no w takim sensie, że ktoś tutaj jest mi bliski, że się o czymś rozmawia, czy nawet w tym sensie, że w pracy czuję się tak dobrze jak w domu. Tak bym to powiedziała (wywiad 7).

Jak widać, badane kobiety skonstruowały własne bycie naukowcem zgodnie z iluzją płciowej neutralności, głosząc nieistotność płci dla wykonywanej przez siebie profesji. I o ile w sferze publicznej udaje im się podtrzymać ową iluzję („praca naukowa to przecież kwestia osobowości, a nie płci”), o tyle w sferze prywatnej, w której też usiłują być naukowcami („bo naukowcem jest się cały czas”), ich rozumienie gwałtownie się załamuje. Bycie naukowcem i bycie matką okazują się nie do pogodzenia jako dwa typy rozłącznych doświadczeń życiowych. Sądzimy, że w przypadku badanych nie dochodzi do prób negocjowania (redefiniowania) znaczenia profesji czy *gender*. Warto w tym miejscu zapytać o konsekwencje nienegocjowania obu typów znaczeń dla jakości bycia badanych kobiet w uczelni wyższej. Do oczywistych konsekwencji dostrzeganych przez badane zaliczyć trzeba trudności w pokonywaniu kolejnych stopni awansu. Badane mówiąc o sobie oraz o własnych koleżankach-naukowcach, posługują się argumentem typu „rodzina wszystkiemu winna”, wskazując, iż fakt posiadania rodziny nie sprzyja pomyślnemu rozwojowi naukowej kariery, a zwłaszcza przebicciu się do sfery naukowej samodzielności:

Żeby być naukowcem, trzeba mieć na to czas. Trzeba czytać książki, trzeba robić jakieś badania, trzeba siedzieć, pisać teksty. A jeżeli na pani głowie jest dwójka dzieci jedno dwuletnie, drugie czteroletnie, i jeszcze ma pani dom, ma pani obiad do przygotowania, dom do posprzątania, pranie do wyprasowania i jeszcze pracę naukową do napisania. To proszę zobaczyć, przy tylu etatach to jest kwestia czasu po prostu czasu, czasu i zmęczenia. Także jest to konkretna sytuacja, która sprawia, że trudniej jest kobietom, po prostu trudniej (wywiad 7).

Od nas wymaga się pełnienia innych ról społecznych. Bo mężczyzna, zresztą też niedawno z koleżankami jak na ten temat rozmawiamy. Facet wraca do domu, zamyka się w swoim gabinecie i pisze sobie habilitację – trzy strony dziennie. A żona w tym czasie zajmuje się dziećmi, gotuje obiad i mówi: „cichutko, bo tatuś pracuje”, tak, i teraz odwrócić to: kobieta wraca do domu i wraca facet z pracy, który oczekuje obiadu, że się zajmie dziećmi i tak dalej i tak dalej, i trudno jest powiedzieć: ‘słuchaj kochanie, to ja teraz przez pięć lat codziennie będę się zamykać w pokoju i pracować trzy, cztery godziny, a ty się zajmuj dziećmi’. To jest awykonalne. Wydaje mi się, że w pracy ... znaczy najłatwiej wydaje mi się zrobić karierę naukową kobietom albo samotnym, albo będącym, nie wiem, w małżeństwach bez-

dzietych wręcz, mam takie wrażenie. Czyli ... posiadanie dzieci i bycie żoną utrudnia zdecydowanie robienie kariery naukowej (wywiad 9).

W takim układzie odniesienia samodzielność pozostaje dla badanych jedynie pewną atrakcyjną właściwością pracy na uczelni, bez jakichkolwiek związków z ich przyszłą pozycją i naukowym statusem.

W zgromadzonym materiale empirycznym udało się nam jednak zidentyfikować inną strategię, którą jesteśmy skłonni nazywać negocjowaniem znaczeń, który to proces doprowadził badaną do wypracowania sobie statusu naukowczyni. Czy badana różni się od pozostałych kobiet? Sądzimy, że tak. Po pierwsze definiuje problem płci w pedagogicznym polu w znacznie szerszym zakresie niż pozostałe badane, ograniczające go do trudności pogodzenia ról prywatnych i zawodowych:

Myślę, że w pedagogice jest jeszcze jedno ryzyko, które powinno się wziąć pod uwagę. Jest coś takiego, że kobiety są łatwiej akceptowane w pedagogice. Oczekuje się od nich, że będą takimi słodkimi istotami, wrażliwymi na potrzeby dziecka. Natomiast prowadzenie badań ... znaczy zaistnienie w nauce wymaga innych kompetencji i te mogą być trudniej akceptowane. To jest po prostu zupełnie inny warsztat pracy. Ludziom może nie przychodzić do głowy, również kobietom, że to one nad tym powinny pracować. To może być tak, że kobiety same zadowolają, w cudzysłowie nazwijmy to „wrażliwością”. Natomiast nie sięgają po takie kompetencje profesjonalne, które są związane z wykonywaniem pracy naukowej (wywiad 6).

Badana dostrzega zatem, iż bycie kobietą jest pewnym kapitałem, dzięki któremu można w nauce zaistnieć, ale też przez który można w niej przestać istnieć. Po drugie, w przypadku tej badanej interesująco przedstawia się również proces konstruowania roli zawodowej, która ulega wyraźnej „prywatyzacji”. Ten sposób konstruowania roli nazywamy negocjacyjnym. Efektem negocjacji jest proces naukowego (badawczego) „obudowania” własnego macierzyństwa. Dokładniej rzecz ujmując, badana, zamiast przeciwstawiania, a następnie prób godzenia sfer, wkomponowała sferę prywatną w domenę aktywności naukowo-badawczej, a to czyni ją naukowczynią niepodobną do innych:

Moje badania bardzo mocno połączyły się z moim byciem matką. Ja założyłam eksperymentalną szkołę, którą potem uczyniłam terenem swoich badań do pracy habilitacyjnej. Dzięki temu przez sześć lat byłam non stop z moim synem, nie w sensie bycia z nim twarzą w twarz, ale bycia w takim centrum alternatywnym, gdzie bardzo dużo tych doświadczeń w nas się łączyło. (...) Staram się, staram się dużo robić w domu, ale myślę, że ważne też dla mnie było to, że rzeczy, którymi zajmowałam się badawczo odnosiły się do tego, co było dla mnie niezwykle ważne, bo jednak powiedziałabym, że poza ... znaczy nie ma porównania: praca zawodowa jest dla mnie ważna, ale bycie matką było dla mnie najważniejsze (wywiad 6).

Rzecz jasna wskazany przykład nie jest traktowany jako patent na „bycie naukowczynią”, nie staramy się go uniwersalizować, zdając sobie sprawę, że nie każda z dziedzin nauki poddaje się strategii „prywatyzacji”. Sądzymy jednak, iż badanej udało się uniknąć pułapki antagonizowania prywatnej i publicznej sfery własnych doświadczeń, udało się jej zachować wyraźną perspektywę płci w konstrukcji roli zawodowej oraz narzucić taki układ warunków, w których to rola zawodowa naukowca uległa przemianie i „zagała” na jej korzyść.

Niemal wszystkie badane są przekonane, że kobietom jest trudniej „zaistnieć” w roli naukowca, nawet w tak sfeminizowanym polu społecznym, jakim jest akademicka pedagogika. „Zaistnienie” definiujemy tu przez pryzmat problematyki rozpoznania i uznania jednostki w wykonywanej lub konstruowanej roli, uznania przez innych uczestników pola. Trzeba jednak zauważyć, iż trudność „zaistnienia” kobiet w naukowej roli nie wynika jedynie z „obciążenia prywatnością” oraz z wielości ról, które pełnią kobiety w sferach prywatnej i publicznej, co skutkuje swoistym „rozdarciem” i poczuciem niespełnienia, nienadążania, czy nieradzenia sobie z wymogami właściwymi licznym rolom w obu sferach. Wątki te pojawiły się we wcześniej przytoczonych wypowiedziach badanych kobiet.

Badane zwracają również uwagę, iż trudności w „zaistnieniu” kobiet w naukowej roli są związane z samą kompozycją pola, a zwłaszcza z monopolizacją władzy przez mężczyzn. Monopolizacja władzy w męskich rękach powoduje, iż kobiety zaczynają funkcjonować w tym polu jako grupa mniejszościowa, której pierwszym zadaniem jest pokonanie uprzedzeń i stereotypów na swój temat, a kolejnym – poszukiwanie uznania mężczyzn związanych z władzą. To drugie zadanie skazuje kobiety na podejmowanie strategii działania opartych na rywalizacji o męską przychylność i kuratelę, a tym samym nie sprzyja strategiom wywrotowym lub solidarnościowym (budowaniu alternatywnych sieci wsparcia, sojuszy itp.):

Kobietom trudniej zaistnieć w roli naukowca dlatego, że jednak ośrodki decyzyjne, związane z władzą są związane z mężczyznami... I myślę, że pozycja kobiet w tym momencie jest słabsza właśnie ze względu na to, że te ciała decyzyjne są jednak oblegane przez mężczyzn i to jest... Gdybym ja próbowała jakąś sprawę przepchnąć, próbowałabym znaleźć sojuszników jednej i drugiej płci dlatego, że po prostu kobiet jest za mało, żeby próbować tylko i wyłącznie szukać tego poplecznictwa wśród samych kobiet. Czyli mamy do czynienia z taką sytuacją, że o ile mężczyźni mogą sami sobie, sami z sobą budować lobby, to my musimy sobie radzić z obydwooma płciami (...) Myślę, że mężczyznom wystarczy, że się ze sobą porozumieją i wystarczy to zupełnie do tego, by pewne decyzje móc przevorsować, chociażby z tego względu, że są w większości (wywiad 2).

Kobiety nie mają tak intensywnego parcia do władzy. Nie zawsze sprawia im ona wielką przyjemność czy też życiową satysfakcję ... jakieś stanowiska kierownicze czy zajmowanie jakichś eksponowanych stanowisk w uczelni... (wywiad 10).

Innym źródłem przeszkód związanych z pomyślnym konstruowaniem i z zaistnieniem w zawodowej roli przez kobiety jest stereotypowy obraz kobiet w społeczeństwie:

Generalnie kobiecie się nie przypisuje potocznie w społeczeństwie jakby takiej roli autorytetu intelektualnego. Zatem nie bardzo się z kobietami liczymy. I myślę, że w pedagogice również tak jest, mimo że tyle jest kobiet, to z większą łatwością akceptujemy mężczyzn jako intelektualistów, którzy są dla nas autorytetami. To jest pierwsze, czyli taka jakby opinia, pewien obraz genderowy tego problemu. Czym jest kobieta i co jest jej mocnym atrybutem? Ale jest też druga kwestia. Myślę, że rzeczywiście jako kobiety jesteśmy bardziej obciążone wieloma obowiązkami (wywiad 6).

Badane zwracają również uwagę na kulturowe przywileje mężczyzn, których efektem jest niemal natychmiastowe utożsamienie męskości ze sferą autorytetu i władzy:

To jednak hierarchia, hierarchia! ... znaczy lepsza pozycja mężczyzn, jeżeli chodzi o robienie tak zwanej kariery naukowej. Lepsza pozycja ze względu na to, że kulturowo to mężczyzna jest tym, który ma robić karierę. Tak kulturowo jest to zdeterminowane, więc to było normalne, że to mężczyzna mógł poświęcić się swojej karierze. Jeżeli robiła to kobieta, zawsze musiała się tłumaczyć, udowadniać, musiała pokazać, że ona sobie poradzi... (wywiad 7).

Problem „zaistnienia” kobiet w roli naukowców skłonił też badane do ogólniejszych refleksji na temat relacji *gender* i przebiegu naukowych karier. Najważniejszymi przeszkodami w procesie indywidualnego konstruowania własnej kariery, a zwłaszcza określaniu jej tempa, okazuje się – zdaniem wielu badanych – nadmierna presja władz uczelni na osiąganie stopni i tytułów naukowych, co powoduje, że badane traktują ten wymóg jako „zadanie domowe”. Takie postrzeganie własnego rozwoju zawodowego, które ogranicza się do spełnienia wymogów pracodawcy („odrobienia zadania domowego”), sprawia, iż badane nie odnoszą pokonania kolejnego szczebla awansu do kwestii naukowej samodzielności oraz do kwestii nabywanej autonomii i władzy:

Presja na robienie stopni naukowych jest przecież, to wszyscy wiemy. Ja to potraktowałam technicznie, że skoro te stopnie trzeba zrobić i one są warunkiem pracy naukowej jako takiej, to przyjąłam to jako zadanie do wykonania, tak jak każdy człowiek pracujący w innym zawodzie ma określony wachlarz obowiązków, nie traktowałam tego w sposób jakiś... Dawniej może to było rzeczywiście ideologiczne czy polityczne, w tej chwili absolutnie tego nie ma. Kiedy podjęłam taką decyzję, to nie miałam rozterek wewnętrznych, ale jest to ciężka praca i tego rodzaju presja w momencie, kiedy się człowiek nie sprawdza, albo ma wątpliwości albo w przypadku nas, czyli adiunktów są przekraczane te terminy ustawowe, to jest to duży dyskomfort, który wiąże się z obawą o pracę (wywiad 3).

Innym niekorzystnym zjawiskiem związanym z instytucjonalnym wymuszaniem naukowego awansu jest, jak wskazują badane, mylne utożsamienie stopnia czy tytułu naukowego z potrzebami kształcenia studentek i studentów pedagogiki, mających nadzieję na zdobycie kompetencji profesjonalnych:

Myślę sobie, że to może się zemścić na tej instytucji, jeśli jedynym wskaźnikiem kompetencji w uniwersytecie będzie stopień czy tytuł naukowy, dlatego, że, jak pani doskonale wie, są ludzie z tytułami naukowymi od takich teoretycznych zupełnie dyscyplin, przedmiotów i są tacy, którzy po prostu związani są z konkretnym obszarem praktyki. My przecież mamy przygotować ludzi na rynek pracy... I wydaje mi się to bardzo ważną rzeczą, żeby myśleć o realnych kompetencjach ludzi, którzy mają predyspozycje dydaktyczne i umieją się z tej roboty świetnie wywiązać, niekoniecznie muszą robić tytuły naukowe, moim zdaniem, w takim rozumieniu, że oto to musi być konieczność habilitacja. Myślę, że trzeba tu sobie odpowiedzieć na określone pytania i ustalić pewną hierarchię potrzeb, które mamy jako instytut, z punktu widzenia tego, że przygotowujemy studenta na rynek pracy. Myślę, że ciągle jest to niedoceniane, myślę, że to jest ciągle spychane gdzieś tam daleko, jako nieważny problem, wydumany problem. Mnie się on wydaje ważny, a uniwersytet nas nie wspiera jako pracowników w tym, żebyśmy byli na tyle kompetentni, żeby przygotować studentów na rynek pracy (wywiad 2).

Do innych, bardzo ważnych przeszkód w konstruowaniu naukowej roli przez badane kobiety należy również zaliczyć zmieniającą się funkcję uniwersytetu (dostrzeganą przez badane), która powoduje nieuchronne (negatywne) zmiany w definicji roli zawodowej. Istotą tych przeobrażeń jest sprowadzenie uczelni wyższych do rangi przedsiębiorstwa sprawnie radzącego sobie w warunkach wolnego rynku, czyli minimalizującego koszt przygotowania wykwalifikowanych kadr i maksymalizującego zysk z działalności edukacyjnej, badawczej czy eksperckiej (Kochanowski 2008, s. 113):

Uniwersytet bardziej staje się takim przedsiębiorstwem kapitalistycznym i to w moim odczuciu w ogóle nie sprzyja pracy naukowej (wywiad 7).

Dużą barierą w realizowaniu, byciu i realizowaniu pracy naukowo-dydaktycznej jest taka chęć sprowadzenia mnie do urzędnika, którym nie jestem i nie chcę być. A władze uczelni za wszelką cenę próbują mnie wpisywać w różnego rodzaju „roboty”, które mają charakter bardziej biurokratyczny niż naukowo-dydaktyczny. I to jest taka największa trudność i boję się, że jeśli dalej uniwersytet będzie podążał w takim kierunku, jak podąża, to my sami z naukowców i nauczycieli zaczniemy udawać trochę urzędników i tego się bardzo boję... (wywiad 2).

Zdajemy sobie sprawę, że nasze badania odsłaniają pewne procesy, z których większość, z uwagi na potężną deregulację mechanizmów naukowego awansu forsowaną przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, zmieni swoją dynamikę.

Nie przypuszczamy, by mechanizmy konstruowania naukowej kariery miały okazać się bardziej korzystne dla kobiet, mimo iż środowisko naukowe otrzymało obietnicę łagodniejszego przejścia przez „zdarzenie krytyczne”, jakim jest habilitacja. Pole uniwersyteckie, w tym pole pedagogiczne, było i jest zhierarchizowane i hierarchizujące, a integralnym aspektem jego struktury jest czynnik *gender*. Nasze badania ukazują, jak pilnym zadaniem jest rozbrojenie iluzji neutralności płci w nauce, by uczynić poszczególne role bardziej inkluzywnymi wobec manifestacji *genderowego* zróżnicowania. Próby demontażu podstaw owych hierarchizacji, które dokonują się na naszych oczach i na pierwszy rzut oka wydają się „wyzwalające” dla określonych grup, wymagają jeszcze bardziej wnikliwego monitorowania problemu naukowych karier w aspekcie *gender*.

Bibliografia

- EPSTEIN S., 2007, *Inclusion: The Politics of Difference in Medical Research*, University of Chicago Press.
- FUSZARA M., 2007, *Kobiety w polityce*, Wydawnictwo Trio, Warszawa.
- KOCHANOWSKI J., 2008, *Uniwersytet i nierówności społeczne: wiedza, wykluczenie i system ekspercki*, [w:] J. Kochanowska (red.), *Spółczesność, wiedza, demokracja*, Wydawnictwo Wschód-Zachód, Łódź.
- KOWALSKA B., ZIELIŃSKA K., KOSCHALKA B. (red.), 2009, *Gender. Kobieta w kulturze i społeczeństwie*, RABID, Kraków.
- KWIECIŃSKI Z., 2007, *Między patosem a dekadencją. Studia i szkice socjopedagogiczne*, Wydawnictwo DSW, Wrocław.
- MADDOCK S., 2003, *Kultury, taktyki i strategie zorientowane płciowo*, [w:] R. Siemieńska (red.), *Aktorzy życia publicznego. Płeć jako czynnik różnicujący*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
- WALCZEWSKA S., 2006, *Damy, rycerze i feministki. Kobiety dyskurs emancypacyjny w Polsce*, eFKA, Kraków.

Women in academic pedagogy – negotiating meanings of professionalism and gender

The aim of this text is to show the situation of one of pedagogy institutes of a public university in Poland against the background of these general tendencies. In a further part, we are going to refer to the most crucial results of quantitative research, whose goal was to establish which group of women – holding academic and teaching posts in the above-mentioned institute, forms (negotiates) their own professional role and whether the gender perspective is present therein. University field, including pedagogic field has always been hierarchised and hierarchising and the integral aspect of its structure is the factor of *gender*. Our research shows how urgent it is to disarm the illusion of sex neutrality in science in order to make particular roles more inclusive in relation to the manifestation of gender differentiation. Current attempts of disassembling the bases of these hierarchisations, which, at the first sight, seem to be “liberating” for certain groups, require even more thorough monitoring of academic careers as regards the gender aspect.