

Klaudia Śledzińska

Instytut Socjologii, Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie

DOBRE PRAKTYKI JAKO INNOWACJE SPOŁECZNE. ANIMACJA AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ MATEK - NAUKOWCÓW

ABSTRAKT

W poniższym artykule przedstawiony został Zespół ds. Dobrych Praktyk funkcjonujący na Wydziale Nauk Historycznych i Społecznych UKSW. Został on powołany celu realizacji wsparcia dla kobiet godzących rolę matki i pracownika naukowo-dydaktycznego oraz promocji dobrych praktyk w zakresie zespołowej pracy projektowo-badawczej. Truizmem jest już bowiem stwierdzenie, że na drodze naukowego rozwoju matek istnieje wiele barier. Można tu wymienić: uwarunkowania formalne i prawne, struktury organizacyjne, praktyki i schematy interakcji, wzorce kulturowe, stereotypy i uprzedzenia. Nie jest to jednak sytuacja nieodwracalna, bowiem istnieje wiele możliwości realizowania pomocy w zakresie godzenia ról, awansu naukowego czy warunków pracy naukowo-dydaktycznej. Animacja i aktywizacja prac badawczych i organizacyjnych może być dobrą praktyką w tym zakresie i stanowić punkt wyjścia do tworzenia wsparcia instytucjonalnego matek-naukowców. W szerszej perspektywie wprowadzanie innowacji społecznych wywodzących się z dobrych praktyk pozwala na odwoływanie się do sprawdzonych doświadczeń uwzględniających różne konteksty: społeczne, kulturowe, instytucjonalne.

Słowa kluczowe: dobre praktyki, innowacje społeczne, awans naukowy, macierzyństwo, aktywizacja zawodowa

ABSTRACT

This article is a presentation of the Team for Best Practice, at Cardinal Stephan Wyszyński University in Warsaw. The aim of The Team is to promote women in science, and especially mothers, also to prove that there is need of discussion about the perspectives and opportunities in the area of research and development to performance on gender equality, and to find ways of ensuring a work-life balance by developing and implementing family-friendly policies, and strengthen the dialogue between research institutions, universities and social partners. Implementing innovative social solutions allows to recall good practice including social, cultural and institutional aspects.

Keywords: good practice, innovative solutions, equality in science, women, maternity

Inicjatywa powołania zespołu naukowego służącego mobilizacji i aktywizacji kobiet-matek przed awansem naukowym była naturalnym rezultatem obserwacji trudnej sytuacji osób łączących obowiązek opieki nad dziećmi z rolą pracownika naukowo-dydaktycznego. Bariery stojące na drodze awansów naukowych kobiet-matek bywają potężne i bezpośrednie, ale także dyskretne, a często niewidzialne. Należą do nich zarówno uwarunkowania formalne i prawne, struktury organizacyjne, jak i praktyki i schematy interakcji, wzorce kulturowe, stereotypy i uprzedzenia.

Zespół ds. Dobrych Praktyk w Instytucie Socjologii UKSW został powołany zarządzeniem nr 3/2013 Dziekana Wydziału Nauk Historycznych i Społecznych z dnia 12 listopada 2013 r. Pierwotnie miały to być jedynie seminaria naukowe w formule zbliżonej do

seminariów doktoranckich, ale skierowane do osób po doktoracie, więc wymagające większej dojrzałości naukowej i samodzielności w formułowaniu zagadnień problemowych, jak również zdyscyplinowania i zdolności samoorganizacji. Formuła seminarium naukowego pozwala na rozszerzanie zainteresowań, uczy pracy w zespole, prowadzenia merytorycznych dyskusji i otwiera możliwości działań popularyzujących wyniki prowadzonych badań i indywidualnych pasji. Stworzenie przestrzeni wymiany myśli i efektów indywidualnych poszukiwań naukowych jest w tym przypadku szczególnie istotne także ze względu na ograniczone możliwości kobiet opiekujących się dziećmi (np. wyjazdów na konferencje organizowane w innych miastach). Dlatego pomysł zakładał też m.in. zapraszanie do dyskusji osób z zewnątrz (samodzielnych pracowników naukowych czy doktorantów), a także organizację konferencji i przygotowywanie publikacji prezentujących wypracowane w ramach seminarium tezy. Ten rodzaj animowania aktywności pracowników stwarza też szansę na bieżącą wymianę informacji o konferencjach, sympozjach, publikacjach lub innych inicjatywach naukowych, co może zarówno służyć mobilizacji, jak i stać się źródłem inspirujących doświadczeń poznawczych.

Inicjatywa Instytutu Socjologii w dalszej perspektywie stanowić ma impuls do rozwoju współpracy międzyinstytutowej i interdyscyplinarnego spojrzenia na obszary badawcze, uwzględniającego zarówno kwestie rozwoju i pozyskania wiedzy, jak i implementacji międzynarodowych dobrych praktyk w zakresie zarządzania wiedzą oraz kwestii związanych z godzeniem życia zawodowego i rodzinnego. W realizacji działań Zespołu ds. Dobrych Praktyk zwraca się uwagę na międzynarodowe doświadczenia i wyniki badań w tym zakresie oraz aktywizujące podejście do rynku pracy z uwzględnieniem zasady równości szans i problemów związanych z dyskryminacją ze względu na płeć oraz rolę społeczną.

Zespół ds. Dobrych Praktyk jako zespół naukowy służący animacji i aktywizacji zarówno prac badawczych, jak i organizacyjnych, powstał ze szczególnym ukierunkowaniem na przeciwdziałanie dyskryminacji i wzrost potencjału kadry naukowej Wydziału Nauk Historycznych i Społecznych UKSW oraz promocję dobrych praktyk w zakresie zespołowej pracy projektowo-badawczej. Fundamentem owej zespołowości miały być wspólne cele i dążenia, a także względna tożsamość barier i trudności pojawiających się na drodze do osiągnięcia tych celów. Po dwóch latach funkcjonowania można uznać, że częściowo udało się zrealizować podstawowe zadania, a także zweryfikować pierwotne założenia.

Powstaniu Zespołu ze strony środowiska naukowego towarzyszyły głosy krytyki i braku zrozumienia dla szczególnej sytuacji kobiet godzących rolę matki i pracownika naukowo-dydaktycznego – co nie było zaskoczeniem, bowiem te same głosy były powodem podjęcia inicjatywy stworzenia Zespołu. Jednak z czasem, można zauważyć stopniową zmianę podejścia do tych kwestii osób, pierwotnie mających wątpliwość wobec inicjatywy i wyrażających się z niechęcią nie tylko o Zespole, ale także o samym macierzyństwie (sic!) – szczególnie w kontekście pracy naukowo-badawczej.

Zespół – można tak uznać – pracuje we własnym, dość nieprzewidywalnym, chociaż konsekwentnym rytmie. Rozwija działalność w zakresie przygotowywania publikacji i projektów naukowo-badawczych, organizacji konferencji naukowych i spotkań edukacyjnych. Bieżące zadania omawiane są w ramach organizowanych regularnie, comiesięcznych spotkań członków Zespołu. Owocem pracy Zespołu są dotychczas dwie konferencje. Pierwsza, pt. „Kobieta w nauce”, odbyła się w maju 2014 r. i miała charakter diagnostyczny. Konferencja ta pomogła nam zorientować się w sytuacji kobiet w nauce i podjąć pierwszą, nieśmiałą próbę integracji

środowiska i przygotowania do tworzenia instytucjonalnego wsparcia matek-naukowców. Druga konferencja, o charakterze międzynarodowym i z udziałem znakomych gości reprezentujących m.in. instytucje europejskie, zorganizowana została w marcu 2015 r. i dotyczyła roli kobiet w zrównoważonym rozwoju Europy „*The Role of Women in Sustainable Development of Europe*” – była interesującym rozwinięciem niektórych wątków odnoszących się do sytuacji kobiet już nie tylko w nauce, chociaż kwestie związane z karierą naukową kobiet zdecydowanie dominowały. Zwłaszcza, że przy okazji konferencji odbyła się prezentacja dokumentu „Kobiety w nauce” – opinii przygotowanej z inicjatywy Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego [EKES, 2014]. Z dokumentu wynika, że wśród zdiagnozowanych problemów utrudniających karierę kobietom-naukowcom jest nie tylko „szklany sufit”, ale także „ściana macierzyństwa” oraz utrzymujące się stereotypy dotyczące kobiet w nauce. Jednocześnie podkreśla się, że w celu zwiększenia konkurencyjności Unii Europejskiej i państw członkowskich w świecie, potrzebny jest dodatkowo 1 mln naukowców. Stąd konieczne staje się wykorzystanie w pełni kapitału ludzkiego pod względem uzdolnień i zasobów – szczególnie wykorzystanie całego potencjału umiejętności, wiedzy i kwalifikacji kobiet. Rekrutacja większej liczby kobiet w sektorze badań nie tylko zwiększa zasoby wiedzy, ale także poprawia jakość wytwarzanej wiedzy oraz zwiększa odporność i konkurencyjność sektora. Badania wskazują, że zróżnicowane grupy projektowe i badawcze są bardziej kreatywne i innowacyjne od jednolitych.

Dokument Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego ogranicza się do ogólnych apeli i wezwań, nie proponując konkretnych rozwiązań. Jest to o tyle uzasadnione, że propozycje działań wspierających najczęściej powinny być dostosowane do konkretnych kontekstów społecznych i uwarunkowań kulturowych, co pokazało funkcjonowanie Zespołu ds. Dobrych Praktyk na Wydziale Nauk Historycznych i Społecznych UKSW. Trudno jest zrekonstruować uniwersalne dobre praktyki lub bezkrytycznie przyjmować stosowane gdzie indziej (choć w jednostkowych przypadkach jest to możliwe), bowiem mogą manifestować się odmiennie w różnych kontekstach społecznych, kulturowych czy instytucjonalnych. Tak jak w dziedzinie zarządzania, tak też w tym przypadku należy odwołać się do inteligencji kontekstowej, która jako umiejętność dostrzegania ograniczeń dotychczasowej wiedzy i dostosowywania jej do specyfiki otoczenia, pozwala na eksperymentowanie umożliwiające odkrywanie metod, które faktycznie się sprawdzają. Zwłaszcza, że wprowadzanie rozwiązań z zakresu innowacji społecznych, a takich poszukuje Zespół ds. Dobrych Praktyk, wymaga także uwzględnienia złożoności systemu, do którego wprowadzane są innowacje – im bardziej złożony system, tym więcej możliwości doświadczenia niezamierzonych skutków.

Ze względu na kontekst społeczny istnieje wiele możliwości realizowania pomocy w zakresie godzenia ról, awansu naukowego czy warunków pracy naukowo-dydaktycznej. Jedną z oczywistych form pomocy jest np. organizowanie dziennych ośrodków opieki nad dziećmi – jest to jeden z pomysłów Zespołu, który, mamy nadzieję, w najbliższym czasie doczeka się realizacji. Inne formy, to m.in. wsparcie bezpośrednie, konsultacje i spotkania indywidualne o charakterze coachingowym. Jest to bardzo ważne, ponieważ w pracy z kobietami opiekującymi się dziećmi wymagana jest szczególna wrażliwość na nieprzewidziane okoliczności. Chodzi tu nie tylko o elastyczne rozumienie czasu i wyrozumiałość w przypadku projektów terminowych, lecz także, a może i przede wszystkim o zrozumienie dla sytuacji, w której nagle konieczność przerwania pracy nad projektem działa na kobiety demobilizująco i wiąże się z doświadczeniem bezradności, czy też bezsilności wobec zdarzeń o priorytetowym znaczeniu. W dalszej kolejności

pojawia się poczucie zagrożenia i lęk o utrzymanie stanowiska pracy (a w przyszłości o awansowanie), czy też sprostanie wymogom oceny okresowej.

W świadomości kobiet konieczność zaopiekowania się dzieckiem jest priorytetem. Ale naturalne jest także to, że praca naukowa, utrzymanie się w zawodzie, który jest realizacją pasji i spełnieniem, jest także formą zadbania o przyszłość dziecka, co w skali spraw ważnych zajmuje wysoką lokatę. Pojawia się więc szczególny dylemat tym bardziej, że strukturalne rozwiązania dotyczące awansów naukowych nie uwzględniają prostego faktu, że opieka całodobowa nad dzieckiem nie kończy się po pięciu, czy po sześciu miesiącach od jego urodzenia – dłuższe urlopy (wychowawcze) są bezpłatne i w przypadku pracy naukowej nie dają możliwości zachowania ciągłości realizacji podjętych projektów badawczych. Możliwości pracy konceptualizacyjnej i badawczej matki opiekującej się małym dzieckiem są niezwykle ograniczone. Kobiety, którym udaje się wygrać wyścig z czasem, często wspominają o cenie, jaką musiały zapłacić, o tym, jak wysokie koszty poniosły one i ich rodziny za sprostanie formalnym wymogom uzyskania awansu naukowego.

Jeśli chodzi o uwarunkowania kulturowe pracy naukowej w Polsce, to należy zaznaczyć, że dotychczas promowany był etos pracy indywidualnej i podlegająca ewaluacyjnej rywalizacji koncentracja na jednostkowym dorobku, a zespołowość postrzegana była raczej jako zagrożenie dla własnej kariery. Niestety, to poczucie zagrożenia w pracy zespołowej niestety wiąże się z licznymi nieetycznymi praktykami w tym zakresie. Z jednej strony, w sytuacji zespołów projektowych zdarzają się przypadki przywłaszczania wyników badań (także przy wykorzystaniu podległości służbowej), a z drugiej – przy niejasnym podziale obowiązków może nastąpić przeciążenie pracą organizacyjną tylko niektórych członków zespołu. W każdej z tych sytuacji lęk przed niesprawiedliwością wzmagają nieufność wobec możliwości realizowania wspólnych projektów. Ponadto rozpowszechnione od niedawna niedobre praktyki tworzenia rozbudowanych zespołów badawczych, projektowych, komitetów organizacyjnych czy komisji, w których faktycznie pracują pojedyncze osoby, a pozostałe bezkrytycznie wpisują sobie tę pracę do dorobku, stanowią poważny problem na drodze do odbudowania etosu pracy naukowej oraz przywrócenia dobrych obyczajów i dobrych praktyk w nauce.

Korzyści z zespołowej pracy naukowo-badawczej są oczywiste, ale opisana nieufność sprawia, że właśnie sposób prowadzenia badań i realizowania projektów zespołowych, w tym także funkcjonowanie Zespołu ds. Dobrych Praktyk należy dostosować do owych szczególnych uwarunkowań kulturowych. Odbudowaniu etosu sprzyja dobra organizacja i sprawiedliwy podział zadań uwzględniający rzeczywiste zaangażowanie, co udaje się wdrażać i realizować w kolejnych inicjatywach Zespołu. Należy podkreślić, że jest to naturalne i ważne w sytuacji Zespołu ds. Dobrych Praktyk, że matki w różnym czasie i w różnych inicjatywach w nierównym stopniu mogą oferować swoje zaangażowanie. Ważne jest jednak zrozumienie dla tej sytuacji, odpowiedzialność, otwartość i szczerść w budowaniu relacji między członkami Zespołu.

Konieczność realizacji wsparcia dla kobiet godzących role matki i pracownika naukowo-dydaktycznego nie budzi wątpliwości. Należy jednak tę pomoc z jednej strony, ukierunkować i skonkretyzować, a z drugiej – zinstytucjonalizować w możliwym i właściwym zakresie. Pomoc niewłaściwie zinstytucjonalizowana może powodować wzrost postaw roszczeniowych i wzmagać zależność (tym razem dodatkowo od instytucji wspierającej), zamiast dawać matkom możliwość budowania poczucia bezpieczeństwa, naukowej niezależności i samodzielności. Stworzenie przestrzeni realizowania naukowych pasji i zawodowego spełnienia może uwolnić od poczucia

bezsilności i beznadziei, co nie jest bez znaczenia dla wewnętrznej spójności i integracji każdego człowieka, a szczególnie ważne jest w autonomicznej pracy naukowej. Tym bardziej, że pomoc instytucjonalna jest wtedy skuteczna, kiedy mobilizuje do pracy indywidualnej i jest bardziej formą współpracy niż strumieniem socjalnych zabezpieczeń. Jednak zrozumienie dla takiej formy pomocy w przypadku matek-naukowców powinno być obustronne, tak ze strony instytucji, jak i matek.

Warto więc zaproponować kobietom konkretne rozwiązania instytucjonalne, a matki powinny mieć możliwość włączenia się w realizację instytucjonalnych projektów im dedykowanych. Chodzi tu także o szeroko rozumianą integrację pracy zawodowej z życiem osobistym i rodzinnym. Promowany dotychczas sposób wprowadzania równowagi (work-life balance) okazał się działaniem chybionym, głównie ze względu na pojawiający się szczególny rodzaj rywalizacji między tymi dwiema sferami oraz uznanie ich za przeciwieństwa. Poszukiwanie możliwości zintegrowania życia zawodowego i osobistego stanowi szczególne wyzwanie w przypadku matek-naukowców. Wydaje się jednak, że wypracowanie oryginalnych rozwiązań instytucjonalnych mogłoby być wsparciem w tym zakresie. Zespół ds. Dobrych Praktyk jako inicjatywa pod wieloma względami nowatorska ma szanse wdrożenia ciekawych propozycji rozwiązań instytucjonalnych oraz włączenia swojej oferty działań wspierających do szerszej debaty dotyczącej możliwości implementacji innowacji społecznych.

Bibliografia

EKES (2014), *Opinia. Kobiety w nauce*, Bruksela: Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny.