

Autoreferat

1. Imię i nazwisko.

Ewa Krause

2. Posiadane dyplomy, stopnie naukowe lub artystyczne – z podaniem podmiotu nadającego stopień, roku ich uzyskania oraz tytułu rozprawy doktorskiej.

13 grudnia 2011 r. – uzyskanie stopnia naukowego doktora nauk humanistycznych w zakresie pedagogiki nadanego uchwałą Rady Naukowej Wydziału Pedagogiki i Psychologii Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy

06 grudnia 2011 r. – publiczna obrona pracy doktorskiej z pedagogiki na temat: *Planowanie kariery zawodowej przez studentów w kontekście integracji europejskiej* (praca obroniona z wyróżnieniem); promotor rozprawy: dr hab. Ewa Kubiak-Szyborska – prof. nadzw.; recenzenci w przewodzie doktorskim: dr hab. Joanna Michalak, prof. nadzw.; dr hab. Ryszard Gerlach, prof. nadzw.

10 czerwca 2008 r. – Rada Naukowa Wydziału Pedagogiki i Psychologii UKW podjęła uchwałę o wszczęciu przewodu doktorskiego na temat: *Planowanie kariery zawodowej przez studentów w kontekście integracji europejskiej*

2002-2004 – Akademia Bydgoska im. Kazimierza Wielkiego, Wydział Pedagogiki i Psychologii; kierunek: **Pedagogika** – specjalność: **pedagogika pracy i andragogika** – studia stacjonarne magisterskie uzupełniające; temat pracy magisterskiej: *Aspiracje życiowe studentów* (dyplom magisterski z wynikiem bardzo dobrym)

1999-2002 – Akademia Bydgoska im. Kazimierza Wielkiego, Wydział Pedagogiki i Psychologii; kierunek: **Pedagogika** – specjalność: **Edukacja i poradnictwo zawodowe** – studia stacjonarne; temat pracy licencjackiej: *Aspiracje zawodowe młodzieży* (dyplom licencjacki z wynikiem bardzo dobrym)

2001-2002 – Studium Oświatowe „Bliżej Świata” – roczny kurs języka angielskiego 3 stopnia (świadectwo z wynikiem bardzo dobrym)

3. Informacja o dotychczasowym zatrudnieniu w jednostkach naukowych lub artystycznych.

Od X 2019 r. do teraz **Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy,**
Wydział Pedagogiki, Katedra Pedagogiki Pracy i Andragogiki
adiunkt badawczo-dydaktyczny

X 2006 – IX 2019 r. Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy,
Wydział Pedagogiki i Psychologii, Instytut Pedagogiki,
Zakład Teorii Wychowania i Deontologii Nauczycielskiej
asystent, adiunkt naukowo-dydaktyczny(od X.2012)

X 2004 – VI 2006 r. Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy,
umowa zlecenie w Zakładzie Pedagogiki Pracy i Andragogiki
oraz Zakładzie Teorii Wychowania i Deontologii Nauczycielskiej
(prowadzenie zajęć dydaktycznych)

4. Omówienie osiągnięć, o których mowa w art. 219 ust. 1 pkt. 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2021 r. poz. 478 z późn. zm.). Omówienie to winno dotyczyć merytorycznego ujęcia przedmiotowych osiągnięć, jak i w sposób precyzyjny określać indywidualny wkład w ich powstanie, w przypadku, gdy dane osiągnięcie jest dziełem współautorskim, z uwzględnieniem możliwości wskazywania dorobku z okresu całej kariery zawodowej.

4.1. Tytuł głównego osiągnięcia naukowego

Ewa Krause (2023), *Kariera naukowa a macierzyństwo. Sytuacja naukowczyń w Polsce*, Bydgoszcz: Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, ISBN 978-83-8018-626-2; ISBN 978-83-8018-627-9 (e-book), 837 s., recenzenci: prof. dr hab. Agnieszka Cybał-Michalska, prof. dr hab. Renata Siemieńska

4.2. Omówienie celu naukowego ww. pracy i osiągniętych wyników wraz z rekomendacjami

Role rodzinne i zawodowe kobiet często rozpatrywane są równolegle w celu podkreślenia trudności i problemów, z jakimi się one borykają. W ramach kobiecych ról rodzinnych za powszechną (i jednocześnie najbardziej naznaczoną oraz obarczoną oddźwiękiem społecznym) uznaje się rolę matki, w którą wpisane są nierzadko dylematy, obawy czy niepokoje towarzyszące kobietom. Zarówno samo macierzyństwo, jak i łączenie go z rolą zawodową (która w przypadku naukowiec dotyczy kariery naukowej) analizowane jest na gruncie **nauk społecznych**. Stąd też, w mojej opinii, podjęta w monografii problematyka znajduje swoje uzasadnienie w obszarze tych nauk, w tym dyscyplinie naukowej **pedagogika**. Pedagogika jako nauka tworzy wiedzę naukową, stanowiącą podstawę do wspomagania rozwoju człowieka na różnych etapach życia – również do wspierania go w realizacji rodzicielstwa i kariery. Dlatego zaprezentowana w monografii problematyka istotna jest dla pedagogiki i jej poszczególnych subdyscyplin, w tym przede wszystkim dla: **pedagogiki rodziny, pedagogiki społecznej, pedagogiki pracy, andragogiki**, a także dla **pedagogiki szkoły wyższej**. Ponadto przedsięwzięta problematyka może wzbogacać **pedagogikę ogólną** jako tą, której dążeniem jest tworzenie spójnej wiedzy o człowieku i jego wyspecjalizowanych funkcjach, rolach jako całości, w łączności z życiem społecznym i oddziaływaniem edukacyjno-wychowawczym. Wyniki niniejszych badań się do tego przyczyniają, dostarczając wiedzy dotyczącej sytuacji kobiet w sektorze nauki i szkolnictwa wyższego w Polsce i rozwiązań rzeczywiście je wspierających, które zawarto w rekomendacjach dla uczelni (i częściowo również dla organów państwa odnoszących się do zmian systemowych). Jest to ważne dla pedagogów, którym towarzyszy intencja organizowania sieci pomocy (również tej instytucjonalnej) dla kobiet w podejmowaniu i pełnieniu wielorakich ról społecznych, a szczególnie tych powstających na styku życia zawodowego i pozazawodowego, w tym przypadku kariery naukowej i macierzyństwa. Żywię nadzieję, że rezultaty przedstawionych badań są ważne dla teorii i praktyki pedagogicznej.

Monografia: *Kariera naukowa a macierzyństwo. Sytuacja naukowiec w Polsce* – jak podkreśla w recenzji wydawniczej prof. dr hab. Agnieszka Cybal-Michalska – „wyraźnie poszerza dyskurs na temat ról rodzinnych i zawodowych kobiet w sektorze nauki i szkolnictwa wyższego” (s. 6). Według przywołanej Recenzentki „Autorka podjęła się wysoce oryginalnego i wymagającego dużej świadomości metodologicznej zadania (...). Chcę tym samym podkreślić, iż Autorka książki dołączyła do nielicznej grupy badaczek kultury rzeczywistości akademickiej, w której partycypują kobiety-naukowiec i którą Autorka dookreślała przez rozpoznanie wielkości zakresu tejże rzeczywistości. Jednocześnie idea przewodnia pracy budzi wielowątkowe refleksje wychodzące poza jej główny obszar problemowy – inspiruje bowiem do niekonwencjonalnego namysłu nad społeczną odpowiedzialnością uczelni wyższych, zjawiskiem nierówności społecznych i refleksji nad problematyką kapitału społecznego” (s. 5-6). Z kolei w recenzji prof. dr hab. Renaty Siemieńskiej podkreślone zostało to, że

„praca dr E. Krause jest poświęcona ważnemu problemowi godzenia przez kobiety pracy naukowca z macierzyństwem (...). Walorem pracy są przedstawione przez E. Krause rekomendacje, jakie zmiany prawne, organizacyjne należałoby wprowadzić na uczelniach, aby stały się one bardziej przyjazne dla kobiet-matek. (...) sporządzenie ich listy przez autorkę i uzupełnienie o nowe proponowane rozwiązania stanowi warty zauważenia przyczynek do stworzenia sytuacji, w których kobiety, ale także mężczyźni mający dzieci i parający się nauką, uzyskaliby warunki poprawiające możliwość osiągnięcia lepszych wyników w pracy. Nie ulega wątpliwości, że łączenie obowiązków rodzinnych, wychowawczych z pracą naukową, mającą swoją specyfikę jest szczególnie trudne” (s. 1).

Uzasadniając konieczność osadzenia podjętej problematyki w pedagogice można również wskazać na to, iż jako dyscyplina naukowa stanowi ona część polskiej nauki i wszystkie zjawiska zachodzące w jej obszarze czynią (powinny czynić) ją wrażliwą na sytuację jej reprezentantek i reprezentantów. W tym miejscu warto także podkreślić to, iż jestem matką i badaczką (zatrudnioną w uczelni akademickiej), chcąc ukazać spojrzenie pedagożki, która ze względu na własne doświadczenia łączenia różnych ról społecznych zwraca uwagę na role przypisywane kobietom. Sytuacja osobista związana z urlopami macierzyńskimi i rodzicielskimi także pozwoliła mi poznać (i doświadczyć) trudności, z jakimi borykają się kobiety w świecie nauki i była również przyczynkiem do sformułowania rekomendacji zawartych w rozdziale 8 monografii, o których jest mowa w dalszej części autoreferatu. Istotny był zatem motyw osobisty oraz obserwacje środowisk akademickich i doświadczenia naukowczyń w Polsce w obszarze relacji pomiędzy karierą naukową a macierzyństwem (czy szerzej karierą zawodową a życiem rodzinnym). Należy jednak wyraźnie zaznaczyć, iż wskazane opracowanie ma charakter **interdyscyplinarny**, bowiem w ujęciu naukowym zarówno konstrukt rodzicielstwa, w tym macierzyństwa, jak i kariery posiada taki walor (zagadnienia te rozpatrywane są na gruncie wielu dyscyplin z zakresu nauk społecznych – poza pedagogiką – są to m.in.: nauki socjologiczne, psychologia, ekonomia i finanse, nauki o zarządzaniu i jakości, nauki prawne).

Po dokonaniu kwerendy literatury poruszającej tytułową problematykę, ciągle jeszcze można dostrzec, iż tematyka związana z karierą naukową kobiet i ich macierzyństwem doczekała się niewielu całościowych (empirycznych, monograficznych) opracowań w Polsce. Stąd też, moim zdaniem, warto było przyjrzeć się sytuacji naukowczyń w skali ogólnopolskiej. W Polsce, według wykazu Ośrodka Przetwarzania Informacji – Państwowego Instytutu Badawczego, w 2018 r. tylko w uczelniach akademickich na ówczesnych stanowiskach naukowych i naukowo-dydaktycznych zatrudnionych było blisko 31 tyś. kobiet. W roku akademickim 2022/23 w uczelniach akademickich i zawodowych zatrudnionych było 94,1 tys. nauczycieli akademickich, w tym 45,6 tys. kobiet¹. Mimo iż jest ich coraz więcej to w porównaniu z mężczyznami, nieproporcjonalnie mało z nich zostaje profesorkami. Wraz z kolejnymi stopniami i tytułami naukowymi ich liczba stopniowo się zmniejsza. Zdecydowanie rzadziej pełnią także wysokie funkcje kierownicze, obejmują stanowiska decydenckie i realizują kariery

¹ GUS, *Szkolnictwo wyższe i jego finanse w 2022 r.*, Warszawa, Gdańsk 2023, s. 12.

w dziedzinach określanych jako STEM. Obecność kobiet w sektorze nauki i szkolnictwa wyższego, w tym na stanowiskach umożliwiających podejmowanie ważnych decyzji (np. dotyczących dalszych kierunków rozwoju nauki, wyboru priorytetów badawczych i korporacyjnych, selekcji nowych pracowników nauki) jest niezbędna dla utrzymania efektywności systemu kształcenia i nauki, a także z uwagi na dbałość o utrzymanie wysokich standardów prowadzenia badań naukowych.

Jedną z ważnych przyczyn dysproporcji w osiągnięciu wyższych stopni kariery naukowej przez kobiety jest macierzyństwo, które jest czynnikiem istotnie modyfikującym (opóźniającym) ich plany związane z rozwojem kariery naukowej i powodującym nie tylko ograniczenie jej tempa, ale także odchodzenie z nauki. Konieczna była więc diagnoza łączenia kariery naukowej i macierzyństwa w skali krajowej oraz istniejących dotychczas rozwiązań wspierających godzenie ról zawodowych i rodzicielskich, które wymagają uwzględnienia perspektywy naukowczyń. Ważne w tym kontekście są ich doświadczenia, odczuwane trudności, dylematy czy oczekiwania w zakresie łączenia i godzenia ról zawodowej/naukowczyni i macierzyństwa. Znajomość tego jest istotna, aby zmniejszać ich znikanie/wyciekanie na kolejnych etapach kariery naukowej (zjawisko „dziurawego rurociągu”) i tym samym ograniczyć marnowanie ich potencjału i talentów kobiet.

Pierwszym krokiem do wprowadzania jakichkolwiek zmian dotyczących zapewnienia wszystkim (bez względu również na płeć) równego dostępu do rozwoju kariery naukowej, jest rzecz podstawowa, a jednocześnie najtrudniejsza: podniesienie świadomości środowisk akademickich w zakresie problemów, z jakimi borykają się kobiety, w tym matki na polskich uczelniach, dostrzeżenie dylematów i potrzeb tej grupy społecznej i zawodowej. Stąd też, uważam (inspirując się wskazaniem Ewy Kubiak-Szyborskiej²), że pedagoga/pedagożkę (i nie tylko) powinno permanentnie interesować, jak i co przeżywa jednostka – kobieta, wobec której formułuje się oczekiwania (nierzadko konkurencyjne) dotyczące jej aktywności zawodowej, rodzinnej, rodzicielskiej, wychowawczej; czy i jak sobie z tym radzi oraz czy i jakiego w tych kwestiach potrzebuje wsparcia (o charakterze edukacyjno-wychowawczym). To także uzasadnia **konieczność zajmowania się przez pedagogikę zagadnieniami łączenia roli macierzyńskiej i zawodowej oraz relacji pomiędzy nimi**, które związane są z intencją rozpoznawania dylematów współczesnych kobiet i ich (edukacyjnego) wspierania w zakresie wypełniania tych ról społecznych. Takie wspieranie, podnosząc jakość życia kobiet, sprzyja równocześnie prawidłowemu funkcjonowaniu rodziny jako środowiska socjalizacyjno-wychowawczego.

Wskazana monografia składa się z dwóch głównych części. W pierwszej (rozdziały: 1, 2, 3) przeanalizowałam konteksty i wymiary teoretyczne związane z tematem pracy, a w drugiej przedstawiłam rezultaty własnych dociekań badawczych (rozdziały: 5, 6, 7) w obszarze relacji pomiędzy karierą naukową a macierzyństwem w doświadczeniach, poglądach i opiniach naukowczyń w Polsce – fragment ten otwiera rozdział (4) dotyczący metodologicznych podstaw badań własnych.

² E. Kubiak-Szyborska (2014), *Macierzyństwo – praca zawodowa. Kontekst i różne oblicza dylematu*, [w:] R. Tomaszewska-Lipiec (red.), *Relacje praca – życie pozazawodowe drogą do zrównoważonego rozwoju jednostki*, Wyd. UKW, Bydgoszcz.

Część drugą zamykają uogólnienia i wnioski z badań własnych oraz rekomendacje dla uczelni odnoszące się do wspierania naukowczyń (rozdział 8).

W przypadku badaczek rola zawodowa związana jest z karierą naukową, która stanowi przedmiot zainteresowania rozdziału 1. W tym fragmencie opracowania zaprezentowałam problematykę związaną z terminologią nawiązującą do kariery zawodowej i naukowej oraz dotyczącą wybranych aspektów i strategii ich rozwoju. Znajduje to swoje uzasadnienie w tym, że dochodzenie do poszczególnych stopni i tytułu naukowego, czyli rozwój kariery zawodowo-naukowej może przebiegać z zastosowaniem różnych sposobów. W kolejnych podrozdziałach nawiązałam również do sytuacji kobiet na współczesnym rynku pracy oraz ich udziału w sektorze nauki i szkolnictwa wyższego (ze szczególnym uwzględnieniem naukowczyń w Polsce), a także omówiłam główne mechanizmy/zjawiska ograniczające/utrudniające zawodowe, w tym naukowe kariery kobiet.

W rozdziale 2 przedstawiłam społeczne postrzeganie kobiet w kontekście macierzyństwa, kategorie/typy kobiet w odniesieniu do dokonywanych przez nie wyborów życiowych, istniejące w dyskursie naukowym stanowiska wobec macierzyństwa oraz dylematy z nim związane, które są i mogą być odczuwane zarówno przez matki, jak i kobiety bezdzietne. Te, które nie zdecydowały się na posiadanie dziecka odczuwają również różnego rodzaju obawy. W tej części zawarłam ponadto zagadnienie motywów rodzicielskich, a także przyczyny odraczania macierzyństwa oraz opis zjawiska bezdzietności niedobrowolnej i z wyboru.

W ostatnim rozdziale teoretycznym – 3 – skoncentrowałam się na problematyce łączenia ról: macierzyńskiej i naukowej (realizowanej w ramach kariery zawodowej). W pierwszej kolejności nawiązałam do relacji: życie zawodowe/kariera zawodowa – życie rodzinne/macierzyństwo, a następnie do sytuacji i wyborów naukowczyń w kontekście sfery rodzinnej i macierzyństwa, które nierzadko rodzą dylematy. Nieustannie bowiem kobiety (głównie, choć nie tylko) stają wobec wyzwania, jak łączyć często trudne do pogodzenia aspekty życia zawodowego i osobistego, w tym szczególnie rodzinnego nie pozwalając na wzajemne negatywne oddziaływanie tych obszarów. Ten fragment pracy zakończyłam rozważaniami odnoszącymi się do kwestii wspierania kobiet (w tym matek-naukowczyń) i ich karier zawodowych (w tym naukowych). Uwzględniłam w nim istniejące rozwiązania (państwowe/systemowe, uczelniane; w sferze płaszczyzn: prawnej, instytucjonalnej, kulturowej) w zakresie łączenia i godzenia ról rodzicielskiej i zawodowej oraz strategii zarządzania konfliktem ról. Zagadnienia te potraktowałam jako wyzwania dla władz uczelni, wydziałów, instytutów, ale także dla władz państwowych i ministerialnych (szczególnie odpowiedzialnych za resort nauki i szkolnictwo wyższe). Do rozpatrzenia sytuacji naukowczyń, a także w kontekście wspierania karier naukowych kobiet (w tym matek-naukowczyń), istotne okazały się cztery perspektywy teoretyczne: teoria równych szans, teoria merytokracji, teoria szczególnego wkładu oraz teoria wartości alternatywnych.

Metodologiczne podstawy badań własnych dotyczące relacji pomiędzy karierą zawodową a macierzyństwem naukowczyń zaprezentowałam w rozdziale 4. Przedstawiłam w nim zastosowane podejście i założenia badawcze, a także opis próby badawczej (w tym jej dobór), terenu badań oraz

organizacji i przebiegu procesu badawczego. Przedmiotem badania uczyniłam *kariere naukową i macierzyństwo kobiet zatrudnionych w uczelniach akademickich w Polsce*. Cele teoretyczno-poznawcze pracy określiłam następująco:

- 1) *rozpoznanie, opis i analiza teoretycznych aspektów dotyczących kariery zawodowej i naukowej kobiet oraz ich życia rodzinnego, ze szczególnym uwzględnieniem roli macierzyńskiej;*
- 2) *empiryczne ustalenia związane z postrzeganiem kariery naukowej i macierzyństwa oraz ich realizacji przez naukowczynie zatrudnione w uczelniach akademickich w Polsce.*

Badania miały również posłużyć określonym celom praktyczno-wdrożeniowym, takim jak:

- 1) *dostarczenie przesłanek środowiskom akademickim w Polsce do podjęcia dyskursu na temat sytuacji naukowczyń, w tym kobiet łączących pracę naukową z rodzicielstwem;*
- 2) *wskazanie możliwych rozwiązań wspierających łączenie i godzenie kariery naukowej z macierzyństwem ze strony uczelni oraz organów państwa (rozwiązań systemowych, w tym szczególnie ze strony ministerstwa odpowiedzialnego za resort nauki i szkolnictwo wyższe).*

W kolejnych rozdziałach (5, 6, 7) opisałam wyniki badań własnych przeprowadzonych w grupie 453 kobiet zatrudnionych na stanowiskach naukowo-dydaktycznych/badawczo-dydaktycznych, naukowych/badawczych w uczelniach akademickich w Polsce. Badane kobiety odpowiadały zarówno na pytania zamknięte, jak i półotwarte (z możliwością specyfikacji szczegółowej – „inne”) oraz otwarte nawiązujące do trzech problemów badawczych:

1. *Jak naukowczynie, zatrudnione w uczelniach akademickich w Polsce, postrzegają i realizują karierę naukową?*
2. *Jak naukowczynie, zatrudnione w uczelniach akademickich w Polsce, postrzegają macierzyństwo i realizują/pelnią rolę matki?*
3. *Jak naukowczynie, zatrudnione w uczelniach akademickich w Polsce, łączą życie zawodowe (w zakresie kariery naukowej) i rodzinne (w zakresie roli macierzyńskiej)?*

Podczas przeprowadzania badań własnych koncentrowałam się wyłącznie na opiniach i doświadczeniach kobiet. Nie uważam takiego podejścia za niewłaściwe czy błędne, ponieważ sytuację naukowczyń rozpatrywałam przede wszystkim w kontekście macierzyństwa. Jestem jednak świadoma faktu, że włączenie do badań mężczyzn mogłoby ukazać nieco inną, być może bogatszą, perspektywę badanego zjawiska. Swoj wybór uzasadniam faktem, iż moim zamiarem było poznanie interesującej problematyki, z uwzględnieniem właśnie specyfiki środowiska kobiet – pracowniczek naukowych/badawczych, naukowo-dydaktycznych/badawczo-dydaktycznych. Należy zauważyć, że często postulowana w metodologii badań neutralność względem płci jest niejednokrotnie złudna. Często ta neutralność (np. w dziedzinie statystyki lub rozpowszechniania zebranych danych w odniesieniu do populacji) jest wyrazem obojętności wobec problematyki płci (nieuznawania jej specyfiki). Stąd też uważam za zasadne potrzebę badań świata nauki w oglądzie zatrudnionych w nim kobiet.

W badaniach społecznych, w tym pedagogicznych, funkcjonują dwa główne paradygmaty: pozytywistyczny (normatywny) i antypozytywistyczny (interpretatywny/interpretacyjny). Strategia

postępowania badawczego w pierwszym modelu sprowadza się do metodologii badań ilościowych, natomiast w drugim – do metodologii badań jakościowych. W związku z tym, że wiele zjawisk z zakresu problematyki kobiecej zyskuje na znaczeniu dopiero w ujęciu statystycznym, niniejsze badania poprowadziłam przede wszystkim w paradygmacie normatywnym i mają one zdecydowanie charakter ilościowy. Jednak podejście interpretatywne jest również potrzebne, ponieważ metody ilościowe nie pozwalają na głębsze poznanie poglądów, spostrzeżeń, doświadczeń czy przeżyć badanych. Wydaje się, że dla rozwoju pedagogiki jako nauki optymalnym podejściem byłoby traktowanie wyżej wymienionych paradygmatów jako uzupełniających się (a nie alternatywnych). Aby nauka mogła się rozwijać, dobrze byłoby porzucić spór o to, który jest lepszy. Stosowanie zarówno modelu pozytywistycznego, jak i antypozytywistycznego znajduje swoje uzasadnienie w badaniach z zakresu problematyki kobiecej. Każda perspektywa pozwala na dostrzeżenie czegoś innego, a traktowane komplementarnie przyczyniają się do uzyskania pełniejszych, bardziej pogłębionych i adekwatnych do specyfiki badanych zjawisk wyników, a tym samym poszerzenia wiedzy naukowej. Kierując się wyrażonym tu własnym podejściem wykorzystałam więc kontekstowo odpowiedzi badanych naukowczyń na pytania otwarte (zawarte w narzędziu badawczym) oraz te, które pochodziły z indywidualnych kontaktów, konwersacji telefonicznych i mailowych. Zrealizowałam zatem badania ilościowe przy zastosowaniu kwestionariusza ankiety, w którym kontekstowo wykorzystałam także pytania otwarte, które analizowałam na drodze ukazania obszarów, wokół których oscylowały odpowiedzi badanych naukowczyń (dla prowadzonych badań uzyskałam pozytywną opinię Wydziałowej Komisji ds. Etyki Badań Naukowych – Wydział Pedagogiki UKW w Bydgoszczy). Z pewnością ich ograniczeniem jest brak pogłębionego podejścia jakościowego. Na etapie projektowania badań zakładałam przeprowadzenie indywidualnych wywiadów częściowo ustrukturyzowanych. Zrezygnowałam jednak z bezpośrednich spotkań ze względu na lockdown, który został ogłoszony zaledwie kilka dni po zakończeniu zbierania danych ilościowych – badania zakończyły się przed wybuchem pandemii COVID-19.

Teoretyczną podstawę prowadzonych rozważań stanowiły zatem koncepcje ról społecznych łączące perspektywę normatywną (czynniki społeczne) i osobowościową/interpretatywną (czynniki indywidualne), czyli zarówno paradygmat normatywny, jak i paradygmat interpretacyjny znajduje swoje uzasadnienie dla prowadzonych analiz. Role społeczne współczesnych kobiet wpisują się w obie perspektywy – rola zawodowa i macierzyńska naukowczyń rozpatrywane są w (społecznym i jednostkowym) kontekście postrzegania i realizacji.

W rozdziale 5 przedstawiłam wyniki badań własnych pozwalające na rozstrzygnięcie pierwszego problemu badawczego: *Jak naukowczynie, zatrudnione w uczelniach akademickich w Polsce, postrzegają i realizują karierę naukową?* W tej części odniosłam się do: (1) początków pracy zawodowej respondentek w uczelni i motywów podjęcia decyzji o zostaniu naukowczynią; (2) reprezentowanych przez badaczki typów uczelni, dziedzin naukowych/sztuki i dyscyplin naukowych/artystycznych; (3) uzyskanych tytułów i stopni naukowych, zajmowanych stanowisk oraz

pełnionych funkcji kierowniczych na uczelni; (4) znaczenia kariery naukowej i stosowanych strategii jej rozwoju; (5) oceny własnej kariery naukowej dokonanej przez badane kobiety.

Wyniki badań, które przedstawiłam w tym rozdziale wykazały, że statystyczna naukowczyni w Polsce to około 40-letnia kobieta, legitymująca się stopniem doktora – uzyskawszy go mając średnio 31 lat. Pracę naukową (zatrudnienie na uczelni), której głównymi powodami podjęcia były czynniki podmiotowe, rozpoczęła krótko przed 30. rokiem życia – wcześniej kończąc studia doktoranckie. Zatrudniona jest na uczelni publicznej – uniwersytecie (pełnoprofilowym) na stanowisku adiunkta i nie pełni funkcji kierowniczej. Reprezentuje nauki społeczne. Karierę zawodową, w tym naukową, postrzega jako kategorie, w których upatruje aspektów obiektywnych i subiektywnych, pojmując je współcześnie i tradycyjnie oraz neutralnie i pozytywnie. Rozumie je jako rozwój zawodowy/rozwój naukowy, drogę/przebieg pracy zawodowej/naukowej, jak i osiągnięcia w ramach aktywności zawodowej/naukowej, w której podkreślane jest zdobywanie stopni naukowych i tytułu naukowego – wspinanie się po kolejnych szczeblach awansu naukowego. To naukowczyni niemająca całościowo opracowanego planu rozwoju naukowego i stosująca strategię rozwoju kariery polegające na: systematycznym potwierdzaniu własnych kompetencji zawodowych poprzez publikowanie, czynnym udziale w konferencjach i seminariach naukowych, realizowaniu projektów naukowych oraz zwiększaniu zaangażowania w wykonywaną pracę naukowo-badawczą i dydaktyczną. Jest ona ogólnie zadowolona z przebiegu własnej kariery naukowej (odczuwa jednak mniejszą satysfakcję w porównaniu do pozostałych grup badaczek) i swoją aktywność naukową ocenia raczej pozytywnie. W odniesieniu do osiągnięć naukowo-badawczych najwyżej ocenia siebie (powyżej przeciętnej) w aspekcie publikacji naukowych w ogóle, publikowania artykułów naukowych oraz prowadzenia badań naukowych. Najniższa samoocena występuje u niej w działalności związanej z kierowaniem umiędzynarodowionymi projektami badawczymi oraz w zakresie współpracy naukowej w ramach międzynarodowych konsorcjów badawczych, a także kierowania krajowymi badaniami naukowymi. Najwyższą notę wystawia sobie w zakresie pracy dydaktycznej. Pracę organizacyjną również ocenia pozytywnie.

Rozstrzygnięcie drugiego problemu badawczego: *Jak naukowczynie, zatrudnione w uczelniach akademickich w Polsce, postrzegają macierzyństwo i realizują/pełnią rolę matki?* zawarłam w rozdziale 6, w którym omówiłam rezultaty badań dotyczące: (1) rozumienia przez badane naukowczynie macierzyństwa i przypisywanego mu znaczenia oraz poglądów na jego temat; (2) roli matki i motywów podjęcia decyzji o jej pełnieniu przez badane kobiety; (3) ich dylematów i obaw związanych z macierzyństwem; (4) bezdzietności naukowczyń i jej przyczyn; (5) oceny własnego macierzyństwa oraz zadowolenia z jego przebiegu dokonywanego przez matki-naukowczynie.

Wyniki badań, które zaprezentowałam w tej części ujawniły, że naukowczynie w Polsce to w zdecydowanej większości matki (poza kobietami legitymującymi się tytułem magistra, które w większości są bezdzietne). Pełnienie tej roli rozpoczęły mając średnio 29 lat, a decyzja o jej podjęciu wynikła z wewnętrznej potrzeby. Rolę matki realizują w stosunku do dwojga niepełnoletnich dzieci,

a im są niżej w hierarchii naukowej, tym więcej z nich ma młodsze dzieci. Matki-badaczki oceniają swoje macierzyństwo raczej pozytywnie i wskazują, że są raczej zadowolone z jego przebiegu. Ta samoocena jest wyższa niż w odniesieniu do własnej kariery naukowej. Bezdzietne naukowczynie nie odrzucają myśli o własnym macierzyństwie, ale znaczna część badaczek jest świadomie bezdzietna – częściej decyduje się na bezdzietny styl życia w porównaniu do ogółu Polaków. Powody braku potomstwa stanowią głównie czynniki sytuacyjne – pozamedyczne.

Naukowczynie (poza bezdzietnymi z wyboru) odczuwają lub odczuwały wiele dylematów i obaw związanych z macierzyństwem. Największą obawę stanowi problem godzenia rodzicielstwa i sfery zawodowej – odpowiedź na pytanie: *czy uda mi się godzić ambicje i życie zawodowe z opieką nad dzieckiem i jego wychowaniem?* Dla blisko połowy ogółu naukowczyń macierzyństwo jest ważniejsze niż praca zawodowa, ale tylko dla nieco mniejszego odsetka obie sfery postrzegane są jako tak samo ważne. Macierzyństwo najczęściej (jako termin) rozumiane jest neutralnie jako: opieka i wychowanie dziecka/potomstwa, ich posiadanie, bycie matką i pełnienie tej roli, a w odniesieniu do osobistego znaczenia badane wskazują jednocześnie na pozytywne i negatywne jego postrzeganie – matki podkreślają jasne i ciemne strony pełnienia tej roli. Postrzegane jest w kontekście konieczności dokonywania permanentnych wyborów przez kobiety i nieustannych kompromisów; jako czynnik utrudniający pełnienie innych aktywności (zwłaszcza roli zawodowej i rozwój kariery), ale jednocześnie mogący sprzyjać ich rozwojowi na różnych płaszczyznach. Według naukowczyń kobiety powinny mieć wybór w zakresie swojego macierzyństwa, wolność w podejmowania decyzji w tej kwestii. Mimo że nie uznają (w większości) tego, iż macierzyństwo jest tym czynnikiem, który skutecznie przekreśla karierę zawodową kobiet, to jednak ponad połowa zgadza się z tym, że oznacza ono ograniczenie mobilności, brak czasu na rozwój zawodowy i realizowanie kariery oraz że dziecko to koszty ukryte, które związane są z ograniczeniem zarobków kobiety (niekiedy ich utratą).

W kolejnym rozdziale – 7 – przedstawiłam wyniki badań własnych pozwalające na rozwiązanie trzeciego problemu badawczego: *Jak naukowczynie, zatrudnione w uczelniach akademickich w Polsce, łączą życie zawodowe (w zakresie kariery naukowej) i rodzinne (w zakresie roli macierzyńskiej).* W tej części odniosłam się do: (1) poglądów naukowczyń na temat łączenia macierzyństwa i kariery naukowej; (2) wzajemności oddziaływań kariery naukowej i rodziny badaczek; (3) sytuacji rodzicielsko-zawodowej i wymiarów konfliktu ról matka-naukowczynie; (4) czynników wspomagających i spowalniających rozwój kariery naukowej matek w opinii badaczek; (5) oczekiwań naukowczyń w zakresie realizacji kariery naukowej kobiet oraz rozwiązań wspierających łączenie roli rodzicielskiej i zawodowej.

Wyniki badań, które przedstawiłam w tym rozdziale wskazały, że naukowczynie są zdania, iż w ich środowisku akademickim raczej możliwe jest pogodzenie macierzyństwa i kariery naukowej, ale ich otoczenie zawodowe nie wspiera wystarczająco matki-badaczki. Raczej nie postrzegają one macierzyństwa jako rezygnacji z kariery naukowej; przekreślenia możliwości awansowania, wspinania się po szczeblach rozwoju naukowego, choć uważają, że w ich środowisku akademickim posiadanie

dziecka i pełnienie roli matki postrzegane jest jako jeden z istotnych czynników opóźniających rozwój kariery naukowej kobiet. Potwierdzają one, że pełnienie roli matki spowalnia, obniża dyspozycyjność, mobilność naukową – ogólnie utrudnia rozwój zawodowo-naukowy w ich środowisku, ale z zaakcentowaniem tego, że go nie przekreśla. Postrzegają łączenie macierzyństwa i kariery naukowej jako wyzwania, wymagającego wielu wyrzeczeń, dostrzegając brak zrozumienia dla matek i ich negatywne traktowanie w uczelniach.

Matki-naukowniczynie uważają, że praca naukowa wraz z macierzyństwem dają im poczucie balansu w życiu; praca na uczelni raczej pozwala im na godzenie roli macierzyńskiej i roli naukowniczyni (choć uczelniane wynagrodzenie tego nie ułatwia). Współpracowników postrzegają korzystniej niż przełożonych w kontekście wspierania w macierzyństwie. Nie postrzegają ponownie pełnienia roli matki jako przeszkody we własnej karierze naukowej. Potwierdzają jednak, że doświadczyły/doświadczają różnego rodzaju utrudnień w jej realizacji, takich jak: problem godzenia np. wyjazdów na staże, stypendia, badania terenowe z rolą matki; ograniczenie mobilności na rynku pracy naukowej; konieczność modyfikacji planów naukowych; prowadzenie niektórych badań naukowych w ciąży. Uważają, że macierzyństwo spowalnia je w rozwoju naukowym, a w sytuacji, gdyby dziecko miało ucierpieć na tym, iż realizują się zawodowo, mogłyby zrezygnować z kariery naukowej na rzecz macierzyństwa. Ponadto towarzyszyło/towarzyszy im poczucie, że po powrocie z urlopu macierzyńskiego/ rodzicielskiego były/są „daleko naukowo” za innymi naukowcami. Etapy awansu z magistra na doktora oraz z doktora na doktora habilitowanego postrzegane są jako najbardziej spowolnione z powodu obowiązków macierzyńskich oraz najtrudniejsze w kontekście uzupełniania „luk” w życiorysie naukowym – w tym „przechodzeniu” występuje najwięcej problemów w godzeniu kariery naukowej z macierzyństwem. Częściowo także postrzegają swoją sytuację zawodowo-naukową jako gorszą od bezdzietnych badaczek.

Dla bezdzietnych naukowniczyn macierzyństwo nie oznacza rezygnacji z kariery naukowej. Mimo to ich łączenie postrzegają jako trudność, konieczność modyfikacji planów zawodowych i spowolnienia rozwoju naukowego, a także ograniczenia aktywności w tej sferze. Najbardziej problematyczna dla bezdzietnych w sytuacji macierzyństwa byłaby mobilność naukowa, a wynagrodzenie otrzymywane z uczelni nie jest postrzegane jako sprzyjające pełnieniu roli matki. Opinie na temat wsparcia i zrozumienia ze strony środowiska akademickiego i stosunku współpracowników-naukowców do ich potencjalnego macierzyństwa są w większości pozytywne – choć znaczna część nie potrafi się do tego ustosunkować.

Badane kobiety dostrzegają i doświadczają wzajemności oddziaływań kariery naukowej i własnej rodziny. Uważają, że realizowanie kariery naukowej raczej umożliwia im łączenie roli rodzinnej i zawodowej, a oddziaływanie rodziny na rozwój jej kariery naukowej jest raczej pozytywne – zdecydowanie korzystniej je postrzegają niż wpływ pracy na uczelni na swoją rodzinę. Wskazują na dwuznaczność tego oddziaływania – dotyczy to głównie elastyczności czasu pracy i jego wymiaru, a także miejsca pracy – przenoszonej i wykonywanej w dużej mierze lub częściowo w środowisku

domowym. Rodzi to z jednej strony szanse i możliwości, a z drugiej ograniczenia, trudności i wyzwania. Matki-naukowszynie deklarują, że towarzyszy im głównie konflikt ról, obejmujący wymiar czasowy i emocjonalny, a także finansowy. Dokonując samooceny zasobów umożliwiających godzenie ról rodzicielskich i zawodowych najwyżej oceniają wsparcie partnera w opiece nad dzieckiem; następnie finanse własnej rodziny i dostępność pomocy ze strony osób trzecich. Znacznie gorzej postrzegają dostępność pomocy ze strony środowiska pracy i rozwiązań instytucjonalnych.

Naukowszynie dostrzegają znacznie więcej czynników spowalniających niż wspomagających rozwój kariery naukowej matek. Wśród pierwszych wskazują zarówno na niewystarczające zasoby osobiste, jak i na niedostateczne wsparcie ze strony państwa i uczelni. To czynniki zewnętrzne, systemowe stanowią w dużej mierze przyczynę tego spowolnienia. Badane podkreślają, że brakuje rozwiązań lub występują one w niewielkim stopniu w odniesieniu do wspierania kobiet-matek/rodziców/opiekunów małych dzieci w ich uczelniach. Stąd też formułują oczekiwania w zakresie realizacji kariery naukowej kobiet oraz rozwiązań wspierających łączenie roli rodzicielskiej i zawodowej ze strony państwa i uczelni, które odnoszą się do działań na wszystkich trzech płaszczyznach: prawnej, instytucjonalnej oraz kulturowej.

Nawiązując do sytuacji naukowszynie należy zauważyć, iż dylematy badanych kobiet nie dotyczą wyboru: **macierzyństwo czy kariera naukowa**, bowiem w grupie badanych naukowszynie **prawie 3/4 (73,7%) stanowią matki**, natomiast pozostałe – ponad 1/4 (26,3%) są bezdzietne, czyli zdecydowana większość łączy rolę rodzicielską i rolę naukowszynie. Biorąc pod uwagę klasyfikację Catherine Hakim³ wśród badanych naukowszynie dominuje kategoria kobiet przystosowanych, łączących życie rodzinne i rolę matki z aktywnością zawodową. W ujęciu Neila Gilberta⁴ badane przez mnie naukowszynie mogą zaliczyć do neotradycjonalistek i kobiet nowoczesnych, które nie czują się na tyle związane ze swoją karierą zawodową, aby zrezygnować z macierzyństwa. Wśród naukowszynie dostrzegam również postmodernistki – mimo że bezdzietne z wyboru stanowią nieznaczny odsetek ogółu badanych (7,1%) to jest ich trzyipółkrotnie więcej niż w przypadku Polaków deklarujących bezdzietny styl życia (zaledwie 2% nie chce mieć żadnego dziecka⁵). Badane kobiety są zatem grupą częściej decydującą się na bycie *childfree*. Nawiązując natomiast do klasyfikacji Agnieszki Gromkowskiej-Melosik⁶ wśród

³Hakim wyróżniła trzy kategorie kobiet (jako socjologiczne typy idealne), różniące się w zakresie preferencji dotyczących pracy i stylu życia (w kontekście dokonywanych przez nie wyborów życiowych w XXI wieku): 1) kobieta skoncentrowana na ognisku domowym; 2) kobieta przystosowana; 3) kobieta skoncentrowana na pracy [zob. C. Hakim (2003), *A New Approach to Explaining Fertility Patterns: Preference Theory*, „Population and Development Review” vol. 29 (3)].

⁴Podobnie typy kobiet (do przedstawionych przez Hakim) sklasyfikował Gilbert, wyróżniając cztery kategorie społeczne: 1) kobieta tradycjonalistka; 2) kobieta neotradycjonalistka; 3) kobieta nowoczesna; 4) kobieta postmodernistka [za: E. Badinter, (2013), *Konflikt: kobieta i matka*, Wyd. PWN, Warszawa].

⁵Zob. CBOS (2019), *Preferowane i realizowane modele życia rodzinnego*. Komunikat z badań Nr 46/2019, M. Bożewicz (oprac.), Fundacja Centrum Badania Opinii Społecznej, Warszawa.

⁶Według przywołanej autorki kobiety, próbujące dokonać samookreślenia, wpisują się w jeden z czterech poniższych modeli (które są spójne z kategoriami wskazanymi wyżej): 1) kobieta, której aktywność zogniskowana jest tylko na rodzeniu i wychowaniu dzieci („intensywne macierzyństwo”, „macierzyństwo na pełnym etapie”); 2) kobieta łącząca rolę matki i pracownika (mniej lub bardziej efektywnie); 3) kobieta spełniona zawodowo, podejmująca rolę matki – dziecko traktowane jest jako dopełnienie jej kobiecej tożsamości i symbol jej samorealizacji (w efekcie realizuje ona rolę matki w znikomym stopniu, a przypisuje priorytet sferze zawodowej); 4) kobieta rezygnująca z macierzyństwa na rzecz samorealizacji zawodowej (nie *childless*, czyli bezdzietna, lecz *childfree*, czyli wolna od dzieci) [A. Gromkowska-Melosik (2011), *Edukacja*

respondentek dominują kobiety łączące (mniej lub bardziej efektywnie) rolę matki i pracownika. Kobiety nie zgadzają się/nie godzą się z tym, że muszą wybierać: kariera albo dzieci/macierzyństwo. Ich dylematy, trudności związane są jednak z innymi kwestiami, wśród których najważniejsze wydają się być te, odnoszące się do niespełnianych potrzeb i oczekiwań w zakresie możliwości łączenia i godzenia ról oraz uwarunkowań/czynników oddziałujących na karierę naukową kobiet. Dylematy i związana z nimi konieczność podejmowania trudnych wyborów stanowi dla wielu naukowiec nieodłączny element ich codziennego funkcjonowania. Uzasadnia to tym samym fakt, że wsparcie w zakresie godzenia ról jest i będzie im potrzebne. Ponadto zestawienie ustalonych przeze mnie rozwiązań wspierających łączenie roli rodzicielskiej i roli zawodowej z oczekiwaniami naukowiec w tym zakresie uwidacznia olbrzymie rozbieżności oraz uzasadnia potrzebę tworzenia, wdrażania i rozwijania działań – na trzech płaszczyznach: prawnej, instytucjonalnej oraz kulturowej. W wypowiedziach naukowiec pojawiają się jedynie pojedyncze stanowiska wskazujące na konieczność rozdzielenia życia rodzinnego i zawodowego oraz (tym samym) na brak potrzeby rozwiązań wspierających łączenie ról.

Na podstawie wyników badań własnych i przeprowadzonej analizy *desk research* mogłam wypracować **rekomendacje** dla uczelni w Polsce w zakresie wspierania kobiet w nauce w realizacji kariery naukowej i łączeniu w ról (jak również mężczyzn w nauce, którzy pełnią rolę rodzicielską). Wśród zaleceń⁷ dla władz uczelni i kadry kierowniczej naukowiec, w tym kobiet z zobowiązaniami macierzyńskimi i naukowców z zobowiązaniami rodzicielskimi, wskazałam na:

- 1) pogłębione **badanie potrzeb** naukowców (zarówno kobiet, jak i mężczyzn) w zakresie łączenia roli zawodowej i rodzicielskiej oraz **wdrażanie i rozwijanie oczekiwanych przez nich rozwiązań**;
- 2) wprowadzanie **rozwiązań różnych/innych w zależności od stopnia rozwoju rodziny** – etapu rodzicielstwa/etapu macierzyństwa naukowczynie oraz jej rozwoju zawodowego/naukowego;
- 3) wymianę **dobrych praktyk** pomiędzy uczelniami w zakresie rozwiązań wspierających łączenie i godzenie kariery naukowej z rodzicielstwem naukowców (zarówno kobiet, jak i mężczyzn);
- 4) **wsparcie organizacyjne w okresie urlopów** (macierzyńskiego, rodzicielskiego czy wychowawczego), w tym zapewnienie możliwości uczestniczenia w konferencjach seminariach, szkoleniach itp. niezbędnych dla dalszego rozwoju kariery naukowej i zawodowej;
- 5) tworzenie i rozwijanie miejsc/punktów/placówek opieki dla dzieci w uczelnianych kampusach (np. żłobków, klubów dziecięcych/malucha, punktów przedszkolnych, przedszkoli, świetlic przyuczelnianych, kąpek zabaw) – **rozwiązania instytucjonalne i architektoniczne** wspierające codzienne funkcjonowanie naukowców-rodziców/opiekunów małych dzieci w miejscu pracy (np. uczelniane pokoje dla rodziców/opiekunów z dzieckiem, windy, podjazdy dla wózków, obniżone krawężniki, wejścia z poziomu terenu, szerokie drzwi wejściowe oraz do toalet w uczelniach);

i (nie)równość społeczna kobiet. Studium dynamiki dostępu, Wyd. Impuls, Kraków; A. Gromkowska-Melosik (2017), *Rekonstrukcje tożsamości współczesnych kobiet: Paradoxy emancypacji*, „Pedagogika Społeczna” 2 (64)].

⁷ Wskazana lista stanowi otwartą propozycję, a kolejność zaprezentowanych zaleceń nie oznacza ich hierarchii ważności.

- 6) **wsparcie finansowe**: podniesienie zarobków – zwiększenie wynagrodzenia (niezależnie od pełnienia roli rodzicielskiej – rekomendacja dla organów państwa); np. dedykowane uczelniane granty; specjalne stypendia dla rodziców-naukowców tworzonych przez uczelnię, bony na opiekę nad dziećmi; dofinansowanie (np. z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych) instytucjonalnej opieki nad dziećmi; specjalne/dodatkowe wsparcie finansowe dla kobiet i mężczyzn w pojedynkę wychowujących dzieci i sprawujących opiekę nad na dziećmi wymagającymi szczególnej pomocy i ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi; pokrycie kosztów opieki nad dziećmi w trakcie wyjazdów czy udziału w spotkaniach naukowych;
- 7) możliwość **elastycznego czasu i organizacji pracy** dla naukowców-rodziców małych dzieci, w szczególności zagwarantowanie czasu pracy dostosowanego do godzin pracy instytucji sprawującej opiekę nad małymi dziećmi, możliwości realizowania części) zajęć zdalnie;
- 8) możliwość (czasowego) **dostosowania pensum** (bez zmniejszania wymiaru etatu i wynagrodzenia) i **wprowadzenia urlopów od dydaktyki/zawieszenia działalności dydaktycznej** dla naukowców-rodziców małych dzieci i wymagających szczególnej opieki; możliwość wykorzystania nadgodzin z jednego roku na dopełnienie etatu w roku kolejnym w zależności od etapu macierzyństwa i potrzeb dziecka czy konieczności opieki nad nim; pensum w zależności od liczby potomstwa i ich wieku. Proponowane tu rozwiązanie powinno być rozważone przez władze państwowe (połączone siły co najmniej kilku ministerstw, współpracujących z ministerstwem odpowiedzialnym za resort nauki i szkolnictwo wyższe);
- 9) **wsparcie naukowców po powrocie po nieobecności związanej z rodzicielstwem**, w tym programy ułatwiające powrót do pracy (np. włączenie osób trzecich do własnych projektów badawczych), możliwość stopniowego wdrażania w obowiązki zawodowe i dostosowania tempa kariery w zależności od stopnia rozwoju rodziny (np. rozważenie możliwości rezygnacji z wyjazdu na długoterminowe staże naukowe czy zagraniczne konferencje rodzicom małych dzieci); zagwarantowanie powrotu do wcześniejszych obowiązków, w tym prowadzonych zajęć dydaktycznych (jeśli jest to możliwe);
- 10) **wsparcie rozwoju zawodowego i naukowego** naukowców poprzez: zapewnienie stabilności zatrudnienia; uwzględnianie przerw z tytułu rodzicielstwa, urlopów, zwolnień tzw. opieki nad dzieckiem jako okresów wykluczeń przy rozliczaniu dorobku naukowego – w ocenie okresowej pracownika i ewaluacji dyscypliny; zmniejszenie liczby slotów publikacyjnych wymaganych za działalność naukową oraz przy ocenie pracy naukowca w okresie opieki nad małym dzieckiem; złagodzenie reżimów czasowych określonych w awansach naukowych, dłuższe okresy na zdobywanie kolejnych stopni naukowych ze względu na etap rodzicielstwa/macierzyństwa; zniesienie ograniczenia związanego z liczbą lat w konkursach/projektach, albo przynajmniej większej tolerancji w tym aspekcie, ponieważ uwzględniany jest tylko czas pobytu na urlopie macierzyńskim czy rodzicielskim; zmianę definicji doskonałości naukowej i punktowania indywidualnego dorobku naukowego – więcej punktów za dydaktykę, mentoring, popularyzowanie

nauki (rozwiązania te wpisują się także w rekomendacje dla organów państwa w zakresie zmian ustawowych – dla ministerstwa odpowiedzialnego za resort nauki i szkolnictwo wyższe); dedykowane uczelniane programy, które np. umożliwiałyby włączenie osób trzecich do własnych projektów badawczych;

- 11) **wsparcie naukowców w opiece oraz edukacji również dzieci starszych**, a także tych **przejawiających trudności i z niepełnosprawnościami**, czyli np. uczelniane programy adresowane w tym celu do rodziców-naukowców, dodatkowe i bezpłatne zajęcia edukacyjne oraz szkoły, obiekty sportowe przy uczelni;
- 12) **wprowadzenie odpowiednich zapisów w regulaminie pracy**: nieobligowanie rodziców małych dzieci i wymagających szczególnej opieki do pracy (aktywności naukowo-zawodowej) w weekendy, wieczory, do długoterminowych (także zagranicznych) wyjazdów służbowych – inne wymogi dotyczące mobilności akademickiej; organizowanie posiedzeń, zebrań, rad wydziałów/instytutów/katedr/zakładów, komisji itp. w „standardowych” godzinach pracy, także tych obowiązujących w instytucjach opieki nad dziećmi (np. do godz. 16.); stosowanie pierwszeństwa w tzw. „życzeniach do planu” dla rodziców małych dzieci i wymagających szczególnej opieki (układanie planu zajęć dydaktycznych w pierwszej kolejności zgodnie z ich możliwościami); w wyjątkowych sytuacjach możliwość: przyjscia do pracy z dzieckiem, głosowania w różnych gremiach przez pełnomocnika;
- 13) **stworzenie systemu zastępstw – zadbanie o duplikowanie kompetencji i odpowiednio duże zasoby ludzkie** (jest to ważne z tego względu, iż kobiety chcą mieć poczucie, że ich nieobecność nie będzie nadmiernie obciążała współpracowników oraz że ich obowiązki nie będą „czekały” na ich powrót, co wiązałoby się z nadrabianiem i nadgodzinami); zorganizowanie zastępstw w przypadku np. choroby dziecka – tak, aby nie przepadały zajęcia lub nie było potrzeby ich odrabiania;
- 14) **wsparcie administracyjne** (odciążenie naukowców w takich przypadkach pozwoliłoby skupić się na pracy merytorycznej): odpowiednia dystrybucja zadań administracyjnych (wraz z uczestnictwem kobiet w procesie decyzyjnym), odciążenie od obowiązków organizacyjnych, dodatkowej pracy biurokratycznej w zależności od stopnia rozwoju rodziny; „dociążanie” pracą administracyjno-biurokratyczną wykonywaną przez naukowców w równym stopniu przez mężczyzn i kobiety, czyli zerwanie ze zwyczajem, że praca niezwiązana z prestiżem (ale konieczna do wykonania) przypada kobietom;
- 15) powołanie i funkcjonowanie **uczelnianego koordynatora ds. rodziców** oraz/lub **rzecznika rodziców/praw matek/rodziców na uczelni**, zajmującego się m.in. wnioskami matek/rodziców w zakresie organizacji czasu pracy i ewaluacji ich dorobku naukowego oraz edukacją środowiska akademickiego na temat prawa pracy kobiet i rodziców;
- 16) prowadzenie **polityki informacyjnej – dbanie o pełną i łatwo dostępną informację** o przysługujących kobietom-naukowniczyom i mężczyznom pełniącym rolę rodzicielską prawach

i udogodnieniach (najkorzystniej byłoby, aby taka informacja wychodziła z inicjatywy władz uczelnianych);

- 17) prowadzenie **polityki równościowej i antydyskryminacyjnej**, w tym m.in. stosowanie parytetów w zakresie pełnienia funkcji kierowniczych, uwzględnianie równowagi płciowej w obsadzaniu stanowisk decyzyjnych na uczelni (także ze względów merytokratycznych), zwracanie uwagi na zasadność równego dzielenia obowiązków między pracowników obojga płci oraz w różnym wieku i równego wynagradzania; wymóg reprezentacji kobiet we władzach uczelni, wydziałów/instytutów, składach komisji, zasada parytetu w publikacjach naukowych (książki, czasopisma) i w komitetach naukowych (nie tylko organizacyjnych) konferencji, seminariów; przeciwdziałanie: mobbingowi, seksizmowi, infantylizacji kobiet – zwracanie uwagi na używanie ich stopni/tytułów naukowych (także w połączeniu z nazwiskami), wobec stereotypizujących uwag i żartów;
- 18) prowadzenie **akcji afirmatywnych i działań o charakterze pozytywnej dyskryminacji na rzecz naukowczyń** (w tym matek) i wymienianie dobrych praktyk w tym zakresie: np. promowanie kobiet osiągających sukcesy w nauce, tworzenie baz danych ekspertek w określonej dziedzinie, dyscyplinie (w celu promowania specjalistycznej wiedzy i doświadczeń naukowych kobiet), organizowanie uczelnianych/wydziałowych/instytutowych warsztatów mentoringowych, grantowych, dotyczących rozwoju kariery czy przywództwa (dla badaczek i studentek,); małe granty badawcze dla inicjatyw kobiecych aktywizujących je w środowisku naukowym; tworzenie grup wsparcia, list naukowczyń, które mogłyby być mentorkami na różnych etapach kariery, coaching karier wśród naukowczyń, promowanie: stosowania zasady „kobiety głosują na kobiety” – poparcie badaczek (np. startujących w wyborach), aktywności medialnej naukowczyń; tworzenie sieci i popularyzowanie publikacji kobiet, bazy polskich naukowczyń (np. przy wyborze recenzenta pracy doktorskiej, habilitacyjnej, książki, artykułu zwracanie się w pierwszej kolejności do kobiet spełniających kryteria merytoryczne);
- 19) prowadzenie **kampanii angażujących mężczyzn w rodzicielstwo** – różnego rodzaju „miękkich” działań promocyjnych wśród społeczności akademickiej pokazujących, że rodzicielstwo i dom to wspólna domena obu płci; promowanie: partnerskiego modelu podziału urlopów w odniesieniu do opieki nad dzieckiem, zmniejszenia różnic w tym zakresie ze względu na płeć (w ramach rozwiązań systemowych to np. wprowadzenie obowiązkowego wykorzystania części urlopu rodzicielskiego dla mężczyzn, dzielenia urlopu rodzicielskiego przez matkę i ojca, ojcowskich urlopów na opiekę nad rodziną, szersze przekazywanie uprawnień do urlopów i świadczeń dla ojców); działań ułatwiających sprawowanie opieki nad dziećmi, zachęcających mężczyzn do przejęcia większego zaangażowania w tym obszarze;
- 20) tworzenie **atmosfery** sprzyjającej rozumieniu sytuacji naukowczyń, w tym matek, kobiet w ciąży oraz osób ze zobowiązaniami rodzicielskimi (**otwartość, empatia, życzliwość**).

To ostatnie zalecenie powiązane jest z implementowaniem wyżej wymienionych działań i pojawia się wśród odpowiedzi badanych kobiet jako najbardziej oczekiwane ze strony władz uczelnianych, przełożonych, współpracowników, pracowników administracji.

W kontekście podjętej problematyki ważna jest konkretna polityka skierowana do kobiet w celu umożliwienia im pełnego rozwoju naukowego. Dużym problemem, obok niskich zarobków, jest kwestia niewystarczających rozwiązań instytucjonalnych wspierających możliwość godzenia roli naukowcy z macierzyństwem i życiem rodzinnym. Powinny być one łatwo dostępne i organizowane przede wszystkim przez państwo, ale także przez uczelnie/ośrodki naukowe lub wspierane finansowo. Niewiele badanych matek-naukowczyń pozytywnie ocenia dostępność istniejących dotychczas rozwiązań instytucjonalnych oraz dostępność pomocy ze strony środowiska pracy jako zasobów umożliwiających godzenie ról rodzicielskich i zawodowych. Naukowcy zmagają się także z ciągłymi zmianami ustawowymi dotyczącymi m.in. wymogów proceduralnych. Ustawa zwana powszechnie jako 2.0 w opinii badaczek nie ułatwia im sytuacji, np. przepisy związane z awansem promujące mobilność akademicką – zwłaszcza zagraniczną, która w przypadku wielu matek jest niemożliwa. Skoro „celem systemu jest rozwój potencjału polskiej kadry naukowej, zwłaszcza w obszarze zagranicznych publikacji, patentów, grantów międzynarodowych i budowania doskonałości naukowej, to zniesienie barier dla rozwoju naukowego wśród rodziców małych dzieci wydaje się kluczowe. Wymagałoby to z jednej strony wyraźnej poprawy dostępu do żłobków i dziennej opieki dla dzieci – w formie dopłat, voucherów czy ułatwień dla osób, które chcą prowadzić miniżłobki, a z drugiej rozbudowania przejrzystego systemu dofinansowania wyjazdów zagranicznych dla osób, które posiadają dzieci”⁸. Zmiana kultury akademickiej na bardziej przyjazną dla kobiet, w tym dla matek czy w ogóle rodziców, niewątpliwie bardziej sprzyja ich zatrzymywaniu w nauce, zwiększając komfort pracy i motywację. Warto zatem by opisane w książce rozwiązania „stały się standardem również w Polsce jako element budowania naszej konkurencyjności na międzynarodowej arenie naukowej”⁹.

Żywię nadzieję, że podjęta we wskazanej monografii problematyka zostanie uznana jako ważna w eksploracjach nauk społecznych, w szczególności w dyscyplinie naukowej – pedagogika, stanowiąc istotny wkład dla ich rozwoju.

4.3. Omówienie pozostałych osiągnięć naukowo-badawczych

Poza wskazanym (w 4.1) i omówionym (w 4.2) osiągnięciem, opublikowałam 56 prac (40 po uzyskaniu stopnia doktora), w tym 6 zwartych: dwie monografie autorskie, jedną współautorską, dwie wieloautorskie i jedną redakcyjną oraz blisko 50 tekstów w czasopiśmie naukowych oraz rozdziałów w zbiorach pod redakcją (pełen spis umieszczono w załączniku 4). Należy podkreślić, że ogromną

⁸ R. Siemieńska, A. Domaradzka, I. Matysiak (2019), *Rola rodziny w karierze młodych naukowców – od decyzji o podjęciu studiów po przebieg kariery po uzyskaniu stopnia doktora*, [w:] R. Siemieńska (red.), *Kariery akademickie kobiet i mężczyzn. Różne czy podobne?*, Wyd. Scholar, Warszawa, s. 286.

⁹ Ibidem.

większość publikacji stanowią teksty o charakterze empirycznym. Sumaryczny wskaźnik analizy bibliometrycznej publikacji wynosi **1331.906 punktów**, z czego 37 punktów uzyskałam przed otrzymaniem stopnia doktora i 1294.906 punktów po jego otrzymaniu. Szczegółową statystykę umieściłam w poniższej tabeli.

Tabela 1. Wskaźniki analizy bibliometrycznej publikacji

	łączna liczba prac	liczba prac z IF	łączna wartość IF	liczba prac z punktacją MEiN	łączna wartość punktacji MEiN
OGÓLEM	57	1	3.700	46	1331.906
Książka w j. polskim	6	0	0.000	6	403.920
Artykuły w czasopiśmie polskim	24	0	0.000	20	664.568
Artykuły w czasopiśmie zagranicznym	2	1	3.700	2	140.418
Rozdział w książce w j. polskim	17	0	0.000	17	98.000
Rozdział w książce w j. obcym	1	0	0.000	1	5.000
Artykuł recenzyjny (recenzja naukowa)	1	0	0.000	1	20.000
Recenzja	1	0	0.000	0	0.000
Redakcja nr czasopisma	1	0	0.000	0	0.000
Varia (sprawozdania z krajowych i międzynarodowych konferencji i seminariów naukowych)	4	0	0.000	0	0.000

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych statystycznych i analizy bibliometrycznej publikacji Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy, <https://bibliografia.ukw.edu.pl/cgi-bin/expertus.exe>

Podjęmowana, po uzyskaniu stopnia naukowego doktora, problematyka naukowo-badawcza obejmuje zagadnienia rozwoju kariery zawodowej różnych osób/grup społecznych (młodzieży, studentów, kobiet, naukowczyń), a w szczególności dotyczy płaszczyzny: życie zawodowe – życie rodzinne tychże, a także rozpoznawania systemu wsparcia wyżej wymienionych podmiotów w zakresie łączenia i godzenia ról studenckich, rodzicielskich i zawodowych. Własne zainteresowania naukowo-badawcze mogę więc usytuować w trzech następujących obszarach (zróznicowanych pod względem kategorii podmiotów):

- 1. Kobiety w kontekście roli zawodowej i macierzyństwa (ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji naukowczyń);**
- 2. Młodzi dorośli i młodzież (w tym młodzież akademicka) a kariera zawodowa;**
- 3. Studenci (w tym studentki-matki) a/i rodzicielstwo (w tym szczególnie studenckie macierzyństwo).**

W zakresie **pierwszego obszaru**, poza głównym osiągnięciem omówionym wcześniej, opublikowałam 13 tekstów [zob. załącznik 4, pkt.II.2. poz.: 1), 4) ,5) ,6); pkt. II.4. poz.: 1), 2), 3), 6), 7), 8), 11), 14), 17)], z których cztery przedstawiam do oceny:

- 1) ***O dojrzałości w wyborze pomiędzy karierą zawodową a macierzyństwem***, [w:] E. Kubiak-Szymborska, D. Zając, E. Krause, M. Nawrot-Borowska, *Dojrzałość i dojrzewanie. Kategorie – atrybuty – konteksty*, Wyd. UKW, Bydgoszcz 2018, s. 71-98 (Recenzent: prof. dr hab. Józef Górniewicz);

Opracowanie to jest jednym z tekstów zamieszczonych w wieloautorskiej monografii, której jestem również jedną z autorek. Przedstawiłam w nim wybory kobiet (realizujących kariery zawodowe) związane z macierzyństwem, sytuując je pomiędzy dojrzałym wyborem a koniecznością. Moim celem było uwrażliwienie społeczeństwa na trudności w łączeniu i godzeniu macierzyństwa z aktywnością zawodową kobiet, w tym w szczególności z rozwojem ich kariery zawodowej. Stąd też wskazałam w nim sposoby polepszenia sytuacji zawodowej kobiet-matek (rozwiązania wspierające) oraz strategie zarządzania (łagodzenia/zmniejszania) konfliktem praca-rodzina, których umiejętne wykorzystywanie może przyczynić się do osiągania przez kobiety satysfakcji życiowej i umożliwić ich samorealizację. W pracy tej skupiłam się na zagadnieniach dotyczących kariery zawodowej kobiet, redukcji lub eliminacji roli matki bądź roli zawodowej, łączenia tych ról oraz wyborów między macierzyństwem a karierą zawodową w kontekście kategorii dojrzałości.

- 2) ***Women's academic career in the context of family life***, [in:] Tomaszewska-Lipiec R. (ed.), *Work – personal life. Between harmony and disintegration*, „Impuls”, Kraków 2015, p. 107-123 (Recenzent: dr hab. Bogusława Lachowska);

Tekst ten stanowi próbę ukazania relacji pomiędzy karierą naukową a życiem rodzinnym, ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji i wyborów naukowiec w kontekście życia rodzinnego (głównie pełnienia roli rodzicielskiej). Zaprezentowałam w nim dostępne wyniki badań dotyczące tego, jak obowiązki rodzinne wpływają na karierę naukowców oraz jak życie zawodowe kobiet pracujących naukowo i osiągających sukcesy zawodowe oddziałuje m.in. na ich dietność. Na ich podstawie, a także w oparciu o studia literaturowe, obserwacje z życia akademickiego oraz relacje innych pracowników naukowych uczelni, postawiłam tezę, iż kariera naukowa kobiet realizowana jest kosztem życia rodzinnego, a zwłaszcza pełnienia roli rodzicielskiej. Coraz częściej mamy bowiem do czynienia nie tyle co z odroczeniem decyzji prokreacyjnych, co raczej z ich odrzuceniem głównie przez kobiety osiągające sukcesy zawodowe, a do takich należą naukowczynie. Aby rodzicielstwo nie stanowiło przeszkody w pracy naukowej i rozwoju kariery naukowej kobiet działania wspierające godzenie życia zawodowego z rodzinnym są koniecznością. Nie są to dwie odrębne dziedziny życia człowieka, lecz często współzależą one od siebie, a dla wielu osób warunkiem życiowego sukcesu jest poczucie równowagi między nimi. Ważne jest zatem, aby naukowcy (zarówno kobiety, jak i mężczyźni) mogli wypełniać swoje obowiązki zawodowe w sposób zgodny ze szczególną rolą w rodzinie, jaką jest opieka i wychowanie dzieci.

Podjętą od lat problematykę, będącą obszarem moich zainteresowań naukowych, realizowałam nie tylko indywidualnie, ale i w międzyuczelnianych i interdyscyplinarnych zespołach badawczych. Efektem tej współpracy są poniższe artykuły:

3) *Conflicting'mother-scientist' roles. An Innovative application of basket analysis in socialresearch*, PLoS ONE, Vol. 17/2022, iss. 10;

W tym współautorskim artykule (współautorki: Renata Tomaszewska i Aleksandra Pawlicka) podjęliśmy problematykę kariery i macierzyństwa naukowczyń, która wpisuje się w szerszy obszar tematyczny znany jako Work-Life Balance. W części teoretycznej odniosliśmy się do teorii ról społecznych i wzajemnego wpływu pracy i kariery na rodzinę i macierzyństwo oraz przedstawiłyśmy sytuację naukowczyń w kontekście macierzyństwa. W opracowaniu wykorzystaliśmy wybrane wyniki moich badań (których całościowe rezultaty opisałam w monografii – głównym osiągnięciu naukowym), które przeprowadziłam w grupie 334 matek-naukowczyń. Zdecydowana większość badanych kobiet wskazała na odczuwanie konfliktu między rolami matki i naukowca. Najczęściej deklarowanym wymiarem konfliktu jest wymiar czasowy, następnie wymiar emocjonalny, a na końcu wymiar finansowy. W oparciu o te dane przeprowadziłyśmy eksperyment z wykorzystaniem rozwiązań *data mining*, którego wyniki umieściliśmy również w tym artykule. Zastosowanie algorytmu analizy koszykowej na danych pochodzących z tego badania empirycznego pozwoliło odnaleźć nam, potwierdzone przeze mnie „tradycyjnymi” metodami, korelacje pomiędzy czynnikami charakteryzującymi respondentki a deklarowanymi przez nie rodzajami i wymiarami konfliktu ról matka-naukowczynie. Udowodniłyśmy, że odpowiednio skonfigurowany algorytm może być wykorzystany jako narzędzie wspomagające wyszukiwanie korelacji nie tylko w kontekście biznesowym, ale również w badaniu typowo społecznym i może przysłużyć się badaczom z różnych dziedzin nauki.

4) *Has the pandemic made us more digitally literate?* Journal of Ambient Intelligence and Humanized Computing, Vol. 14/2023, p. 14721-14731;

W następnym tekście także współautorskim (współautorzy: Aleksandra Pawlicka, Renata Tomaszewska, Dagmara Jaroszevska-Choraś, Marek Pawlicki, Michał Choraś) skupiliśmy się na przedstawieniu kompetencji cyfrowych kobiet, które zazwyczaj są niższe niż w przypadku mężczyzn. W artykule opisaliśmy wyniki badań zespołowych dotyczących postrzegania przez naukowczynie poziomu własnych umiejętności cyfrowych i ich świadomości w zakresie cyberbezpieczeństwa podczas pracy zdalnej w trakcie pandemii COVID-19 (badania przeprowadziliśmy w grupie 380 kobiet pracujących w polskich uniwersytetach). Przed pandemią kobiety wypadają słabiej w testach umiejętności cyfrowych. Większość respondentek stwierdziła, że ich umiejętności cyfrowe w okresie pandemii zwiększyły się. Ponadto uzyskane rezultaty przetworzyliśmy za pomocą metody eksploracji reguł asocjacyjnych, odkrywając czynniki związane ze zmianami w umiejętnościach cyfrowych a świadomością cyberbezpieczeństwa naukowczyń. Badanie podkreśliło znaczenie szkoleń i wsparcia w miejscu pracy naukowczyń w zakresie konieczności rozwijania umiejętności cyfrowych oraz istnienie silnego związku między odczuciami pracowników na temat wzrostu swoich kompetencji a faktem stworzenia przez pracodawców możliwości rozwoju takich umiejętności.

Główną wartością tych dwóch tekstów jest zastosowanie nowatorskiej, interdyscyplinarnej metodologii wspieranej przez sieci neuronowe. W dostępnej literaturze przedmiotu nie ma jeszcze odnotowanych prób połączenia rezultatów badań w ramach nauk społecznych z narzędziami tzw. uczenia maszynowego. Wskazane artykuły stanowią podstawę umiędzynarodowienia mojego dorobku.

Do **drugiego obszaru** zaliczyć mogę 22 publikacje [załącznik 4, pkt. II.1. poz.: 1), 2), 4); pkt. II.2. poz.: 2), 7), 8), 9), 10), 12), 13), 14); pkt. II.4. poz.: 5), 15), 16), 18), 19), 20), 21), 22), 27), 28), 31), z których do oceny przedstawiam trzy prace, w tym jedną zwartą:

5) ***Generacja NEET. Obraz własny. Doświadczenia pracodawców i instytucji rynku pracy***, Wyd.

UKW, Bydgoszcz 2019, 260 s. (Recenzent: prof. dr hab. Zdzisław Wołk);

Tę współautorską monografię (współautorki: Katarzyna Ludwikowska i Renata Tomaszewska) poświęciłyśmy zagadnieniu stosunkowo nowemu, a mianowicie generacji NEET (*Not in Education, Employment or Training*), określanej również mianem młodych „niezaangażowanych”. Kategorie ta obejmuje osoby między 15 a 34 rokiem życia, które nie pracują, nie kształcą się ani nie szkolą się. Aspektem związanym z tą generacją poświęciłyśmy rozdział 2, w którym wskazałyśmy, że wśród współczesnych „młodych” kształtują się zróżnicowane, w tym nawet skrajne postawy względem edukacji, pracy i kariery. Zmieniają się ich aspiracje, oczekiwania, sposoby funkcjonowania, realizowane ścieżki życiowe, co stanowi wyzwanie zarówno dla systemu edukacji, doradztwa zawodowego, jak i samych pracodawców. W rozdziałach 3 i 4 zaprezentowałyśmy analizy empiryczne (przez nas przeprowadzone) będące rezultatem projektu badawczego (którego byłyśmy uczestniczkami): *Efektywnie dla młodzieży – nowe standardy na rynku pracy w województwie kujawsko-pomorskim* zrealizowanego w ramach Osi Priorytetowej II. Efektywne Polityki Publiczne dla Rynku Pracy, Gospodarki i Edukacji oraz Działania 2.4. Modernizacja publicznych i prywatnych służb zatrudnienia oraz lepsze dostosowanie ich do potrzeb rynku pracy, Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 (informacje o projekcie i metodologii przedstawiłyśmy w rozdziale 1). Realizacja wskazanego projektu ujawniła trzy spojrzenia dotyczące młodzieży w kontekście rynku pracy: 1) obraz własny, 2) obraz postrzegany przez pracodawców oraz 3) przez służby zatrudnienia – przedstawicieli instytucji rynku pracy (IRP). Do wszystkich tych grup, będących potencjalnymi odbiorcami uzyskanych wyników badań, skierowałyśmy tę monografię. Poznanie wzajemnych opinii badaczy, pracodawców i przedstawicieli IRP było (i nadal jest) bardzo przydatne i umożliwia skuteczniejsze rozwiązywanie problemów młodych ludzi z odnalezieniem się na rynku pracy. Książkę zaadresowałyśmy zatem do licznego kręgu odbiorców, ponieważ poza wymienionymi grupami, także do doradców zawodowych i personalnych. Była i jest ona przydatna również w kształceniu pedagogów pracy.

6) ***O stałości versus zmienności kotwic kariery młodych dorosłych***, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych” nr 3/2016, s. 154-162;

Opracowanie to (w pełni autorskie) stanowi próbę określenia stałości *versus* zmienności kotwic kariery na podstawie porównania orientacji wobec kariery zawodowej preferowanych i ujawnianych przez

studentów u progu końca studiów – na etapie przygotowania do kariery oraz absolwentów szkół wyższych – na etapie wczesnej kariery. Podstawę teoretyczną stanowiła koncepcja kotwic kariery Edgara H. Scheina. Mimo że kotwice kariery to stałe uwarunkowania służące określeniu ukierunkowań kariery zawodowej to zmiany w otoczeniu mogą spowodować modyfikacje w ich obrębie. Stąd też podjęłam próbę sprawdzenia stałości lub zmienności kotwic kariery na różnych etapach kariery zawodowej. W tym celu przeprowadziłam dwukrotne badania tych samych respondentów. Wyniki przeprowadzonych badań podłużnych wykazały, że kotwice kariery w przypadku większości badanych są względnie stałe, ale możliwe są ich zmiany, które są i mogą być związane z napotkanymi przez respondentów przeszkodami w realizacji dotychczasowych zamierzeń i planów zawodowych. Poza kwestią stałości lub zmienności ukierunkowań równie ważna, jeśli nie ważniejsza, wydaje się być możliwość realizacji i rozwijania najbardziej preferowanych kotwic kariery w pracy zawodowej. Potwierdziłam, zgodnie z koncepcją Edgara H. Scheina, że jest to związane z odczuwaniem satysfakcji z pracy – w im większym zakresie realizowana jest kariera zawodowa w oparciu o dominujące kotwice kariery, tym większa satysfakcja z jej przebiegu i odwrotnie. Realizacja kariery zawodowej w oparciu o te kotwice kariery, które najsilniej u danej osoby się ujawniają, wydaje się być także istotniejsza niż kwestia urzeczywistnienia planów zawodowych przez badanych określonych na etapie przygotowania do kariery. Rezultaty badań wskazały, że choć zamierzenia zawodowe niektórych badanych zostały urzeczywistnione, to nie zawsze są oni zadowoleni z przebiegu swojego życia zawodowego. Mimo że część młodych dorosłych ma sprecyzowane plany zawodowe czy edukacyjno-zawodowe, to potrzebne jest doradztwo w zakresie wywoływania antycypacji ewentualnych nieuwzględnionych w decyzjach badanych aspektów, a także utwierdzenia niektórych w ramach przemyślanych już projektów realizacyjnych. Ważny jest zakres optymalnego wykorzystania poszczególnych kotwic kariery. Próby dokonania takiej diagnozy może podjąć się doradca zawodowy/doradca kariery. Planując życie zawodowe, można skorzystać z koncepcji Edgara H. Scheina, zgodnie z którą kariera zawodowa powinna opierać się na głównej potrzebie, jaką jednostka zamierza zaspokajać w pracy (znajomość tej potrzeby pozwala na lepsze wybranie zawodu, firmy, stanowiska pracy).

7) *Czynniki różnicujące poczucie samoskuteczności studentów w karierze*, „Problemy Profesjologii” nr 1/2012, s. 121-134;

Kolejny tekst, mimo iż nie najnowszy, uznałam za taki, który warto poddać ocenie. Podjęta w nim problematyka jest, w mojej opinii, nadal bardzo aktualna i ważna w kontekście dobrostanu psychicznego. W opracowaniu tym przedstawiłam pojęcie (poczucia) samoskuteczności i jej znaczenie dla procesu planowania i rozwoju kariery zawodowej jednostki. W publikacji tej podjęłam próbę ukazania czynników różnicujących poczucie samoskuteczności młodych dorosłych w karierze (w tym zaufanie do własnych kompetencji: życiowych, zawodowych, kontroli zdarzeń, w zakresie koordynacji różnych sfer życia). Ich poznanie uważam za ważne dla każdego, kto zajmuje się obszarem edukacji i wychowania młodzieży, czyli tym obszarem, w którym można pomóc młodemu człowiekowi w sensie rozwojowym, nauczyć radzenia sobie z trudnościami i niepewnością oraz wzmacniać wiarę we własną

skuteczność. W celu rozpoznania zależności pomiędzy poczuciem samoskuteczności studentów w karierze a wybranymi zmiennymi metryczkowymi przeprowadziłam badania w grupie 167 studentów bydgoskich uczelni publicznych i niepublicznych (na etapie doktoratu zbadałam jedynie poziom poczucia samoskuteczności studentów karierze; w omawianym tekście zaprezentowałam inne własne analizy empiryczne). Opracowanie to przedstawia ich rezultaty, które dowodzą, że takie zmienne jak: płeć, wykształcenie matki, ocena sytuacji ekonomicznej swojej rodziny (dokonywana przez respondentów), jednoczesna ze studiami praca różnicują poczucie samoskuteczności studentów w karierze i jej poszczególne aspekty. Studenci-mężczyźni lepiej postrzegają posiadane przez siebie cechy osobowości, posiadane kwalifikacje i dotychczas zdobyte kompetencje jako zasoby do realizacji kariery zawodowej oraz lepiej oceniają swoje szanse osiągnięcia sukcesu niż studentki. Mężczyźni mają także większe zaufanie do własnych predyspozycji do pokonywania codziennych trudności życiowych i przekonanie, że lepiej poradzą sobie w sytuacjach życiowych, jakie potencjalnie mogą wydarzyć się w ich karierze niż kobiety. Przeprowadzone analizy wykazały również, że im gorzej studenci oceniają własną sytuację ekonomiczną, tym mają niższe zaufanie do własnych kompetencji jako umiejętności kontrolowania zdarzeń życiowych, panowania nad ich negatywnymi skutkami dla własnego rozwoju i codziennego funkcjonowania. Ponadto im niższe wykształcenie matki studentów, tym niższe poczucie samoskuteczności w karierze i niższe zaufanie do ogólnych kompetencji życiowych. Młodzież jednocześnie studiująca i pracująca charakteryzuje się większym poczuciem samoskuteczności w karierze. Wyniki (zaktualizowanych) badań na ten temat mogą być wykorzystane przez osoby (profesjonalnie) zajmujące się pomaganiem młodym ludziom, studentom w procesie planowania i rozwoju ich kariery zawodowej, ponieważ znajomość czynników różnicujących samoskuteczność w karierze pozwala na lepsze jego rozumienie.

Do **trzeciego** wyróżnionego **obszaru** zaliczyłam 4 artykuły [załącznik 4, pkt. II.4. poz. 4), 9), 12), 13)], z których trzy (w tym dwa pierwsze ukazują wyniki badań własnych przeprowadzonych na tej samej grupie badanych) przedstawiam do oceny:

- 8) *Studentki – matki o łączeniu studiów i macierzyństwa. Badania wstępne*, „Przegląd Pedagogiczny” nr 1/2019, s. 113-133;

W artykule przedstawiłam wybrane wyniki badań własnych, dotyczące łączenia studiów i macierzyństwa. Podstawę teoretyczną prowadzonych rozważań stanowiły teorie dotyczące realizacji zadań rozwojowych w okresie wczesnej dorosłości. Analizę zgromadzonego materiału (wypowiedzi na piśmie dotyczące pełnienia podwójnej roli studentki-matki) poprowadziłam z uwzględnieniem: powodów zostania matką w trakcie studiów – motywów założenia własnej rodziny, sposobów i skutków łączenia studiów i macierzyństwa oraz otrzymywanego wsparcia i pomocy. Przeprowadzone analizy wskazały, że badane planujące macierzyństwo (5 z 10 kobiet) w trakcie studiów kierowały się przede wszystkim motywami wewnętrznymi; głównym sposobem pozwalającym na łączenie studiów i macierzyństwa jest korzystanie ze wsparcia i pomocy męża/partnera i najbliższej rodziny; skutki

pełnienia podwójnej roli mają charakter zarówno pozytywny, jak i negatywny, ponieważ studiujące matki doświadczają trudności w jej wypełnianiu.

9) *Studentki-matki o swoich doświadczeniach i oczekiwaniach. Badania wstępne*, „Pedagogika Społeczna” nr 4/2019, s. 153-173;

W tym opracowaniu ukazałam wybrane wyniki badań własnych dotyczące doświadczeń i oczekiwań studentek łączących macierzyństwo i studia z zaakcentowaniem ich potrzeb. Pozyskany materiał badawczy, które stanowiły wypowiedzi na piśmie dotyczące pełnienia podwójnej roli studentki-matki, uzupełniono indywidualnymi rozmowami częściowo ustrukturyzowanymi przeprowadzonymi za pomocą komunikatorów internetowych w oparciu o wcześniej przygotowane dyspozycje (pytania otwarte). Analizę zgromadzonego materiału poprowadziłam z uwzględnieniem: (nie)doświadczanego przez studentki-matki wsparcia ze strony uczelni, w tym doświadczanych zachowań od uczestników życia akademickiego (wykładowców, nauczycieli akademickich, grupy studenckiej); oczekiwań wobec uczelni w zakresie rozwiązań wspierających łączenie i godzenie studiów i macierzyństwa. Badane studentki-matki doświadczały zarówno pozytywnych, jak i negatywnych zachowań ze strony środowiska uczelnianego wobec ich studenckiego macierzyństwa. Mimo że w dużej mierze spotykają się z życzliwymi reakcjami ze strony nauczycieli akademickich, to nie brakuje nieprzychylnych zachowań ze strony niektórych z nich. Poza wsparciem ze strony wykładowców istotna jest dla badanych także pomoc udzielana przez grupę studencką. Wnioski płynące z analizy wskazały m.in., że mimo stwarzanych przez uczelnie ułatwień dla studiujących matek, nadal brakuje wystarczających rozwiązań umożliwiających godzenie studiów z macierzyństwem, które starałam się również wskazać w tym tekście. Moim zamiarem, w obu wyżej wskazanych tekstach, było zwrócenie uwagi społeczności uczelnianej na problemy dotyczące studentki-matki oraz ukazanie możliwości wspierania tej grupy. Studentki-matki łączą role, ale kwestia ich godzenia zależna jest właśnie od otrzymywanej pomocy. Stąd też niezbędne jest wspieranie młodych matek (czy w ogóle młodych rodziców) przez środowisko uczelniane, które nadal jeszcze nie jest odpowiednio do tego przygotowane.

10) *Macierzyństwo podczas studiów w opinii studentek pedagogiki – komunikat z badań*, „Wychowanie w Rodzinie”, nr 1/2023, s. 213-231;

W tekście ukazałam wybrane wyniki dwóch badań (które pozyskałam w ramach prac dyplomowych napisanych pod moim kierunkiem – za zgodą seminarzystek) dotyczących postrzegania przez kobiety studiujące pedagogikę macierzyństwa w trakcie studiów. Badaną grupę stanowiło 199 studentek kierunku pedagogika różnych uczelni w Polsce. Wyniki przedstawionych badań ujawniły, że: przeważa raczej pozytywne postrzeganie macierzyństwa podczas studiów na uczelniach respondentek; dominuje przychylne podejście wykładowców/nauczycieli akademickich i grupy studenckiej do studiujących matek i studentek w ciąży. Studentki pedagogiki dostrzegają zarówno pozytywne, jak i negatywne aspekty macierzyństwa w trakcie studiów i związane z tym trudności. Jako najczęstszą przyczynę zostania matką podczas studiowania wskazują na nieplanowane macierzyństwo. Badania te ukazały, że najważniejszym czynnikiem zniechęcającym do podjęcia roli matki w trakcie studiów jest potrzeba

realizacji życia osobistego, a najmniej istotnym są kwestie religijne związane np. z niechęcią do posiadania dziecka przed ślubem. Z pewnością pozytywne podejście do studiujących matek oraz studentek w ciąży może sprzyjać podejmowaniu decyzji prokreacyjnych podczas studiowania – niemniej jednak jednoczesne godzenie tych ról stanowi wyzwanie i trudność. Stąd też należy wspierać kobiety decydujące się na macierzyństwo w trakcie studiów oraz studentki-matki – ważne jest w tym kontekście również to uczelniane wsparcie.

Wyniki prowadzonych licznych badań prezentuję również na konferencjach i seminariach naukowych (po uzyskaniu stopnia doktora 20 wystąpień z referatem bądź z komunikatem z badań). Uczestniczę ponadto bezpośrednio lub online w wielu międzynarodowych spotkaniach naukowych, których przykład stanowią: Seminarium międzynarodowe „WiSER – Women in Science and European Research”, Brussels, 04.12.2020; Webinar: „Genderequality in European Research, Innovation and Higher Education. How to enhance scientific excellence through Gender Equality Plans?” 10.03.2022 r. Ponadto byłam współorganizatorką konferencji, seminariów i spotkań naukowych.

Wykazuję się również aktywnością w realizacji zespołowych projektów badawczych – krajowych i międzynarodowych (*Efektywnie dla młodzieży – nowe standardy na rynku pracy w województwie kujawsko-pomorskim* nr POWR.02.04.00-00-0051/16; *Wykwalifikowani, aktywni, komunikatywni – absolwenci UKW* nr UDA-POWR.03.01.00-00-K024/15; *MOB4APP – Strengthening VET Professionals for Promoting Cross-Border Mobility in Apprenticeships* nr 2020-IT01-KA202-008400). Zrealizowałam także projekt promotorski MNiSW nr N N106 220738 pt.: *Planowanie kariery zawodowej przez studentów w kontekście integracji europejskiej* oraz szereg indywidualnych, uczelnianych (zarówno przed, jak i po uzyskaniu stopnia naukowego doktora) grantów naukowych młodego naukowca na tematy:

- *Losy absolwentów i urzeczywistnianie się ich planów w zakresie kariery zawodowej – na przykładzie badań absolwentów bydgoskich uczelni* (2013);
- *Życie zawodowe w wyobrażeniach i planach studentów* (2012);
- *Planowanie kariery zawodowej przez studentów* (2009);
- *Aktywność zawodowa w trakcie studiów. Strategie rozwoju kariery zawodowej młodzieży akademickiej* (2008);
- *Szanse i możliwości rozwoju zawodowego młodzieży studenckiej w warunkach procesów integracyjnych* (2007).

5. Informacja o wykazywaniu się istotną aktywnością naukową albo artystyczną realizowaną w więcej niż jednej uczelni, instytucji naukowej lub instytucji kultury, w szczególności zagranicznej.

Współpraca m.in. z:

- **Uniwersytetem im. Adama Mickiewicza w Poznaniu**, która obejmowała realizację 3-miesięcznego stażu naukowego (październik 2018 – styczeń 2019) w Zakładzie Kształcenia Ustawicznego i Doradztwa Zawodowego (ZKUIdZ) na Wydziale Studiów Edukacyjnych (WSE), kierowanym przez prof. dr hab. Ewę Solarczyk-Ambrozik (która pełniła rolę opiekuna mojego stażu). W ramach stażu brałam czynny udział w seminariach i konferencjach naukowych organizowanych przez WSE, w tym przez ZKUIdZ UAM; przeprowadziłam konsultacje naukowe w zakresie problematyki związanej z indywidualnym projektem badawczym dotyczącym karier naukowczyń i ich życia rodzinnego, ze szczególnym uwzględnieniem macierzyństwa i pełnienia roli rodzicielskiej oraz pilotażowe badania naukowe odnoszą się do wyżej wskazanego projektu. Efektem tej współpracy jest także współautorstwo (z dr Moniką Christoph – adiunktem WSE UAM) artykułu: *Kariera zawodowa kobiet we współczesnych organizacjach*, „Studia Edukacyjne” 53/2019;
- **Uniwersytetem Warszawskim**, która obejmowała przeprowadzenie wspólnych badań i przygotowanie artykułów naukowych (z dr Aleksandrą Pawlicką z Wydziału Lingwistyki Stosowanej UW). Efektem tej współpracy są dwa wieloautorskie teksty: E. Krause, R. Tomaszewska, A. Pawlicka (2022), *Conflicting' mother-scientist' roles. An Innovative application of basket analysis in socialresearch*, PLoS ONE; A. Pawlicka, R. Tomaszewska, E. Krause, D. Jaroszewska-Choraś, M. Pawlicki, M. Choraś (2023), *Has the pandemic made us more digitally literate?*, Journal of Ambient Intelligence and Humanized Computing;
- **Politechniką Bydgoską**, która obejmowała przeprowadzenie wspólnych badań i przygotowanie artykułu naukowego (z prof. dr. hab. inż. Michałem Chorasem i dr. inż. Markiem Pawlickim z Wydziału Telekomunikacji, Informatyki i Elektrotechniki PB), której efektem jest wieloautorski artykuł: A. Pawlicka, R. Tomaszewska, E. Krause, D. Jaroszewska-Choraś, M. Pawlicki, M. Choraś (2023), *Has the pandemic made us more digitally literate?*, Journal of Ambient Intelligence and Humanized Computing;
- **Uniwersytetem Pedagogicznym im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie** (z dr Katarzyną Białożyty-Wielonek z Katedry Pedagogiki Pracy i Gerontologii Społecznej Instytutu Zarządzania i Spraw Społecznych UP) w zakresie realizacji projektu MOB4APP – *Strengthening VET Professionals for Promoting Cross-Border Mobility in Apprenticeships* nr 2020-IT01-KA202-008400 (projekt partnerstwa strategicznego w ramach Erasmus Plus – Strategic Partnership – Development of Innovation – KA202 VET). Projekt miał na celu promowanie i rozwój zagranicznych praktyk zawodowych w państwach Unii Europejskiej i opierał się na partnerstwie 7 podmiotów (Co.Meta Srl; La Camera di Commercio Belgio-Italiana; CISL Marche; La Cámara de Comercio de España; Berlin ETN GmbH; Stichting Kenniscentrum PRO WORK; Uniwersytet Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie) z 6 krajów (Włochy, Belgia Hiszpania, Niemcy, Holandia, Polska) (2020-2022);

- z ówczesną **Akademią Techniczno-Rolniczą im. Jana i Jędrzeja Śniadeckich w Bydgoszcy** (z dr. inż. Bogdanem Lentem, prof. ATR z Wydziału Telekomunikacji i Elektrotechniki) w zakresie podstaw prowadzenia projektów metodą MLPP – *Metoda Lenta Prowadzenia Projektów* (2006 r.).

6. Informacja o osiągnięciach dydaktycznych, organizacyjnych oraz popularyzujących naukę lub sztukę.

Działalność dydaktyczna:

- w ramach obowiązków dydaktycznych prowadzę na studiach stacjonarnych i niestacjonarnych w zakresie pedagogiki – ćwiczenia, konwersatoria, a także wykłady i zajęcia ogólnouczelniane. Wiele doświadczeń dostarcza mi również prowadzenie seminariów dyplomowych. Jedna z prac dyplomowych pisana pod moim kierunkiem została nagrodzona w 2019 r. w Konkursie na Najlepszego Licencjanta w Instytucie Pedagogiki. Ponadto upowszechniam wyniki badań Seminarzystów poprzez wspólne publikowanie;
- wykonywane przeze mnie obowiązki dydaktyczne uzyskują każdorazowo bardzo wysokie oceny studentów. Warto również w tym miejscu zaznaczyć, że w oparciu o ustawowy obowiązek przeprowadzono oceny mojej pracy (Karta okresowej oceny nauczyciela akademickiego) na stanowisku adiunkta – każdorazowo uzyskiwałam ocenę wyróżniającą;
- podejmuję działania wspomagające proces kształcenia studentów, przyczyniając się tym samym do podnoszenia jakości własnej pracy dydaktyczno-wychowawczej. W celu doskonalenia własnych kompetencji dydaktycznych uczestniczyłam m.in. przez 6 miesięcy (październik 2016 – marze 2017 r.) w codziennym funkcjonowaniu Hostelu oraz Placówek Wsparcia Dziennego działających w ramach Bydgoskiego Zespołu Placówek Opiekuńczo-Wychowawczych (uczestnictwo udokumentowane zaświadczeniem Koordynatora Hostelu oraz Placówek Wsparcia Dziennego działających w ramach Bydgoskiego Zespołu Placówek Opiekuńczo Wychowawczych);
- byłam aktywną uczestniczką projektów służących studentom i absolwentom, podnoszącym ich kwalifikacje i kompetencje (w dwóch edycjach byłam tutorem i konsultantem interdyscyplinarnych zespołów studenckich w ramach projektu: *Wykwalifikowani, aktywni, komunikatywni – absolwenci UKW nr UDA-POWR.03.01.00-00-K024/15*) oraz opiekunem na wyjazdach studyjnych do Warszawy w ramach tego projektu (2017, 2018 r.), a także opiekunem grupy studentów kierunku Pedagogika z ramienia UKW w projekcie: „Metoda Lenta Prowadzenia Projektów” (2006 r.), współpracując w tym zakresie z dr inż. Bogdanem Lentem, prof. ATR z Wydziału Telekomunikacji i Elektrotechniki Akademii Techniczno-Rolniczej w Bydgoszcy.

Ponadto uczestniczyłam w szeregu przedsięwzięć – np. w certyfikowanych szkoleniach (wrzesień 2021 r.), których celem było wspieranie procesu kształcenia osób z niepełnosprawnościami poprzez podniesienie kompetencji nauczycieli akademickich oraz zwiększenie komfortu pracy w kontakcie ze studentami z różnymi dysfunkcjami (narząd ruchu; wzroku; słuchu i mowy; choroby psychiczne

i spektrum autyzmu) i warsztatów – m.in. udział (maj 2021 r.) w ramach konferencji „Akademia e-learningu” (zorganizowanej przez Politechnikę Krakowską) w warsztatach: „Jak prowadzić zajęcia, aby zaangażować każdego studenta?” oraz „Teams, Teams, Teams”.

Działalność organizacyjna:

Podjęmowałam i podejmuję działania wynikające zarówno z bieżącej działalności Katedry Pedagogiki Pracy – KPPiA UKW (wcześniej Zakładu Teorii Wychowania i Deontologii Nauczycielskiej – ZTWiDN UKW), jak i potrzeb ówczesnego Instytutu Pedagogiki oraz Wydziału Pedagogiki i Psychologii, a obecnie Wydziału Pedagogiki, przyczyniając się tym samym do zapewnienia sprawności organizacyjnej jednostki, w której jestem zatrudniona. Jestem także współorganizatorką różnych przedsięwzięć naukowych (konferencji, seminariów, spotkań, warsztatów) organizowanych najpierw przez ZTWiDN, a następnie przez KPPiA. Będąc adiunktem w ZTWiDN byłam zaangażowana, w ramach Dni Otwartych, w promowanie specjalności (potem modułu): opieka nad dzieckiem i wczesne wspomaganie rozwoju, w prace m.in. Koła Naukowego Wspierania i Kreowania Rozwoju Dziecka oraz Bydgoskiego Festiwalu Nauki (w tym byłam przez wiele lat opiekunem różnych inicjatyw), we włączanie studentów do organizacji konferencji, seminariów i spotkań naukowych oraz Dni Instytutu Pedagogiki.

Byłam i/lub jestem:

- **Wydziałową (wcześniej Instytutową) Koordynatorką ds. praktyk pedagogicznych** na kierunku pedagogika I stopnia (2015-2024);
- **członkinią Wydziałowej Komisji ds. Oceny Kadry** (od 2019 r. do chwili obecnej: kadencja 2024-2028);
- **członkinią i sekretarzem Rady Programowej** kierunku: doradztwo zawodowe i rozwój osobisty z AI (kadencja 2024-2028);
- **członkinią i sekretarzem Rady Programowej** kierunku: zarządzanie zasobami ludzkimi i doradztwo zawodowe w erze sztucznej inteligencji (kadencja 2024-2028);
- **członkinią Rady Programowej** kierunku: pedagogika, studia I stopnia (2012-2019);
- **wiceprzewodniczącą Wydziałowej Komisji Wyborczej** (Wydział Pedagogiki i Psychologii, 2012-2016);
- **członkinią Wydziałowego Zespołu ds. Jakości** (Wydział Pedagogiki i Psychologii, 2012 r.)
- **członkinią Wydziałowej Komisji Rekrutacyjnej** (Wydział Pedagogiki i Psychologii; 2007, 2008, 2009 r.);
- **członkinią Zespołu Wspomagającego Sekcję Pedagogiki Pracy działającą przy Komitecie Nauk Pedagogicznych Polskiej Akademii Nauk** (kadencja 2020-2023);
- **członkinią Zespołu Pedagogiki Pracy przy Komitecie Nauk Pedagogicznych PAN** (2016-2019);
- **członkinią Polskiego Towarzystwa Pedagogicznego, Oddział w Bydgoszczy** (od 2011 r. do chwili obecnej);

- **członkinią Narodowego Forum Doradztwa Kariery** (2015-2017);
- **członkinią Polskiego Towarzystwa Profesjologicznego** (będącego Międzynarodowym Towarzystwem Naukowym). W całym okresie działalności bydgoskiego oddziału (w latach 2013-2021) pełniłam funkcję **skarbnika i zastępcy kierownika** (2020-2021).

Pełniłam przez wiele lat funkcje:

- **opiekuna studentów kierunku pedagogika** (studia stacjonarne i niestacjonarne I stopnia) w latach: 2008–2011; 2011–2014; 2015-2018; 2018-2021;
- **opiekuna praktyk studenckich** – opieka nad praktykami zawodowymi i pedagogicznymi realizowanymi na kierunku pedagogika I stopnia (studia stacjonarne i niestacjonarne), w tym pełnienie funkcji opiekuna kierunkowego z ramienia uczelni (przygotowanie programu, hospitowanie praktyk, sprawdzanie dokumentacji, zaliczanie praktyk) w: 2012, 2013, 2015, 2016, 2017, 2018 r.;

Zorganizowałam m.in.:

- wiele **spotkań i/lub wizyt terenowych**(w: 2012, 2013, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023 r.) r. dla studentów kierunku Pedagogika m.in. z pracownikami Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Bydgoszczy, Biur Karier, pośrednikami pracy Młodzieżowego Biura Pracy Ochotniczych Hufców Pracy w Bydgoszczy, kierownikiem Działu Wsparcia Rodziny i Asysty Rodzinnej MOOPS w Bydgoszczy i asystentami rodziny, z koordynatorem Hostelu oraz Placówek Wsparcia Dziennego działających w ramach Bydgoskiego Zespołu Placówek Opiekuńczo-Wychowawczych, z pedagogami i psychologami z Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej w Chełmnie, z położnymi i pielęgniarkami w Bydgoszczy, z wychowawcami-nauczycielami grup najmłodszych dzieci w oddziałach przedszkolnych przy Szkole Podstawowej nr 9 w Bydgoszczy;

i współorganizowałam m.in.:

- **Dni Instytutu Pedagogiki Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego** w Bydgoszczy (w: 2017, 2018 i 2019 r.) – byłam członkinią głównego Komitetu Organizacyjnego;
- **debatę** (w 2018 r.), w ramach Dni Instytutu Pedagogiki, na temat: „**Jak pedagogika sprzyja osiągnięciu sukcesu?**” z udziałem Nietuzinkowych Absolwentów Bydgoskiej Pedagogiki;
- otwarte **spotkanie naukowe** (w 2017 r.) dla studentów kierunku pedagogika różnych specjalności i lat studiów z Dorotą Zawadzką na temat: „**Wykorzystanie teorii inteligencji wielorakich Howarda Gardnera we wspieraniu rozwoju inteligencji emocjonalnej (EQ) u dzieci w wieku przedszkolnym**”;
- z Poradnią Psychologiczno-Pedagogiczną w Chełmnie (w 2017 r.) dla studentów kierunku pedagogika, **warsztaty**: „Dojrzałość społeczno-emocjonalna dzieci i młodzieży” oraz „Dojrzałość pedagogiczna osób dorosłych – świadomość rodziców, opiekunów i nauczycieli dotycząca zagrożeń wobec dzieci i młodzieży”;

- **warsztaty** (w 2009r.) psychologiczno-pedagogicznych dla nauczycieli z województwa kujawsko-pomorskiego.

Ponadto nawiązałam współpracę na rzecz studentów ze środowiskiem lokalnym, w tym m.in.:

- z **instytucjami edukacyjnymi** w Bydgoszczy (współpraca dotycząca praktyk na kierunku pedagogika);
- ze **żłobkami, przedszkolami i innymi placówkami opiekuńczo-wychowawczymi, zajmującym się dzieckiem**. Współpraca ta podyktowana była uruchomioną na Wydziale Pedagogiki i Psychologii UKW specjalnością na kierunku pedagogika pierwszego stopnia – opieka nad dzieckiem z językiem angielskim, która przekształcona została później w specjalność: opieka nad dzieckiem i wczesne wspomaganie rozwoju, która była pod merytoryczną opieką ZTWiDN, w którym ówczesnie byłam najpierw asystentem, a następnie adiunktem.

Popularyzacja działalności naukowo-badawczej w ramach współpracy z mediami obejmuję m.in.:

- udzielony wywiad „Barbaro, czemu nie rodzisz?” w magazynie MIASTA KOBIET PREMIUM, maj 2017 r. (redaktor: Tomasz Skory);
- wzięcie udziału w audycji dotyczącej problemów na rynku pracy osób młodych z kategorii NEET w Polskim Radiu Pomorza i Kujaw – Wieczorne PiK-sele z 01.03.2017 r. (redaktor: Sława Skibińska-Dmitruk) – udział z Renatą Tomaszewską i Łukaszem Broniszewskim (Fundacja Stabilo, Toruń);
- udzielony wywiad „Kobiety-naukowcy tematem badań specjalistów z UKW w Bydgoszczy” w Polskim Radiu Pomorza i Kujaw, 01.03.2017 r. (autor: Sława Skibińska-Dmitruk);
- udzielony wywiad dotyczący badania karier kobiet naukowców w kontekście łączenia i godzenia kariery naukowej z macierzyństwem w radiu RMF MAXXX z 07.03.2017 r. (reporter: RMF MAXXX Monika Jendrzewska).

7. Oprócz kwestii wymienionych w pkt. 1-6, wnioskodawca może podać inne informacje, ważne z jego punktu widzenia, dotyczące jego kariery zawodowej.

5-krotnie otrzymałam nagrodę JM Rektora UKW:

- nagroda indywidualna (II stopnia) za osiągnięcia naukowe w roku 2023;
- nagroda indywidualna (III stopnia) za osiągnięcia naukowe w 2019 r.;
- zespołowa (III stopnia) za wyróżniające się osiągnięcia naukowo-organizacyjno-dydaktyczne w roku akademickim 2012/2013;
- indywidualna (III stopnia) za wyróżniające się osiągnięcia naukowe w 2012 r.;
- zespołowa (II stopnia) za szczególne osiągnięcia organizacyjne w roku akademickim 2008/2009.

Zostałam także uhonorowana w 2017 r. medalem Polskiego Towarzystwa Profesjologicznego za aktywne wspieranie działalności tego towarzystwa.

Ewa Krause

(podpis wnioskodawcy)