

# Joanna Ostrouch-Kamińska

---

"Introducing gender into academia - (in)visible act", Międzynarodowa konferencja ESREA, Network on Gender and Adult Learning, Montpellier (Francja), 9-11 czerwca 2011 r.

---

Teraźniejszość - Człowiek - Edukacja ; kwartalnik myśli społeczno-pedagogicznej nr 1 (57), 137-145

---

2012

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej [bazhum.muzhp.pl](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

***Introducing gender into academia – (in)visible act,***

**Międzynarodowa konferencja ESREA,  
Network on Gender and Adult Learning,  
Montpellier (Francja), 9–11 czerwca 2011 r.**

Miejscem ósmego spotkania *ESREA Network on Gender and Adult Learning* była siedziba Uniwersytetu Paula Valéry, mieszczącego się w leżącym na południu Francji Montpellier. Sieć zajmująca się problematyką płci kulturowej i edukacji dorosłych oficjalnie funkcjonuje w strukturach *European Society for Research on the Education of Adults* od 1998 roku, choć decyzja o jej powołaniu została podjęta w 1996 roku przez członkinie ESREA: Agnieszkę Bron (Stockholm University), Barbarę Merrill (Warwick University) oraz Edmee Ollagnier (Geneva University). Głównym celem ESREA, będącej profesjonalną organizacją badaczy edukacji dorosłych jest umożliwienie zarówno doświadczonym naukowcom, jak i doktorantom czy studentom regularnych spotkań i dyskusji w poszczególnych obszarach tematycznych, odpowiadających poszczególnym sieciom badawczym. *Gender Network* ma na celu tworzenie płaszczyzny wymiany doświadczeń badawczych oraz refleksji skoncentrowanych wokół

relacji pomiędzy kategorią płci kulturowej/rodzaju (*gender*) a wiedzą, uczeniem się i kształceniem dorosłych w różnych formach edukacji, biografiami uczących się oraz edukacją wyższą.

Konferencje sieci odbywają się średnio co dwa lata. Pierwsze spotkanie miało miejsce w Bochum w 1999 roku. Później były: Roskilde (2000), Genewa (2001), Wrocław (2004), ponownie Genewa (2005), Olsztyn (2007), Hull (2009) oraz – w dniach 9–11 czerwca 2011 roku – Montpellier. Efektem tych spotkań są dwie książki: *Challenging Gender in Lifelong Learning: European perspectives* (Roskilde 2003: Roskilde University Press) pod redakcją Betiny Dybbroe i Edmee Ollagnier oraz *Researching Gender in Adult Learning* (Frankfurt am Main 2008: Peter Lang) pod redakcją Joanny Ostouch i Edmee Ollagnier. Problematyka pierwszej z nich dotyczy rodzajowych aspektów edukacji nieformalnej w sferze publicznej i prywatnej, procesów uczenia się zachodzących w klasie szkolnej oraz

w miejscu pracy i edukacji zawodowej. W drugiej autorzy podejmują zagadnienia dotyczące różnych koncepcji metodologicznych umożliwiających eksplorację procesów edukacji dorosłych oraz ich kontekstów z uwzględnieniem perspektywy płci kulturowej.

Konferencja w Montpellier uzupełnia dotychczasową problematykę podejmowaną na spotkaniach sieci o wymiar edukacji wyższej oraz funkcjonowania kobiet i mężczyzn w środowisku akademickim. Podczas spotkania rozważania uczestniczek były skoncentrowane wokół rodzajowej analizy jawnych i ukrytych aspektów edukacji akademickiej, a w szczególności programów kształcenia, systemu kształcenia, struktury i hierarchii zawodowej, możliwości i osiągnięć edukacyjnych kobiet i mężczyzn, różnic trajektorii edukacyjnych i zawodowych oraz biograficznych doświadczeń studentów i pracowników uczelni. Po powitaniu uczestniczek przez gospodynię i organizatorki spotkania: Laure Chantrel oraz Christine Fontanini z Uniwersytetu Montpellier 3, o osiągnięciach ESREA w rozwijaniu badań dotyczących edukacji dorosłych opowiedziała członkini prezydium ESREA Barbara Merrill z Uniwersytetu w Warwick (Wielka Brytania). Następnie pierwsza przewodnicząca sieci – Edmee Ollagnier (Szwajcaria) przypomniała źródła idei powstania *Gender Network* oraz jej początki, a Joanna Ostrouch-Kamińska z Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie – jej obecna przewodnicząca – przedstawiła aktualne przedsięwzięcia podejmowane w ramach sieci. Na zakończenie pierwszej części spotkania Sheila Gaynard z Uniwersytetu w Hull (Wielka

Brytania) – organizatorka konferencji w 2009 roku, przypomniała problematykę ostatniego spotkania nt. *Researching Gender: Participation, Identity and Flexibility in Adult Learning*, rozpoczynając tym samym dyskusję i wystąpienia zaproszonych gości.

Cristina Maria Coimbra Vieira z Uniwersytetu w Coimbrze (Portugalia) w swoim wystąpieniu nt. *Gender dimensions in Portuguese Academia: Facts and Opinions from an Expert Focus Group (2007) and data actualization three years later (2010)* odwołała się do badań opartych na wywiadach grupowych prowadzonych wśród nauczycieli akademickich w ramach dwóch portugalskich narodowych programów dotyczących równości płci (*II National Plan for Gender Equality 2003–2006; III National Plan for Citizenship and Gender Equality 2007–2010*). Podkreśliła w nim błędne przekonanie o równości kobiet i mężczyzn budowane w oparciu o rosnące wskaźniki zaangażowania kobiet w życie publiczne i politykę, którym daleko do równości – kobiety wciąż stanowią 52% ogółu bezrobotnych; na wysokich stanowiskach zarabiają średnio 69,7% tego, co mężczyźni; ich emerytury stanowią 59% emerytur wypłacanych mężczyznom; mimo że prawie 57% kobiet wykonuje zawody o wysokim poziomie profesjonalizacji, m.in. w edukacji wyższej, to ich reprezentacja na wyższych stanowiskach w hierarchii zawodowej jest niska. Jednym ze sposobów na poprawę sytuacji kobiet jest edukacja – również akademicka – integrująca perspektywę płci kulturowej i ujawniająca źródła nierówności. Jednakże, jak pokazują badania, istnieje

kilka powodów, które opóźniają proces wyrównywania szans kobiet i mężczyzn w akademiach i życiu publicznym, nazwane przez prelegentkę „grzechami nierówności”. Są to: wciąż niska autonomia instytucji edukacji wyższej, konserwatyzm akademii, zbyt wolne tempo zmian świadomości społecznej, negatywne postrzeganie feminizmu oraz utożsamianie badań dotyczących problematyki płci kulturowej czy równości kobiet i mężczyzn z ideologią lub zaangażowaniem w ruchy społeczne, a nie z nauką.

Zagadnienia nierówności pomiędzy kobietami i mężczyznami pojawiły się również w innych wystąpieniach, co pokazuje, że problemy te wykraczają daleko poza kontekst jednego kraju. Uczestniczki konferencji, bez względu na narodowość, zgodziły się, iż w każdym z krajów edukacja ma potencjał generowania zmiany w relacjach płci. Przykłady na poparcie tej tezy można było odnaleźć m.in. w hiszpańskiej prezentacji. Carla Quesada z Autonomicznego Uniwersytetu w Barcelonie przywołała dane z kilku narodowych badań dotyczących jakości życia i pracy Hiszpanów, a także ich udziału w edukacji ustawicznej. Zwróciła uwagę, iż wśród osób doksztalających się dominują kobiety (32,05% kobiet i 24,8 mężczyzn), które, choć legitymują się lepszym wykształceniem niż mężczyźni, mimo to wciąż zajmują niższe pozycje w hierarchii zawodowej, wykonują mniej płatne prace i o niższym prestiżu, zarabiają mniej niż mężczyźni. Przyczyn tej sytuacji prelegentka poszukiwała m.in. w motywach doksztalania się kobiet i mężczyzn, którymi u kobiet były przede wszystkim czynniki osobiste

i chęć samorozwoju, a u mężczyzn – czynniki społeczne i zawodowe: ubieganie się o awans, lepszą płacę, większe uznanie. Zdaniem C. Quesady realizacja tak określonych celów stanowi istotny czynnik w opóźnianiu procesów wyrównywania szans kobiet i mężczyzn w życiu publicznym i na rynku pracy.

Społeczno-kulturowy i instytucjonalny kontekst utrwalania niesymetrycznego porządku płci ukazała Agnieszka Zembrzuska z Dolnośląskiej Szkoły Wyższej we Wrocławiu w wystąpieniu nt. *Feminizing the academia – introducing gender perspective along with the reform of the higher education system in Poland*. Prelegentka zwróciła uwagę na niewykorzystanie potencjału zmiany sytuacji kobiet w edukacji wyższej przy wprowadzaniu aktualnej reformy szkolnictwa wyższego – choć obecne są w niej akcenty na rzecz równouprawnienia kobiet i mężczyzn (głównie dotyczy to wyrównywania udziału kobiet i mężczyzn w pracach takich gremiów, jak Rada Główna Szkolnictwa Wyższego, Państwowa Komisja Akredytacyjna, Centralna Komisja do Spraw Stopni i Tytułów), nie ma w niej żadnych odniesień do funkcjonowania kobiet jako badaczek i naukowiec w codziennym życiu akademickim i widocznych tam nierówności. Zdaniem A. Zembrzuskiej temat wydaje się ustawodawcy nadal marginalny, mimo pokazowych działań MNiSW, takich jak szkolenia antydyskryminacyjne czy propagowanie zasad równości szans w ramach unijnych projektów.

Również Ewa Malinowska z Uniwersytetu Łódzkiego w prezentacji *The impact of gender awareness on everyday*

*activities at a micro-social level of adult university students – a sociological perspective* pokazała, jak niektóre ze wspomnianych we wcześniejszym wystąpieniu „grzechów nierówności” można przezwyciężyć, jednocześnie wspierając budowanie wrażliwości studentów na aspekty różnicowania zachowań ze względu na płeć. Odnosząc się do związku między nabywaniem wiedzy a przemianami poglądów, przekonań i świadomości – zarówno w wymiarze jednostkowym, jak i społecznym – prelegentka ukazała ogromny potencjał, jaki tkwi we włączaniu problematyki płci kulturowej w program akademicki. Przedstawiła wyniki badań sondażowych przeprowadzonych wśród studentów, którzy ukończyli kurs z zakresu historii myśli feministycznej oraz kulturowych kontekstów płci. Analizy pokazały, że badani w różnych sytuacjach codziennych aktywności – w rodzinie, w pracy, w relacjach społecznych – wykazywali dużą potrzebę poszerzenia kulturowych definicji ról związanych z płcią oraz okazywali większe zrozumienie dla zachowań wykraczających poza te określane przez stereotypy rodzajowe.

Elisabeth Hofmann z Uniwersytetu w Bordeaux 3 (Francja) także zwróciła uwagę na indywidualny wymiar wspomnianych „grzechów”, odwołując się do badań prowadzonych wśród studentów – przyszłych pracowników różnych organizacji pozarządowych działających w odmiennych od zachodniego kontekstu kulturowego krajach „południa” (o niskim poziomie industrializacji; niezwiązanych z zachodnim porządkiem normatywnym). W wystąpieniu *Gender training in a professional BA in management of*

*development projects: how cultural sensitivity becomes an obstacle to acquiring gender competencies* ukazała przejawy oporu studentów w zakresie budowania umiejętności myślenia i działania z uwzględnieniem wrażliwości na problematykę płci kulturowej (*gender sensitivity*). Zdaniem prelegentki studenci wrażliwi na problematykę różnic kulturowych (*cultural sensitivity*), nie widzą potrzeby ingerowania w istniejący porządek relacji płci w innych kulturach. Takie nastawienie może wynikać z szacunku dla odmienności kulturowej, niechęci do przejawów uniwersalizacji zachodniego porządku aksjonormatywnego, obawy przed destrukcją istniejących „harmonii” tradycyjnych relacji płci czy błędnego przekonania o istnieniu matriarchalnych tendencji w kulturach „południa”. Zatem dodatkowe zajęcia w programie akademickim poświęcone problematyce płci kulturowej nie wystarczą, by uwrażliwić studentów na wymiar nierówności płci. Badania prowadzone przez E. Hofmann pokazały, iż w przezwyciężeniu oporu studentów może pomóc przemiana roli nauczyciela z trenera na przewodnika wspierającego rozwój kolektywnej wiedzy i wspólnego doświadczenia grupy uczących się, a także włączanie problematyki płci kulturowej we wszystkie działania pedagogiczne i codzienne interakcje studentów.

W kolejnych wystąpieniach poruszano aspekty różnic i nierówności kobiet i mężczyzn w funkcjonowaniu w środowisku akademickim i w strukturze zawodowej. Felicia I. Ofoegbu i Lucy A. Okukpon z Uniwersytetu w Beninie (Nigeria) w wystąpieniu *Gender and Academic Expe-*

*rience of Students and Teachers in Nigerian Universities* zwróciły uwagę na przemianę myślenia o edukacji dziewcząt w Nigerii, edukacji, która jeszcze do niedawna przez Nigeryjczyków była uważana za niepotrzebną. Obecnie jednym z elementów polityki edukacyjnej państwa jest zapewnienie kobietom równego z mężczyznami dostępu do edukacji. Choć obserwuje się znaczący wzrost liczny kobiet w szkołach i na uczelniach wyższych, to dane przywoływane przez prelegentki, oparte na badaniach sondażowych prowadzonych wśród studentów i pracowników w dużym nigeryjskim publicznym uniwersytecie oraz na analizach struktury zatrudnienia, ukazały duże dysproporcje w hierarchii zawodowej na niekorzyść kobiet, różne praktyki dyskryminacyjne doświadczane przez kobiety – studentki oraz nauczycielki, a także dominację mężczyzn wśród studentów kierunków technicznych i ścisłych. Wyniki tych badań pokazują ponadkulturowy wymiar nierówności płci w strukturach akademickich, choć w nigeryjskim kontekście kulturowym źródłem owych nierówności – odmiennie niż w społeczeństwach Europy – jest wciąż obecne przekonanie o niskiej wartości kształcenia dziewcząt.

Na podobny kontekst kulturowy kształcenia kobiet i ich (nie)obecności w przestrzeni publicznej i historii nauki jako źródła i przejawu nierówności płci w edukacji wyższej zwróciła uwagę María Marcela González Arenas z Meksykańskiego Uniwersytetu Narodowego (Meksyk) w prezentacji nt. *Reason, unreason and transgression. Behind the footsteps of female Mexican researchers who have joined the epistemological debate in relation to*

*education*. Prelegentka swoje rozważania oparła na w wynikach badań narracyjnych przeprowadzonych z kobietami – czołowymi meksykańskimi badaczkami i autorkami publikacji z zakresu filozofii edukacji. Analizując źródła różnego traktowania kobiet i mężczyzn w dorobku filozofów (np. I. Kanta, G. W. Hegla czy J. J. Rousseau), podkreśliła ignorowanie w historii myśli filozoficznej i społecznej dokonań kobiet (np. R. Luxemburg, E. Stein, S. de Beauvoir) w ocenie dorobku sprowadzanych głównie do ich działań związanych z ruchem feministycznym. Na tym tle podkreśliła dokonania badaczek meksykańskich, reinterpreterujących teorie czołowych filozofów i dyskutujących z nimi w swych publikacjach, w przełamywaniu patriarchalnego porządku symbolicznego.

Przyczyny niższej reprezentacji kobiet w wyższych hierarchiach struktury akademickiej, a także w naukach ścisłych, próbowały analizować Karolina Rzepecka i Aleksandra Purzycka z Uniwersytetu Gdańskiego, a także Claudia Quaiser-Pohl z Uniwersytetu w Koblencji (Niemcy). Pierwsza prelegentka pokazała teoretyczny kontekst badań biograficznych prowadzonych wśród kobiet zajmujących wysokie pozycje w zawodowych strukturach akademickich. Podkreśliła w nim związek między władzą w uczelniach wyższych a emancypacją kobiet w kontekście uwarunkowań społecznych i kulturowych, między procesem kształtowania kobiecej tożsamości a warunkami awansu w strukturach akademickich, a także czynniki wspierające lub opóźniające rozwój feministycznej świadomości kobiet-menedżerek. A. Purzycka,

rozważając kobiece „strategie przetrwania” w uczelni wyższej (*Women in universities – strategies of “survival”* – współautorka L. Kopciewicz) i poszukując źródeł niskiej reprezentacji kobiet na wysokich szczeblach zawodowej hierarchii akademickiej, odwołała się do analiz wyników badań z wywiadów przeprowadzonych wśród kobiet reprezentujących sfeminizowaną dyscyplinę naukową, jaką jest pedagogika. Prelegentka zwróciła uwagę, że mimo owej „feminizacji” pedagogika – w odniesieniu do struktur władzy – jest zdominowana przez mężczyzn. Kobiety, chcące rywalizować z mężczyznami o wejście na szczyt hierarchii akademickiej, są zmuszane do rywalizacji z męskimi „sieciami wsparcia” i na męskich zasadach. Są one zatem podwójnie „obciążone” na drodze awansu zawodowego: zadaniami związanymi z tradycyjnym wyobrażeniem kobiecej roli oraz niewidzialnymi utrudnieniami związanymi z dominującym w środowisku akademickim męskim „lobby”. Kobiety nie pozostają jednak bierne i podejmują aktywne działania mające na celu zmianę tej sytuacji, które A. Purzycka nazywa „strategiami przetrwania”: „niewidzialność”, „zaangażowanie” oraz „królowa pszczoł”. Pozostając w tym nurcie rozważań, C. Quaiser-Pohl w prezentacji nt. *Academic careers in science and technology – why women are here less represented than men – a theoretical and empirical overview*, źródeł niskiej reprezentacji kobiet w wysokich strukturach akademickich, a także w naukach ścisłych w tzw. sektorze STEM (*Science, Technology, Engineering, and Mathematics*), poszukuje w rodzajowych stereotypach kultu-

rowych, dwubiegunowej socjalizacji i praktykach edukacyjnych. Czynniki te wyznaczają kobietom i mężczyznom odmienne ścieżki rozwoju, oczekiwania i aspiracje oraz zainteresowania. Prelegentka podkreśliła znaczenie rozwojowe fenomenu określanego jako „groźba stereotypu”, który kategoryzuje określone sfery życia ze względu na płeć. W ten sposób nauki ścisłe (STEM), lokowane po stronie męskich zainteresowań, nie są rozpoznawane przez kobiety jako „ich” przestrzeń aktywności, a te odnoszące w nich sukcesy poprzez działanie „groźby stereotypu” doświadczają negatywnych reakcji społecznych, nie są zachęcane do rozwijania swoich uzdolnień w tej sferze, to zaś z kolei może powodować ich niechęć i niższe w nich osiągnięcia.

Niejako odpowiadając na wcześniejsze rozważania, Martina Endepohls-Ulpe z Uniwersytetu w Koblencji (Niemcy) w swojej prezentacji odniosła się do problemu coraz niższych osiągnięć szkolnych chłopców. Wśród przyczyn tej sytuacji prelegentka wymieniła różne strategie oporu przeciwko nauczycielom i zasadom instytucji edukacyjnych stosowane przez chłopców, pozytywnie skorelowane ze stereotypem chłopca nastolatka. Powołała się na wyniki badań, które dowodzą, że strategie te stosują również studenci, ale w edukacji wyższej odnoszą one odmienny skutek – wspierają procesy uczenia się i rozwoju dorosłych mężczyzn. M. Endepohls-Ulpe podkreśliła, że bycie dominującym, kontestującym, domagającym się uwagi i często wchodzącym w różne interakcje chłopcem indywidualistą prowadzi do konfliktów z nauczycielami, ale zapewnia

sukces w kontekście akademickim czy na rynku pracy – jest bowiem oczekiwany, „męskim” zachowaniem. Podobną zależność można zauważyć wśród kobiet – podporządkowanie, wycofanie, uległość, bierność i nastawienie na pomaganie innym przynosi dziewczętom pozytywne efekty w postaci pełnej akceptacji ze strony nauczycieli i szkoły, natomiast bywa przeszkodą w funkcjonowaniu np. na rynku pracy.

Isabelle Collet z Uniwersytetu w Genewie (Szwajcaria) w wystąpieniu nt. *Women and information technology: Are good practices really “good” at attracting female students in the IT Work place?* powróciła do problematyki trudności i nierówności doświadczanych w edukacji dorosłych przez kobiety. Podobnie jak przedmówczyni, nie tylko zwróciła uwagę na brak istnienia kobiecych „sieci wsparcia” w „sektorze” STEM we Francji, pokazując różne praktyki dyskryminacyjne doświadczane przez kobiety w zawodach związanych z naukami ścisłymi, ale przedstawiła również i poddała refleksji sprawdzone aktywności na rzecz zachęcania kobiet do podejmowania studiów oraz rozwijania kariery zawodowej w tych dyscyplinach, przeanalizowane w ramach europejskiego programu badawczego realizowanego w siedmiu krajach nt. *Widening women’s work in ICT*. Okazało się, że owe działania, mające u swego podłoża założenia o wyrównywaniu szans edukacyjnych i zawodowych kobiet, nie są tak skuteczne, jak przewidywano. Źródłem tego stanu rzeczy prelegentka upatruje w podstawach tych działań słabo dostosowanych do rzeczywistych potrzeb dynamicznego rynku

pracy w sektorze ICT (*Information and Communications Technology*), w zbyt wąsko ujmowanych przyczynach niskiej reprezentacji kobiet w tym sektorze – np. odnoszących się tylko do warunków pracy, a więc i wąsko planowanych rozwiązań, a także w rodzajowych uprzedzeniach tkwiących w kulturze, m.in. poprzez większy nacisk na zawodową edukację dorosłych z uwzględnieniem specyfiki płci kulturowej.

Z kolei Elmira Bancheva i Maria Ivanova z New Bulgarian University (Bułgaria), pozostając w obszarze programów wyższej edukacji zawodowej, swoje wystąpienie nt. *Gender Differences in Leadership Styles of Adult Students* poświęciły analizie stylów zarządzania preferowanych przez studentów ze względu na płeć. Przedstawiły badania, które ukazały „kobięcy” styl zarządzania jako bardziej demokratyczny, oparty na współpracy i dyskusji, promujący rozwój osobisty i samodoskonalenie się, w odróżnieniu od „męskiego” stylu – autokratycznego, podkreślającego głównie indywidualizm i orientację na zadania. Przedstawiły również program realizowany w reprezentowanym przez prelegentki uniwersytecie, skierowany do studentów – przyszłych menedżerów, którego celem jest umożliwienie kobietom i mężczyznom wykroczenia poza rodzajowe ograniczenia w zakresie stylów zarządzania i pełniejszy rozwój kompetencji liderów.

Na potrzebę wykraczania poza stereotypowo, rodzajowo definiowane kompetencje nauczycieli edukacji dorosłych zwróciła uwagę Christine Fontanini z Uniwersytetu w Montpellier (Francja). Pre-



legentka, na podstawie wyników dwuletnich badań przeprowadzonych w uczelni wyższej, opartych na obserwacji interakcji nauczycieli obu płci ze studentami zwróciła uwagę, że bez względu na płeć nauczyciela częściej do interakcji o różnym zakresie mobilizowani są studenci-mężczyźni, którzy dzięki temu uzyskują więcej uwagi i koncentracji na ich indywidualnych potrzebach edukacyjnych (podobnie dzieje się na niższych szczeblach kształcenia, z edukacją wczesnoszkolną włącznie). W ten sposób koedukacja jako sposób na wyrównywanie szans edukacyjnych kobiet i mężczyzn w efekcie staje się mechanizmem hamowania możliwości rozwojowych dziewcząt – w tym przypadku tych aktywowanych poprzez interakcje z nauczycielami, ich nastawienia i przed założenia. Stąd Ch. Fontanini podkreśla rolę rodzajowej świadomości nauczycieli i opiekunów w relacji ze studentami, potrzebę kształcenia przyszłych nauczycieli, a także analizę praktyk edukacji wyższej z uwzględnieniem specyfiki różnic płci kulturowej (*gender-based differences*).

Na zakończenie Joanna Ostrouch-Kamińska z Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie w prezentacji nt. *Higher education, labour market, and family: why it is still difficult to be highly-educated woman in Poland*, odnosząc się do analizy sytuacji kobiet i mężczyzn na polskim rynku pracy oraz do wyników własnych badań narracyjnych przeprowadzonych wśród aktywnych zawodowo rodziców przeciążonych wieloma rolami, ukazała odmienne ze względu na płeć „korzyści” z wyższego wykształcenia, doświadczane przez kobiety i męż-

czyzn w sferze zawodowej i prywatnej. Pokazała, iż w Polsce, podobnie jak w innych krajach, kobiety są lepiej wykształcone niż mężczyźni, dominują wśród absolwentów uczelni wyższych i rośnie ich liczba na kierunkach studiów uznawanych za „męskie”. Mimo to ich sytuacja na rynku pracy w odniesieniu do zarobków, zajmowanych pozycji w hierarchii zawodowej czy przywilejów uzyskiwanych poprzez profesjonalną aktywność jest gorsza niż mężczyzn. Prelegentka podkreśliła, że dysproporcje w zarobkach czy prawdopodobieństwo dotknięcia „szklanego sufitu” przez kobiety nie maleją, a rosną wraz z poziomem ich wykształcenia. Z kolei w rodzinie zaangażowane zawodowo kobiety z wyższym wykształceniem, wykraczając poza stereotypowe ujęcia ich roli, jednocześnie w pewnych obszarach życia rodzinnego, a zwłaszcza relacji małżeńskiej, troszcząc się o dobrostan emocjonalny swoich rodzin, wykorzystują swoją pozycję i władzę uzyskaną w dużej mierze dzięki edukacji – paradoksalnie – do utrwalania tradycyjnego porządku płci w rodzinie. Możliwości zmiany prelegentka poszukiwała w edukacji otwierającej i poszerzającej definicje ról rodzajowych, wrażliwej na problematykę płci kulturowej.

Podsumowaniem konferencji była burzliwa dyskusja, podczas której uczestniczki pogrupowały wnioski z wysłuchanych prezentacji oraz wskazały możliwe obszary działań skierowanych w stronę wyrównywania szans życiowych ze względu na płeć w uczelni i edukacji akademickiej. Wśród najważniejszych umieszczono potrzeby: włączania problematyki płci kulturowej w akademicki program na-

uczania, tak by budować rodzajową świadomość studentów oraz poczucie kreowania nowych wartości społecznych; uwrażliwienia nauczycieli i pracowników uczelni wyższych na nierówności i dyskryminację za względu na płeć (a także rasę, klasę społeczną, niepełnosprawność czy religię) poprzez kursy i szkolenia; wypracowania bardziej wspierających, partnerskich relacji między studentami a nauczycielami i uczelniami; krytycznej analizy i ujawniania ukrytych aspektów edukacji wyższej oraz funkcjonowania w instytucji w celu umożliwienia zarówno kobietom, jak i mężczyznom pełniejszego rozwoju i realizowania własnych aspiracji; prowadzenia pogłębionych badań (np. narracyjnych) nad relacją pomiędzy płcią kulturową a edukacją akademicką i funkcjonowa-

niem kobiet oraz mężczyzn w uczelniach wyższych, z uwzględnieniem kontekstu rynku pracy i życia rodzinnego.

Na następnej konferencji sieci jej uczestnicy będą musieli zmierzyć się z próbą udzielenia odpowiedzi na pytania związane z nieformalną edukacją dorosłych. Zamykając obrady w Montpellier, J. Ostrouch-Kamińska podziękowała organizatorkom za doskonale przygotowane spotkanie oraz zapewnienie przyjaznej atmosfery wymiany poglądów i dyskusji. Zaprosiła również na kolejne spotkanie *ESREA Gender Network*, które odbędzie się za dwa lata – pod koniec października 2013 roku na Uniwersytecie w Coimbrze w Portugalii.

***Joanna Ostrouch-Kamińska***