



„Wychowanie w Rodzinie” t. XXIX (4/2022)

nadesłany: 14.09.2022 r. – przyjęty: 16.12.2022 r.

Hanna ACHREMOWICZ*

Anna CHMIEL**

Kamila KAMIŃSKA-SZTARK***

Roksana PILAWSKA-GRONOSTAJ****

Martyna PRYSZMONT*****

Kamila WYLEĞŁY*****

Rodziec w pracy. Organizacja pracy na uczelni wyższej w kontekście rodzicielstwa

Parent at work. Work organization at the academy in the context of parenting

Abstrakt

Cel. Celem artykułu jest przedstawienie wyników badań dotyczących organizacji pracy w czasie pandemii COVID-19 wśród pracowników naukowych, administracyjnych i technicznych Uniwersytetu Wrocławskiego oraz możliwości sprawowania opieki nad dziećmi wśród osób pracujących na UW r na stanowiskach naukowych i nienaukowych.

Metody. Zagadnienia zbadano przy wykorzystaniu narzędzia Gender Equality Monitoring and Audit (GEAM). Powstało ono na podstawie rozbudowanego kwestionariusza Athena

* **e-mail:** hanna.achremowicz@uwr.edu.pl

Instytut Pedagogiki, Wydział Nauk Historycznych i Pedagogicznych, Uniwersytet Wrocławski, Dawida 1, 50-527 Wrocław, Polska

Department of Pedagogy, Faculty of Historical and Pedagogical Sciences, University of Wrocław, Dawida 1, 50-527 Wrocław, Poland

ORCID: 0000-0003-3398-0124

** **e-mail:** anna.chmiel2@uwr.edu.pl

Instytut Pedagogiki, Wydział Nauk Historycznych i Pedagogicznych, Uniwersytet Wrocławski, Dawida 1, 50-527 Wrocław, Polska

Department of Pedagogy, Faculty of Historical and Pedagogical Sciences, University of Wrocław, Dawida 1, 50-527 Wrocław, Poland

ORCID: 0000-0002-6949-3937

Survey of Science, Engineering and Technology (ASSET), dostosowanego do kontekstów lokalnych.

Wyniki. Badania potwierdzają występowanie różnic w zakresie organizacji pracy w czasie pandemii COVID-19 wśród pracowników naukowych, administracyjnych i technicznych Uniwersytetu Wrocławskiego. Jednak nie potwierdzają różnic w możliwościach sprawowania opieki nad dziećmi wśród osób zatrudnionych na stanowiskach naukowych i nienaukowych.

Wnioski. Badania wykazały, że różnice wśród pracowników naukowych, administracyjnych i technicznych UWr dotyczą utrudnień związanych z organizacją pracy w czasie pandemii COVID-19. W tym okresie pogorszone samopoczucie ograniczało wykonywanie pracy, szczególnie pracownikom naukowym UWr. Wyniki badań udowodniły, że nie ma różnic w możliwościach sprawowania opieki nad dziećmi wśród pracowników naukowych i nienaukowych Uniwersytetu Wrocławskiego.

Słowa kluczowe: warunki zatrudnienia, równość płci, uniwersytet, uczelnia wyższa.

Abstract

Aim. The aim of the article is to present the results of research on the organization of work during the COVID-19 pandemic among scientific, administrative, and technical employees of the University of Wrocław and the possibility of childcare for people working at the University of Wrocław in scientific, and non-scientific, positions.

Methods. The issues were examined using the GEAM – Gender Equality Monitoring and Audit tool. The tool was developed based on the Athena Survey of Science, Engineering and Technology (ASSET) questionnaire adapted to local contexts.

*** **e-mail: kamila.kaminska@uwr.edu.pl**

Institut Pedagogiki, Wydział Nauk Historycznych i Pedagogicznych, Uniwersytet Wrocławski, Dawida 1, 50-527 Wrocław, Polska

Institute of Pedagogy, Faculty of Historical and Pedagogical Sciences, University of Wrocław, Dawida 1, 50-527 Wrocław, Poland

ORCID: 0000-0002-2401-9844

**** **e-mail: roksana.pilawska@uwr.edu.pl**

Institut Pedagogiki, Wydział Nauk Historycznych i Pedagogicznych, Uniwersytet Wrocławski, Dawida 1, 50-527 Wrocław, Polska

Institute of Pedagogy, Faculty of Historical and Pedagogical Sciences, University of Wrocław, Dawida 1, 50-527 Wrocław, Poland

ORCID: 0000-0002-5451-8249

***** **e-mail: martyna.pryszmont@uwr.edu.pl**

Institut Pedagogiki, Wydział Nauk Historycznych i Pedagogicznych, Uniwersytet Wrocławski, Dawida 1, 50-527 Wrocław, Polska

Institute of Pedagogy, Faculty of Historical and Pedagogical Sciences, University of Wrocław, Dawida 1, 50-527 Wrocław, Poland

ORCID: 0000-0003-1637-8123

***** **e-mail: kamila.wylegly@uwr.edu.pl**

Institut Pedagogiki, Wydział Nauk Historycznych i Pedagogicznych, Uniwersytet Wrocławski, Dawida 1, 50-527 Wrocław, Polska

Institute of Pedagogy, Faculty of Historical and Pedagogical Sciences, University of Wrocław, Dawida 1, 50-527 Wrocław, Poland

ORCID: 0000-0001-9787-5046

Results. The research confirms the existence of differences in the organization of work during the COVID-19 pandemic among scientific, administrative, and technical employees of the University of Wrocław, but does not confirm differences in the possibilities of caring for children among people employed in scientific, and non-scientific, positions.

Conclusion. Research has shown that the differences among scientific, administrative, and technical employees of the University of Wrocław concerned difficulties related to the organization of work during the COVID-19 pandemic. During this period, the deterioration in well-being limited the performance of work, especially by the researchers of the University of Wrocław. Research has shown that there are no differences in the possibilities of taking care of children among academic, and non-academic, employees of the University of Wrocław.

Keywords: working conditions, gender equality, university, higher education institution.

Wstęp

Łączenie pracy i rodzicielstwa nie jest łatwym zadaniem. Ostatnie lata przyniosły zmiany spowodowane pandemią COVID-19, co odbiło się na sytuacji pracujących rodziców, którzy byli zmuszeni połączyć opiekę nad dziećmi z pracą z domu. Dla nas – badaczek pracujących na Uniwersytecie Wrocławskim – zagadnienie macierzyństwa w kontekście pracy naukowej było tematem ważnym od wielu lat. W 2011 roku, w odpowiedzi na potrzeby zgłaszane przez młodych rodziców studiujących dziennie na Uniwersytecie Wrocławskim, prowadziłyśmy w Instytucie Pedagogiki projekt „Mama na studiach”, którego efektami były m.in. badania, remont i wyposażenie pokoju dla mam oraz założenie grupy wsparcia i zorganizowanie zajęć dla dzieci (zob. Kamińska, 2011, ss. 129–131). Od tego czasu włączamy się w kolejne działania, dzięki którym lepiej poznajemy potrzeby oraz wspieramy „uniwersyteckich” rodziców. Jedną z takich inicjatyw był międzynarodowy projekt Act on Gender, do którego dołączyliśmy w 2019 roku. W jego ramach prowadziliśmy na Uniwersytecie Wrocławskim badanie pt. „Monitoring warunków zatrudnienia i równości płci w UWr” w 2020 roku. W niniejszym tekście prezentujemy część wyników tych badań.

Ankiety w całości wypełniło 456 pracowników i pracownic uniwersytetu (natomiast 1240 osób wypełniło je częściowo). Podczas analizy wyników pochyliłyśmy się w szczególności nad kwestiami organizacji pracy w czasie pandemii COVID-19 wśród pracowników naukowych, administracyjnych i technicznych Uniwersytetu Wrocławskiego oraz nad możliwościami sprawowania opieki nad dziećmi wśród osób pracujących na UWr na stanowiskach naukowych i nienaukowych. Są to zagadnienia bezpośrednio związane z interesującą nas kwestią rodzicielstwa i jego wpływu na pracę na uczelni wyższej. Badanie przeprowadzono nie tylko wśród naukowców i naukowiec, lecz także wśród pracowników technicznych lub administracyjnych

(zarówno kobiet, jak i mężczyzn). Po przeanalizowaniu wyników dzielimy się naszymi spostrzeżeniami i rekomendacjami do dalszych działań. Natomiast w części teoretycznej omawiamy badania dotyczące łączenia pracy na uniwersytecie z rodzicielstwem oraz organizacji pracy w czasach COVID-19. Wierzymy, że badanie i analiza powyższych kwestii mogą w znaczący sposób poprawić sytuację młodych rodziców, którzy borykają się z licznymi problemami i wyzwaniem. Takie działania staramy się podejmować na Uniwersytecie Wrocławskim.

Uniwersytet i rodzicielstwo

Współczesny polski uniwersytet znajduje się w ważnym momencie, to jest na etapie, w którym ulegają przeobrażeniu przyporządkowane mu tradycyjne wartości i funkcje (por. Gajda, 2019; Żywcok, 2018). W społecznym odczuciu rola uczelni, sprzężona z przemianami zarówno w wymiarze społecznym, kulturalnym, ekonomicznym, jak i politycznym, ulega modyfikacji. Interesujące jest to, jaką postawę wobec tych zmian prezentuje uniwersytet, czy stoi na straży tradycyjnych wartości i tworzy silny opór wobec przemian i wyzwań współczesności, czy bezkrytycznie akceptuje te zmiany i dostosowuje się do warunków panujących w rzeczywistości *extra muros*, czy też pełni funkcję promotora tych zmian, przez co sprzyja emancypacji podmiotów uczestniczących w edukacji uniwersyteckiej.

Jednym z wyzwań, które stoją przed uniwersytetem, są zmieniające się role rodzinne i struktura rodziny. Nowe oblicze rodzicielstwa jest ważnym wyzwaniem dla uczelni akademickich, zarówno w kontekście zatrudnionych pracowników, studiujących rodziców, jak również prowadzonych badań i projektowanych działań prospołecznych. W tym kontekście ważnym pytaniem jest, jak wygląda współczesne rodzicielstwo.

Zdaniem Anny Błasiak i Ewy Dybowskiej (2010) obecnie w pedagogice przyjmuje się zasadę komplementarności obu ról rodzicielskich, czyli współwystępowania ich w każdym czasie i wzajemnego uzupełniania się. Taka postawa wynika z przeświadczenia, że wzajemne uzupełnianie się mamy i taty w realizowaniu właściwych sobie funkcji służy dobru dziecka, ponieważ otrzymuje ono kompletne bodźce od osób dla niego ważnych. Realizacja ról rodzicielskich ma na celu dobro dziecka oraz zaspakajanie jego potrzeb i obejmują kilka sfer: opiekę, kontrolę i rozwój. W obrębie każdej z nich występują dwa poziomy działania: zapobieganie ewentualnemu skrzywdzeniu dziecka oraz promowanie tego, co może mu pomóc i je wesprzeć (Błasiak, Dybowska, 2010). Ze względu na rodzaj i trwałość relacji między dzieckiem a osobą dorosłą, wyróżniamy różne rodzaje rodzicielstwa: genetyczne, biologiczne, społeczne, ceremonialne czy pomocnicze (Marciniak-Budecka, 2014). Zatem rodzicielstwo to typ

relacji między dzieckiem a dorosłym, która może przyjmować różne formy, np. rodzicielstwo biologiczne czy społeczne. Natomiast pod względem trwałości tej relacji można wyróżnić rodzicielstwo społeczne, pomocnicze, stałe, chwilowe lub okresowe (Kwak, 2008).

Rodzicielstwo wielowymiarowo przenika i kształtuje życie zarówno rodzica, jak i dziecka. W ujęciu pedagogicznym zazwyczaj rozpatruje się je z perspektywy dziecka, natomiast inne jego aspekty ujawniają się, gdy analizuje się je z punktu widzenia rodzica (Wąsiński, 2018). Zmiana tej perspektywy wiąże się z eksponowaniem świadomego, autorefleksyjnego przeżywania rzeczywistości rodzicielstwa, które łączy się ze spojrzeniem zogniskowanym na doświadczeniu bycia i nieustannego stawania się rodzicem na drodze jego osobowej autokreacji (tamże). „Rodzicielstwo jest wówczas utożsamiane z osobowym rozwojem rodzica, inspirowanym i nieustannie wzbudzonym w przestrzeni obcowania z dzieckiem. Wiąże się z odwróceniem sposobu doświadczenia relacji z dzieckiem. Fakt obecności dziecka dynamizuje osobową autokreację rodzica. Tym samym unaocznia mu zasadnicze znaczenie wzajemności doświadczanej w relacji rodzicielskiej” (Wąsiński, 2018, s. 14). W takim rozumieniu rodzic jest autorefleksyjnym podmiotem, podejmującym wgląd w siebie i rozpoznającym w rodzicielstwie szansę na egzystencjalne stawanie się i spełnienie (Wąsiński, 2018). Uważamy, że takie ujęcie daje szansę obojgu rodzicom na indywidualne kreowanie rodzicielstwa, dostosowanie go do struktury, sytuacji i potrzeb członków rodziny. Warto w tym miejscu zapytać o to, w jakim kierunku zmierzają przemiany rodziny i rodzicielstwa.

Wydaje się, że na skutek zaistnienia nowych form życia rodzinnego i osobistego w społeczeństwie toczy się powszechna dyskusja dotycząca ponownego zdefiniowania rodziny. Nie pozostaje to bez wpływu na obecną realizację roli rodzicielskiej i kondycję rodzicielstwa. Obserwujemy „zawieszenie” rodzicielstwa pomiędzy tradycją a nowoczesnością, ponieważ wypracowane wzorce zachowań z przeszłości są nadal obecne, ale niewystarczające. Natomiast nowe nie zostały jeszcze w pełni wykrystalizowane, co powoduje, że rodzicielstwo dla wielu dorosłych staje się trudne i ryzykowne (Błasiak, 2015).

Rodzina i więzi w niej stają się „terminową umową rodzinną”, ponieważ osoby z określonym wykształceniem, zawodem i pozycją na rynku pracy tworzą pragmatyczne związki, których celem jest uregulowana wymiana emocji (Beck, 2004, za: Marciniak-Budecka, 2014). W tym kontekście Dorota Marciniak-Budecka zadaje istotne pytanie: „czy jeden z tak ważnych elementów tożsamości i rodziny jak rodzicielstwo przestaje (w jakim stopniu?) być lub już nie jest czymś danym, a staje się indywidualnie kreowanym projektem, za który wyłączną odpowiedzialność ponosi jego autor?” (Marciniak-Budecka, 2014, s. 146). Dalej autorka odnosi się do rozważań Ulricha Becka i zastanawia się, czy rodzicielstwo może stać się w pełni typem

biografii „zrób-to-sam”, opartej na refleksyjności. Warto przy tym zauważyć wzrost liczby rodzin monoparentalnych, które składają się z jednego rodzica i co najmniej jednego dziecka. Przy czym monoparentalność odnosi się głównie do kobiet samotnie wychowujących potomstwo, chociaż jednocześnie odnotowuje się wzrost liczby ojców samotnie wychowujących dzieci (Przybysz-Zaremba, 2015). Wśród tych rodziców są osoby, dla których samotność jest subiektywnym odczuciem wynikającym z braku satysfakcjonujących relacji z innymi ludźmi, lecz także takie, dla których jest to świadomy i samodzielny wybór. Tego typu rodziny są również częścią społeczności uniwersyteckiej.

W obliczu tych i innych zmian warto zastanowić się, w jaki sposób uniwersytet na nie odpowiada i wspiera członków swojej społeczności w ich rodzicielstwie. Ciekawym i unikalnym projektem, który podjął to wyzwanie, była inicjatywa pt. „Mama na studiach”. Powstała ona w odpowiedzi na zaobserwowane potrzeby młodych mam i jednego taty studiujących dziennie na Uniwersytecie Wrocławskim. Efektem były m.in. badania, remont i wyposażenie pokoju dla mam, zbudowanie grupy wsparcia i zorganizowanie zajęć dla dzieci (zob. Kamińska, 2011, ss. 129–130).

W jaki sposób uniwersytet może wspierać studiujących i pracujących rodziców, aby umożliwić im równy udział w życiu uczelni? Obie te role – matki i ojca – a także związane z nimi doświadczenia macierzyństwa i ojcostwa, powinny stanowić punkt odniesienia do działań podejmowanych ze strony uczelni.

Organizacja pracy na uczelni wyższej w czasie pandemii COVID-19

Restrykcje związane z pandemią COVID-19 spowodowały wprowadzenie zdalnego nauczania w szkołach i na uczelniach wyższych. Nowa sytuacja skłoniła do pogłębionej refleksji nad metodami i poziomem nauczania na polskich uniwersytetach i innych uczelniach kształcących studentów. Działania władz i nauczycieli akademickich musiały skoncentrować się na odpowiednim przygotowaniu procesu edukacyjnego, aby stworzyć optymalne warunki do zdobywania wiedzy przez studentów i kształtowania ich umiejętności.

Nauczanie na odległość z wykorzystaniem nośników elektronicznych ma swoją długą historię w polskiej edukacji. Kształcenie zdalne na uniwersytetach także nie jest nowym pomysłem. Wraz z rozpowszechnieniem się internetu możliwość edukacji online jest stałym elementem oferty na większości uczelni wyższych. Od 50 lat działają również uniwersytety otwarte, które proponują różnorodne cykle wykładów i kursów dla osób, które ukończyły 16. rok życia. Dane zebrane przez European University Association pokazują, że pod koniec 2013 roku 82% uniwersytetów europejskich oferowało przedmioty prowadzone zdalnie z wykorzystaniem

internetu, a 39% uniwersytetów prowadziło w ten sposób pełne programy studiów (EUA, 2014).

Od wiosny 2020 roku, w efekcie pandemii, zwiększył się udział kształcenia zdalnego na polskich uczelniach wyższych, które stanęły przed trudnym pytaniem, jak w skali masowej zorganizować edukację online (Kraśniewski, 2020; Łaszczyk, 2020). Podczas pierwszej fali pandemii, szybko starano się przenieść do cyberprzestrzeni formy kształcenia realizowane dotychczas tradycyjnie. W literaturze proces ten określa się mianem *emergency online learning*. Z czasem wprowadzono na uczelniach kształcenie mieszane – hybrydowe, w którym nadal znaczny udział miały zajęcia prowadzone zdalnie.

W obliczu nowych warunków edukacji, głównym zadaniem wszystkich uczelni wyższych było utrzymanie jakości edukacji na wysokim poziomie, przy jednoczesnym zapewnieniu bezpieczeństwa studentom, wykładowcom i pracownikom administracyjnym. Wytyczony kierunek można było osiągnąć przez umiejętną organizację zajęć i pracy administracyjnej, z wykorzystaniem dostępnych możliwości. Nasuwa się pytanie, jakie zmiany nastąpiły w procesie nauczania zdalnego w związku z pandemią COVID-19 i jakie były jego specyficzne cechy, odróżniające te formy kształcenia od tradycyjnej (stacjonarnej).

Kształcenie online jest jedną z oficjalnych, możliwych form edukacji. Dokumentem powszechnie przyjętym w Europie, mówiącym o zapewnianiu jakości kształcenia na poziomie wyższym, będącym podstawą do określenia sposobu funkcjonowania agencji akredytujących programy studiów, są *Standardy i wskazówki dotyczące zapewnienia jakości w Europejskim Obszarze Szkolnictwa Wyższego* przyjęte w 2015 roku przez ministrów odpowiedzialnych za szkolnictwo wyższe w tych krajach (ESG, 2015). Powyższe wytyczne obowiązują niezależnie od formy kształcenia – dotyczą także nauczania online. Można więc przyjąć, że kwestia wykorzystania technologii jest wtórna względem samej istoty procesu dydaktycznego. Stwierdzenie to znalazło odzwierciedlenie m.in. w tytule znanej książki poświęconej wykorzystywaniu technik informacyjno-komunikacyjnych w nauczaniu: *Learning first, technology second* (Kolb, 2017). Z tej perspektywy można by sformułować stwierdzenie, że metody wykorzystywane w kształceniu tradycyjnym powinny się także sprawdzać w e-learningu (jak na przykład półtoragodzinne cykle zajęć). Edukacja za pośrednictwem internetu ma jednak swoją specyfikę, którą należy uwzględnić, oraz związane z nią wyzwania i potencjalne problemy.

Edukacja w dobie pandemii, czyli od marca 2020 roku, stała się jednym z trudniejszych wyzwań, z jakim musieli zmierzyć się zarówno studenci, jak i wykładowcy. Prowadzenie zdalnych zajęć dydaktycznych wymagało od pracowników rozszerzenia kompetencji w zakresie cyfrowych sposobów komunikacji. Wielu z nich mogło odczuwać z tego powodu presję lub dystans, wynikające z braku odpowiednich umiejęt-

ności lub narzędzi (sprzętu, oprogramowania). Nauczanie zdalne wiązało się nie tylko z aspektami dydaktycznymi i technicznymi. Wprowadzony elearning wymagał także od władz uczelni i jej pracowników podjęcia ważnych decyzji w kwestiach metodycznych, takich jak wybór sposobu przygotowania materiałów, aktywizowania studentów lub późniejszej ewaluacji ich wiedzy. Z perspektywy nauczyciela akademickiego oznaczało to często, że musiał on wykonać znacznie więcej pracy, aby materiał, który wcześniej był omawiany i poddawany pod dyskusję w trybie uczenia stacjonarnego, teraz wyklądać za pomocą odpowiednich narzędzi danej platformy do nauki zdalnej. Zdaniem Dariusza Jemielniaka (2020) statystyki dotyczące wykorzystywania platform do wideokonferencji pokazują, że w Polsce, podobnie jak na świecie, Zoom, Google Meet czy Microsoft Teams odnotowały bezprecedensowy skok liczby pobrań. Do realizacji wielu celów dydaktycznych (wykłady oraz częściowo ćwiczenia i projekty) czasem wystarczająca była jednak forma asynchroniczna, polegająca na dostarczaniu materiałów (również w formie nagrań wideo i linków do źródeł) oraz organizowaniu innych aktywności (zadania, projekty, testy do wykonania w określonym czasie), przy czym studenci i prowadzący kontaktowali się poprzez pocztę elektroniczną, forum lub inne formy asynchroniczne (Czapiewska, 2021). Istotną stała się kwestia realnego oszacowania wkładu pracy studenta w zajęcia w trybie zdalnym (Piwowarska, 2020).

W obliczu pandemii i związanego z nią zdalnego nauczania okazało się, że nie sama technologia, ale jej interakcja ze sposobem implementacji, kontekstem oraz efektami uczenia się decydowały o wyniku końcowym, zarówno po stronie nauczyciela, jak i studenta (Bakia, Means, Murphy, 2014). Myśl o budowie efektywnej pedagogiki cyfrowej – choć poprzedzona już badaniami w latach wcześniejszych – zyskała istotnie na znaczeniu w 2020 roku (Robertson, 2020). Sytuacja związana z COVID-19 ujawniła wiele pozytywnych i negatywnych kwestii dotyczących edukacji zdalnej w ramach szkolnictwa wyższego. Do pozytywnych aspektów można zaliczyć: oszczędność czasu (wykładowców i studentów), rozwój nowych kompetencji u wszystkich uczestników zdalnej edukacji, szybką aktywizację umiejętności dydaktyczno-informatycznych u niektórych pracowników akademickich oraz możliwość kreatywnego wykorzystania nowych dostępnych form przekazu i materiałów realizowanych w trakcie zajęć (Zahorska, 2020).

W ogólnym bilansie zdecydowanie przeważają jednak negatywne skutki pandemii. Kształcenie zdalne spowodowało szereg problemów, które zdaniem Andrzeja Kraśniewskiego (2020, s. 41) można podzielić na dwie grupy: problemy obiektywnie trudne do rozwiązania, związane z realizacją zajęć wymagających kontaktów międzyludzkich lub wykorzystania zasobów oraz problemy będące konsekwencją określonego sposobu realizacji kształcenia tradycyjnego, uwidaczniające się przy przejściu do nauczania zdalnego, jak np. weryfikacja efektów nauki. Dodatkowo złożyły się na to

godziny spędzone na siedząco zarówno podczas zajęć, jak i przygotowywania się do nich (Chau i in., 2013), a także poczucie braku rozgraniczenia między pracą a życiem osobistym.

Wyniki badań zawarte w raportach dotyczących edukacji w czasie pandemii dowiodły, że w opinii wykładowców najpilniejsze było przywrócenie tradycyjnej formy nauczania w przypadku zajęć praktycznych – warsztatów, pracowni i laboratoriów. Najczęściej wskazywano w tym kontekście wykłady i lektoraty. Okazało się ponadto, że wykłady za pomocą narzędzi informatycznych są nie tylko możliwe, lecz także skuteczne. Frekwencja w wielu przypadkach wzrosła, bo uczestniczyli w nich studenci niezależnie od swojego miejsca pobytu w kraju i za granicą (Cellary, 2020). Osoby oceniające swoje warunki do pracy zdalnej jako bardzo dobre wskazywały, że prowadzone przez nie zajęcia online były podobnie skuteczne jak ćwiczenia/wykłady stacjonarne pod względem zdobywania przez studentów kompetencji założonych w programie nauczania i możliwości śledzenia ich postępów, ale mniej skuteczne pod względem poziomu ich zaangażowania i kontaktu z nimi podczas zajęć, a także efektywności egzaminowania (Czapiewska, 2021). Powyższe rozważania oraz przedstawione analizy wskazują jednak, że nieoczekiwane okoliczności zewnętrzne spowodowały konieczność przeprowadzenia badań nad stopniem przygotowania i oceną radzenia sobie z edukacją na odległość (Gurba, 2020).

Sytuacja pandemii dotknęła również pracowników administracyjnych i technicznych. Działania administracji skierowano na podejmowanie czynności i wytworzenie nowych lub zmodyfikowanych form pracy, aby zminimalizować bezpośredni kontakt międzyludzki (Topol, 2020, s. 73). W wyniku sytuacji pandemicznej zakres obowiązków pracowników technicznych zwiększył się i zróżnicował. Działania dotychczas przez nich podejmowane rozszerzyły się o koordynację i nadzorowanie platform edukacyjnych lub/i e-learningowych oraz instruowanie użytkowników w zakresie ich obsługi.

Kontekst przeprowadzonego badania

Badanie opisane w niniejszym tekście było elementem projektu „Monitoring warunków zatrudnienia i równości płci w UWr”. Była to rozbudowana ankieta skierowana do wszystkich pracowników uniwersytetu, realizowana od 16 czerwca do 6 listopada 2020 roku. Badanie było częścią międzynarodowego projektu Act on Gender (ACT). Uniwersytet Wrocławski zaangażował się w jego realizację od 2019 roku jako członek Community of Practice w Europie Centralnej i Wschodniej. Projekt ACT sfinansowano ze środków Unii Europejskiej w ramach programu „Horizon 2020 research and innovation programme”. Koordynował go Universitat Oberta de Catalunya we

współpracy z 17 instytucjami z Europy i Argentyny. Działania w Polsce koordynował Uniwersytet Jagielloński. Na Uniwersytecie Wrocławskim badanie realizowano pod patronatem dr. Łukasza Prusa – Rzecznika ds. równego traktowania oraz dr hab. prof. UWrocław Patrycji Matusz – Prorektor ds. projektów i relacji międzynarodowych. Prowadził je zespół badawczy składający się z autorek niniejszego tekstu. Udostępnione w ramach projektu narzędzie Gender Equality Audit and Monitoring (GEAM) było wykorzystywane na wielu uniwersytetach na świecie. Powstało ono na podstawie kwestionariusza Athena Survey of Science, Engineering and Technology (ASSET), rozbudowanego o nowe pytania oraz dostosowanego do kontekstów lokalnych¹.

Celem ankiety „Monitoring warunków zatrudnienia i równości płci w UWrocław” było oddanie głosu pracownikom i pracownicom w kwestiach warunków ich pracy oraz równości płci. Obejmowała ona kwestię rekrutacji, dostępu do szkoleń, pandemii COVID-19, sytuacji rodziców, *work-life balance*, mobbingu, molestowania, atmosfery w środowisku pracy oraz równości płci. Anonimową ankietę rozesłano za pomocą poczty pracowniczej.

Wypełnianie kwestionariusza rozpoczęło 1240 osób. Ukończyło go 456 osób (wypełnienie całego kwestionariusza zajmowało ok. 30 minut). Nie wszystkie osoby odpowiedziały na każde pytanie. W związku z tym wykorzystano 345 w pełni uzupełnionych kwestionariuszy.

Badanie zakończyło się opracowaniem raportu i złożeniem go Rektorowi UWrocław. Na podstawie wyników wyłoniły się pewne istotne wnioski:

- brak wiedzy rodziców o przysługujących im prawach oraz trudności w ich egzekwowaniu;
- potrzeba lepszego informowania pracowników i pracowni o istnieniu odpowiednich organów oraz procedur przeciwdziałających dyskryminacji i uprzedzonom na tle płci;
- potrzeba ujednoczenia zakresu obowiązków na stanowiskach naukowych i administracyjnych na wszystkich wydziałach Uniwersytetu Wrocławskiego;
- potrzeba wprowadzenia zasady zachowania parytetu płci przy wybieraniu kandydatów i kandydatek do rad wydziału, rad konkursowych i redakcyjnych;
- potrzeba poprawy systemu szkoleniowego oraz uzyskiwania dopłat na szkolenia;
- potrzeba zwiększania liczby stanowisk administracyjnych w wybranych jednostkach;

¹ Autorami narzędzia GEAM byli pracownicy i pracownice następujących instytucji: Advance HE (Wielka Brytania), FUOC (Hiszpania) i Notus (Hiszpania), we współpracy z konsorcjum projektu ACT. Wzór raportu z projektu zakodował Jörg Müller, z uwzględnieniem informacji zwrotnych od pracowni Uniwersytetu Jagiellońskiego: Ewy Krzaklewskiej, Pauliny Sekuły i Marty Warat. Wstępną analizę statystyczną oparto o narzędzie opracowane przez J. Müllera, udostępnione na wolnej licencji CC BY-NC-SA 4.0.

- potrzeba przeciwdziałania mobbingowi, molestowaniu i molestowaniu seksualnemu w miejscu pracy.

Dzięki uzyskanym informacjom na uniwersytecie podjęto szereg działań, które odpowiadały na zauważone problemy. Powstała strona internetowa, na której znajdują się informacje dotyczące studentów, pracowników i doktorantów będących rodzicami, aby pokazać im, jakie są ich prawa. Wstępne analizy badania GEAM posłużyły również do pogłębienia diagnozy problemów rodziców poprzez kolejną ankietę. Ponadto pojawiły się rozwiązania przeciwdziałające mobbingowi. Na podstawie wniosków z badania GEAM stworzono Plan Równości Płci na Uniwersytecie Wrocławskim, który przyjęto w grudniu 2021 roku.

Badanie oraz raport przygotowany na jego podstawie stały się inspiracją do wnikliwych analiz dodatkowych obszarów i zachodzących związków. Dlatego też zespół podjął się odpowiedzi na kolejne pytania badawcze.

Metodologia

Przeprowadzone badania miały na celu rozstrzygnięcie dwóch głównych problemów badawczych i odpowiadających im problemów szczegółowych. Jako pierwszy główny problem badawczy wskazałyśmy pytanie: „Czy istnieją różnice w zakresie organizacji pracy w czasie pandemii COVID-19 wśród pracowników naukowych, administracyjnych i technicznych UWr?”. W nawiązaniu do niego utworzyłyśmy problemy szczegółowe:

- Czy istnieją różnice w zakresie wykonywania pracy w czasie COVID-19 z powodu warunków domowych wśród pracowników naukowych, administracyjnych i technicznych UWr?
- Czy istnieją różnice w zakresie ograniczenia wykonywania pracy w czasie COVID-19 z powodu pogorszonego samopoczucia wśród pracowników naukowych, administracyjnych i technicznych UWr?
- Czy istnieją różnice w zakresie otrzymywanego wsparcia z powodu pogorszonego samopoczucia wśród pracowników naukowych, administracyjnych i technicznych UWr?

Na drugi główny problem badawczy wyznaczyłyśmy pytanie: „Czy istnieją różnice w możliwości sprawowania opieki nad dziećmi wśród pracowników naukowych i nienaukowych UWr?”. Opracowałyśmy odpowiadające mu problemy szczegółowe:

- Czy istnieją różnice w zakresie możliwości sprawowania urlopu macierzyńskiego wśród pracowników naukowych i nienaukowych UWr?
- Czy istnieją różnice w zakresie możliwości sprawowania urlopu ojcowskiego wśród pracowników naukowych i nienaukowych UWr?

- Czy istnieją różnice w zakresie możliwości sprawowania bezpłatnego urlopu wychowawczego wśród pracowników naukowych i nienaukowych UWwr?
- Czy istnieją różnice w zakresie możliwości sprawowania urlopu rodzicielskiego wśród pracowników naukowych i nienaukowych UWwr?

Zmiennymi, które utworzyłyśmy na potrzeby badania, są formy organizacji pracy na Uniwersytecie Wrocławskim w trakcie pandemii COVID-19 (3 zmienne) oraz możliwości sprawowania opieki nad dziećmi oferowane przez UWwr (4 zmienne). Szczegółowe informacje znajdują się w Tabeli 1 i Tabeli 2.

Tabela 1

Zmienne określające organizację pracy na Uniwersytecie Wrocławskim w czasie pandemii COVID-19

Zmienna	Wskaźnik/miara
Ograniczenia wykonywania pracy w czasie COVID-19 z powodu warunków domowych	W jakim stopniu zgadza się Pan/Pani, czy też nie zgadza z następującymi stwierdzeniami na temat pracy i życia w okresie pandemii COVID-19: [Warunki domowe utrudniały mi pracę (np. brak przestrzeni do pracy, ciągła obecność innych osób)]
Ograniczenia wykonywania pracy w czasie COVID-19 z powodu pogorszonego samopoczucia	W jakim stopniu zgadza się Pan/Pani, czy też nie zgadza z następującymi stwierdzeniami na temat pracy i życia w okresie pandemii COVID-19: [Moje samopoczucie psychiczne pogorszyło się]
Wsparcie ze strony instytucji	W jakim stopniu zgadza się Pan/Pani, czy też nie zgadza z następującymi stwierdzeniami na temat pracy i życia w okresie pandemii COVID-19: [Otrzymałem(am) wystarczające wsparcie ze strony mojej instytucji]

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 2

Zmienne określające możliwości sprawowania opieki nad dziećmi

Zmienna	Wskaźnik/miara
Urlop macierzyński	Które z poniższych form urlopu w celu opieki nad dzieckiem zostały wykorzystane lub są obecnie wykorzystywane przez Pana/Panią? [Urlop macierzyński (20 tygodni po urodzeniu dziecka)]
Urlop ojcowski	Które z poniższych form urlopu w celu opieki nad dzieckiem zostały wykorzystane lub są obecnie wykorzystywane przez Pana/Panią? [Urlop ojcowski (2 tygodnie zarezerwowane dla ojca)]
Bezpłatny urlop wychowawczy	Które z poniższych form urlopu w celu opieki nad dzieckiem zostały wykorzystane lub są obecnie wykorzystywane przez Pana/Panią? [Bezpłatny urlop wychowawczy]
Urlop rodzicielski	Które z poniższych form urlopu w celu opieki nad dzieckiem zostały wykorzystane lub są obecnie wykorzystywane przez Pana/Panią? [Urlop rodzicielski (32 tygodnie po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego)]

Źródło: opracowanie własne.

Ostateczna próba badawcza liczyła 308 osób, co wynika z faktu wykluczenia z grupy badawczej respondentów, którzy na odpowiedzi związane z możliwymi formami organizacji pracy na UWr w czasie pandemii COVID-19 zaznaczyli „Nie dotyczy”. W pytaniach w tej części respondenci byli proszeni o ustosunkowanie się do 5-stopniowej skali: „Zdecydowanie się nie zgadzam”, „Zgadzam się”, „Ani się zgadzam, ani nie zgadzam”, „Zgadzam się”, „Zdecydowanie się zgadzam”. W kolejnej części badania, dotyczącej możliwości, jakie zapewnił im Uniwersytet Wrocławski w zakresie sprawowania opieki nad dziećmi, respondenci wybierali spośród odpowiedzi „Tak” i „Nie”. Podobnie jak w poprzednim etapie, osoby, które udzieliły odpowiedzi zaprzeczającej posiadaniu potomstwa, zostały usunięte z dalszych analiz (N=64). Zgromadzone dane empiryczne poddałyśmy analizie statystycznej. Zastosowałyśmy testy pozwalające określić występowanie różnic między badanymi grupami (pracownicy naukowci, administracyjni, techniczni) – test U Manna Whitneya, test Kruskala-Wallisa oraz testy porównań parami (*post hoc*).

Wyniki badań

Różnice w zakresie organizacji pracy w czasie pandemii COVID-19 wśród pracowników naukowych, administracyjnych i technicznych UWr

W pierwszej części badania poddałyśmy analizom wszystkie odpowiedzi udzielone przez trzy grupy pracowników Uniwersytetu Wrocławskiego (N=308): pracowników naukowych (N=223), pracowników administracyjnych (N=72) oraz pracowników technicznych (N=13). Aby porównać te trzy grupy pod względem zmiennych ilościowych (1. Ograniczenia wykonywania pracy w czasie COVID-19 z powodu warunków domowych; 2. Ograniczenia wykonywania pracy w czasie COVID-19 z powodu pogorszonego samopoczucia; 3. Wsparcie ze strony instytucji) z powodu naruszenia zasad o normalności rozkładu i jednorodności wariancji posłużyłyśmy się testem Kruskala-Wallisa.

Na podstawie otrzymanych wyników możemy wnioskować o różnicach między co najmniej dwiema grupami pod względem zmiennej „Ograniczenia wykonywania pracy w czasie COVID-19 z powodu pogorszonego samopoczucia” ($\chi^2=9,981$, $p<0,01$). W obrębie dwóch pozostałych zmiennych ilościowych nie zaobserwowałyśmy wyników istotnych statystycznie (szczegóły: Tabela 3).

Tabela 3

Porównanie trzech grup pracowników: naukowych (N=223), technicznych (N=13), administracyjnych (N=72) pod względem zmiennych ilościowych określających organizację pracy na Uniwersytecie Wrocławskim w czasie pandemii

Zmienne	χ^2	df	p
wsparcie instytucji	0,910	2	0,634
ograniczenia wykonywania pracy w czasie COVID-19 z powodu pogorszonego samopoczucia	9,981	2	0,007**
ograniczenia wykonywania pracy w czasie COVID-19 z powodu warunków domowych	0,165	2	0,921

Opis: *p<0,05 **p<0,01 ***p<0,001; N=308.

Źródło: badanie własne auterek na podstawie raportu GEAM.

W celu sprawdzenia, między którymi grupami zachodzą istotne statystycznie różnice, wykonaliśmy test porównań parami (metoda *Dwass-Steel-Critchlow-Fligner*). Wynika z niego, że grupy różniące się od siebie to pracownicy naukowcy oraz pracownicy administracji (W=-4,216, p <0,01) (Szczegóły: Tabela 4).

Tabela 4

Porównanie parami trzech grup pracowników UW: naukowych (N=223), technicznych (N=13), administracyjnych (N=72) pod względem zmiennej ilościowej „Ograniczenia wykonywania pracy w czasie COVID z powodu pogorszonego samopoczucia”

Stanowisko na UW		W	p
Naukowiec/naukowczyni, badacz/badaczka	Pracownik techniczny/pracownica techniczna	-1,976	0,343
Naukowiec/naukowczyni, badacz/badaczka	Pracownik/pracownica administracji	-4,216	0,008**
Pracownik techniczny/pracownica techniczna	Pracownik/pracownica administracji	0,204	0,989

Opis: *p<0,05 **p<0,01 ***p<0,001; N=308.

Źródło: badanie własne auterek na podstawie raportu GEAM.

Obie grupy różnią się wartościami mediany (Me) i średniej (M). W przypadku grupy pracowników naukowych statystyki opisowe przyjmują następujące wartości: Me=4, M=3,48, SD=1,23. Natomiast w grupie pracowników administracyjnych rozkładają się: Me=3, M=2,96, SD=1,43 (Tabela 5). Na tej podstawie możemy stwierdzić, że pracownicy naukowcy częściej wybierali wyższe wartości skali, czyli wskazywali na pogorszone samopoczucie w czasie COVID-19.

Tabela 5

Statystyki opisowe uwzględniające stanowiska zajmowane na UW: pracownik naukowy (N=223), pracownik administracyjny (N=72), pracownik techniczny (N=13) oraz zmienne ilościowe

Zmienna ilościowa	Stanowisko na UW	Mediana (Me)	Średnia (M)	Odchylenie standardowe (SD)
Ograniczenia wykonywania pracy z powodu warunków domowych	Naukowiec/naukowieczeni, badacz/badaczka	3,00	2,97	1,43
	Pracownik techniczny/pracownica techniczna	4,00	3,00	1,35
	Pracownik/pracownica administracji	3,00	2,90	1,34
Ograniczenia wykonywania pracy z powodu pogorszonego samopoczucia	Naukowiec/naukowieczeni, badacz/badaczka	4,00**	3,48**	1,23**
	Pracownik techniczny/pracownica techniczna	2,00	2,92	1,44
	Pracownik/pracownica administracji	3,00**	2,96**	1,32**
Wsparcie ze strony instytucji	Naukowiec/naukowieczeni, badacz/badaczka	3,00	2,91	1,09
	Pracownik techniczny/pracownica techniczna	3,00	3,23	1,09
	Pracownik/pracownica administracji	3,00	2,89	1,12

Opis: *p<0,05 **p<0,01 ***p<0,001; N=308.

Źródło: badanie własne autorek na podstawie raportu GEAM.

Różnice w możliwości sprawowania opieki nad dziećmi wśród pracowników naukowych i nienaukowych UW

W kolejnej części badania zapytałyśmy respondentów o możliwości w zakresie sprawowania opieki nad dziećmi zapewnione im przez Uniwersytet Wrocławski. Analizom poddałyśmy grupę 64 pracowników: naukowych (N=48), administracyjnych (N=14) oraz technicznych (N=2). Po wyłączeniu z analiz osób, które nie mają dzieci, grupy pracowników administracyjnych i technicznych okazały się nieliczne. W związku z tym połączyłyśmy je w jedną grupę pracowników nienaukowych. W celu porównania różnic między tymi dwiema grupami wykonaliśmy test U-Manna Whitneya. Wyniki nie stanowią podstawy do odrzucenia hipotezy zerowej o braku różnic między grupami (szczegóły w Tabeli 7).

Tabela 7

Porównanie grup pracowników UWr naukowych (N=48) i nienaukowych (N=16) pod względem zmiennych ilościowych określających możliwości sprawowania opieki nad dziećmi

Zmienne określające możliwości sprawowania opieki nad dziećmi	U	Z	P
Urlop macierzyński	312,0000	1,510713	0,130863
Urlop ojcowski	368,0000	-0,382080	0,702402
Bezpłatny urlop wychowawczy	344,0000	-0,773809	0,439044
Urlop rodzicielski	352,0000	-0,608259	0,543016

Opis: * $p < 0,05$ ** $p < 0,01$ *** $p < 0,001$; N=64.

Źródło: badanie własne auterek na podstawie raportu GEAM.

Wnioski

Przeprowadzone badania dowiodły, że występują różnice w zakresie organizacji pracy w czasie pandemii COVID-19 wśród pracowników naukowych, administracyjnych i technicznych Uniwersytetu Wrocławskiego. Dotyczą one ograniczeń w wykonywaniu pracy spowodowanych pogorszonym samopoczuciem. Pogorszone samopoczucie ograniczało wykonywanie pracy w trakcie pandemii COVID-19 szczególnie pracownikom naukowym. W przypadku pozostałych zmiennych – wsparcia instytucji oraz ograniczeń w pracy wynikających z warunków domowych – nie zaobserwowano różnic istotnych statystycznie.

W literaturze niewiele uwagi poświęcono tematyce pogorszonego samopoczucia wśród pracowników naukowych w trakcie pandemii. Takie badania mogłyby być potwierdzeniem wyników otrzymanych przez nas. Niemniej dostępne są źródła potwierdzające problem pogorszonego samopoczucia wśród nauczycieli szkół podstawowych i ponadpodstawowych (np. Ptaszek, Stunża, Pyżalski, Dębski, Bigaj, 2020; Szaban, Lisowski, 2022). Porównanie to wydaje się uzasadnione, gdyż pracownicy naukowci pełnią także funkcje dydaktyczne.

Co więcej, dostępne są liczne prace zagraniczne podejmujące temat pogorszonego samopoczucia w różnych grupach społecznych, spowodowanego pandemią COVID-19. Jako przykład można wskazać badania przeprowadzone wśród 1210 osób w Chinach w okresie od 31 stycznia do 2 lutego 2020 roku. Celem było określenie wpływu izolacji na stan psychiczny, poziom lęku, depresji i stresu podczas początkowego etapu epidemii COVID-19. W trakcie badania 53,8% respondentów oceniło wpływ pandemii na samopoczucie psychiczne jako umiarkowany lub ciężki, 16,5% badanych zgłosiło objawy depresji od umiarkowanych do ciężkich, 28,8% zgłaszało umiarkowane do ciężkich objawy lękowe, a 8,1% zgłosiło umiarkowany do ciężkiego

poziom stresu. Większość respondentów (84,7%) spędzała w domu od 20 do 24 godzin dziennie, a 75,2% obawiało się, że członkowie rodziny zarażą się COVID-19. Wynik badania wykazał, że grupy szczególnie wrażliwe, czyli wykazujące się wyższym poziomem stresu, lęku i depresji to kobiety, studenci oraz osoby ze specyficznymi objawami fizycznymi, takimi jak bóle mięśni czy zawroty głowy (Wang i in., 2020).

Samopoczucie osób podlegających dłuższej izolacji związanej z pracą zdalną podczas pandemii COVID-19 opisują wyniki nielicznych dostępnych badań longitudinalnych (dotyczących stanu psychicznego badanych przed pandemią i w trakcie jej pierwszych miesięcy). W sondażu przeprowadzonym w Wielkiej Brytanii od 23 do 30 kwietnia 2020 roku (którego wyniki porównano z wynikami wcześniejszymi, uzyskanymi przed pandemią), zdrowie psychiczne oceniano za pomocą 12-punktowego kwestionariusza ogólnego stanu zdrowia (GHQ-12, *The General Health Questionnaire*). Formularz wypełniło 17 452 osób (część z nich to uczestnicy większego, wieloletniego badania stanu zdrowotnego osób w gospodarstwach domowych). Badania dowiodły, że częstość występowania w populacji klinicznie istotnych poziomów cierpienia psychicznego wzrosła z 18,9% w latach 2018–2019 do 27,3% w kwietniu 2020 roku, czyli miesiąc po zamknięciu gospodarki Wielkiej Brytanii. Zwiększył się również średni wynik GHQ-12: od 11,5 w latach 2018–2019 do 12,6 w kwietniu 2020 roku. Było to o 0,48 punktu więcej, niż oczekiwano na podstawie wcześniejszych tendencji wzrostowych w latach 2014–2018. Największe aprecjacje zaobserwowano u osób w wieku 18–34 lat, kobiet, osób mieszkających z dziećmi w wieku przedszkolnym, pracujących przed epidemią (w porównaniu z osobami bezrobotnymi i z innych powodów nieaktywnymi zawodowo). Zauważono również istotny wpływ izolacji i ograniczenia w bezpośredniej komunikacji podczas pandemii na zdrowie psychiczne osób młodych, w kontrze do większego zagrożenia samą infekcją SARS-CoV-2 w populacji osób starszych (Pierce i in., 2020).

Ważnym aspektem zagadnień omawianych powyżej jest problem łączenia rodzicielstwa z pracą zawodową. W literaturze naukowej zwraca się uwagę na występowanie konfliktu praca-rodzina, rodzina-praca. Badacze tej problematyki odwołują się do wybranych koncepcji opisujących ten problem jako konflikt pomiędzy rolami trudnymi do pogodzenia: zawodową i rodzinną. Jeffrey Greenhaus i Nicholas Beutell uważają, że konflikt praca-rodzina, rodzina-praca pojawia się, gdy: 1. czas poświęcony na spełnianie wymogów jednej roli utrudnia spełnienie wymagań innej (*time-based conflict*); 2. napięcie związane z wypełnieniem jednej roli utrudnia spełnianie wymagań innej (*strain-based conflict*); 3. zachowania i wymagania wskazane i potrzebne z uwagi na jedną z ról są niezgodne z oczekiwaniami wynikającymi z drugiej roli (*behaviour-based conflict*). Dodatkowo w swoim modelu J. Greenhaus i N. Beutell (1985) zwracają uwagę na aspekt ważności (role *salience*) oraz sankcji. Istotny jest fakt, że koncepcje konfliktu praca-rodzina i rodzina-praca zmieniały się na przestrzeni

lat, a naukowcy dostrzegli zasadnicze różnice pomiędzy tymi dwoma konfliktami. Mianowicie konflikt praca-rodzina składa się z dwóch różnych, choć powiązanych procesów: specyficznej interakcji pracy z rodziną i rodzinnej ingerencji w pracę. Zatem konflikt praca-rodzina (tzw. konflikt między pracą a rodziną) pojawia się, gdy praca koliduje z życiem rodzinnym, a konflikt rodzina-praca (tzw. konflikt o charakterze rodzinnym) ma miejsce wówczas, gdy życie rodzinne przeszkadza w pracy (Sikora, 2019). Powyżej opisany konflikt mógł dodatkowo negatywnie wpływać na obniżone samopoczucie pracowników naukowych podczas pandemii, deklarowane we wnioskach. Badania przeprowadzone przez nas wykazały jednak, że nie ma podstaw do wskazania różnic w możliwościach sprawowania opieki nad dziećmi wśród pracowników naukowych i nienaukowych Uniwersytetu Wrocławskiego. Nie ma różnic w zakresie możliwości wykorzystania urlopu macierzyńskiego, ojcowskiego, rodzicielskiego oraz bezpłatnego urlopu wychowawczego wśród pracowników naukowych i nienaukowych UW. Deklarowany przez pracowników Uniwersytetu Wrocławskiego brak istotnych różnic w tym zakresie pokazuje, jak duże są możliwości uzyskania pomocy i wsparcia ze strony władz uniwersytetu przez osoby posiadające dzieci (niezależnie od płci) lub osób planujących w przyszłości założenie rodziny. Jak wykazałyśmy w części teoretycznej, bezpośredni kontakt z dzieckiem (zapewniony przez możliwość skorzystania z przysługującego urlopu) znacząco pomaga w rozwijaniu kompetencji świadomego i refleksyjnego rodzicielstwa, stanowiącego integralną część rozwoju osobistego jednostki.

Zakończenie

Wyniki badań opisane w niniejszym tekście stanowią drobny wkład w szeroki obraz sytuacji rodziców pracujących na uniwersytecie. Niewątpliwie organizacja pracy wpływa na ich doświadczenie rodzicielstwa. Wyniki naszych badań wskazują na to, że organizacja pracy w czasie pandemii COVID-19 miała odmienny wpływ na pracowników naukowych, administracyjnych i technicznych Uniwersytetu Wrocławskiego. Jednocześnie nie wykazano różnic pomiędzy pracownikami na stanowiskach naukowych i nienaukowych w zakresie możliwości sprawowania opieki nad dziećmi. Uważamy jednak, że jako członkowie i członkinie wspólnoty akademickiej nie powinniśmy zatrzymywać się tylko na poziomie zbierania i analizy danych, ale podejmować praktyczne działania, które wesprą młodych rodziców.

Zadaniem uniwersytetu jest umożliwienie pracującym rodzicom udziału w życiu uczelni, co wiąże się także z dążeniem do zrównania w społeczności akademickiej ról kobiet i mężczyzn pełniących role rodzicielskie. Uczestnictwo obu podmiotów w życiu uczelni, mimo że różnie usankcjonowane prawnie i formalnie, powinno pod-

legać tym samym działaniom wspierającym ze strony uniwersytetu. Pomoc może obejmować wybrane aspekty: a) formalno-prawny – koncentrujący się na tworzeniu wewnętrznych przepisów umożliwiających równy dostęp rodziców do przywilejów przynależnych członkom społeczności akademickiej, a następnie udostępnianie tych i innych przepisów zainteresowanym osobom; b) dotyczący aranżacji przestrzeni, czyli adaptacji pozadydaktycznej sfery uczelni do potrzeb studiujących i pracujących rodziców (np. organizacja klubów, żłobków oraz pokojów dla dzieci i ich opiekunów); c) aktywizujący – mający na celu działania włączające studiujących i pracujących rodziców do społeczności akademickiej (np. tworzenie sieci wsparcia dla rodziców).

Warto przy tym zaznaczyć, że uczelnia podjęła już działania na rzecz wspierania studiujących i pracujących rodziców. Ważnym dokumentem jest Plan Równości Płci, w którym jednym z celów jest ułatwienie godzenia życia zawodowego i rodzinnego osobom studiującym i pracującym poprzez podnoszenie świadomości społeczności UWri na temat praw rodziców i opiekunów². Nad realizacją tych założeń pieczę sprawują m.in. Rzecznik ds. Równego Traktowania i Niedyskryminacji powołany przez Rektora oraz Komisja ds. Równego Traktowania.

Mamy nadzieję, że nasze badania mogą być przyczynkiem do dalszych analiz. Sądzymy, że szczególnie istotną kwestią jest badanie potrzeb i sytuacji rodziców pracujących w działach administracyjnych i technicznych, ponieważ stanowią oni grupę równie ważną dla funkcjonowania uniwersytetu, co pracownicy naukowcy i pracownice naukowe.

Bibliografia

- Bakia, M., Means, B., Murphy, R. (2014). *Learning online: What research tells us about whether, when and how* [Kształcenie online: Co badania mówią nam o tym dlaczego, kiedy i jak]. New York: Routledge.
- Błasiak, A. (2015). Współczesne rodzicielstwo – tendencje zmian i ich uwarunkowania. W: J. Karbowiczek, A. Błasiak, E. Dybowska (red.), *Dziecko, rodzina, wychowanie: Wybrane konteksty* (ss. 47–68). Kraków: Ignatianum Wydawnictwo WAM.
- Błasiak, A., Dybowska, E. (2010). Rodzicielstwo i jego znaczenie dla procesu wychowania dziecka. W: A. Błasiak, E. Dybowska (red.), *Wybrane zagadnienia pedagogiki rodziny* (ss. 105–127). Kraków: Ignatianum Wydawnictwo WAM.
- Chau, J.Y., Grunseit, A.C., Chey, T., Stamatakis, E., Brown, W.J., Matthews, C.E., Bauman, A.E., van der Ploeg, H.P. (2013). Daily sitting time and all-cause mortality: a meta-analysis [Dzienny czas siedzenia a śmiertelność z powodu wszystkich przyczyn: metaanaliza]. *PLOS ONE*, 8(11), e80000. DOI: 10.1371/journal.pone.0080000.
- Cellary, W. (2020). Edukacja w świetle pandemii. W: *Nauczanie po pandemii: Nowe pytania czy nowe odpowiedzi na stare pytania?* (ss. 15–23). Warszawa: Instytut Problemów Współczesnej Cywilizacji im. Marka Dietricha.

² Plan Równości Płci UWri znajduje się w Komunikacie nr 84/2001 Rektora Uniwersytetu Wrocławskiego z dnia 22 grudnia 2021 r. Link do zarządzenia: <https://bip.uni.wroc.pl/download/attachment/32136/km-84-2021-21122021-plan-rownosci-plci.pdf>.

- Czapiewska, G. (2021). Zmiany w jakości kształcenia akademickiego w dobie pandemii COVID-19. *Kultura i Edukacja*, 3(133), 50–63. DOI: 10.15804/kie.2021.03.03.
- ESG: *Standards and guidelines for quality assurance in the European higher education area* [Standardy i wskazówki dotyczące zapewnienia jakości w Europejskim Obszarze Szkolnictwa Wyższego] (2015). Brussels: EURASHE.
- EUA: European University Association (2014). *E-learning in European higher education institutions: Results of a mapping survey conducted in October-December 2013* [E-learning w europejskich instytucjach szkolnictwa wyższego: Wyniki badania mapującego przeprowadzonego od października do grudnia 2013 r.]. Pobrane z: <https://eua.eu/resources/publications/368:e-learning-in-european-higher-education-institutions.html>.
- Gajda, S. (2019). Uniwersytet w naukowej i publiczno-społecznej sferze życia. *Nauka*, 1, 55–63. DOI: 10.24425/nauka.2019.126179.
- Greenhaus, J.H., Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles [Źródła konfliktu między rolami zawodowymi i rodzinnymi]. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. DOI: 10.2307/258214.
- Gurba, K. (2020). Edukacja na odległość w czasie pandemii w ocenie dyrektorów szkół. W: N. G. Pikuła, K. Jagielska, J. M. Łukasik (red.), *Wyzwania dla edukacji w sytuacji pandemii COVID19* (ss. 151–178). Kraków: Wydawnictwo Scriptum.
- Jemielniak, D. (2020). Zdalne nauczanie – *blended*, nie *single malt*. W: *Nauczanie po pandemii: Nowe pytania czy nowe odpowiedzi na stare pytania?* (ss. 33–37). Warszawa: Instytut Problemów Współczesnej Cywilizacji im. Marka Dietricha.
- Kamińska, K. (2011). O projekcie „Mama na studiach”. W: K. Kamińska (red.), *Mama na studiach: Wiedza, władza, przestrzeń Uniwersytetu* (ss. 129–131). Wrocław: Wydawnictwo Sine Qua Non.
- Kolb, L. (2017). *Learning first, technology second: The educator's guide to designing authentic lessons* [Najpierw nauka, potem technologia: Przewodnik edukatora po projektowaniu autentycznych lekcji]. Portland: International Society for Technology in Education.
- Komunikat nr 84/2001 Rektora Uniwersytetu Wrocławskiego z dnia 22 grudnia 2021 r. (2021). Pobrane z: <https://bip.uni.wroc.pl/download/attachment/32136/km-84-2021-21122021-plan-rownosci-plci.pdf>.
- Kraśniewski, A. (2020). O jakości kształcenia w czasach COVID19: stare odpowiedzi na nowe pytania? W: *Nauczanie po pandemii: Nowe pytania czy nowe odpowiedzi na stare pytania?* (ss. 39–50). Warszawa: Instytut Problemów Współczesnej Cywilizacji im. Marka Dietricha.
- Kwak, A. (2008). Społeczny i indywidualny wymiar rodzicielstwa. W: A. Kwak (red.), *Rodzicielstwo między domem, prawem, służbami społecznymi* (ss. 18–39). Warszawa: Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej.
- Łaszczyk, J. (2020). Edukacja zdalna – szansa czy konieczność?. W: *Nauczanie po pandemii: Nowe pytania czy nowe odpowiedzi na stare pytania?* (ss. 65–72). Warszawa: Instytut Problemów Współczesnej Cywilizacji im. Marka Dietricha.
- Marciniak-Budecka, D. (2014). Rodzicielstwo do-it-yourself, czyli refleksyjność współczesnego rodzicielstwa. *Pogranicze. Studia Społeczne*, 24, 131–150. DOI: 10.15290/pss.2014.24.08.
- Pierce, M., Hope, H., Ford, T., Hatch, S., Hotopf, M., John, A., Kontopantelis, E., Webb, R., Wessely, S., McManus, S., Abel, K. (2020). Mental health before and during the COVID-19 pandemic: a longitudinal probability sample survey of the UK population [Zdrowie psychiczne przed i podczas pandemii COVID-19: podłużne badanie probabilistyczne populacji Wielkiej Brytanii]. *The Lancet Psychiatry*, 7(10), 883–892. DOI: 10.1016/s2215-0366(20)30308-4.
- Piwońska, E. (2020). Nauczanie po pandemii: szansa na wprowadzenie ważnych zmian w dydaktyce akademickiej. W: *Nauczanie po pandemii: Nowe pytania czy nowe odpowiedzi na stare pytania?* (ss. 117–123). Warszawa: Instytut Problemów Współczesnej Cywilizacji im. Marka Dietricha.

- Ptaszek, G., Stunża, G., Pyżalski, J., Dębski, M., Bigaj, M. (2020). *Edukacja zdalna: co stało się z uczniami, ich rodzicami i nauczycielami?* Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Przybysz-Zaremba, M. (2015). Konstruowanie codzienności życia samotnych matek – na podstawie wywiadów z kobietami „uwikłanymi” w rolę. W: M. Szyszka (red.), *Dylematy życia rodzinnego: Diagnoza i wsparcie* (ss. 53–69). Lublin: Wydawnictwo KUL.
- Robertson, S.L. (2020). Digital pedagogy for the 21st century educator [Pedagogika cyfrowa dla wychowawcy XXI wieku]. W: J. Keengwe (red.), *Handbook of research on innovative pedagogies and best practices in teacher education* [Podręcznik badań nad innowacyjną pedagogiką i najlepszymi praktykami w kształceniu nauczycieli] (ss. 258–275). Hershey: IGI Global. DOI: 10.4018/978-1-5225-9232-7.ch015.
- Sikora, J. (2019). *Konflikt praca-rodzina, rodzina-praca u kobiet powracających do pracy po urodzeniu dziecka*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Szaban, D., Lisowski, K. (2022). Kondycja emocjonalna nauczycieli wychowawców po pierwszym roku trwania pandemii COVID-19. *Youth in Central and Eastern Europe*, 9(13), 1–9. DOI: 10.24917/ycee.9156.
- Topol, P. (2020). Metody i narzędzia kształcenia zdalnego w polskich uczelniach w czasie pandemii COVID19 – Część 2, Rekomendacje. *Studia Edukacyjne*, 59, 103–117. DOI: 10.14746/se.2020.59.8.
- Wang, C., Pan, R., Wan, X., Tan, Y., Xu, L., Ho, C.S., Ho, R.C. (2020). Immediate psychological responses and associated factors during the initial stage of the 2019 Coronavirus disease (COVID-19) epidemic among the general population in China [Natychmiastowe reakcje psychologiczne i związane z nimi czynniki podczas początkowego etapu epidemii choroby koronawirusowej 2019 (COVID-19) wśród populacji ogólnej w Chinach]. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(5), 1729, DOI: 10.3390/ijerph17051729.
- Wąsiński, A. (2018). *Autokreacja małżonków bezdzietnych do wielowymiarowego rodzicielstwa adopcyjnego: Perspektywa pedagogiczno-antropologiczna*. Łódź: Wydawnictwo UŁ.
- Zahorska, M. (2020). *Sukces czy porażka zdalnego nauczania?*. Warszawa: Fundacja im. Stefana Batorego.
- Żywczok, A. (2018). Współczesny uniwersytet – w pułapce racjonalności eksplikatywnej. *Rocznik Lubelski*, 44(2), 93–107.