

Siódme spotkanie Klubu Kobiet Uczelni Fahrenheita

SIŁA INSPIRACJI, WSPÓLNOTA WARTOŚCI I PRZESTRZEŃ ROZWOJU

23 czerwca 2025 roku w gościnnych murach Biblioteki Uniwersytetu Gdańskiego odbyło się siódme spotkanie Klubu Kobiet Uczelni Fahrenheita – inicjatywy łączącej pracowniczki i pracowników naukowych trzech gdańskich uczelni: Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańskiego Uniwersytetu Medycznego oraz Politechniki Gdańskiej. Wydarzenie, zorganizowane w Auli im. prof. Janusza Sokołowskiego, zgromadziło grono pasjonatek i pasjonatów nauki, kultury oraz działań na rzecz równości i integracji w przestrzeni akademickiej



Siódme spotkanie Klubu Kobiet Uczelni Fahrenheita, recital Krzysztofa Majdy

Fot. Rafał Mielczarek



Od lewej: prof. Ewa Łojkowska,
prof. Beata Możejko,
Sylvia Dudkowska-Kafar

Fot. Rafał Mielczarek

GŁOS Z ZAGRANICY – PROF. DR EMILIA JAMROZIAK O BRYTYJSKICH DOŚWIADCZENIACH W BUDOWANIU RÓWNOŚCI

Szczególną uwagę uczestników spotkania Klubu Kobiet Uczelni Fahrenheita przyciągnął wykład prof. dr Emilii Jamroziak – wybitnej historyczki, mediewistki, pracującej na Uniwersytecie w Leeds, a od 1 października br. na UAM w Poznaniu. Profesor Jamroziak, która w roku akademickim 2024/2025 obejmowała prestiżową Katedrę im. prof. Marii Janion, podzieliła się swoimi refleksjami na temat działań prorównościowych wdrażanych na brytyjskich uczelniach. Jej wystąpienie ukazało systemowe podejście do budowania kultury inkluzywności, a także zainspirowało dyskusję o możliwych kierunkach rozwoju podobnych inicjatyw w Polsce.

– Z moich obserwacji wynika, że największą skuteczność w działaniach prorównościowych mają inicjatywy realizowane metodą małych kroków – pozornie drobne zmiany, które w dłuższej perspektywie prowadzą do trwa-

łych efektów. W Wielkiej Brytanii szczególnie dobrze sprawdzają się programy mentoringowe i sieci wsparcia dla kobiet na różnych etapach kariery akademickiej – od doktorantek po kandydatki na stanowiska profesorskie. Dzięki nim młodsze badaczki zyskują nie tylko merytoryczne wsparcie, ale też wzorce do naśladowania i poczucie przynależności do środowiska naukowego. Równie ważne są szkolenia przeciwdziałające mikroagresjom, seksistowskiemu językowi i nieświadomym uprzedzeniom, obejmujące całą społeczność akademicką, od studentów po kadrę kierowniczą. Kluczowe znaczenie mają też transparentne procedury rekrutacji i awansu. Jasne, publicznie dostępne kryteria minimalizują ryzyko działania ukrytych uprzedzeń i zachęcają kobiety do ubiegania się o wyższe stanowiska. Wprowadzenie takich zasad w uczelniach należących do Russell Group znacząco zwiększyło liczbę kobiet na stanowiskach profesorskich – zwiększyła się ona z niemal czternastu procent w latach 2004–2005 do ponad trzydziestu dwóch procent obecnie. To pokazuje, że zmiana jest możliwa

pod warunkiem konsekwentnego działania i zaangażowania całej społeczności akademickiej – mówiła prof. Jamroziak podczas swojego wystąpienia.

Z kolei po spotkaniu na pytanie o różnice w postrzeganiu roli kobiet w środowisku akademickim pomiędzy uczelniami w Wielkiej Brytanii a uczelniami w Polsce prof. Jamroziak odpowiedziała: – Tak, one są zauważalne, ale to temat znacznie bardziej złożony, niż mogłoby się wydawać na pierwszy rzut oka. Nie chciałabym sprowadzać tej kwestii do prostego porównania w stylu: „Wielka Brytania jest dobra, bo ma długie uniwersyteckie tradycje, a Polska jest zła, bo – no właśnie, bo jej tradycje nie są znane globalnie dzięki popkulturze?” Takie porównania nie tylko upraszczają, ale i odbierają sens temu, co lokalne, żywe i autentyczne. Konteksty instytucjonalne, modele relacji pracodawca – pracownik, sposoby zarządzania i oczekiwania wobec kadry akademickiej są w obu krajach odmienne. Brytyjski system ma swoje ograniczenia i obecnie wielkie problemy – silną presję konkurencyjności, która powoduje kry-



Wykład prof. Emilii Jamrozik



Wystąpienie rektora UG, prof. Piotra Stepnowskiego

Fot. Rafał Mielczarek

tyczne osłabienie słabszych uczelni, skrajną komercjalizację nauczania, dewaluację i degradację badań naukowych, a także formalizację działań równościowych, które nie zawsze przekładają się na realną zmianę kultury organizacyjnej. Jednocześnie funkcjonuje wiele uczelni, w których kobiety pełnią istotne funkcje kierownicze, a ich praca naukowa i dydaktyczna jest wysoko ceniona. Różnice wynikają raczej z odmiennych tradycji instytucjonalnych niż z jednoznacznie lepszego lub gorszego postrzegania kobiet. Reasumując – warto patrzeć na te zagadnienia w szerszym kontekście jako na element kultury akademickiej, w której kwestie równości płci przenikają się z innymi aspektami funkcjonowania uczelni, wpływającymi na wszystkich jej członków.

Nasza rozmówczyni podkreśliła również, że liderki i mentorki odgrywają na brytyjskich uczelniach absolutnie kluczową rolę w budowaniu inkluzywnego środowiska akademickiego. Po pierwsze, są wzorcami do naśladowania. Widoczność kobiet na stanowiskach kierowniczych – jako dziekanek, dyrektorek instytutów czy liderów projektów

badawczych – to wyraźny sygnał, że awans na najwyższe szczeble jest możliwy. Dla młodszych koleżanek to nie tylko inspiracja, ale też konkretny dowód na to, że bariery można przełamywać.

Po drugie, kobiety te aktywnie wspierają rozwój innych. Ich indywidualne działania umożliwiają młodszy naukowczynie i naukowcom rozwijanie kompetencji, lepsze przygotowanie się do konkursów o granty czy stanowiska, a także zdobycie praktycznej wiedzy o strategiach budowania kariery.

Po trzecie, liderki i mentorki przełamują stereotypy oraz zmieniają normy kulturowe. Poprzez publiczne wystąpienia, udział w debatach czy pracę w gremiach decyzyjnych kwestionują utrwalone wyobrażenia o tym, kto może być profesorem czy kierownikiem zespołu badawczego.

W tym wszystkim najważniejsze jest osobiste zaangażowanie, często wykraczające poza formalne obowiązki – tak, by równość nie była jedynie deklaracją w dokumentach, lecz realną praktyką uczelni. Niestety, to zaangażowanie nie jest często związane z dużym kosztem dla jednostki.

– Z mojego doświadczenia wynika, że działania na rzecz równości płci – zwłaszcza te osadzone w codziennej pracy ze studentkami i młodymi badaczkami – mogą mieć bardzo konkretny i długofalowy wpływ na ich wybory zawodowe, poczucie własnej wartości i sposób, w jaki definiują swoją rolę w środowisku akademickim – tłumaczyła prof. Jamrozik. – Ponownie jest to kwestia dawania przykładu, wsparcia i mentoringu. Regularne informacje zwrotne, które są zdecydowanie bardzo pozytywnym aspektem brytyjskiej kultury akademickiej, muszą być dostosowane do potrzeb poszczególnych osób. Dzielenie się sieciami kontaktów akademickich, informacjami i zasobami naukowymi z młodszymi kolegami i koleżankami oraz wspieranie byłych doktorantów i doktorantek jest bardzo wzbogacające dla wszystkich zaangażowanych stron. W obecnej sytuacji, gdy na większości brytyjskich uniwersytetów występuje ogromny niedobór stanowisk akademickich i dochodzi do zwolnień dużej liczby pracowników naukowo-dydaktycznych oraz administracyjnych, jest to jeszcze ważniejsze. Nieuzyskanie



Wystąpienie prof. Ewy Lechman



Wystąpienie prof. Ewy Łojkowskiej

Fot. Rafał Mielczarek

stanowiska akademickiego nie jest porażką, a doktoranci – zarówno kobiety, jak i mężczyźni – potrzebują wsparcia w opracowaniu alternatywnych strategii.

MENTORING JAKO INWESTYCJA W LUDZI

Naturalnym krokiem w rozwoju Klubu Kobiet FarU było utworzenie Akademii Mentoringu, ponieważ Zarządowi Klubu od początku zależało na realnym wsparciu młodych naukowców i naukowiek – nie tylko dzięki inspiracji, ale także za pomocą konkretnych działań. Mentoring daje przestrzeń do rozmowy, dzielenia się doświadczeniem i budowania ścieżek kariery w środowisku, które bywa wymagające i nie zawsze inkluzywne. Dzięki zaangażowaniu mentorek i mentorów z trzech Uczelni Fahrenheita Klub może wspierać kobiety i mężczyzn na różnych etapach rozwoju zawodowego – od doktorantów po kandydatów na stanowiska kierownicze.

– To nie tylko pomoc merytoryczna, ale też budowanie poczucia przynależności i przełamywanie barier, które wciąż istnieją w akademii. Równość nie ma być pustym

hasłem, lecz codzienną praktyką – i właśnie temu służy założona niedawno Akademia Mentoringu – podkreślała podczas spotkania prof. Ewa Łojkowska, prezeska Klubu. – Naszym celem jest tworzenie okazji do rozmów, wymiany doświadczeń i wzajemnego wsparcia. W Akademię zaangażowanych jest osiemnaścioro profesjonalnie przeszkolonych mentorek i mentorów z GUMed, Politechniki Gdańskiej i Uniwersytetu Gdańskiego, a niedawne szkolenie dla nich zorganizowane przez profesora Ewę Lechman z Politechniki Gdańskiej, które poprowadziła doktor Beata Karpińska-Musiał – certyfikowana tutorka i mentorka, trenerka kadry akademickiej w Polsce – dało nam kolejne solidne podstawy do działania. Takich szkoleń będzie więcej.

Zgodnie z założeniem oraz informacjami, o których była wcześniej mowa, mentorzy i mentorki wspierają uczestniczki i uczestników w planowaniu kariery naukowej, przygotowywaniu projektów badawczych i wniosków grantowych oraz w stawianiu czoła wyzwaniom związanym z rozwojem akademickim. – Akademia Mentoringu jest wspierającą przestrzenią, w której

rozwijamy zainteresowania i dzielimy się wiedzą, co powinno prowadzić do stworzenia wspólnego dobra, a także do znajdowania odpowiedzi na pytania i odkrywania prawdy – opowiadała podczas rozmowy z nami prof. Ewa Lechman, która koordynuje cały program mentoringowy Klubu. – Wiemy, że we współczesnych uczelniach jest wiele osób, które takiego wsparcia nie otrzymują. Są pozostawione same sobie, a wiemy, że chcą się rozwijać, robić świetne badania, zdobywać granty i publikować wyniki swoich odkryć w dobrych wydawnictwach. Pracuję na uczelni już dwadzieścia pięć lat i niemal codziennie spotykam młodych obiecujących naukowców i młode obiecujące naukowczynie, którzy szukają pomocy w tym zakresie. I tutaj właśnie pojawia się pewien paradoks! Przestrzeń, w której powinno się wspierać młodych i promować inkluzywność, tworzy mury i pozwala na wykluczenia w środowisku. U podstaw Akademii Mentoringu stoi chęć burzenia tych murów i pokonywania wszelkich form wykluczeń i – tym samym – wsparcia młodych, zmotywowanych idealistów nauki. To

my – pokolenie naukowczyń i naukowców, którzy przeszliśmy już wszystkie etapy akademickiej kariery, jesteśmy odpowiedzialni za wykształcenie tego młodego pokolenia. Myślę, że w gruncie rzeczy naukowa odpowiedzialność jest fundamentem tego przedsięwzięcia.

Zdaniem prof. Lechman, od początku rozmów dotyczących metod i form wsparcia Klub Kobiet Uczelni Fahrenheita przyjął założenie, że mentoringu nie będziemy ubierać w sztywne ramy: – Zależy nam raczej na niesformalizowanej formie wsparcia. Myślę, że każdy z nas ma na tyle doświadczenia, że będzie umiał wyczuć potrzeby drugiej strony. Wystarczy słuchać. Jak już wspomniałam, udzielamy wsparcia właściwie na dwóch płaszczyznach. Pierwszym ważnym obszarem jest wsparcie merytoryczne. Pomagamy uporać się z trudną recenzją, pokierować młodych na przykład w wyborze czasopisma, do którego skierują swoją publikację, czytamy i poprawiamy wnioski grantowe, ale też pomagamy poruszać się w gąszczu przepisów i ministerialnych oraz uczelnianych wymogów. Czasem ktoś prosi o wsparcie dotyczące kształtowania ścieżki rozwoju. Podczas spotkań padają często bardzo pragmatyczne pytania, na przykład o szanse na zdobycie grantu Narodowego Centrum Nauki albo o to, czy czyjś dorobek jest wystarczający na złożenie wniosku o uzyskanie stopnia doktora habilitowanego. Zawsze jestem ostrożna w przypadku takich rozmów. Sztuką jest pokazać realia pewnych procesów, współistniejące ryzyka i nie zniechęcić. Czy mi się to udaje? Nie wiem – mam nadzieję, że tak. Ważne, aby wyczuć „odporność” drugiej osoby. Bywa, że taką samą informację musimy niektórym przekazać inaczej,

mniej dosłownie. To niełatwe, ale nigdy nie ubarwiam i nie obiecuję szybkich sukcesów. Drugą płaszczyzną, o której wspominałam, jest wsparcie w obszarze czegoś, co nazywam roboczo „academic mindset”. Ten termin dotyczy kształtowania samych postaw, wsparcia w trudnych momentach, kiedy na przykład odrzucają ci po raz piąty ten sam artykuł. Wtedy ważniejsze od wsparcia merytorycznego jest wsparcie mentalne. Przekonanie, że warto próbować dalej i się nie poddawać. Takie oswojenie niepowodzeń jest trudne, ale jednocześnie kluczowe, aby przeć do przodu w realiach świata nauki. Profesor Janusz Bujnicki, wybitny biolog molekularny i laureat grantu ERC, na jednym ze spotkań powiedział, że nauka „to brutalny sport kontaktowy”. Właśnie tę myśl należy ośwoić i wierzyć w siebie mimo przeciwności – opowiadała prof. Lechman.

Jak podkreślała prof. Ewa Lechman, niekiedy zdarza się tak, że osoby szukające wsparcia są bliskie rezygnacji ze swoich naukowych marzeń, a samych mentorów postrzegają jako tych, którym się wszystko udawało i udaje. To mit! Prawda jest taka, że często za jednym sukcesem mentora stoi dziesięć niepowodzeń, o których nikt nie ma pojęcia. Uświadomienie tym, którzy szukają wsparcia, że praca naukowa to nie tylko pasmo sukcesów, ale także samo pasmo porażek, jest bardzo ważne. Istotne jest, jak sobie z tymi porażkami poradzić i nie pozwolić, aby zgasła ta piękna chęć zmiany świata na lepsze.

MUZYCZNA PODRÓŻ EMOCJI – RECITAL KRZYSZTOFA MAJDY

Artystycznym dopełnieniem spotkania Klubu Kobiet Uczelni Fahrenheita był niezwykle ekspresyjny recital Krzysztofa Majdy –

charyzmatycznego wokalisty, songwritera, aranżera i producenta muzycznego z Trójmiasta, a także kierownika muzycznego Studia Wokalnego UG działającego przy Akademickim Centrum Kultury UG „Alternator”. Majda, wokalista jazzowy, absolwent Akademii Muzycznej im. Stanisława Moniuszki w Gdańsku, od lat zachwyca publiczność swoją sceniczną energią i głęboką muzyczną wrażliwością. Koncertował m.in. na Festiwalu „Jazz Jantar”, Festiwalu Przyjemności Muzycznych oraz w prestiżowych salach koncertowych Trójmiasta. Został wyróżniony Nagrodą Publiczności na Festiwalu „Jazz na Wsi Chodów”, w 2017 roku wydał debiutancki album *Bieg zdarzeń – Tribute to Turnau*, a rok później występował w londyńskim Royal Albert Hall z okazji 100-lecia odzyskania przez Polskę niepodległości¹. Jego interpretacje utworów takich artystów, jak Zbigniew Wodecki, Louis Armstrong, Adele czy Billy Joel zachwyciły publiczność, niosąc emocje, refleksję i radość. To muzyczne *intermezzo* pięknie wpisało się w nastrój spotkania, nadając mu niepowtarzalny charakter.

SIŁA SPOTKANIA – NETWORKING PRZY KAWIE

Po części oficjalnej i rozrywkowej przyszedł czas na rozmowy w kularach – networking przy kawie stworzył przestrzeń do wymiany myśli, zawiązania nowych znajomości i pogłębienia relacji między uczestnikami wydarzenia. Tę część spotkania cechowały swobodna atmosfera, otwartość i wzajemna życzliwość, które są fundamentem działania Klubu Kobiet FarU.

Przypominamy, że to dynamicznie rozwijające się stowarzyszenie, które promuje współpracę, wzajemne wsparcie i budowanie



Uczestniczki i uczestnicy spotkania

Fot. Rafał Mielczarek

wspólnoty akademickiej opartej na równym traktowaniu. Na jego czele stoją wchodzące w skład Zarządu:

- prezeska: **prof. Ewa Łojkowska** (UG),
- wiceprezeski: **prof. Małgorzata Myśliwiec** (GUMed), **prof. Beata Możejko** (UG), **prof. Joanna Janeczewska** (PG).

Atmosfera współpracy, równości i otwartości w Klubie Kobiet FarU to efekt zaangażowania Zarządu, członkiń i członków Klubu oraz potrzeby stworzenia przestrzeni do swobodnych rozmów na tematy istotne w środowisku nauki – zarówno pod kątem badawczym,

jak i administracyjnym. Klub wspiera politykę równości, różnorodności i inkluzywności – zarówno w środowisku akademickim, jak i w całej trójmiejskiej aglomeracji.

Spotkania otwarte z wykładami organizowane są trzy – cztery razy w roku, ale członkiniom i członkom Klubu marzą się także stałe nieformalne spotkania: raz w miesiącu, w wybranym dniu i o stałej godzinie. Z początkiem nowego roku akademickiego Zarząd Klubu rozpoczyna poszukiwania przestrzeni na taką działalność na terenie Uczelni Fahrenheita lub instytucji współpracujących.

Inauguracja roku akademickiego 2025/2026 była dla Klubu nie tylko okazją do świętowania, lecz także momentem refleksji nad tym, jak wiele już udało się osiągnąć i jak wiele jeszcze przed nami. Marszerując ulicą Długą, członkinie i członkowie Klubu nieśli ze sobą idee, które mają realny wpływ na akademicką rzeczywistość. To właśnie w takich chwilach – wspólnych, pełnych pasji i zaangażowania – rodzi się przyszłość, którą Klub Kobiet FarU konsekwentnie buduje: bardziej inkluzywna, sprawiedliwa i pełna inspiracji.

Sylvia Dudkowska-Kafar

¹ Informacje pochodzą ze strony: <https://ack.ug.edu.pl/strefa-muzyki/studio-wokalne/prowadzacy/> (dostęp: 23.08.2025).