

► starsi koledzy – studenci. Sprawdziła się dobra zasada, że należy tylko stworzyć szansę, a zainteresowani wykorzystają ją na tyle, na ile ich stać. Każdy semestr zajęć kończył się konkursem samodzielnie wykonanych projektów naukowych (doświadczeń fizycznych). Najpierw odbywał się etap szkolny, skierowany do wszystkich uczniów w szkole, a jego zwycięzcy (zwykle zespoły dwuosobowe) przyjeżdżali na finał uczelniany, przesyłając wcześniej multimedialne wersje swoich prac do oceny przez uczelnianą komisję konkursową. W trakcie finału 10 najlepszych prac było prezentowanych na scenie, natomiast pozostałe uczestniczyły w sesji plakatowej. Nagrodą dla najlepszych zespołów był wyjazd na tygodniowy obóz naukowo-wypoczynkowy, organizowany w atrakcyjnym turystycznie miejscu. Wszyscy uczestnicy finałów konkursów otrzymywali cenne nagrody książkowe. Konkursy były też do pewnego stopnia weryfikacją pracy nauczycieli. Byliśmy pod wrażeniem ich oddania, a także ambicji i pomysłowości uczniów. To był ten moment, kiedy można było odkryć autentyczny talent, łączący się na ogół z ogromną pasją. Wielu z naszych feniksowiczów odnosiło również sukcesy w krajowych i międzynarodowych olimpiadach przedmiotowych. Byli tacy, którzy „trafili” do Oxfordu lub Harvardu (na razie zapoznając się z tymi uniwersytetami w ramach specjalnych programów). Dodatkowo

wymi działaniami były wizyty pracowników uczelni w szkołach z wykładami i pokazami, Liga Zadaniowa oraz dystrybucja czasopisma fizycznego „Neutrino”, przeznaczonego dla uczniów. Podsumowując, w trakcie 6 semestrów przez projekt przewinęło się ok. 6500 uczniów i uczennic z różnych miejscowości i środowisk. Kontakt z uczelnią był dla nich cennym doświadczeniem i niezapomnianym przeżyciem.

Jakie refleksje można wysnuć po zakończeniu Projektu? Po pierwsze, nasuwa się wrażenie ogromnego skoku cywilizacyjnego, który dokonał się w oparciu o środki unijne. Mielśmy okazję realizować jeden z pierwszych tak szeroko zakrojonych unijnych projektów edukacyjnych. Widzieliśmy, jak coraz to nowe projekty stopniowo tworzą „masę krytyczną”, otwierającą Polskę na świat. Druga refleksja dotyczy postawionego na wstępie pytania, jak wyjść z zapaści nauczania nauk ścisłych. Chociaż projekty takie jak FENIKS nie mogą zastąpić systemowego nauczania w szkole, to jednak uczelnie mogą odegrać kapitalną rolę uzupełniającą i wspomagającą. FENIKS pokazał, jak skutecznie zorganizować współpracę uczelnia–szkoła. Powstanie takiego związku jest znakomitym sposobem na pobudzenie i wyłowienie naturalnych talentów. Mamy nadzieję, że powstaną kolejne projekty oparte na tej zasadzie. Chętnie prześlemy swoje doświadczenia organizacyjne.

WOJCIECH BRONIEWSKI (UJK, IFJ PAN)

KRZYSZTOF GOLEC-BIERNAT (IFJ PAN, UR)

ANTONI PĘDZIWIATR (UJ)

Czy rzeczywiście oczywistość?

JÓZEF DULAK

Nie jest niczym winą, że jest córką lub synem profesora (obojsza płci) wyższej uczelni lub instytutu naukowego. Tym bardziej nie może być obciążeniem fakt, że ktoś pochodzi z rodziny, w której nie było tradycji akademickich. O karierze w nauce powinny decydować tylko i wyłącznie predyspozycje, kwalifikacje i osiągnięcia naukowe. Są to sprawy oczywiste, których nikt nie neguje. W powszechnym odczuciu jakiś problem chyba jednak istnieje i dlatego zagadnienie nepotyzmu, dyskutowane ostatnio szerzej w związku z zawirowaniami politycznymi jest, a przynajmniej powinno być, rozważane także w środowisku akademickim. Do tych wydarzeń minionego lata nawiązuje tekst Pani Redaktor Magdaleny Bajer, zamieszczony w 175 numerze „PAUzy Akademickiej” z 6 września br. („Roztrząsanie oczywistości”).

Zasadniczym, jak to rozumiem, przesłaniem Autorki jest apel o odwoływanie się do poczucia przyzwoitości, do wartości moralnych, których nabywa się, jej zdaniem, w wyniku wychowania. Szczegółne tradycje rodzinne, w tym tradycje akademickie, mają być pomocą w rozwiązywaniu trudnych sytuacji i chronić przed rzeczywistym nepotyzmem, jakim jest wspieranie kogoś bez względu na kwalifikacje, a tylko dlatego, że jest z rodziny. Trudno nie zgodzić się takim rozumowaniem – nikt rozsądny nie będzie negował znaczenia tradycji przekazywanej z pokolenia na pokolenie, choć być może nie ona jest najważniejsza przy decyzji o wyborze zawodu. Można bowiem także przypuszczać, że o tym, czym się zajmujemy, o wyborze naszych studiów i przyszłego zawodu decydował nie tylko (lub wręcz w niewielkim stopniu) wpływ środowiska (rodzinnego), ale szczególne predyspozycje, zapewne o charakterze genetycznym, które wyrażały się

większym zainteresowaniem sprawami niemającymi bezpośredniego przełożenia na wartości materialne: a więc ciekawość świata, chęć zadawania pytań, przyjemność czerpana z lektury niezrozumiałych i nudnych dla innych tekstów. Bo jakżeby inaczej, jak nie takimi niezależnymi od wychowania czynnikami, wytłumaczyć fakt, że zapewne olbrzymia większość naukowców – nie tylko w Polsce – nie ma za sobą tradycji matek, ojców, wujków, ciotek i dziadków profesorów...?

Zgadzam się z poglądem Pani Redaktor, że odwołanie się do poczucia przyzwoitości powinno być istotnym wyznacznikiem naszego postępowania, także gdy chodzi o rozwiązywanie takich trudnych spraw, które zdarzają się w środowisku akademickim. I być może mimo wszystko zdarzają się częściej, niż ocenia to Pani Redaktor... Nie sądzę jednak, by na apelu o stosowanie takich kryteriów i na kryjącym się trochę za takim wołaniem uznaniu, że reszta jakoś sama się rozwiąże, można byłoby poprzestać. Problemu nepotyzmu nie można ograniczać jedynie do sytuacji zatrudniania krewnych i znajomych w agencjach rolnych czy innych urzędach. Gdyby było inaczej, to sprawa ta nie byłaby poruszana (choćby nieśmiało) w środowisku naukowym.

Bolączką polskiej nauki, jedną z przyczyn, którą uważa się za istotny czynnik wpływający na niski poziom badań naukowych w naszym kraju, jest słaba mobilność badaczy. Kariera olbrzymiej większości polskich naukowców rozwijała się w jednej instytucji naukowej, w tym samym zakładzie, dobrze, jeśli z przerwą na krótszy lub dłuższy wyjazd naukowy na staż zagraniczny. Osoby, które kilkakrotnie zmieniały miejsca pracy, wciąż nie są liczne, i jeszcze niedawno mogły się wydawać nieco „podejrzone” właśnie ze względu

► na taką historię. Nawet jak w końcu osiada w jednym miejscu, swoim wysiłkiem zbudują pozycję naukową i zespół, to zdarza się, że nadal bywają traktowane jako osoby z zewnątrz, spoza „rodziny”, jaką jest zazwyczaj olbrzymia większość pracowników danej instytucji. Choć oczywiście nie można też generalizować – fakt, że ktoś odbył staż w ośrodku zagranicznym nie może być czynnikiem wystarczającym i przyjętym raz na zawsze, decydującym o ocenie wartości takiej osoby jako naukowca. Nie wszystko złoto co się świeci/wraca z zagranicy... Dlatego konieczne jest w nauce zatrudnianie przez znaczny (długi) okres „na próbę”, by móc przekonać się o rzeczywistej wartości młodego czy nieco starszego pracownika. W sytuacji braku mobilności polskich naukowców, dyskusja o zasadach, które powinny określać postępowanie w przypadku zatrudniania członków rodziny, może nabierać jednak innego znaczenia.

W tym miejscu rozważania na temat swego rodzaju tradycji wspierania „swoich” można rozszerzyć na sytuacje, jakie występują w wielu, jeśli nie większości polskich instytucji naukowych. Te powszechne obyczaje sprawiają, że polskie wydziały oraz instytuty naukowe charakteryzują się powszechnie takim swego rodzaju quasi-„rodzinnym” charakterem. Wspomniany wyżej brak mobilności przekłada się nie tylko na trudności w pełnej akceptacji tych, którzy przychodzą z zewnątrz, ale również na wspieranie tych, którzy z instytucją związani są „od zawsze”, niezależnie od tego, jaki wkład wnoszą do jej pracy. Ta swego rodzaju „ciepła atmosfera” utrudnia rzetelną, obiektywną ocenę dorobku naukowego własnych pracowników, sprawiać może, że chęć bycia razem, obawa przez wyrządzeniem krzywdy przeważa nad merytoryczną oceną. Sytuacje takie mają miejsce np. przy kolokwium habilitacyjnych, gdy znikomy dorobek naukowy swojego kandydata nie stanowi przeszkody w przyznaniu entuzjastycznej oceny. Można zaryzykować przypuszczenie, że taki rodzaj niekierowniczego nepotyzmu jest dość rozpowszechniony w polskich jednostkach naukowych i jest jedną z przyczyn poziomu polskiej nauki. Mam nadzieję, że nie muszę tutaj podkreślać, iż nie sugeruję krwiożerczości i negocjowania wszystkich osiągnięć, ale tylko i aż merytoryczną, rzetelną i obiektywną ocenę wartości dorobku naukowego.

Niewątpliwie tradycje naukowe są bardzo ważne. Jeżeli takie tradycje rozwijają się w rodzinie, to należy je pielęgnować. Obecnie, w obliczu znacznego przyrostu liczby pracowników naukowych, z których tylko niektórzy traktują naukę jako swoje powołanie, pasję, dla której są w stanie poświęcić wiele, tego rodzaju przywiązanie i „dziedziczenie” etosu uczonego należy niewątpliwie wspierać. Polska nauka potrzebuje młodych adeptów, dla których praca naukowa to nie zawód jak każdy inny, ale istotna część życia, o której nie zapomina się z chwilą zamknięcia drzwi laboratorium o godzinie 16 lub nawet wcześniej. Dlatego tak ważne jest poszukiwanie pasjonatów. Niewątpliwie, rodzinne tradycje mogą sprzyjać ujawnieniu się takich pasji, choć, jak wspomniałem wyżej, nie są ich żadnym warunkiem ani gwarancją. Można również zastanowić się, czy zawsze przyczyną zostawania z „ojca na syna” naukowcem, lekarzem, prawnikiem miały/mają charakter dziedziczenia zainteresowań, czy też mogły mieć bardziej prozaiczne podstawy. Nie można nie brać pod uwagę, że w sytuacji panującej do niedawna mizerii etatów, wybór zawodu, który wykonywał rodzic, profesor uczelni, mógł mieć także aspekt ekonomiczny. Jeżeli młody człowiek zostawał asystentem w instytucie, czy czasem wręcz w tym samym zakładzie, w którym pracował(a) jego ojciec czy matka, to nie może się nie pojawić wątpliwość (zapewne bardzo często zupełnie nieuzasadniona), że jednym z czynników ułatwiających taką decyzję młodego człowieka była łatwość otrzymania pracy. I dlatego jakoś mnie

nie przekonują twierdzenia tych, którzy zaczynali pracę w zakładzie swojego ojca czy matki, i mówią, że wcale nie mieli łatwiej niż inni. Możliwe, że nie było im łatwiej – ale wątpię, by trudniej.

W sytuacjach niejasnych dobrze jest sięgać po sposoby sprawdzone gdzie indziej. Dlatego sądzę, że dobrym rozwiązaniem byłoby, gdyby dzieci pracowników naukowych, jeżeli myślą o rozwijaniu tych samych zainteresowań, co ich matki lub ojcowie, zaczynały swoją karierę w innym miejscu, najlepiej w innym mieście, czy wręcz za granicą (a nie w zakładzie czy klinice po drugiej stronie ulicy). Jeśli uważamy, że mobilność naukowa może być jednym z czynników, który przyczyni się do poprawy stanu nauki w Polsce, to dlaczego nie stosować tej zasady szczególnie w sytuacji możliwego konfliktu interesów? Nie widzę tutaj potrzeby żadnych dodatkowych zapisów prawnych. Są one już zresztą w nowej ustawie, choć dotyczą stażu podoktorskiego i dotyczą wszystkich – w przypadku, o którym tutaj piszę, rozszerzyłbym taki zwyczaj na studia doktoranckie. Niewątpliwie, odwołanie się do wyższych racji, poczucia przyzwoitości, o jakim pisze Pani Redaktor Bajer, powinno być istotne. Ale nie unikajmy dyskusji, nie przymykajmy oczu na problem, który chyba jednak istnieje. Zresztą mam nadzieję, że młody człowiek, dorastający w atmosferze tradycji naukowej, łatwiej zrozumie (przynajmniej powinien...), że warunkiem rozwoju naukowego jest zmiana, a nie chowanie się pod skrzydłami najbardziej nawet wymagającego rodzica. I być może po takim wyjeździe nie będzie chciał wracać do przygotowanego gniazda, tylko rozpocznie niezależną karierę, a z doświadczeń i tradycji rodzinnych będzie mógł i będzie czerpał w inny, równie efektywny sposób.

Myślę, że takie rozwiązania, jeśli zostaną powszechnie zaakceptowane i będą stosowane, będą w konsekwencji przyjęte dobrze także przez tych najbardziej zainteresowanych, czyli młodych naukowców wywodzących się z rodzin o tradycjach „profesorskich”. Niezależnie bowiem od wszelkich wysiłków, od ciężkiej pracy, udowodnienia po paru latach, że zasłużyło się na etat w instytucji, którą kieruje lub w której pracuje rodzic, rozpoczynanie w niej pracy zaraz po studiach nieuchronnie wywołuje komentarze, zastanowienie, czy aby kryteria były rzeczywiście takie same, jak w przypadku innych młodych kandydatów. Jeśli możemy tego niewielkim wysiłkiem uniknąć, to dlaczego nie pójść w tym kierunku?

Bardzo cieszy wysoka ocena poczucia przyzwoitości w środowisku akademickim wyrażana przez Panią Redaktor Bajer. Możemy mieć nadzieję, że tak rzeczywiście jest. Ale nie możemy też udawać, że nie ma takich sytuacji, gdy członkowie rodziny pracują razem, choć nie z powodu wspólnej pasji naukowej. Zatrudnianie bliskich o innym wykształceniu w charakterze sekretarki, księgowego czy doradcy w swoim zakładzie może budzić wątpliwości.

Niewątpliwie echa minionej epoki będą jeszcze długo wpływać na nasze zachowania i reakcje na zachowania innych. Nie sądzę jednak, by dobrą diagnozą w odniesieniu do problemu nepotyzmu był podnoszony przez Panią Redaktor swego rodzaju opóźniony wpływ propagandy partyjnej, negującej wartości tradycji rodzinnych. Dziennikarze, opinia publiczna mają prawo zwracać uwagę na nieprawidłowe sytuacje także w środowisku naukowym, zaś niszczenia w minionym okresie dobrych tradycji prywatnej przedsiębiorczości nie można wiązać z uzasadnioną krytyką nepotyzmu. Istotnie, firmy rodzinne, o których wspomina Pani Redaktor Bajer, powinny być wspierane, a nie krytykowane. Tyle tylko, że firmy takie są finansowane z funduszy prywatnych. Przywoływanie tej wspaniałej tradycji i aktywności jako swego rodzaju usprawiedliwienia związków rodzinnych w publicznych jednostkach naukowych nie jest chyba dobrym rozwiązaniem.