

W młodości siła?

Z obawą obserwuję od jakiegoś czasu w poważnych instytucjach naukowych tendencję do powierzania funkcji kierowniczych, czasem najwyższego poziomu, ludziom relatywnie młodym – to jest w wieku 30-45 lat. Odnoszę wrażenie, że jest to podświadoma obrona środowiska akademickiego przed panującą w Polsce i na świecie atmosferą rewolucyjną. Wiadomo, jak bardzo silne są głosy nawołujące do zerwania ze starymi elitami, wprowadzenia nowych porządków, zastąpienia skostniałych (a być może, nie daj Boże, postkomunistycznych) kadr nowymi, świeżymi, nieskalanymi starym myśleniem i systemem. Wystawiając młodych do pełnienia poważnych funkcji, środowisko naukowe, w mojej opinii, wykonuje podświadomie „uderzenie wyprzedzające”, czy też może „samooczyszczenie”, tak aby te nastroje rewolucyjne (nie ukrywajmy) panujące zapewne i w części tego środowiska opanować zawczasu. Być może jest to jakaś metoda, zwłaszcza że w kontaktach z młodymi badaczami z naszego kraju dawało się zawsze wyczuć nutę pewnego „niespełnienia”, poczucia blokady awansów itp. Uważam, że to poczucie wynika w znacznej części raczej z zaciągu do nauki ludzi o dość niskiej samoocenie i wygórowanych nieco ambicjach niż z realnych działań przełożonych, rzekomo blokujących awanse itp., ale tego tematu nie chciałbym rozwijać tutaj ze względu na jego kontrowersyjność i obszerność samą w sobie.

Stwierdzam natomiast, że w mojej opinii, ruchy pozornie propostępowe mogą na dłuższą metę źle wpłynąć na jakość polskiej nauki (cokolwiek by rozumieć pod tym ogólnym stwierdzeniem). Według mnie jest szereg argumentów, dla których osobami funkcyjnymi powinni być jednak doświadczeni (a przez to z definicji starsi) badacze. Po pierwsze, środowisko naukowe zawsze bazowało i myślę, że bazować powinno na autorytecie naukowym i dydaktycznym. Autorytet taki nie wynika z liczby cytowań czy pospiesznie zdobytego stopnia naukowego, ale z doświadczeń zbieranych przez naukowca przez długie lata, a tak w zasadzie z tego, przez jak długi okres i w jaki sposób oddziaływał on na współpracowników, jaką współpracę nawiązywał, jak jest postrzegany przez studentów oraz środowisko krajowe i międzynarodowe. Osoba bez takiego autorytetu (nie wymuszonego siłą podległości służbowej, ale autorytetu naturalnie zbudowanego) nie jest w stanie efektywnie zarządzać podwładnymi i motywować ich skutecznie do pracy na dłuższą metę. Nie jest też w stanie przynieść reprezentowanej przez siebie instytucji takich korzyści ze współpracy, jakie by mogła, gdyby takowy autorytet w środowisku posiadała. Po drugie, okres „młodości naukowej”

jest okresem najbardziej płodnym dla każdego badacza. Wyrwanie takiej osoby do funkcji administracyjnej to marnowanie potencjału i dynamiki rozwoju naukowego. Ten wiek jest też okresem, w którym badacz może krytycznie spojrzeć na swoje dotychczasowe prace, znaleźć błędy, znacznie ulepszyć własny warsztat pracy. Jeśli przytłoczony funkcją nie dostanie tej szansy na samodoskonalenie i refleksję, pozostanie jakościowo na etapie młodego badacza, mimo średniego wieku, przez co nie będzie w stanie służyć skuteczną radą młodym adeptom, bo sam ze swoich błędów nie wyciągnie wniosków. Co gorsza, nie będzie o tym wiedział. Po trzecie, pamiętajmy, że w przypadku młodego szefa, jego podwładnymi stają się osoby często o znacznie większym dorobku i autorytecie, co w oczywisty sposób zakłóca naturalny do tej pory bieg rzeczy. Nawet w prymitywnych plemionach była zawsze rada starszych, senatorowie muszą mieć obecnie odpowiedni wiek, a członkostwo w Polskiej Akademii Nauk jest na ogół ukoronowaniem kariery naukowej, a nie jej początkiem. Dzieje się tak, nie dlatego, że ze starszymi ludźmi nie ma co robić, więc daje im się role doradcze, tylko dlatego, że oprócz wiedzy, wykształcenia, to doświadczenie jest jednym z najważniejszych czynników (jeśli nie najważniejszym) pozwalających podejmować trafne decyzje. Doświadczenia nie da się zebrać w ramach przyspieszonego kursu czy studiów. Wydaje mi się, że nagła zmiana kształtowanego kulturowo przez wiele pokoleń trybu działania instytucji naukowych może nie przynieść dobrych rezultatów, gdyż w konsekwencji doprowadzi do znacznego spadku jakości nauki oraz zaniku etosu naukowca. Ostatni argument, który chciałbym przywołać, to fakt, że możliwość awansu jest motorem do rozwoju osobistego każdej osoby. Jeśli w młodym wieku ktoś osiąga w zasadzie najwyższe stanowisko w szczeblu jego kariery, to trzeba liczyć się z szybką demotywowacją i znacznym spadkiem efektywności nawet w zarządzaniu, o pracy naukowej nie wspominając.

Model managerski, gdy do kierowania instytucją powołany zostanie specjalista od zarządzania, oczywiście może działać skutecznie, z tym że zdawać sobie trzeba sprawę, że wtedy musi być to manager z krwi i kości, odpowiednio wykształcony, z zasobem wiedzy i narzędzi praktycznych, a nie młody i ambitny pracownik naukowy.

Oczywiście, zapewne jest wiele wyjątków, w których młodzi badacze posiadają wielki autorytet i przytoczone przeze mnie argumenty są w zastosowaniu do nich niesłuszne, ale to są, jak mniemam, tylko wyjątki, które w mojej opinii zdają się potwierdzać regułę.

MAREK POLAŃSKI

Wojskowa Akademia Techniczna

Podczas VII Debaty PAU usłyszeliśmy bardzo interesujące i aktualne wystąpienie prof. Zbigniewa Stawrowskiego, dyrektora Instytutu Myśli Józefa Tischnera. Podobnie jak pozostałe wystąpienia, ukaże się ono w materiałach debaty. Jego przesłanie wydaje nam się jednak tak ważne, że postanowiliśmy udostępnić je czytelnikom PAUży już teraz.

Tekst jest zbyt długi, aby zamieścić go w całości, dlatego podajemy go jako link. Warto kliknąć!

Redakcja

ZBIGNIEW STAWROWSKI

Etos jako kategoria moralna a środowisko akademickie – [LINK](#)