

Uwagi na temat sposobu kształcenia kadr naukowych dla rolnictwa

Wydaje mi się, że przy rozpatrywaniu tego niezmiernie doniosłego zagadnienia należy uwzględnić w równym stopniu: k o g o i j a k zamierzamy kształcić, a więc zastanowić się nie tylko nad sposobem kształcenia samodzielnych pracowników nauki, ale również nad sposobem doboru w tym celu pracowników o odpowiedniej jakości.

Przed wszystkim więc, gdy zapraszamy do współpracy a s y s t e n t ó w z myślą, by zrobić z nich z czasem samodzielnych pracowników nauki, należy dobrze rozważyć ich zalety i braki (może w okresie próbnym?) stawiając na pierwszym miejscu ich poziom inteligencji, zapał i wytrwałość w pracy. Wydaje się to rzeczą oczywistą, ale przeglądając dotychczasowe kadry asystentów widzimy, że kryteria te nie zawsze były brane pod uwagę i że przy dzisiejszym poziomie naukowym asystentów tylko część spośród nich może z pożytkiem dla postępu nauki ubiegać się o kandydaturę.

Gdy już zakłady dobiorą sobie asystentów o odpowiednim potencjale naukowym oraz należycie uspołecznionych, należy tym ludziom umożliwić ich rozwój naukowy przede wszystkim przez zmniejszenie ich obowiązków administracyjnych i dydaktycznych. Szczególnie obowiązki administracyjne można by przerzucić na odpowiednio powiększony personel techniczny. Powinnibyśmy pod tym względem korzystać z doświadczeń krajów sąsiednich. Znam np. w Pradze zakład, w którym na 4 pracowników naukowych jest 12 pracowników technicznych, przy czym niektórzy spośród nich ukończyli wyższe szkoły rolnicze i mogą nawet prowadzić ćwiczenia dla studentów. Może by też należało rozważyć, czy zatrudnianie absolwentów początkowo jako pracowników technicznych nie byłoby odpowiednim sposobem rozpoznawania, którzy spośród nich nadają się do pracy naukowej. Uniknęlibyśmy w ten sposób blokowania etatów asystenckich przez ludzi nieodpowiednich.

Proponowałabym też pewne zmiany w sposobie kształcenia asystentów na samodzielnych pracowników nauki. Asystent powinien najpierw wykonać, łącznie z profesorem lub pod jego kierunkiem, taką pracę badawczą, która byłaby wstępnym egzaminem jego uzdolnień w tym kierunku. O ile próba ta dałaby pomyślne wyniki, asystent powinien w następnej kolejności zająć się opracowaniem pracy kandydackiej. Dopiero gdy praca ta byłaby już na ukończeniu, a jej ciężar gatunkowy okazał się naprawdę wysoki, dopiero wtedy powinien zająć się z kolei przygotowaniem do obowiązkowych egzaminów.

Jak wiadomo, podczas wykonywania pracy kandydackiej pracownik musi uzupełniać swoje znajomości metodyczne, co robi często w różnych pracowniach. W przypadkach szczególnych może się zdarzyć, że potrzeb-

ny mu będzie w tym celu krótki pobyt zagranicą, co należałoby mu ułatwić (np. w dziedzinie maszynoznawstwa). Podczas całego okresu robienia pracy kandydackiej powinien by też pilnie śledzić piśmiennictwo i w tym celu usilnie zdobywać znajomość języków obcych, a obok tego specjalnie d o u c z a ć s i ę j ę z y k a p o l s k i e g o o r a z w postaci ćwiczeń seminaryjnych czy innych opracowań nabywać wiedzę o s p o s o b i e p i s a n i a p r a c n a u k o w y c h.

Byłoby pożądane, żeby wszelkie egzaminy kandydackie odłożyć do czasu, gdy okaże się, że praca kandydacka jest wartościowa.

Wydaje mi się, że dla rolników i przyrodników egzamin z materializmu dialektycznego i historycznego powinien być traktowany inaczej niż dla humanistów, a mianowicie, że bez naruszenia znajomości podstaw filozoficznych można by może nieco zredukować materiał pamięciowy, o czym powinni by zdecydować specjaliści.

Gotowy kandydat nauk powinien przed objęciem odpowiedzialnego stanowiska kierowniczego mieć możliwość rozszerzania swych wiadomości — najlepiej przez wyjazd do najlepszych placówek krajowych i zagranicznych. Wyjazdy zagranicę, choćby tylko na zjazdy naukowe, są specjalnie cenne przy wyrabianiu krytycyzmu i rozszerzaniu wiadomości.

A s p i r a n t u r a. Uwagi moje odnoszą się również do sposobu wyboru i kształcenia aspirantów. Byłoby pożądane, żeby aspiranturę przyznawać młodym absolwentom nie bezpośrednio po otrzymaniu przez nich magisterium, ale po odbyciu $\frac{1}{2}$ do 1-letniej praktyki, np. w charakterze pracownika technicznego czy młodszego asystenta w jakimś instytucie badawczym lub przy katedrze. Ułatwiłoby to proces dojrzewania kandydata na aspiranta pod względem wyboru kierunku pracy naukowej i wciągnięcia się w jej organizację w pracowniach. Łącznie z wstępnym egzaminem aspiranckim byłoby to zarazem próbą wartości danego kandydata.

Czas trwania aspirantury, w zasadzie 3-letni, powinien w niektórych, uzasadnionych przypadkach, móc się przeciągnąć o 1 lub nawet 2 lata ze względu na wartość przygotowywanej pracy kandydackiej. Praca taka, zwłaszcza w naukach biologicznych, może wymagać kilkuletniego powtórzenia doświadczeń, a niedostateczna ilość powtórzeń może ją czasem zupełnie dyskwalifikować.

Egzaminy, także w przypadku aspirantur, powinny być przełożone na termin późniejszy, tj. odbywać się po ukończeniu lub podczas wykańczania pracy kandydackiej, która przesądza o wartości aspiranta jako samodzielnego pracownika.

Na zakończenie moich uwag i poglądów na sprawę wychowywania samodzielných pracowników nauki pragnę jeszcze raz podkreślić wielką bolączkę odczuwaną przez asystentów i aspirantów, tj. niedostateczną znajomość języków obcych, a przede wszystkim języka polskiego. Prace nawet zdolnych asystentów są zwykle źle przez nich napisane. Odpowiednie próbki nieznajomości gramatyki i znaczenia różnych terminów może zacytować każdy profesor lub redaktor. Pewnym środkiem zaradczym są kontrolowane prace seminaryjne, ale to nie wystarcza. Studenci i asystenci, którzy nie wynieśli ze szkoły średniej dostatecznej znajomości języka polskiego, powinni uczęszczać na obowiązkowe lektoraty. Podczas egzaminów wstępnych na wyższe uczelnie powinniśmy też stawiać pod tym względem ostrzejsze wymagania.