

# Transformacja: od królowej nauk do zrównoważonej przyszłości

Ekonomistka, autorka wielu prac z zakresu zrównoważonego rozwoju społeczno-gospodarczego, ze szczególnym uwzględnieniem transportu i rozwoju sektora energetycznego. Organizatorka Dnia Zrównoważonego Rozwoju na Uniwersytecie Gdańskim, inicjatorka podpisania przez UG *Deklaracji Społecznej Odpowiedzialności Uczelni* oraz pomysłodawczyni wprowadzenia tutoringu jako metody dydaktycznej na Wydziale Ekonomicznym. Naukowni, która nie lubi stereotypów – nie tylko w akademickim środowisku – i od lat szuka sposobu na wydłużenie doby. Profesora Barbara Pawłowska, bo o niej mowa, w tym roku obchodzi jubileusz trzydziestopięciolecia pracy naukowej. O minionych latach i przyszłości z panią profesor rozmawia Sylwia Dudkowska-Kafar



Profesora Barbara Pawłowska

Fot. Marta Pawłowska

► **W tym roku mija trzydzieści pięć lat, odkąd zaczęła pani pracę naukową. Czy zostanie naukowczynią było w pani przypadku konsekwencją młodzieńczego marzenia?**

Dokładnie pamiętam, kiedy zrobiłam plan na życie. Ścieżkę swojej kariery zawodowej wytyczyłam w siódmej klasie szkoły podstawowej, gdy miałam trzynaście lat. Zaplanowałam wtedy, że zostanę profesorem. Pamiętam, że decyzja zapadła po udziale w konkursach naukowych z matematyki i fizyki. Ku mojemu ogromnemu zaskoczeniu w jednym z nich zajęłam drugie miejsce, a w kolejnym – piąte. Zupełnie się tego nie spodziewałam, ale właśnie to wydarzenie skłoniło mnie do myślenia o zawodowej drodze naukowej. Co ciekawe, nie przepadałam za uczeniem się i wkuwaniem wszystkiego na pamięć. Bardzo dobrze jednak wspominam etap przygotowawczy do wspomnianych konkursów. Lubiłam pogłębiać wiedzę, rozwijać się w kierunku, który mnie autentycznie interesuje oraz inspiruje. Do dzisiaj tak mam. Po latach mogę przyznać, że zrealizowałam moje młodzieńcze plany. Jestem profesorką czy też – profesorką. Zajmuję się ekonomią, a więc dziedziną pokrewną mojej ukochanej matematyce, ale taką „ze społeczną twarzą”.

Z perspektywy czasu myślę, że interesujący był przed laty również mój wybór miasta do życia i pracy. Moim miastem rodzinnym jest Białystok i początkowo myślałam, że będę pracować na którejś z warszawskich uczelni. Ostatecznie jednak wygrał położony dalej Gdańsk ze swoją przestrzenią, zielenią i przede wszystkim – z morzem.

► **Dlaczego ekonomia, handel zagraniczny i transport wyparły na pewnym etapie pani życia matematykę?**

W tamtych czasach wybór matematyki wiązał się z późniejszą pracą nauczyciela i nauczaniem w szkole. Nie widziałam siebie jako nauczycielki. Niemniej los jest przewrotny. Przecież od trzydziestu pięciu lat zajmuję się właśnie nauczaniem [śmiech]. Studia rozpoczęłam na kierunku handel zagraniczny. Tam zainteresował mnie temat związany z obsługą transportową wymiany międzynarodowej. Potem uczęszczałam na seminarium magisterskie do wybitnego ekonomisty, profesora doktora habilitowanego Janusza Neidera. Wydaje mi się, że wiedza, którą tam zdobyłam, przypieczętowała fakt, że zajęłam się problemami transportu i mobilności. Późniejsza propozycja pracy w Katedrze Ekonomiki Transportu profesora Jana Burnewicza była już tylko przysłówkową kropką nad „i”.

► **Już pani praca doktorska poruszała temat kosztów zewnętrznych transportu, a rozprawa habilitacyjna dotyczyła zrównoważonego rozwoju transportu na tle procesów społeczno-gospodarczych. Skąd zainteresowanie tym tematem?**

Właściwie od samego początku mojej pracy zawodowej zajmuję się zrównoważonym transportem i kosztami zewnętrznymi transportu. „Zielonym” transportem zainteresowałam się praktycznie na początku swojej kariery naukowej w Katedrze Ekonomiki Transportu. Miałam okazję uczestniczyć w spotkaniu z przedstawicielami Dyrekcji Generalnej ds. Mobilności i Trans-

portu Komisji Europejskiej [wtedy DG VII – przyp. red.]. To był początek lat dziewięćdziesiątych. Pracowano wtedy nad pierwszą Zieloną Księgą Transportu *Strategia Wspólnoty w kierunku zrównoważonego przemieszczania*, która ostatecznie wydana została w 1992 roku. Zawierała ona między innymi pierwsze oceny wpływu transportu na środowisko naturalne i przedstawiała propozycje działań na wszystkich poziomach decyzyjnych i wykonawczych, umożliwiających realizację strategii zrównoważonego przemieszczania. Należały do nich między innymi: wprowadzenie standardów ekologicznych dla wszystkich gałęzi transportu, działania na rzecz poprawy bezpieczeństwa i podjęcie badań naukowo-technicznych w celu opracowania nowych, bardziej ekologicznych rozwiązań dla transportu. Obserwacja pracy nad powstaniem owej Zielonej Księgi zainspirowała mnie do tego, by się zająć właśnie szacowaniem kosztów zewnętrznych transportu.

► **Niedawno na UG odbyła się konferencja „Krajobraz w nauce, praktyce i edukacji”. Pierwszy panel dotyczył właśnie transformacji przestrzeni, a ja znalazłam w wydanych przez panią profesor publikacjach taki tytuł: *Transport a organizacja przestrzeni w życiu społeczno-gospodarczym*. Patrząc na mapę Europy, mam wrażenie, że Polska wciąż jest w tyle, chociażby pod względem autostrad.**

W drugiej połowie lat dziewięćdziesiątych miałam okazję pracować nad projektami europejskimi dotyczącymi zagospodarowania przestrzennego infrastruktury transportowej w Polsce. Wtedy

razem z moimi kolegami z Holandii i Belgii opracowywaliśmy raport w ramach projektu „CBET – Costs and benefits of enlargement” finansowanego z programu PHARE, dotyczący luk w zagospodarowaniu transportowym w naszym kraju. Przy tej okazji odwiedzaliśmy między innymi duże przedsiębiorstwa transportowe. To były lata dziewięćdziesiąte, okres transformacji i zmian własnościowych, organizacyjnych, czas dostosowywania się do nowych struktur rynkowych. Okres bardzo ciekawy i muszę powiedzieć, że wtedy, po tych wizytach studyjnych u nas, nasi partnerzy z Holandii i Belgii stwierdzili, ku mojemu zaskoczeniu, że my wcale nie mamy złej infrastruktury. To mi utknęło w pamięci. W szczególności sposób wspominać to teraz, kiedy patrzę na to, co się dzieje w naszej infrastrukturze transportowej. Ona z jednej strony zmienia się bardzo pozytywnie, a z drugiej strony nie da się ukryć, iż trudno nadgonić lata zaniedbań. Cała Polska wschodnia jest praktycznie pozbawiona autostrad, a Polska północno-zachodnia jest bardzo słabo połączona z centrum kraju. Widoczny jest brak integracji działań na poziomie krajowym i regionalnym oraz brak współpracy pomiędzy poszczególnymi ministerstwami. Brak również odpowiedniego planowania długookresowego. To wszystko przyczynia się do pogłębiania chaosu przestrzennego. To oczywiście zbytnie uproszczenie, ale tak to mniej więcej wygląda.

► **Jak udaje się pani pogodzić tyle aktywności w życiu zawodowym – pisanie książek, udział w międzynarodowych projektach badawczych, prace w kil-**

**ku komisjach uniwersyteckich i prowadzenie jako dyrektor Szkoły Doktorskiej Nauk Humanistycznych i Społecznych UG – z działalnością organizacyjną i życiem rodzinnym?**

Największą trudność mam – podobnie jak inni badacze i badaczki nauk społecznych – z pracą, która trwa często ponad osiem godzin. Trudno jest postawić granicę między pracą a życiem prywatnym. Moja rodzina to rozumie, ale bywało ciężko. Obie moje córki są już dorosłe. Młodsza jeszcze studiuje i od samego początku zapowiedziała, że nie pójdzie na ekonomię. Starsza pięknie realizuje się w zawodzie, w którym udaje jej się oddzielić życie prywatne od zawodowego. Taki był jej plan od początku.

► **Jest pani członkinią Komisji ds. Społecznej Odpowiedzialności Uniwersytetu Gdańskiego i, w ramach tej działalności, współautorką Planu wdrażania polityki równości płci w UG – działania równościowe na lata 2022–2023. Jak ocenia pani politykę równości płci w UG na tle innych polskich uczelni?**

Odpowiem w nieco szerszym kontekście. Od 2017 roku jako przedstawicielka Uniwersytetu Gdańskiego jestem członkinią Zespołu ds. Zrównoważonego Rozwoju i Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw działającego obecnie przy Ministrze Funduszy i Polityki Regionalnej [dawniej Ministerstwo Rozwoju – przyp. red.]. W ramach tego zespołu powstała grupa robocza ds. społecznej odpowiedzialności uczelni, która opracowała *Deklarację Społecznej Odpowiedzialności Uczelni*. Jej celem jest budowanie szerokiej świadomości społecznej na temat roli

uczelni w kształtowaniu warunków dla zrównoważonego rozwoju społeczno-gospodarczego kraju. W *Deklaracji* znalazło się dwanaście zasad, które odnoszą się do różnych aspektów funkcjonowania uczelni. Uniwersytet Gdański podpisał tę *Deklarację* jako jedna z pierwszych dwudziestu trzech uczelni w 2017 roku. Aktualnie jest tych uczelni już sto sześćdziesiąt, a do podpisania *Deklaracji* przymierzają się kolejne.

Na Uniwersytecie Gdańskim od początku postanowiliśmy aktywnie realizować zasady społecznej odpowiedzialności. Zaczęliśmy od obszarów związanych z równością płci. Powstała Komisja ds. Społecznej Odpowiedzialności UG pod przewodnictwem profesora Ewy Łojkowskiej. Członkowie tej komisji opracowali najpierw diagnozę w zakresie równości płci, w wyniku której powstał raport *Kobiety w nauce – zarządzanie różnorodnością i równouprawnienie płci w społecznej odpowiedzialności Uniwersytetu Gdańskiego*, a następnie wspomniany przez panią w pytaniu plan równości płci zamknięty w dokumencie zatytułowanym *Plan wdrażania polityki równości płci w Uniwersytecie Gdańskim – działania równościowe na lata 2022–2023*. Plan równości płci opracowywany jest również w ramach finansowanego z programu Horyzont 2020 i realizowanego w latach 2022–2025 na UG projektu MINDtheGEPs [Modifying Institutions by Developing Gender Equality Plans – przyp. red.], którym kieruje profesora Ewa Łojkowska. Z moich informacji wynika, że jest to jedyny tak drobiazgowo przygotowany plan równości płci na polskich uczelniach.

► **To prawda, są uczelnie, gdzie funkcjonują regulacje wspierające zasadę równości członków wspólnoty akademickiej. Wciąż jednak wiele uczelni nie jest w stanie sprostać takiemu zadaniu. Co może być powodem?**

Niejednokrotnie się nad tym zastanawiałam. Czasami nie widzi się tego problemu, czasami nie chce się go dostrzec, a czasami wydaje się, że nie jest on istotny dla funkcjonowania całej instytucji. Natomiast ten problem istnieje. Fakt, że Uniwersytet Gdański dostrzegł wagę tej sprawy jako jedna z pierwszych uczelni w Polsce stawia go w wyjątkowym miejscu jako nowoczesną i postępową jednostkę. Świadczy o tym wysoka pozycja w najbardziej chyba prestiżowym światowym rankingu Times Higher Education Impact. Ocenia on uczelnie wyższe pod względem ich zaangażowania w realizację 17. Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ. W trzech kategoriach przypisanych poszczególnym celom zostaliśmy ocenieni najwyżej spośród wszystkich polskich uczelni. Są to Cel 5. Równość płci i Cel 14. Życie pod wodą. Przy czym warto nadmienić, że jednocześnie zajęliśmy trzynastą pozycję na świecie oraz najwyższą pozycję w Polsce w zakresie realizacji celu piątego, związanego z równością płci. Te wyniki mówią same za siebie. Niejednokrotnie na spotkaniach związanych ze wspomnianą pracą grupy roboczej przedstawiciele innych uczelni pytają mnie o to, jak udało nam się to osiągnąć. Jesteśmy też prośzeni o pomoc w tym zakresie. Dlatego jako liderzy we współpracy z profesorą Nataszą Kosakowską-Berezecką oraz doktorą Magdaleną Żadkowską od kilku

lat przeprowadzamy szkolenia mające pomóc w tworzeniu planu równości płci na innych polskich uczelniach. Takich, które chcą iść w nasze ślady.

► **Skupmy się na samym raporcie *Plan wdrażania polityki równości płci w Uniwersytecie Gdańskim – działania równościowe na lata 2022–2023*. Co zwróciło pani uwagę podczas pracy nad tym raportem?**

Potwierdziło się to, co już wiedziałyśmy. Na początkowym etapie kariery wśród asystentek i asystentów, adiunktów i adiunktek nie ma zbyt dużych dysproporcji pod względem zatrudnienia. Tymczasem już przy habilitacjach i tytułach profesorskich te dysproporcje są dużo bardziej widoczne. To pokazuje, jak kształtują się ścieżki zawodowe kobiet jako naukowiec i o ile łatwiej formułują się kariery zawodowe mężczyzn jako naukowców. Oczywiście wszystko to wynika z ról, które są nam przypisane od lat, z których same niejednokrotnie nie chcemy rezygnować i które stawiamy często na pierwszym miejscu. Chodzi oczywiście o macierzyństwo i wykonywanie domowych obowiązków, czyli o nieodpłatną pracę domową. To ona powoduje, że u kobiet ścieżka kariery na wyższych szczeblach bardzo się wydłuża. My same się do tego przyzwyczaiłyśmy, przez lata to było normalne. Tak wychowane zostały nasze mamy i babcie. Przyzwyczajenia należy powoli zmieniać. Jeśli kobieta chce się realizować w domu – w porządku! To jej wybór, ale jeśli chce rozwijać swoją karierę i godzić ją z życiem rodzinnym – powinna mieć na to szansę taką samą, jak mają mężczyźni.

► **Jeśli miałaby pani wymienić trzy cechy, które powinna mieć naukowczyni, która marzy o odniesieniu sukcesu, jakie by one były?**

Sądzę, że powinna być dobrze zorganizowana, powinna mieć plan na siebie oraz być otwarta na ludzi, otoczenie i na pomysły. Nie powinna zamykać się w swoim hermetycznym świecie.

► **Pani te cechy pomogły w karierze?**

Na pewno jestem otwarta na nowe możliwości i jestem ciekawa świata. Staram się również być coraz lepiej zorganizowana, ale prawda jest taka, że od lat szukam sposobu na wydłużenie doby [śmiech].

► **Znajduje pani również czas na pracę w Centrum Doskonalenia Dydaktycznego i Tutoringu UG.**

Sam tutoring jest niesamowitą metodą pracy. Tutoring akademicki realizowany jest jako metoda oxfordzka i zakłada silną interakcję oraz, w obopólnym zaufaniu, wymianę doświadczeń ze studentem. Proces tutoringu polega na wspólnej pracy, której rytm wyznaczają kolejne spotkania. Tutor podąża za tutee i pełni funkcję doradcy. Młody człowiek, z którym pracuje, rozwija się i odkrywa nowe możliwości w tym rozwoju dzięki metodom, które tutor mu pokazuje. Zdobywa doświadczenie, które może zmienić jego samego (tutoring osobowościowy) albo pogłębić jego wiedzę (tutoring naukowy). To dodatkowa oferta dla naszych studentów, którzy dzięki niej mogą zyskać nowe spojrzenie na tematy, które ich interesują.

To forma edukacji spersonalizowanej. Dla mnie to praca z młodymi ludźmi, którzy często są zupełnie inni niż ludzie w ich wieku kilkanaście lat temu. Wspomniałam doświadczeniem jest widzieć, jak nabierają pewności siebie i się rozwijają.

► **Na czym polega różnica pomiędzy młodym człowiekiem dzisiaj a tym sprzed kilkunastu lat?**

Moim zdaniem dzisiejsi młodzi ludzie są bardziej zindywidualizowani. W sierpniu zakończyliśmy projekt SEA-EU DOC [„Beyond academia: broadening the career horizons of doctoral students in marine and maritime sciences in Europe” – przyp. red.], który jest projektem ERA-SMUS+ na poziomie kształcenia doktorantów. Szukaliśmy punktów stycznych między wymaganiami rynku pracy a kompetencjami osoby, która ma stopień doktora, ale takiej, która nie ma w planach kariery na uczelni, a interesuje ją kariera w biznesie. Wywiady z tymi młodymi ludźmi, absolwentami studiów doktoranckich z uniwersytetów partnerskich SEA-EU DOC, można przeczytać na głównej stronie internetowej Szkół Doktorskich UG. Podczas samego badania staraliśmy się odpowiedzieć na pytanie o to, czego oczekują pracodawcy, a co mają do zaoferowania wspomniani doktorzy. Co nam wyszło? Ci młodzi ludzie merytorycznie są doskonali, mają bardzo pogłębioną wiedzę i to jest niezwykle cenne dla otoczenia społeczno-gospodarczego. Natomiast – na co zwrócili uwagę sami przedsiębiorcy – oni są tak skupieni na pracy indywidualnej, że problemem dla nich jest wejście w relacje wy-

magające pracy zespołowej. Nie mają wykształconych i rozbudowanych w należyтым stopniu kompetencji miękkich, które pozwoliłyby im się dostosowywać do zmieniających się, dynamicznych warunków funkcjonowania w danej branży. Brak im elastyczności, która pomaga dostosować się do tej zmiany. W tej sytuacji pracodawcy muszą sami inwestować w pracowników, aby te kompetencje u nich rozwinąć. Sami absolwenci studiów doktorskich również zwracali na to uwagę, rekomendowali poszerzenie programów kształcenia właśnie o kompetencje miękkie.

Moim zdaniem jednak na kształtowanie kompetencji miękkich należy zwracać uwagę już na poziomie szkoły średniej, a nawet – szkoły podstawowej. Rzeczywistość w XXI wieku zmienia się w zawrotnym tempie, które sukces, szczęście i spokój weryfikuje nie tylko za pomocą wiedzy, ale również – najprzeróżniejszych kompetencji. Istnieje teoria, że kompetencje twarde da się wykształcić w określonym czasie, to oczywiście zależy od dziedziny, natomiast kompetencje miękkie każdy z nas rozwija w sobie przez całe swoje życie. Niestety człowiek nie rodzi się z nimi, ale musi je w sobie wykształcić. To szereg umiejętności interpersonalnych, takich jak asertywność, odporność na stres, logiczne myślenie, umiejętność wypracowania kompromisów, dbałość o dobrą atmosferę w zespole, skupienie się na celu, łatwość przystosowania się do nowego środowiska. W ich wykształceniu i rozwijaniu pomocne mogą być zespołowe prace projektowe, w których młodym ludziom przypisane są różne role. Odgrywając rolę burmistrza miasta albo pracownika dużej instytucji, uczą się radzić

sobie z różnymi wyzwaniami, których podczas zwykłych zajęć nie mieliby okazji doświadczyć. Metoda PBL, czyli problem based learning, tak popularna na duńskich uniwersytetach, przydałaby się również u nas, w Uniwersytecie Gdańskim. To jednak temat na zupełnie inny wywiad. Wróćmy do naszego badania. Projekt, o którym opowiadam, zakończył się 31 sierpnia bieżącego roku. Tym samym to bardzo świeża sprawa. Jako członkini Forum Dyrektorów Szkół Doktorskich w Polsce miałam okazję prezentować te wyniki. Muszę powiedzieć, że wywołały one żywą dyskusję wśród dyrektorów. Rozmawiano przede wszystkim o tym, jak włączyć szkolenia w zakresie kompetencji miękkich do programów kształcenia szkół doktorskich.

► **Chciałabym porozmawiać o jeszcze jednym dokumencie, za którego przygotowanie jest pani odpowiedzialna. Cztery lata temu zespół pod pani kierunkiem opracował *Katalog Dobrych Praktyk Społecznej Odpowiedzialności Uczelni*, a potem kolejne edycje tego katalogu. Na czym te dobre praktyki polegały?**

Mamy już cztery *Katalogi Dobrych Praktyk Społecznej Odpowiedzialności Uczelni*. Pierwszy powstał w 2019 w ramach prac Zespołu ds. Zrównoważonego Rozwoju i Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw, o którym rozmawialiśmy. Po opracowaniu wspomnianej *Deklaracji Społecznej Odpowiedzialności Uczelni* okazało się, że uczelnie potrzebują również takiego swoistego przewodnika, na co powinny zwrócić uwagę przy wdrażaniu w życie społecz-

nej odpowiedzialności, o której tyle mówimy. Wtedy powstał pomysł wypracowania podręcznika, w którym będziemy mogli zaprezentować dobre praktyki wdrażania tejsze *Deklaracji*. Drugi katalog powstał w 2020 roku i z oczywistych względów dotyczył właśnie pandemii. Uczelnie spontanicznie zaczęły się dzielić tym, co robią, jak włączają się w walkę z pandemią.

Każdy *Katalog*, który do tej pory powstał, jest poświęcony innemu tematowi. Pierwszy był poświęcony wpisywaniu się działań uczelni w dwanaście zasad *Deklaracji*. Kolejny, edycja 2020, dotyczył działań związanych z włączaniem się uczelni w walkę z covidem. Trzeci to *Katalog dobrych praktyk społecznej odpowiedzialności uczelni w wymiarze etycznym i niedyskryminacyjnym* – edycja 2021. Najnowszy poświęcony jest tematyce ESG. To oczywiście akronim od angielskich słów Environmental, Social oraz Governance [pol. 'środowisko', 'społeczeństwo' i 'ład korporacyjny' – przyp. red.]. Wyznacza on kierunek rozwoju biznesu, porządkując priorytety w tych trzech obszarach zrównoważonego rozwoju.

► **Które badaczki panią inspirowują?**

Do głowy od razu przychodzi mi profesora Ewa Łojkowska. To jest badaczka, która jest dla mnie mistrzynią planowania. Chciałabym pójść do niej na kurs organizacji czasu [*śmiech*]. Dodatkowo profesora Łojkowska zawsze, nawet w chwilach największego napięcia, jest spokojna, wyważona i profesjonalna.

► **Mistrzynie kompetencji miękkich.**

Tak jest! Bardzo sobie cenię i podziwiam profesora Sylwię Mrozowską, prorektorkę ds. współpracy i rozwoju Uniwersytetu Gdańskiego. Współpraca z nią to prawdziwa przyjemność.

Wzorem współpracy i wsparcia jest dla mnie również profesora Monika Bąk, pani dziekan Wydziału Ekonomicznego i kierowniczka Katedry Ekonomiki Transportu. Pracuję z nią od 1995 roku.

Bardzo sobie cenię też profesora Beatę Możejko i profesora Joannę Kruczalak-Jankowską. Obie są wspaniałe, zawsze gotowe do pomocy, otwarte i niezwykle kreatywne.

Im więcej kobiet na wyższych stanowiskach w środowisku akademickim, tym lepiej. Ja jestem transportowcem i nie raz zdarzało mi się, że w zespołach projektowych z dziedziny transportu, w których uczestniczyłam, zasiadali sami panowie i ja.

► **Czy odczuwała pani z tego powodu jakieś trudności?**

Zawsze miałam zdecydowany charakter i wiedziałam, czego chcę. Szłam do przodu i najważniejsze było dla mnie osiągnąć zamierzony cel. Udaje mi się to.

► **Co najbardziej lubi pani w swojej pracy naukowej?**

Lubię możliwość popularyzacji nauki i dzielenie się wynikami. Bardzo zależy mi na tym, aby nauka była zrozumiała dla wszystkich bez wyjątku. Nauka nie istnieje bowiem sama dla siebie. Ją trzeba rozpowszechnić z użyciem zrozumiałego języka. Wspólnie z profesora Beatą Grobelną, panią dziekan Wydziału Chemii, i doktor Magdaleną Markiewicz, panią prodziekan ds. rozwoju i współpracy z o-

tożeczeństwem społeczno-gospodarczym Wydziału Ekonomicznego, od kilku lat realizujemy projekty popularyzujące naukę, takie jak Science Clubs w UG czy obecnie wraz z Centrum Zrównoważonego Rozwoju UG „Zerujemy emisje – transfer wiedzy (z) Uniwersytetu Gdańskiego” dofinansowany z Wojewódzkiego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w Gdańsku, z Programu Regionalnego Wsparcia Edukacji Ekologicznej. To kolejne dwie kobiety, naukowczynie, które bardzo cenię.

W swojej pracy doceniam również widoczne zaangażowanie ze strony studentów. Cieszę się, kiedy widzę, że nie pracują wyłącznie dla ocen, a dla chęci pogłębienia wiedzy, ponieważ zainteresowałam ich tematem. Zdarza się, że zadają ćwiczenia nieobowiązkowe i bardzo mnie cieszy, jeśli dostają taką pracę z powrotem – wykonaną. Zadowolona jestem jeszcze bardziej, gdy student lub studentka chce ze mną o tym porozmawiać. Czuję się wtedy traktowana po partnersku. To nieprawda, że młodzi ludzie się nie angażują. Angażują się, trzeba tylko umieć do nich dotrzeć.

Po trzydziestu pięciu latach pracy zawodowej mogę powiedzieć, że jestem szczęśliwą kobietą, badaczką, dydaktykiem i naukowczynią. Uprzedzając pani pytanie – nie planuję uroczystości z tego powodu, z tym poczekam do pięćdziesiątego jubileuszu [*śmiech*]. Tymczasem autentycznie cieszę się tym, co mam, i tym, co dzięki nauce mogę robić.

► **Taką postawę warto naśladować. Dziękuję za rozmowę.**

Dziękuję również.