



INCESTO FENOMENAS AKADEMINĖJE BENDRUOMENĖJE: REALIJOS IR VIZIJOS

Irena Gailienė
Psichologė

Santrauka

Straipsnyje nagrinėjama incestinių ryšių genėzė ir raiška akademinėje bendruomenėje, orientuojantis į moralinę, psichosocialinę, edukacinę plotmę bei prasmę. Būtent šiais aspektais pastaruoju laikotarpiu itin akivaizdus nukrypimas nuo socialinių standartų. Anomalumas vis dažniau ir dažniau tampa norma, kai formaliai įtvirtinamos ar neformaliai įsitvirtina „savųjų“ grupės, kuriose dominuoja profesinis bei asmeninis artimumas, užsisklendimas savame minčių rate ir bet kokios kritikos atmetimas, konformizmas, besąlygiškas paklusnumas lyderiams ir jų sprendimams, moralės normų nepaisymas ir kt. Akcentuojama tokių pseudopavyzdžių žala studentijai. Remiantis psichologiniais dėsningumais, asmenine patirtimi, analizuojama incesto fenomeno reali ir prognozuojama įtaka akademinės bendruomenės funkcionavimui ir funkcionalumui. Incesto fenomeno negatyvus poveikis ir jo šalinimo galimybės išdėstyti dviejuose scenarijuose: pesimistiniame ir optimistiniame. Pesimistiniame scenarijuje, kuris yra iš esmės kasdienybės realijų atspindys, atskleidžiamas negatyvus profesinio artimumo poveikis studijų kokybei, mokslinei veiklai, bendruomenės narių profesinei motyvacijai bei psichosocialiniam klimatui. Optimistiniame scenarijuje implikuojamos ir konkretizuojamos vizijos, dėl kurių tikėtinas incestinių ryšių nurykimas, o kartu – ir pozityvūs pokyčiai mirtose srityse. Kadangi jokiais statistiniais parametrais neįmanoma tiksliai išmatuoti incesto fenomeno raiškos lygmens ir formų pobūdžio, inicijuojama diskusija aukštųjų mokyklų valdymo, profesinės veiklos bei tarpasmeninių santykių klausimais.

Pagrindiniai žodžiai: akademinė bendruomenė, incesto fenomenas, studijų kokybė.

Incestinių santykių genėzė ir raiškos tendencijos

Praėjo jau dvi dešimtys metų, kai Lietuvoje reformuojama švietimo sistema: strateguojami esminiai pokyčiai, priimami, redaguojami ir tobulinami įstatymai bei normatyviniai dokumentai, reglamentuojantys švietimo, mokslo ir studijų veiklą. Atlikta daugybė studijų programų auditų, kuriems skirti didžiuliai pinigų, laiko ir intelektualinių įmantrybių išteklių, tačiau ir studijose, ir mokslinėje aukštųjų mokyklų veikloje išvelgti pozityvias tendencijas tebėra gana sudėtinga. Be to, žymiai pablogėjo tarpasmeniniai santykiai tarp bendruomenių narių. Apie tai daug rašoma ir kalbama masinės komunikacijos priemonėse. Kyla klausimas, kodėl valdžios ir kontrolės institucijų dedamos pastangos, kurias dažnai galima vertinti teigiamai, visgi neduoda siekiamo rezultato? Nors ir neįmanoma pretenduoti į vieną visą apimantį atsakymą į šį klausimą, tačiau retas skaitytojas paprieštaraus teiginiui, kad priežasčių reikėtų ieškoti akademinės bendruomenės kasdienybėje. Juk jokie auditoriai, analizavę šūsnis formaliai parengtų dokumentų ir vienai dienai apsilankę aukštojoje mokykloje, nepastebės vidinių procesų, kurie, švelniai tariant, sukelia nesklandumus pedagoginėje, mokslinėje veikloje, tarpasmeniniuose santykiuose, veikia akademinės bendruomenės narius kaip asmenybes, neišsiaiškina, kas gi ten vyksta iš tiesų. Todėl bent trumpai pamėginkime pažvelgti į akademinės bendruomenės gyvenimo kasdienybę per – pavadinkime taip – incesto fenomeno prizmę.

Neapsiriksimė sakydami, jog incesto fenomenas dėl ganėtinai šokiruojančių šio reiškimo priežasčių bei pasekmių tiek buityje, tiek žiniasklaidoje aptarinėjamas gana retai. *Incesto* [lot. *incestum*] pagrindinė reikšmė tarptautinių žodžių žodyne apibrėžiama kaip kraujomaiša – lytiniai santykiai tarp artimų kraujo giminių: tėvų ir vaikų, brolių ir seserų (Vilnius, 2001, p. 316). Ilgainiui incestas tapo tabu, kadangi baisiausia jo pasekmė – apsigimimai, išsigimimai. Nereikia būti genetikos mokslų specialistais, kad suprastume, jog sanguliuojant su artimais giminaičiais, „susitinka“ daug analogiškų genų, tarp jų – ir sukeliančių rimtų problemų individo sėkmingam gyvenimui. Susijungus problemiškiems genams, tos problemos ypač sustiprėja ir išryškėja.

Turbūt skaitytojas jau ganėtinai nustebęs: ką bendro turi incestas su akademinė bendruomenė? Daug kas paaiškėtų, jeigu į šį reiškinį pamėgintume pažvelgti plačiau, juolab, kad pažodinis šios sąvokos vertimas iš lotynų kalbos reiškia: *incestus* – nusikalstamas, nuodėmingas. Taigi, atsiribokime nuo genetinės, fizinės *incesto* reikšmės bei plotmės ir persikelkime į moralinę, psichosocialinę, edukacinę plotmę. Kitaip tariant, pamėginkime suprasti, kas gi vyksta aukštosiose mokyklose, kuriose ta pačia profesine veikla užsiima kelios tos pačios bendruomenės kartos. Šiuo aspektu labai patraukli objektu tampa akademinė bendruomenė, nes aukštosiose mokyklose, nekalbant atskirai apie tėvelius ir jų vaikelius, brolius, seseris ar kitus artimus giminaičius, nemaža dalis baigusiujų bakalauro studijas, magistrantūros studijas renkasi toje pačioje aukštojoje mokykloje. Vėlgi tie patys ir tos pačios aukštosios mokyklos magistrai stoja į doktorantūrą, į kurią (vieša paslaptis) patenkama jau turint „savųjų“ protekcijas. Iškart norisi pritarti oponentams: taip, vyksta stojančiųjų į doktorantūrą konkursai ir kandidatų vertinimai pagal tam tikrus atrankos kriterijus, bet net ir doktorantai yra sukaupę pakankamai informacijos ir liūdno patirties apie tų kriterijų taikymą – analogiškos su įstatymais – yra įstatymas, yra ir apstatymas. Taigi tos pačios aukštosios mokyklos studentai (visai nebūtinai – aukšto intelekto, aukštos moralės ar patys aktyviausi, iniciatyviausi, idėjų generatoriai ir pan.) tampa doktorantais, dėstytojais-mokslininkais, docentais ir galiausiai – profesoriais, taip pat – žemesnio ar aukštesnio lygio struktūrinių padalinių vadovais, „auginančiais“ naują savųjų kartą.

Norime mes to ar nenorime, visgi negalime nuneigti, jog ir akademinėse bendruomenėse iš kartos į kartą vyksta savotiško paveldimumo procesai: paveldimi tokie reikšmingi dalykai, kaip tradicijos, vertybinės orientacijos, moralės ir elgesio normos, kompetencijos ir jų plėtotės būdai, siekiai bet kokiomis priemonėmis kopti karjeros laiptais ir t. t. Blogiausia, kad tai, kas įvardinta ir dar neįvardinta, vis labiau ir labiau nutolsta nuo bendrų socialinių standartų. Tiksliau, paveldimumas krypsta link išsigimimo ta prasme, kad kas anksčiau buvo nenormalu, tas dabar tampa norma. „Pilkučiai“ intelektualine prasme, tačiau buitiškai nuovokūs jaunuoliai, jau būdami studentais, pradeda įsisąmoninti, kaip reikia elgtis, ką, su kuo, kaip ir kada kalbėti, kaip konstruoti savo parodomąjį „aš“, kad liktų ir liptų aukštyn. Kaip rodo patirtis, tokiais atvejais netenka vertės ir ypatingos prasmės aukšta moralė, humanistinės vertybės, mokslinė erudicija, aukštas profesinių kompetencijų lygis, tačiau išlavėja gebėjimas visa tai demonstruoti deklaratyviai. Kur kas svarbiau įvaldyti tokias elgesio strategijas, kaip lojalumas, nuolaidumas ir pataikavimas; tariamų kompetencijų demonstravimas, savos valios ir galios rodymas, kai tik atsiranda žemesnio statuso asmenų ar grupių. Atrodytų, jog šiuos procesus galėtume pavadinti išmokimu, jeigu jie nevėstų prie tam tikrų išsigimimo formų. Kaip tenka įsitikinti, daugelį negatyvių reiškinų tiek moralės, tiek ir profesinės veiklos sferose lemia vieno mokslininko taikliai pavadinta aukštųjų mokyklų „kapsulizacija“, iš esmės reiškianti akademinį bendruomenių už-



sidarymą savame kiaute įvairiomis prasmėmis su visomis iš to kylančiomis pasekmėmis. Labai tikėtinas kontrargumentas, jog vyksta dėstytojų ir studentų tarptautiniai mainai. Nors tai tiesa, bet tokie mainai yra gana epizodiški, lyginant su bendru akademinės bendruomenės narių skaičiumi, todėl pasilikime prie kasdienybės.

Kadangi kiekvienai profesinei veiklai atlikti reikalinga komanda, tai ir akademinėse bendruomenėse formuojamos komandos, t. y. rektoratai, senatai, dekanatai, fakultetų tarybos, dažniausiai direktyviai sudaromos įvairios darbo grupės, komisijos. Komitetai tam tikrai veiklai atlikti, problemoms spręsti ir kai ką nuspręsti. Tuomet bendruomenės nariams natūraliai kyla klausimai: kas gi patenka į vienas ar kitas grupes; kokiais kriterijais vadovaujantis jos sudaromos? Atsakymo toli ieškoti nereikia – ogi patenka savieji, nusipelnę ir užsitarnavę vadovų pasitikėjimą. Be to, ir vadovai yra skiriami neribotam laikui ir tik formaliai patvirtinami fakultetų tarybose, senatuose. Čia galioja paradoksali principas: „pakeičiamų nėra“. Tada savaime atkrinta klausimai: ar tikrai į vadovų postus, į darbo grupes, komandas patenka asmenys, gebantys pastebėti komandinio darbo nesklaidumus ir trūkumus, teikti racionalius pasiūlymus, generuoti naujas idėjas? Jeigu atsakymai būtų teigiami, galėtume nesunkiai įsivaizduoti studijų kokybės ir mokslinės veiklos progresą, palankų psichosocialinį darbo klimatą, kiekvieno bendruomenės nario pasitenkinimą savo darbu, aukšto lygio profesinę motyvaciją. Kol kas, deja, tose bendruomenėse, kur išryškėja incesto fenomenas, jų nariai susiskaido į dvi priešiškas stovyklas – „savųjų“ ir „svetimųjų“. O tai neabejotinai blogina tarpusavio santykius, sumažina saugumo ir pasitikėjimo kitais jausmą. Nukenčia studijų kokybė ir vadyba dėl „savųjų“ grupėse besivystančio grupinio mąstymo, o tai reiškia, kad pritarimo siekimas yra toks dominuojantis, jog užgožia realistinį alternatyvių sprendimų vertinimą (Irving Janis „Groupthink“, 1971), kad svarbiausiu dalyku tampa atspėti lyderio pageidavimus ir juos vykdyti, nors dėl to užsisklendžiama savame minčių rate. Nukenčia ir mokslinės veiklos ir mokslinės produkcijos kokybė, nes gana dažnai slaptas recenzavimas – tik imituojamas – „savieji“ recenzuoja „savųjų“ mokslinius darbus, veikia favoritizmo principas: „jeigu savas, tai ir geras“. Bene pragaištingiausia pasekmė galėtume pavadinti tai, jog tiek amžiumi, tiek statusu vyresniosios kartos bendruomenės narių demonstruojamu pseudoopavyzdžiu užsikrečia ir susižavi jaunimas, o juk jaunimas – mūsų ateitis.

Remiantis psichologijos klasikų nustatytais dėsniniais ir asmenine patirtimi, įmanoma detaliau panagrinėti, kas gi vyksta akademinės bendruomenės grupėse, kokie negatyvūs reiškiniai vystosi profesinės veiklos procese, susiklosčius incestiniams santykiams.

Pesimistinis scenarijus arba iškreipto vaizdo veidrodžių bendruomenė

Jeigu tenka lankytis veidrodžių, iškraipiančių vaizdą, kambaryje, pastebime, kad vieniems žmonėms tie iškraipyti vaizdai sukelia juoką, kitiems – liūdesį ar nusivylimą ir net baimę, dar kiti, vengdami visų šių emocijų išgyvenimų, skuba kuo greičiau išeiti iš tokio kambario. Yra žmonių, kurie iškart praeina pro šalį, nes iš anksto žino, jog tenai nieko tikro, gražaus ir patrauklaus nepamatys. Įsivaizduokim, kad mums metų metais tektų dirbti tokia iškreipto vaizdo veidrodžių kambaryje – kas gi nutiktų? Tikriausiai, išprotėtume arba apsisaugodami užsidėtume ant akių juodą raištį. Dar viena išeitis – įprasti matyti iškraipytus vaizdus kaip tikrovę, tarsi taip ir turi būti. Tai aliuzija į akademinėse bendruomenėse ir jų mikrogrupėse vykstančius panašaus pobūdžio procesus. Be abejo, ir kitokia veikla užsiimančiose bendruomenėse

aptiktume kažką panašaus, tik šiuo atveju išryškėja tam tikra specifika: verslo sferose dominuoja materialiniai interesai, o akademinėje bendruomenėje turėtų dominuoti moraliniai vertybiniai aspektai. Be to, aukštosios mokyklos didele dalimi finansuojamos iš valstybės biudžeto, todėl rimtos permainos ar net kardinalūs pokyčiai nelabai kam terūpi – kur kas svarbiau išsaugoti įtakingą ir materialiai vertingą postą, nes juk ir mažėjant studentų skaičiui, ryškėjant fakultetų nykimo tendencijoms, paskutiniai, kurių nebeliks, bus vadovai. Ganėtinai panašią logiką ir ja grįstą elgesį galėtume atrasti universitetų autonomijoje: užuot pasinaudoję galimybe lanksčiai organizuoti studijų ir valdymo procesus, aukštųjų mokyklų vadovai tampa „kunigaikštukais savo karalystėse“ ir su pasekėjų pagalba dažnai priiminėja savo valią ir galią įtvirtinančius sprendimus, kenksmingus tiek žemesnėms šių institucijų grandims, tiek visai akademinėi bendruomenei, tiek ir studentijai. Kyla klausimas, kaip tai vyksta? Ogi labai paprastai. Nors menkai tikėtina, kad aukštųjų mokyklų įvairaus rango lyderiai gerai išmanytų grupių psichologiją, bet gera intuicija ir stiprūs asmeniniai poreikiai bei interesai užpildo žinojimo spragas. Ir todėl akademinėse bendruomenėse, jų grupėse visu ryškumu atsiskleidžia tam tikri reiškiniai, iš esmės priklausantys nuo bendruomenės narių individualaus brandumo.

Vidinis grupės favoritizmas. Šis fenomenas ypač pasireiškia konkurencijos sąlygomis, o kaip žinia, dabartiniu laikotarpiu konkurencija itin ryški ir tarp aukštųjų mokyklų, ir jų viduje. Kai suformuojamos ar susiformuoja grupės, paprastai ilgainiui atsiranda bendrumo jausmas, kuris išreiškiamas vienu žodžiu ir vienu veiksniu – „mes“. Tuomet neišvengiamai turi atsirasti ir tie, kuriuos galima būtų pavadinti „jie“. Kitaip tariant, atsiranda savieji ir svetimieji. Savaisiais paprastai tampa ištikimieji lyderių pasekėjai, kurie stengiasi pritarti, palaikyti, apginti ir pan. Už tai jiems būna atlyginta pinigais, karjera ir taip pat palaikymu, apgynimu. Tačiau svarbiausia yra tai, jog favoritams, jų veiklai, sprendimams, elgesiui galioja principas: jeigu esi „savas“, tai ir „geras“. Šį fenomeną galima būtų iliustruoti daugybe pavyzdžių, bet pasirinkime iliustracijas, susijusias su studijų kokybe, kadangi tai kaip svarbiausią problemą akcentuoja emigruojantys studijuoti kitur vidurinių mokyklų abiturientai ir studentai. „Savieji“ nekontroliuojami ir nebaudžiami už paskaitų praleidinėjimus, neva jos atidurbamos: galima nekonsultuoti studentų, pasiteisinus dideliu užimtumu ir laiko stoka arba tiesiog duoti jiems pluoštą lapų ir pateikti užduotį kažką sukonspektuoti. Tiesa, studijų kokybės problemos nebūna užmirštos. Jos kone kasmet aptariamoms, dažniausiai – fakultetų tarybose, ar kitokiuose posėdžiuose, pasitarimuose, bet tik tam, kad būtų padėtas paukščiukas. Savieji pristato kokius nors nestruktūrotų, neapibrėžtais tikslais atliktų tyrimų rezultatus ir beveik vienbalsiai priimamas nutarimas: efektyvinti..., gerinti..., tobulinti..., šalinti ir pan., – kaip sovietiniais laikais. Rezultatas toks: visi tyli, visi balsuoja „už“, nes visi demonstruoja bendrumo jausmą, siekdami būti savi. Kita iliustracija: gerai įvaldę toje aukštojoje mokykloje pageidautino elgesio strategijas asmenys ir taip jau spėję tapti „savaisiais“, skiriami – ne renkami – ir „balsavimo mašinos“ patvirtinami struktūrinių padalinių vadovais, studijų kokybės ar kitokios abejotinos paskirties specialistais – nesvarbu, kad jie neturi nei vadybinio, nei studijų proceso organizavimo ar net vykdymo patirties, kad jie sužlugdė kelias katedras ir kartu – studijų programas, užuot vykdę progresyvias, bendruomenei naudingas reformas ar ieškoję naujų, perspektyvių idėjų, nekaltant jau apie strateginius gebėjimus. Tarkim, į aukštąją mokyklą atvyksta tarptautinis auditas. Jam pasirengti suburama darbo grupė, kurios priešakyje pastatomas vadovų pasitikėjimo nusipelnęs lyderis. Darbo grupė peržiūri audituojamų studijų programų vertinimo sritis ir pastebi, kad suformuluotos kompetencijos neatitinka naujausiuose dokumentuose pateiktų kompetencijų aprašų. Tuo-



met iš įvairių šaltinių surenkamos kompetencijos, kokias tik įsivaizduojamai įmanoma realizuoti studijų procese, ir parengiamas didžiulis kompetencijų, postkompetencijų bei jų komponentų sąrašas. Nesvarbu, kad tas sąrašas „ant oro pakabintas“, nes jau dalykų moduluose pateikiamos kitokio pobūdžio kompetencijos, o kas vyksta kontaktinių susitikimų ir darbų su studentais metu – niekam neįdomu. Netgi kyla abejonių, ar tie patys kompetencijų ar kitokių dokumentų perrašinėtojai pakankamai suvokia jų prasmę.

Unifikuotas kitos grupės suvokimas. Suprantama, jog ne visi akademinės bendruomenės nariai priklauso grupėms „mes“. Tuomet grupės „jie“ suvokiamos ir vertinamos visai kitaip – unifikuotai ir šabloniškai. Tai reiškia, kad atskiriems tokių grupių nariams priskiriamos tos pačios savybės, žinoma, ne pačios geriausios – nepriklausomai nuo to, jog kiekviena asmenybė yra individuali, netgi unikali. Kyla klausimas, kas gi tos svetimos grupės, kaip jos atsiranda. Tai kitaip mąstantys, kitaip besielgiantys asmenys ir net tie, kurie yra tiesiog neutralūs. Bet kuriuo atveju „jie“ laikomi priešais ar bent tais, kurių reikia saugotis. Svetimiesiems paprastai uždedami štampai, priklijuojamos etiketės, kurių nusikratyti labai nelengva, o kartais ir visai neįmanoma. Antai buvęs vieno universiteto rektorius savo bendruomenės nariams priklijavo „skurdukų“ etiketę. Dėl tokio ypatingo ir vaizdingo vadovo požiūrio į savo bendruomenės narius ši etiketė savu laiku buvo netgi paminėta spaudoje.

Jeigu paanalizuotume atskirų aukštųjų mokyklų akademinės bendruomenės sudėtį, nesunkiai suprastume, jog tie kiti, „jie“ yra eiliniai dėstytojai, beveik nedalyvaujantys bendruomenės valdymo procesuose ir nepriiminėjantys sprendimų – nebent labai prisireikia vadovybei užtikrinto palaikymo arba universiteto vizijų ir strategijų kūrimo – mat neįgalūs vadovai „strategiją kuria“, susirinkdami idėjas iš eilinių bendruomenės narių ir jas apibendrinami. Vargu ar bereikia pateikti daugiau iliustracijų, nes, kaip žinia, lyderių pasekėjai, jų komandos linkusios perimti savo vadovų mintis, požiūrius, kopijuoti jų elgesį. Ir taip „jiems“ be saiko didinami darbo krūviai, nedidinant atlygio, keliami vis sudėtingesni reikalavimai, kraunami dažnai beprasmiški darbai ir pan. „Skurdukai“ tyli ir dirba, kas pasimuliudamas studentų išsilavinimo ir studijų kokybės sąskaita, o kas – dėdamas daugiau pastangų „vardan tos aukštosios mokyklos“. Ir kaip netylėti, jeigu net Švietimo ir mokslo ministerija „bejėgė“ prieš universitetų autonomiją. Lietuvoje (tikėkimės) kol kas situacija tokia, kad nėra normatyvinių dokumentų, reglamentuojančių aukštųjų mokyklų dėstytojų darbo krūvį: jo apskaičiavimo metodiką, apimtį, naujai rengiamų dėstymui kursų kiekį ir dažnį. Dėl to ne tik atskirų aukštųjų mokyklų, bet ir tos pačios aukštosios mokyklos, jos fakultetų ar net atskirų katedrų darbuotojų darbo krūviai yra labai skirtingi. Ir todėl per darbo krūvius labai patogų paspausti nesavuosius.

Dėmesio verta dėstytojų nuolatinio ir (ar) terminuoto darbo dilema: pirmąsias pareigas dėstytojai eina lyg ir nuolatinai, tačiau darbo sutartys sudaromos terminuotos – penkeriems metams. Čia nepakanka atestacijos, per kurią nusprendžiama, koks darbuotojo kvalifikacijos lygis ar jis pakilo, ar nukrito, ar visai neatitinka dėstytojams keliamų reikalavimų. Taigi dėstytojai po kiekvienų penkerių metų gali būti tiesiog paleisti, o ne atleisti su jiems priklausančiomis išėtinėmis kompensacijomis, nors tame universitete ir būtų išdirbę dešimtis metų. Viską lemia tik „aukščiausiųjų“ malonė. Tokioje atmosferoje ir dirba žmonės, kaip liaudis sako, „nei pakarti, nei paleisti“; užsisklendę savyje, nuolatos įsitempę, įsibaiminę dėl darbo išsaugojimo.

Yra dar viena grupė „jie“, kuri ypač nepalanki grupei „mes“. Tai – kitaminčiai. Jie nuolat išreiškia savo poziciją, kitokią nuomonę įvairiais klausimais, kritiką atskirų problemų sprendimo atvejais, „kaišioja“ savas versijas, užuot patylėję, pastebi nenuoseklumus, alogiz-

mus, klaidas ir t. t. Deja, tokių asmenų grupė paprastai nebūna gausi – vos vienas kitas kokio nors struktūrinio padalinio narys, bet, grupės „mes“ supratimu, jie – kaip „šaukštas deguto medaus statinėje“. Tokius eretikus bažnyčia viduramžiais degindavo ant laužo, o kas su jais daroma dabartiniu laikotarpiu? Pirmiausia, jiems prirašomos charakterio anomalijos, emocinio nestabilumo ar kitos asmenybės problemos, jeigu nėra pakankamai argumentų suversti kaltę intelekto ar profesionalumo stokai. Šį teiginį galima pagrįsti klasikine kauzalinės atribucijos (menamų priežasčių priskyrimo kitų žmonių elgesiui) teorija, kurioje, be kita ko, aiškinama, jog subjektyviai interpretuodami kitų žmonių elgesio priežastis, nemėgstamiems asmenims mes linkę priskirti neigiamus asmenybės bruožus, o simpatingų asmenų elgesį ir jo motyvus aiškina nepalankiomis situacijomis ar aplinkybėmis (Bernard Weiner. An attributional theory of achievement motivation and emotion., 1985 ir kt.). Savaiame suprantama, jog kitaminčiai nekada netampa grupės „mes“ nariais, t. y. jie neįtraukiami į jokių komitetų, darbo grupių ar net fakulteto tarybų veiklą. Jeigu jų ignoravimas arba suregztos intrigos neduoda pageidautinų rezultatų, siekiama, jog kitaminčiai būtų pašalinti iš akademinės bendruomenės: naikinami etatai, jungiamos katedros tam, kad atsirastų galimybė atleisti nepalankius darbuotojus, jiems neskelbiami konkursai, suteikiantys galimybę toliau eiti dėstytojo pareigas. Pasitaiko ir taip, kad labai kompetentingi specialistai neatlaiko grupių „mes“ spaudimo (nes niekas nemėgsta protingesnių už save) ir pereina dirbti į kitas aukštąsias mokyklas. Ir niekam neskauda dėl tokių praradimų galvos, atvirksčiai – tik padidėja šansas išlikti ir ramiai gyventi. Juk nepabėgs studentai dėl vieno ar kito dėstytojo pasitraukimo iš bendruomenės, nors kai kuriuos iš jų pasirinkti vieną ar kitą specialybę netiesiogiai privilegiojo būtent tie intelektualūs, profesionalūs dėstytojai. Tačiau grįžkime prie vadinamosios savųjų grupės, kuri iš esmės produkuoja aukštosios mokyklos raidą ir perspektyvas. Deja, tenka konstatuoti, jog progreso raidą ir raišką slopina vienas iš Lietuvoje retai minimų ir analizuojamų psichologinių reiškinių, būdingų itin sutelktoms grupėms, besiorientuojančioms į autoritarinius lyderius.

Grupinis mąstymas. Tai mąstymo būdas sutelktoje grupėje, kai pritarimo siekimas yra toks dominuojantis, jog užgožia alternatyvių sprendimų realistinį vertinimą (Irving Janis „Groupthink“, 1971). Šis psichologas grupinio mąstymo reiškinį aptiko ir nagrinėjo, remdamasis grupių tyrimais ir archyvinių dokumentų analize, kai didžiųjų pasaulio valstybių vadovų ir jų artimos aplinkos priimti klaidingi sprendimai privedė tas valstybes prie didžiulių nesėkmių. Grupinio mąstymo pasireiškimą ir plėtotę suponuoja trys esminės sąlygos: grupės narių draugiškumas, sutelktumas: santykinis grupės izoliavimasis nuo skirtingai mąstančiųjų; direktyvaus lyderio, kuris leidžia suprasti, kokius sprendimus jis vertina, buvimas. Tokiais atvejais bet kokia kritika užgniaužiama, o argumentai atmetami. Taigi akademinėje bendruomenėje visos šios trys sąlygos egzistuoja. Ko gero, net ir nedirektyvūs lyderiai, ilgokai užsibuvę savame poste, tampa direktyviais, o kartais tik imituojamas nedirektyvus vadovavimo stilius. Tai pavyksta padaryti tik pasitelkiant diplomatijos priemones. Kaip buvo minėta, lyderiai suformuoja darbo grupes, komandas iš „savųjų“, todėl jos gali būti ganėtinai sutelktos, nes siekdamas formalaus bendro tikslo – atlikti užduotis, priimti sprendimus – iš tiesų neformaliai siekia pateisinti vadovų lūkesčius. Tokioms grupėms nekyla poreikio konsultuotis su bendruomenės nariais, tartis, diskutuoti, nes tai, koks bus priimtas sprendimas, iš anksto aišku. O jeigu kam ir nelabai aišku, tai „dirbami namų darbai“. Tokiu būdu kitaip mąstantys arba neįsileidžiami į grupę, arba ilgainiui jie išstumiami. Kad pagrįstume šiuos teiginius, galėtume atrasti gana daug iliustracijų, tačiau paminėkime bent vieną. Nors nevedama statistika, kiek nutarimų ir sprendimų, kuriuos



inicijavo dekanatai, nepatvirtinta fakultetų tarybose, studijų programų komitetuose ir pan., bet iš patirties galima pasakyti, jog tokių, pavadinkim, beprecedentinių atvejų pasitaiko tikrai labai nedaug, juolab, kad fakulteto tarybų pagrindą sudaro dekanatų nariai – dekanas, katedrų vedėjai. „Balsavimo mašina“ nesuklysdama veikia „už“, netgi nepaisant to, kad visokie sprendimai, nutarimai, tvirtinimai dažnai būna nepalankūs akademinės bendruomenės nariams, studijų kokybei ar demokratiniams procesams apskritai.

Grupinio mąstymo raiška apibūdinama aštuoniais požymiais. Pirmieji du grupinio mąstymo požymiai leidžia pervertinti grupės galią ir teisingumą. Tai – nepažeidžiamumo iliuzija ir visuotinis tikėjimas grupės teisingumu.

- **Nepažeidžiamumo iliuzija.** Ji paprastai palaikoma itin optimistiškais įsitikinimais, kad joks pavojus negresia. Netgi šaipomasi iš grėsmingų lūkesčių, kurie, ilgainiui tampa realybe. Na tai kas, kad nesurenkama studentų į kai kurias studijų programas, nes jos neatliepia darbo rinkos poreikių; nesvarbu, kad nnyksta katedros ar gresia fakultetų veiklos baigtis – „mašina važiuoja toliau“, nes kol gyvuos aukštoji mokykla, tol favoritams atsiras kokia nors šilta vieta.
- **Visuotinis tikėjimas grupės teisingumu.** Tai reiškia, jog grupės nariai mano, kad jų grupė yra savaime morali, ir nekreipia dėmesio į etinius, moralinius dalykus. Jeigu kas nors, paprastai kitaminčiai, ir išsako grupės priimtų sprendimų anomalumo versijas, tokios nuomonės, tokie vertinimai neaptarinėjami, jų tiesiog nepaisoma. Siekiant atsikratyti kitaminčių, neaptarinėjamos jų profesinės kompetencijos, materialinė-socialinė situacija ir kt., bet detalai apsvarstomi būdai, kaip „pralįsti“ pro įstatymų, kitokių normatyvinių dokumentų spragas, kad būtų patenkinti savųjų interesai. Pasitaiko (net neįmanoma aptikti statistikos, kaip dažnai), kad net ir svarbūs studijų kokybei nutarimai tiesiog ignoruojami. Tarkim, priimamos kokios nors studijų programos korektyvos, o vėliau peržvelgus tos studijų programos turinį, priimtų korektyvų nebelieka. Kita iliustracija: pastaruoju metu „prisidaugino“ begalė profesorių, tačiau net ir tie tampantys profesoriais žmonės, matyt, nejaučia sąžinės priekaištų ar nepatiria gėdos jausmo dėl to, kad tik daktaro disertacijos pagrindu parengė monografiją, už ką jau buvo suteiktas mokslinis laipsnis. Nesvarbu, kad jų mokslinė erudicija, švelniai tariant, dar ganėtinai tolima nuo profesoriams keliamų lūkesčių. Tokiais atvejais beprasmiška būtų kalbėti apie asmeninę ir profesinę savigarbą. Esama nemažai dėstytojų-mokslininkų, kurie publikacijas „kepa kaip blynus“ arba autorių grandinė ilgesnė už straipsnio pavadinimą. Tokie mokslininkai nesuka sau galvos dėl jų kokybės, jeigu tik yra neformalios galimybės savo straipsnius „prakišti“ į kokį nors prestižinį mokslinį leidinį, juk ir ten atsiranda „savųjų“, o palankias recenzijas „susižvejoti“ – vieni niekai, net ir imituojant jų slaptumą. Taigi vis labiau ir labiau įsitvirtina makiaveliškas principas „tikslas pateisina priemones“.

Kartu su bendrųjų moralės principų ignoravimu, jų naikinimu, kuriant naujas tradicijas, naikinamos ir naujos mintys. Dėsniai savųjų komandos užsisklendžia savame minčių rate.

- **Racionalizavimas.** Tiek individualiu atveju, tiek ir grupėje suveikia psichologinės gynybos mechanizmas – racionalizavimas. Savųjų komandos atmeta iššūkius, kolektyviai pateisindamos savo sprendimus, kurie pasižymi tuo, jog nėra teisingi, nes neatitinka realybės, tačiau juos įmanoma pagrįsti logiškais argumentais. Tokiais atvejais diduma laiko skiriama ne priimtiems sprendimams revizuoti, pervertinti, o tam, kad vis naujais ir naujais argumentais būtų pateisinti siūlomi ar jau priimti sprendimai. Antai rengiant naujas studijų pro-

gramas ar koreguojant esamų programų turinį, pagrindinis „mūšis“ vyksta dėl to, kiek kreditų teks kuriai katedrai, kuriems dėstytojams bus leista dėstyti kokius dalykus, neretais atvejais dalykas „pritaikomas“ dėstytojui ir pan., o jau viešuose svarstymuose pažeriami argumentai, kaip tai ir tai atitiks programų atnaujinimo poreikius, pagerins studijų kokybę. Panašių neteisingų sprendimų gynimo atvejų galima būtų pateikti labai daug.

- ***Stereotipiškas oponentų vertinimas*** – tai dar vienas grupinio mąstymo požymis, kuris plačiau buvo pakomentuotas, aptariant unifikuoto kitos grupės suvokimo dėsninumą. Tik dar kartą vertėtų akcentuoti, jog savųjų komandos oponentus laiko priešais: pernelyg blogais arba neprofesionaliais ir neintelektualiais, kad būtų verta su jais leisti į diskusijas.

Paskutiniai keturi grupinio mąstymo požymiai atskleidžia tuos procesus, kurie vyksta pačiose savųjų komandose, jų viduje. Šie procesai skatina grupę būti vieningą, nes kitaip ji taps vis labiau ir labiau pažeidžiama, kadangi anksčiau ar vėliau teks priartėti prie realybės: suprasti priimtų sprendimų žalą bendruomenei ir dažną jų amoralumą.

- ***Spaudimas elgtis konformistiškai***. Jeigu komandų viduje atsiranda kitokių nuomonių ar net abejojimų sprendimų teisingumu, tokias nuomones išreiškusiems asmenims daromas spaudimas, taikant įvairias sankcijas: pasityčiojimus, apkalbas, ignoravimą, intrigų kūrimą ar net išstūmimą iš grupės. Gana greitai savos nuomonės reiškiėjai priskiriami „jiems“, kitaminčiams, su visomis iš to kylančiomis pasekmėmis. Inicijatyvą, spaudžiant savos komandos narius elgtis konformistiškai, dažniausiai parodo vadovai arba kurie nors grupės nariai – superkonformistai. Dėl asmeninio ir komandos saugumo išlavėja gebėjimas tylėti, nors ir labai knieti išreikšti kitus galimus sprendimų variantus. Pasirodo, jog tylėjimas yra adaptyvus reiškinys, nors gerai suprantame, jog tylą teikia ramybę, tačiau nieko nekuria.
- ***Savicenzūra***. Nors atskiri komandos nariai ir puikiai suvokia vertinimų, argumentų, sprendimų klaidingumą, jie vis tiek stengiasi užgniaužti norą tai pasakyti, nes tik sutrikdytų grupės vieningumą ir pakenktų asmeninei gerovei. Ilgainiui išmokstama būti abejingiems ir nepatirti kaltės jausmo, jį „užmigdo“ supratimas, jog kitaip nebus. Taigi tyli ne tik anksčiau minėtos „jų“, svetimųjų, grupės nariai, tyli ir „savieji“, susirinkę į dekanato pasitarimus, į įvairios paskirties darbo grupes; tyli ir fakultetų tarybų nariai, daugelį rimtų dalykų pratyli ir senatoriai. Todėl pašaliniam stebėtojui tektų pripažinti, jog komandos yra vieningos, jeigu abejonių nekeltų ypatingas tylėjimas.
- ***Vieningumo iliuzija***. Taigi savicenzūros padiktuota tylą sukuria įspūdį, jog savųjų grupėse dominuoja sutarimas, o kartu tarsi patvirtinama, kad priimti sprendimai yra ir teisingi, ir neprasilenkia su moralės normomis. Tačiau tylėjimas, kaip minėjome, dar nereiškia visiško sutarimo ir pritarimo, vieningumas yra tik iliuzinis. Po pirmos savųjų komandos nesėkmės jis gali suirti kaip kortų namelis. Kaip visuomenėje apskritai, taip ir akademinėje bendruomenėje veikia principas „mirė karalius, tegyvuoja karalius“, tai reiškia, kad ir atsiradus naujam lyderiui, vyksta tie patys procesai.
- ***Proto sargai***. Tam, kad kuo ilgiau išliktų savųjų komanda, reikalingi tokie asmenys, kurie filtruoja iš išorės patenkančią informaciją. Proto sargai kitiems grupės nariams leidžia suprasti, kad kažkokią svarbią informaciją ar negatyvius vertinimus reikia nutylėti, nuslėpti, jeigu tai gali sukurti prielaidas suabejoti grupės sprendimų efektyvumu ar moralumu. Kitaip šį reiškinį galėtume pavadinti cenzūra. Turbūt retas akademinės bendruomenės narys nuneigs tą faktą, jog neformalizuota cenzūra egzistuoja; kolegos baiminasi kolegų, nes nežinia, kur ir su kokiomis variacijomis nuklys jų nuomonė, o apie visai bendruomenei



reikšmingas opias problemas tiesiog nekalbama, tarsi jų ir nebūtų. Vadovai stengiasi pasirūpinti, kad jokia, jų nuomone, destruktivi informacija nepaplistų fakultete ar už jo ribų, universiteto laikraštyje ir, gink Dieve, regioninėje ar respublikinėje žiniasklaidoje.

Pateikiant apibendrinimus, pakaktų pasitelkti liaudies išmintį, teigiančią, jog „varnas varnui akies nekerta“, žinoma, dėl to, kad abu savi, tos pačios rūšies; kaip ir „ranka ranką plau-na“ dėl to, kad abi būtų švarios. Akademinės bendruomenės profesinės veiklos, tarpusavio santykių siekiamybė turėtų būti orientuota į tai, kad visi jos nariai būtų savi ir moraliai švarūs su aukšta asmenine bei profesine savigarpa; kad nesklisėtų ir neplistų asmeninė giminystė ir (ar) profesinis artimumas, kurį inspiruoja konformistinis vadovų ar vyresniosios kartos spaudimas, saviizoliacija, cenzūra ar savicenzūra; kad juos jungtų minties laisvė ir naujos informacijos, naujų alternatyvų ieškojimai, o svarbiausia – gebėjimas apsvarstyti, priimti kitokias mintis ne kaip negatyvią kritiką, o kaip pozityvius pasiūlymus, naudingus visai bendruomenei.

Optimistinis scenarijus arba incesto nynykimo vizijos

Neteisinga būtų teigti, jog visose aukštųjų mokyklų bendruomenėse pasireiškia visi dėsningumai ir procesai, analizuoti pesimistiniame scenarijuje. Neabejotinai esama ir progresyvos realybės bei perspektyvių apraiškų. Todėl pamėginkime įsivaizduoti akademinę bendruomenę, kurioje nėra ar beveik nėra žalingo profesinio ir asmeninio artimumo, kuri ne tik deklaruoja, jog ji atvira pokyčiams, bet ir iš tiesų realiai juos vykdo; universitetų autonomijos teikiamas galimybes panaudoja ne saviems poreikiams tenkinti, o viešioms akademinės bendruomenės interesams.

Pirmiausia būtent tokia aukštoji mokykla nuolat siekia atnaujinti savo profesinį potencialą: ieško būdų ir priemonių prisikviesti nuolatiniam darbui perspektyvių specialistų iš kitų aukštųjų mokyklų, numato jų motyvavimo sistemą. Užuo dėl savo komandos saugumo ir ramybės atleidinėję iš darbo kitaminčius ir dėl to pralaimėję teismuose, prarasdami dešimtis ar net šimtus tūkstančių litų, lėšas panaudoja naujiems perspektyviems dėstytojams materialiai skatinti. Tokia aukštoji mokykla neužsidaro savų dėstytojų, o kartu ir savų minčių rate – joje nuolat vyksta dėstytojų mainai, kviečiami įvairių sričių specialistai iš kitų aukštųjų mokyklų, nepriklausomai nuo to, kad „saviesiems“ šiek tiek sumažės darbo krūviai, juolab, kad jie taip pat gali būti siunčiami pasidarbuoti kitose aukštosiose mokyklose. Cikliška rengiamos diskusijos ne pliusiukui pasidėti ir ne bendro pobūdžio idėjoms aptarti, o konkrečioms realioms problemoms spręsti, pasikviečiant socialinius partnerius, praktikus, siekiant minčių, idėjų ir sprendimų įvairovės, sukuriančios sąlygas atrasti tikrai objektyvius, efektyvius ir teisingus sprendimus. Rengiami forumai virtualioje erdvėje.

Tokioje aukštojoje mokykloje parengiama aiški, reglamentuota konkrečiais vertinimo kriterijais naujų darbuotojų priėmimo ar esamų darbuotojų pareigų paaukštėjimo sistema, kurios vienas iš svarbiausių komponentų – motyvacinis pokalbis, kaip ir visose pažangiose Lietuvos bei užsienio šalių įstaigose. Motyvacinio pokalbio struktūra parengiama taip, kad atsiškleistų asmenybės kryptingumas: vertybės, nuostatos, moralės ir elgesio normos, empatiniai, bendravimo bei bendradarbiavimo gebėjimai ir kt. Ši veikla pavedama mokslo ir personalo skyriams, kurių darbuotojai neapsiriboja vien tik dokumentų tvarkymo funkcijomis.

Dėstytojai atestuojami ne tik pagal mokslinės, bet ir pagal pedagoginės veiklos vertinimo kriterijus, ir jokie „namų darbai“ nedirbami – kas ir kaip nuveikta, įvertinama objektyviai.

Jokios pakartotinės procedūros nevykdomos, t. y. neskelbiami jokie konkursai tiems dėstytojams, kurių kvalifikacijos lygis atitinka jų einamas pareigas. Su dėstytojais po pirmos atestacijos sudaromos neterminuoto darbo sutartys su čia jau minėtomis sąlygomis. Žemesnio ar aukštesnio rango vadovų atrankai skelbiami konkursai (žinoma, ne vieno iš vieno kandidato), kur sprendžiamasis balsas atitenka bendruomenės nariams. Atsisakoma vadovų skyrimo ir formalaus jų kandidatūrų tvirtinimo praktikos, o pasirinkimo galimybės suteikiamos bendruomenei. Įtvirtinami įvairaus lygio vadovų rotacijos principai.

Tam, kad iš tiesų pagerėtų studijų kokybė, tokioje aukštojoje mokykloje reguliariai vyksta studijų programų savianalizė ir vertinimas. Šiuose procesuose dalyvauja visi tą ar kitą studijų programą vykdantys dėstytojai. Tokiu būdu aptariamas studijų programų pozityvas ir negatyvas. Programoms tobulinti pasikviečiami ekspertai – kiti bendruomenės nariai, kitų studijų programų dėstytojai, socialiniai partneriai. Šiuose procesuose dalyvauja ir studentai, kurie vidinių diskusijų metu suformuluoja aiškias savo pozicijas ir įsijungia į dėstytojų savianalizės grupes. Suprantama, jog darbo grupėse visos nuomonės yra vertingos, ir besikeičiantys grupių lyderiai iš anksto paskelbia pagrindines darbo taisykles, kurių mokosi laikytis visi nariai. Savianalizė vyksta sėkmingai dar ir dėl to, kad grupių lyderiai ir nariai aprioriškai atmeta direktyvumo apraiškas ir argumentais nepagrįstą kritiką, bet apsvarsto kiekvieną gautą pasiūlymą ar idėją.

Kalbant apie mokslinę veiklą, tokioje aukštojoje mokykloje prerogatyva teikiama ne publikacijų kiekybei, o jų kokybei – fundamentalumui arba nūdienos problemiškumui ir praktiniam jų pritaikomumui, jau nekalbant apie mokslinėms publikacijoms keliamus reikalavimus. Į tai rimtai atsižvelgia atestacinė komisija. Kadangi aukštosios mokyklos turi ne po vieną mokslo darbų leidinį, siekiama ypač užtikrinti slauto recenzavimo principą: prieš mokslo darbų publikavimą leidiniams recenzuoti keičiamasi su kitomis aukštosiomis mokyklomis. Jeigu universitetas turi doktorantūrą, jos komitetą sudaro kitų aukštųjų mokyklų mokslininkai, ypač svarbu komiteto pirmininko nepriklausomybė. Apibrėžiamas savos aukštosios mokyklos doktorantų procentas, o ateiviams iš kitų aukštųjų mokyklų keliama sąlyga atidirbti tam tikrą laiką tame universitete, kuriame jie studijuoja.

Tam, kad bendruomenė neišsiskaidytų į priešiškas stovyklas, visi jos nariai jungiami į bendradarbiavimo grupes atskirai veiklai atlikti. Kadangi kinta veiklos pobūdis, atsiranda galimybė nuolat performuoti darbo grupes. Tokiu būdu betarpiškai kontaktuodami, darbuotojai geriau pažįsta vieni kitus ir etiketės praranda prasmę. Bendruomenės nariams sukuriama saugios, konfidencialumu grįstos sąlygos pateikti racionalius pasiūlymus, išreikšti savo nuomonę apie vadovų vadybinius gebėjimus, darbo atmosferos kūrimą, moralės ir elgesio normų laikymąsi ir kt. Taip užtikrinamas grįžtamasis ryšys, kuris būtinas vadovams, besirūpinantiems savi-kontrolė, atviriems bendruomenei ir visų pirma patiems sau.

Implikacijos, diskusija

Būtina akcentuoti, kad incesto fenomeną nagrinėti visybiškai yra gana sudėtinga ir netgi rizikinga, kadangi atskirų aukštųjų mokyklų bendruomenėse incestiniai ryšiai gali pasireikšti ganėtinai skirtingu laipsniu, skirtingomis formomis ir todėl tikėtinos skirtingos pasekmės studijų kokybei, mokslinei veiklai, tarpasmeniniams santykiams. Grupinis mąstymas su visais ar ne visais požymiais gali pasireikšti tose bendruomenėse, kuriose ypač dominuoja asmeniniai inte-



resai viešojo intereso sąskaita. Jeigu asmeniniai interesai nėra tokie ryškūs, tikėtinas bendruomenės susiskaidymas į dvi daugiau ar mažiau priešiškas stovyklas, o kitaminčių, kurie, kaip įprasta, nėra mėgstami, galima aptikti visose aukštųjų mokyklų bendruomenėse. Taigi tik atskirų bendruomenių nariai gali tiksliai ir konkrečiai atsakyti į klausimus, kaip ir kokiomis formomis raiškiasi incesto fenomenas.

Taip pat lieka atviras klausimas, kokiais būdais, kokiomis priemonėmis įmanoma sumažinti incestinių ryšių raišką ir neigiamas jų pasekmes. Tikėtina, jog kartu su valdymo ir vadybinių sistemų pokyčiais kaip svarbiausias veiksnys išlieka kiekvieno bendruomenės nario asmenybės pokyčiai: plačiąja prasme – gyvenimo filosofija grįstas gebėjimas nesivaikyti laikinųjų vertybių ar nemirtingumo iliuzijų. Vis dėlto lieka neaišku, ar „auksinės žuvelės“ fenomenas gali nunykti, net ir esant tobulam valdymui, vadybai, psichosocialiniam klimatui.

Summary

INCEST PHENOMENON IN ACADEMIC COMMUNITY: REALITIES AND VISIONS

Irena Gailienė

Psychologist, Lithuania

The article examines the genesis of incestuous connection and its expression in the academic community, focusing on the moral, psychosocial, and educational dimensions and meaning. These aspects recently are obviously deviated from the social standards. Anomaly is becoming more and more the norm. With reference to psychological patterns and personal experiences, it is analyzed and illustrated the real and projected impact of incest phenomenon on functioning of academic community: on quality of studies, on research activities, on psychosocial climate and on professional motivation of community members.

The consequences of incest are revealed when formally in-groups are established or informally establishes themselves. In such groups typically group thinking is developed, which implies the occurrence of three essential conditions: the group friendship, unity: the relative group isolation from different-minded and the presence of directive leadership, which allows to understand what decisions are appreciated. In in-groups professional and personal intimacy is dominated, withdrawal in their own thoughts circle, rejection of any criticism, censorship and self-censorship, conformism and unconditional obedience to leaders, disregard to moral norms and other features are noticed. Negative impact of the incest phenomenon and its disposal options is set out in two scenarios: pessimistic and optimistic one. In pessimistic scenario a group thinking features and division of community into two hostile camps: us and them, are examined. In-groups are usually characterized by the phenomenon of internal favoritism, where inappropriate, ineffective actions and decisions of this group members are justified. The members of out-group are assessed uniformly and trite, i.e. not taking into consideration the individual personalities. They are usually assigned with negative „labels“. Dissidents instead are considered to be particularly enemies, who submit their own evaluations, opinions and criticisms, thus, different ways of their rejection or even exclusion from the community are searched.

In optimistic scenario visions are concretized, thanks to which disappearance of incestuous relations and together the positive changes in everyday life of the academic community are likely expected.

Key words: *academic community, incestuous connection, quality of studies.*

Received 10 September 2011; accepted 15 October 2011



Irena Gailienė

Dr, Associate Professor, Šiauliai, Lithuania.

E-mail: Gailiene@splus.lt