

Jak włączyć „turbodopalacz” polskiej nauce?

Dobre pytanie, co? Najpierw jednak uznajmy podstawową zasadę wszelkiej sanacji – *przede wszystkim nie szkodzić*. Żadne radykalne akcje nie mogą grozić obniżeniem ogólnego poziomu przygotowania kadr, gwarantujących nadążanie naszego kraju za postępem cywilizacyjnym, zwłaszcza technologicznym. Ten poziom przygotowania kadr w Polsce jest generalnie dobry. Zatem przy próbach jakichś rewolucji uważajmy, żeby go co najmniej utrzymać i *nie wylać dziecka z kąpielą*. Na ten system musi iść większość (90%?) finansowania nauki. W ten sposób utrzymamy dystans dzielący nas od światowej naukowej czołówki (zasadniczo – anglosaskońskiej), podążając bezpiecznie gęsiego za innymi krajami Unii Europejskiej. To chyba jest ta sławetna *pułapka średniego rozwoju*, z którą liberalna demokracja UE zdaje się godzić.

Taka zachowawcza postawa (nawet, jeśli jest odpowiedzialnie realistyczna) może budzić niedosyt ambitnych polityków (i chyba większości społeczeństwa) w Polsce. Dominujące pragnienia i emocje wiążą się z nazwijmy to nauką wyczynową. Chcielibyśmy mieć noblistów i wprowadzać spektakularne innowacje typu telefonii komórkowej lub jakiejś przełomowej terapii antynowotworowej. Czemu nie? Można spróbować nowych działań prowadzących w tym kierunku. Na to jednak potrzeba wielkiej odwagi, asertywności i długoterminowego konsekwentnego postępowania pod prąd opinii środowiska naukowego, które jest naturalnie zdominowane przez większość przeciętnych, choć niewątpliwie z reguły profesjonalnie solidnych naukowców. W bazujących na demokratycznych (większościowych) zasadach systemach selekcji trudno jest się przebić prawdziwym elitom naukowym (powiedzmy górnemu 10% najbardziej predysponowanych – intelektualnie i charakterologicznie twórców oryginalnej nauki). Ale przecież można sięgnąć do wzorów sprawdzonych w bezwzględnie konkurencyjnych dziedzinach ludzkiej aktywności, jak sport wyczynowy czy sztuki piękne. Powiedzmy, że 10% środków na naukę zostałoby w kraju przeznaczone dla potencjalnie najlepiej rokujących uczonych. Oczywiście, zaraz powstaje pytanie, kto miałby odwagę (i właściwą rozagę) wziąć odpowiedzialność za ich wskazanie? Na pewno nie jakieś kolejne akademickie ciała kolegialne! Może trzeba byłoby takie zadanie zlecić firmom komercyjnym, działającym w zakresie czegoś w rodzaju *head hunting*. Chyba aktualnie takich firm kompetentnych w dziedzinie nauki w Polsce nie ma, ale szybko by się pojawiły na zapotrzebowanie. Selekcjonerzy potencjalnych liderów przełomowych zespołów naukowych w Polsce mogliby pełnić rolę impresario (menadżera) danego wyczynowego naukowca. Oni by negocjowali uposażenie i zabezpieczali funkcjonowanie (logistykę) grupy badawczej – także od strony administracyjnej, kadrowej i technicznej. Mieliby

wolną rękę – oczywiście w zakresie nieprzekraczającym prawa. Ich dzieło rozliczane byłoby po sensownym okresie kontraktu, np. pięcioletnim. Trzeba zgodzić się, że fundusze (dużego ryzyka) przeznaczone na lidera byłyby duże. Szacuję je na około 20-40 mln zł na pięcioletni projekt w naukach przyrodniczych, biomedycznych i ścisłych (a chyba także technicznych).

W przypadku liderów badań podstawowych/poznawczych (nacelowanych po prostu na Nagrodę Nobla), kandydaci mogliby funkcjonować w instytucjach akademickich (PAN-owskich) o dobrej infrastrukturze i eksperckiej kadrze, ale powinni mieć także swobodę pozyskiwania (kupowania!) partnerów do specjalnych zleceń spoza swojego zespołu. Członkowie samego zespołu nie rościliby sobie prawa do prowadzenia nawet najbardziej ich zdaniem genialnych badań na boku, gdyż całe zaangażowanie naukowe zobowiązani byłiby poświęcić zadaniom stawianym przez lidera. Żadne rozpraszające wysiłki, np. podejmowane w celu indywidualnego awansu naukowego czy pomnożenia dorobku, nie mogłyby być akceptowane (impresario pilnowałby, żeby lider nie był za mało asertywny w tym względzie – w końcu, w swoim własnym interesie).

W przypadku przełomowych zamierzeń innowacyjnych, jak np. znalezienie nowego skutecznego leku przeciw raku płuc albo doustnie podawanego leku przeciw cukrzyce, lider powinien pracować w laboratorium firmy farmaceutycznej. Tylko i wyłącznie – żadne *siedzenie okrakiem na barykadzie*, rozdzielającej badania fundamentalne od aplikacyjnych, nie powinno mieć miejsca w trakcie trwania kontraktu. Związki lidera z instytucjami akademickimi należałoby traktować jako rozpraszające uwagę, emocje i zabierające czas. Lider, impresario i współpracownicy (raczej niewywodzący się z etatowej kadry firmy farmaceutycznej) powinni otrzymać właściwe zabezpieczenie aparaturowe i finansowe i rozsądny czas na rozliczenie zadania (bez żadnych szczegółowych sprawozdań cząstkowych).

I zasadnicze pytanie. Czy jest szansa na znalezienie w Polsce odpowiednich kandydatów na liderów przełomowych badań podstawowych i aplikacyjno-innowacyjnych? Tak. To jest realne. Odpowiednich, wyróżniających się talentów naukowych jest wszędzie wystarczająca liczba. Trzeba tylko stworzyć dobre warunki dla ich identyfikacji i funkcjonowania. Podobnie jak w sztuce i w sporcie. Może geniusze klasy Izaaka Newtona, Gottfrieda Leibniza czy Ludwiga van Beethovena zdarzają się raz na kilkaset lat, ale przecież 300-tyśięczna populacja Islandii pozwoliła na wyselekcjonowanie zespołu mistrzów piłki nożnej nie gorszego od argentyńskiego.

prof. Roman Kaliszan