

مقدمة:

تقييم الباحثين باستخدام القياسات البليومترية

لقد مضى زمن كان يقوم فيه بالبحث العلمي أفراد مثقفون ومتحمسون وأثرياء أو مدعومون من قبل رعاة البحث العلمي، وغالبًا ما كانوا ينتمون إلى خلفية فلسفية. بيد أن تلك الأيام قد ولّت. فمنذ إضفاء الطابع الاحترافي على البحث العلمي في القرن التاسع عشر وبالخصوص في القرن العشرين، تلقى الباحثون تدريبًا متخصصًا إلى حد ما في الممارسات البحثية لتخصص واحد أو مجموعة من التخصصات. وعليهم أن يتعلموا كيفية تحقيق علاقة علمية بمواد المعرفة. لا يوجد شيء واضح في هذه العلاقة، من ناحية؛ لأنها متجذرة في المقاربات العلمية التي تبتعد عن الانطباعية الاعتباطية التي يمكن أن تسود العلاقات الاجتماعية العادية، ومن ناحية أخرى؛ لأنها تنطوي على نظرية معرفة ليست هي نظرية المعرفة التي يتبناها رجل الشارع. ويرجع هذا الاختلاف إلى حقيقة أن العلاقات العادية التي يقيمها الناس مع الآخرين والأشياء والمؤسسات لا تهدف إلى

المعرفة العلمية، بل إلى معرفة قيمتها الاجتماعية. لذا، بمجرد أن يتدرب الباحثون الشباب على البحث العلمي، عليهم أن يجدوا وظيفة يتقاضون منها راتباً.

وفي مجال البحث العلمي، كما في القطاعات الأخرى، يتم البحث عن وظيفة في سياق تنافسي، إذ إن الباحثين هم فاعلون اجتماعيون تأهلوا في الدولة أو المجتمع، ويوظفون، بعد اختيارهم، في منظمات للقيام بعمل ليس لصالح الإنسانية (نود أن نعتقد ذلك!)، بل لصالح المؤسسة التي توظفهم. هذا العمل هو، بلا شك، إنتاج المعرفة العلمية. مثل جميع الفاعلين الاجتماعيين الذين يعملون في مؤسسة ما ومن أجلها، فإن الباحثين ليسوا معفيين من التقييم، ويجب أن يُقيّموا من قبل آخرين غير أنفسهم. ومع ذلك، فإن هذا التقييم لا يخلو من الإشكالات، التي يمكن تلخيصها في ثلاثة أسئلة على الأقل: من الذي يجب أن يقيم؟ وبأي تيرة؟ وعلى أي أساس؟

فيما يتعلق بالسؤال الأول، قد يتساءل المرء عن الجهة التي ينبغي أن تقيم مختبرات البحث والباحثين الذين يعملون فيها. هل أقرانهم في المؤسسة التي يعملون فيها، أو أقرانهم في تخصصهم، أو رئيسهم كما هو متوقع في المبدأ الهرمي السائد في معظم المؤسسات. على سبيل المثال، مدير المختبر، أو مدير القسم، أو مدير وحدة التدريب والبحث، أو رئيس الجامعة، إلخ؟ أو أقرانهم الذين ينتمون إلى هيئة عليا في المؤسسة التي يعملون فيها (مثل المجلس العلمي لجامعتهم)، أو هيئة بحثية وطنية (مثل

اللجنة الوطنية للجامعات (CNU)⁽¹⁾، أو لجنة دولية مخصصة أو حتى وكالة (مثل وكالة تقييم البحوث والتعليم العالي (AERES)⁽²⁾ التي نود أن نعتقد أنها مستقلة عن هذه الهيئات ولكنها جزء من إدارة البحث العلمي؟ فيما يتعلق بالسؤال الثاني، قد نسأل أنفسنا بأي وتيرة يجب تقييم الباحثين؟ أحياناً، على سبيل المثال، عندما يتقدمون بطلب ترقية أو نقل، أو عندما يريدون المشاركة في مشروع معين يحتاجون إلى تمويل له، أو عند انتهاء عقد معين يربط مؤسستهم بالدولة؟ بشكل منتظم، كل عام، أو كل عامين، أو كل أربع سنوات أو أكثر؟ في الحالة الأخيرة على وجه الخصوص، هل يتزامن وقت التقييم مع الوقت المطلوب للإنتاج العلمي؟ أما بالنسبة إلى السؤال الثالث، فيمكننا أن نسأل أنفسنا على أي أساس يجب تقييم الباحثين. هل على سمعتهم، وعدد المؤتمرات التي شاركوا فيها، وعدد المحاضرات التي ألقوها، وحضورهم في المؤلفات العلمية، إلخ؟ ولكن أي مؤلفات؟ هل المنشورة بلغتهم أم باللغة الإنجليزية أم بلغات أخرى؟ كيف يمكن تقييم هذا الحضور؟ هل بعدد النصوص المنشورة و/أو المقتبسة، أم بتنوع المجالات العلمية التي نشرت لهم، أم بالصدى الذي كان لهم في هذه المؤلفات؟ وبهذه الأسئلة الثلاثة، ما زلنا بعيدين عن تغطية جميع القضايا. لقد أغفلنا على وجه الخصوص حالة بعض الزملاء النادرين الذين يجادلون، وهو ما يبدو لنا موقفاً لا يمكن الدفاع عنه، بأن

(1) اللجنة الوطنية للجامعات (Comité national des universités). وهي هيئة وطنية تبت في توظيف وتقييم الحياة المهنية للباحثين، ومن ثم ترقيتهم.

(2) بالفرنسية (Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur). أنشئت عام 2006 وبدأت في العمل عام 2007، وهي مسؤولة عن تقييم مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي للمساعدة في تحسين جودتها.

العمل البحثي الفكري البحت، الذي ربما لا تتضح قيمته إلا على المدى الطويل، لا يمكن ولا ينبغي تقييمه، حتى من قبل الأقران.

وعلى الرغم من هذه المشكلات العديدة، ينبغي أن يكون واضحًا أننا نعتبر تقييم الباحثين ضرورة اجتماعية. وبالفعل، لا يوجد أي سبب يجعل من الباحثين فاعلين اجتماعيين لا يمكن تقييمهم أو فاعلين اجتماعيين غير مقيمين. في مناخ الصراع القائم اليوم حول تقييم الباحثين، لسنا هنا بصدد الدفاع عن فردانية متكبرة ومتساهلة وكسولة يكون فيها كل شيء «بحثًا» وكل شيء متساوٍ، مما يسمح لكل فرد أن يتباهى بتميزه أمام الطلاب أو الدوائر الصغيرة من الزملاء أو الأصدقاء. يستجيب تقييم الفاعلين الاجتماعيين، بما في ذلك العاملين في الخدمات العامة، لاحتياجات تنظيمية ووظيفية حتمية مثل توظيفهم وتعيينهم وترقيتهم والموارد المخصصة لهم وتحديد الأهداف التي يمكنهم تحقيقها و/أو القيمة المضافة التي يمكن أن يقدموها على المستوى الاجتماعي، وما إلى ذلك. ولتلبية هذه الاحتياجات، يجب أن يكون التقييم، بما في ذلك تقييم الباحثين، موضوعيًا قدر الإمكان. وحتى لو كان من الصعب تحديد هذه الموضوعية وتحقيقها في حد ذاتها، إلا أنها يجب أن تظل القيمة والهدف المخصص لممارسات التقييم. وتمثل الخطوة الأولى نحو الموضوعية في معرفة ما نريد تقييمه بدقة.

وبهذه الروح، التي نعتبرها جديرة بالثناء، ويهدف تحقيق قياس أكثر موضوعية للنشاط العلمي، اتخذت هذه الممارسات شكلاً رقميًا (قد يقول البعض أنه مفراط في الرقمية) أو محاسبيًا مع وصول القياسات البليومترية في المشهد العلمي. وهذه القياسات البليومترية، وتطبيقها في الأوساط العلمية، هي التي سنناقش في هذا الكتاب. وكما سنرى، فهي

تسعى جاهدة لتلبية حاجة اجتماعية لا جدال فيها: تقييم الإنتاج العلمي للباحثين. وكما سنرى أيضاً، فإنها لا تستجيب بشكل جيد، خاصة في العلوم الإنسانية والعلوم النفسية. هنا مرة أخرى، نود أن نكون واضحين: إن الانتقادات التي سنوجهها إلى القياسات البليومترية كما تمارس وتستخدم للتقييم لا تتعلق بموضع أو موقف تجاه أمة (الولايات المتحدة مثلاً)، أو مؤسسة (على سبيل المثال، وكالة تقييم البحوث والتعليم العالي AERES)، أو حتى مجموعة من الباحثين (على سبيل المثال، الباحثين الأنجلوسكسونيين). فهي تستند إلى تحليل للأدوات، وقبل كل شيء، الممارسات؛ لأن الأدوات لا قيمة لها إلا بقدر ما يفعله الأشخاص بها، وهم في هذه الحالة المتخصصون في مجال البحث.

لن يتمكن هذا الكتاب المخصص للقياسات البليومترية، وعلى وجه الخصوص القياسات البليومترية للتأثير التي يبدو أنها تكتسب زخماً في الوقت الراهن (معامل التأثير، ومؤشر h-index، وما إلى ذلك)، من معالجة جميع المشكلات التي يطرحها تقييم الباحثين. فهو لا يتناول سوى إجابة محددة لإحدى المشكلات الثلاث التي ينطوي عليها تقييم الإنتاج العلمي، أي الأساس الذي ينبغي أن نكون قادرين على التقييم عليه. ولكن قبل القيام بذلك، نود أن نبرر في فصل تمهيدي الموقف الذي تبنيه لتو فيما يتعلق بالحاجة إلى تقييم الباحثين.