

طراحی و استقرار نظام ارزشیابی کلان عملکرد وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

رضا محمدی*

عضو هیئت علمی سازمان سنجش آموزش کشور

صدیقه شریعتی

کارشناس پژوهشی مرکز مطالعات، تحقیقات و ارزشیابی آموزشی

سازمان سنجش آموزش کشور

کوروش پرنده

استادیار گروه علوم کامپیوتر دانشگاه شهید بهشتی

عبدالرسول پورعباس

دانشیار دانشکده ریاضی و علوم کامپیوتر دانشگاه صنعتی امیرکبیر

چکیده

ارزیابی به عنوان یکی از وظایف مهم و اساسی در مباحث مدیریتی نقش چشمگیری در شناخت وضعیت موجود و آگاهی از میزان تحقق هدفها و رسالتهای سازمانها و نهادها و ارتقای کارآمدی آنها ایفا می‌کند. ارزیابی عملکرد نیز به عنوان یکی از وجوه مهم و مطرح در نظام جامع ارزیابی می‌تواند با برجسته ساختن زمینه‌های قابل بهبود و تهدیدها، قوتها و فرصتها زمینه را برای بهبود و اصلاح روندهای موجود و تعالی سازمانها فراهم سازد.

در خصوص تحقق این امر و پس از تصویب آیین‌نامه ارزیابی عملکرد دستگاههای اجرایی کشور در هیئت وزیران و اجرایی شدن طرح مذکور در کلیه نهادها و دستگاههای اجرایی کشور، در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری نیز طرح ارزیابی کلان عملکرد با در نظر گرفتن ماهیت فعالیتهای خود در دو حوزه ستادی و دانشگاهی طی سالهای تحصیلی ۸۱ - ۱۳۸۰ تا ۸۳ - ۱۳۸۲ اجرا شد. پس از بررسی پیشینه موضوع مورد پژوهش در دو حوزه داخل و خارج، با در نظر گرفتن ویژگی گسترده بودن دامنه فعالیتهای این وزارتخانه، عوامل و شاخصهای مورد ارزیابی طراحی و تدوین شد. سپس، با استفاده از روش وزندهی فرایند تحلیل سلسله مراتبی اصلاح شده^۱ شاخصهای اصلی انتخاب و گزینش شدند. به طور کلی، در حوزه

*. مسئول مکاتبات : remohamadi@yahoo.com

دریافت مقاله : ۱۳۸۵/۱۱/۱۵ پذیرش مقاله : ۱۳۸۶/۱۰/۲۳

ستادی ۶ عامل و ۱۱ شاخص کلیدی و در حوزه دانشگاهی ۷ عامل و ۲۳ شاخص در نظر گرفته شد. پس از طراحی پرسشنامه گردآوری داده‌ها و اطلاعات و ارسال آنها به واحدهای مربوط، داده‌ها و اطلاعات لازم گردآوری و با استفاده از روش آمار توصیفی روند تغییرات شاخصهای مذکور در طی سه سال تحصیلی مذکور تجزیه و تحلیل شد. نتایج این تحقیق بیانگر این واقعیت بود که بیشتر عوامل و شاخصهای مورد ارزیابی در سطوح ستادی و دانشگاهی از یک روند رو به رشد برخوردار بوده‌اند؛ هر چند برخی از شاخصها روند نزولی داشته‌اند، اما می‌توان گفت که این خط سیر با توجه به سیاستهای وزارت متبوع نیز می‌تواند مطلوب باشد.

کلید واژگان: آموزش عالی، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، ارزیابی عملکرد و کیفیت.

Developing and Establishing a Macro-level Performance Evaluation System for the Ministry of Science, Research, and Technology

Reza Mohammadi

National Educational Assessment Organization (NEAO)

Sedighe Shariati

Research Expert with the Center of Educational Studies, Research and Evaluation

Kouros Parand

*Assistant Professor
Department of Computer Sciences
Shahid Beheshti University*

Abdol-Rasoul Pour-Abbas

*Associate Professor
Department of Mathematics & Computer Sciences
Amir Kabir University of Technology*

The concept of evaluation plays a critical role in recognition of the existing situation and finding out the extent to which the objectives of organizations have been achieved and as a result, improving the organizational efficiency. Moreover the performance evaluation is an outstanding element which provides the grounds for improving the existing processes and promoting the organization's profile by highlighting the improvable areas as well as the potential threats and strong and weak points.

Following the approval of the "Regulation of Administrative Organizations Performance Evaluation" by the Cabinet and the establishment of an evaluation system in all the administrative departments and foundations across the nation. The Ministry of Science, Research and Technology also developed and established its macro-level performance evaluation system for both administrative and academic sections during the academic years of 2001-02 and 2003-04.

After reviewing the related literature both inside and outside the country, a list of potential evaluation factors and indicators was prepared. Further, the Modified Analytic Hierarchy process was used to determine the weights of the factors and indicators were identified. The shortlist consisted of 6 factors and 11 indicators for the academic section and 7 factors and 23 indicators for the administrative section. Following the design, production and distribution of the questionnaire, the target data were collected to be analyzed for the changes during 3 academic years based on the 'descriptive statistics method'.

The research outcomes show that most of the evaluation indicators, for both administrative and academic sections, were on a growing trend; and while a number of indicators appeared declining, the overall path could be titled as satisfactory with regard to the Ministry's policies.

Keywords: Higher Education, Ministry of Science, Research & Technology (MSRT), Quality Evaluation, and Performance Excellence.

مقدمه

نظام آموزش عالی با توجه به رسالتها، اهداف و کارکردهای خاص خود جایگاه خاصی در تحقق برنامه‌های توسعه همه جانبه کشور یافته است. در این برهه حساس زمانی که نظام آموزش عالی از یک سو با افزایش تقاضا برای عرضه خدمات، افزایش رقابت، پیشرفت در فناوری ضمن کاهش یا ایستایی حمایتها و منابع مالی دولتی روبه روست و از سوی دیگر، لزوم پاسخگویی این نظام در برابر دولت و جامعه مطرح است، ضروری است با اتخاذ راهکارهای مناسبی ضمن آگاهی از وضعیت موجود نظام، پاسخی صریح و روشن به خواسته‌های جامعه و دولت فراهم شود.

یکی از راهکارهای پذیرفته شده در این خصوص ایجاد سیستم مناسب و کارآمد ارزیابی متناسب با ویژگیها، شرایط و زمینه خاص نظام به منظور آگاهی از وضعیت موجود و بهبود و

ارتقای آن است. ایجاد یک نظام ارزیابی کارآمد می‌تواند به کارآمدتر کردن نظام آموزشی و شفاف ساختن فعالیتهای آن کمک کند؛ از سوی دیگر، با استفاده از اطلاعات ارزیابی می‌توان اطمینان لازم را درخصوص میزان تحقق رسالت و اهداف نظام به دست آورد (Bazargan, 2004). ارزیابی عملکرد به عنوان یکی از مؤثرترین ابزارهای شناخت قابلیت‌های سازمانی و کنترل فرایند کاری می‌تواند با برجسته ساختن زمینه‌های قابل بهبود و تهدیدها، قوتها و فرصتها زمینه را برای بهبود و اصلاح روندهای موجود و تعالی فردی و سازمانی فراهم سازد. ضمن اینکه سنجش عملکرد به عنوان یک بخش منسجم از چرخه برنامه‌ریزی و کنترل و همچنین، ابزاری مناسب برای آگاهی از میزان مطلوبیت عملکرد و تأثیر آن می‌تواند به عنوان فرایند کمی‌سازی اثربخشی و کارایی اقدامها یا فعالیتهای مورد توجه قرار گیرد (Amaratunga & Baldry, 1999).

در نظام مدیریتی و اداری کشور چند صباحی است که مباحث شفافیت و پاسخگویی و به‌تبع آن ارزشیابی مطرح و اقداماتی در این خصوص انجام شده است. یکی از این اقدامهای ارزشمند مطرح شدن موضوع ارزیابی عملکرد دستگاههای اجرایی کشور و تصویب آیین‌نامه ارزیابی عملکرد دستگاههای اجرایی کشور در هیئت وزیران در تاریخ ۱۳۸۱/۱۰/۱۸ به استناد اصل ۱۳۸ قانون اساسی است. از اهداف اصلی این فعالیت کلیدی ارتقای کارایی و اثربخشی و تحکیم اصول شفافیت، مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی را می‌توان برشمرد. نظام آموزش عالی نیز برای حفظ موجودیت خود باید همواره اصل پاسخگویی در قبال منابع عمومی را مد نظر داشته باشد. لذا، برای پاسخگویی لازم است فعالیتهای انجام شده را مورد ارزشیابی قرار دهد؛ ارزشیابی در واقع، وسیله پاسخگویی است (Kiamanesh, 2000) و از طریق آن می‌توان از منابع موجود و در دسترس برای تحقق هدفهای مطلوب و مورد انتظار بیشتر بهره برد، بر همین اساس، تلاشهایی صورت گرفته است تا سازگار منسجم ارزیابی در نظام آموزش عالی مستقر و زمینه لازم برای بهبود، ارتقا و تضمین کیفیت در نظام آموزش عالی فراهم شود. در این میان، می‌توان ارزیابی را در دو سطح خرد و کلان طرح‌ریزی کرد که در هر کدام از این سطوح بر ابعاد و قسمتهای خاصی از سازمان و ذی‌نفعان آن تأکید شود. ارزیابیهای کلان عمدتاً در پی خلق تصویری کلی از نظام مورد ارزیابی و تدارک اطلاعات برای کمک به فرایند تصمیم‌سازی

و سیاستگذاری در سطح کلان است. در ارزیابی صورت گرفته از وزارت علوم، تحقیقات و فناوری سعی شده است تا وضعیت موجود این وزارتخانه با دیدی کلان در دو حوزه ستادی و دانشگاهی براساس ابعاد اختصاصی در طی سه سال تحصیلی از ۸۱-۱۳۸۰ تا ۸۳-۱۳۸۲ ارزیابی و اطلاعات صحیح، معتبر و مستند برای سیاستگذاری و تصمیم‌گیری مناسب به منظور بهبود و ارتقای عملکرد وزارتخانه و تعالی آن فراهم شود.

اهداف و سؤالات پژوهش: هدف کلی پژوهش عبارت است از: ارزیابی کلان عملکرد وزارت علوم، تحقیقات و فناوری براساس عوامل تشکیل دهنده نظام آموزش عالی در طول سالهای ۸۳-۱۳۸۰ که در جهت تحقق آن اهداف ویژه زیر مورد توجه قرار گرفته‌اند:

- طراحی نظام ارزشیابی کلان وزارت علوم، تحقیقات و فناوری؛
- تدوین عوامل و شاخصهای عملکردی اختصاصی مناسب برای ارزیابی عملکرد وزارت علوم، تحقیقات و فناوری؛
- تعیین وضعیت موجود نظام آموزش عالی و ارائه پیشنهادها لازم به منظور بهبود وضعیت موجود و رسیدن به وضعیت مطلوب در راستای اهداف مذکور.
- سؤالات پژوهشی به قرار زیر است:
- سازگار مناسب ارزشیابی کلان عملکرد وزارت علوم، تحقیقات و فناوری دارای چه اجزا و مراحل است؟
- عوامل و شاخصهای اختصاصی مناسب برای ارزیابی عملکرد وزارت علوم، تحقیقات و فناوری کدام‌اند؟
- عوامل و مؤلفه‌های تشکیل دهنده نظام آموزش عالی از چه مطلوبیتی برخوردارند؟
- روند تغییرات در وضعیت عوامل و شاخصهای مورد نظر در سنجش عملکرد وزارت علوم، تحقیقات و فناوری از چه مطلوبیتی برخوردارند؟

مروری بر ادبیات پژوهش

تاریخچه ارزیابی عملکرد در کشور ایران: در ایران ارزیابی به صورت کلاسیک از اواخر قرن هفتم هجری مطرح شد، اما در سال ۱۳۴۹ برای اولین بار در کشور مقرر شد تا سازمانهای دولتی از نظر مدیریت و نحوه اجرای امور مورد ارزیابی قرار گیرند. بدین منظور، مرکز

ارزشیابی سازمانهای دولتی در نخست‌وزیری تشکیل شد. در سال ۱۳۵۲ معاونت ارزشیابی سازمانهای دولتی شکل گرفت و در ادامه «دفتر ارزشیابی سازمانهای دولتی» با هدف ارزشیابی عملکرد و کارایی دستگاههای مشمول قانون استخدام کشوری در سازمان امور اداری و استخدامی کشور تشکیل شد.

در سال ۱۳۵۹ دفتر ارزشیابی سازمانهای دولتی منحل و فعالیتهای ارزشیابی سازمانها صرفاً به ارزشیابی کارکنان محدود شد. در سال ۱۳۷۶ همزمان با ایجاد تحول در وضعیت سیاسی کشور و نگاه نوین به مدیریت دولتی، موضوع ارزیابی عملکرد مدیریت در قالب «دفتر ارزیابی عملکرد مدیریت» مورد توجه قرار گرفت تا در زمینه استقرار نظام ارزیابی عملکرد مدیریت به فعالیت پردازد. در سال ۱۳۷۹ پس از ادغام دو سازمان برنامه و بودجه و امور اداری و استخدامی کشور، اجرای کلیه وظایف قانونی دو سازمان در زمینه نظارت و ارزیابی عملکرد دستگاههای اجرایی به سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور محول شد (Dariani, 2005).

با تصویب برنامه‌های هفت‌گانه اصلاحات اداری در هیئت وزیران، آیین‌نامه ارزیابی عملکرد دستگاههای اجرایی نیز در راستای تحقق اهداف برنامه تحول در نظامهای مدیریتی به تصویب رسید. به منظور ایجاد اعتماد و جلب مشارکت بیشتر سازمانها، طی بخشنامه‌ای عناوین دفاتر بازرسی و رسیدگی به شکایات به گروه ارزیابی عملکرد و پاسخگویی به شکایات تغییر نام یافت. در آیین‌نامه مذکور عملکرد دستگاههای اجرایی براساس ابعاد عمومی و اختصاصی به شرح زیر مورد ارزیابی قرار می‌گیرند:

الف. ابعاد عمومی شامل نظامهای مدیریتی (مدیریت راهبردی، مدیریت منابع انسانی، ساختار (تشکیلات، قوانین و مقررات)، بهبود سیستم‌ها و روشهای اجرای کار، بهره‌گیری از فناوریهای اداری و قانونگرایی) و شهروندمداری (شناخت نیازها و حصول اطمینان از تطابق کیفیت خدمات با نیازها و انتظارات ارباب رجوع)؛

ب. ابعاد اختصاصی شامل جهت‌گیریهای کلی برنامه‌های توسعه و میزان تحقق اهداف کمی آنها، میزان تحقق مأموریت و اهداف دستگاههای اجرایی و نیز سیاستها و مأموریت‌های محوری و مهم دولت و عملکرد دستگاههای اجرایی با توجه به برنامه‌های رئیس‌جمهور و وزیران در

مواقع اخذ رأی از مردم و مجلس (MPO, 2005)^۲. شایان ذکر است که در این پژوهش تأکید و تمرکز بر ابعاد اختصاصی ارزیابی عملکرد وزارت علوم، تحقیقات و فناوری بوده است. رویکردهای متعارف به ارزشیابی عملکرد: اصولاً در نظامهای پاسخگویی مؤسسه‌ای بسته به اهداف ارزشیابی و نحوه کاربست یافته‌های حاصل از آن، رویکردهای ارزشیابی بسیار متنوع هستند. برخی از این رویکردها عبارت‌اند از: ۱. مقایسه مؤسسات با یکدیگر در یک نظام؛ ۲. مقایسه مؤسسات براساس استانداردها یا محکهای مشترک و مورد توافق؛ ۳. رویکرد بهبود سازمانی که عملکرد مؤسسات را به صورت انفرادی و با توجه به تغییرات آنها در طی زمان مورد توجه قرار می‌دهد؛ ۴. رویکردهای ترکیبی. با توجه به اینکه در این پژوهش از رویکرد بهبود سازمانی استفاده شده است به اختصار شرح داده می‌شود.

در این رویکرد عملکرد هر مؤسسه یا سازمانی به صورت جداگانه و در طول زمان مورد سنجش قرار می‌گیرد. مبنای قضاوت در این حوزه میزان تحقق اهداف و مأموریت‌های مؤسسه و تغییرات نسبت به دوره‌های زمانی گذشته است. در مقابل این رویکرد، رویکرد مقایسه مؤسسات بر اساس استانداردها یا محکهای مشترک قرار دارد. در این رویکرد عملکرد مؤسسات با یک استاندارد یا محک از پیش تعیین شده مورد ارزشیابی قرار می‌گیرد (Joseph, 2005). نقد وارد شده بر این رویکرد این است که استانداردسازی توانایی خلاقیت، تفکر ساختگرا، هوشهای چندگانه و کسب انواع دانش را از میان می‌برد (Eisner, 1994; Quoted from Mohammadi et al., 2005) و فعالیتی مخاطره آمیز و ریسک‌پذیر است.

جایگاه شاخصها در نظام ارزیابی عملکرد: تدوین و به کارگیری شاخصها برای سنجش عملکرد، مدیریت را قادر می‌سازد تا میزان بهره‌وری سیستم را از طریق تقویت شاخصها افزایش دهد و روند رشد و نزول شاخصها را کنترل کند. می‌توان گفت که فرایند طراحی، تدوین و به کارگیری شاخصها از مهم‌ترین مراحل یک طرح ارزیابی جامع عملکرد به شمار می‌رود و در صورتی که با دقت و براساس اصول و چارچوبی مشخص، علمی و قابل استناد تدوین شود، می‌تواند به بازنمایی وضعیت و کیفیت عملکرد نظام مورد ارزیابی منجر شود، چرا که شاخصها به عنوان یکی از ابزارهای سنجش کیفیت و ارزیابی عملکرد نقش مهمی در

اصلاح عملکرد نظام مورد ارزیابی دارند. در یک تعریف ساده شاخص یا نشانگر، آماره‌ای در باره نظام آموزشی تعریف شده است که وضعیت یک یا چند عامل را آشکار می‌سازد (Bazargan, 2004). هاروی (Harrey, 2004) نشانگرهای عملکردی را داده‌هایی که معمولاً در شکل کمی است و سنجش بعضی از جنبه‌های عملکرد فردی یا سازمانی را در مقابل تغییرات صورت گرفته در آنها بر مبنای معیارها یا عملکردی که می‌توانند مبنای قضاوت و مقایسه قرار گیرند تعریف کرده است. بورستین^۳ و همکاران (۱۹۹۲)، دیوید^۴ (۱۹۸۷)، ناتال^۵ (۱۹۹۴) و سلدن (۱۹۹۴) معتقدند که شاخصها را می‌توان برای حفظ مسئولیت‌پذیری و پاسخگو کردن نظامهای آموزشی به کار برد. این کارکرد شاخصها به دو روش نظارت بر عملکرد^۶ و مطابقت قاعده‌مند^۷ صورت می‌گیرد (Ogawa & Collom, 1998).

با طراحی و به کارگیری مجموعه‌ای از شاخصها به منظور توصیف جنبه‌های کلیدی نظام مورد ارزیابی می‌توان زمینه را برای تشخیص و تعیین نحوه برخورد با مسائل و مشکلات موجود فراهم (Ogawa & Collom, 1998) و نیم‌رخ مناسب، معتبر و جامع از عملکرد نظام آموزش عالی ترسیم کرد. مؤلفه‌های اصلی این چارچوب یا نظام نشانگرهای عملکردی را می‌توان مقاصد، اهداف (دامنه ارزشیابی) و معیارهای انتخاب شاخص، گستره عمل شاخصها و چارچوب گزارشدهی عنوان کرد (Isaac, 2004). در همین خصوص، اعتقاد بر این است که نشانگرهای عملکردی صرفاً زمانی اثربخش‌اند که در قالب مجموعه منسجمی از نشانگرهای دروندادی، فرایندی و برون‌دادی مورد استفاده قرار گیرند (Vlasceanu et al., 2004). علاوه بر موارد مذکور، کاربردهای دیگری نیز برای شاخصها ذکر شده است که وجه مشترک آنها را می‌توان ترسیم تصویری از کل نظام آموزشی و آگاهی از میزان تحقق اهداف آنها و برنامه‌ریزی به منظور بهبود عنوان کرد (Ghourchian & Khorshidi, 2000).

3. Burstein

4. David

5. Nuttall

6. Performance Monitoring

7. Regulatory Compliance

اهداف به کارگیری شاخصها در آموزش عالی کشورهای جهان

با توجه به سابقه طولانی در استفاده و به کارگیری شاخصها می‌توان به کشورهای آمریکا، کانادا، آلمان، هلند، فنلاند، انگلستان، استرالیا، نیوزیلند و فرانسه به عنوان کشورهای موفق در استفاده و به کارگیری شاخصهای عملکردی اشاره کرد.

کشور آمریکا از جمله کشورهایی است که بیشترین کار را درخصوص شاخصها انجام داده است. این کشور در سال ۱۹۱۰ فعالیتهای منسجمی را درخصوص شاخصها برای رتبه‌بندی دانشگاهها انجام داده است. در کشور کانادا شناخته‌شده‌ترین استفاده و کاربرد شاخصها و نشانگرهای عملکردی تلاش برای رتبه‌بندی دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی توسط مجله مالی مک‌لین است (Lorimer, 2006). کشور فرانسه از دیگر کشورهایی است که در به کارگیری و اجرای ارزشیابی کیفی موفق عمل کرده و شاخصهای عملکردی را برای ارزیابی کیفیت آموزش، پژوهش، مدیریت و تعیین نیاز بازار کار مورد استفاده قرار داده است. کشور فنلاند نیز با هدف کارآمدتر کردن نظام آموزش عالی خود فرایند ارزیابی براساس شاخصها را انجام داده است. در این کشور براساس قانون سال ۱۹۸۶ تمام نظامهای آموزشی ملزم به اجرای ارزشیابی براساس شاخصهایی در زمینه درون‌دادها و برون‌دادها شده‌اند و با حمایت دولت از دانشگاهها و مؤسساتی که ارزشیابی را انجام می‌دهند، همراه شده است. در کشور آلمان از شاخصها بیشتر برای تصمیم‌گیری، مقایسه بین دانشگاهها، سنجش کارایی و پاسخگویی استفاده شده است. کشور هلند نیز برای ارزیابی کیفی نظام آموزشی خود از شاخصها و سازکار اعتبارسنجی استفاده کرده است و با تدوین سلسله شاخصهایی برای ارزشیابی، از نتایج حاصل از آنها برای تعیین بودجه دانشگاهها نیز استفاده می‌شود. در کشور استرالیا استفاده از نشانگرهای عملکردی برای سنجش کیفیت آموزش عالی از دهه ۱۹۹۰ در قالب رویکردهای ارزیابی درونی و بیرونی رواج زیادی یافته است. در کشور نیوزیلند نیز دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی ملزم به اجرای ارزیابیهای عملکردی به صورت منظم و به منظور پاسخگویی و سنجش کارایی براساس مجموعه نشانگرهای عملکردی تدوین شده هستند. در انگلستان شاخصها برای تعیین خط مشی‌ها و تصمیم‌گیری استفاده شده و نتایج حاصل از به‌کارگیری شاخصها مبنای تخصیص اعتبارات و هزینه‌ها قرار گرفته است (Ghourchian & Khorshidi,

2000). در کشور ژاپن نیز پس از ۱۵ سال بحث و بررسی بین جامعه دانشگاهی و مؤسسات مربوط، استفاده و کاربرد نشانگرهای عملکردی سرانجام جای خود را در چارچوب اصلاحات در آموزش عالی باز کرده است (Lewis, Teruma & Dundar, 2001).

شاخصهای عملکردی در کشور افریقای شمالی: فعالیتهای صورت گرفته در کشور افریقای شمالی می‌تواند در دوره‌های زمانی ۲۰۰۰، ۲۰۰۳ و ۲۰۰۴ بررسی شود:

۱. **حرکتهای اولیه (سالهای ۲۰۰۰ تا ۲۰۰۳):** در سال ۲۰۰۰ مدلی برای سنجش عملکرد نظام آموزش عالی طراحی شد که مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده آن عبارت بودند از: مجموعه اهداف تعریف شده برای نظام آموزش عالی، مجموعه اولویتهای اخذ شده از اهداف تعریف شده برای نظام آموزش عالی و مجموعه شاخصهای طراحی شده برای سنجش اولویتهای

به منظور تدوین معیارها و شاخصهای عملکردی یک گروه کاری در سطح ملی (NWG)^۱ در سال ۲۰۰۱ شکل گرفت. بدین منظور، ابتدا مهم‌ترین خصوصیات مورد انتظار از مؤسسات آموزش عالی برحسب خط‌مشی‌های فعلی دولت بیان شد و سپس، با شاخصهای عملکردی و محکها، که توصیف‌کننده اولویتهای مورد انتظار از یک مؤسسه یا سیستم هستند، ربط داده شد.

۲. **فعالتهای سال ۲۰۰۴:** در سال ۲۰۰۴ مدل دیگری برای سنجش عملکرد نظام آموزش عالی کشورهای آفریقایی طراحی شد. از مهم‌ترین خصوصیات این مدل می‌توان به تفکیک اهداف سیستم و مؤسسه و به تبع آن طراحی دو مجموعه شاخص و آماج برای سیستم و مؤسسه به‌صورت جداگانه و عدم تلاش برای درجه‌بندی مؤسسات اشاره کرد. در مدل مذکور شاخصها و آماجهای برای نظام آموزش عالی با ده هدف سیستمی مرتبط شد که در چهار گروه عمده اندازه و ساختار سیستم، برابری دانشجویان، برابری اعضای هیئت علمی و فارغ‌التحصیلان و برون‌دادهای پژوهشی دسته‌بندی شده‌اند (CHET, 2004).

نتایج حاصل از بررسی دانش و تجارب جهانی در حوزه ارزشیابی عملکرد بیانگر جایگاه خاص شاخصهای عملکردی و روند رشد تکمیلی و تدریجی آنها در کشورهای تحت مطالعه است، به طوری که می‌توان گفت که هرچند از ابتدا هدف از کاربرد شاخصها و انجام دادن

ارزشیابی عملکرد بیشتر مباحث تخصیص بودجه و نظارت مالی بر مؤسسات آموزش عالی بوده، اما در ادامه بهبود و تعالی عملکرد به عنوان هدف اصلی مطرح شده است.

روش اجرای طرح ارزیابی کلان عملکرد وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

الف. بررسی و تحلیل مبانی نظری و پیشینه استفاده از شاخصها در دو حوزه داخل کشور و خارج کشور: در راستای طرح ارزیابی عملکرد وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و واگذاری آن به سازمان سنجش آموزش کشور، گروه ارزشیابی آموزشی به بررسی تاریخچه ارزشیابی عملکرد، روشهای رتبه‌بندی، طراحی و تدوین شاخص و روشهای آماری قابل کاربرد در وزندهی پرداخت. از جمله بررسیهای صورت گرفته می‌توان به روشهای رتبه‌بندی در دو حوزه داخل و خارج [بررسی روشهای رتبه‌بندی (Yadegar Zadeh, 2002) Swiss up U.S.News, (Dadras, 2002) China, (Mohammadi, 2002) Gourman, MacLean, Shariati,) (2002) و تحلیل طرح رتبه‌بندی دانشکده‌های علوم پزشکی ایران (Hajizadeh, 2002)]، بررسی روشهای تحلیل سلسله مراتبی (AHP) و بررسی و تحلیل گزارشهای موجود درخصوص شاخصهای تدوین شده در حوزه آموزش عالی از جمله شاخصهای نظارت و ارزیابی دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی (SAOHE, 2001)^۹، شاخصهای مناسب برای ارزیابی کیفیت عملکرد در آموزش عالی (Shafia, 2001)، طراحی و تبیین شاخصهای بهره‌وری (Shams & Mobalegh, 1999)، شاخصهای عملکردی در ارتقای کیفی مدیریت نظام آموزش عالی (Ghourchian & Khorshidi, 2000)، عوامل و نشانگرهای نظارت و ارزیابی دانشگاه تربیت مدرس (SAEPO, 2001)^{۱۰}، مجموعه نظرهای کارشناسی دستگاهها در باره شاخصهای ارزیابی تحقیقات کشور (SCCR, 2000)^{۱۱}، معیارها و شاخصهای ارزیابی دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی (SCCR, 2002)، شاخصهای ارزیابی سازمان سنجش آموزش کشور (Naghizadeh, 2000)، شاخصهای

9. Supervision & Assessment Office of Higher Education
10. Supervision, Assessment & Educational Planning Office
11. Supreme Council of Cultural Revolution

آموزش عالی در ایران (Vahidi, 1985) و شاخصهای آموزش عالی (Hosseini Nasab, 1993) اشاره کرد.

نتیجه این فعالیتها و تحلیل آنها فراهم ساختن چارچوب جامع و مرجعی در حوزه ارزیابی عملکرد و طراحی و تدوین مجموعه جامع شاخصهای ارزیابی عملکرد دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی است که چارچوب و مبنای اصلی ارزیابی عملکرد وزارت علوم، تحقیقات و فناوری را شکل می‌دهد.

ب. استخراج مجموعه جامع شاخصهای ارزیابی عملکرد دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی: پس از بررسی پیشینه، مجموعه جامع شاخصها (۱۳۰ شاخص) با اتخاذ دیدگاه سیستمی و مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده نظام آموزش عالی طراحی و تدوین شد.

ج. استخراج و تدوین مجموعه شاخصهای اصلی ارزیابی عملکرد وزارت علوم، تحقیقات و فناوری: در این مرحله شاخصهایی با عنوان شاخصهای اختصاصی اصلی ارزیابی عملکرد استخراج شد. مجموعه شاخصهای اختصاصی مذکور در حوزه ستادی شامل ۶ عامل و ۴۱ شاخص و در حوزه دانشگاههای تابعه شامل ۷ عامل و ۸۲ شاخص بود که در شورای عالی اداری به تصویب رسید.

د. تعیین وزن و ضریب اهمیت شاخصها: در گام بعدی به منظور انتخاب شاخصهای دارای اولویت دو پرسشنامه برای تعیین وزن و ضریب اهمیت شاخصها طراحی و برای کلیه معاونان حوزه ستادی، دو نفر از مدیران کل هر معاونت، رؤسای کلیه دانشگاههای دولتی تابعه و چند نفر از صاحب‌نظران دانشگاهی ارسال شد. در جداول ۱ و ۲ تعداد واحدهای دریافت‌کننده پرسشنامه و تعداد پرسشنامه‌های عودت داده شده و نیز میزان همکاری واحدهای تابعه ارائه شده است.

جدول ۱- فرم الف (حوزه ستادی)

| واحد‌های دریافت کننده پرسشنامه | تعداد کل پرسشنامه‌های ارسالی | تعداد کل پرسشنامه‌های عودت داده شده |
|--------------------------------|------------------------------|-------------------------------------|
| حوزه ستادی | ۳۵ | ۱۴ |
| صاحب‌نظران دانشگاهی | ۴ | ۲ |

جدول ۲- فرم ب (دانشگاهها)

| واحد‌های دریافت کننده پرسشنامه | تعداد کل پرسشنامه‌های ارسالی | تعداد کل پرسشنامه‌های عودت داده شده |
|--------------------------------|------------------------------|-------------------------------------|
| حوزه ستادی | ۳۵ | ۱۴ |
| رؤسای دانشگاهها | ۵۵ | ۳۲ (۵+) ^{۱۲} |
| صاحب‌نظران دانشگاهی | ۴ | ۲ |

همه اعمال روش وزندهی و تعیین وزن شاخصها: پس از بررسی ادبیات موجود درخصوص روشهای وزندهی، روش فرایند تحلیل سلسله مراتبی اصلاح شده (MAHP)^{۱۳} انتخاب شد. فرایند تحلیل سلسله مراتبی یکی از جامع‌ترین سیستم‌های طراحی شده برای تصمیم‌گیری با معیارهای چندگانه است و به وسیله آن می‌توان تصمیماتی که وابسته به معیارهای مختلف است، اتخاذ کرد. بنابراین، به دلیل ویژگیهای خاص روش مذکور و سایر ویژگیهای عام آن، روش MAHP برای تعیین وزن شاخصهای مورد نظر انتخاب و استفاده شد. دلیل استفاده از روش مذکور این بود که در روش معمول AHP که از مقیاس رایج ۹-۱ استفاده می‌شود، زیاد بودن تعداد گزینه‌های مورد سؤال ضمن کاهش دقت پاسخ‌دهنده، باعث ناسازگاری اعداد و پاسخهای آنها می‌شود. به همین دلیل، روش فرایند تحلیل سلسله مراتبی اصلاح شده مورد استفاده قرار گرفت.

و. استخراج شاخصهای کلیدی ارزیابی عملکرد وزارت: پس از تعیین وزن و ضریب اهمیت شاخصهای اصلی، شاخصهای کلیدی هر عامل با توجه به وزن اکتسابی هر شاخص، نظرهای

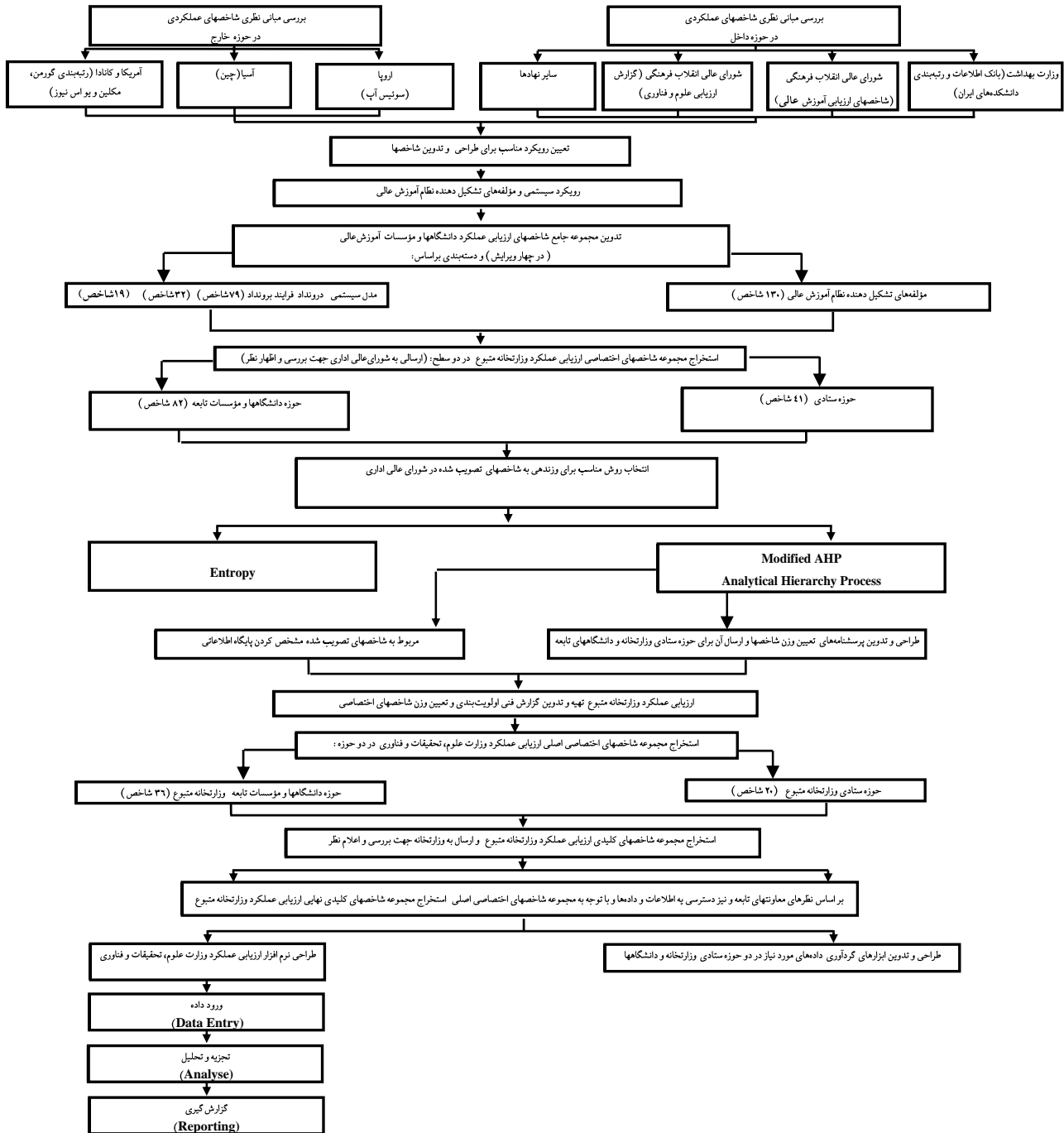
۱۲. منظور از ۳۲ (۵+) این است که از ۳۷ نفر پاسخ دهنده و ۳۲ نفر جزء رؤسای دانشگاهها و ۵ نفر از معاونان بوده‌اند.

تکمیلی معاونت‌های تابعه و میزان دسترسی به داده‌ها و اطلاعات انتخاب شد. مجموعه نهایی شاخصهای کلیدی در حوزه ستادی شامل ۶ عامل و ۱۱ شاخص و در حوزه دانشگاهی نیز شامل ۷ عامل و ۲۳ شاخص است.

ز. طراحی ابزار گردآوری داده‌ها و اطلاعات حوزه‌های ستادی و دانشگاهها و ارسال آن به واحدهای مربوط: در این مرحله برای گردآوری داده‌ها و اطلاعات دو نمونه پرسشنامه طراحی و به صورت جداگانه برای معاونت‌های حوزه‌های ستادی و دانشگاههای دولتی تابعه وزارت^{۱۴} ارسال شد. با توجه به پراکندگی دانشگاهها در کلیه استانهای کشور بیشترین زمان اجرای تحقیق به این مرحله اختصاص یافت و در نهایت، با پیگیریهای متعدد، داده‌ها و اطلاعات مورد نیاز گردآوری شدند.

ح. تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده و تدوین گزارش آن: پس از جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات، با توجه به رویکرد اتخاذ شده؛ یعنی «بهبود مستمر در طول زمان» با استفاده از روشهای آمار توصیفی، تجزیه و تحلیل داده‌ها انجام و نتایج به دست آمده در هر شاخص به صورت نمودار ارائه شد. با توجه به اینکه داده‌ها و اطلاعات مربوط به دانشگاهها در طی سه سال تحصیلی جمع‌آوری شده بود، قاعدتاً تحلیل روند شاخصها برای بررسی وضعیت موجود شاخصها ضروری بود که این تحلیل برای شاخصهای حوزه دانشگاهی انجام شد. پس از تحلیل و تفسیر شاخصها گزارش آن تدوین شد. چارچوب فرایند اجرای ارزیابی عملکرد وزارت علوم در قالب نمودار ۱ ارائه شده است.

۱۴. دانشگاههای اصفهان، اراک، ارومیه، الزهرا، ایلام، بوعلی سینا، بیرجند، بین‌المللی امام خمینی، پیام نور، تبریز، تربیت معلم آذربایجان، تربیت معلم تهران، تربیت معلم سبزوار، تربیت مدرس، تهران، خلیج فارس، رازی کرمانشاه، زابل، زنجان، سمنان، سیستان و بلوچستان، شاهد، شهرکرد، شهید باهنر، شهید بهشتی، شهید چمران، شیراز، صنعتی اصفهان، صنعتی امیرکبیر، صنعتی خواجه نصیر، صنعتی سهند، صنعتی شاهرود، صنعتی شیراز، صنعتی شریف، علامه طباطبایی، علم و صنعت، علوم پایه دامغان، علوم کشاورزی و منابع طبیعی گرگان، فردوسی مشهد، قم، کاشان، کردستان، گیلان، لرستان، مازندران، محقق اردبیلی، هرمزگان، هنر اسلامی تبریز، هنر اصفهان، هنر تهران، ولی عصر رفسنجان، یاسوج و یزد.



نمودار ۱- مراحل اجرای ارزیابی عملکرد وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

یافته‌ها

در این قسمت براساس نتایج حاصل از اجرای طرح ارزیابی عملکرد و تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده به سؤالات تحقیق پاسخ داده می‌شود.

۱. سازگار مناسب ارزشیابی کلان عملکرد وزارت علوم، تحقیقات و فناوری دارای چه اجزا و مراحل است؟

با توجه به تجارب حاصل از روند اجرای این ارزیابی، چرخه زیر برای ارزیابی عملکرد وزارتخانه متبوع پیشنهاد می‌شود:



نمودار ۲- چرخه پیشنهادی برای ارزیابی عملکرد وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

شرح تفصیلی چرخه مذکور در قسمت قبلی با عنوان فرایند اجرای ارزیابی عملکرد وزارت ارائه شد.

۲. عوامل و شاخصهای اختصاصی مناسب ارزیابی عملکرد وزارت علوم، تحقیقات و فناوری کدامند؟

با توجه به دامنه فعالیتهای وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و همچنین، ماهیت متفاوت آن با سایر وزارتخانه‌ها و دستگاههای اجرایی، در ارتباط با حوزه ستادی ۶ عامل و ۱۱ شاخص کلیدی و برای دانشگاهها نیز ۷ عامل و ۲۳ شاخص کلیدی انتخاب و گزینش شدند.

جدول ۳- شاخصهای اختصاصی کلیدی ارزیابی عملکرد وزارت علوم، تحقیقات و فناوری
(فرم الف: حوزه ستادی وزارتخانه متبوع)

| نام عامل | شاخص |
|--|--|
| منابع انسانی (هیئت علمی و غیرهیئت علمی) | نسبت اعضای هیئت علمی وزارتخانه به تعداد کل کارشناسان وزارتخانه |
| | نسبت کل کارشناسان وزارتخانه به کل کارکنان وزارتخانه |
| دانشجویان | وجود برنامه‌ای مدون و مستند برای بازنگری و اصلاح ضوابط پذیرش دانشجو |
| دوره‌ها و برنامه‌های آموزشی و تحقیقاتی | وجود برنامه‌ای مستند برای توسعه روابط علمی و پژوهشی با دانشگاهها و مؤسسات پژوهشی معتبر خارجی |
| | وجود سازکاری مدون و مستند به منظور نیازسنجی به منظور تربیت نیروی انسانی متخصص مورد نیاز کشور |
| | وجود سازکاری علمی و مستند برای ارزیابی عملکرد آموزشی و پژوهشی دانشگاهها (بهبود، ارتقا و تضمین کیفیت آنها) |
| | وجود سازکاری مدون و مستند برای بازنگری محتوای برنامه‌های آموزشی و میزان به کارگیری آن |
| فناوری اطلاعاتی و ارتباطاتی | وجود سازکاری علمی به منظور نیازسنجی در زمینه نیازهای اطلاعاتی جامعه به فناوریهای اطلاعاتی و ارتباطاتی و تعیین اولویتهای مورد نظر وزارتخانه در این خصوص |
| | نرخ گسترش مراکز رشد (پارکهای علمی و تحقیقاتی) |
| هزینه و بودجه | نرخ رشد بودجه آموزشی و پژوهشی و عمرانی وزارتخانه با توجه به تولید ناخالص ملی |
| امکانات و تجهیزات رفاهی و... | وجود برنامه‌ای مستند و عملی به منظور ایجاد تسهیلات رفاهی برای اعضای هیئت علمی |

جدول ۴- شاخصهای اختصاصی کلیدی ارزیابی عملکرد وزارت علوم، تحقیقات و فناوری
(فرم ب: دانشگاههای تابعه وزارتخانه متبوع)

| نام عامل | شاخص |
|--|--|
| منابع انسانی (هیئت علمی و غیرهیئت علمی) | نسبت مقالات چاپ شده در مجلات علمی بین‌المللی به ازای یک عضو هیئت علمی |
| | سرانه معادل دانشیار برای هر رشته کارشناسی ارشد و دکتری |
| | نسبت پروژه‌های پژوهشی انجام شده به ازای یک عضو هیئت علمی |
| | سرانه معادل استادیار برای هر رشته کاردانی و کارشناسی |
| دانشجویان | نسبت دانشجویان موفق به اخذ نشانها و جوایز علمی |
| | هرم دانشجویی دانشگاهها |
| | نرخ ورود به دانشگاه |
| دوره‌ها و برنامه‌های آموزشی و تحقیقاتی | نرخ توسعه تحصیلات تکمیلی |
| | نرخ رشد طرحهای تحقیقاتی (ملی - استانی) انجام شده و در دست اجرای |
| | میزان مشارکت دانشگاهها در ارتقا و تضمین کیفیت آموزشی دانشگاه |
| هزینه و بودجه | سرانه بودجه پژوهشی اعضای هیئت علمی |
| | میزان رشد بودجه پژوهشی اختصاص داده شده به دانشگاهها |
| | سرانه بودجه رفاهی به تفکیک اعضای هیئت علمی / کارکنان / دانشجویان |
| | نرخ خودکفایی دانشگاهها |
| فناوری اطلاعاتی و ارتباطاتی | میزان دسترسی به شبکه‌های ارتباطاتی |
| | نسبت اختراعات و اکتشافات ثبت شده اعضای هیئت علمی دانشگاهها در داخل و خارج کشور (به تفکیک تعداد کل اعضای هیئت علمی و تعداد کل رشته‌های دانشگاهی) |
| | وجود مرکز کارآفرینی در دانشگاه |
| امکانات و تجهیزات آموزشی، پژوهشی و ... | نسبت کتابهای موجود به ازای یک دانشجو |
| | سرانه فضا به ازای یک دانشجو به تفکیک فضاهای آموزشی، کمک آموزشی و رفاهی |
| | نسبت نشریات و مجلات موجود به ازای هر دانشجو |
| | نرخ رشد مراکز پژوهشی دانشگاهی |
| دانش آموختگان | نرخ اشتغال به کار دانش آموختگان |
| | ضریب دانش آموختگی |

۳. عوامل و مؤلفه‌های تشکیل دهنده نظام آموزش عالی از چه مطلوبیتی برخوردارند؟

۴. روند تغییرات در وضعیت عوامل و شاخصهای مورد نظر در سنجش عملکرد وزارت علوم،

تحقیقات و فناوری از چه مطلوبیتی برخوردارند؟

برای پاسخ به سؤال سوم تحقیق لازم بود هر عامل با توجه به شاخصهای در نظر گرفته

شده برای آن عامل ارزیابی شود. به طور کلی، قضاوت در ارزشیابی به روش علمی و

سیستماتیک بر چند مبنا صورت می‌گیرد: الف. مأموریت و اهداف پروژه مورد ارزشیابی؛ ب. استانداردهای از قبل تعیین شده؛ ج. متوسط عملکرد سایرین؛ د. بررسی روندها و اطلاع از میزان تغییرات صورت گرفته در یک دوره زمانی خاص. تجزیه و تحلیل و قضاوت صورت گرفته درخصوص هر یک از عوامل و شاخصهای مورد استفاده در این ارزیابی به تفکیک سطوح و براساس مورد آخر؛ یعنی بررسی روندها انجام و خلاصه هر یک از عوامل ارائه شده است.

الف. حوزه ستادی

۱. عامل منابع انسانی (اعضای هیئت علمی و غیر هیئت علمی): برای این عامل دو شاخص «نسبت اعضای هیئت علمی وزارتخانه به تعداد کل کارشناسان وزارتخانه» و «نسبت کل کارشناسان وزارتخانه به کل کارکنان وزارتخانه» در نظر گرفته شده بود. براساس داده‌های آماری موجود باید گفت که هر دو شاخص در مقایسه با سالهای ۸۱ و ۸۰ رشد منفی داشته‌اند. نرخ رشد تعداد اعضای هیئت علمی حوزه ستادی در سال ۱۳۸۲ نسبت به سال ۱۳۸۱ رشد منفی ۲/۴ درصدی و نرخ رشد تعداد کارشناسان حوزه ستادی نیز همین میزان رشد منفی را داشته است. از سوی دیگر، میزان رشد تعداد اعضای هیئت علمی سال ۸۲ نسبت به سال مبنا نیز منفی ۱/۲۳ درصد بوده و تعداد کارشناسان سال ۸۲ نسبت به سال ۸۰ رشد منفی ۴/۰۶ درصدی داشته است. در سال ۱۳۸۳ تعداد اعضای هیئت علمی کاهش چشمگیری داشته است، به طوری که نسبت به سال ۱۳۸۲ رشد منفی ۲۰ درصدی داشته و به ازای هر ۴ نفر کارشناس یک نفر به عنوان هیئت علمی مشغول به کار بوده است؛ ضمن اینکه میزان رشد تعداد کارشناسان سال ۸۳ نسبت به سال ۸۲ رشد منفی تقریباً ۳/۵ درصدی داشته است.

۲. عامل دانشجویان: برای این عامل شاخص «وجود برنامه‌ای مدون و مستند به منظور بازنگری و اصلاح ضوابط پذیرش دانشجو» با لحاظ کردن پنج ویژگی زیر برای قضاوت درخصوص وضعیت موجود شاخص در نظر گرفته شد که بدین شرح است: الف. مدون و مستند بودن؛ ب. روشنی و صراحت راهکارهای اجرایی برنامه؛ ج. مشخص بودن محدوده

زمانی تحقق اهداف برنامه؛ د. مشخص بودن فرایند و روش سنجش میزان تحقق اهداف برنامه؛ هـ میزان اجرا و به کارگیری برنامه.

با توجه به داده‌ها، اسناد و مدارک موجود درخصوص این شاخص، سطح مطلوب و قابل قبولی نداشته است، هر چند در زمینه تفکر راجع به این مسئله و مستندسازی فعالیتهای چشمگیری صورت گرفته، اما در حوزه اجرا و عملیاتی کردن آن در طول سال مذکور و سالهای قبل، فعالیت خاصی انجام نگرفته است.

۳. عامل دوره‌ها و برنامه‌های آموزشی و پژوهشی: برای این عامل در حوزه ستادی چهار شاخص زیر در نظر گرفته شد:

- وجود برنامه‌ای مستند به منظور توسعه روابط علمی و پژوهشی با دانشگاهها و مؤسسات پژوهشی معتبر خارجی؛

- وجود سازکاری مدون و مستند برای نیازسنجی به منظور تربیت نیروی انسانی متخصص مورد نیاز کشور؛

- وجود سازکاری علمی و مستند به منظور ارزیابی عملکرد آموزشی و پژوهشی دانشگاهها (بهبود، ارتقا و تضمین کیفیت آنها)؛

- وجود سازکاری مدون و مستند برای بازنگری محتوای برنامه‌های آموزشی و میزان به‌کارگیری آن.

با توجه به ویژگیهای در نظر گرفته شده برای شاخصهای کیفی و همچنین، براساس اسناد و مدارک موجود درخصوص هر یک از شاخصهای مرتبط با این عامل، وضعیت موجود حوزه ستادی در زمینه این شاخصها براساس اسناد و مدارک ارسال شده از واحدهای مربوط نسبتاً مطلوب ارزیابی می‌شود.

۴. عامل فناوری اطلاعاتی و ارتباطاتی: برای سنجش این عامل دو شاخص «وجود سازکاری علمی به منظور نیازسنجی در زمینه نیازهای اطلاعاتی جامعه به فناوریهای اطلاعاتی و ارتباطاتی و تعیین اولویتهای مورد نظر وزارتخانه در این خصوص» و «نرخ گسترش مراکز رشد وابسته به پارکهای علم و فناوری» در نظر گرفته شد. با توجه به داده‌های اخذ شده از واحد مربوط وضعیت موجود این عامل در سطح مطلوبی برآورد نشده است.

۵. عامل هزینه و بودجه: برای این عامل یک شاخص با عنوان «نرخ رشد بودجه آموزشی و پژوهشی و عمرانی وزارتخانه با توجه به تولید ناخالص ملی» طراحی شد. با توجه به داده‌ها و اطلاعات موجود، میزان افزایش بودجه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری با میزان درآمدهای اختصاصی این وزارتخانه نسبت معکوس داشته است؛ به عبارت بهتر، در سالهایی که میزان درآمدهای اختصاصی رشد بالایی را نشان داده‌اند از میزان بودجه تخصیصی کاسته شده است. در این شاخص میزان رشد بودجه آموزشی، پژوهشی و عمرانی وزارت علوم با تولید ناخالص ملی مقایسه شد. براساس داده‌های موجود که حاکی از کاهش تولید ناخالص ملی در طی این سال بوده، بودجه‌های آموزشی، پژوهشی و عمرانی وزارت علوم نیز یک روند کاهشی داشته است.

۶. عامل امکانات و تجهیزات آموزشی، پژوهشی و رفاهی: برای این عامل، شاخص «وجود برنامه‌ای مستند و عملی به منظور ایجاد تسهیلات رفاهی برای اعضای هیئت‌علمی» در نظر گرفته شد. با توجه به اسناد و مدارک دریافتی از ستاد امور رفاهی وزارت، شاخص مذکور در سطح مطلوبی قرار گرفته است.

در ادامه وضعیت حوزه ستادی براساس سؤال چهارم تحقیق؛ یعنی روند تغییرات در وضعیت عوامل و شاخصهای مورد نظر در سنجش عملکرد وزارت علوم، تحقیقات و فناوری از چه مطلوبیتی برخوردارند؟ در قالب جدول ۵ ارائه شده است.

در جمع‌بندی کلی از این قسمت باید گفت که در مجموع حوزه ستادی از نظر عوامل مورد ارزیابی در سطح نسبتاً مطلوب ارزیابی شده است. با توجه به تعداد زیاد شاخصهای طراحی شده برای دانشگاههای تابعه وزارت، سعی شده است تا در قالب جدول ۶ به سؤالی سوم و چهارم تحقیق در حوزه دانشگاهی پاسخ داده شود.

جدول ۵- الف) حوزه ستادی

| وضعیت | شاخص | عامل |
|-----------------|--|--|
| نسبتاً مطلوب | نسبت اعضای هیئت علمی وزارتخانه به تعداد کل کارشناسان وزارتخانه | منابع انسانی (اعضای هیئت علمی و غیر هیئت علمی) |
| | نسبت کل کارشناسان وزارتخانه به کل کارکنان وزارتخانه | |
| نامطلوب | وجود برنامه‌ای مدون و مستند برای بازنگری و اصلاح ضوابط پذیرش دانشجو | دانشجویان |
| نسبتاً مطلوب | وجود برنامه‌ای مستند برای توسعه روابط علمی و پژوهشی با دانشگاهها و مؤسسات پژوهشی معتبر خارجی | دوره‌ها و برنامه‌های آموزشی و پژوهشی |
| | وجود سازکاری مدون و مستند برای نیازسنجی به منظور تربیت نیروی انسانی متخصص مورد نیاز کشور | |
| | وجود سازکاری علمی و مستند برای ارزیابی عملکرد آموزشی و پژوهشی دانشگاهها (بهبود، ارتقا و تضمین کیفیت آنها) | |
| | وجود سازکاری مدون و مستند برای بازنگری محتوای برنامه‌های آموزشی و میزان به کارگیری آن | |
| نسبتاً مطلوب | وجود سازکاری علمی به منظور نیازسنجی در زمینه نیازهای اطلاعاتی جامعه به فناوریهای اطلاعاتی و ارتباطاتی و تعیین اولویتهای مورد نظر وزارتخانه در این خصوص | فناوری اطلاعاتی و ارتباطاتی |
| | نرخ گسترش مراکز رشد وابسته به پارکهای علم و فناوری | |
| نامطلوب | نرخ رشد بودجه آموزشی و پژوهشی و عمرانی وزارتخانه با توجه به تولید ناخالص ملی | هزینه و بودجه |
| نسبتاً مطلوب | وجود برنامه‌ای مستند و عملی به منظور ایجاد تسهیلات رفاهی برای اعضای هیئت علمی | امکانات و تجهیزات آموزشی، پژوهشی و رفاهی |

جدول ۶- ب) دانشگاههای تابعه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

| عامل | شاخص | سال تحصیلی ۸۰-۸۱ | سال تحصیلی ۸۱-۸۲ | سال تحصیلی ۸۲-۸۳ | روند تغییرات | |
|--|---|-------------------------------|------------------|------------------|----------------------------------|---------------------------------------|
| منابع انسانی (اعضای هیئت علمی و غیر هیئت علمی) | نسبت مقالات چاپ شده در مجلات علمی بین‌المللی به ازای یک عضو هیئت علمی | ۰,۳۹ | ۰,۴۶ | ۰,۵۲ | سیر صعودی | |
| | سرانه معادل دانشیار برای هر رشته کارشناسی ارشد و دکتری | ۲,۸۴ | ۲,۷۵ | ۲,۵۵ | سیر نزولی | |
| | پروژه‌های پژوهشی انجام شده به ازای یک عضو هیئت علمی | ۰,۱۶ | ۰,۱۸ | ۰,۱۸ | تقریباً ثابت | |
| | سرانه معادل استادیار برای هر رشته کاردانی و کارشناسی | ۷ | ۷ | ۷ | ثابت | |
| دانشجویان | نسبت دانشجویان موفق به اخذ نشانها و جوایز علمی | ۰,۰۷ | ۰,۱۴ | ۰,۱۶ | سیر صعودی | |
| | هرم دانشجویی دانشگاهها | کاردانی | ۲,۴ | ۲,۷ | ۲,۷ | تقریباً ثابت |
| | | کارشناسی | ۹۰,۱ | ۹۰,۴ | ۸۹,۹ | // |
| | | کارشناسی ارشد و دکتری حرفه‌ای | ۶,۳ | ۶,۱ | ۶,۲ | // |
| | | دکتری تخصصی | ۱,۲ | ۱,۲ | ۱,۲ | ثابت |
| | نرخ ورود به دانشگاه | کنکور سراسری | ۱۱,۹۳ | ۱۳,۴۲ | ۱۵,۸۱ | سیر صعودی |
| | | کارشناسی ارشد | ۴,۰۵ | ۴,۰۱ | ۵,۳۶ (با در نظر گرفتن سال ۸۲-۸۳) | سیر صعودی (با در نظر گرفتن سال ۸۲-۸۳) |
| ۳,۸۶ (بدون شبانه) | | | | | سیر نزولی (بدون شبانه) | |
| دوره‌ها و برنامه‌های آموزشی و پژوهشی | نرخ توسعه تحصیلات تکمیلی | ۵۱,۳۵ | ۵۲,۸۱ | ۵۵,۱۹ | سیر صعودی | |
| | | - | ۱۶,۷۲ | ۲۰,۱۸ | // | |
| | نرخ رشد طرحهای تحقیقاتی انجام شده | ملی | - | - | - | سیر نزولی |
| | | استانی (منطقه‌ای) | - | ۲۵,۲ | -۲,۷۱ | // |
| | نرخ رشد طرحهای تحقیقاتی در دست اجرا | ملی | - | - | - | // |
| | | استانی (منطقه‌ای) | - | ۲۰,۴۹ | ۱۷,۲۸ | // |
| میزان مشارکت دانشگاهها در ارتقا و تضمین کیفیت آموزشی دانشگاه | | ۱۴,۲ | ۱۴,۷۳ | ۱۸,۱۷ | سیر صعودی | |

ادامه جدول ۶- ب

| عامل | شاخص | سال تحصیلی ۸۰-۸۱ | سال تحصیلی ۸۱-۸۲ | سال تحصیلی ۸۲-۸۳ | روند تغییرات | |
|----------------------------------|---|----------------------------|------------------|------------------|-------------------------|------------------------|
| هزینه و بودجه | سرانه بودجه پژوهشی اعضای هیئت علمی | ۱۷۳۶۳۵۷۵ ریال | ۸۰۳۷۵۴۴ ریال | ۲۷۶۸۸۳۲۱ ریال | با توجه به نرخ خودکفایی | |
| | میزان رشد بودجه پژوهشی اختصاص داده شده به دانشگاهها | -۵۱ | +۲۵۷ | -۴۲,۷۲ | با توجه به وضعیت بودجه | |
| | سرانه بودجه رفاهی | اعضای هیئت علمی و کارکنان | ۲۵۹۷۶۰۹ ریال | ۳۴۳۸۱۴۹ ریال | ۴۳۰۲۵۵۶ ریال | سیر صعودی |
| | | دانشجویان | ۲۳۸۸۹۵ ریال | ۲۸۱۸۲۶ ریال | ۲۹۰۹۹۷ ریال | // |
| | | نرخ خودکفایی دانشگاهها | ۰,۱۸ | ۰,۵۶ | ۰,۳۱ | با توجه به وضعیت بودجه |
| فناوری اطلاعاتی و ارتباطاتی | میزان دسترسی به شبکه‌های ارتباطاتی | ۰,۰۲۶ | ۰,۰۴۲ | ۰,۰۵۵ | سیر صعودی | |
| | نسبت اختراعات و اکتشافات ثبت شده اعضای هیئت علمی دانشگاهها در داخل و خارج از کشور | ۰,۰۰۱۳ | ۰,۰۰۱۴ | ۰,۰۰۲۳ | // | |
| | وجود مرکز کارآفرینی در دانشگاه | ۱۹,۲۳ | ۲۶,۹۲ | ۵۶,۶ | // | |
| امکانات و تجهیزات آموزشی و رفاهی | نسبت کتابهای موجود به ازای یک دانشجو | ۱۲,۴۵ | ۱۲,۳۹ | ۱۱,۸ | سیر نزولی | |
| | سرانه فضا به ازای یک دانشجو | فضاهای آموزشی و کمک آموزشی | ۷,۷۱ | ۷,۷۴ | ۷,۷۳ | تقریباً ثابت |
| | | فضاهای رفاهی (خوابگاه) | ۱۲ | ۱۱ | ۱۱ | ثابت |
| | نسبت نشریات و مجلات موجود به ازای هر دانشجو | ۰,۵۴ | ۰,۵۲ | ۰,۴۸ | سیر نزولی | |
| دانش آموختگان | نرخ رشد مراکز پژوهشی دانشگاهی | - | ۳۲,۷۱ | ۴۱,۵۵ | سیر صعودی | |
| | نرخ اشتغال به کار دانش آموختگان (نرخ بیکاری) | ۱۰,۳ | ۱۲,۵ | ۱۴,۱ | سیر صعودی (نرخ بیکاری) | |
| | ضریب دانش آموختگی | ۷۹,۳ | ۷۶,۳ | ۷۵,۹ | سیر نزولی | |

در مجموع، هرچند با توجه به داده‌ها و شواهد جمع‌آوری شده اکثر شاخصهای مورد سنجش در خصوص هر یک از عوامل در سطوح ستادی و دانشگاهی از یک روند رو به رشد برخوردار بوده‌اند، اما تحلیل نهایی باید با توجه به سیاستهای وزارت متبوع مورد توجه قرار گیرد.

در حوزه ستادی عامل منابع انسانی با توجه به شاخصهای مورد سنجش رشد منفی داشته است و با توجه به سیاست کم کردن حجم دولت در سالهای اخیر شاید تا حدودی قابل قبول جلوه کند، هر چند این نباید با اصل مرکزی سیاستگذاری و برنامه‌ریزی کلان در سطح وزارتخانه و به تبع آن نیاز به رشد و توسعه کمی و کیفی منابع انسانی مورد نیاز در این خصوص منافات داشته باشد. در حوزه دانشجویان نیز شاخص مورد نظر در وضعیت رو به رشدی قرار داشته، به طوری که ماحصل آن به ارائه طرح جامع سنجش و پذیرش دانشجوی منجر شده است و بنابراین، عملی شدن طرح مذکور می‌تواند وضعیت مطلوب و قابل قبول این عامل باشد. در خصوص عوامل دوره‌ها و برنامه‌ها، فناوری اطلاعاتی و ارتباطی، هزینه و بودجه و امکانات و تجهیزات نیز از نظر وجود چارچوبهای مدون و مستند با وضعیت مطلوب فاصله و عدم مطابقت چشمگیری وجود ندارد، اما از نظر عملی شدن و استفاده از طرحهای مدون و مستند در عمل با وضعیت مطلوب و قابل قبول فاصله و اختلاف وجود دارد و مستلزم دیدگاهی عملگرا و کاربردی برای تبدیل آنها از ایده به عمل است.

در حوزه دانشگاهی نیز عوامل مورد ارزیابی از نظر سطوح مطلوبیت و میزان مطابقت با وضعیت مطلوب و مورد انتظار از نظر روند زمانی وضعیت قابل قبولی داشته‌اند، به طوری که تقریباً شاخصهای مورد سنجش از یک وضعیت رو به رشد برخوردار بوده‌اند.

بحث و نتیجه‌گیری

نظام آموزش عالی به عنوان عامل اصلی تحقق سیاستهای توسعه اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی کشور و وزارت علوم، تحقیقات و فناوری به عنوان متولی اصلی مدیریت و رهبری این نظام در جهت تحقق مأموریت، اهداف، وظایف محول شده و انتظارات جامعه و دولت از

این نظام، باید در عین مواجهه با چالشهایی از جمله افزایش تقاضا برای ورود به دوره‌های آموزش عالی، کاهش یا ایستایی منابع مالی اختصاصی، تغییر و تحولات سریع و حرکت به سمت جامعه مبتنی بر دانایی، کارا تر و اثربخش تر از گذشته عمل کند (Mohammadi et al., 2005). لازمه کارایی و اثربخشی وزارت متبوع در انجام دادن این مهم مدیریت، رهبری و برنامه‌ریزی اصولی است. در واقع، رمز موفقیت این وزارتخانه در تحقق وظایف و مأموریت‌های محول شده پایه‌گذاری ارزشها، نگرشها و فلسفه‌ای مطلوب و قابل قبول و پایدار در قالب یک برنامه است.

گام نخست هرگونه برنامه‌ریزی در آموزش عالی تصویر وضعیت موجود و آگاهی از قوتها، ضعفها و فرصتها و تهدیدهاست و این امر مستلزم استفاده از سازکار علمی، اصولی و مناسب ارزشیابی است. هدف این پژوهش فراهم آوردن داده و اطلاعات عینی، مستند و قابل استفاده برای برنامه‌ریزی و سیاستگذاری کلان وزارت علوم، تحقیقات و فناوری بوده است.

وضعیت عملکرد حوزه‌های ستادی در قالب شش عامل یا حوزه مورد ارزشیابی و ۱۱ شاخص کلیدی حاکی از عدم مطلوبیت کامل موارد مورد ارزشیابی است. در واقع، کسب امتیاز ۵۴۱ از ۱۰۰۰ امتیاز در نظر گرفته شده برای این حوزه نشان دهنده وضعیت نسبتاً مطلوب حوزه ستادی است. در جدول ۷ میزان امتیاز کسب شده هر عامل و شاخص یا به عبارت بهتر، میزان مطلوبیت و فاصله آن با وضعیت مطلوب نشان داده شده است.

جدول ۷- وضعیت ارزشیابی عملکرد حوزه ستادی

| وزن عامل از ۱۰۰۰ | نام عامل | شاخص | وزن شاخص از ۱۰۰۰ | عملکرد ۱۳۸۳ نسبت به میانگین ۳ سال گذشته | امتیاز به دست آمده |
|---------------------|---|--|---------------------|--|-----------------------|
| ۲۴۶ | منابع انسانی (هیئت علمی و غیر هیئت علمی) | نسبت اعضای هیئت علمی وزارتخانه به تعداد کل کارشناسان وزارتخانه | ۱۰۰,۳۴ | ۱ | ۱۰۰,۳۴ |
| | | نسبت کل کارشناسان وزارتخانه به کل کارکنان وزارتخانه | ۱۴۵,۶۶ | ۱ | ۱۴۵,۶۶ |
| | | امتیاز به دست آمده در عامل | ۲۴۶ | | ۲۴۶ |
| ۱۳۰ | دانشجویان | وجود برنامه‌های مدون و مستند برای بازنگری و اصلاح ضوابط پذیرش دانشجو | ۱۳۰ | ۰ | ۰ |
| | | امتیاز به دست آمده در عامل | ۱۳۰ | | ۰ |
| ۱۴۰,۳ | دوره‌ها و برنامه‌های آموزشی و تحقیقاتی | وجود برنامه‌های مستند برای توسعه روابط علمی و پژوهشی با دانشگاهها و مؤسسات پژوهشی معتبر خارجی | ۴۳,۱۱ | ۰,۸ | ۳۴,۴۹ |
| | | وجود سازگاری مدون و مستند برای نیازسنجی به منظور تربیت نیروی انسانی متخصص مورد نیاز کشور | ۴۲,۱۵ | ۰,۷ | ۲۹,۵۰ |
| | | وجود سازگاری علمی و مستند برای ارزیابی عملکرد آموزشی و پژوهشی دانشگاهها (بهبود و ارتقای کیفیت آنها) | ۲۹,۱۲۵ | ۱ | ۲۹,۱۲۸ |
| | | وجود سازگاری مدون و مستند برای بازنگری محتوای برنامه‌های آموزشی و میزان به کارگیری آن | ۲۵,۹۲۳ | ۰,۷ | ۱۸,۱۴ |
| | | امتیاز به دست آمده در عامل | ۱۴۰,۳ | | ۱۱۱,۲۶ |
| ۱۶۹,۷ | فناوری اطلاعاتی و ارتباطاتی | وجود سازگاری علمی برای نیازسنجی در زمینه نیازهای اطلاعاتی جامعه به فناوریهای اطلاعاتی و ارتباطاتی و تعیین اولویتهای مورد نظر وزارتخانه در این خصوص | ۱۰۳,۲۶ | ۰,۵ | ۵۱,۶۳ |
| | | ترخ گسترش مراکز رشد (پارکهای علمی و تحقیقاتی) نسبت به سال مینا | ۶۶,۴۴ | | ۲۲,۱۴ |
| | | امتیاز به دست آمده در عامل | ۱۶۹,۷ | | ۷۳,۷۷ |
| ۱۸۶,۵ | هزینه و بودجه | ترخ رشد بودجه آموزشی و پژوهشی و عمرانی وزارتخانه با توجه به تولید ناخالص ملی | ۱۸۶,۵ | -۰,۰۹۱ | -۱۶,۹۴ |
| | | امتیاز به دست آمده در عامل | ۱۸۶,۵ | | -۱۶,۹۴ |
| ۱۲۷,۵ | امکانات و تجهیزات آموزشی، پژوهشی، کمک آموزشی و رفاهی | وجود برنامه‌های مستند و عملی برای ایجاد تسهیلات رفاهی برای اعضای هیئت علمی | ۱۲۷,۵ | ۱ | ۱۲۷,۵ |
| | | امتیاز به دست آمده در عامل | ۱۲۷,۵ | | ۱۲۷,۵ |
| ۱۰۰۰ | | کل امتیاز به دست آمده | ۱۰۰۰ | | ۵۴۱,۵۹ |

در جدول ۸ وضعیت کلی حوزه دانشگاهی در قالب ۷ عامل یا حوزه و ۲۳ شاخص کلیدی نشان داده شده است. همان طوری که در جدول مشخص است، عملکرد حوزه دانشگاهی از وضعیت مطلوبی برخوردار است. کسب امتیاز ۹۲۶ از ۱۰۰۰ امتیاز در واقع حاکی از مطلوبیت عملکردی عوامل و شاخصهای مورد ارزیابی است.

جدول ۸- وضعیت ارزشیابی عملکرد حوزه دانشگاهی

| وزن عامل از ۱۰۰۰ | عامل | شاخص | وزن شاخص از ۱۰۰۰ | عملکرد ۱۳۸۳ نسبت به میانگین ۲ سال گذشته | امتیاز به دست آمده |
|------------------|--|---|------------------|---|--------------------|
| ۲۰۳ | منابع انسانی (اعضای هیئت علمی و غیر هیئت علمی) | نسبت مقالات چاپ شده در مجلات علمی بین‌المللی به ازای یک عضو هیئت علمی | ۵۳،۵۲ | ۱ | ۵۳،۵۲ |
| | | سرايه معادل دانشيار برای هر رشته کارشناسی ارشد و دکتری | ۵۲،۲۲ | ۰،۹۱ | ۴۷،۶۴ |
| | | پروژه‌های پژوهشی انجام شده به ازای یک عضو هیئت علمی | ۴۹،۶۰۷۷ | ۱ | ۴۹،۶۱ |
| | | سرايه معادل استاديوار برای هر رشته کاردانی و کارشناسی | ۴۷،۶۵ | ۱ | ۴۷،۶۵ |
| | | امتیاز به دست آمده در عامل | ۲۰۳ | | ۱۹۸،۴۳ |
| ۱۴۴ | دانشجویان | نسبت دانشجویان موفق به اخذ نشانها و جوایز علمی | ۵۱،۲۱ | ۱ | ۵۱،۲۱ |
| | | هرم دانشجویی دانشگاهها | ۴۷،۶۶ | ۰،۹۹ | ۴۷،۵۷ |
| | | نرخ ورود به دانشگاه | ۴۵،۱۳ | ۱ | ۴۵،۱۳ |
| | | امتیاز به دست آمده در عامل | ۱۴۴ | | ۱۴۳،۹۱ |
| ۱۳۶ | دوره‌ها و برنامه‌های آموزشی و پژوهشی | نرخ توسعه تحصیلات تکمیلی | ۵۱،۵۱ | ۱ | ۵۱،۵۲ |
| | | نرخ رشد طرحهای تحقیقاتی انجام شده و در دست اجرا | ۴۲،۷۶ | ۱ | ۴۲،۷۶ |
| | | میزان مشارکت دانشگاهها در ارتقای و تضمین کیفیت آموزشی دانشگاه | ۴۱،۷۳ | ۱ | ۴۱،۷۳ |
| | | امتیاز به دست آمده در عامل | ۱۳۶ | | ۱۳۶ |
| ۱۵۹ | هزینه و بودجه | سرايه بودجه پژوهشی اعضای هیئت علمی | ۴۲،۳۸ | ۱ | ۴۲،۳۸ |
| | | میزان رشد بودجه پژوهشی اختصاص داده شده به دانشگاهها | ۳۹،۶۶ | -۰،۴۱۵ | -۱۶،۴۵ |
| | | سرايه بودجه رفاهی | ۳۸،۹۹ | ۱ | ۳۸،۹۹ |
| | | نرخ خودکفایی دانشگاهها | ۳۷،۹۷ | ۰،۸۳۸ | ۳۱،۸۱ |
| | | امتیاز به دست آمده در عامل | ۱۵۹ | | ۹۶،۷۳ |

ادامه جدول ۸

| وزن عامل از ۱۰۰۰ | عامل | شاخص | وزن شاخص از ۱۰۰۰ | عملکرد ۱۳۸۳ نسبت به میانگین ۲ سال گذشته | امتیاز به دست آمده |
|------------------|--|---|------------------|---|--------------------|
| ۱۲۴ | فناوری اطلاعاتی و ارتباطی | میزان دسترسی به شبکه‌های ارتباطی | ۶۱،۲۹ | ۱ | ۶۱،۲۹ |
| | | نسبت اختراعات و اکتشافات ثبت شده اعضای هیئت علمی دانشگاهها در داخل و خارج از کشور | ۳۲،۷ | ۱ | ۳۲،۷۱ |
| | | وجود مرکز کارآفرینی در دانشگاه | ۳۰ | ۱ | ۳۰ |
| | | امتیاز به دست آمده در عامل | ۱۲۴ | | ۱۲۴ |
| ۱۲۸ | امکانات و تجهیزات آموزشی، رفاهی و پژوهشی | نسبت کتابهای موجود به ازای یک دانشجو | ۳۴،۲۵ | ۰،۹۵ | ۳۲،۵۴ |
| | | سرايه فضا به ازای یک دانشجو (فضاهای آموزشی و کمک آموزشی و رفاهی) | ۳۲ | ۰،۹۷ | ۳۱،۱۸ |
| | | نسبت نشریات و مجلات موجود به ازای هر دانشجو | ۳۱،۵۵ | ۰،۹۱ | ۲۸،۵۷ |
| | | نرخ رشد مراکز پژوهشی دانشگاهی | ۳۰،۲ | ۱ | ۳۰،۲ |
| | | امتیاز به دست آمده در عامل | ۱۲۸ | | ۱۲۲،۴۹ |
| ۱۰۶ | دانش آموختگان | نرخ اشتغال به کار دانش آموختگان (نرخ بیکاری) | ۶۲،۷۸ | ۱ | ۶۲،۷۸ |
| | | ضریب دانش آموختگی | ۴۳،۲۲ | ۰،۹۸ | ۴۲،۱۷ |
| | | امتیاز به دست آمده در عامل | ۱۰۶ | | ۱۰۴،۹۵ |
| ۱۰۰۰ | | کل امتیاز به دست آمده | ۱۰۰۰ | | ۹۲۶،۴۹ |

داده‌ها و اطلاعات حاصل از سنجش وضعیت و عملکرد عوامل و شاخصهای کلیدی در دو حوزه ستادی و دانشگاهی بیانگر این امر است که در حوزه ستادی دوگانگی در حوزه طراحی و تدوین برنامه و اجرای آنها وجود دارد. در حوزه دانشگاههای تابعه نیز مسائل و مشکلات پیشگفته به نوعی به چشم می‌خورد. ضمن اینکه همگام با رشد کمیّت و افزایش ظرفیت پذیرش، به موضوعات امکانات و تجهیزات، فضاهای آموزشی، پژوهشی، کمک آموزشی و اعضای هیئت علمی توجه خاصی نشده است. هنوز دانشگاههای دولتی تابعه آموزش محورند و بعد پژوهش چندان مورد توجه واقع نشده است. از سوی دیگر، بعد مأموریت و اهداف منطقه‌ای و استانی دانشگاهها نیز به فراموشی سپرده شده است. وجه مشترک حوزه ستادی و

دانشگاهها نبود چشم‌اندازی روشن و مشخص راجع به ضرورت مدیریت داده و اطلاعات و وجود متولی مشخص برای آن و به تبع آن ابهام در ارقام و نیازهای اطلاعاتی و صرف زمان و منابع زیاد در جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات مورد نیاز در بیشتر طرحهای ارزشیابی است. این یافته ارزشمند به عنوان یکی از دستاوردهای این پژوهش، ضرورت طراحی و استقرار نظام مدیریت داده و اطلاعات در آموزش عالی کشور را روشن می‌سازد. با توجه به اینکه هدف اصلی این پژوهش ارزیابی عملکرد وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در برنامه سوم توسعه بوده است، موارد زیر درخصوص سیاستهای اجرایی اعمال شده در نظام آموزش عالی و با توجه به شاخصهای در نظر گرفته شده در این پژوهش قابل توجه هستند:

- تدوین برنامه استراتژیک وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و مشخص ساختن اهداف و نتایج مورد انتظار در سطوح آموزشی، پژوهشی و عرضه خدمات تخصصی؛

- مشخص کردن دامنه فعالیت دانشگاهها در زمینه ملی، منطقه‌ای یا جهانی و جهت‌دهی دانشگاهها به سمت تمرکز بر امر آموزش، پژوهش یا عرضه خدمات تخصصی و تفکیک هر یک از یکدیگر؛

- تأکید بر توسعه کمی و کیفی دوره‌های تحصیلات تکمیلی به منظور تربیت و تأمین کادر هیئت‌علمی و محققان مورد نیاز کشور در دانشگاههای دولتی؛

- ایجاد تعادل در روند پذیرش دانشجو و جذب و به‌کارگیری اعضای هیئت‌علمی و سایر منابع، امکانات و تجهیزات؛

- توسعه مراودات و همکاریهای علمی و بین‌المللی؛

- کارآمد کردن نظام درونی تضمین کیفیت مؤسسات آموزش عالی و حمایت مالی و مدیریتی آن در دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی و تکمیل ساختار موجود و تقویت نظام ارزیابی و اعتبارسنجی علمی دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی؛

- توسعه زیرساختهای اطلاع‌رسانی در دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی؛

- تدوین و طراحی شاخصهای کیفی نظام آموزش عالی و تدوین نشانگرها و استانداردهای جامع برای ارزیابی علمی مؤسسات آموزش عالی و مراکز پژوهشی؛

- توسعه و گسترش فضاهای آموزشی و کمک آموزشی متناسب با سیاستهای گسترش پوشش آموزش عالی؛

- توجه خاص به جذب اعضای هیئت علمی در دانشگاه پیام نور و تدارک تمهیدات لازم به منظور جلب همکاری و مشارکت استادان دانشگاههای دولتی در این حوزه. باتوجه به موارد مذکور، انتظار می رود که نتایج و یافته های این پژوهش جامع و فراگیر مبانی لازم را برای برنامه ریزی توسعه وزارت متبوع فراهم کند.

References

1. Amaratunga, D. & D. Baldry (1999); *Building Performance in Higher Education Properties: Towards a Process Model*; Referred Publication in the Proceeding of COBRA 99 RICS (Construction and Building Research Conference, 1999), The University of Salford, UK. Vol. 2.
2. Bazargan, A. (2004); *Educational Evaluation: Concepts, Methods & Operational Process*; Tehran: SAMT (in Persian).
3. CHET, Policy/ Change Dialogues (2004); *Seminar for Performance Indicator Project*; Victoria Junction Hotel, Cape Town, 9-10 March, [http:// www.chet.org.za/papers/PIDraftPaper.pdf](http://www.chet.org.za/papers/PIDraftPaper.pdf)
4. Dadras, M. (2002); *Review The Ranking Methodology of U.S. News*; Tehran: National Organization for Educational Testing, Report No. 14/8/3/B/1, Unpublished Report (in Persian).
5. Dariani, M. A. (2005); *Performance Evaluation of Executive Organizations*; Tehran: The Second National Conference in Management, Tehran: Iranian Academic Center for Education, Culture and Research (ACECR) (in Persian).
6. Ghourchian, N. Gh. & A. Khourshidi (2000); *Performance Indicators for Promoting the Quality of Higher Education Management*; Tehran: Frashenakhtie Andishe (in Persian).

7. Hajizadeh, M. (2002); *Looking at Ranking of Medical Science Colleges in Iran*; Tehran: National Organization for Educational Testing, Report No. 14/8/3/B/6, Unpublished Report (in Persian).
8. Harrey, L. (2004); "Analytic Quality Glossary"; *Quality Research International*, Available at: <http://www.qualityresearchinternational.com/glossary>
9. Hosseini Nasab, S. D. (1993); "Higher Education Indicators"; *Quarterly Journal of Research & Planning in Higher Education*; Vol. 1, No. 25 (in Persian).
10. Isaac, R. (2004); *Performance Indicator in Tertiary Education*; Available at: www.minedu.govt.nz
11. Joseph C. B. (2005); Briefing Paper on Performance Evaluation Within an Accountability System: An Addendum to the AB 1417 Performance Reporting Project Report U.S.A.: Research and Planning Group for California Community College. Available at: www.rpggroup.org.
12. Kiamanesh, A. (2000); *Educational Evaluation Methods*; Tehran: Payame Noor University (in Persian).
13. Lewis, Darrell R., Sa Ikeda Teruma & Halil Dundar (2001); "On the Use of Performance Indicators in Japan's Higher Education Reform Agenda"; *Nagoya Journal of Higher Education*, Vol. 1.
14. Lorimer, J. (2006); *Performance Indicator Use in Canada, the U.S. and Aboard*; OCUFA Research Paper, Available at: www.ocufa.on.ca/research/ocufa
15. Mohammadi, R., Jalil Fathabadi, Gholamreza Yadegarzadeh Hasan Mirza Mohammadi & Kouros Parand (2005); *Quality Evaluation in Higher Education Concepts, Principles Methods & Criteria*; Tehran: National Organization for Educational Testing (in Persian).
16. Mohammadi, R. (2002); *Higher Education and Ranking Framework in China*; Tehran: National Organization for Educational Testing, Report No. 14/8/3/B/2, Unpublished Report (in Persian).

17. Naghizadeh, S. (2000); *Evaluation Indicators*; Tehran: National Organization for Educational Testing, Unpublished Report (in Persian).
18. Ogawa, R. & Ed. Collom (1998); *Educational Indicators: What Are They? How Can Use Them?*; University of California, Riverside.
19. Pazargadi, M. (1999); *Accreditation in Higher Education*; Tehran: Sabah (in Persian).
20. Shariati, S. (2002); *Higher Education and Ranking Framework in Canada*; Tehran: National Organization for Educational Testing, Report No. 14/8/3/B/5, Unpublished Report (in Persian).
21. Shafia, M. A. (2001); *Suitable Indicators for Quality Evaluation of Performance in Higher Education*; Tehran: The Institute for Research & Planning in Higher Education, Unpublished Report (in Persian).
22. Shams, N. & M. Mobalegh (1999); *Designing and Explanation of Productivity Indicators*; Tehran: Amir Kabir University of Technology (in Persian).
23. Vahidi, P. (1985); *Higher Education Indicators in Iran*; Tehran: National Organization for Plan & Budget (in Persian).
24. Vlasceanu, L., L. Grunberg & D. Polea (2004); "Quality Assurance & Accreditation: A Glossary of Basic Terms and Definitions"; Available at: <http://www.cepes.ro/publications/>
25. Yadegarzadeh, Gh. R. (2002); *The Ranking of Swiss's University*; Tehran: National Organization for Educational Testing, Report No. 14/8/3/B/3, Unpublished Report (in Persian).
26. National Organization for Management & Planning (2005); *Reform of the Managerial Systems*; Human Capital and Management Development Deputy, Tehran: National Organization for Management & Planning, No. 35 (in Persian).
27. National Organization for Management & Planning (2003); *The Regulation of Performance Evaluation of Executive Organizations*; Human Capital and Management Development Deputy, Performance

- Evaluation & Management Improvement Office, Tehran: National Organization for Management & Planning (in Persian).
28. Supreme Council of Cultural Revolution (2002); *Evaluation Indicators & Criteria for Universities and Higher Education Institutions*; Tehran: Supreme Council of Cultural Revolution (in Persian).
29. National Organization for Management & Planning (2002); *Brief View to Performance Evaluation*; Human Capital and Management Development Deputy, Performance Evaluation & Management Improvement Office, Tehran: National Organization for Management & Planning (in Persian).
30. Evaluation, Inspection & Education Planning Office of Tarbiat Modares University (2001); *Factors and Indicators for Inspection and Evaluation of Tarbiat Modares University*; Evaluation, Inspection & Educational Planning Office of Tarbiat Modares University (in Persian).
31. Evaluation & Inspection Office of Higher Education (2001); *Evaluation & Inspection Indicators of Universities and Higher Education Institutions*; Evaluation & Inspection Office of Higher Education (in Persian).
32. National Organization for Management & Planning (2000); *Inspection Report on the First year Implementation of the Third Development Plan*; Tehran: National Organization for Management & Planning (in Persian).
33. Supreme Council of Cultural Revolution (2000); *Expertise Opinions of Organizations on Evaluation Indicators in Relation to Inquiry Situation of Iran*; The Board of Explanation & Determination of Assessment Indicators for Cultural Situation of Iran, Tehran: Supreme Council of Cultural Revolution (in Persian).
34. National Organization for Plan and Budget (1999); *Documents of Third Social, Economic & Cultural Development Plan of Iran*; Past, Current and Future Trends of Work Market in Iran during 1966-1996, Tehran: National Organization for Plan & Budget (in Persian).

Received : 4. 2. 2007

Accepted : 13. 1. 2008

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.