



الجمهورية اليمنية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
قطاع البحث العلمي والدراسات العليا
الإدارة العامة لدراسات وأبحاث التعليم العالي

سلسلة ملخصات

دراسات وأبحاث التعليم العالي في الجمهورية اليمنية

المجلد الأول - سبتمبر 2020

سلسلة ملخصات دراسات وأبحاث التعليم العالي في الجمهورية اليمنية

يفيد هذا الإصدار كل من:

- صناع القرار ورسمي السياسات التعليمية، باليمن بوجه عام، وقيادة وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بوجه خاص.
- وزارات أخرى كالترية والتعليم، والتعليم المهني والتقني، والمالية والخدمة المدنية والتخطيط والتعاون الدولي والشؤون الاجتماعية والعمل، والشباب والرياضة، والأعلام، والاتصالات وغيرها.
- المؤسسات الجامعية، والمراكز البحثية، ومسؤولي وطلبة الدراسات العليا والباحثين والمجتمع المحلي.
- المكتبات الجامعية التقليدية والرقية ومسؤولي الإحصائيات والبيانات ومعدي الأدلة والفهارس البليوغرافية.
- الخبراء والمستشارين والنوع الاجتماعي والمؤسسات والأفراد.
- الهيئات والمنظمات المعنية بالتعليم والجهات ذات العلاقة محليا ودوليا.



تحرير د / خليل الخطيب

المجلد الأول - سبتمبر 2020



تحرير:

د/ خليل الخطيب

أستاذ إدارة التعليم العالي المساعد - جامعة صنعاء
2020

حافة الحقوق محفوظة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي صنعاء الجمهورية اليمنية 2020





الجمهورية اليمنية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
قطاع البحث العلمي والدراسات العليا
الإدارة العامة لدراسات وأبحاث التعليم العالي

سلسلة ملخصات

دراسات وأبحاث التعليم العالي في الجمهورية اليمنية

المجلد الأول - سبتمبر 2020



تحرير:

د/ خليل الخطيب

أستاذ إدارة التعليم العالي المساعد - جامعة صنعاء

2020

سلسلة ملخصات
دراسات وأبحاث التعليم العالي
في الجمهورية اليمنية
المجلد الأول - سبتمبر - 2020

تحرير

د/ خليل الخطيب

أستاذ إدارة التعليم العالي المساعد - جامعة صنعاء

مدير عام دراسات وأبحاث التعليم العالي

بوزارة التعليم العالي والبحث العلمي - اليمن.

2020

الطبعة الأولى

حقوق النشر محفوظة

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

اليمن

إشراف عام

أ/ حسين علي حازب
وزير التعليم العالي والبحث العلمي

إشراف ومتابعة

أ.د/ صادق الشراجي
وكيل قطاع البحث العلمي

فريق العمل

أ.د/ محمد عبد الله الصوفي
- أ.د/ صادق الشراجي
- أ.د/ محمد ضيف الله الشماري
- د/ خليل الخطيب
- د/ سلطان قاسم
- أ/ فؤاد الحداء

المراجعة والتدقيق
د/ علي عبد الله العواضي.
د/ رجاء محمد الهمداني.

المكتبات
المركز الوطني للمعلومات

المساندة المعلوماتية
أ/ عالية الشامي

الدعم الفني والمتابعة والتواصل
أ/ حياة عبد الله الردي
منصور محمد غشيم

الطباعة والتنسيق والصف
أ/ روضة العنسي
أ/ إيمان السري.

أعمال التصميم والإخراج الفني
أ/ ثابت حسين حدير

1441هـ / 2020

الطبعة الأولى

جميع الحقوق محفوظة

"لا يجوز نشر أي جزء من هذا المجلد أو اختزان مادته بطريقة الاسترجاع أو نقله على أي نحو أو بأية طريقة سواء كانت إلكترونية أو ميكانيكية أو بالتصوير أو بالتسجيل أو خلاف ذلك إلا بموافقة المحرر على هذا، أو القائمين على الإدارة العامة لدراسات وأبحاث التعليم العالي بوزارة التعليم العالي والبحث العلمي بصنعاء - اليمن كتابة ومقدماً".

رقم الإيداع بدار الكتب - صنعاء: (1992/ 2020).

للتواصل مع المحرر العلمي:

Dr.khalilalkhateeb78@gmail.com

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قائمة المحتويات

الصفحة	المحتويات
7	■ المحتويات
8	■ الإهداء
9	■ مقدمة عامة
15	■ إضاءات في رحاب البحث العلمي
23	■ ملخصات دراسات وأبحاث التعليم العالي في الجمهورية اليمنية.....
393	■ الخاتمة.....
395	■ دعوة للنشر.....
397	■ المراجع

الإهداء

إلى رواد العلم والمعرفة

وإلى مسؤولي وطلبة الدراسات العليا والباحثين

وإلى القيادات الجامعية وخبراء السياسات التعليمية

وإلى قادة التعليم العالي والبحث العلمي وصناع القرار

في الجمهورية اليمنية وفي المنطقة العربية.

مقدمة عامة



المعرفة..
أن تعرف أكثر وأكثر!

تعتمد سمعة البحث العلمي في أي دولة وجامعة إلى حد كبير على نوع وعدد البحوث المنشورة في المجلات العلمية المعروفة لدى هيئات التصنيف، ويعد النشر العلمي أحد أهم المقاييس المستخدمة في تقدير مستوى الإنتاج العلمي، إذ لا قيمة للعلم إذا لم يتم نشره واتاحته لخدمة البشرية، وذلك من منطلق أن العلم عالمي النزعة، وأن المعرفة لا وطن لها؛ حيث أصبحت ذات صبغة عالمية بفضل استخدام تقنيات المعلومات والاتصالات التي سهلت التواصل بين العلماء والباحثين بغض النظر عن الحواجز الجغرافية.

وفي اليمن يعد قطاع التعليم العالي والبحث العلمي من أكبر القطاعات الخدمية، ويصل عمره إلى نصف قرن، حيث تم تأسيس أول جامعتين يمينيتين عام 1970، وهما جامعتي صنعاء وعدن، تلا ذلك تأسيس عشرات الجامعات، وعشرات المراكز البحثية، حتى اليوم، فمن ناحية التكوين المؤسسي؛ تشير الإحصائيات لعام 2019، إلى أن في اليمن حوالي (72) جامعة (حكومية وأهلية) مع الفروع في بعض المحافظات، وفيها ما يربو عن (92) مركزاً بحثياً. ومن ناحية الإنتاج العلمي والمعرفي لهذه المؤسسات؛ فيوجد لدى اليمن إنتاج علمي غزير ووافر، حيث بلغ عدد الرسائل العلمية - حتى نهاية سبتمبر 2020 - ما يقارب (17000) رسالة علمية، (ماجستير ودكتوراه)، أجز منها عدد جيد من أعرق الجامعات المحلية والعربية والدولية، في أكثر من 70 دولة، وتتسم الرسائل العلمية بتنوعها، وتعدد لغاتها، إذ تجاوزت أكثر من 18 لغة؛ إلا أن ما يقارب من 60٪ منها كتبت باللغة العربية، وتتضمن أكثر من (24) مجالاً بحثياً، موزعة بين العلوم الانسانية والاجتماعية والتطبيقية والتقنية، وعلى الرغم من أن هذا العدد يبدو كبيراً، وبيعت البهجة والسرور، إلا أن هذه الإحصائية لا تزال ناقصة، نتيجة لغياب قاعدة بيانات وطنية شاملة وحديثة، ونتيجة لانخفاض نسبة إيداع الرسائل العلمية لدى المركز الوطني للمعلومات، للعشر السنوات الأخيرة، بسبب الوضع القائم باليمن.

كما يوجد ما يقارب عشرة آلاف من أبحاث الترقيات التي يقوم بها أساتذة الجامعات، حيث رصدت الشؤون الأكاديمية لجامعة صنعاء وحدها حتى نهاية 2019، ما يزيد عن 3372 بحثاً، وهي للأساتذة والأساتذة المشاركين فقط، ناهيك عن أبحاث الأساتذة المساعدين، والأساتذة الذين ينشرون في عدد من المجلات والمؤتمرات العلمية، محلياً ودولياً، ولا يتم توثيقها أو التعرف إليها.

إن حجم الانتاج العلمي والمعرفي اليمني كبير، ومتنوع، وهو حصيلة نصف قرن من التعليم والبحث، أنفق عليه ملايين الدولارات، إذ تستهلك الرسائل العلمية سنوياً الآلاف من ساعات العمل والتدريس والبحث والتأطير والكتابة والنسخ والتوثيق والحفظ والأرشفة، من دون أن يكون للمجتمع العلمي والمحلي إحاطة وافية وشاملة عن ذلك الإنتاج وتلك الثروة. وعلى الرغم من زيادة عدد الرسائل العلمية؛ إلا أن ثمة دلائل، تشير إلى أن الأجيال الجديدة من الباحثين، ما زالت تكرر وتستنسخ بعض الموضوعات البحثية، ويتسبب هذا في هدر الطاقات والوقت والجهد والمال، وانتاج معرفة منسوخة من بعضها، فالإنتاج العلمي الموجود حالياً في المكتبات الجامعية، لم ينشر إلكترونياً، ولم يتمكن الجمهور العلمي المحلي والعربي من الوصول إليه، فهو لا يزال غير معلوم (داخلياً وخارجياً)، وأقل ما يمكن وصفه بأنه كنز مدفون، ولم يصل إليه طالبوه، ولا يستفاد منه، ولم يلتفت إليه صناع القرار، ورأسمي السياسات العامة بالحكومة، ولا أي من القطاعين؛ (الحكومي أو الخاص)، بل ظل - ولا يزال - الإنتاج المعرفي باليمن حبيس الأدراج، وعلى رفوف المكتبات الجامعية، ولم يتم توظيفه في مجالات الحياة المختلفة، ولم يسخر لخدمة المجتمع، أو تحقيق التنمية الشاملة والمستدامة، وتحسين الحياة العامة.

وعند تحليل هذه المشكلة، والوقوف على أسبابها، يتضح جلياً؛ أن اليمن لا تعاني من ضعف أو قلة الانتاج العلمي، فليست المشكلة في الكم، ولكن هناك علامات استفهام كثيرة عليه من حيث الجودة، هذا من ناحية؛ ومن ناحية أخرى، غياب النشر العلمي المميز لذلك الانتاج، حيث أن جميع الجامعات لا ترفع انتاجها المعرفي، من رسائل الماجستير والدكتوراه، وأبحاث الترقيات على مواقعها الالكترونية، وهي لا تزال بوضعها التقليدي والورقي، رغم وجود نسخ الكترونية لعدد جيد من الرسائل والبحوث، ولم تعمل الجامعات على بناء مستودعات رقمية.

كما يؤخذ على الانتاج العلمي اليمني؛ أن معظمه هو حصاد طلبة الدراسات العليا لمرحلي الماجستير والدكتوراه، ولا ينسب إلى أساتذة الجامعات إلا القليل، وإن وجدت بعض الأبحاث المنشورة فهي لأغراض الترقيات العلمية ليس أكثر، أما عن حركة التأليف، والترجمة، والنشر الدولي، والبحوث الجماعية، فلا تكاد تذكر؛ إذا ما قورنت بالدول المتقدمة، أو حتى بالدول العربية النامية، مثل: مصر والأردن وفلسطين ولبنان.

يتطلع المجتمع العلمي وجمهور الباحثين في اليمن، إلى اللحظة التي يرون فيها الإنتاج المعرفي اليمني ظاهراً للعيان، مسنداً بإرادة حكومية، وشراكة مجتمعية فاعلة، ومساهمة القطاع الخاص، ومؤسسات الاتصال والتكنولوجيا، وشركات الأنظمة الرقمية، وتسهيل الوصول

الحر الى هذا الكنز الثمين، والثروة العلمية المنسية، خاصة والبلد بأمس الحاجة إلى توظيف الإنتاج المعرفي، وحل ما أمكن من المشكلات الاقتصادية والاجتماعية والتنمية وغيرها.

وفي ضوء ما تقدم؛

وانطلاقاً من مسؤوليات ومهام الادارة العامة لدراسات وابحاث التعليم العالي بوزارة التعليم العالي بصنعاء، يأتي هذا الاصدار كنواة لسلسلة من الاصدارات اللاحقة، ويحمل هذا الاصدار عنوان:

سلسلة ملخصات دراسات وأبحاث التعليم العالي في الجمهورية اليمنية - المجلد الأول سبتمبر 2020

وهو حصيلة تحليل مجموعة من الرسائل العلمية المتعلقة بقطاع التعليم العالي والبحث العلمي في اليمن، حيث تم تكليف لجنة علمية متخصصة برئاسة الاستاذ الدكتور/ محمد عبد الله الصوفي ومجموعة من الخبراء المحليين، وتم تحليل ما يقارب (290) رسالة علمية يمنية عام 2017، برعاية مشروع تعزيز قدرات التعليم العالي وتمويل المشروع الهولندي آنذاك، ويعد محتوى هذا الإصدار جزء مما تم تحليله بواسطة الخبراء، على أمل أن يتم استئناف عملية التحليل لبقية الرسائل على نفس المنوال، ونشر نتائجها وملخصاتها، وتعريف وإفادة المجتمع العلمي والمحلي بحصيلة تلك الدراسات والبحوث، وتوظيف المخرجات البحثية في عملية التنمية الشاملة والمستدامة.

يأتي هذا الجهد المتواضع كبداية لنشر الانتاج العلمي اليمني، وتنمية الثقافة العلمية، ويتضمن المجلد الأول سبتمبر 2020، حوالي (246) ملخصاً، كدفعة أولى، وجميعها ذات ارتباط وثيق بقطاع التعليم العالي والبحث العلمي بالجمهورية اليمنية، بمحاوره المختلفة، كالسياسات التعليمية، والهياكل التنظيمية، والقيادة والحوكمة والادارة الجامعية، والموارد البشرية، والتمويل، والجودة، والالتحاق والقبول، وانظمة التعليم العالي المختلفة، ومنها التعليم المفتوح والتعليم عن بعد والادارة الالكترونية، وتكنولوجيا التعليم، والاتصال الاداري، والتنمية المهنية، وإدارة المعرفة واقتصادها ومجتمعها، ونظم وتقنية المعلومات، والانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، والمسؤولية المجتمعية للجامعات، وغيرها. كما سيتم إصدار ملخصات الدراسات والبحوث المنشورة لأعضاء هيئة التدريس وللباحثين من مختلف الجامعات والمراكز البحثية وكذا اوراق العمل المنشورة في المؤتمرات والندوات العلمية محليا ودوليا.

نأمل أن يسهم هذا الاصدار في المهام صناع القرار والاقسام العلمية والباحثين الى بذل المزيد من الاهتمام بالبحث العلمي، وتجنب الموضوعات المبحوثة، وعدم تكرارها أو استنساخها، والتحول نحو موضوعات جديدة لم يسبق بحثها من قبل، وتطوير المعرفة وتطبيقها ونشرها وتوثيقها بشكل علمي ومنهجي، وتجسير العلاقة بين المؤسسات البحثية والانتاجية، وتحسين الحياة العامة وتحقيق الرفاه للمجتمع.

كل الشكر وعظيم الامتنان لكل من ساهم في إنجاز هذا العمل واخراجه الى النور، مؤسسات وافراد، وفي مقدمتهم قيادة الوزارة ممثلة بمعالي وزير التعليم العالي والبحث العلمي الاستاذ/ حسين حازب، وكذا الاستاذ الدكتور/ علي شرف الدين نائب وزير التعليم العالي، والاستاذ الدكتور/ صادق الشراحي وكيل قطاع البحث العلمي، والاستاذ الدكتور/ عبدالكريم الروضي وكيل قطاع البعثات، والاستاذ الدكتور/ عبدالله القديمي وكيل قطاع التخطيط والتطوير، والاستاذ الدكتور/ غالب القانص وكيل قطاع الشؤون التعليمية، والشكر موصول للأستاذ الدكتور/ عبدالله الشامي - نائب وزير التعليم العالي السابق، وللأستاذ الدكتور/ عبدالعزيز الشعيبي - وكيل قطاع التخطيط السابق، وللأخ العزيز الدكتور/ علي العواضي مدير عام البحث العلمي بالوزارة، والأخ الأستاذ / محمود الصلوي مدير عام مكتب الوزير، وللأستاذ الدكتور/ فؤاد عبد الرزاق المدير التنفيذي لمركز تقنية معلومات التعليم العالي، وللخبراء المحليين، وللأستاذ/ فؤاد الحذاء المدير العام السابق لإدارة المشاريع، وللدكتور/ سلطان قاسم مدير عام الدراسات السابق، وللدكتور/ أنور معزب مدير عام البحث العلمي السابق، ولكافة موظفي قطاع البحث العلمي وبقية القطاعات بالوزارة (أكاديميين وإداريين)، وللمركز الوطني للمعلومات، وللقائمين على المكتبات الجامعية، وللباحثين والمبتعثين، ولكل من تعاون معنا من داخل الوزارة وخارجها كلا باسمه وصفته، فلهم جميعا خالص الشكر وعظيم الامتنان، ومن الله نستمد العون والتوفيق والسداد. ولوطننا الحبيب الأمن والسلام والعزة والازدهار والتنمية والرخاء.

بقلم/ الخمر العلمي

د/ خليل الخطيب

أستاذ إدارة التعليم العالي المساعد - جامعة صنعاء.

مدير عام دراسات وأبحاث التعليم العالي

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

إهداءات

في رحاب البحث العلمي

أصبح القرار السياسي للسلطات الحاكمة، وللمؤسسات والهيئات الدولية، وللشركات الاستثمارية والصناعية والإنتاجية - عابرة القارات - وغيرها؛ مبنياً على نتائج دراسات وبحوث معمقة، كما أن قراءة المستقبل، والتنبؤ بأزماته، ومتغيراته، والاستعداد له، لا يتم إلا من خلال الدراسات الاستشرافية المستقبلية، بالاعتماد على أساليب علم المستقبل، ومنهجيات البحث العلمي الرصين، وهو ما تهدف وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في اليمن إلى تحقيقه من خلال الكوادر الوطنية المؤهلة علمياً وتقنياً، وتوطين العلوم والتقنية لمواجهة المتغيرات المعاصرة، ومسايرة التقدم العلمي والتطور التكنولوجي في الألفية الثالثة.

أ/ حسين علي حازب
وزير التعليم العالي والبحث العلمي
صنعاء- اليمن.

إن هناك اختلافا في الثقافة بين الباحثين والمسؤولين عن التنمية، لذلك لا بد من الأخذ بالآليات المناسبة لتحقيق درجة عالية من التواصل وبناء علاقات عمل بناءة بينهم، سعياً لتحقيق أهداف التنمية؛ إذ أن البحث العلمي يصنع المعرفة، بينما التنمية تطبق المعرفة بما يعود بالنفع المباشر على البلد. كما أن تطبيق المعرفة الجديدة يتطلب استثماراً مناسباً في البحث التطبيقي وتطويره، باعتبار أن التنمية التي لا تأخذ بالبحث العلمي عمياء، والبحث العلمي غير المرتبط بالتنمية أصم.. كما إن الدول العربية، ممثلة بوزارات التعليم العالي ومؤسساتها التعليمية، مطالبة اليوم بإعادة هيكلة البحث العلمي، بهدف رسم سياسات وطنية للبحث والتطوير، واتخاذ قرارات جريئة تجعل البحث العلمي مؤثراً وفاعلاً في مختلف جوانب الحياة.

البروفيسور/

عبد اللطيف حيدر

وزير التربية والتعليم - السابق

اليمن

تعد وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بالجمهورية اليمنية هي المسؤولة عن ادارة المؤسسات الجامعية، والمراكز البحثية والجمعيات العلمية، وبالتالي؛ فهي المسؤولة ضمنا عن ادارة المعرفة بكل فروعها، من حيث إنتاج المعارف والعلوم، وتطبيقها وتقييمها وتحليلها وتطويرها، فهي الرافد الأول للإنتاج العلمي، ومصدر الدراسات والابحاث، ومن ثم نشرها ورقيا والكرونيا وتمكين الباحثين والجمهور من الوصول للبيانات والمعلومات بسرعة وبأقل جهد، وهو ما تجسده الاصدارات والمطبوعات المنشورة ورقيا والكرونيا في زمن أصبح البحث العلمي سمة من سماته العصرية البارزة.

أ. د/ علي شرف الدين

نائب وزير التعليم العالي والبحث العلمي

صنعاء- اليمن.

لا تفتقر البلدان العربية ذات الإنتاج العلمي المنخفض، إلى وجود مؤسسات جامعية، ومراكز بحثية، فهناك مؤسسات ومراكز بحثية كثيرة، ويوجد إنتاج علمي جيد لدى الباحثين، وإنما تفتقر إلى ضعف القدرة المؤسسية، والميزة التنافسية للجامعات والمراكز البحثية، وغياب التمويل والحوافز المادية والمعنوية، وضعف الثقافة التقنية، وقصور واضح في معايير النشر العلمي المميز، وخاصة النشر الإلكتروني، وعدم إدراج مجلات علمية محلية في قواعد البيانات الدولية، وبطء استجابة الحكومات، والجامعات والمراكز البحثية، لمتطلبات التحول الرقمي، وخاصة في مجال التعليم والبحث والنشر العلمي.

أ. د/ صادق الشراجي

وكيل قطاع البحث العلمي بوزارة التعليم العالي
صنعاء- اليمن.

تنص تشريعات التعليم العالي والبحث العلمي باليمن على ضرورة الانفاق على البحث العلمي، والاستثمار في المعرفة، حيث جاء في معايير المستوى الأول "بداية". ضمن المعيار الخامس المتعلق بالموارد المالية للبرامج الأكاديمية وإدارتها، والذي حدده مجلس الاعتماد الأكاديمي وضمان جودة التعليم العالي، وحدد مصروفات المؤسسة الجامعية، بأن "تخصص كل مؤسسة تعليم عالي (حصراً) ما نسبته (3٪) من ميزانيتها السنوية لأغراض البحث العلمي والنشر والتدريب والمؤتمرات العلمية، وتخصص ما نسبته (2٪) من ميزانيتها السنوية لأغراض الإيفاد للحصول على درجة الماجستير والدكتوراه"، ولذا ينبغي إيلاء البحث العلمي مزيداً من الاهتمام والرعاية ووضعه في قائمة أولويات المؤسسات الخدمية والإنتاجية، وعلى الحكومة سرعة إصدار قانون صندوق البحث العلمي وتفعيل المجلس الأعلى للبحث العلمي.

د/ علي العواضي

مدير عام البحث العلمي بوزارة التعليم العالي

صنعاء- اليمن.

"بدون مؤسسات التعليم العالي والبحث الكافي، لا يمكن لأي بلد تحقيق التنمية المستدامة الأصيلة والحقيقية. فلكي تكون الجامعات ذات صلة بالتنمية يتعين عليها الاسهام في تطوير المعرفة من خلال البحوث، ومن جانب اخر، لا يمكن أن تقلل البلدان النامية والبلدان الأقل نموا من الفجوة التي تفصلها عن الدول المتقدمة صناعيا دون الاستناد إلى البحث العلمي".

اللجنة الدولية المعنية بالتربية للقرن الحادي والعشرين

وثيقة إعلان باريس - اليونسكو 1998

ملخصات دراسات وأبحاث التعليم العالي في الجمهورية اليمنية



ملاحظات عامة للقراء والباحثين الكرام:

- تم ترتيب ما توفر من ملخصات الدراسات والبحوث حسب التسلسل الزمني.
- يمكن توثيق البيانات الواردة في المجلد كما في المثال الاتي:

مثال لتوثيق البيانات:

- المتن:

(الحاج، 1988)، الوارد في (الخطيب، 2020، رقم الصفحة)

- قائمة المراجع:

الحاج، أحمد علي. (1988). ملخص دراسة بعنوان: تخطيط التعليم العالي اليمني في ضوء خطط التنمية من القوى العاملة حتى عام 2005. تحرير د/ خليل الخطيب: سلسلة ملخصات دراسات وأبحاث التعليم العالي في الجمهورية اليمنية، المجلد الأول سبتمبر 2020، منشورات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، صنعاء، اليمن.

دراسة: احمد علي الحاج. (1988). بعنوان:

تخطيط التعليم العالي اليمني في ضوء خطط التنمية من القوى العاملة حتى عام 2005.

هدف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تخطيط التعليم العالي اليمني في ضوء خطط التنمية من القوى العاملة حتى عام 2005.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى إعداد خطة لتطوير التعليم العالي اليمني في ضوء خطط التنمية من القوى العاملة حتى عام 2005.

التوصيات:

أوصت الدراسة بتنفيذ الخطة التطويرية للتعليم العالي والتي قدمتها الدراسة.

دراسة: منصور احمد غالب.(1996). بعنوان:
. مشكلات الطلبة اليمنيين الدارسين في الجامعات الأردنية

هدف الدراسة:

تقصي مشكلات الطلبة اليمنيين الدارسين في الجامعات الأردنية ومعرفة علاقة هذه المشكلات ببعض المتغيرات.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
جاءت مشكلات الطلبة مرتبة تنازليا بحسب المجالات كالتالي: (المجال الاقتصادي، الاجتماعي، الدراسي، الصحي، النفسي).

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- إنشاء نظام خدمات طلابية يتبع وزارة التعليم العالي باليمن وإيجاد فروع تنفيذية في الملحقيات الثقافية بالسفارات اليمنية يتولى يهدف إلى إيجاد قسم الوضع في الجامعة المناسبة والمتابعة للطلبة الدارسين بحيث يهتم بشؤونهم كما يلي:
- عقد دورات توفير الاستعداد للدراسة الجامعية قبل الابتعاث وذلك بتوفير الأساس الرياضي واللغوي وإكساب الطلبة المهارات الدراسية اللازمة بحيث يتدربون قبل الابتعاث على كيفية استخدام المكتبات وكتابة التقارير والأبحاث.
- إقامة علاقات تعاونية أخوية ودية بين الطلبة المبعوثين إلى بلد معين قبل سفرهم من اليمن، وإقامة حفلات تعارف لهم، وندوات ورحلات لإيجاد روابط سيكولوجية واجتماعية بينهم قبل سفرهم.
- طلب حق الإقامة للطلاب أو إلغاء الإقامة في البلد التي يدرس فيها.
- الاتفاق مع شركات الطيران على تخفيض أسعار تذاكر الطلبة، أو استئجار طائرات لرحلات جماعية بسعر التكلفة ، وإيجاد خطوط مواصلات برية رخيصة.

- تقديم معونات للطلبة الذين يدرسون على نفقاتهم أو إيجاد جهات تمولهم.
- استئجار سكنات خاصة لهم تتوفر بها الشروط المناسبة وقاعات مطالعة.
- توظيف مرشدين وعاملي خدمات اجتماعية مهمتهم وضع الطلبة في الجامعات المناسبة وتوعيتهم ومتابعة ودراسة مشكلاتهم ، وتلبية حاجاتهم الإرشادية، وتنظيم الرحلات والمعارض والندوات بغرض تدارس مشكلات الطلبة وإيجاد أجواء تعاونية أخوية.
- توفير خدمة التأمين الصحي للطلبة لدى بعض المستشفيات ومتابعتهم صحيا والتقدم لمساعدتهم عندما تكون المشكلة فوق ما يتحملون.

**دراسة: يحيى منصور بشر علي. (1997). بعنوان:
قياس كفاءة الأداء الإداري الجامعي.**

هدف الدراسة:

قياس كفاءة الأداء الإداري الجامعي في كل من جامعتي المستنصرية وصنعاء للعام الجامعي 1995 / 94م وذلك في المجالات التالية: (البحث العلمي والتطوير – تطوير أعضاء هيئة التدريس – خدمة المجتمع – الشؤون الإدارية والمالية – الطلبة – المناهج وطرائق التدريس – الخدمات).

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- حصلت جامعة المستنصرية على نسبة كفاءة في أدائها الإداري بلغت 68% .
- حصلت جامعة صنعاء على نسبة كفاءة في أدائها الإداري بلغت 46% . ويعود السبب في ذلك الى ما يلي:
- إن العراقيل التي تفرضها وزارة المالية على ميزانية النظام الجامعي غير واقعية.

- إن الهيكل التنظيمي للجامعة لم يوضع بهدف تطوير أدائها ولمحاربة الظروف والمتغيرات المحيطة بها.
- إن السياسة التي تتبعها الإدارة الجامعية في تقويم أداء المستفيدين بها والإجراءات التي يجب ان تتخذ في ضوء نتائج هذا التقويم غير واضحة ومحددة.
- إن اغلب العاملين التنفيذيين في الإدارة الجامعية هم من حملة الشهادة الثانوية فاقلاً، وبالتالي فان أداءهم انعكس بشكل مباشر وغير مباشر على انخفاض نسب الكفاءة في الأداء الإداري للجامعة بسبب قلة الاهتمام بعقد الدورات التدريبية الكافية أثناء الخدمة لرفع أدائهم.
- افتقار الإدارة الجامعية لنظام بيانات خاص بكفاءة الأداء الإداري الجامعي.

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
- العمل على اتخاذ إجراءات فعلية لتطبيق مبدأ الاستقلال المالي والإداري للجامعة يمكنها من القيام بمختلف الأنشطة الإدارية.
 - اختيار القادة الإداريين للمراكز القيادية بالجامعة من ضمن الملاكات التي تمتلك الخبرة والكفايات الضرورية والتخصصية التي تساعد على قيادة العمل الجامعي.
 - إنشاء مركز لتطوير طرائق التدريس يتبع كلية التربية يتولى مسؤولية رفع مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس.
 - إعادة النظر في الهيكل التنظيمي للجامعة بحيث يتلاءم مع أهداف الجامعة في ظل الظروف الاقتصادية والاجتماعية للبلاد.
 - إتباع سياسة واضحة ومحددة في تقويم أداء المستفيدين بالجامعة واعتماد مبدأ الثواب والعقاب في ضوء نتائج التقويم.

دراسة: سلطان سعيد عبده المخلافي . (1998). بعنوان:
الكفاية الداخلية والخارجية لكلية التربية جامعة تعز.

هدف الدراسة:

- التعرف على الكفاية الداخلية لكلية التربية – جامعة تعز للتخصصات الدراسية بالكلية للأعوام الدراسية (85/ 1986-94/ 1995 م) من خلال العديد من المؤشرات المتعلقة بالكفاية الداخلية.
- التعرف على الكفاية الخارجية لكلية التربية – جامعة تعز من خلا تقويم أداء المعلمين خريجي الكلية في التخصصات المختلفة للعام الدراسي 94/ 1995 والذين تم تعيينهم بوظيفة معلم بوزارة التربية والتعليم خلال العام الدراسي 95/ 1996.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

- كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
- يوجد نموا مضطربا في أعداد الطلبة المقبولين في التخصصات المختلفة خلال الأعوام الدراسية (85/ 1986-90/ 1991م) مع وود تباين من تخصص إلى آخر
- بلغ عدد المقاعد المهذرة بسبب الرسوب والتسرب 704 ، وبنسبة كبيره في الصف الأول ويقل بعد ذلك في الصفوف المتأخرة .
- تدني مستوى أداء المعلمين خريجي كلية التربية

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
- رفع معدل القبول للطلبة بالكلية وتحسين نظام تقويم الطالب.
- وضع سياسة صارمة للقبول في التخصصات المختلفة.
- إجراء اختبار قبول يقيس الاستعدادات والقدرات والميول .
- إعادة بناء البرامج الدراسية.

- التنسيق والتكامل بين مكونات برنامج الإعداد الدراسي (المهني التربوي والتخصصي والثقافي)
- إقامة دورات تدريبية للمعلمين لرف مستوى أدائهم.

دراسة: احمد علي محمد المنصور. (1999). بعنوان:

. بناء برنامج تدريبي لرؤساء الأقسام العلمية في كليات الجامعات اليمنية في ضوء كفاياتهم الإدارية.

هدف الدراسة:

بناء برنامج تدريبي لرؤساء الأقسام العلمية في الجامعات اليمنية في ضوء كفاياتهم الإدارية، لغرض تطوير أدائهم الإداري، وبما يسهم في تحقيق أهداف أقسامهم العلمية بفاعلية.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- انخفاض مستوى ممارسة رؤساء الأقسام العلمية في الجامعات اليمنية للكفايات الإدارية في المجالات: (القيادة – شؤون الطلبة – النمو العلمي والمهني – التخطيط – العلاقات الإنسانية – التقويم والمتابعة – التنظيم – اتخاذ القرارات)، ويعود ذلك إلى:
- إن المعيار الذي تعتمده إدارات الجامعات اليمنية في اختيارها لرؤساء الأقسام العلمية هو توفر الاختصاص العلمي أكثر من المهارات الإدارية.
- إن اغلب رؤساء الأقسام لا تكون لديهم الخبرة الكافية عند تعيينهم في مناصبهم حيث يتم اختيارهم من بين أعضاء هيئة التدريس من دون سابق أعداد أو تأهيل.
- عدم اهتمام إدارات الجامعات في أعداد وتأهيل رؤساء الأقسام إداريا قبل توليهم تلك المناصب.
- ضعف المتابعة والتقويم المستمر لأداء رؤساء الأقسام العلمية لمهامهم الأكاديمية والإدارية.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- اعتماد معيار علمي يقيس أبعاد علمية وإدارية وسلوكية، يتم من خلاله اختيار رؤساء الأقسام
- اعتماد التدريب القائم على الكفايات الإدارية، امراً ضروريا لإعداد رؤساء الأقسام العلمية
- اعتماد الأولوية في الترشيح لمنصب رئاسة القسم لمن اجتاز دورة تدريبية في العمل الإداري.
- تنفيذ البرنامج التدريبي المقترح الذي أسفرت عنه الدراسة.
- تكليف أساتذة متخصصين في مجال التدريب من المشهود لهم بالخبرة والكفاية العلمية والإدارية، لتدريب المشاركين على موضوعات البرنامج المقترح.

دراسة: احمد يحيى محمد الشاطبي. (1999). بعنوان:

السلوك القيادي لعمداء ورؤساء الأقسام في كليات جامعة صنعاء.

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على كيفية وصف السلوك القيادي في بعدي العمل والعلاقات الإنسانية من قبل عمداء الكليات ورؤساء الأقسام بكليات جامعة صنعاء.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- يصف العمداء ورؤساء الأقسام سلوكهم القيادي في بعدي العمل والعلاقات الإنسانية بصورة ايجابية.

- يصف التدريسيون (أعضاء هيئة التدريس) السلوك القيادي للعمداء في بعدي العمل والعلاقات الإنسانية بصورة ايجابية.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- تبني المرونة في السلوك القيادي وخاصة في بعد العلاقات الإنسانية وجعل هذه العلاقات متعددة الجوانب على أساس من الاحترام المتبادل والثقة بالمرؤوسين وتوسيع قنوات الاتصال بين المستوى الأعلى والأدنى وفي ضوء توصيف يبين الحقوق والواجبات.
- تطبيق الأسلوب الديمقراطي في صنع القرارات واتخاذها من خلال المشاركة والتشاور مع المرؤوسين مع الحرص على مبدأ المساءلة عند حدوث التقصير.
- اعتماد نظام دقيق وفعال للحوافز التشجيعية المادية والاعتبارية.
- العمل على تطوير كفاءة القيادات التربوية الجامعية بأساليب واتجاهات حديثة وبما يعزز علاقاتهم الإنسانية وأداء دورهم التربوي.
- العمل على التزام القيادات التربوية بالعدالة والمساواة في التعامل مع المرؤوسين من خلال الالتزام بالخطط واللوائح

دراسة: محمد عبد السلام عبد العزيز عبده الخامري.(2000).

المناخ التنظيمي السائد في كليات جامعه صنعاء كما يراه أعضاء هيئته التدريس

هدف الدراسة:

معرفة المناخات التنظيمية في جامعة صنعاء ومدى سيادتها في كليات الجامعة، من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس.

الخبرات والتجارب:

قدمت الدراسة عدد من الدراسات ونماذج المناخات التنظيمية (نظريات ونماذج)

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

أظهرت نتائج الدراسة ثلاثة أنواع من المناخات التنظيمية المتصلة في جامعة صنعاء مرتبة بحسب شيوعها (منضبط – متفكك ، دافع محرك – محبط الآمال، معرقل – ميسر). كما أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابة أعضاء الهيئة التدريسية في كليات الجامعة حول المناخات التنظيمية المحددة.

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
- ضرورة العمل من قبل إدارة الجامعات والكليات على تحسين وتطوير المناخات التنظيمية السائدة في كليات جامعة صنعاء بشكل عام.
- العمل على زيادة خبرات عمداء الكليات إدارياً من خلال دورات تدريبية في مجال الإدارة وان تكون احد معايير اختيار العمداء.
- إعطاء موضوع الحوافز والدوافع اهتمام أكبر مما هو قائم
- إتاحة الفرصة لأعضاء هيئة التدريس بشكل أكبر فيما يخص النمو والتطور الأكاديمي
- العمل على تطوير العلاقات الشخصية بين أعضاء هيئة التدريس وتنمية روح التالف والاندماج والاشتراك في فعاليات وأنشطة مشتركة كالرحلات واللقاءات العلمية وغيرها.
- وضع نظام لتقويم المناخات التنظيمية داخل الكليات والعمل على تنميتها وتطويرها بشكل دوري
- رفع مستوى الانضباط الإداري داخل الكليات من قبل العمداء .

دراسة: محمد أحمد لطف الجوفي. (2000). بعنوان:

فاعلية المناخ التنظيمي للجامعات اليمنية (صنعاء ، عدن ، إب) في ضوء أنموذج مقترح.

هدف الدراسة:

التعرف على المناخ التنظيمي السائد في الجامعات اليمنية الثلاث (صنعاء- عدن - اب) ، ونوع المناخ وذلك في ضوء عناصر بناء الأنموذج المقترح.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
وجود ضعف بالمناخ التنظيمي السائد في الجامعات اليمنية الثلاث (صنعاء- عدن - اب)،
وذلك في مجالي الدراسة وهما: (الأهداف التعليمية - القيادة الجامعية).

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- ضرورة دراسة بعض الأهداف التعليمية للجامعات الثلاث، من حيث تعريفها وإعادة صياغتها، بما يحقق الاهتمام النوعي في الإعداد والتأهيل للطلبة الدارسين للقيام بواجباتهم بعد تخرجهم تجاه خدمة المجتمع بكفاءة واقتدار.
- توفر متطلبات البحث العلمي ، ودعمه ماديا بما يحقق وظائف الجامعة العلمية والمجتمعية، وبما يساهم في التطور والتقدم الذي تتطلع إليه اليمن على مختلف المجالات.
- ضرورة دراسة الهياكل التنظيمية للجامعات اليمنية في ضوء الهياكل التنظيمية المتطورة لجامعات البلدان المتقدمة.
- ضرورة مشاركة القائد الإداري للمؤسسات في الجامعات اليمنية الثلاث ، والتعرف على آرائهم ومقترحاتهم ، من منطلق الحوار الديمقراطي الهادف والعمل على الأخذ بمقترحاتهم العلمية وتحقيق حاجاتهم في إطار ظروف العمل وإمكاناته.
- ضرورة الأخذ بعنصر التكنولوجيا (التقنيات) الإدارية في الجامعات اليمنية الثلاث، ومتابعة تطورها، والعمل على التأهيل والتدريب للتعامل معها.
- ضرورة تفعيل انفتاح الجامعة للمجتمع وتوسيع آفاقه، إسهاما منها في تطوير المجتمع وتحقيقا لوظائفها الاجتماعية والثقافية المختلفة.

أحمد محمد أحمد برقعان. (2001). بعنوان:

تصور مقترح لتطبيق إدارة الجودة الشاملة في جامعة حضرموت.

هدف الدراسة:

التعرف على الإطار الفكري لإدارة الجودة الشاملة، وكيفية تطبيق مفاهيمها عمليا في التعليم الجامعي، والتعرف على جودة الخدمات الجامعية التي تقدمها جامعة حضرموت لطلابها، ووضع تصور مقترح لتطبيق إدارة الجودة الشاملة في جامعة حضرموت.

الخبرات والتجارب:

قدمت الدراسة عدد من الدراسات والخبرات أهمها (المملكة المتحدة – أمريكا – فرنسا – ألمانيا – هولندا – استراليا – الهند).

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- إمكانية تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة على الإدارة الجامعية، وإن إمكانية التطبيق ترتبط بمدى اقتناع القيادة أو الإدارة العليا في الجامعة بأفكار الجودة وتبنيها.
- ضرورة بناء الثقافة التنظيمية الملائمة لفكرة الجودة الشاملة، وأساليب وأدوات تطبيقها.
- ضرورة إنشاء جهاز مستقل عن الجامعات مهمته التأكد من وجود الجودة وضمانها.
- إن تقديرات أعضاء هيئة التدريس والإداريين نحو تحقق ثقافة إدارة الجودة الشاملة في إبعاد (الهياكل والنظم، والتوجه بالمستفيد، والعمليات والقياس والتقويم)، كانت غير متحققة بشكل كاف أما تقديراتهم الإجمالية على الأداة فكانت كذلك.
- اتفاق عيني هيئة التدريس والإداريين في الرأي أن ثقافة إدارة الجودة الشاملة غير متحققة بالدرجة المطلوبة.
- اتفاق الطلاب على ضعف تحقق جودة الخدمات الجامعية في كل المجالات وعلى مستوى الأداة ككل.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها: تنفيذ التصور المقترح.

دراسة: حسين علي عبدالله. (2001). بعنوان:

الكفايات القيادية لعمداء كليات جامعة عدن من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية.

هدف الدراسة:

معرفة الكفايات القيادية لعمداء الكليات من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وتحديد درجة أهمية تلك الكفايات ودرجة توافرها لدى عمداء الكليات بجامعة عدن.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

أظهرت نتائج الدراسة أن تقديرات العينة لأهمية الكفايات القيادية والتي تتمثل في ثلاثة مجالات وهي: (الإنسانية – الإدراكية – الفنية الإدارية)، كانت عالية جداً، وان توافر تلك الكفايات لدى العمداء كانت جيدة، كما جاء ترتيب الكفايات بحسب الأهمية كالتالي: (الإنسانية – الإدراكية – الفنية الإدارية)، وجاء ترتيبها بحسب التوافر كالتالي: (الإنسانية – الفنية الإدارية – الإدراكية)، ويعزو الباحث ذلك إلى ما يلي:

- انشغال عميد الكلية بالأعمال الإدارية المختلفة، وعدم تعيين أمين عام للكلية للقيام بالمهام الإدارية وتخفيف الأعباء الإدارية على العميد.
- مركزية الأنظمة الإدارية والمالية والإجراءات المتبعة المختلفة، على الصعيد المركزي في ديوان الجامعة أو الكليات.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- إقامة دورات وبرامج تدريب للقادة في الإدارة الجامعية.

اعتماد الأسس العلمية لاختيار عمداء الكليات بحيث يكون الاختيار مبنيًا على المفاضلة وتوفر الخبرة واللقب الأكاديمي، والخصائص القيادية الأخرى المطلوبة لشغل مهمة قيادة الكلية.

دراسة: طارق مطهر محمد مطهر. (2001). بعنوان:

التعليم الجامعي وأثره على القيم الاجتماعية بالمتعلقة بالأسرة اليمنية /دراسة اجتماعية تطبيقية على عينة من أمانة العاصمة

هدف الدراسة:

الكشف عن دور التعليم الجامعي في إحداث تغير لدى النخبة المتعلمة تعليما جامعيًا من بعض القضايا المتعلقة بالقيم الاجتماعية في الأسرة اليمنية، والتعرف على القيم الاجتماعية الايجابية والسلبية المتعلقة بالأسرة اليمنية.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

- كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
- كشفت الدراسة عن توزيع القيم إلى عدة محاور تم تصنيفها كالتالي:
- القيم المتعلقة بالزواج وتكوين الأسرة.
 - القيم المتعلقة بتنشئة الأبناء وتهئتهم للحياة.
 - القيم المتعلقة بالتعليم وتعليم الإناث بشكل خاص.
 - القيم المتعلقة بقيم عمل المرأة خارج إطار المنزل.
 - القيم المتعلقة بالمعيشة الأسرية ووسائل الاستهلاك.
 - القيم المتعلقة بديمقراطية العلاقات الأسرية.
 - القيم المتعلقة بتنظيم الأسرة والصحة الإنجابية.

التوصيات:

- الاهتمام بتشجيع البحوث والدراسات العلمية ذات الطابع الاجتماعي. والعمل على إشراك المتخصصين في العلوم الاجتماعية عند وضع الخطط التنموية.
- تكثيف حملات التوعية الاجتماعية والصحية وغيرها. والتركيز على إنشاء مراكز محو الأمية في مختلف مناطق الجمهورية. وربط المناهج الدراسية بواقع المجتمع. وإدخال مفهومي الأسرة والصحة الإنجابية في المناهج الدراسية.

دراسة: أمال عبدا لوهاب احمد العريقي. (2002). بعنوان:
المفاهيم البيئية لدى طلبة كلية التربية بجامعة تعز.

هدف الدراسة:

الكشف عن درجة معرفة طلبة كليات التربية بجامعة تعز للمفاهيم البيئية ودرجة ممارستهم لها.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- تدني مستوى معرفة المفاهيم البيئية لدى طلبة كلية التربية بجامعة تعز مقارنة مع المستوى المقبول تربويا.
- يمارس طلبة كليات التربية بجامعة تعز المفاهيم البيئية بدرجة اقل من المستوى المقبول تربويا.
- وجود علاقة ارتباط متدنية وعكسية بين معرفة الطلبة للمفاهيم البيئية ودرجة ممارستهم لها.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- إدخال مقررات خاصة في العلوم البيئية في جميع كليات الجامعة لجميع التخصصات.
- تضمين البعد البيئي في المناهج الدراسية لمراحل التعليم العام والتعليم الجامعي.

دراسة: عبدالحكيم عبدالله عمر مكارم. (2003). بعنوان:
دور وسائل الإعلام في تكوين الوعي السياسي لدى الشباب الجامعي.

هدف الدراسة:

- التعرف على الدور الذي تقوم به وسائل الإعلام في تكوين الوعي السياسي لدى الشباب الجامعي.

- دراسة العلاقة بين معدل تعرض الشباب الجامعي لوسائل الإعلام ومستوى معرفتهم السياسية كمرحلة أولى لتشكيل الوعي السياسي.
- معرفة علاقة المعرفة السياسية بالإدراك السياسي والسلوك السياسي لمعرفة الإدراك السياسي في مرحلته الأخيرة

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

- كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
- وجود علاقة ارتباطية طردية للمعرفة السياسية بمعدل التعرض للصحافة اليمنية والعربية.
- عدم وجود علاقة ارتباطية طردية للمعرفة السياسية بمعدل التعرض للراديو والقنوات التلفزيونية اليمنية والعربية والأجنبية.
- وجود علاقة ارتباطية إيجابية للمعرفة السياسية بالإدراك السياسي والسلوك السياسي.
- توجد فروق إحصائية للنوع على الوعي السياسي لصالح الذكور .
- لا توجد فروق إحصائية للمستوى الدراسي.
- أما الدخل فيؤثر على الوعي السياسي لصالح ذوي الدخل المنخفض وكذلك المقيمين بالأرياف وطلاب الجامعات الحكومية أكثر وعياً سياسياً من أقرانهم .

التوصيات:

لم تحدد.

دراسة: محمد ناجي الدعيس. (2003). بعنوان:

أنماط السلوك الإداري لدى مديري عموم ومديري الإدارات ورؤساء الأقسام في جامعة صنعاء في الجمهورية اليمنية وعلاقته برضاء موظفي الجامعة عن العمل.

هدف الدراسة:

التعرف على أنماط السلوك الإداري لدى مديري عموم ومديري الإدارات ورؤساء الأقسام في جامعة صنعاء في الجمهورية اليمنية وعلاقته برضاء موظفي الجامعة عن العمل.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

بينت نتائج الدراسة أن أكثر أنماط السلوك القيادي شيوعاً لدى مديري العموم ومديري الإدارات ورؤساء الأقسام ، هو النمط الذي يتمثل في اهتمام عال في المبادرة بوضع إطار العمل واهتمام منخفض في الاعتبارية، بينما اقلها شيوعاً هو النمط الذي يتمثل في الاهتمام المنخفض في المبادرة بوضع إطار العمل والاهتمام المنخفض بالاعتبارية. كما بينت نتائج الدراسة أن أعلى مستويات الرضا الوظيفي لدى مديري الإدارات كان في مجال العلاقة مع المراجعين ولدى رؤساء الأقسام كان في مجال العلاقات مع الزملاء ولدى المختصين في مجال العلاقات مع المراجعين بينما نجد أن أقل درجات الرضا عن العمل كانت في مجال الرضا عن ظروف العمل .

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- عقد دورات تدريبية وندوات تثقيفية مستمرة للعاملين في مجال الإدارة لتطوير المهارات اللازمة المتعلقة ببعد الاعتبارية ، وتعريفهم بأساليب الإدارة الحديثة، وتشجيعهم على تطبيقها ميدانياً.
- إجراء جلسات إرشادية للعاملين حتى يتمكن المديرين من مناقشة الضغوط المهنية ومصادرها والتفريغ النفسي حتى يرتفع مستوى الرضا لدى العاملين .
- الاهتمام بتطوير الوضع الوظيفي للعاملين بجميع درجاتهم الوظيفية حيث يلاحظ في اليمن أن الوضع الوظيفي المادي للإداريين متدني مما يعيقهم عن العمل الجاد والمخلص وذلك لارتباطهم بأعمال وظيفية أخرى.
- دراسة مصادر الضغوط المهنية لدى العاملين الإداريين.
- ضرورة الاهتمام بالأمور الفنية داخل المكاتب الخاصة بالإداريين والموظفين المختصين ومدى ملائمة أجواء هذه المكاتب للعمل وتخفيف الضغط النفسي عن العاملين داخلها.

**دراسة: عائض محمد أحمد حمادي الفقيهه. (2004). بعنوان:
أهم معوقات تنمية الإدارة التربوية في الجمهورية اليمنية من وجهة نظر القيادات الإدارية.**

هدف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أهم معوقات تنمية الإدارة التربوية في الجمهورية اليمنية من وجهة نظر القيادات الإدارية ، وذلك في وظائف الإدارة التربوية التالية : التخطيط – التنظيم – التنسيق – التوجيه – القرارات – الرقابة – الاتصالات ، وكذلك سعت هذه الدراسة إلى تحديد العوامل الأولية (المعوقات الرئيسية) للتفاعلات من بين العديد من المعوقات الموجودة في مختلف وظائف الإدارة التربوية والتي يمكن اعتبارها أهم معوقات تنمية الإدارة التربوية في الجمهورية اليمنية .

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

أولاً نتائج الدراسة النظرية :

- الإدارة التربوية في اليمن تواجه الكثير من التحديات والمعوقات مثل وجود ثغرات في اللوائح التنظيمية للإدارة التربوية أدت إلى ترهل واختلاف في الهيكل التنظيمي وانخفاض الشروط القانونية المنظمة لشغل الوظائف القيادية والإدارية والفنية.
- استمرار وجود تأثير نسبي للفلسفات الإدارية القديمة (فلسفات ما قبل الثورة والوحدة اليمنية) وضبابية الفلسفة الإدارية التربوية الحديثة ونسبية وضوحها وفهمها والالتزام بها لدى قيادات وكوادر الإدارة التربوية اليمنية، وهناك تخوف لدى العديد من الباحثين والقيادات الإدارية والمهتمين من استمرارية وضع الإدارة التربوية في اليمن على ما هي عليه الآن، ويؤكدون سلبية ذلك على حاضر ومستقبل نظام التربية والتعليم في اليمن.

ثانياً : نتائج الدراسة الميدانية :

- هناك عدد من المشكلات والمعوقات التي تقف حائلاً أمام تنمية الإدارة التربوية ومن أبرزها ما يلي:
- ضعف الترابط بين التخطيط و التنفيذ والتقييم للعمل الإداري .
- الفشل في محاسبة المخالفين والمقصرين من قيادات وكوادر الإدارة التربوية.
- ضعف نظام المتابعة و التقييم للعمل الإداري التربوي.
- عدم ربط الترقيات بمعايير الإنجاز والإبداع .
- تدخل الشخصيات الاجتماعية في تعيين و تقييم قيادات وكوادر الإدارة التربوية.
- غياب الخطة الإستراتيجية الشاملة لتنمية الإدارة التربوية.
- قلة المخصصات المالية المعتمدة للإدارة التربوية .
- إغفال دور البحث العلمي في حل مشكلات الإدارة التربوية .

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- صياغة الأسس الفلسفية الإدارية التربوية الحديثة في قواعد وسياسات إدارية واضحة.
- الاهتمام بإعداد وتأهيل وتدريب الكوادر البشرية في هذا المجال.
- التخطيط الاستراتيجي لتنمية قدرات الإدارة التربوية وتحديثها.
- توفير الإمكانيات المادية والمالية اللازمة وإصلاح وترشيد نظام استخدامها وصرفها.
- استخدام نظام دوري فاعل للمتابعة والتقييم الإداري.
- تحديث نظم الاتصالات والمعلومات الإدارية باستخدام الحاسوب والإنترنت.

دراسة عبدالرقيب علي قاسم السماوي. (2004). بعنوان:

المناخ التنظيمي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز.

هدف الدراسة:

هدف البحث إلى معرفة المناخ التنظيمي السائد في جامعة تعز والإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة والعلاقة بينهم.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- أن تصور أعضاء هيئة التدريس للمناخ التنظيمي السائد في جامعة تعز قد جاء بدرجة تحقق منخفضة ودون المستوى المطلوب في جميع عناصر المناخ التنظيمي المشمولة بالبحث وهي (اهداف الجامعة ، الهيكل التنظيمي، القيادة الجامعية، الوسائل والتقنيات، العلاقات الإنسانية، الحوافز).
- انخفاض مستوى متوسط الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز ، يتضح ذلك من خلال متوسطات الإنتاجية العلمية على مستوى الكتب وعلى مستوى البحوث ، وأيضاً على مستوى الإنتاجية العلمية للكتب والبحوث معاً.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- ضرورة العمل من قبل إدارة الجامعة وعمادات الكليات على تحسين وتطوير المناخ التنظيمي السائد في كليات جامعة تعز في كافة جوانبه المختلفة التي أوضحها البحث.
- إنشاء شبكة للمعلومات والاتصالات العلمية تربط الجامعة بغيرها من الجامعات والمراكز البحثية الأخرى ، وتزويدها بكل حديث من المعلومات والبرامج والأبحاث والدراسات العربية والأجنبية ، حتى تكون مرجعاً للباحثين.

- أن تقوم إدارة الجامعة بتوفير الإمكانيات المادية اللازمة للبحث العلمي، وأن تضع إستراتيجية كفيلة برفع الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس، عن طريق التشجيع المادي والمعنوي، وفتح الطريق أمامهم للإبداع والإنجاز العلمي، وتحقيق الطموحات في النمو والشهرة العلمية.

دراسة: على شوعي ناجي عرجاش. (2004). بعنوان:

تطوير إدارة كليات التربية بالجمهورية اليمنية في ضوء مدخل إدارة الجودة الشاملة.

هدف الدراسة:

تمثل الهدف الأساسي في البحث في الوصول إلى تصور مقترح لتطوير إدارة كليات التربية بالجمهورية اليمنية، في ضوء مدخل إدارة الجودة الشاملة.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها: من أهم ما توصلت إليه الدراسة أن هناك ضعفا تعانيه إدارة كليات التربية في المجالات التي هدفت إلى معرفتها، وهناك رغبة من قبل الأكاديميين في تطبيق مدخل إدارة الجودة الشاملة، وهناك معوقات متوقعة عند تطبيق إدارة الجودة الشاملة، وأخيرا توصلت الدراسة إلى انخفاض مستوى رضا طلاب كليات التربية عن الخدمات المقدمة لهم.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- زيادة الموارد المخصصة لكليات التربية عبر المجلس الأعلى للجامعات ووزارة التعليم العالي.
- تخصيص صندوق لدعم كليات التربية تخصص موارده من أي مصدر، وليكن من واردات النفط والمساعدات الأجنبية، بعد توفير البيئة القانونية التي تسمح بإنشائه.

- توفير أجهزة حاسوب، وجعل كل الإجراءات والمعاملات والوثائق عبر أجهزة الحاسوب، ثم إضافة مقررات خاصة بعلوم الحاسوب.
- إضافة سنة دراسية خامسة تسمى سنة الامتياز يحصل بعدها الطالب على شهادة تمكنه من ممارسة مهنة التدريس.
- الاهتمام بالعنصر البشري في كليات التربية لما له من أهمية في التطوير.

**دراسة: فائز صالح منصر مرشد. (2004). بعنوان:
العوامل المؤثرة في فعالية الأداء الإداري في الجامعات اليمنية**

هدف الدراسة:

معرفة وقياس العوامل أو العوائق البشرية والتنظيمية والمادية المؤثرة سلباً في فعالية الأداء الإداري الفردي والجماعي في الإدارة الأكاديمية.

الخبرات والتجارب:

قدمت الدراسة بعض النظريات عن الأداء الإداري ونماذج نظرية في إدارة التعليم العالي.

نتائج الدراسة:

- كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
- أن من أبرز العوامل المؤثرة في فعالية الأداء الإداري في الجامعات اليمنية ما يلي:
- غياب تطبيق مبدأ الثواب والعقاب.
 - قلة ميزانية الجامعة في الخدمات التعليمية.
 - انتشار ظاهرة الوساطة

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
- تطبيق المقاييس الموضوعية الفعالة للأداء الإداري في الجامعات اليمنية العامة في ضوء نتائج الدراسة.

- إن تتبنى إدارات الجامعات فلسفة وأساليب الإدارة الأكاديمية الحديثة وإحلالها محل أساليب الإدارة الحكومية التقليدية.

دراسة: محمد عبدالله حسن حميد. (2004). بعنوان:

استراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء.

هدف الدراسة:

معرفة استراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- أن أكثر الاستراتيجيات استخداما لإدارة الصراع التنظيمي في كليات جامعة صنعاء هي إستراتيجية التعاون وأن اقلهن استخداما هي إستراتيجية التنافس.
- أن المستوى العام للرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء يقع عند مستوى متوسط.
- أن مجال العلاقات مع الزملاء كان مصدرا أساسيا لرضا أعضاء هيئة التدريس.
- أن مجال الراتب كان اقل مصادر الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.
- أساتذة الكليات العلمية أكثر رضا من أساتذة الكليات الأدبية عن مجال العلاقات مع الزملاء.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- ضرورة العمل على تدعيم إتباع رؤساء الأقسام لإستراتيجية التعاون من خلال إدارتهم لعملية الصراع التنظيمي داخل الكلية، ويستلزم ذلك تعيين العناصر الجيدة في رئاسة الأقسام بدلا من اعتماد بعضها على التعيين بحسب الاقدمية.
- العمل على تقليل استخدام إستراتيجية التنافس حتى لا تولد القوة والعنف في التصرف والممارسة.
- استخدام الإستراتيجية المناسبة لإدارة الصراع، وإجراء المزيد من الدراسات حول إدارة الصراع التنظيمي في الأقسام والكليات.
- العمل على تحسين أوضاع المرتبات والمكافآت لأعضاء هيئة التدريس، وزيادة الاهتمام بالتربقيات والنمو وفرص الانجاز، والاهتمام بالتأهيل والتدريب.
- تشجيع قنوات الاتصال والعلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس في العمل.

دراسة: خالد محسن ثابت الجرادي. (2005). بعنوان:

رؤية مستقبلية لإنشاء جامعة مفتوحة في الجمهورية اليمنية.

هدف الدراسة:

الوقوف على واقع التعليم الجامعي في الجمهورية اليمنية، وعرض لبعض الانماط التعليمية المعاصرة غير النظامية (التعليم المفتوح – التعليم من بعد)،

الخبرات والتجارب:

قدمت الدراسة بعض الخبرات العالمية مثل (بريطانيا – اليابان – الجامعة العربية المفتوحة – جامعة القدس المفتوحة – جامعة كل شخص في إسرائيل).

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- موافقة عينة الدراسة على جميع مجالات استطلاع الرأي حول انشاء جامعة مفتوحة بدرجة عالية جدا.

- الكليات المرغوب فتحها بناء على رأي الخبراء بجامعتي صنعاء وعدن والمستفيدين من الجامعة المفتوحة هي الكليات التالية: (الحاسبات – العلوم والتكنولوجيا – اللغات – التجارة والاقتصاد).
- اقترحوا غالبية أفراد عينة الدراسة ان يكون عدد الساعات المعتمدة في الجامعة المفتوحة في الجمهورية اليمنية حوالي 140 ساعة، موزعة كالتالي: (16 ساعة متطلبات جامعية- 26 ساعة متطلبات كلية إجباري – 22 ساعة متطلبات كلية اختياري – 72 ساعة متطلبات تخصص).

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
- تنفيذ الرؤية المستقبلية المقترحة.

دراسة: عبدالله محمد محمد الشامي . (2005). بعنوان:

. تصور مقترح لتطوير صناعة القرار التعليمي في الجمهورية اليمنية في ضوء الفكر الإداري المعاصر.

هدف الدراسة:

- التعرف على إمكانية صنع القرار التعليمي في الجمهورية اليمنية في ضوء الفكر الإداري المعاصر

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

- كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
- أثبتت الدراسة إن هناك اتفاق حول معظم المشكلات التي ترى أنها بمثابة أسباب تمثل الحاجة الضرورية لتطوير صناعة القرار التعليمي في اليمن وهي – مركزية صناعة القرار التعليمي. ، تضارب القرارات الصادرة من القطاعات المختلفة في الوزارة، قلة خبرة بعض المشاركين في صناعة القرارات التعليمية.

- أثبتت الدراسة إن هناك اتفاق بين أفراد العينة على : إشراك مكاتب التربية والمدارس مع الوزارة في صناعة القرارات التعليمية ، استخدام الحاسب الآلي في صناعة القرارات التعليمية ، مشاركة كل أصحاب المصلحة في صناعة القرارات التعليمية على المستويات الثلاثة (الوزارة – مكاتب التربية – المدارس).
- أثبتت الدراسة إن هناك اتفاق حول تطوير أساليب صناعة القرار التعليمي.
- أثبتت الدراسة إن هناك اتفاق بين أفراد العينة على الأتي: صناعة القرارات الإستراتيجية ، صناعة القرارات التكتيكية ، صناعة القرارات الروتينية.
- أثبتت الدراسة إن هناك اتفاق بين أفراد العينة حول مصادر الحصول على المعلومات التي تساهم في تطوير صناعة القرارات التعليمية .
- أثبتت الدراسة إن هناك اتفاق على مرتكزات تطوير صناعة القرار التعليمي.
- أثبتت الدراسة إن هناك اتفاق حول المشكلات التي قد تعوق تطوير صناعة القرار التعليمي.

دراسة : علي سرحان غالب المخلافي.(2005). بعنوان:

مدى امتلاك هيئة التدريس في جامعه تعز للكفايات التقنية التعليمية وممارستهم لها والصعوبات التي يواجهونها.

هدف الدراسة:

التعرف على مدى امتلاك أعضاء هيئة التدريس في جامعة تعز بالجمهورية اليمنية للكفايات التقنية التعليمية ودرجة ممارستهم لها والصعوبات التي يواجهونها في ضوء متغيرات الكلية والرتبة الأكاديمية والخبرة.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

أشارت نتائج الدراسة إلى أن امتلاك وممارسة أعضاء هيئة التدريس للكفايات التقنية التعليمية كان بدرجة متوسطة.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- إثراء برامج إعداد المعلمين في الجامعة بمساقات أكثر في مجال التقنيات التعليمية مع الاهتمام بالجانب التطبيقي .
- عقد دورات تدريبية في مجال الكفايات التقنية التعليمية لأعضاء هيئة التدريس والعمل على تعزيز الكفايات المتوفرة لديهم بدرجة عالية، والعمل على تنمية الكفايات المتوفرة بدرجة متوسطة أو ضعيفة.
- إنشاء مركز مصادر تعلم وتوفير الموارد والأجهزة التعليمية وتدريب المدرسين على استخدامها.

دراسة : محمد حمود علي النعمان. (2005). بعنوان :

. واقع الإشراف التربوي في اليمن ومتطلبات تطويره في ضوء الاتجاهات الحديثة.

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الإشراف التربوي في اليمن ومتطلبات تطويره في ضوء الاتجاهات الحديثة

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- موافقة عينة الدراسة بدرجة منخفضة على ممارسة ومهام وأساليب الإشراف التربوي ما عدا مجالي السياسات والتشريعات وأهداف الإشراف التربوي والتي جاءت بدرجة متوسطة، وذلك كالآتي:
- في مجال السياسات والتشريعات : تدني تقديرات عينة الدراسة حيث أن السياسات والتشريعات في مجال الإشراف التربوي لم تستقر خلال الفترة الماضية، وما تم إصداره من أدلة ولوائح تنظيمية لم يتم تفعيلها والعمل بها بشكل دقيق.
- في مجال الأهداف: تدني موافقة عينة الدراسة على الأهداف ويرجع ذلك إلى عمومية الأهداف المرفوعة من قبل الجهات المختصة وعدم قيامها بتحويل تلك الأهداف إلى أهداف إجرائية قابلة للتنفيذ على أرض الواقع والملاحظة والقياس.
- تغير الهيكل التنظيمي ثلاث مرات خلال فترة وجيزة لوزارة التربية والتعليم مما انعكس سلباً على وضع الإشراف التربوي في جوانبه التنظيمية
- في مجال شروط اختيار المشرفين التربويين: ضعف التزام الجهات المعنية بشروط اختيار المشرفين التربويين عند ترشيحهم واختيارهم الأمر الذي أدى إلى ارتفاع عدد المشرفين التربويين رقماً دون أن تكون لهم أي جدوى في العملية الإشرافية.
- في مجال المهام: لا يقوم الموجه والمشرف التربوي بمهامه على الوجه المطلوب نتيجة ضعف الخبرة وعدم وجود متابعة مستمرة للمشرفين ومحاسبة المقصرين منهم.
- في مجال أساليب الإشراف: انخفاض تقديرات عينة الدراسة لمستوى ممارسة الأساليب الإشرافية الحديثة، ولا يعدو الإشراف عن الاهتمام بالتسمية والمظهر دون الاهتمام بالجوهر.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- إعادة النظر في التشريعات واللوائح والأدلة وربط نظام الإشراف بالواقع التربوي.
- تعزيز صلات التعاون بين وزارتي التربية والتعليم وولايات التربية ومؤسسات التعليم العالي والمؤسسات التربوية والاجتماعية المعنية الأخرى وتشكيل لجان عليا وإشراكها في صياغة

السياسة التعليمية ، وفي مناقشة ربط البرامج والخطط ومختلف حاجات تطوير الأنظمة التعليمية ومنها نظام الإشراف التربوي.

- استخدام البحث العلمي كاسلوب لبحث المشكلات التعليمية.
- إعادة النظر في البنية الهيكلية لجهاز الإشراف التربوي الحالي بحيث يواكب المستجدات التربوية الحديثة
- اعتماد مبدأ التخطيط في العملية الإشرافية على المستوى المركزي والمحلي
- إعداد كوادر متخصصة للتدريب المشرفين وإصدار نشرة دورية تغطي فعاليات الإشراف والاستفادة من وسائل الإعلام لتغطية هذا الجانب أولاً بأول
- الاستفادة من المعايير العربية والدولية في مجال اختيار المشرفين التربويين
- أن تقوم كليات التربية في الجامعات اليمنية بإدخال مقرر بعنوان (نظريات الإشراف التربوي الحديثة) في برامجها الخاصة بإعداد المشرفين التربويين قبل الخدمة
- عقد مؤتمر سنوي للإشراف التربوي تلقى فيه محاضرات ودراسات ويتم فيه تبادل الخبرات
- تقديم الحوافز المادية والمعنوية للمشرفين التربويين وإشعار المشرف بأنه محط تقدير رسمي وشعبي.

دراسة: رفقية ابراهيم احمد بامهدف. (2006). بعنوان:

التنمية المهنية للهيئة التدريسية – دراسة لاتجاهات اعضاء هيئة التدريس نحو برنامج مقترح للتدريب اثناء الخدمة بجامعة عدن

هدف الدراسة:

التعرف على مسوغات الاهتمام ببرامج التدريب لأعضاء الهيئة التدريسية بجامعة عدن، وأهداف هذه البرامج ومواعيدها ومدتها وأساليبها ومحتواها، والحوافز التي ينبغي اعتمادها، والتعرف على الوحدات المسؤولة عنها.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
من أبرز نتائج الدراسة أن التدريس الجامعي يحتاج الى تدريب خاص لما له من آثار ايجابية على جودة التدريس، ومن ثم على مستوى التحصيل العلمي للطلبة، وأظهرت النتائج أيضا وجود ركود مهني لدى أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة عدن.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
أوصت الدراسة بوضع خطة إستراتيجية لبرنامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي بجامعة عدن واستمرارية التدريب، وإعادة تشكيل ثقافة الجامعة، وإجراء الدراسات لتحديد الاحتياجات التدريبية بين الحين والآخر.

دراسة: جميل محمد راشد. (2007). بعنوان:

اتجاهات العاملين تجاه نظام تقويم الأداء دراسة ميدانية على عينة من موظفي ديوان رئاسة جامعة عدن.

هدف الدراسة:

تشخيص وتحليل الأداء الوظيفي في ديوان رئاسة جامعة عدن - تحديد العوامل المؤثرة في نظام تقويم الأداء الوظيفي لديوان رئاسة جامعة عدن - اقتراح تعديل وتطوير نظام التقييم الحالي - رصد الجامعة بدراسة تلامس أداء الوظائف الإدارية لارتباطها بشكل مباشر بالعملية التعليمية.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

أن أساليب التقويم الحالي للأداء الوظيفي لديوان رئاسة جامعة عدن:-

- تفتقد إلى مجموعه من الأسس والخصائص.
- لا تقوم على التحفيز (الإيجابي أو السلبي) للموارد البشرية.
- لا تقوم على معايير موضوعية ولا تشارك فيها كل الأطراف الضرورية للتقويم الموضوعي
- غير منصفة وغير شفافة
- لا تساعد على تدعيم سياسة أداة الموارد البشرية
- لا تحقق نتائج تقويم فعالة بالنسبة للموظفين أنفسهم.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- صياغة نظام تقويم الأداء الموظفين متضمنا مجموعة من الخصائص والأسس
- أن يتكون نظام التقويم من الأطراف التالية (الرئيس المباشر – المستهدف من التقويم – معايير الأداء المختلفة – لجنة محايدة من خارج المنظمة)
- التدريب المستمر للقائمين بعملية التقويم .
- ضرورة تفعيل عملية تقويم الأداء والاستفادة من نتائجها في اجراء عملية الترقيات والتأهيل وصرف الحوافز و المكافآت

دراسة : خالد عتيق سعيد عبدالله . (2007) . بعنوان :

المنظمة المتعلمة : دراسة حول ممارسات التعلم التنظيمي من وجهة نظر العاملين في المكتبات الجامعية اليمنية .

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى معرفة آراء موظفي المكتبات الجامعية اليمنية حول ممارستهم للتعلم التنظيمي وعلاقات يتطور الأداء المعرفي وبصفة خاصة وهدفت أيضا معرفة مدى تطبيق موظفي المكتبات للإبعاد السبعة للمنظمة المتعلمة المقترحة من كل من واتكنس ومارسيك.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- أظهرت الدراسة تدني مستوى ظهور خصائص المنظمة المتعلمة في جميع المكتبات الجامعية اليمنية وبنسب متفاوتة.
- بينت الدراسة بان جميع الأبعاد السبعة للمنظمة المتعلمة لها علاقة ايجابية معتدلة مع الأداء المعرفي.
- وجود علاقة ايجابية معتدلة بين الثلاث المستويات للتعلم التنظيمي والأداء المعرفي.
- الدراسة ستساعد على تعزيز مدارك الموظفين والقادة في المكتبات الجامعية اليمنية حول مفاهيم المنظمة المتعلمة وكذا أهمية التعلم التنظيمي وعلاقته بتطور الأداء المعرفي.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- يحتاج القائمين على المكتبات موظفين وقادة بناء أساس واعي للتعلم ولخلق مناخ للثقة والأمان لتشجيع الانفتاح والمبادرة.
- على الجامعات اليمنية الأخذ بعين الاعتبار أهمية دور القائد في هذا الصدد ودعم التعلم الشخصي والجماعي لخلق بيئة تساعد على التعلم وتطوير بنية تحتية تدعم اقتناء معرفة جديدة ومهارات وخلق علاقات جيدة.
- تحديد أي المتغيرات المستقلة تتنبئ بالأداء المعرفي.
- دراسة خاصة لأثر المتغيرات المميزة في تداخل المتغيرات المستقلة وغير المستقلة.
- دراسة اثر البنية التحتية التكنولوجية المتاحة في تغير مستوى التعلم بغرض تحسين بيئة العمل والخدمات.
- دراسة مدى اثر الاستراتيجيات والسياسات المتعلقة بموظفي المكتبات وقادتها على تغير وتحسين الممارسات التعليمية.
- قياس الانجاز المعرفي على أساس حقائق فعلية أو بيانات ثانوية.

دراسة: خالد ناصر منصور بن حبتور. (2007). بعنوان:

العلاقة بين استراتيجيات إدارة المعرفة وعملياتها (دراسة ميدانية في المراكز الاستشارية والبحثية التابعة لجامعة عدن).

هدف الدراسة:

اختبار العلاقة بين إستراتيجية إدارة المعرفة عبر الأبعاد (الإستراتيجية الترميزية وإستراتيجية الشخصية) وعمليات إدارة المعرفة عبر الأبعاد (توليد وخزن وتوزيع وتطبيق المعرفة).

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- وجود دعم أعلى من المتوسط للعلاقة بين إستراتيجية إدارة المعرفة وعملياتها.
- توافر إستراتيجية إدارة المعرفة الترميزية بمستوى متوسط في المراكز المبحوثة , وتوافر عال لإستراتيجية الشخصية في هذه المراكز.
- توافر أعلى من المتوسط لعمليات إدارة المعرفة الملائمة للإستراتيجية الترميزية وتوافر عال لعمليات إدارة المعرفة الملائمة لإستراتيجية الشخصية في هذه المراكز.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

إعطاء المراكز المبحوثة اهتمام أكبر بزيادة مستوى العلاقة بين استراتيجيات إدارة المعرفة وعمليات إدارة المعرفة وبما يسهم في مواجهة هذه المراكز لتحدياتها التنافسية والاستفادة من الفرص والتكيف مع التهديدات الناشئة من هذه التحديات وتحقيقها أهدافها التنافسية.

دراسة: زايد ناجي ناصر شاوش . (2007) . بعنوان:

مدى إدراك الرئيس والمرؤوس لمقومات ومعوقات التمكين الوظيفي بالتطبيق على الجهاز الإداري لجامعة صنعاء في الجمهورية اليمنية.

هدف الدراسة:

- تعريف الرؤساء والمرؤوسين بمفهوم التمكين وأبعاده وأهميته وعلاقته بالمفاهيم الإدارية الأخرى وخطواته ومقوماته ومعوقاته في الجهاز الإداري لجامعة صنعاء .
- التعرف على مدى وجود اختلافات معنوية بين إدراك كل من الرؤساء والمرؤوسين لابعاد ومقومات التمكين تبعاً لاختلافاتهم في التغيرات الديموغرافية والوظيفية

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- وجود اختلافات معنوية في إدراك الرؤساء والمرؤوسين لأبعاد ومقومات التمكين الوظيفي
- وجود علاقة موجبة ومعنوية بين مدى إدراك الرؤساء والمرؤوسين لأبعاد التمكين الوظيفي وبين إدراكهم لتوافر مقوماته.
- وجود اختلافات معنوية في إدراك الرؤساء والمرؤوسين لأبعاد ومقومات التمكين الوظيفي تبعاً لاختلافهم في النوع والعمر والمستوى التعليمي وسنوات الخبرة.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- تعزيز مدركات العاملين في الإدارة الوسطى لبعد معنى العمل وان يشعر كل منهم بأهميته الشخصية في الجامعة عن طريق إحداث تغيير جذري في التقييم للأداء الذي يقوم به في الغالب فرد واحد إلى نظام تقييم الأداء والذي يساهم فيه عدة أطراف (الرؤساء – المرؤوسين – الزملاء – العملاء)

- زيادة مدركات العاملين بالإدارة الوسطى لبعد التأثير وذلك من خلال زيادة مساهمتهم في وضع الأهداف والخطط العامة.
- الاهتمام بتمكين الإناث والتأكد من إدراكهن لأبعاد التأثير.
- العناية ببرامج ونظم التدريب والتطوير.
- التحول من الأداء الفردي إلى الأداء الجماعي.
- توفير المعلومات التي تتسم بالدقة والوضوح عن جميع أجزاء الجامعة لجميع العاملين.
- التحول من الهيكل التنظيمي إلى الهيكل التنظيمي السطحي .
- تصميم نظام للحوافز يدعم تطبيق التمكين الوظيفي.

دراسة: سالم محمد إسماعيل ناصر العطاب. (2007). بعنوان:

تقويم برامج الدراسات العليا بكليات التربية في الجامعات الحكومية من وجهة نظر القيادات التربوية والطلبة.

هدف الدراسة:

تقويم برامج الدراسات العليا بكليات التربية في الجامعات اليمنية الحكومية من وجهة نظر القيادات التربوية وأعضاء هيئة التدريس وطلبة الدراسات العليا في جوانب الإدارة والخدمات المكتبية والأهداف والمحتوى والأساليب والأنشطة التعليمية وإجراءات التقويم فيها.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- ضعف مستوى تنفيذ برامج الدراسات العليا بكليات التربية في الجامعات اليمنية الحكومية. -
- ضعف في مستوى تنفيذ الجانب الإداري الخدمي.
- حصول الجانب العلمي الأكاديمي على مستوى أعلى من حيث التنفيذ .
- تنظر القيادات التربوية إلى أن مستوى تنفيذ البرنامج في بعدية الإداري الخدمي والعلمي الأكاديمي لم يصل إلى المستوى المطلوب.

- عدم رضا أعضاء هيئة التدريس والطلبة عن مستوى تنفيذ البرنامج في بعده الإداري الخدمي.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- الاهتمام بنواحي الضعف التي أبرزتها الدراسة.
- تعيين جهاز إداري حاصل على درجة عالية من الكفاءة خاص بإدارة شؤون الدراسات العليا وربطها بحاجات المجتمع ، والعمل على رفع مستوى أداء الكوادر من خلال تدريبهم على الوظائف الإدارية التي تطلبها مجالات عملهم.
- تخصيص ميزانية خاصة للدراسات العليا وفتح حساب خاص بها.
- تزويد المكتبات بالمراجع التي تطلبها برامج الدراسات العليا . -
- تبادل المعلومات والخبرات بين جامعات الدول العربية. -
- إقامة ندوات علمية تشترك فيها مؤسسات القطاع الخاص والحكومي لبلورة العلاقة بين برامج الدراسات العليا وبين خطط التنمية وحاجات المجتمع. -
- إيجاد منظومة معلومات للدراسات العليا و البحث العلمي في كل جامعة ، مرتبطة بمنظومة محلية وإقليمية . -
- تطوير مستمر لأعضاء هيئة التدريس .
- التقييم المستمر للعملية التعليمية في برامج الدراسات العليا.

دراسة : عبد الكريم احمد محمد الفقيه.(2007).

أنموذج مقترح لتطوير واقع سياسة القبول في الجامعات اليمنية الحكومية

هدف الدراسة:

بناء أنموذج مقترح لتطوير واقع سياسة القبول في الجامعات اليمنية الحكومية من خلال التعرف على واقع سياسة القبول في الجامعات اليمنية الحكومية من وجهة نظر القيادات التربوية الجامعية، ومعرفة الاتجاهات العالمية المعاصرة في سياسة القبول بالجامعات.

الخبرات والتجارب:

قدمت الدراسة عدد من الخبرات والتجارب العربية والعالمية ابرزها:
الولايات المتحدة الأمريكية – المملكة المتحدة – فرنسا – تركيا – الاردن – السعودية –
مصر

نتائج الدراسة:

- كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
- تعتمد سياسة القبول المتبعة في الجامعات اليمنية الحكومية على الطريقة التقليدية في القبول، دون مراعاة قدرات الطلبة واستعداداتهم ورغباتهم، ودون وجود التوازن في توجيههم نحو التخصصات التي تلبي احتياجات التنمية.
 - تسير سياسة القبول في الجامعات اليمنية نحو التغيير والتعديل بصورة نمطية وبطيئة وبشكل لا يتلاءم مع التغيرات والتطورات السريعة في ميادين سوق العمل.
 - لا تختلف سياسة القبول في الجامعات اليمنية كثيراً عن سياسة القبول المتبعة في عدد من الجامعات العربية، بينما تختلف بصورة واضحة عن سياسات القبول المعمول بها في بعض الجامعات العالمية، حيث يلاحظ ذلك من خلال التدقيق في اختيار المرشحين للقبول فيها، ومن خلال الاختبارات الخاصة بالقبول، والمقابلات المقننة والدقيقة، والسجلات والتقارير الرسمية والدراسية، ودراسة بعض المقررات المبدئية.
 - تفتقد سياسة القبول في الجامعات اليمنية إلى الجانب الإرشادي والتوعوي للطلبة الراغبين في الالتحاق بالتعليم الجامعي ولأسرهم.
 - تشير إجابات عينة البحث أن سياسة القبول المعمول بها بجامعات (صنعاء، وعدن، وإب)، على مستوى المجالات ومجمل الأداة متوسط.
 - تطبيق الأنموذج المقترح للبحث الحالي، وإنشاء مركز وطني يعنى بتأهيل الطلبة قبل التحاقهم بالدراسة الجامعية، والعمل على إجراء اختبارات للقبول بجانب نسبة الثانوية العامة.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

أولاً: توصيات لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي والجامعات اليمنية الحكومية:

- تطبيق النموذج الذي توصل إليه البحث الحالي لما يقدمه من تطوير لسياسة القبول في الجامعات اليمنية، والعمل بالنموذج الخاص بمتطلبات تنفيذ النموذج المقترح، وذلك لوضع الآليات والأساليب التنفيذية من خلال تشكيل لجنة مشتركة من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، وزارة التخطيط والتنمية، وزارة التربية والتعليم، وزارة الخدمة المدنية، وزارة الإدارة المحلية، المجلس الأعلى لتخطيط التعليم، وزارة التعليم الفني والتدريب المهني.

- إنشاء مركز وطني لتأهيل وقبول الطلبة في التعليم الجامعي، بحيث يكون له فروع في محافظات الجمهورية، يتقدم إليها الطلبة الراغبون في الالتحاق بالتعليم الجامعي بوثائقهم، وعلى ضوء الاختبارات التي يقدمها يتم توزيعهم على الجامعات، وأنواع التعليم المختلفة.

- إيجاد البدائل المناسبة للتعليم الجامعي، وتحفيز خريجي الثانوية على الالتحاق بها

- عقد ورش عمل ودورات تدريبية يتعرف من خلالها العاملون في شؤون الطلاب بالجامعات على المعايير والأساليب الناجحة لاختبار الطلاب للالتحاق بالتعليم الجامعي.

ثانياً: توصيات لوزارة التربية والتعليم:

- إنشاء مكتب للإرشاد والتوجيه للطلبة في مرحلة الثانوية العامة، على أن يكون تابعاً للوزارة، ويكون له فروع في الإدارات التربوية على مستوى المحافظة والمديريات والمدارس، ليقوم بوظيفة الإرشاد والتوجيه نحو الطلبة، ومساعدتهم على معرفة ميولهم وقدراتهم واتجاهاتهم نحو التعليم الجامعي.

- ضرورة وضع برامج إرشادية لطلبة مرحلة الثانوية العامة، تهدف إلى مساعدتهم في اختيار التخصص الذي يناسب استعداداتهم وقدراتهم.

دراسة: عبدالكريم على احمد الورافي . (2007) . بعنوان:

عوامل الصراعات التنظيمية المؤثرة على أداء الجامعات اليمنية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية والإدارية.

هدف الدراسة:

- عوامل الصراعات التنظيمية المؤثرة على أداء الجامعات اليمنية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية والإدارية الجامعية..
- الفروق ذات الأدلة الإحصائية في عوامل الصراعات التنظيمية المؤثرة على أداء الجامعات من وجهة نظر القيادات الأكاديمية والإدارية وفقا لمتغيرات (الجامعة – الجنس – المؤهل العلمي – سنوات الخبرة – الاختصاص الدراسي – طبيعة العمل)

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- أن جميع فقرات الأداة مثلت عوامل صراعات تنظيمية مؤثرة بدرجة قوية على أداء الجامعات اليمنية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية والإدارية الجامعية.
- إن أقوى العوامل التنظيمية تمثلت في الجوانب الاقتصادية والمالية والتدريبية والتأهيلية والمشاركة في اتخاذ القرارات والأمور الخدمية وعدم رضا الموظف عن مرتبة الوظيفي وعن الحوافز المادية ، والحاجة إلى إقامة دورات تأهيلية لرفع كفاءات الموظفين ، وانفراد القيادات العليا في اتخاذ القرارات.
- إن اقل عوامل الصراعات التنظيمية تمثلت في تفاوت الأعمار للعاملين ، وتصادم بعض متطلبات العمل مع القيم والتقاليد ، ومول الموظف للممارسات العدوانية.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- الأخذ بنظر الاعتبار عند إصدار أي تشريع أو قانون أو خطط أو قرارات أكاديمية أو وظيفية مثل هذه العوامل المادية المؤدية إلى الصراعات التنظيمية.

- التوجيه إلى الوزارات المختصة كل حسب اختصاصها بوضع تشريعات وقوانين ولوائح لنظام المرتبات والأجور والحوافز مع الأخذ بنظر الاعتبار الزيادات المستمرة في الأسعار انتقاء أفضل العناصر كفاءة لتولي بعض المهام الأساسية في ميدان العمل الجامعي ، دون الالتفات إلى الانتماءات السياسية أو القبلية.
- تحديد مهام الموظفين من خلال التوصيف الوظيفي.
- وضع حزمة من الأسس والمعايير للتقييم السنوي للعاملين بالجامعات ، بالإضافة إلى النزاهة والحيادية في عملية التقييم نفسها

دراسة: العزي علي محمد يحيى البرعي.(2007). بعنوان:
تمويل التعليم العالي في اليمن – الواقع وإمكانات التطوير

هدف الدراسة:

تشخيص واقع تمويل التعليم العالي في اليمن، والتعرف على مصادر تمويله، وكذلك التوصل إلى الأساليب التي يمكن أن تسهم في تنويع تمويل التعليم العالي وتطويره، بالإضافة إلى الكشف عن المعوقات التي تحد من تمويل التعليم العالي في اليمن.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- إن أهم ملامح واقع تمويل التعليم العالي، على مستوى الجامعات الحكومية اليمنية تتمثل في: محدودية الموارد المالية الحكومية للتعليم العالي الحكومي إزاء تزايد احتياجاته، وكذلك محدودية التمويل الخارجي، وضعف مساهمة القطاع الخاص، بالإضافة إلى التوظيف غير الملائم للموارد المالية، والتوزيع غير العادل لها. أما على مستوى الجامعات الأهلية فتتمثل في: ضعف حجم استثمارات القطاع الخاص في التعليم العالي الأهلي، ومحدودية الفرص الاستثمارية فيه حالياً نتيجة للدخول المتدنية لمعظم السكان.

- إن أهم مصادر تمويل التعليم العالي في اليمن، على مستوى الجامعات الحكومية تتمثل في: الاعتمادات المخصصة للجامعة من ميزانية الدولة، والرسوم الطلابية. أما على مستوى الجامعات الأهلية فتتمثل في: الرسوم الدراسية، والرسوم الطلابية.
- إن أهم الأساليب التي يمكن أن تسهم في تنويع تمويل التعليم العالي في اليمن، على مستوى الجامعات الحكومية تتمثل في: الاعتمادات المخصصة للجامعة من ميزانية الدولة، برامج التعليم الموازي، رسوم الطلبة الوافدين، برامج مركز خدمة المجتمع والتعليم المستمر، برامج الدراسات العليا، الرسوم الدراسية، الرسوم الطلابية، الدورات التدريبية، رعاية مؤسسات القطاع الخاص لبعض الأنشطة الجامعية، المساعدات المادية الدولية. أما على مستوى الجامعات الأهلية فتتمثل في: الرسوم الدراسية، رسوم الطلبة الوافدين، برامج التعليم عن بعد، الرسوم الطلابية، الدورات التدريبية، برامج مركز خدمة المجتمع والتعليم المستمر، برامج الدراسات العليا.
- إن أبرز المعوقات التي تحد من تمويل التعليم العالي في اليمن، على مستوى الجامعات الحكومية تتمثل في: انعدام المحفزات الكافية لعضو هيئة التدريس على الإنتاجية العلمية ذات العائد المادي على الجامعة، ضعف الوعي المجتمعي بأهمية التبرع لمؤسسات التعليم العالي، ضآلة اعتمادات النفقات الاستثمارية مقارنة باعتمادات النفقات الجارية، انعدام التشريعات التي تخول الجامعة الاستثمار في ممتلكاتها، ضعف التركيز الإعلامي على المشاركة التي يقدمها القطاع الخاص للجامعة، عدم وجود حوافز معنوية تشجع أفراد المجتمع ومؤسساته على تقديم التبرعات. أما على مستوى الجامعات الأهلية فتتمثل في: ضعف الوعي المجتمعي بأهمية التبرع لمؤسسات التعليم العالي، ضعف قنوات الاتصال المباشر بين الجامعة وقطاعات الإنتاج، عدم تنشيط العلاقات الثقافية مع الجامعات الخارجية، ضعف التركيز الإعلامي على المشاركة التي يقدمها القطاع الخاص للجامعة، عدم وجود إدارة مختصة تُعنى بتنمية موارد الجامعة، انعدام المحفزات الكافية لعضو هيئة التدريس على الإنتاجية العلمية ذات العائد المادي على الجامعة.

التوصيات:

- رفع كفاءة الأداء لمؤسسات التعليم العالي والاستغلال الأمثل لموارده المتاحة، وسد منابع الهدر، ويتم ذلك عن طريق وضع التدابير اللازمة لرفع معدلات الإنتاجية في الوحدات الأكاديمية، وتقليص مظاهر البطالة المقنعة من الموظفين والإداريين في الوحدات الإدارية، وتفعيل تقويم الأداء الوظيفي، ورفع الطاقة الاستيعابية للمباني الجامعية والفصول والمعامل والمختبرات. وإعادة النظر في سياسة الإبتعاث الخارجي وآلياته، وذلك بتحديد معايير واضحة ومحددة له، وبما يكفل تلبية احتياجات البلد من الكوادر المتخصصة.
- السعي لزيادة الموارد الذاتية لتشكّل (15%) من ميزانية كل جامعة قبل نهاية الخطة الخمسية الثالثة، على أن تصل إلى (30%) بنهاية الخطة الخمسية الرابعة، ويتم ذلك عن طريق تقديم برامج متنوعة تلبي احتياجات المجتمع، واستحداث أنماط جديدة من التعليم الممول ذاتياً لإفساح المجال أمام فئات أخرى من المتعلمين دون أن تتحمل الجامعات أي أعباء مالية إضافية، والتوسع في تقديم الخدمات التدريبية والبحثية والاستشارية للجامعات، للانتقال بها من كونها مؤسسات عامة خدمية، إلى مؤسسات مجتمعية منتجة وبيوت خبرة، والنظر إلى إمكانية قيام الوحدات الأكاديمية بمشاريع خدمية وإنتاجية، كاستثمار الجامعات لمزارعها، وتقاضي رسوم رمزية على خدماتها الصحية، بهدف الاستفادة من أملاك الجامعة واستثمارها بما لا يتعارض مع أهدافها ومكانتها الخاصة، وخصخصة بعض الخدمات الجامعية مثل المطاعم الجامعية، ومراكز الكتب والتصوير والسكن الجامعي ومواقف السيارات.
- تفعيل الشراكة المجتمعية بين مؤسسات التعليم العالي والقطاع الخاص، ويتم ذلك عن طريق بناء علاقات مميزة مع مؤسسات المجتمع المدني والقطاع الخاص والشخصيات الاجتماعية، من خلال التنسيق والتعاون القائم على الشراكة والمنفعة المتبادلة، ومن خلال الجمع بين الدراسة والعمل المنتج الذي سيساهم في تمويل التعليم، وتشجيع مؤسسات العمل والإنتاج على القيام بتحمل النفقات الدراسية لمتسببيها.
- تكثيف الجهود للحصول على هبات ومنح وتبرعات وكراس جامعية من قبل المؤسسات والهيئات والمنظمات الوطنية والإقليمية والدولية.

دراسة : علي عبدالله محمد الشاوش. (2007). بعنوان:

بناء برنامج تدريبي مقترح لتطوير أداء مديري العموم ومساعدتهم في الجامعات اليمنية الحكومية في ضوء احتياجاتهم التدريبية.

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى بناء برنامج تدريبي مقترح لتطوير أداء مديري العموم ومساعدتهم في الجامعات اليمنية الحكومية من خلال: تحديد المهارات الإدارية التي تمثل احتياجات تدريبية أساسية وضرورية ل مديري العموم ومساعدتهم في الجامعات اليمنية الحكومية وفقا للمجالات الإدارية الوظيفية

الخبرات والتجارب:

لا توجد خبرات محددة، وإنما تضمنت الدراسة عدد من الدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها: كشفت الدراسة عن احتياج مديري العموم ومساعدتهم في الجامعات اليمنية الحكومية للتدريب على المهارات الإدارية في المجالات جميعها، وقلة برامج التدريب والتأهيل في المجال الإداري، وأحياناً غيابها في الجامعات اليمنية الحكومية، وتدني مستوى الأداء الإداري لهذه القيادات ناتج عن ضعف الممارسة للمهارات الإدارية في المجالات جميعها.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- فتح مراكز للتدريب والتأهيل الإداري في الجامعات اليمنية الحكومية.
- التأكيد على أهمية منح الحوافز المادية والمعنوية المختلفة لكل من القائمين على التدريب والمتدربين بما يمكنهم من اكتساب الخبرات والمهارات العلمية التي تساعدهم على تأدية مهامهم الإدارية والوظيفية بالشكل المطلوب.

دراسة: محمد ناجي إسماعيل الدعيس. (2007).

تطوير الكفايات الإدارية لنواب العمداء للشئون الأكاديمية بالجامعات اليمنية باستخدام برنامج تدريبي محوسب.

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تحديد الكفايات التي تلزم لنواب العمداء للشئون الأكاديمية في الجامعات اليمنية، والتعرف على مدى توافر وممارسة تلك الكفايات وتحديد الحاجات التدريبية، وتصميم برنامج تدريبي محوسب لتطوير تلك الكفايات.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
كشفت نتائج الدراسة أن جميع الكفايات الإدارية التي تضمنها مقياس الدراسة لكل من المجالات الأربعة: (التخطيط – التنظيم – القيادة الجامعية – التقويم والمتابعة)، هامة وضرورية ويجب توافرها في نواب العمداء للشئون الأكاديمية.

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
- خلصت الدراسة إلى عدد من التوصيات أهمها:
 - ضرورة الاهتمام بالقيادات الإدارية بالجامعات اليمنية.
 - إيلاء أعضاء الهيئات التدريسية والذين يتولون مناصب إدارية الاهتمام بالنمو المهني نظراً لأهمية الأدوار التي يقومون بها.
 - وضع سياسات تدريبية وتبنيها من قبل وزارة التعليم العالي.
 - إنشاء مركز وطني يتولى إعداد برامج تدريبية وتنفيذها في المجالات التعليمية والإدارية.
 - الاهتمام بتقنيات التدريب والاستفادة من التكنولوجيا الحديثة في هذا المجال

دراسة: ناصر محمد ناصر عزاني. (2007). بعنوان:

معوقات التدريب والتأهيل وأثرها في أداء العاملين (دراسة ميدانية في جامعة عدن

هدف الدراسة:

- التعرف على معوقات عملية التدريب والتأهيل من وجهة نظر موظفي الجامعة من خلال التعرف على معوقات تخطيط التدريب والتأهيل ومعوقات التدريب والتأهيل الإدارية والمالية والشخصية لموظفي جامعة عدن.
- إظهار مدى تأثير معوقات التدريب والتأهيل في الجامعة على أداء الموظفين.
- الوصول إلى نتائج وتوصيات قد تساهم في إيجاد الحلول المناسبة لتلك المعوقات

الخبرات والتجارب:

لا توجد.

نتائج الدراسة:

- كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
- معوقات تخطيط التدريب والتأهيل لموظفي الجامعة بسبب غياب الخطط، وعدم وضوح اللوائح التي تنظم عملية التدريب والتأهيل، وكذا النقص الشديد في عدد الموظفين المؤهلين في الإدارة المختصة بعملية التدريب والتأهيل، وغياب قواعد البيانات والمعلومات التي يمكن ان يعتمد عليها في التخطيط للتدريب.
 - معوقات التدريب والتأهيل الإدارية والمالية لموظفي الجامعة والمتمثلة في محدودية الاعتمادات المالية المخصصة للتدريب وعدم الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة، وتعقيد الإجراءات الإدارية الروتينية للحصول على موافقة للتدريب، وعدم وجود نظام حوافز لتشجيع الموظفين للتدريب والتأهيل
 - معوقات التدريب والتأهيل الشخصية والمتمثلة في عدم اقتناع بعض الموظفين بأهمية التدريب والتأهيل مردوده الإيجابي على الوظيفة بالإضافة إلى تدني الروح المعنوية لدى بعض الموظفين للتدريب والتأهيل بالإضافة إلى أن لوائح التدريب المتوفرة موضوعة على أسس أكاديمية لأعضاء هيئة التدريس فقط.

- تأثير معوقات التدريب والتأهيل في الجامعة على أداء الموظفين تتمثل في إهدار وقت العمل في تقديم الخدمة بطريقة روتينية وغياب الأساليب الحديثة والتكنولوجية وقلة الصلاحيات الممنوحة للموظف وضعف حماس إدارة الجامعة لقضايا التدريب والتأهيل، وعدم تطوير المهارات لأداء المهام بكفاءة وفعالية

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- فيما يتعلق بتذليل معوقات التخطيط للتدريب: بأن يتم وضع خطط سنوية للتدريب والتأهيل في إطار ميزانية الجامعة وإجراء دراسة للاحتياجات الفعلية للتدريب يتم في ضوءها تصميم برامج التدريب وأن تتسم بالاستمرارية والفعالية، كما يجب تحديث نظم ولوائح التدريب، وتوفير قاعدة للبيانات والمعلومات لدى إدارة التدريب
- فيما يتعلق بتذليل معوقات التدريب المالية والإدارية: رصد اعتمادات مالية للتدريب ضمن موازنة الجامعة ووضعها في حسابات مستقلة، وتفعيل دور إدارة التدريب ورفع مستواها إلى إدارة عامة وإنشاء أقسام لها في الكليات وتبسيط إجراءات الموافقة لطلب التدريب، واعتماد حوافز مادية ومعنوية للمتدربين.
- فيما يتعلق بالمعوقات الشخصية: تشجيع الموظفين وتخصيص وقت لمناقشة مشكلاتهم والسماع لاقتراحاتهم، وإعادة توزيع الموظفين وفقاً لقدراتهم وخصوصاً المتميزين بعد التدريب.

دراسة: احمد محمد احمد الدوري. (2008). بعنوان:

مستوى فعالية إدارة الوقت لدى قيادات كليات جامعة عدن.

هدف الدراسة:

تحديد مستوى فعالية إدارة الوقت لدى قيادة كليات جامعة عدن.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

- كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
- جاء تقدير القادة الإداريين لفعالية إدارة الوقت لديهم اعلي من تقدير أعضاء هيئة التدريس لفاعلية إدارة الوقت لدى القادة.
 - إن فعالية توجيه الوقت واستثماره كانت اعلي من فعالية التخطيط والتنظيم والرقابة من وجهة نظر القادة.
 - عدم تخصيص وقت للراحة والاسترخاء بشكل مناسب من قبل القادة يؤدي الى عرقلة فعالية تنظيم الوقت بشكل مناسب.
 - إن تحديد الية لضبط مواعيد الحضور والانصراف والالتزام بالوقت الرسمي واستخدام وسائل رقابية ممكنة للتأكد من سير الأعمال وفق الأهداف المحددة والحرص على منح الموظفين الحوافز المادية والمعنوية ضماناً لتأدية أعمالهم وفق الزمن المحدد لانجازها تضعف فعالية رقابة الوقت.

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
- على قيادة كليات التربية الأخذ بنتائج الدراسة لما لها من فائدة من حيث تزويدهم بمعلومات عن فعالية إدارة الوقت لديهم.
 - تأكيد حرص قيادات الكليات بالتشديد في الرقابة على الوقت والانتظام .
 - ضرورة حرص القادة على تفعيل وسائل رقابية ممكنة للتأكد من سير الأعمال وفق الأهداف.
 - الحرص على تفعيل نظام المكافآت والحوافز المادية والمعنوية ضماناً لتأدية أعمال الموظفين بدقة.

دراسة: حاتم سعد محمد حس . (2008) . بعنوان:

تقويم الكفاية الداخلية لكليات التربية بجامعة صنعاء.

هدف الدراسة:

- معرفة واقع الكفاية الداخلية لكليات التربية بجامعة صنعاء من خلال الجوانب الآتية:-
- قياس مؤشرات الكفاية الداخلية الكمية لكليات التربية بجامعة صنعاء.
- تحديد الكلفة السنوية للطالب بها ، وتحديد الهدر المادي الناتج عن الرسوب والتسرب .
- رصد وتحليل العوامل الأكاديمية المؤثرة في الكفاية الداخلية لكليات التربية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على درجة الدكتوراه.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

- كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
- تبين النتائج أن هناك ثلاثة محاور تؤثر على الكفاية الداخلية لكليات التربية بجامعة صنعاء بدرجة تأثير كبيرة
 - اثبت النتائج أن جميع فقرات محور البحث العلمي قد حصلت على تقدير لفظي لمدى التأثير بدرجة كبيرة ، وكذلك جميع فقرات المحور المتعلق برسوب وتسرب الطلبة عدا فقرتين حصلت على تقدير لفظي لمدى التأثير متوسطة.
 - حصلت ثلاثة عشر فقرة من فقرات محور الإمكانيات المادية والخدمات الفنية على تقدير لفظي لمدى الثقة بالمتوسط بدرجة ، وخمس فقرات حصلت على درجة تأثير متوسطة
 - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات أعضاء هيئة التدريس وفقا لدرجتهم الأكاديمية (أستاذ، أستاذ مشارك ، أستاذ مساعد)

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- ضرورة رفد المكتبة بالكتب الحديثة بما يتناسب مع عدد الطلاب وجميع الأقسام، وكذلك المجالات العلمية والاشتراك في الدوريات التي تصدر عن الجامعات العربية والأجنبية، ورفد المكتبة بكل جديد منها
- توفير المكتبة الإلكترونية داخل كليات التربية وتوفير معامل الأنترنت
- وصل مكتبات كليات التربية بشبكة معلومات دولية لتقديم المعلومات والبحوث بالسرعة المطلوبة.
- توفير أجهزة ووسائل وتقنيات تعليمية حديثة وكافية بحيث يمكن استخدامها من أعضاء هيئة التدريس والطلاب بسهولة ويسر
- الاهتمام بالمعامل والمختبرات العلمية وتحديثها وتزويدها بالأجهزة الحديثة.
- توفير جميع أجهزة الحاسوب بما يتناسب مع أعداد الطلاب.
- التوسع في بناء القاعات الدراسية في جميع كليات
- توفير المساحات الواسعة داخل الحرم الجامعي ، لممارسة الأنشطة المختلفة
- رفد كليات التربية الفروع بأعضاء هيئات التدريس جدد حتى ترتقي إلى المعدلات المناسبة.

دراسة: سلمى مشهور سقاف الكاف . (2008) . بعنوان:

أساليب تقييم تعلم الطالب في كليات جامعة عدن (الواقع والمشاكل) .

هدف الدراسة:

- الكشف عن واقع عملية تقييم تعلم الطالب في كليات جامعة عدن.
- معرفة مدى الارتباط بين مواقف أعضاء هيئة التدريس في كليات الجامعة تجاه عملية تقييم تعلم الطالب وممارستهم التقييميين لها في الواقع.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- إن أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة عدن يدركون إلى حد ما أهمية عملية التقييم من حيث أهدافها وخصائصها ووسائلها وكذا وظائف الاختبارات التحصيلية حسب الاتجاهات التربوية الحديثة، ولكنهم لا يمارسون عملية التقييم من هذا المنطلق إلا بدرجة قليلة ، بينما يدركون أهمية خصائص الاختبارات التحصيلية بدرجة كبيرة ويعتقدون أن اختباراتهم تراعي هذه الخصائص إلى حد ما.
- يوجد علاقة ترابطية ضعيفة بين أهمية عملية التقييم كما يراها أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة عدن وبين ممارساتهم لها، وتزداد هذه العلاقة الارتباطية في محور خصائص الاختبارات التحصيلية.
- لا يختلف إدراك أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة عدن لأهمية فقرات محاور عملية تقييم تعلم الطالب ، كما لا تختلف ممارساتهم لها باختلاف الكلية ولا باختلاف اللقب العلمي ولا الخبرة في التدريس.
- أن للدورات التدريبية التي ينخرط فيها المدرس الجامعي اثر إيجابي على إدراكه وممارساته الاتجاهات الحديثة لعملية التقييم ، وخاصة فيما يتعلق بوسائل عملية التقييم ، وخصائص الاختبارات التحصيلية ، و وظائف الاختبارات التحصيلية.

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
- الاهتمام بمركز التأهيل والتطوير التربوي ، وتحديد مسؤولياته وتشجيع نشاطاته.
 - تكوين قناعات لدى المختصين بالتعليم بأهمية عملية تقييم تعلم الطالب واعتبارها جزءاً لا يتجزأ من عملية التعليم والتعلم.
 - متابعة ومراقبة عملية التقييم ووضع برامج ولوائح لتطويرها.
 - الاهتمام بمواقف المدرسين واتجاهاتهم وتنميتها إيجابياً.
 - تشجيع المدرسين على تطوير معارفهم واطلاعهم على الجديد في مجال التقييم عموماً ومجال تقييم تعلم الطالب بصورة خاصة.
 - التعرف على أسباب تدني مستوى تقييم تعلم الطالب ومحاولة الحد من المشكلات المرافقة لعملية التقييم.

دراسة: سونية مهدي محسن الهدار. (2008). بعنوان:

البحث في المشكلات التي تواجه طلاب السنة الأولى في تعلم اللغة الانجليزية كمتطلب جامعي في كلية التربية - صبر- جامعة عدن.

هدف الدراسة:

التعرف على المشاكل التي يواجهها طلاب السنة الأولى غير المتخصصين في تعليم اللغة الإنجليزية كمتطلب في كلية التربية - جامعة عدن.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- أهم المشاكل التي يواجهها الطلاب عائدة إلى القواعد ، المفردات و مهارات القراءة.
- وجود عدة عوامل تسبب هذه المشاكل أهمها تعليم اللغة السابقة ، عجز بمتطلبات التدريس الملائمة ،وعجز في الكورسات الملائمة، وعجز في كورسات التدريب.
- أكدت الدراسة أن القراءة هي أهم مهارة بالنسبة لهؤلاء الطلاب.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- يجب إعطاء الطلاب مواد دراسية ملائمة لتخصصاتهم.
- يجب الأخذ بنظر الاعتبار خلفية الطلاب المعرفية حول اللغة الإنجليزية.
- الكورسات يجب أن تشمل مواضيع متعددة وشاملة.
- يجب أن يكون المدرسين من ذوي التخصص باللغة الإنجليزية.
- يجب أن تركز مفردات المقرر و طريقة التدريس على مهارات التدريس والقراءة.
- كما يجب التركيز على القواعد و المفردات.

دراسة : عائدة عبدالعزيز علي نعمان . (2008) . بعنوان :

علاقة التدريب بأداء الأفراد العاملين في الإدارة الوسطى دراسة حالة جامعة تعز

هدف الدراسة:

- قياس علاقة التدريب بأداء الأفراد العاملين في الإدارة الوسطى في الجامعة.
- المقارنة بين اتجاهات القيادات الإدارية و أفراد الإدارة الوسطى في العمليات التدريبية من (تحديد الاحتياجات التدريبية ، اختيار المتدربين ، تصميم الدورات التدريبية ، تقييم العملية التدريبية).
- تقديم بعض التوصيات التي تساعد الجامعة على رفع فاعلية برامجها التدريبية مما يجعلها تلعب دورا هاما في تطوير المهارات والخبرات والمعارف في مجال التدريب.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

- كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
- هناك ضعف في الاهتمام بالأساليب التدريبية الحديثة والتركيز على الأساليب التقليدية في تقديم الدورات التدريبية
 - أسلوب اختيار المتدربين غير فعال بدرجة كافية حيث لا توجد معايير واضحة لاختيار المتدربين ، كما أن للوساطة والآراء الشخصية دور في اختيار المتدربين مما ينعكس بالسلب على العملية التدريبية.
 - عملية تقييم العملية التدريبية قليلة الفعالية مما يضعف من إمكانية التعرف على درجة الاستفادة التي حصلت عليها الجامعة من القيام بتنفيذ الدورات التدريبية.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- التركيز على عملية تحديد الاحتياجات التدريبية للأفراد العاملين في الإدارة الوسطى باعتبارها المحور الأساسي في منظومة العملية التدريبية بما يتناسب مع اكتساب المهارات والقدرات المطلوبة .
- إعادة النظر في سياسة اختيار الأفراد العاملين للالتحاق بالدورات التدريبية بوضع معايير محددة ومعلنة للجميع.
- العمل على زيادة الاهتمام بتقييم العملية التدريبية حتى يتم تحقيق الأهداف المطلوبة من العملية التدريبية بما يخدم أهداف الجامعة التي تسعى لتحقيقها.
- ضرورة تفعيل دور إدارة التدريب والتأهيل من خلال توفير قاعدة بيانات بما يخدم منظومة العملية التدريبية

دراسة : عبد الغني محمد عبده سعيد. (2008). بعنوان :

معايير اعتماد وضمان جودة التعليم الجامعي في الجمهورية اليمنية في ضوء بعض التجارب التربوية المعاصرة.

هدف الدراسة:

التعرف على معايير الاعتماد وضمان الجودة في التعليم الجامعي ، والوقوف على بعض التجارب التربوية المعاصرة في اعتماد وضمان جودة التعليم الجامعي، والتوصل إلى تصور مقترح يمكن من خلاله الارتقاء بجودة التعليم الجامعي باليمن في ضوء الاستفادة من التجارب التربوية المعاصرة.

الخبرات والتجارب:

- الولايات المتحدة الأمريكية – الإمارات العربية المتحدة – الأردن .

نتائج الدراسة:

- كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
- إن تقديرات أعضاء هيئة التدريس نحو توافر معايير الاعتماد وضمان الجودة كانت غير متحققة بشكل كاف.

- كان معيار الهيئة التدريسية المعيار الوحيد المتوفر بدرجة كبيرة من وجهة نظر العينة ككل، وذلك لكونه من أهم العوامل في بناء الجامعة للقيام بدورها من أجل الوصول إلى الجودة المطلوبة في التعليم الجامعي.
- انخفاض تحقق معيار التأهيل المهني والإداري، وذلك لقلة الإمكانيات المالية لعقد دورات تدريبية وعدم الإفادة من الخبرات والكوادر العلمية المعنية في الجامعة وعدم وجود دوافع وحوافز لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والقائمين على العمل الإداري لتنمية قدراتهم.
- انخفاض تحقق معيار الإدارة الجامعية، وذلك لتدني المرتبات والأجور وعدم وجود تقويم موضوعي وعادل لمستوى الأداء الإداري، وعدم وجود دراسة ذاتية لمستوى الإنجاز بشكل دوري، وعدم وجود روح الفريق الواحد في إنجاز الأعمال، وكذلك عدم وجود تبادل ونقل الخبرات فيما بينهم.
- امتلاك الجامعات اليمنية الحكومية لمبان غير مؤهلة للتعليم الجامعي بالشكل المطلوب وفق مواصفات مرنة قابلة للتحديث، كما أنها تفتقر إلى التجهيزات اللازمة للعملية التعليمية من أجهزة حاسب ومعامل وورش، ومكتبات حديثة تتوفر بها المراجع والدوريات الحديثة وشبكة انترنت، كما أنها تفتقر إلى الصيانة.
- الجامعات اليمنية الحكومية لا تمتلك رسالة ورؤية واضحة ومعلنة للعاملين والمجتمع، وتفتقر أيضاً إلى التخطيط الاستراتيجي في أعمالها، ويغيب عنها عملية التقويم لمدى تحقق الأهداف التعليمية.
- اتفق أفراد العينة على ضعف مخرجات الجامعات اليمنية وقلة البحوث العلمية، كما لا توجد دراسات لتقويم الأداء المنفذ في الجامعة، ولم تحصل الجامعة على براءة اختراع حتى الآن.
- أكدت الدراسة على وجود قصور في البرنامج الدراسي في الجامعات اليمنية يتمثل في عدم وجود توصيف واضح ومكتوب لهذه البرامج، ولم تخضع للتقويم الداخلي أو الخارجي في نهاية كل عام دراسي، كما أنه لا توجد خطط لتطوير هذه البرامج.
- اتفق أفراد العينة على غياب المنظومة المتكاملة للبحث العلمي في الجامعات اليمنية، فهو غير مرتبط بعملية التنمية وخدمة المجتمع، كما أن مخرجات البحث العلمي من منشورات

علمية أدنى بكثير مقارنة بالجامعات الإقليمية، وذلك لغياب مفهوم الإدارة البحثية المتكاملة، وتبقى المبادرات والنجاحات الفردية في البحث والتطوير والابتكار على أهميتها محدودة النتائج.

- أجمع أفراد العينة على أن محور سياسة القبول غير واضح التحقق، وتختلف طبيعته من جامعة إلى أخرى؛ و ذلك لغياب التنسيق المركزي للقبول في الجامعات اليمنية.
- الجامعات اليمنية الحكومية تفتقر إلى الموارد المالية الكافية واللازمة لسير العملية التعليمية بشكلها الصحيح، ويرجع ذلك إلى الميزانية غير الكافية المعتمدة من الحكومة، بالإضافة إلى الفساد المالي والإداري داخل الجامعات اليمنية، كما أنها لا تمتلك خطة لتقليص الاعتماد على التمويل الحكومي والتحول إلى التمويل الذاتي.
- أجمعت آراء الإداريين في الجامعات اليمنية على عدم وضوح معايير الاعتماد وضمان الجودة بالجامعات اليمنية، ويرجع ذلك لضعف ثقافتهم بمفهوم الاعتماد وضمان الجودة، ولعدم وجود دورات تدريبية وتعريفية بهذا المفهوم.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج النظرية والميدانية بغرض وضع تصور مقترح لاعتماد وضمان الجودة في التعليم الجامعي اليمني من خلال الاستفادة من التجارب التربوية المعاصرة، ومن هذا المنطلق قدم الباحث بعض التوصيات والمقترحات التي قد تسهم في نجاح التصور المقترح ومنها:
- وضع التشريعات الضرورية لعملية الاعتماد وضمان الجودة للمؤسسات الجامعية، والتي تتناسب مع النظام التعليمي في الجمهورية اليمنية .
- تهيئة المناخ لتقبل ثقافة الاعتماد وضمان جودة المؤسسات وضرورة توافر أشخاص مدربين، ولديهم الدافع لذلك خاصة أعضاء هيئة التدريس .
- إعطاء الاستقلالية الكاملة للجامعات بوضع سياسات خاصة بها، والبحث عن بدائل أخرى للتمويل الذاتي، وتأسيس هيئة بحثية تناسب العصر.

- يجب أن تكون لمؤسسات التعليم الجامعي مصادر مالية ثابتة، وكافية لاحتياجات المؤسسة، وأن توجد إدارة محاسبية جيدة لضبط الموارد، ويجذب وجود مشروعات استثمارية خاصة بالمؤسسة الجامعية تدر عليها الأموال وتسهم في التوسعات المستقبلية.
- القيام بتقييم ذاتي لكل برنامج أكاديمي في المؤسسات الجامعية بشكل دوري كل 3 – 5 سنوات.
- العمل على وضع برامج تدريبية خاصة بعمداء الكليات ورؤساء الأقسام والدوائر الإدارية في الجامعة لتنمية مهاراتهم وقدراتهم الإدارية.
- ضرورة توافر عضو هيئة تدريس كفاء من الناحية البحثية والتدريبية، فضلاً عن توافر مستوى معيشي مرضٍ، بحيث لا يحتاج للعمل في وظيفة أخرى.
- تدريب الهيئات التدريسية والإدارية على المهارات اللازمة لتطبيق الاعتماد في الجامعات اليمنية.
- الاستفادة من بعض خبرات الدول المتقدمة في مجال الاعتماد وضمان جودة المؤسسات الجامعية.
- على وزارة التعليم العالي والقائمين على العملية التعليمية إعادة صياغة قانون التعليم العالي على أسس تضمن جودة العملية التعليمية بشقيها (المؤسسي والبرنامجي)، وتعمل على إصدار معايير اعتماد للجامعات الحكومية والخاصة.

دراسة: عبد الرقيب السماوي. (2008). بعنوان:

بناء برنامج للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز في ضوء مدخل الجودة الشاملة.

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى بناء برنامج مقترح للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز في ضوء مدخل الجودة الشاملة من خلال معرفة درجة امتلاك أعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز لمتطلبات التنمية المهنية اللازمة لهم في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها: أظهرت نتائج الدراسة عن ان درجة امتلاك أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة تعز للمتطلبات المهنية اللازمة لهم في مجالات الدراسة في ضوء مدخل الجودة الشاملة كانت متوسطة في مجالي التدريس والبحث العلمي، وقليلة في مجال خدمة المجتمع.

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
- أن تتبنى جامعة تعز تنفيذ البرنامج المقترح الذي أسفر عنه هذا البحث، وأن تضعه ضمن الخطة الإستراتيجية للجامعة في المجال المتعلق بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة.
 - أن تكلف أساتذة متخصصين من ذوي الخبرة في مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس للقيام بعملية إعداد وتنفيذ البرنامج. وأن ترصد ميزانية كافية لتنفيذ البرنامج.
 - أن تهتم الجهة المسؤولة عن تنفيذ البرنامج باستخدام الأساليب المقترحة لتنفيذ البرنامج، وتوفر كافة الوسائل والتقنيات التكنولوجية الحديثة.
 - أن توفر كافة الأدبيات التي تتعلق بالموضوعات والمفردات التي تضمنها البرنامج.
 - أن تضع أدوات مناسبة لتقويم البرنامج أثناء عملية التنفيذ وبعدها، وذلك بهدف تحسين جوانبه النوعية وقياس مدى تأثيره على الأداء المهني للفئة المستهدفة، على أن تتم عملية التقويم بالاعتماد على أكثر من أسلوب من أساليب التقويم، كالتقويم الذاتي، والتقويم المؤسسي، وتقويم الزملاء، وتقويم الطلبة، وتقويم الجهات المستفيدة من خدمات الجامعة، وأيضاً أن يشمل التقويم كل مكونات البرنامج المنفذ العلمية والمعرفية والمادية والبشرية.

**دراسة : علي محمد عبدالله أحمد الشرماني. (2008). بعنوان :
معوقات البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء.**

هدف الدراسة:

- معرفة معوقات البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية العلمية التطبيقية بجامعة صنعاء كما يراها أعضاء هيئة التدريس.
- معرفة هل هناك فروق دالة إحصائية بين تقديرات أعضاء هيئة التدريس لمعوقات البحث العلمي تبعاً لمتغيرات (طبيعة العمل ، الكلية ، الرتبة العلمية).

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

- كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
- مثلت جميع محاور أداة البحث معوقاً أمام أعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي بدرجات متفاوتة، وكان أكبر المحاور معوقاً هو محور الإنفاق على البحث العلمي ومصادر تمويله ثم محور المعوقات التشريعية والإدارية ثم محور معوقات البنية التحتية للبحث العلمي ثم محور معوقات البحث العلمي وأخرها محور المعوقات الخاصة بأعضاء هيئة التدريس.
 - اتفق أعضاء هيئة التدريس حول معوقات البحث العلمي.
 - لا توجد فروق دالة إحصائية في إدراك أعضاء هيئة التدريس لمعوقات البحث العلمي تعزى لمتغير طبيعة العمل (أكاديمي \ إداري أكاديمي) في جميع المحاور ما عدا محور مناخ البحث العلمي فقد وجدت فروق لصالح الأكاديميين .
 - لا توجد فروق دالة إحصائية في إدراك أعضاء هيئة التدريس لمعوقات البحث العلمي تعزى لمتغير اسم الكلية في جميع المحاور ما عدا محور المعوقات الخاصة بأعضاء هيئة التدريس فقد وجدت فروق لصالح أعضاء هيئة التدريس في كلية الطب .

- لا توجد فروق دالة إحصائية في إدراك أعضاء هيئة التدريس لمعوقات البحث العلمي تعزى لمتغير الرتبة العلمية في جميع المحاور ما عدا البنية التحتية للبحث العلمي فقد وجدت فروق لصالح من هم برتبة أستاذ مساعد

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- إنشاء صندوق لتمويل بحوث أعضاء هيئة التدريس.
- وضع بند في ميزانية الجامعة لتمويل ودعم بحوث أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
- توفير المشاركات الخارجية.
- التأكيد على البحوث ذات الطبيعة التطبيقية .
- التخلص من البيروقراطية .
- وضع خطة بحثية على مستوى الجامعة وكل كلية وقسم ووجود ارتباط بينها.
- توفير البنية التحتية للبحث العلمي.
- إعداد خطة إستراتيجية متوسطة المدى لتنمية البحث العلمي.
- إيجاد مركز لتسويق البحوث العلمية.
- تكريم أصحاب البحوث المتميزة.
- توفير المراجع العربية والأجنبية.

دراسة: علي يحيى علي محمود شرف الدين .(2008). بعنوان:

تقييم فعالية أداء عمداء الكليات في جامعة صنعاء من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

هدف الدراسة:

سعت الدراسة إلى التعرف على مدى فعالية أداء عمداء الكليات في جامعة صنعاء من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

أظهرت الدراسة إن فعالية أداء عمداء الكليات في جامعة صنعاء من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بلغت مدى متوسط في خمسة محاور وهي (دعم التنوع المؤسسي، البحث العلمي وخدمة المجتمع، إدارة الكلية ، جودة التعليم بالكلية ، الرؤية ووضع الأهداف)، وبلغت مدى عالي في محورين فقط هما (العلاقات الإنسانية، مهارات الاتصال).

التوصيات:

- عقد حلقات نقاش ودورات للتنمية المهنية لعمداء الكليات في مجال قيادة وإدارة الكليات وتكون احد معايير اختيار عمداء الكليات.
- وضع نظام دقيق لاختيار عمداء الكليات وفق معايير دقيقة ولا يحق لأي عضو تدريس يختل فيه شرط أو أكثر أن يترشح للعمادة.
- الاهتمام المتوازن لعمداء الكليات بين مهامهم المختلفة وعدم طغيان أي مهمة علي حساب الأخرى.
- تفعيل دور الكليات في مجال البحث العلمي وخدمة المجتمع بتوفير المعدات الحديثة اللازمة للعملية البحثية وتوفير الكتب والمجلات العلمية المتخصصة.
- ربط جميع البحوث في الكليات لحل مشكلات المجتمع وخدمة قضايا التنمية، وعدم منح أي درجة علمية ما لم يكن البحث مرتبط بحاجات المجتمع.
- تكوين الفرق البحثية من أعضاء هيئة التدريس ودعم الكفاءات مادياً ومعنوياً.
- تطوير المكتبات في الكليات وتحديثها وربطها بشبكات الانترنت وبنوك المعلومات المحلية والعالمية.
- دعم حضور عمداء الكليات وأعضاء هيئة التدريس للمؤتمرات والندوات العلمية داخلياً وخارجياً.
- عمل دراسات لتقييم فعالية أداء رؤوس الأقسام العلمية في كليات جامعة صنعاء.
- إنشاء وحدة تقييم في الجامعة تضم الكفاءات العلمية والإدارية العالية، يوكل إليها تقييم أوضاع الجامعة بشكل شامل ودوري.

دراسة : فضل عبد الله علي عون. (2008). بعنوان:

**جودة التعليم الجامعي في الجمهورية اليمنية دراسة حالة للإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في
جامعتي صنعاء وتعز**

هدف الدراسة:

هدف البحث إلى إلقاء الضوء على التعليم الجامعي وواقعه ومشكلاته في اليمن، واقتراح مؤشرات جودة التعليم الجامعي اليمني استنادا إلى الدراسات السابقة والأدبيات المحلية وآراء الخبراء، والتعرف واقع الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في بعض كليات جامعتي صنعاء وتعز، ورصد العوامل المؤثرة على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- انخفاض جودة التعليم الجامعي اليمني من خلال مؤشرات النتيجة العامة للنشر العلمي في الجامعات اليمنية.
- انخفاض مؤشر الجودة المتعلق بنسبة البحوث المشتركة لأفراد عينة البحث في الثلاث السنوات الماضية.
- قلة الحصص الممنوحة للجامعات لحضور المؤتمرات.
- عدم وجود تأثير لكلٍ من: النوع، العمر، الكلية، الخبرة، الأعباء التدريسية، الإشراف على الرسائل العلمية، وشهادات التقدير، وذلك على الإنتاجية العلمية.
- وجود تأثير لمتغير الدرجة العلمية على الإنتاجية العلمية لكلٍ من: الكتب، الأبحاث، والأبحاث المقدمة في المؤتمرات، ووجود تأثير لمتغير الجامعة على إنتاج الأبحاث المقدمة في المؤتمرات.
- وجود تأثير لمتغير الوظيفة الإدارية على إنتاجية البحوث المنشورة في المجالات فقط.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

لتحقيق جودة التعليم الجامعي اليمني ينبغي الاهتمام بثلاثة مجالات:

- المجال الأول - تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس:
- وذلك من خلال وضع رؤية للارتقاء بالتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس وفق متطلبات العصر والتحديات المستمرة والتركيز على أهمية أن يكتسب هذا العضو بعض الكفايات اللازمة، كإتقان مهارات الاتصال وتعلم كيفية التعلم. كما تم وضع بعض الإجراءات بهدف تنمية وتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.

المجال الثاني - الارتقاء بالدراسات العليا في الجامعات اليمنية:

- من خلال الوقوف عند الدراسات العليا ونظامها كونها الركيزة الوحيدة للتأهيل في المجتمع اليمني كغيرها من المجتمعات العربية. وللارتقاء بنوع العلاقة بين الإنتاج العلمي وجودة التعليم في الجامعات اليمنية اقترح سلوك عدة طرق، ترتبط بكل من: الطلاب، أعضاء هيئة التدريس، الكليات والأقسام، المؤسسة الجامعية.

المجال الثالث - تبني رسم سياسة علمية للارتقاء بالإنتاجية العلمية في الجامعات اليمنية:

- وذلك من خلال التنسيق والتكامل بين الجامعات ومراكز الأبحاث في المجتمع اليمني، والتمويل الكافي للأبحاث العلمية، وإنشاء مؤسسة علمية متخصصة للإشراف على البحث العلمي، ووضع آلية عملية لتدريب طلاب الدراسات العليا على البحث العلمي، وربط البحث العلمي بقضايا المجتمع وتوفير بيئة بحثية ملائمة.
- وضع معايير اعتماد على مستوى كل جامعة وكل كلية وكل قسم وكل وحدة ذات طابع خاص وكذلك بالنسبة لمحتوى المقررات الدراسية والامتحانات وأداء أعضاء هيئة التدريس ببعديه التدريسي والبحثي - تكون بمثابة الدليل والحافز نحو تحسين التعليم الجامعي في اليمن.

دراسة : محمد علي مصلح معزب. (2008). بعنوان:

دراسة تقييمية لاستخدام مستحدثات تكنولوجيا التعليم بكليات التربية في الجامعات الحكومية اليمنية
وخطة مقترحة لتطوير استخداماتها.

هدف الدراسة:

- إلى تقويم واقع استخدام مستحدثات تكنولوجيا التعليم بكليات التربية للارتقاء بها لإعداد المعلم بمعرفة السلبيات والايجابيات ومعالجة السلبيات ودعم الايجابيات.
- إلى المساهمة في التوجه العام بالجمهورية اليمنية لتطوير التعليم الجامعي من خلال الارتقاء بالعملية بتوظيف مستحدثات تكنولوجيا التعليم.
- التوصل إلى خطة مقترحة لدعم استخدام مستحدثات تكنولوجيا التعليم بكليات التربية.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- عدم وجود بنية أساسية لمستحدثات تكنولوجيا التعليم.
- عدم المعرفة بمستحدثات تكنولوجيا التعليم.
- عدم وجود متخصصين في التقنيات بشكل كافٍ.
- قلة الإمكانيات المادية.
- تقصير إدارة الجامعة.
- توصلت الرسالة إلى أن خبرة هيئة التدريس في استخدام الكمبيوتر فوق المتوسط وأن خبرة الطلاب في استخدام الكمبيوتر متوسطة.
- توصلت الدراسة إلى أن معرفة أعضاء هيئة التدريس والطلاب بمستحدثات تكنولوجيا التعليم ضعيفة جدا.
- أن استخدام أعضاء هيئة التدريس والطلاب لمستحدثات تكنولوجيا التعليم ضعيفة جدا أو تكاد تكون معدومة.

- أن عدم توافر اغلب عناصر مستحدثات تكنولوجيا التعليم بكليات التربية، وان المتوفر محدود جدا.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- إنشاء المركز الجامعي لمستحدثات تكنولوجيا التعليم بكليات التربية وتصميم نموذج المركز على بقية كليات التربية بدءاً بكليات التربية الرئيسية.
- تطبيق الخطة المقترحة لتطوير مستحدثات تكنولوجيا التعليم بكليات التربية في الجامعات والحكومية اليمنية.
- ضرورة ضم أقسام الحاسوب بكليات التربية الى قسم تكنولوجيا التعليم والاستفادة من الأجهزة وأعضاء هيئة التدريس بقسم الحاسوب وتفعيل أقسام الحاسوب وتنشيطها ضمن إطار قسم تكنولوجيا التعليم.
- تصميم إنشاء أقسام تكنولوجيا التعليم في جميع كليات التربية .
- الاهتمام بتنمية مهارات التعليم الذاتي لدى طلاب الجامعات من خلال إعداد مقررات قائمة على التعليم الذاتي وتدعيمها بالمستحدثات التكنولوجية .
- تعديل اللوائح الداخلية بكليات التربية على ان يتضمن التعديل منح أقسام تكنولوجيا التعليم الاستقلالية التامة لتمنح درجة البكالوريوس من قسم تكنولوجيا التعليم.
- حصر المواد والبحوث والرسائل العلمية والمقررات العلمية و التعليمية وإعدادها بطريقة الكترونية ضمن مشروع المكتبة الالكترونية.
- إنشاء مواقع انترنت خاصة أقسام تكنولوجيا التعليم بكليات التربية .
- زيادة الاعتماد المالية لمواكبه التطوير التكنولوجي، لتوظيفها في خدمة العملية التعليمية لمواكبه التطور العالمي، لتفعيل منظومة تكنولوجيا التعلم في كليات التربية.
- عمل مؤتمر سنوي يجمع أعضاء هيئة التدريس من أقسام تكنولوجيا التعليم بكليات التربية في الجامعة تحت رعاية المجلس الأعلى للجامعات.

دراسة: منير عبدالله أحمد الحريبي. (2008). بعنوان:

البيئة الفعلية والمفضلة لمختبرات العلوم في الجامعات اليمنية من وجهة نظر الطلبة وأعضاء هيئة التدريس

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى استقصاء البيئة الفعلية والمفضلة لمختبرات العلوم في الجامعات اليمنية الحكومية في مجالات التعاون والتعلم ذي النهاية المفتوحة والتكامل بين أنشطة المختبر والمحاضرات النظرية وتوافر القواعد الأساسية للعمل وكفاية الأجهزة والمواد داخل المختبر.

الخبرات والتجارب:

لا توجد خبرات محددة، وإنما تضمنت الدراسة عدد من الدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

كشفت الدراسة عن أن البيئة الفعلية لمختبرات العلوم في الجامعات اليمنية لا تصل إلى مستوى الجودة المطلوب بشكل عام، ولا تساعد على اكتساب مهارات البحث والاكتشاف، وتقارب مستوى البيئة الفعلية في مختبرات الفيزياء والكيمياء وعلوم الحياة مع غياب شبه كامل لأنشطة التعلم ذي النهاية المفتوحة في البيئة الفعلية.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- إعادة تخطيط برامج وأنشطة مختبرات العلوم وتدريب مدرسي وفنيي المختبرات على استخدام استراتيجيات التعلم الفعال داخل المختبرات.
- توفير بيئة مناسبة للتعلم التعاوني في مختبرات العلوم لخلق تفاعل إيجابي بين الطلبة أنفسهم وبينهم وبين أساتذتهم.
- التأكيد على ضرورة توجه فعاليات مختبرات العلوم نحو أسلوب التعلم ذي النهاية المفتوحة وإتاحة الفرص المناسبة للطلبة للقيام بعمليات الاستقصاء والبحث والاستكشاف.
- العمل على إيجاد تكامل وربط بين أنشطة المختبر والمحاضرات النظرية.

دراسة: احمد عبدالله ألرشيدي.(2009). بعنوان:

استخدام إدارة الجودة الشاملة في تحسين مستوى جودة الخدمة التعليمية في الجامعات اليمنية.

هدف الدراسة:

- معرفة مستوى رضا طلبة الجامعات اليمنية عن جودة الخدمات التعليمية/ العامة التي تقدمها لهم الجامعات.
- معرفة مدى توفر القناعة والاستعداد لدى إدارة الجامعات لتبني مفاهيم وأساليب إدارة الجودة الشاملة.
- التعرف على المعوقات التي تواجه الجامعات اليمنية في تحسين جودة العملية التعليمية.
- تهدف الدراسة إلى وضع مقترحات تطوير المنظومة بحيث نصل للخريج الجامعي القادر على مواجهة التغيرات العالمية وكذا الوفاء بمتطلبات التنمية الشاملة في اليمن.
- دراسة وتوصيف الثقافة التنظيمية السائدة في الجامعات اليمنية وبيان مدى إيجابيتها وتوافقها مع متطلبات تطبيق إدارة الجودة الشاملة.
- دراسة وتوصيف الأوضاع الأكاديمية و الإدارية والمالية في الجامعات اليمنية وبيان مدى إيجابيتها وتوافقها مع متطلبات تطبيق إدارة الجودة الشاملة.
- التوصل إلى نتائج وأساليب توضح كيفية تطبيق مدخل إدارة الجودة الشاملة لتحسين مستوى جودة الخدمات التعليمية في الجامعات اليمنية.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

- كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
- أكدت الدراسة على أهمية وفائدة ومفاهيم ومعارف مدخل إدارة الجودة الشاملة في مجال التعليم الجامعي.
- أكدت الدراسة الحالية على قابلية مبادئ إدارة الجودة الشاملة ذات التطبيق في مجالات التعليم.

- وجود فهم وإدراك لدى المسؤولين في الجامعات اليمنية الحكومية والخاصة لنوع ثقافة الجودة السائدة في هذه الجامعات لفائدة أو جدوى مفاهيم ومعارف مدخل إدارة الجودة الشاملة دليل على كونهم أكثر وعياً وإدراكاً لأهمية تطبيقه في التعليم الجامعي وبالتالي فأنهم أكثر قدرة على مواجهة تحديات و معوقات التطبيق.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- دراسة نظم توكيد الجودة واعتمادها للمؤسسات والبرامج التعليمية الجامعية .
- صياغة سياسات جودة أداء العملية التعليمية الجامعية .
- إيجاد نظام لقياس وتقويم الأداء الجامعي في كافة مؤسسات التعليم الجامعي فيما يختص بالتنوع وتطبيق نظم تحسين الأداء والجودة للمنتج الجامعي .
- إنشاء مجالس ومراكز لإدارة الجودة الشاملة وتوحيدها في كل جامعة حكومية أو خاصة على أن ينبثق منها وحدات تابعة لها في الكليات والمعاهد الجامعية وذلك على غرار إنشاء الوحدات ذات الطابع الخاص . على أن تتولى هذه المراكز والوحدات تنسيق أمور تحسين الجودة التعليمية الشاملة ، وذلك من خلال التركيز على الجوانب التالية :

- الإشراف على تطبيق نماذج إدارة الجودة الشاملة في كليات ومراكز الجامعة .
- بحث ودراسة معوقات تطبيق هذه النماذج .
- إعداد وتنفيذ الخطط والبرامج التدريسية في مجالات وقضايا إدارة الجودة الشاملة
- إدارة الندوات واللقاءات وورش العمل في مجال إدارة الجودة الشاملة .
- تشكيل فرق عمل متخصصين في مجالات التخطيط التعليمي وتقويم الأداء الجامعي ودراسات الجودة التعليمية لأغراض بناء قاعدة بيانات شاملة تسمح بإجراء الدراسات والقياسات التفصيلية للجودة الشاملة في الجامعات

دراسة: خليل محمد مطهر الخطيب .(2009). بعنوان:

واقع التنمية المهنية للقيادات الأكاديمية بجامعة صنعاء في ضوء مدخل إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي.

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التنمية المهنية للقيادات الأكاديمية بجامعة صنعاء في ضوء مدخل إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي واستعراض أهم التحديات التي تعوق برامج التنمية المهنية والتعرف على أولويات التنمية المهنية في مجالات الدراسة المحددة، وهي: (القيادة الجامعية- التخطيط الاستراتيجي – النشاط الأكاديمي – الخدمة المجتمعية).

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها: كشفت نتائج الدراسة عن أن الواقع الحالي لبرامج التنمية المهنية للقيادات الأكاديمية بجامعة صنعاء غير كافية وتشكل هذه النتيجة مؤشراً واضحاً لنقص برامج التنمية المهنية وضعف ملائمتها (كما وكيفاً) لحاجات التطوير والتحديث، على الرغم من رغبة القيادات لتلقي برامج التدريب والتأهيل باستمرار في مجالات الدراسة المحددة وغيرها لرفع مستوى أدائهم الإداري والأكاديمي.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- الاهتمام بالتنمية المهنية للقيادات الأكاديمية من خلال عقد دورات تدريبية في مجالات الدراسة .
- إعادة النظر في الجوانب التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالحوافز والترقيات وربطها بالدورات التدريبية وبرامج التنمية المهنية.
- إيجاد آليات مناسبة لانتقاء واختيار قادة المستقبل من الأكاديميين والإداريين وأعضاء هيئات التدريس وإعدادهم وتدريبهم بشكل مستمر.

- إنشاء مركزا خاصا لتدريب القيادات الأكاديمية والإدارية في الجامعات اليمنية.
- استحداث قسم أكاديمي يسمى (قسم القيادة الجامعية/ الإدارة الجامعية)، يتولى إعداد كادر متخصص في إدارة التعليم العالي.

دراسة: رؤوف يونس احمد عبدالله . (2009). بعنوان:

البحث في أثر رفع الوعي اللغوي للطلاب على مهارة الكتابة لديهم في قسم اللغة الانجليزية – كلية التربية – صبر – جامعة عدن.

هدف الدراسة:

تبحث هذه الدراسة تأثير رفع وعي الطلاب اللغوي في تطوير مهارتهم الكتابية في قسم اللغة الانجليزية ، كلية التربية ، صبر ، جامعة عدن. وتهدف الدراسة إلى اكتشاف الأثر الناتج عن طريق تبني طريقة تدريسية تركز على الوعي اللغوي الذي يستخدم كمصطلح واسع يغطي عدة جوانب.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- أكد الباحث على أهمية المدرس في عملية تعلم الكتابة بالتفاعل مع الطلاب.
- خلق جو مناسب داخل الفصل مهم جدا لتنفيذ عملية التعلم.
- تعزيز ثقة الطلاب بأنفسهم وبأساتذتهم للاستفادة والتعلم.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- يجب إظهار الفروق في طبيعة مهارة الكتابة في كلا اللغتين والتوضيح بأمثلة.
- يجب دعم مقرر مادة الكتابة بالأنشطة الكتابية وبالمتطلبات التي تعزز هذه المهارة.

- رفع مستوى عملية الكتابة من خلال تقديم المساعدة للطلاب لتحقيق درجة عالية من التقدم في مهارة الكتابة.
- تسهيل استفادة الطلاب من خبرات المدرسين وخلق ظروف ملائمة لتطبيق هذه الخبرات.
- ملاحظة أينما تكمن الصعوبة في الكتابة هل في أثناء عملية الكتابة أم بعد الانتهاء من عملية الكتابة.
- لفت انتباه الطلاب الى أهمية المحتوى أكثر من الشكل في عملية تقييم النصوص الكتابية، طالما أنها تحدد معنى النص لدى القارئ.
- يجب عدم التغاضي عن الآثار الايجابية في عملية الكتابة لتحفيز الطالب أكثر للإبداع وتحسين عملية الكتابة.
- يجب أن يتشارك مدرسي الكتابة لتطوير عملية الكتابة لدى الطلاب.

دراسة : عبد الخالق هادي محسن الطواف . (2009). بعنوان :
نموذج مقترح لتحسين الأداء التنظيمي في جامعة صنعاء.

هدف الدراسة:

- تصميم مقترح مفاهيمي ، يرمي لدراسة الأداء التنظيمي وإزالة التضارب الحاصل بين عناصر الأداء التنظيمي ومؤشرات قياسه من خلال هيكلية المنظم وتحديد مراكز المسؤولية عن كل نشاط في المنظمة ، وعلى أساس ذلك يتم قياس عناصر الأداء لإدارات المنظمة وأقسامها وتستخدم لذلك مؤشرات تتمثل في الكفاءة والفاعلية والرضا الوظيفي.
- سد فجوة في الأدب النظري ، ومحاولة تصميم نموذج يمكن استخدامه لإحداث التحسين المنشود في الأداء التنظيمي للجامعة وأي منظمة من منظمات التعليم العالي.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- تدني مستوى: القيادة ، التخطيط الاستراتيجي ، الموارد البشرية، تكنولوجيا المعلومات ، التفويض ، الثقافة التنظيمية ، المسؤولية الاجتماعية ، الأداء التنظيمي في جامعة صنعاء
- وجود علاقة واضحة بين كل من : القيادة ، تكنولوجيا المعلومات، الثقافة التنظيمية، المسؤولية الاجتماعية من جهة وبين الأداء التنظيمي لجامعة صنعاء فيما لم يكن للتخطيط الاستراتيجي ، الموارد البشرية، ، التفويض ذلك التأثير.
- وتم التوصل إلى وجود اثر للثقافة التنظيمية في علاقة كل من تكنولوجيا المعلومات، التفويض ، المسؤولية الاجتماعية من جهة وذلك بالأداء التنظيمي للجامعة.
- أثبات صحة نموذج الدراسة وصلاحيته لتحسين التنظيمي للجامعة.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- الاهتمام بالجانب التكنولوجي للجامعة لتسهيل تسيير شؤون الجامعة وتطوير أنشطتها وخدماتها
- ضرورة قيام رئاسة الجامعة بتغييرات جذرية بغرض التأسيس لنظام اتخاذ قرارات استراتيجية يخدم الحاضر .
- الالتفات إلى مسألة الثقافة التنظيمية التي يؤمن بها موظفو الجامعة حيث تعمل على تسهيل الأداء في الجامعة .
- ضرورة اضطلاع الجامعة بخدمات اجتماعية اكبر.

دراسة: عبدالله محمد هاشم الحيفي . (2009). بعنوان:

معوقات استخدام أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم والتربية ، جامعة صنعاء للتقنيات التعليمية الرقمية

هدف الدراسة:

- التعرف على المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في كلية العلوم والتربية بجامعة صنعاء للتقنيات التعليمية الرقمية.

- تحديد مدى اختلاف تلك المعوقات باختلاف كل من الجنس والكلية ونوع المؤهل العلمي والدرجة العلمية والخبرة.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- جميع الفقرات تعد معوقات حقيقة تواجه استخدام التقنيات التعليمية الرقمية باختلاف أنواعها كالحاسوب وبرمجياته ، والتعليم الإلكتروني ، والإنترنت في الكليتين .
- المعوقات المتعلقة بالتجهيزات المادية جاءت بالمرتبة الأولى، تليها المعوقات الخاصة بالجوانب التنظيمية والإدارية ، والمعوقات الخاصة بفني التقنيات الرقمية في المرتبة الثالثة ، والمعوقات المتعلقة بمناهج المواد العلمية في المرتبة الرابعة ، أما المعوقات الخاصة بأعضاء هيئة التدريس احتلت المرتبة الأخيرة (الخامسة).

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- العمل على توفير عدد كاف من أجهزة الحاسوب مع اشتراك بالشبكة العالمية .
- تدريب أعضاء هيئة التدريس على كيفية استخدام الحاسوب والإنترنت.
- توفير المصادر المالية لتطوير التعليم الجامعي وتوفير خدمات الإنترنت في الكليات.
- إنشاء مراكز لصيانة أجهزة الحاسوب والإنترنت.
- توفير مختبرات حاسوب خاص بالمواد العلمية وفني مختبر لمساعدة أعضاء هيئة التدريس أثناء تنفيذ التعليم الإلكتروني .
- تكوين بوابة إلكترونية تعليمية خاصة بالجامعة.
- وضع المقررات الدراسية المحوسبة على أقراص CD وتوزيعها على الطلبة في بداية العام الدراسي وكذلك الكتب.
- رفع مستوى اللغة الإنجليزية لدى المدرسين والطلبة للاستفادة من تكنولوجيا التعليم الرقمية العالمية.

دراسة: عبد الملك محمد يحيى شاكر . (2009). بعنوان:
تقوية أداء كلية التربية والآداب – بصعدة في ضوء أهدافها

هدف الدراسة:

- التعرف على واقع الأداء المنفذ في كلية التربية والآداب . بصعدة للفوج الدراسي 2004 / 2005 م عام الأساس . والعام 2007 / 2008 م عام التقويم، من خلال
- الإجابة عن التساؤلات التالية:
- 1. ما واقع كلية التربية والآداب . بصعدة وسبل تحقيقها لأهدافها؟
- 2. ما واقع أداء كلية التربية والآداب . بصعدة في تحقيق أهدافها؟
- 3. ما السبل المتاحة لرفع مستوى أداء كلية التربية والآداب . بصعدة لتحقيق أهدافها؟

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- حصل واقع الكلية الراهن بجميع العناصر ومؤشراتها بمرحلة المدخلات على تقدير ضعيف .
- حصل واقع أداء الكلية الفعلي بجميع العناصر ومؤشراتها بمرحلة العمليات على تقدير ضعيف
- حصل عنصر الطالب المتخرج بمؤشراته بمرحلة المخرجات على تقدير ضعيف.
- حققت الكلية بجميع أقسامها نسبة نجاح عامة بتقدير جيد
- نسبة خريج / مقبول بلغت بتقدير مقبول، و نسبة الهدر الرسوب + التسرب (بلغت درجة عالية) .

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- يمكن تحسين كفاءة الأداء بالكلية من خلال استخدام المدخلات الموجودة بشكل أكثر تركيز وبدون التغيير على الشكل الأساسي للنظام.

- يمكن تحسين كفاءة الأداء من خلال تصميم نظام تدريس وتعليم حديث النوع بحيث يكون مختلف عن النوع التقليدي.
- إعادة النظر في أهداف الكلية وذلك عن طريق صياغتها بشكل محدد وواضح وإعلانها لطرفي العملية التعليمية.
- إقامة دورات تدريبية وتأهيلية لأعضاء هيئة التدريس والإداريين لتحسين أدائهم.
- فتح أقسام جديدة تلبي احتياجات المدارس من المدرسين وتلي الطلب المتزايد.

دراسة: عفيف عبدالله الرميمة. (2009). بعنوان:

التعليم الجامعي عن بعد وآفاقه المستقبلية في الجمهورية اليمنية :جامعه العلوم والتكنولوجيا نموذجاً.

هدف الدراسة:

التعرف على التعليم الجامعي عن بعد وآفاقه المستقبلية في الجمهورية اليمنية :جامعه العلوم والتكنولوجيا نموذجاً وذلك من حيث مبرراته وخصائصه ومعوقاته ومقرراته وطرائق تدريسه ودوافع الإقبال عليه.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- وجود مبررات داعية للأخذ بنظام التعليم الجامعي عن بعد في الجمهورية اليمنية منها المشكلات في الساحة التعليمية وأهمها الزيادة المطردة في أعداد خريجي الثانوية العامة، وعدم قدرة الجامعات على استيعابهم.
- قلة الاهتمام من قبل الدولة بهذا النظام وذلك نتيجة عدم وضوح الرؤيا عند بعض المسؤولين القائمين على العملية التعليمية بأهمية نظام التعليم عن بعد.
- وجود عوائق تحد من نجاح التعليم عن بعد أبرزها عدم توفر الإطار البشري المكون اداريا، الذي يساعد في تسهيل التواصل بين المعلمين والمتعلمين، وتجهيز كل متطلبات التعليم عن بعد.

- قلة استخدام التقنيات الحديثة من قبل الطلبة وأعضاء هيئة التدريس.
- وجود نظرة سلبية لنظام التعليم عن بعد من قبل المسؤولين عن السياسة التعليمية والجامعات والمجتمع نفسه. وهذا يعود إلى قلة استخدام التكنولوجيا الحديثة.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
الأخذ بالمشروع المقترح للأخذ بنظام التعليم عن بعد في اليمن.

دراسة: فوزية سعيد عبدالسلام الشرعبي .(2009). بعنوان:

تصور لمقرر مقترح في التربية الوطنية لتنمية قيم المواطنة لدى طلبة كلية التربية بجامعة تعز.

هدف الدراسة:

- تصميم تصور لمقرر مقترح في التربية الوطنية لتنمية قيم المواطنة لدى طلبة كلية التربية بجامعة تعز ومعرفة أثره في تنمية قيم المواطنة لديهم
- التعرف على مستوى قيم المواطنة (الانتماء والولاء – المسؤولية الاجتماعية – الحرية) لدى طلبة كلية التربية وطبيعة الفروق في قيم المواطنة تبعاً لمتغيرات (النوع – التخصص – مستوى تعليم الأب – مستوى تعليم الأم – محل الإقامة الدائمة) التعرف على ترتيب قيم المواطنة السابق الإشارة إليها لدى طلبة كلية التربية .

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

- كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
- وجود أثر للمقرر المقترح في تنمية قيم المواطنة
 - ضعف قيم المواطنة لدى طلبة كلية التربية
 - لا توجد فروق في قيمة الانتماء والولاء وفقاً لمتغيرات (النوع – مستوى التعليم للاب – مستوى تعليم الأم)

- لا توجد فروق في قيمة المسؤولية الاجتماعية وفقا لمتغيرات (النوع – التخصص – مستوى تعليم الأم)
- يوجد أثر للتفاعل بين متغيرات (محل الإقامة الدائم و التخصص) على قيمة الانتماء والولاء لصالح الأقسام التطبيقية والإقامة في الريف

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- اعتماد المقرر المقترح كمتطلب يتم تدريسه لطلبة طلية التربية بجامعة تعز.
- الاهتمام بتنمية قيم المواطنة لدى الطلبة والمعلمين في كلية التربية.
- تفعيل دور وسائل الناشئة الاجتماعية في غرس قيم المواطنة لدى الناشئة .
- تفعيل دور وسائل الإعلام في تنمية قيم المواطنة .
- تطبيق المقرر المقترح على بقية كليات جامعة تعز.

دراسة: قيس عبدالكريم بدر. (2009). بعنوان:

استخدام بحوث التسويق في تخطيط وتوجيه الأنشطة التسويقية.

هدف الدراسة:

التعرف على مدى استخدام بحوث التسويق في تخطيط وتوجيه الأنشطة التسويقية في المنظمات اليمنية المنتجة للأدوية والتي تمارس العملية التسويقية.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- لا تمثل بحوث التسويق جزء من السياسات الثابتة للمنظمات مجتمع الدراسة.
- أن اغلب مدراء التسويق والمبيعات هم من غير المتخصصين بهذا المجال.

- تعتمد هذه المنظمات في إنجاز بحوث التسويق على احد المختصين في إدارة التسويق أو احد أصحاب الخبرة في هذا المجال من الإدارات الأخرى.
- لم يخصص بند خاص ببحوث التسويق.
- أن بحوث التسويق تساعد هذه المنظمات في اكتشاف واستغلال الفرص المتاحة وتجنب التهديدات .
- تساهم بحوث التسويق في تحديد الجدوى التسويقية وتقييم نشاط المنافسين.

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
- زيادة اهتمام المنظمات مجتمع الدراسة ببحوث التسويق وعدم النظر إليها كنقاط كلفة .
 - خلق وزيادة التكامل بين الأنشطة التسويقية وبين باقي الأنشطة .
 - إنشاء وحدات إدارية متخصصة ببحوث التسويق داخل هذه المنظمات .
 - اعتماد ميزانية خاصة لبحوث التسويق.
 - أن تتعاون المنظمات فيما بينها للاستفادة فيما بينها .
 - الاستفادة من بيوت الخبرة ومراكز بالبحوث التسويقية والتي تقوم بها منظمات الأدوية العالمية .
 - الالتزام بأخلاقيات بحوث التسويق وعدم الاعتماد على الأساليب الملتوية .
 - قيام الدولة بالدور المطلوب وحماية هذه الصناعة الوطنية من خطر المنافسة الأجنبية.

دراسة : كاترين صالح احمد حسين الميسري..(2009). بعنوان:

بحث دور استراتيجيات الاتصال المستخدمة في تعلم اللغة الانجليزية لطلاب المستوى الاول كلية التربية –
زنجبار – جامعة عدن

هدف الدراسة:

بحث دور استراتيجيات الاتصال الكلامي المستخدم في تعلم اللغة الانجليزية والأنواع الأكثر فعالية في تعلم اللغة، والبحث في الأنواع المختلفة لاستراتيجيات الاتصال الكلامي

المستخدمة من قبل الطلاب، والعلاقة بين نوع الطالب واستخدام الإستراتيجية، والتحقق من أن هذه الاستراتيجيات ساعدت الطلاب أو إعاقته في تعلم اللغة الانجليزية.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- اتضح أن الطلاب يستخدمون بشكل تلقائي أنواع مختلفة من استراتيجيات الاتصال الكلامي.
- نقص الخلفية اللغوية للطلاب.
- الاستراتيجيات المستخدمة أثرت إيجاباً في تعلم الطلاب للغة الانجليزية.
- الطلاب ذوي المستوى الأضعف في اللغة الانجليزية كانوا أكثر استخداماً لاستراتيجيات الاتصال الكلامي

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- ضرورة تدريس استراتيجيات الاتصال الكلامي في اللغة الانجليزية لكافة الطلاب.
- توضيح فوائد استخدام استراتيجيات الاتصال الكلامي في اللغة الانجليزية.
- توضيح أنواع الاستراتيجيات والتركيز على أنواع الاستراتيجيات الأكثر فاعلية .
- توضيح الصعوبات التي تواجه الطلاب سواء في الصوتيات او تركيب الجمل او غيرها والتي تؤثر على تعلم الطلاب بشكل صحيح.
- إدخال استراتيجيات الاتصال الكلامي في النصوص الدراسية.

دراسة : محمد أحمد الشرفي. (2009). بعنوان:

إمكانية تطبيق إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي في اليمن

هدف الدراسة:

المهدف الرئيسي من هذه الدراسة هو تحديد إمكانية تطبيق إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي في اليمن من خلال التعرف على أهمية إدارة الجودة الشاملة لجودة خدمات التعليم العالي، والتعرف على مستوى الوعي والإدراك بمفهوم إدارة الجودة الشاملة بين موظفي مؤسسات التعليم العالي وإداراتها، ومعرفة جدوى تطبيق إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي، من خلال دراسة المتطلبات المتاحة للمفاهيم داخل مؤسسة التعليم العالي.

الخبرات والتجارب:

لا يوجد

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
النتيجة الرئيسية للبحث هي أن مستوى الوعي بمفهوم إدارة الجودة الشاملة بين موظفي مؤسسات التعليم العالي والإدارات هو مستوى منخفض، وأن مستوى فرص تطبيق متطلبات إدارة الجودة الشاملة هو متوسط وفقاً لإجابات عينات الدراسة.

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
- يجب على مؤسسات التعليم العالي إيلاء المزيد من الاهتمام لخلق البيئة المناسبة لتطبيق نظام إدارة الجودة الشاملة، والاستفادة من التجارب الناجحة الأخرى في إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي مثل تجربة ماليزيا.
 - يجب على "مؤسسات التعليم العالي" تطوير "الوعي حول إدارة الجودة الشاملة" بين موظفيها ومديريها من خلال ورش العمل والمؤتمرات والبرامج التدريبية حول ثقافة إدارة الجودة الشاملة.

- يجب أن يكون للإدارة العليا في وزارة التعليم العالي والجامعات اليمنية رؤية واضحة حول عملية التطوير والتحديث، وأن يعتبر كل موظف نفسه هو المسؤول عن نوعية الخدمة التي تقدم للمجتمع.
- يجب على وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والجامعات اليمنية التكيف مع نظام التدقيق المستمر لتحسين وتطوير خدماتها، وينبغي أن تعتمد على خطة واضحة لمتابعة وتقييم كل إدارة وكذا العملية الأكاديمية مع تقييم منتظم للتأكد من ملاءمتها.
- يجب أن يكون لدى مؤسسات التعليم العالي مواقع إلكترونية محدثة واستخدام برامج جديدة لتنفيذ مهامها المختلفة مع أجهزة حاسوب جديدة وآلات ومختبرات.
- يجب على وزارة التعليم العالي والبحث العلمي إنشاء قطاع جديد في الوزارة ليكون مسؤولاً عن التحسين والإشراف على جميع الإجراءات التي تطبق متطلبات إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي، وتقتصر إضافة وظيفة إدارة الجودة الشاملة إلى "مساعد رئيس الجامعة للشؤون الأكاديمية".

دراسة: محمد عبدالله احمد عبدالله صليح . (2009). بعنوان:

صنع السياسات العامة في اليمن مع التطبيق على السياسة التعليمية (1990 - 2006)

هدف الدراسة:

- التعرف على الكيفية التي تصنع بها السياسات العامة اليمنية ومنها سياسة التعليم العام.
- الوقوف على بيئة صنع قرار السياسة التعليمية.
- معرفة وفهم وتحليل طبيعة المشكلات التي تواجهها عملية صنع سياسة التعليم العام في اليمن، ومحاولة وضع تصورات لكيفية تجاوزها.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- لم يحدث تطور في عملية صنع السياسات العامة ومنها التعليمية يتوافق مع التطورات التي شهدتها المجتمع منذ بداية عقد التسعينات من القرن الماضي.
- إن أهم الفرص المواتية لتطوير عملية صنع السياسة التعليمية في اليمن هي التوجه السياسي نحو اتباع أسلوب التخطيط الاستراتيجي الطويل المدى .
- التزام الجمهورية اليمنية بتقييم التعليم العام انسجاما مع المفاهيم العالمية.

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
- إعداد خبراء في تحليل وصنع السياسات العامة والتعليمية على مستوى كل وزارة والأجهزة الإدارية التابعة لها .
 - عقد مؤتمر للأحزاب السياسية تكون مهمته صنع وتطوير سياسة التعليم العام.
 - تطوير وتحسين الموقف البيئي المحيط بصانعي السياسات العامة والتعليمية.
 - مساهمة الجامعات ومراكز البحوث في تدريب كبار القادة المعنيين بالسياسات العامة والتعليمية.
 - تأسيس وحدات البحث والتحليل للسياسات العامة.
 - تزويد لجان مجلس النواب بالخبراء المتخصصين في صنع السياسات العامة والتعليمية.
 - تكوين وحدات تحليل السياسات العامة لتعاون الإدارة العليا وقيادات النظام الإداري في جمع المعلومات وتصنيفها .
 - إنشاء مؤسسة مستقلة تختص بصنع وتحليل السياسات التعليمية.
 - إنشاء مجلس وطني للتعليم العام يختص بمتابعة وتوجيه السياسة التعليمية بحيث تكون الأحزاب السياسة مكون أساسي فيه .

دراسة: منال هادي . (2009). بعنوان:

الاتصال الداخلي في المؤسسات ودوره في تحقيق أهدافها . وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في اليمن مثالا .

هدف الدراسة:

الخروج بدراسة علمية تسلط الضوء على أهمية الاتصال الداخلي في المؤسسات ، ودوره في تحقيق أهداف المؤسسة.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
إن واقع الاتصال الداخلي في الوزارة يقوم على عملية ديناميكية بين موظفيها (ذكورا وإناث) على حد سواء ، لعدم وجود فروق بين الجنسين في سلوك العمل ، الذي بطبيعته وتربط وحداته المختلفة أدى إلى احتكاك الموظفين فيما بينهم الأمر الذي ولد علاقات مختلفة و متناقضة بين الموظفين من ناحية وبين مدراءهم من ناحية أخرى.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- ضرورة الاهتمام بالجمهور الداخلي في الوزارة كعنصر نشط وفعال له دوافع واحتياجات.
- عدم التغاضي عن بعض المشاكل داخل الوزارة والبحث عن ما وراء الأسباب مثل تدمير كثير من موظفي الوزارة وقلة أدائهم الإنتاجي كذلك تنافر بعض الإدارات من بعضها البعض.
- إنشاء إدارة اتصال داخلي تهتم بأمور الاتصال الداخلي في الوزارة ، وتحاول الاهتمام بالمرور السابقة الذكر بالتنسيق مع إدارة الوزارة .

دراسة: نادية علي عمر عقلان. (2009). بعنوان:**مستوى جودة الإدارة التعليمية في كليات- جامعة إب- في ضوء إدارة الجودة الشاملة.****هدف الدراسة:**

هدفت الدراسة إلى معرفة جودة الإدارة التعليمية في كليات جامعة إب في ضوء إدارة الجودة الشاملة، من وجهة نظر عينة من أعضاء هيئة التدريس.

الخبرات والتجارب:

تناولت الدراسة بعض الخبرات والتجارب العالمية التي طبقت إدارة الجودة الشاملة ككلية فوكس فالي التقنية الأمريكية، وكلية شرق برمنغام في المملكة المتحدة، وتناولت الدراسة بعض النتائج التي توصلت إليها دراسات عالمية، نحو دراسة : رالف لويس ودوجلاس سميث، التي تؤكد أن تطبيق الجودة يسمح للجامعة بالارتباط بالمجتمع بصورة أفضل، ومعالجة جوانب القصور في إعداد الطلبة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها: كشفت نتائج الدراسة من خلال إجماع الخبراء (أعضاء هيئة التدريس) الذين تم اختيارهم على أن جودة الإدارة التعليمية في كليات جامعة إب في ضوء إدارة الجودة الشاملة جاء منخفضاً فيما يتعلق بمجالات التخطيط والتوجيه والرقابة والتقييم، بينما جاء متوسطاً فيما يتعلق بمجال التنظيم واتخاذ القرار، وكشفت النتائج عن قصور إدارات كليات جامعة إب في بعض جوانب الإدارة ، وأن إدارة الجامعة تتبع أساليب إدارية تقليدية لا تواكب متطلبات إدارة الجودة الشاملة، وأنه يوجد ضعف في جامعة إب في مواكبة التطورات العلمية والإدارية الحديثة والمعاصرة وفق إدارة الجودة الشاملة.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- وضع وتنظيم برامج تدريبية للقيادات الجامعية وأعضاء هيئة التدريس والإداريين، يتناول مفهوم إدارة الجودة الشاملة وأسسها ومبادئها ومهارات إدارتها وأساليب تطبيقها.

- ضرورة دعم القيادات العليا للجامعات وتأييدها لتطبيق إدارة الجودة الشاملة.
- ضرورة إنشاء مراكز خاصة في الجامعات تهتم بإدارة الجودة الشاملة، وتوفير قاعدة بيانات ومعلومات متكاملة تتصف بالدقة وسرعة الاستدعاء، ودعم كل جهد إبداعي يؤدي للجودة.

دراسة: نزاكت عبد الملك عبد الكريم مانا. (2009). بعنوان:
تقويم نظام الرقابة الداخلية في قطاع التعليم العالي الحكومي الجمهورية اليمنية – دراسة تطبيقية
(جامعة عدن).

هدف الدراسة:

- إبراز أهمية نظام الرقابة الداخلية في جامعة عدن ودوره في تنظيم الأعمال وتحديد المسؤوليات وفي تحقيق الرقابة واتخاذ القرارات الإدارية
- مدى استكمال المقومات الإدارية والمالية ومستوى تطبيق ما توفر منها مع النظام المتكامل والفعال للرقابة الداخلية واثار ذلك على تحقيق الأهداف العامة للجامعة

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

- كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
- إن نظام الرقابة الداخلية في جامعة عدن لا يوفر كافة المقومات الضرورية للقيام بعملية الرقابة بعناصرها المختلفة للرقابة المالية والإدارية والضبط الداخلي.
 - أن الهيكل التنظيمي لإدارة الرقابة الداخلية غير مصمم بصورة جيدة يتناسب مع طبيعة العمل والأهداف المرجوة من العمل الرقابي
 - إن نظام الرقابة الداخلية في جامعة عدن لا يؤدي دوره في تحقيق الرقابة وبالصورة المطلوبة ولا يوفر المخرجات الملائمة لحاجة الإدارة من المعلومات التي تساعد في تحقيق أغراض متعددة، مع عدم تمتع الرقابة الداخلية في الجامعة بالاستقلالية المطلوبة.
 - محدودية الصلاحيات الممنوحة للرقابة الداخلية.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- ضرورة الاهتمام الجاد بنظام الرقابة الداخلية والعمل على استكمال مقوماتها الأساسية الإدارية والمالية والتنظيمية
- تدعيم وحدات الرقابة لداخلية في جامعة عدن وتطوير علاقات التعاون بينها وبين الرقابة الخارجية ممثلة بالجهاز المركزي للرقابة والمحاسبة ورقابة وزارة المالية بما يكفل إرساء قواعد وإجراءات الرقابة الداخلية تحقيقاً للأهداف المنوطة بها

دراسة: نشوان محمد محمد . (2010). بعنوان:

واقع الإدارة الرياضية في جامعة صنعاء وانعكاساتها على النشاط الرياضي

هدف الدراسة:

- إيجاد إدارة رياضية فعالة للنشاط الرياضي في جامعة صنعاء
- تحسين طرق عمل الإدارة الرياضية
- استحداث الوسائل المادية والبشرية في تطوير الرياضة الجامعية
- الكشف عن مشاكل الإدارة الرياضية وإعطاء حلول موضوعية واقتراحات وتوصيات نافعة
- تطوير أساليب الإدارة الرياضية في جامعة صنعاء بما يسير التطور التكنولوجي
- تدعيم الهيكل التنظيمي للبطولات داخل الجامعة من أجل إمداد المنتخبات الوطنية بالرياضيين
- توسيع القاعدة الرياضية بين طلاب الجامعة.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- لا توجد خطة محددة للنشاط الرياضي في جامعة صنعاء ولا تتسم بالشمولية حيث تؤثر عليها الإمكانيات المادية والبشرية .
- قلة الإمكانيات المالية بسبب قلة الميزانية.
- عدم وجود وسائل مبتكرة لجذب الطلاب للمشاركة الرياضية وتوعيتهم بأهميتها .
- عدم وجود خطة محددة لتقويم الأنشطة الرياضية بإدارة النشاط الرياضي بجامعة صنعاء.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- وضع القائمين بالتخطيط للأنشطة الرياضية في اعتبارهم شمول الخطة لكل الألعاب ومرونتها في التطبيق وان تتناسب مع ميول واحتياجات الطلاب
- توفير الإمكانيات المادية بما يكفل صقل الأخصائيين الرياضيين وبالتالي المساهمة في تحقيق أهداف النشاط الرياضي في الجامعة
- استخدام وسائل مبتكرة لجذب الطلاب للمشاركة الرياضية وتوعيتهم بأهميتها متمثلة بالحافز المادي والمعنوي و مشاركة هيئة التدريس لهم .
- توعية الطلاب والطالبات بأهمية الاشتراك في ممارسة الأنشطة الرياضية من خلال توزيع كتيبات توضح ذلك.
- وضع خطة محددة لتقويم الأنشطة الرياضية بجامعة صنعاء في مراحلها الأولية والنهائية ومتابعتها أول بأول.

دراسة: هدى حسن يحيى العلفي. (2009). بعنوان:

نظام تدريبي مقترح للقيادات الجامعية اليمنية في ضوء نظرية القيادة التحويلية.

هدف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى التعرف على أسس نظرية القيادة التحويلية، وتحليل وتقييم واقع نظام تدريب قيادات الجامعات اليمنية، ووضع عدد من البدائل لنظام تدريب تلك القيادات، واختيار أفضل البدائل المقترحة، ووضع النظام التدريبي المقترحة للقيادات الجامعية اليمنية في ضوء نظرية القيادة التحويلية.

الخبرات والتجارب:

قدمت الدراسة عدد من الدراسات السابقة، ونماذج القيادة الجامعية التحويلية دون ذكر دول معينة.

نتائج الدراسة:

تتمثل نتائج الدراسة الميدانية فيما يلي:

أولاً: جوانب القوة في النظام الحالي لتدريب القيادات الجامعية:

- قيام العمل القيادي في الجامعات على أساس مراعاة الفروق الفردية، وممارسة العمل القيادي في الجامعات على أساس السعي الدائم والمستمر للتطوير، والاهتمام بالاحتياجات التطويرية والنمو المهني للعاملين، والاهتمام من قبل القيادات العليا بوزارة التعليم العالي والجامعات ببرامج تدريب قيادات الجامعات، وتبني قيادات الجامعات اتجاه التطوير الذاتي في عملية تطوير قدراتهم القيادية، والاهتمام بالبرامج التدريبية في مجال اللغة الانجليزية والحاسب الآلي، باعتبارهما العامل المساعد في عملية التدريب الذاتي، والتنمية المهنية والأكاديمية لقيادات الجامعات.

- أدوار القيادة الجامعية: وتتمثل في قيام القيادات الجامعية بمكافأة العاملين ذوى الإنجازات المتميزة والمبدعة معنويًا وماديًا، وإرشاد وتوجيه العاملين عند الحاجة، وتحديد الاحتياجات التدريبية وموضوعات برامج تدريب قيادات الجامعات، وتصميم تلك البرامج وتقديم الدعم من بعض الجهات المانحة، وذلك بإشراف وحدة تطوير التعليم العالي بوزارة التعليم العالي، والاستعانة بالمتخصصين من الجامعات اليمنية وخبراء أجنبية في برامج التدريب، واختيار أوقات مناسبة، والتكامل والتنسيق بين الجهة المخططة وهي رئاسة الجامعة والإدارة المعنية بالتدريب، وبين الجهة المنفذة وهي مركز تطوير التعليم الجامعي.

ثانياً: جوانب الضعف في النظام الحالي لتدريب القيادة الجامعية:

توصلت الدراسة الميدانية إلى عدد من جوانب الضعف تمثلت فيما يلي:

- ضعف الالتزام بمستويات عالية من الأداء في ممارسة العمل في الجامعات، وعدم تبني رؤية واضحة لمستقبل الوحدات الأكاديمية المختلفة، وضعف تعميق روح المسؤولية الجماعية في الممارسات القيادية في الجامعات، وعدم الاهتمام بتوثيق العلاقات الإنسانية في مختلف

الوحدات الأكاديمية، وعدم الاعتماد على الاتجاهات الحديثة في تدريب قيادات الجامعات نظراً لمحدودية الاعتمادات المالية المخصصة للتدريب في الجامعات، وضعف استخدام القيادات لاتجاه التنمية المهنية الذاتية في تطوير مهاراتهم القيادية، وعدم استخدام التدريب عن بعد في تدريب قيادات الجامعات.

- ضعف استطلاع آراء الخبراء والمختصين في مجال القيادة الجامعية في الاحتياجات التدريبية للقيادات الجامعية، وقلة عدد برامج تدريب قيادات الجامعات في المجال القيادي وعدم دوريتها، وتركيز برامج تدريب قيادات الجامعات على التدريب في مجال تخصصاتهم الأكاديمية أكثر من التدريب في المجال القيادي، وافتقار الكوادر البشرية العاملة في إدارات التدريب إلى التأهيل العلمي في مجال التدريب، وعدم تقويم القائد الجامعي بعد التدريب من خلال الاختبارات قبل التدريب وبعده. وعدم وجود خطة واضحة ومحددة لدى قيادات الجامعات والوزارة فيما يتعلق بتدريب القيادات الجامعية.

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
- توصلت الدراسة الميدانية إلى عدد من مقترحات لتطوير نظام تدريب قيادات الجامعات اليمنية، تمثلت فيما يلي:
- الاهتمام بالتوصيف الوظيفي لقيادات الجامعات والاعتماد على هذا التوصيف في تحديد الاحتياجات التدريبية.
 - الالتزام بمعايير واضحة وسليمة في شغل المناصب القيادية في الجامعة، بما يضمن اختيار أشخاص مؤهلين لشغل هذه المناصب ولديهم القدرة والاستعداد على التعلم المستمر.
 - ترسيخ ثقافة التدريب وأهميته لدى قيادات الجامعات بشكل عام ولدى القيادات العليا بشكل خاص.
 - وضع خطط التدريب المستقبلية من خلال تكامل آراء القيادات العليا ومسؤولي التدريب والمتدربين.
 - إشراك خبراء في مجال القيادة الجامعية في وضع خطط تدريب القيادات الجامعية.

- إخضاع التدريب لضوابط ومعايير الجودة التي تخضع لها العمليات الإدارية المختلفة في الجامعات.
- إنشاء وحدة متخصصة في التدريب القيادي، تكون تابعة للإدارة العامة للتدريب أو لمركز تطوير التعليم الجامعي.
- إجراء الدراسات حول الاحتياجات الفعلية لقيادات الجامعات اليمنية في ضوء متطلبات القيادة الجامعية المعاصرة.
- الاستفادة من الإنترنت ومشروع الربط الشبكي بين الجامعات اليمنية في تدريب قيادات الجامعات وفي تبادل الخبرات بين القياديين في الجامعات اليمنية.

دراسة: إخلاص علي سعيد الحكيمي. (2010). بعنوان:

دور النمط القيادي في تطبيق إدارة الجودة الشاملة في بعض مؤسسات التعليم العالي اليمني.

هدف الدراسة:

التعرف على مدى توافر النمط القيادي الفاعل في بعض مؤسسات التعليم العالي اليمني ودوره في تطبيق إدارة الجودة الشاملة في بعض مؤسسات التعليم العالي اليمني .

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- أظهرت الدراسة الميدانية وجود علاقة طردية قوية ذات تأثير إيجابي وذات دلالة إحصائية لمدى توافر النمط القيادي الفاعل على تطبيق إدارة الجودة الشاملة في بعض مؤسسات التعليم العالي اليمني حيث بلغت نسبة التأثير الكلي 85.2% وهذا يعني زيادة توجه نحو النمط القيادي في مؤسسات التعليم العالي اليمني ستؤدي إلى زيادة تطبيق إدارة الجودة الشاملة فيها.

- جاءت نسبة الاستبيان بشكل عام ب(98.3%) وهذا يعني أنه جاء بنسبة ثبات مرتفعة جدا ، وجاءت نسبة المصادقية لإجابات العينة (99.2%) وهذا يعني ان درجة مصداقية الإجابات مرتفعة جدا تكاد تصل إلى نسبة الصدق الكامل.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مدى توافر النمط القيادي الفاعل ومدى تطبيق إدارة الجودة تبعا لكل من المتغيرات في الجنس والعمر والمؤهل ومدة الخدمة والوظيفة.
- وجود علاقة من نوع الارتباط إيجابية وذات دلالة إحصائية بين مدى توافر النمط القيادي الفاعل ومدى تطبيق إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي اليمني حيث بلغت نسبة الارتباط (88.9%) وهذا يعني من المبادئ الخاصة بإدارة الجودة الشاملة ناتج عن النمط القيادي الفاعل فيها.

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
- ضرورة التعريف بالأهداف للعاملين في مؤسسات التعليم العالي اليمني وارتباط توافر النمط القيادي لتطبيق إدارة الجودة الشاملة بها.
 - ضرورة البدء بتدريس مفاهيم وأساليب إدارة الجودة الشاملة للنمط القيادي الفاعل للعاملين وللطلبة في مؤسسات التعليم العالي اليمني من خلال نشر ثقافة إدارة الجودة الشاملة والبرامج التدريبية لفهم هذه المفاهيم.
 - ضرورة تعزيز الثقة بين النمط القيادي الفاعل وبين العاملين في مؤسسات التعليم العالي
 - ضرورة إشراك جميع العاملين في تحسين الجودة
 - ضرورة إعادة هيكلة التنظيم الإداري في مؤسسات التعليم العالي اليمني على نحو يتوافق مع فلسفة إدارة الجودة الشاملة.
 - ضرورة التركيز على رضا العميل وضرورة الالتزام بتحقيق التحسين المستمر للوصول إلى جودة ذات مستوى عالي في كل العمليات الإدارية والتعليمية.

دراسة: تركي يحيى قاسم القباني. (2012). بعنوان:
استشراف مستقبل الاعتماد الأكاديمي في الجامعات اليمنية.

هدف الدراسة:

يهدف البحث الى بناء السيناريوهات المستقبلية المحتملة لمدخل الاعتماد الأكاديمي في الجامعات اليمنية، وذلك من خلال تحديد مستوى جاهزية هيئة الاعتماد الوطنية لتطبيق نظام الاعتماد الأكاديمي في الجامعات اليمنية، وتحديد مستوى جاهزية الجامعات اليمنية لتطبيق نظام الاعتماد الأكاديمي، واستنتاج أفضل الخيارات والبدائل المتاحة لتطبيق الاعتماد الأكاديمي، واستشراف أهم المؤشرات الكمية ذات العلاقة بمستقبل الاعتماد الأكاديمي في الجامعات اليمنية.

الخبرات والتجارب:

الولايات المتحدة الأمريكية - بريطانيا - اليابان - ألمانيا - فرنسا - إيطاليا - أفريقيا - استراليا - أمريكا اللاتينية - منطقة المحيط الهادي وشرق آسيا - الفلبين .

نتائج الدراسة:

- كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
- لا تزال الجامعات اليمنية تعيش أحداث السيناريو الأول المتمثل في " سيناريو غياب الاعتماد" حتى هذه اللحظة باستثناء بعض المحاولات الناجحة لجامعة العلوم والتكنولوجيا.
 - وجود رغبة لدى هيئة الاعتماد الوطنية والقيادات الأكاديمية بالجامعات اليمنية في تطبيق الاعتماد الأكاديمي ولكنها ليست كافية .
 - تدرك القيادات الأكاديمية بالجامعات اليمنية حجم المنافع التي يمكن أن تتحقق للجامعات التي تطبق الاعتماد الأكاديمي.
 - وجود دوافع لدى هيئة الاعتماد والقيادات الأكاديمية بالجامعات اليمنية، ولكنها ليست على المستوى المطلوب.

- القدرة المادية لكل من هيئة الاعتماد والجامعات اليمنية لا تزال قاصرة عن تلبية متطلبات نظام الاعتماد الأكاديمي، وبم حاجة إلى جهود جبارة لبناء هذه القدرة لكل من هيئة الاعتماد والجامعات على حد سواء.
- الاهتمام ببناء قدرات هيئة الاعتماد دون الاهتمام ببناء قدرات الجامعات، سيعرض تطبيق الاعتماد لمقاومة شديدة ناشئة عن عجز الجامعات عن استيفاء الحد الأدنى من المعايير المطلوبة للاعتماد، وسيجبر هيئة الاعتماد في النهاية إلى التكيف مع الوضع الحالي للجامعات، وستكون النجاحات محدودة جدا .
- التشدد غير المبرر في معايير الاعتماد على الجامعات الخاصة، ربما يجعل المستثمرين في القطاع الجامعي الخاص يتحولون إلى الاستثمار في مجالات أخرى غير التعليم الجامعي، وبذلك سيزيد الضغط على الجامعات الحكومية بدرجة كبيرة.
- ستعاني اليمن في المستقبل كما عانت في الماضي من هدر كبير في ثروتها البشرية الهائلة، وستجد أكثر من 85% من شبابها لم يتمكنوا من الحصول على التعليم الجامعي، وستشهد الجامعات اليمنية هدرا كبيرا في أعداد المتحقيين بها ربما قد يتجاوز 53% من إجمالي من يلتحقون بها، قد لا يتجاوز عدد خريجي الجامعات اليمنية 59% من إجمالي المتحقيين في أحسن ظروفها.
- نتيجة للإقبال على الالتحاق بالدراسات العليا فمن المرجح تزايد أعداد هيئة التدريس بالجامعات الحكومية والخاصة بشكل كبير جدا، ويمكن أن يمثل هذا التزايد تحديا إضافيا لنظام الاعتماد الأكاديمي في الجامعات اليمنية نتيجة لتركز زيادة الهيئة التدريسية في تخصصات محددة، وربما يكون هناك عجز كبير في التخصصات التي تتطلبها احتياجات التنمية في المستقبل.
- هناك افتقاد شبه تام للدراسات الاستشرافية في الجامعات اليمنية، كما أن مفهوم الاستشراف يعد غامضا لدى الكثير من القيادات الأكاديمية، وأعضاء هيئة التدريس

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

توصيات خاصة لهيئة الاعتماد :

- أن تكون هيئة الاعتماد هيئة مستقلة خاصة، ومُعترف بها من قبل مجلس الاعتماد الحكومي .
- أن تكون المشاركة في عملية الاعتماد الأكاديمي إلزامية حتى تتجذر ثقافة الجودة والاعتماد في الجامعات اليمنية.
- أن تكون هيئات الاعتماد الأكاديمي هي المسؤولة عن ضمان الجودة في الجامعات اليمنية، ويجب أن تكون على درجة عالية من الكفاءة للقيام بهذه المهمة المنوطة بها.
- أن ترتبط نتائج تقرير الاعتماد بمنح أو سحب الاعتماد .
- أن تضع المعايير المطلوبة للاعتماد هيئات وطنية متخصصة.
- أن تشمل عملية ضمان الجودة والاعتماد كلا من الجامعات الحكومية والخاصة.
- ينبغي أن يكون الاعتماد المؤسسي أولاً ثم بعد ذلك الاعتماد البرامجي .
- أن يتعلق تقرير الاعتماد في الجامعات الخاصة بمنح الترخيص أو سحبه .
- أن تكون دورة الاعتماد في الجامعات اليمنية كل أربع سنوات .

توصيات خاصة للجامعات اليمنية:

- استحداث منصب نائب عميد لشؤون الاعتماد وضمان الجودة في جميع الكليات في الجامعات اليمنية.
- إنشاء صندوق لتمويل الاعتماد، في البداية تموله الحكومة والمنظمات والهيئات الدولية والإقليمية والمحلية.
- تطبيق الاعتماد مرحلياً على بعض الأقسام الجاهزة في بعض الكليات وتقديمها كنموذج تحتذي به بقية الأقسام.
- العمل على تأهيل أعداد كبيرة من الهيئات التدريسية اللازمة للمستقبل، في جامعات عالمية مرموقة لرفع مستوى الجامعات اليمنية في المستقبل، والكف عن الإبتعاث لتأهيلهم في جامعات إقليمية غير متطورة.
- تعزيز قدرات المؤسسات الجامعية وتأهيلها للتقدم لطلب الاعتماد، من خلال تأسيس مشاريع لتطوير وتأهيل القيادات الجامعية، ومشاريع لتطوير وتأهيل أعضاء هيئة

- التدريس، ومشاريع لتطوير وتأهيل المباني والمرافق والتجهيزات، ومشاريع تأهيل وتدريب فرق العمل المكلفة بالتقويم.
- تكثيف برامج التوعية، والإرشاد الهادف، و نشر ثقافة كافية عن الاعتماد، ومنح حوافز وامتيازات للجامعات أو الكليات أو البرامج التي تحقق نجاحا في مجال الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة.
 - تضمين المناهج الدراسية لطلبة الدراسات العليا مقررات عن استشراف المستقبل، وتوجيه الباحثين نحو هذا النوع من الدراسات والأبحاث العلمية.

دراسة: توفيق مصلح صالح السنباني. (2010). بعنوان:

مدى تطبيق إدارة الجودة الشاملة في الجامعات اليمنية (دراسة حالة جامعة ذمار في الفترة بين 2004 - 2009).

هدف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة المشكلات الإدارية والأكاديمية التي تواجه القيادات التربوية في الجامعات اليمنية وطرق مواجهتها من وجهة نظر تلك القيادات، ومعرفة الفروق بين أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغيرات الجامعة، والمركز الوظيفي، والدرجة العلمية، وسنوات الخبرة.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

- كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
- أكدت نتائج الدراسة الحالية أن طرق مواجهة المشكلات الإدارية والأكاديمية حصلت على درجة موافقة كبيرة .
 - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع مجالات المشكلات الإدارية وفقاً لمتغير (سنوات الخبرة، والدرجة العلمية، والمركز الوظيفي).
 - وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع مجالات المشكلات الإدارية وفقاً لمتغير الجامعة

وجود فروق ذات دلالة إحصائية في طرق مواجهة المشكلات الإدارية والأكاديمية تبعاً لمتغير (الجامعة والمركز الوظيفي وسنوات الخبرة والدرجة العلمية).

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- تبصير القيادات العليا في الجامعات بمثل هذه المشكلات لمحاولة تلافيها والحد منها بقدر الإمكان.
- العمل على إيجاد نظام اتصال فعال في الجامعات، واستخدام التقنيات الحديثة في عملية الاتصال (انترنت، وفاكس، والبريد اليومي).
- العمل على منح الجامعات أكبر قدر من الاستقلالية الإدارية والحرية الأكاديمية لتمكينها من اتخاذ القرارات التي تراها مناسبة لتطوير عملها التعليمي ما دامت لا تخرج عن الأنظمة واللوائح والقوانين.
- تمكين الجامعات والكليات من استقلالها المالي والإداري في ضوء الاستقرار المطلوب للسياسات والخطط التعليمية.
- تطوير المكتبات الجامعية وتحديثها من خلال توفير كافة الدوريات والنشرات والكتب الحديثة والمجلات العلمية، وربطها بشبكات وبنوك المعلومات المحلية والإقليمية والدولية، حتى تسهل الحصول على المعلومات الحديثة.
- العمل على نشر المعرفة العلمية والتقنية الحديثة وإشاعتها بين أفراد المجتمع.
- ضرورة الربط بين احتياجات سوق العمل وبين العمليات التي تقدمها الجامعات من خلال التعاون بين وزارة التخطيط والخدمة المدنية ووزارة التعليم العالي والمجلس الأعلى للجامعات.
- تقديم التسهيلات للقائد الأكاديمي من خلال توفير البيئة والمناخ المناسب، وكذلك تخفيض جدولاً لساعات التدريس، وتفريغه لفصل دراسي وربما لعام كامل لإنجاز الأبحاث، وتوفير ما يتطلبه لعمل البحثي من مساعدي باحثين والمتطلبات المالية وتوفير المعامل والمختبرات اللازمة للأبحاث.

**دراسة: حسين علي عبدالله حسين الطفي. (2010). بعنوان:
دور الحكومة الإلكترونية في تطوير الإدارة التعليمية في الجمهورية اليمنية.**

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على فلسفة ومفاهيم الحكومة الإلكترونية في ضوء الاتجاهات الحديثة، وعلى دور الحكومة الإلكترونية في تطوير الإدارة التعليمية بالجمهورية اليمنية، والتوصل إلى مقترح لتطبيق نظام الحكومة الإلكترونية الإدارية التعليمية بالجمهورية اليمنية.

الخبرات والتجارب:

تناولت الدراسة بعض التجارب العربية والعالمية لمشروعات الحكومة الإلكترونية، نحو تجربة أمريكا وبريطانيا ومصر والإمارات والأردن.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- إن الحكومة الإلكترونية مشروع ريادي وحيوي ومهم وله جوانبه المختلفة التي تشمل نواحي المجتمع.
- إن تطبيق مشروع الحكومة الإلكترونية يتطلب من القيادات العليا في الوزارة وضوح في التوجه والقرار السياسي نحو الأخذ به.
- إن نجاح مشروع الحكومة الإلكترونية يحتاج لقيادة تمتلك الرؤية واتخاذ القرار والاعتمادات والإمكانات اللازمة للتنفيذ.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- توعية القائمين على العمل الإداري في وزارة التربية والتعليم بأهمية الحكومة الإلكترونية ودورها في تطوير العمل الإداري.
- نشر ثقافة الحاسوب والشبكات في المؤسسات التابعة للوزارة وفي مختلف المستويات، وعمل دورات تدريبية لإتقان مهارات استخدام الحاسوب والشبكات والإيفاء بمتطلبات الحكومة الإلكترونية.

دراسة: خالد سالم الصالحي، (2010). بعنوان:

تقويم الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل بيانات رسائل الماجستير المجازة من كلية التربية بجامعة عدن في الفترة من 1990 إلى 2005.

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على الأساليب الإحصائية الشائعة الاستخدام في البحوث التطبيقية الكمية في كلية التربية بجامعة عدن وبعض الأخطاء التي قد تحدث في ذلك الاستخدام مما يعين المسئولية فيها على معالجتها. كما تهدف إلى مساعدة المتخصصين في مجال البحث وكذلك طلبة الدراسات العليا على استخدام قواعد سلمية وضوابط صحيحة أثناء استخدام الإحصائية في الرسائل العلمية لضمان سلامة البحث العلمي وفائدته وجودته في اليمن.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- تنوع الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل بيانات رسائل الماجستير – المجازة في كلية التربية في جامعة عدن – بين أساليب وصفية وأخرى استدلالية.
- أكثر الأساليب الإحصائية استخداماً تحليل رسائل الماجستير في جامعة عدن – كلية التربية – بوجه عام هو المتوسط الحسابي، يليها اختبار t -test ، ثم معاملات الارتباط، ثم يأتي تحليل التباين الأحادي.
- بعض الرسائل حصل فيها خطأ استخدام للأساليب الإحصائية.
- لوحظ وجود ضعف في دقة اختيار الأسلوب الإحصائي المناسب لتحليل البيانات.
- الاستخدام غير المناسب للأساليب الإحصائية من أسبابه : عدم ملائمة مستوى القياس للبيانات – وعدم توافق حجم العينة مع الأسلوب الإحصائي المستخدم – وأيضاً عدم الاهتمام بتوفر الافتراضات التي يتطلبها استخدام الأسلوب الإحصائي.

- لوحظ قلة اهتمام بعض الباحثين بالافتراضات التي تتطلبها أساليب التحليل الإحصائي في البيانات كتجانس البيانات والتوزيع الطبيعي.
- اتضح ان هناك عددا من الباحثين من لم يتنبهوا إلى نوع العلاقة هل هي خطية أو لا وذلك عند استخدام معامل الارتباط.
- وضع معايير لاختيار الأسلوب الإحصائي الملائم .

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- إنشاء وحدة إحصاء أو مكاتب استشارات أو مراكز بحث في الجامعات اليمنية تابعة للدراسات العليا ويشرف عليها متخصصون في الإحصاء والقياس التربوي، احد اختصاصاتها مساعدة الباحثين في اختيار الأساليب الإحصائية المناسبة لبيانات بحوثهم، وكذا الإشراف على تحليل البيانات وتكون مسئولة عن مراجعة خطط طلبة الدراسات العليا وبحوثهم بما يتعلق بالأساليب الإحصائية.
- يقوم الأساتذة المشرفون على الرسائل العلمية من أعضاء هيئة التدريس بملاحظة الأساليب التي يستخدمها الطلبة والتأكد من سلامتها، ومناسبتها للبيانات.
- يجبذ أن يراجع طلبة الدراسات العليا وان يستشيروا أساتذة الإحصاء التربوي بشأن استخدام الأساليب الإحصائية في تحليل بياناتهم وتنظم هذه العملية بالتعاون بين الأقسام ذات العلاقة.
- وضع آلية من شأنها تحنيط طلبة الدراسات العليا الاعتماد على المكاتب الخاصة في تحليل بياناتهم التي قد تستخدم أساليب وبرامج غير قادرة على فهمها وقد تستخدم أساليب إحصائية خاطئة أو تلجا إلى تعديل البيانات من اجل جعلها ملائمة للتوصل إلى نتائج ترضي الطالب مما يؤدي إلى إنتاج بحوث علمية مظلمة.
- ينبغي أن يهتم الباحثون بشروط ومسلمات الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل بياناتهم.

- يجذب أن يقوم الباحثون بالتعبير عن بياناتهم بواسطة رسم شكل الانتشار وهذا يساعدهم على معرفة نوع العلاقة من حيث كونها خطية او غير خطية قبل اختيار معامل الارتباط المناسب. وان يهتموا بأساليب التحليل الإحصائي كمراعاة التوزيع الطبيعي والتجانس وعدد ونوع العينات.
- إقامة الدورات التنشيطية لأساتذة الجامعات في الأساليب الإحصائية وطرق استخدامها وكذا طرق استخدام برنامج (SPSS).
- تحديد نوعية المفردات لمناهج مادة الإحصاء لطلبة الدراسات العليا في جميع الأقسام بطريقة منهجية علمية تربوية، ولك قسم بما يناسبه مع التركيز على الجوانب العلمية.
- تدريس مادة "مقدمة في الإحصاء" لجميع الأقسام في مرحلة البكالوريوس، في كليات التربية ويدرس هذا المادة أساتذة ممن يحملون تخصص الإحصاء.
- إجراء تقويم دوري كل فترة زمنية للأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات في الرسائل في الجامعات اليمنية لمعرفة التزام الباحثين بالأساليب الصحيحة في تحليل البيانات.
- تبني الجامعات إقامة ندوات تتضمن في محاورها نماذج من الأساليب الإحصائية المستخدمة بطريقة صحيحة لدراسات معينة افتراضية أو واقعية.

دراسة: راجحة سعد راجح. (2010). بعنوان:

مكتبات الوزارات في اليمن: دراسة مسحية تحليلية.

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى معرفة وضع مكتبات الوزارات اليمنية مدة (عام الدراسة) من حيث أهدافها، وإدارتها، وميزانيتها، والقوى العاملة فيها، وحجم أوعية المعلومات وأنواعها، وتقنية المعلومات المستخدمة، والإجراءات الفنية المتبعة، وخدمات المعلومات التي تقدمها.

الخبرات والتجارب:

لا توجد خبرات محددة، وإنما تضمنت الدراسة عدد من الدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

كشفت الدراسة عن أن واقع مكاتب الوزارات اليمنية سيئ، وأن أهدافها غير مكتوبة فهي غير واضحة لدى العاملين، ولا تخضع لأي مراجعة أو تقويم بما يتناسب مع التغيرات والتطورات التي تشهدها المكاتب، وتقتصر معظم هذه المكاتب على تقديم الخدمات التقليدية كالإعارة الداخلية والخارجية، كما كشفت الدراسة عن عدم قدرة مكاتب الوزارات اليمنية على الوفاء باحتياجاتها؛ لقلة المخصصات المالية المعتمدة لها، كما كشفت الدراسة عن افتقار معظم هذه المكاتب لأنواع مهمة من أوعية المعلومات كالرسائل الجامعية والدراسات والكشافات والمستخلصات ذات العلاقة بطبيعة مهام تلك الوزارات وأهدافها.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- ان تكون لهذه المكاتب أهداف واضحة ومرنة ومكتوبة مع كفالة استمرارية سبل المراجعة الدورية لها؛ لأجل تقويمها وتنقيحها بما يلائم مع الأهداف الجوهرية للوزارة.
- زيادة الدعم المالي لجميع مكاتب الوزارات من دون استثناء؛ وذلك من خلال رصد مبالغ كافية في الميزانية العامة للوزارة.
- الاهتمام بحجم المجموعات المكتبية ونوعيتها، والعمل على زيادة أنواعها وحجمها من خلال اتباع أسلوب الإهداء والتبادل مع الجهات المماثلة، والشراء من معارض الكتب.
- تطوير خدمات المعلومات التي تقدمها هذه المكاتب وتحسينها، واستحداث خدمات جديدة وذلك من خلال إدخال تقنية المعلومات المستخدمة في هذا المجال واستخدامها.

دراسة: رجاء محمد احمد الهمداني. (2010). بعنوان:

مدى توافق النشاط الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء مع معايير الجودة.

هدف الدراسة:

التعرف على مدى توافق النشاط الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء مع معايير الجودة وتندرج في سياق وظائف الجامعة وتمثل في (التدريس – البحث العلمي – خدمة المجتمع).

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- أن أنشطة أعضاء هيئة التدريس في محور التدريس تتحقق بدرجة كبيرة، وإن مدى توافق أنشطة أعضاء هيئة التدريس تتحقق بدرجة كبيرة، مع وجود قصور في استخدام الطرائق الحديثة للتدريس، وعدم استخدام التقنيات الحديثة في التعليم، وعدم استخدام أساليب التقويم المتنوعة.
- أن أنشطة أعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي تتحقق بدرجة متوسطة، ويتوافق مع معايير الجودة بدرجة متوسطة، مع وجود ضعف في مستوى الإنتاجية العلمية والتأليف والترجمة.
- أن أنشطة أعضاء هيئة التدريس تتحقق بدرجة متوسطة في مجال خدمة المجتمع، وتتوافق مع معايير الجودة بدرجة متوسطة، مما يعني وجود قصور في أنشطة الخدمة المجتمعية .

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- الحرص على ممارسة أنشطة التدريس كاملة من أعداد وتخطيط للدرس، وفي تنفيذه واستخدام طرائق التدريس الحديثة، وربط موضوعاته بالواقع المعاش، واستخدام أنواع التقويم والتغذية الراجعة.
- الحرص على ممارسة أنشطة البحث العلمي والمشاركة في التأليف والترجمة والنشر.

- المشاركة في أنشطة المجتمع مثل المؤتمرات والندوات وتقديم الاستشارات العلمية لمختلف المؤسسات الحكومية والخاصة.
- الاهتمام بتوفير متطلبات الجودة تمهيدا لتطبيق الاعتماد الأكاديمي للجامعات اليمنية.

دراسة: رشيد عبود شريان أبو لحوم. (2010). بعنوان:

تقييم أنظم الرقابة الداخلية في الجامعات اليمنية الحكومية وفقاً للمعايير الدولية لمنظمة
الانتوساي Intosai.

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تقييم أنظم الرقابة الداخلية في الجامعات اليمنية الحكومية مقارنة بمتطلبات معايير الرقابة الداخلية للمنظمات الحكومية الصادرة عن المنظمة الدولية الانتوساي Intosai التي أقرتها المنظمة في المؤتمر الثامن عشر في بودابست 2004م، من خلال تقييم مدى توفر المقومات الأساسية لنظم الرقابة الداخلية في الجامعات المتمثلة في بيئة الرقابة الداخلية وتقييم وتحليل المخاطر، وأنشطة وإجراءات الرقابة، ونظم المعلومات والاتصال، والتقييم والمتابعة.

الخبرات والتجارب:

لا توجد خبرات محددة، وإنما تضمنت الدراسة عدد من الدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
كشفت الدراسة أن نظام الرقابة الداخلية في الجامعات اليمنية الحكومية يتسم بالضعف نسبياً، مقارنة بمتطلبات معايير الرقابة الداخلية الانتوساي Intosai ، ووجود ضعف في بيئة الرقابة الداخلية في الجامعات اليمنية الحكومية؛ نتيجة لافتقارها للعديد من المكونات الرئيسة والهامة كافتقارها لمعايير موضوعية لإدارة الموارد البشرية من تعيين وترقية وتقييم، وتدني عدالة تطبيق الثواب والعقاب، وضعف فاعلية نظام المعلومات والاتصال في الجامعات، وتدني في مستوى المتابعة والتقييم لجودة أداء النظام الرقابي.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- أهمية قيام الجامعات اليمنية الحكومية بالعمل على اشتقاق منظومة معيارية لنظمها الرقابية من متطلبات معايير الرقابة الداخلية لمنظمة Intosai، بما يتلاءم مع أهدافها وحجم انشطتها ويسهم في دعم العمل المؤسسي فيها.
- تطوير وتقييم وتعديل الأنشطة والإجراءات الرقابية المتبعة، بما يتواءم مع المفاهيم العلمية والإدارية الحديثة لمكافحة الفساد.
- ضرورة توفر شبكة معلومات آلية ويدوية ونظام اتصال لتوكين قاعدة بيانات تضمن توثيق وتوصيل المعلومات عن مختلف العمليات .

دراسة : سمير محمد قاسم عبدالمجيد . (2010) . بعنوان :

العمليات المحوسبة في المكتبات الجامعية الحكومية : دراسة مسحية مقارنة .

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تقديم صورة واضحة عن واقع الحوسبة في المكتبات الجامعية اليمنية، ودراسة البنية التحتية مما تمتلكه من أجهزة ونظم وأدوات مساعدة، إضافة إلى التعريف بالمراحل المختلفة التي مر بها العمل المحوسب في هذه المكتبات والمشكلات والصعوبات التي تعيق هذه المكتبات أثناء تنفيذ عملية الحوسبة.

الخبرات والتجارب:

لا توجد خبرات محددة، وإنما تضمنت الدراسة عدد من الدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
كشفت الدراسة عن افتقار المكتبات الجامعية اليمنية لخطة مكتوبة وموثقة تشمل خطوات ومراحل تنفيذ عملية الحوسبة والجدول الزمني لفترات التنفيذ، وإن المكتبات الجامعية تعاني

من ضعف في الميزانية المخصصة لعملية الحوسبة، ومن النقص الكبير في عدد العمليات الحوسبة المتوافرة فيها، إذ بلغ عددها عملية واحدة فقط في المكتبات جميعها ماعدا مكتبة جامعة صنعاء التي يتوافر فيها ثلاث عمليات محوسبة، وقلة عدد أنواع الخدمات المحسوبة التي تقدمها هذه المكتبات، ولا يوجد تعاون بين الجامعات في مجال الحوسبة.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- ضرورة قيام المكتبات الجامعية اليمنية بوضع خطط مكتوبة وموثقة تشمل خطوات ومراحل تنفيذ عملية الحوسبة والجدول الزمني لفترات التنفيذ.
- توفير ميزانية كافية للحوسبة وإقناع الجهات المعنية بذلك.
- ضرورة استكمال بقية الخدمات التي تقدم بالوسائل التقليدية، وإقامة علاقة وتعاون في مجال الحوسبة مع الجامعات اليمنية الأخرى.

دراسة: سهير محمد هادي قاسم المقري . (2010). بعنوان:

علاقة ضغوط العمل بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء.

هدف الدراسة:

- معرفة العلاقة بين ضغوط العمل و الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء
- وماذا إذا كان هناك فروق دالة إحصائية في درجة ضغوط العمل ودرجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء تعزى لمتغيرات (النوع ، نوع الكلية ، الدرجة العلمية ، سنوات الخبرة).
- وما إذا كانت هناك علاقة ارتباط بين درجة ضغوط العمل ودرجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس ، وهل للنوع وسنوات الخبرة دور في تحديد طبيعة العلاقة .

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

- كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
- هناك ضغوط عمل وبدرجة عالية لدى أعضاء هيئة التدريس.
 - إن مجالي (العمل وظروفه، الإدارة) كانا أهم مصدرين من مصادر ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس يلي ذلك مجالي (العبء الوظيفي، التعامل مع الطلبة وبدرجة متوسط).
 - توجد فروق في مستوى ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء تعزى لمتغير النوع لمجال (العبء الوظيفي
 - لا توجد فروق في مستوى ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء تعزى لمتغير النوع لبقية المجالات (العمل و ظروفه، الإدارة، التعامل مع الطلبة)
 - توجد فروق في مستوى ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء تعزى لمتغير نوع الكلية لمجال (العمل وظروفه).
 - لا توجد فروق في مستوى ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء تعزى لمتغير نوع الكلية لبقية المجالات (العبء الوظيفي، الإدارة ، التعامل مع الطلبة) .
 - توجد فروق في مستوى ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء في مجال (العمل وظروفه) لصالح الأستاذ المساعد.
 - لا توجد فروق في مستوى ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء تعزى لمتغير سنوات الخبرة لجميع المجالات.

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
- إزالة الجُمود العلمي والفكري والمهني الذي يقع تحت وطأته بعض أعضاء هيئة التدريس
 - إيجاد مناخ تعليمي وأكاديمي بعيد عن التأثيرات الحزبية.
 - تأهيل أعضاء هيئة التدريس ليقوموا بأدوار الجامعة كلها.
 - إعداد دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس .

- الاهتمام بالإناث من أعضاء هيئة التدريس لكونهن يتعرضن لضغوط كبيرة.
- إعادة النظر في الشروط والمعايير الخاصة بالتزيقات العلمية .
- تنمية العلاقات الإنسانية بين أعضاء هيئة التدريس .
- تقديم الحوافز والمكافآت للمتميزين .
- تزويد المكتبات بكل ما هو جديد من كتب ودوريات علمية.

دراسة: عبدالكريم علي احمد الوراقى . (2010). بعنوان:

استراتيجيات إدارة ظاهرة الصراعات التنظيمية المؤثرة على أداء الجامعات اليمنية.

هدف الدراسة:

التعرف على استراتيجيات إدارة ظاهرة الصراعات التنظيمية المؤثرة على أداء الجامعات اليمنية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية والإدارية في الجامعات وما اذا كان هناك فروق من وجهة نظرهم حول الاستراتيجيات المستخدمة لإدارة الصراعات التنظيمية تعزى لمتغيرات (طبيعة العمل – الاختصاص الدراسي – سنوات الخبرة – المؤهل العلمي – الجنس – الجامعة).

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- جميع الاستراتيجيات مستخدمة في إدارة الصراعات التنظيمية بدرجة كبيرة مع وجود بعض التفاوت في تفضيل إستراتيجية على الأخرى وقد جاء ترتيبها من الأعلى إلى الأدنى كالتالي (التعاون – التسوية – التنافس – التجنب)
- لا توجد فروق في الاستراتيجيات المستخدمة لا دارة الصراعات التنظيمية المؤثرة على أداء الجامعات (صنعاء – عدن – اب) ألا في إستراتيجية واحدة هي التسوية بين عدن واب لصالح جامعة عدن

- لا توجد فروق في الاستراتيجيات المستخدمة لا دارة الصراعات التنظيمية المؤثرة على أداء الجامعات ، تعزى لمتغير (الجنس – المؤهل العلمي – سنوات الخبرة – طبيعة العمل).
- لا توجد فروق في الاستراتيجيات المستخدمة لا دارة الصراعات التنظيمية المؤثرة على أداء الجامعات تعزى لمتغير (الاختصاص الدراسي)ألا في إستراتيجية واحدة هي التجنب لصالح ذوي الاختصاص الدراسي.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- أن تسعى الجامعات اليمنية إلى تدريب العمداء ورؤساء الأقسام والجهاز الإداري في الجامعات الحكومية وتزويدهم بالمعارف والمهارات اللازمة لكيفية التعامل مع الصراعات التنظيمية واختيار الأساليب المثلى بحيث يتحول الصراع من شكل سلبي إلى شكل إيجابي.

دراسة: عبد الله يحيى يحيى ناصر بدر الدين. (2010). بعنوان:

تصور مقترح لتطوير أداء كليات المجتمع بالجمهورية اليمنية في ضوء معايير الجودة الشاملة.

هدف الدراسة:

- الوقوف على فلسفة تطوير أداء كليات المجتمع من منظور الأدبيات المختلفة.
- إلقاء الضوء على مفهوم إدارة الجودة الشاملة وبعض الخبرات العالمية المعاصرة لتطبيقها في كليات المجتمع .
- تشخيص واقع أداء كليات المجتمع بالجمهورية اليمنية.
- التعرف على مدى توافر متطلبات تطوير أداء كليات المجتمع في ضوء معايير الجودة الشاملة من خلال الدراسة الميدانية.
- وضع تصور مقترح لتطوير أداء كليات المجتمع بالجمهورية اليمنية في ضوء معايير الجودة الشاملة وآليات تنفيذه

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

- كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
- إن كليات المجتمع تفتقد إلى تفعيل كفاءة أداء العملية الإدارية بما فيها التخطيط والتنظيم والتوجيه والتقييم للأداء.
 - ضرورة توفير القيادة الإدارية الفاعلة التي تعمل على تطوير جودة إدارة أداء العاملين بصفة مستمرة.
 - إن مفهوم إدارة الجودة الشاملة مر بأربع مراحل حتى أصبح مدخلا إداريا متكاملا يمكن للمؤسسات الإنتاجية والخدمية الاعتماد عليه وخاصة كليات المجتمع.
 - إن تطوير أداء كليات المجتمع الجمهورية اليمنية يتطلب اتخاذ إجراءات عملية لإحداث تغيير ثقافي شامل لدى جميع الكليات والعاملين بها على كافة المستويات التنظيمية نحو التوجه تجاه التحسين والتطوير المستمر للأداء.

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
- إستراتيجية مقترحة لتطوير دور كليات المجتمع بالجمهورية اليمنية في خدمة المجتمع المجلس في ضوء الجودة الشاملة.
 - التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بكليات المجتمع بالجمهورية اليمنية في ضوء معايير الجودة الشاملة.
 - تطوير كليات المجتمع بالجمهورية اليمنية في ضوء الاعتماد وضمان الجودة.
 - دراسة تقييمية للواقع المهني لخريجي كليات المجتمع بالجمهورية اليمنية في ضوء إدارة الجودة الشاملة.
 - تطوير كليات المجتمع بالجمهورية اليمنية في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة.
 - تطوير الأداء الإداري لكليات المجتمع بالجمهورية اليمنية في ضوء إدارة المعرفة
 - الكفاءات الداخلية لكليات المجتمع بالجمهورية اليمنية (دراسة تقييمية).

دراسة: عبد المعز عبد الجبار غالب دبوان. (2010). بعنوان:

رؤية مستقبلية لتنسيق العلاقة بين كليات التربية في الجامعات الحكومية ووزارة التربية والتعليم في الجمهورية اليمنية

هدف الدراسة:

تشخيص واقع التنسيق بين كليات التربية في الجامعات الحكومية ووزارة التربية والتعليم بالجمهورية اليمنية، والتعرف على أهم التحديات التي تقف حائلا دون تحقيق التنسيق والتكامل بين الكليات والوزارة. ومن ثم الوصول إلى رؤية مستقبلية مقترحة لتنسيق العلاقة بين الكليات والوزارة.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- وجود تنسيق بين كليات التربية ووزارة التربية بدرجة قليلة على مستوى محاور الأداة ككل.
- استياء عينة البحث من الواقع الحالي للتنسيق بين الكليات والوزارة في مختلف جوانبه.
- عدم وجود تخطيط تربوي شامل مع قلة توفر المعلومات الكافية عن الجهات التعليمية.
- تدني وضوح الأهداف الخاصة بالمؤسسات التعليمية، وضعف الاتصالات الإدارية والفنية
- ضعف الاستفادة من إمكانات كليات التربية من قبل الوزارة، مع وجود بطالة تعليمية كبيرة من خريجي كليات التربية.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- وضع إستراتيجية شاملة موحدة للتعليم بجميع مراحل ومكوناته، يشترك في صياغتها الوزارات التعليمية والجامعات والقطاعات ذات العلاقة كالمالية والخدمة المدنية والتخطيط وغيرها.
- وضع خطة للاحتياج من شاغلي الوظائف التعليمية لمدة لا تقل عن عشر سنوات.

- إعادة النظر في الجوانب المنظمة لعمل كليات التربية ووزارة التربية والتعليم.
- إقامة حلقات نقاش وورش عمل لمناقشة الرؤية المستقبلية لتنسيق العلاقة بين الكليات والوزارة.
- تطبيق مبدأ الشراكة المجتمعية في قضية إعداد وتأهيل شاغلي الوظائف التعليمية، وربط التعيينات والوظائف الإدارية العليا بمعايير علمية .
- اعتماد مبدأ الترخيص لممارسة المهنة ، والتفكير جدياً ببرامج تدريبية للمعلمين أثناء الخدمة .

دراسة : دراسة : عبد الملك يحيى النصيري. (2010). بعنوان:

قياس جودة الخدمات في المكتبة الأكاديمية من وجهة نظر الطلاب المحليين والدوليين

هدف الدراسة:

- تحديد الفرق بين توقعات الطلاب المحليين و الدوليين من جودة خدمات المكتبات.
- تحديد الفرق بين التصورات الطلابية المحلية والدولية لجودة خدمات المكتبات.
- لقياس ما إذا كان هناك فجوة بين الحد الأدنى المقبول لمستوى وتصورات الطلاب نحو خدمات المكتبة (فجوة الكفاية).
- لقياس ما إذا كان هناك وجود فجوة بين التوقعات المرجوة ومفاهيم الطلاب نحو خدمات المكتبة (الفجوة التفوق).
- تحديد الفرق بين رضا الطلاب المحليين والدوليين نحو جودة مكتبة جامعة UTM.
- تحديد العلاقة بين جودة الخدمة والرضا.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- أن الطلاب المحليين والدوليين عموماً لهم نفس التوقعات المرجوة على الرغم من وجود اختلافات حول بعض العوامل مثل الثقافة واللغة، إلا أنها أظهرت أهمية عاملي الثقافة واللغة إلى جودة الخدمة المقدمة.
- إن العولمة والسرعة العالية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات السلوكية واللاسلكية كلها تؤثر من فعالية الاختلافات في الثقافة فيما يتعلق بالخدمة المتصورة، ولا تؤثر الفروق في ثقافة المستفيدين على ما يتصورونه من خدمة المكتبة.
- هناك عوامل تؤثر تأثيراً كبيراً على مستوى توقعات الطلبة المرجوة والتي يمكن أن تكون بعض هذه العوامل تحت سيطرة مقدم الخدمة مثل الإعلان والدعاية، لذا يجب أن يكونوا على دراية بالتوقعات المرغوبة لصياغتها. وبمجرد أن يبالغ المسوقون في وصف الخدمة التي سيتم تقديمها فإن ذلك سيؤدي إلى زيادة مستوى التوقعات وسيكون له تأثير سلبي على العملاء عند تقييمهم للخدمة وهذه الخدمة المقدمة لن تتناسب مع توقعاتهم المرتفعة التي ستؤدي إلى عدم الرضا.

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
- 1- تعزيز بعد مراقبة المعلومات من خلال تعزيز العوامل المتعلقة بما يلي:
 - الموارد الإلكترونية: مثل زيادة عدد المجلات وتوفير الكتب بالمكتبة
 - اتصال بالإنترنت: تعزيز سرعة وجعلها مستقرة في المكتبة
 - تزويد المكتبة بكتب جديدة وإشراك عدد من المختصين من أعضاء هيئة التدريس لتحديد احتياجات الكتب الجديدة
 - خفض سعر الطباعة والماسحة الضوئية ليتماثل مع المكتبة الخارجية.
 - الصيانة الدورية لأجهزة الكمبيوتر المكتبية وحماية مختبرات الحواسيب من الفيروسات، ولاسيما الحواسيب المكتبية
 - تثبيت البرامج اللازمة لأجهزة الكمبيوتر المكتبية (الرمز البريدي، وينرار، مكافحة الفيروسات، ... الخ)

2- تعزيز الخدمة من خلال توفير التدريب لموظفي الخطوط الأمامية للتعامل مع مختلف المستفيدين وإعطاء دورة قصيرة للطلاب الجدد لمنحهم معلومات عن خدمات المكتبة وكيفية استخدامها.

3- تعزيز بعد المكتبة كمكان عن طريق إيجاد وسيلة لجعل المكتبة أكثر هدوءاً، وتديد ساعات العمل في المكتبة، وتطوير مكان ليكون منطقة الاسترخاء لاتخاذ استراحة من الإجهاد من الدراسة والتأكد من نظام التبريد في المكتبة دون مبالغة فيه.

دراسة: عز الدين سلطان قائد علي. (2010). بعنوان:

واقع استخدام شبكة المعلومات العالمية (الإنترنت) في التعليم والبحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بالجامعات اليمنية.

هدف الدراسة:

- التعرف على واقع استخدام شبكة المعلومات العالمية (الإنترنت) في التعليم والبحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بالجامعات اليمنية
- التعرف على أهم معوقات استخدامها، والاطلاع على أهم مقترحاتهم لتجاوز تلك المعوقات

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- إن معظم أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بالجامعات اليمنية لا يستخدمون الإنترنت في التعليم حيث بلغت نسبة الذين لا يستخدمونها (68%) بينما يستخدمونها في البحث العلمي حيث بلغت نسبة المستخدمين (83.4%) من بين أفراد عينة الدراسة
- إن أهم أغراضهم من الاستخدام في التعليم الاطلاع على الموضوعات والدوريات والكتب والمستحدثات الحديثة في مجال التخصص .

- إن أهم أغراضهم من استخدام الإنترنت في البحث العلمي البحث عن دراسات وبحوث سابقة، وجديدة متعلقة باهتماماتهم البحثية.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في نسب الاستخدام في التعليم تعزى لمتغير النوع، ولسنوات الخبرة في التعليم الجامعي، وعدم وجود فروق كذلك في نسب استخدام الإنترنت في البحث العلمي بين أعضاء هيئة التدريس تعزى للكلية التي يعمل بها العضو ونوع (جنس) عضو هيئة التدريس، ولسنوات خبرة العضو في التعليم الجامعي، ووجود فروق في نسب الاستخدام في البحث العلمي بين الأعضاء تعزى للتخصص، ولصالح الأعضاء من ذوي التخصصات الإنسانية والتربوية.
- إن أبرز معوقات الاستخدام عند الأعضاء تتمثل في قلة التمويل اللازم للاستخدام، وعدم اتصال معظم الكليات بخدمة الإنترنت وضعف اشتراك العضو في الدورات والمكتبات الرقمية، وغياب الربط الشبكي بين الجامعات اليمنية.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

إدخال خدمة الإنترنت إلى جميع كليات التربية بالجامعات اليمنية، وربطها بالشبكة، وإخضاع أعضاء هيئة التدريس فيها لدورات تدريبية في الحاسب الآلي والإنترنت، وفي اللغة الإنجليزية، وإدخال مقرر دراسي عن الإنترنت يدرس في تلك الكليات، وتزويد الأعضاء بأجهزة حاسب آلي وربطها بالإنترنت في مكاتبهم، وأقترح الباحث القيام بدراسات مماثلة على عينات ومجالات أخرى لم تتناولها هذه الدراسة.

دراسة: علي سرحان غالب المخلافي. (2010). بعنوان:

نموذج مقترح لتطوير مقررات تكنولوجيا التعليم في الجامعات اليمنية في ضوء المعايير العالمية لتكنولوجيا التعليم.

هدف الدراسة:

تطوير نموذج لتطوير مقررات تكنولوجيا التعليم في الجامعات اليمنية في ضوء المعايير العالمية لتكنولوجيا التعليم الصادر عن الهيئة العامة لتكنولوجيا التعليم (ISTE NETS).

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- توافر معايير تكنولوجيا التعليم في مقررات تكنولوجيا التعليم في جامعة صنعاء بنسبة متوسطة ، وبدرجة ضعيفة في جامعات تعز والحديدة وعدن ، وعدم توازن نسب توزيع المعايير في مقررات تكنولوجيا التعليم في الجامعات المذكورة حيث حصل المجال (العمليات ومفاهيم التكنولوجيا) على اعلى نسبة من التوافر وحصل المجال (التقييم) على ادنى نسبة من التوافر
- عدم وجود تطابق في توزيع المعايير العالمية لتكنولوجيا التعليم في مقررات تكنولوجيا التعليم في الجامعات اليمنية
- عدم وجود تطابق في توزيع معايير تكنولوجيا التعليم بين مقررات تكنولوجيا التعليم في الجامعات اليمنية نتيجة لتحليل محتواها.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

تضمين المعايير العالمية لتكنولوجيا التعليم في مقررات تكنولوجيا التعليم في الجامعات اليمنية لما تمثله من أهمية بالغة في إعداد المعلمين لدمج التكنولوجيا في عملية التعليم والتعلم ولما تقدمه من أسس بناء مقررات متزنة والاسترشاد بالنموذج المقترح في تطوير مقررات تكنولوجيا التعليم في الجامعات.

دراسة: علي عبدالله محمد الدوش. (2010). بعنوان:

تطوير الإدارة الجامعية في ضوء متطلبات إدارة الجودة الشاملة (دراسة حالة جامعة عدن).

هدف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة للتعرف إلى التطور اللازم لإحداثه لتطوير إدارة جامعة عدن في ضوء متطلبات إدارة الجودة الشاملة في المجالات جميعها.

الخبرات والتجارب:

تناولت الدراسة بعض الخبرات والتجارب العالمية التي طبقت إدارة الجودة الشاملة

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
كشفت الدراسة عن توافر إمكانية كبيرة لتطوير إدارة جامعة عدن في ضوء إدارة الجودة الشاملة

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
- نشر ثقافة الجودة الشاملة وقيمها بصورة مستمرة لأغراض التطوير الإداري في جامعة عدن، ووضع الآليات المناسبة لقياس مستوى التقدم في نشر هذه الثقافة.
 - إيجاد قاعدة معلومات وبيانات محوسبة تتميز بجودتها وصدقها عن زبائن الجامعة والموردين ونشاطات الجامعة الإدارية والأكاديمية.
 - اعتماد نظم الشفافية لعمليات التوظيف والترقيات والتقييم...

دراسة: فؤاد صالح حسن الغادري. (2010). بعنوان:

مدى ممارسة أعضاء هيئة التدريس - بكلية التربية - جامعة صنعاء لقيم مهنة التعليم بالجامعة.

هدف الدراسة:

التعرف على مدى ممارسة أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة صنعاء لقيم مهنة التعليم الجامعي من وجهة نظر طلابهم تبعاً لمتغيري النوع والتخصص.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- أن درجة الممارسة الكلية للقيم المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس تقع جميعها في مرتبة الممارسة المتوسطة حيث احتلت قيم العفة والمروءة المرتبة الأولى وتراجعت قيم إحسان العمل وقيم التوجيه والإرشاد إلى المرتبة الأخيرة
- لا توجد فروق ذات دلالات إحصائية في آراء أفراد العينة حول ممارسة أعضاء هيئة التدريس لقيم مهنة التعليم وفقاً لمتغيري النوع والتخصص.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- ضرورة تمثيل أعضاء هيئة التدريس لمنظومة القيم المهنية والتأكيد على ممارستها لها.
- اهتمام مؤسسات التعليم العالي بعملية تقييم السلوك المهني لهم.
- الأخذ بعين الاعتبار معيار الإبداع والتميز في السلوك المهني والأداء التدريسي.
- عقد المؤتمرات والندوات لمناقشة دور القيم في تشكيل الممارسات التعليمية الجامعية
- التصدي لبعض الممارسات السلوكية التي تخل بشرف المهنة.
- وضع قائمة معيارية للقيم المهنية يتم على ضوئها تقييم عضو هيئة التدريس في مجال تطبيق القيم.

دراسة : فتحيه محمد محمد الهمداني. (2010). بعنوان:

بناء نموذج لنظام الاعتماد الأكاديمي في الجامعات اليمنية.

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى بناء نموذج لنظام الاعتماد الأكاديمي في الجامعات اليمنية في ضوء الاتجاهات المعاصرة، ثم التعرف على مدى مواءمته لواقع الجامعات اليمنية من خلال التعرف على آراء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية الحكومية والخاصة.

الخبرات والتجارب:

تضمنت الدراسة تجارب بعض الدول لضمان الجودة والاعتماد وهي (تجارب الولايات المتحدة الأمريكية-تجارب أوروبا الغربية -تجارب قارة آسيا) كما تضمنت الدراسة نماذج لضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي وهي (نموذج التميز الأوروبي- نموذج الآيزو- نماذج للاعتماد الأكاديمي - معايير الاعتماد لجمعية نيوانجلندا الأمريكية NEASC - معايير الاعتماد لمنظمة الاعتماد NCATE - معايير الاعتماد في فرنسا - معايير الاعتماد للشبكة الأوروبية)

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها: كشفت نتائج الدراسة عن وجود اتفاق بدرجة عالية حول المعايير اللازم توافرها لنظام الاعتماد الأكاديمي للجامعات اليمنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات اليمنية ، وتمثلت تلك المعايير في (الرؤية والرسالة والأهداف، التخطيط الاستراتيجي، المناهج التعليمية، هيئة التدريس، الطلاب ، خدمة المجتمع، المكتبة ومصادر التعلم، الموارد المالية، البنية التحتية، إدارة ضمان الجودة).

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
- إنشاء هيئة وطنية للاعتماد الأكاديمي وإنشاء لجان قومية تضم المهتمين بالتعليم والجودة في الجامعات اليمنية لتطوير معايير للاعتماد مع متابعة تنفيذها
 - العمل على توفير الإمكانيات اللازمة لتطبيق نظام الاعتماد الأكاديمي في الجامعات اليمنية
 - تشجيع الجامعات اليمنية على القيام بعملية التقويم الذاتي بشكل دوري
 - العمل على توفير مراكز لضمان الجودة لجميع كليات الجامعات وقيام وزارة التعليم العالي بعقد دورات وندوات وورش عمل لنشر ثقافة الجودة في الجامعات اليمنية

**دراسة: محمد بن محمد عبده سالم العثماني. (2010). بعنوان:
المناخ التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفية "دراسة ميدانية في جامعة العلوم والتكنولوجيا.**

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع المناخ التنظيمي وتحليل أبعاده، وعلاقة ذلك بالرضا الوظيفي لدى العاملين الإداريين في جامعة العلوم والتكنولوجيا.

الخبرات والتجارب:

لا توجد خبرات محددة، وإنما تضمنت الدراسة عدد من الدراسات السابقة ذات الصلة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
كشفت الدراسة عن وجود علاقة بين المناخ التنظيمي السائد بجامعة العلوم والتكنولوجيا بكل أبعاده (نظم وإجراءات العمل، الاتصالات، الهيكل التنظيمي، تدريب وتنمية الموارد البشرية، نمط القيادة، الحوافز)، ومستوى الرضا الوظيفي للعاملين الإداريين، وأن الحوافز التي تمنحها الجامعة بمختلف أنواعها غير مشجعة على العمل؛ لأن الرواتب لا تغطي احتياجاتهم المعيشية، ولا يتم منحها وفق معايير عادلة، ولا يوجد توزيع عادل للمهام والمسؤوليات بين العاملين بالجامعة.

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
- العمل على تحسين المناخ التنظيمي السائد في جامعة العلوم والتكنولوجيا من خلال الاهتمام بأبعاده مجتمعة (نظم وإجراءات العمل، الاتصالات، الهيكل التنظيمي، تدريب وتنمية الموارد البشرية، نمط القيادة، الحوافز).
 - الإصلاح الشامل لنظام الحوافز في الجامعة، وتنويعها (مادية – معنوية) ، وتقديم تسهيلات تساعد العاملين على توفير متطلبات المعيشة مثل القروض طويلة الأجل، ضمانات الشراء، الجمعيات السكنية، المواصلات).
 - توفير نظام مدروس لتقييم الأداء، وربط منح الحوافز بالأداء، والشفافية والوضوح في منحها.

دراسة : محمد طاهر احمد التتالي .(2010). بعنوان:

الولاء الحزبي وأثره على السلوك التنظيمي في المؤسسات التعليمية في الجمهورية اليمنية” (دراسة تفويمية)

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على الولاء الحزبي، وواقع التعددية السياسية في الجمهورية اليمنية، من خلال التعرف على السلوك التنظيمي والعدالة التنظيمية ومدى تطبيقها على العاملين في المؤسسات التعليمية، من قبل القيادات التربوية، في ضوء واقع الحياة الحزبية في الجمهورية اليمنية، والتوصل إلى حلول عملية، والخروج بإستراتيجية مقترحة لتفعيل دور الأحزاب في السلطة والمعارضة بما يخدم المؤسسات التعليمية ويحقق العدالة التنظيمية للعاملين، وذلك من خلال الإطار النظري ونتائج الدراسة الميدانية التي قام بها الباحث.

الخبرات والتجارب:

قدمت الدراسة عرضا موجزا لبعض الأحزاب السياسية في اليمن مثل المؤتمر الشعبي العام والتجمع اليمني للإصلاح والحزب الاشتراكي اليمني.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- نتائج الدراسة الميدانية:
- يوجد تأثير وولاء حزبي في المؤسسات التعليمية.
- توجد تأثيرات أخرى على العدالة التنظيمية(قبلية ومناطقية وأمنية) وغيرها.
- المؤسسات التعليمية والوظيفة العامة تستغل استغلالا حزبيا مما يعني غياب العدالة التنظيمية.
- انخفاض تحقق معايير التعيين والكفاءة والخبرة ليس شرطا في التعيين للمناصب القيادية في المؤسسات التعليمية.
- أن هناك محسوبية وتحييز لشخصيات حزبية بعينها ولا يعطي أصحاب الكفاءات والمجتهدين حقهم مقابل الجهد الذي يبذلونه.
- اتفق أفراد العينة على أن ميزان العدالة مختل في توزيع المكافآت على العاملين وأن الترتيبات إلى المناصب العليا في الإدارة التربوية والتعليمية لا تتم بطرق موضوعية وعادلة،

وتفتقر إلى النظام الذي يقوم على مبدأ الجدارة في الترقيات ليحقق العدالة في التوزيع، وإنما يتم بحسب الولاء والتصنيف الحزبي للفرد بأن يكون ولاءه للحزب الحاكم (المؤتمر الشعبي العام).

- أجمعت آراء العينة على وجود مضايقات وابتزاز سياسي للعاملين الذين يعرفون بأنهم مواليين للمعارضة، وأكدوا أن المؤسسات الحكومية وعلى رأسها المؤسسات التعليمية تعاني من الانتهازية والوصولية عن طريق الولاء الحزبي والتملق والتزلف لأصحاب القرار التي يلجأ إليها بعض العاملين لتسلق المناصب الإدارية.
- أوضحت الدراسة أنه لا توجد فروق بين تقديرات موظفي مكتب التربية والتعليم بأمانة العاصمة، وموظفي مكتب التربية والتعليم بمحافظة عدن حول مدى إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية، أي إن هناك اتفاقاً حول عدم تحقق العدالة التنظيمية في المؤسسات التعليمية في ظل وجود الولاء الحزبي.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- تحقيق التكامل بين المؤسسات التعليمية والأحزاب ومؤسسات المجتمع المدني.
- تشكيل لجان لدراسة أوضاع العاملين والمدرسين في المؤسسات التعليمية للتحقق من وضع العدالة التنظيمية.
- تحقيق اللامركزية في إدارة المؤسسات التعليمية ، وإعطاء صلاحيات فائقة للمكاتب والمديريات التعليمية في المحافظات.
- تنمية روح الولاء الوطني لدى العاملين والقيادات الإدارية وتغليب المصلحة الوطنية على المصالح الحزبي والقبلية المنطقية.
- تأسيس معايير وطنية للإدارة التعليمية على غرار المعايير الوطنية في بعض الدول العربية والأجنبية.
- العمل بروح الولاء الوطني للمؤسسات التعليمية لتجنيبها الآثار السلبية للولاء الحزبي.
- مراعاة معايير النزاهة والأخلاق وجدارة الاستحقاق، فيما يحصل عليه العاملين من ترقيات وحوافز مادية بعيداً عن التحيز الحزبي والقبلي.

دراسة: محمد عبد الله حسن حميد . (2010). بعنوان:

تطوير الأداء البحثي للجامعات اليمنية في ضوء الإدارة بالقيم.

هدف الدراسة:

- الوقوف على مفهوم الإدارة بالقيم وأهدافها و دورها في تطوير الأداء البحثي للجامعات .
- التعرف على الواقع الراهن للأداء البحثي للجامعات اليمنية .
- التعرف على واقع الجامعة في اليمن باستخدام أسلوب التحليل البيئي (SOWT Analysis).
- الوصول إلى تصور مقترح يمكن من خلاله تطوير الأداء البحثي باستخدام الإدارة بالقيم للجامعات اليمنية

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

أظهرت نتائج الدراسة من خلال ابراز جانب القوة والضعف لتقويم الواقع الفعلي للأداء البحثي بالجامعات اليمنية التي تم استنتاجها من كل من الدراسة النظرية والميدانية في ضوء الإطار النظري للبحث، والتي أسفرت عن وجود قصور في الأداء البحثي سواء الفردي أو التنظيمي.

وتم وضع مخطط لتطوير الأداء البحثي بالجامعات اليمنية، بهدف تطوير هذا الأداء لكل من عضو هيئة التدريس، والقسم، والكلية، والجامعة ككل. ويكون هذا المخطط بمثابة الأسس التي يتم في ضوئها بناء تصور مقترح لتطوير الأداء البحثي للجامعات اليمنية.

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
- توفير القيادات الجامعية والكوادر الإدارية القادرة على الاستفادة من التطورات الحديثة والتوجهات المعاصرة في إدارة الجامعات.
- الاستعانة بخبراء من الجامعات العربية والأجنبية وتوظيف خبراتهم ومعرفتهم في تطوير الأداء البحثي بالجامعة.
- توعية جميع أفراد الجامعة الجامعي بمفهوم الإدارة بالقيم وأهدافها ومبادئها وفوائدها من خلال عقد الاجتماعات والندوات وتوزيع المشروعات.
- توفير مناخ صحي لتنمية العلاقات الجيدة بين أفراد المجتمع الجامعي من أكاديميين وإداريين

دراسة: محمد عبدالله أحمد النخعي. (2010). بعنوان:

تقييم مستوى أداء الهيئات القيادية للدراسات العليا في جامعة عدن في ضوء التحليل الاستراتيجي swot

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التحليل الاستراتيجي swot لبيئي الدراسات العليا الداخلية والخارجية في جامعة عدن.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة أن أداء الهيئات القيادية للدراسات العليا في جامعة عدن تسوده اللامركزية في أداء المهام، وضعف في تفويض السلطات، ويعملون وفق هيكل تنظيمي غير مرن لمواجهة أي تغيرات طارئة، ولا يشارك العاملين في التخطيط واتخاذ القرار، وفي ظل ضعف قيم المساواة والعدل بين العاملين في الجامعة، وضعف في تبني قيم التجديد والابتكار، وقلة الكفاءات الإدارية لإدارات الدراسات العليا، وقلة في الكادر الفني المؤهل ، وتدني الاهتمام بتحديث المعلومات والبيانات، وصعوبة الحصول على المعلومات والبيانات.

التوصيات:

قدمت الدراسة توصيات عدة من أهمها:

- العمل على تحديث برامج الدراسات العليا لتحقيق الميزة التنافسية.
- إدخال التكنولوجيا الحديثة للدراسات العليا للاستفادة من التطور التكنولوجي.
- إعادة تصميم الهيكل التنظيمي والعمل على إشراك العاملين في الدراسات العليا في التخطيط واتخاذ القرار.
- توحيد آلية العمل في جميع الكليات وأقسامها العلمية.

دراسة: محمد عبدالله محسن الحسني. (2010). بعنوان:

الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة صنعاء وعلاقته ببعض المتغيرات.

هدف الدراسة:

التعرف على واقع الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة صنعاء ، والعوامل المؤثرة فيه، والعلاقة بين الولاء التنظيمي وبعض المتغيرات.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- أن المستوى العام للولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة صنعاء كان مرتفعاً.
- جاءت تقديرات أعضاء هيئة التدريس في جامعة صنعاء للعوامل المؤثرة في الولاء التنظيمي بشكل عام متوسطة.
- وجود فروق بين استجابات العينة لبعض المتغيرات وعدم وجود فروق للبعض الآخر.
- كشفت الدراسة أن الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس نحو جامعتهم وتمسكهم بها يتوقف على مقدار الدعم المالي والمعنوي مقارنة بالعروض التي تقدم لهم وحجمها من قبل المنظمات الداخلية والخارجية.

- أن الولاء الحزبي لدى أعضاء هيئة التدريس يمثل المرتبة الاولى تليها المصلحة ثم الولاء للعمل في الجامعة كمؤسسة علمية.
- وجود فجوة بين عمادة الكليات وأعضاء هيئة التدريس فيما يخص اتخاذ القرارات، وعدم رضا أعضاء هيئة التدريس عن الراتب، والفرص المتاحة للبحث والتأليف.
- يعتمد أعضاء هيئة التدريس على الراتب كمصدر دخل أساسي، وان شريحة منهم تعمل في جامعات خاصة.

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
- أن تسعى الجامعة إلى الارتقاء بترسيخ مبدأ الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس فيها، من خلال زيادة الوعي وعقد الدورات التدريبية والتثقيفية.
 - تعزيز الولاء التنظيمي من خلال تقديم التسهيلات المعرفية والعلمية على مستوى الأقسام والكليات، والتواصل مع احدث الجامعات والمراكز البحثية.
 - تدعيم الصفات الايجابية في القادة الإداريين ، والقدرة على توجيه أعضاء هيئة التدريس وتكوين علاقة ودية معهم تتناسب مع البيئة الأكاديمية.
 - أن تعيد الجامعات النظر في النظام الإداري السائد فيها، والاهتمام بممارسة سياسة الفريق الواحد في نظام الشؤون الإدارية.
 - إشراك أعضاء هيئة التدريس في رسم السياسات ، ورفع الأجور والمرتبات، وتقديم الحوافز المادية والمعنوية، وتوفير المتطلبات اللازمة لممارسة أعمالهم.
 - تنشيط المجال البحثي على مستوى الكليات والأقسام، ووضع ميزانية لذلك.
 - وضع ميثاق شرف يعمق ولاء عضو هيئة التدريس للجامعة وليس للمصالح الضيقة والمحسوبية والحزبية.. وغيرها.

دراسة: محمود علي أحمد الزليل. (2010). بعنوان:

تقويم الرسائل العلمية في مناهج اللغة العربية وطرائق تدريسها في الجامعات اليمنية في ضوء أولويات البحث التربوي

هدف الدراسة:

التعرف على واقع الدراسات العلمية في مناهج اللغة العربية و طرائق تدريسها في الجامعات اليمنية وتقويمه في ضوء البحث التربوي، وذلك من حيث التوازن الذي تحققه الرسائل في استهداف القضايا والمشكلات البحثية ذات الأولوية والمتغيرات ذات الصلة بمجال البحث.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
غياب التوازن الذي ينبغي أن تحققه الرسائل العلمية في استهداف القضايا والمشكلات البحثية ذات الأولوية.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- التركيز على المشكلات البحثية التي لم تخضع للاستهداف مطلقاً أو بشكل كاف ، وأهمها مشكلات الصفوف الأولى للتعليم الأساسي ، ومشكلات الوسائل التعليمية وتكنولوجيا التعلم .
- الأخذ بنتائج البحث وبناء خارطة توجيهية في ضوءها ليستفيد منها الباحثون في اختيار موضوعاتهم بشكل يحفظ للنتاجات البحثية توازنها في استهداف قضايا مناهج اللغة العربية ومشكلاتها ويحقق لها التنوع والشمول والتكامل.

دراسة: مطهر على عقيدة. (2010). بعنوان:

التماس الأكاديميين للمعلومات العلمية على شبكة الإنترنت (دراسة ميدانية مقارنة بين مصر واليمن).

هدف الدراسة:

التعرف على الجوانب المختلفة لإفادة الأكاديميين في مصر واليمن من شبكة الإنترنت كمصدر للمعلومات العلمية و الذي يشتمل على التعرف على أنواع المصادر الإلكترونية التي يفيدون منها، ومدى توافر مقومات التعامل مع الشبكة، ودوافع الاستفادة منها، ومعايير تقييمها والاستراتيجيات المتبعة في التماسهم لتلك المعلومات ومدى الحاجة للمعلومات العلمية المتوفرة على شبكة الإنترنت والصعوبات التي يواجهونها في إفادتهم من هذا الشكل من المصادر العلمية الإلكترونية على شبكة الإنترنت.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- توجد فروق إحصائية بين الأكاديميين في مصر واليمن في التماسهم للمعلومات العلمية من مصادرها على شبكة الإنترنت
- توجد فروق إحصائية بين الأكاديميين في مصر واليمن ومستوى النشاط في سلوك التماسهم للمعلومات العلمية من مصادرها على شبكة الإنترنت.
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات الأكاديميين نحو المحتوى لشبكة الإنترنت كمصدر لإشباع الحاجة إلى المعلومات العلمية.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- ضرورة تفعيل دور الإنترنت في الاتصال العلمي، وذلك بالتزام المؤسسات العلمية بمسؤولياتها تجاه توفير مقومات التعامل مع الإنترنت من جانب الأكاديميين.
- تصميم الدورات التدريبية المناسبة التي تساعد الأكاديمي على تطوير مهارته في التعامل مع الإنترنت كمصدر من مصادر المعلومات العلمية

- التزام المؤسسات العلمية بتوفير المواقع غير البحثية الغير مجانية للأكاديميين لتسهيل الوقت والجهد في إعداد البحوث والدراسات العلمية
- العمل على الارتقاء بمستوى الكفاءة اللغوية للأكاديمي، كون معظم المواقع البحثية بلغات أجنبية وخاصة اللغة الإنجليزية
- ضرورة التوسع الكمي والكمي للمؤسسات العلمية في برامج التعليم عن بُعد عبر شبكة الإنترنت، وذلك لاستيعاب أعداد المتقدمين والذي يفوق قدرات تلك المؤسسات العلمية
- تحفيز الأكاديمي على إنشاء مواقع تفاعلية على الإنترنت، يقوم بعرض المواد التي يقوم بتدريسها، إلى جانب تعاونه في بناء مقررات تدريسية على وسائط إلكترونية.
- العمل المشترك من قبل الجامعات والمؤسسات العلمية في الدول العربية على إعداد أدلة بمصادر المعلومات الإلكترونية في كل قسم أو كلية بالمؤسسات العلمية لتسهيل التعرف إلى تلك المصادر وتفعيل خدمة التبادل، لمساعدة الأكاديميين في الوصول السريع والحر إلى الإنتاج الفكري المنشور في مصادر المعلومات الإلكترونية المختلفة.

دراسة: ميادة عبدالله مجاهد. (2010). بعنوان:

مدى توافر متطلبات إدارة الجودة الشاملة في جامعة عدن.

هدف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الأوضاع الأكاديمية والإدارية والمالية الملائمة لتطبيق فلسفة إدارة الجودة الشاملة، ومستوى جودة الخدمة (التعليمية والعامة) المقدمة للطلاب.

الخبرات والتجارب:

تناولت الدراسة بعض الخبرات والتجارب العالمية التي طبقت إدارة الجودة الشاملة ، وتناولت الدراسة بعض النتائج التي توصلت إليها دراسات عربية وعالمية، نحو دراسة : الهلالي الشر بيني 1998م التي قدمت نموذج مقترح يمكن للجامعات أن تطبقه بغرض الارتقاء بإنتاجية الوحدات الجامعية.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

كشفت الدراسة عن عدم ملائمة الأوضاع الأكاديمية السائدة في الجامعات الحكومية اليمنية مع الأوضاع التي تتطلبها تطبيق مدخل إدارة الجودة الشاملة، وكذلك عدم ملائمة الأوضاع الإدارية والمالية السائدة في الجامعات الحكومية اليمنية مع الأوضاع التي تتطلبها تطبيق مدخل إدارة الجودة الشاملة، وعدم ملائمة مستوى جودة الخدمة المقدمة (التعليمية والعامة) للطلاب من الجامعات الحكومية اليمنية لرغبتهم وتوقعاتهم.

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
- ضرورة إنشاء مجلس أعلى للجودة الشاملة للتنسيق بين الجامعات الحكومية اليمنية المختلفة، ومراقبة أدائها وتقويمه بما يتناسب ومتطلبات تطبيق فلسفة إدارة الجودة الشاملة.
 - ضرورة وضوح فلسفة التعليم الجامعي تجاه رضا العميل، ومبدأ التحسين المستمر، وضرورة الربط بين التعليم الجامعي ومشكلات المجتمع ومتطلبات سوق العمل، ومواكبة التحديات والمتغيرات المحلية والعالمية.
 - ضرورة الاستقلال المالي والإداري للجامعات.

دراسة: نبيل أحمد محمد العفيري. (2010). بعنوان:

إستراتيجية مقترحة لتطوير الشراكة بين الجامعات اليمنية ومؤسسات سوق العمل

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى معرفة الواقع والأهمية المستقبلية لتطبيق الشراكة بين الجامعات اليمنية ومؤسسات سوق العمل، ومعرفة وجود اختلافات في تصورات أفراد عينة البحث نحو الواقع والأهمية المستقبلية لتطبيق الشراكة بين الجامعات اليمنية ومؤسسات سوق العمل، واقتراح استراتيجية لتطوير الشراكة بين الجامعات اليمنية ومؤسسات سوق العمل.

الخبرات والتجارب:

لا توجد خبرات محددة، وإنما تضمنت الدراسة عدد من الدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
كشفت الدراسة أن واقع الشراكة بين الجامعات اليمنية ومؤسسات سوق العمل بوجه عام صغيرة جداً، وأن الأهمية المستقبلية للشراكة بين الجامعات اليمنية ومؤسسات سوق العمل بوجه عام كبيرة جداً، وأن واقع الشراكة بين الجامعات اليمنية ومؤسسات سوق العمل فيما يتعلق بمجال البنية التنظيمية والإدارية، ومجال تطوير البرامج والمناهج الدراسية، ومجال البحث العلمي، ومجال الاستشارات، ومجال التمويل صغيرة جداً، وفيما يتعلق بمجال سياسة القبول، ومجال التعليم والتدريب صغيرة.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
الاستفادة من الدراسات والبحوث العلمية في مجال الشراكة بين الجامعات وسوق العمل.

دراسة: نجوى احمد على الحاج .(2010). بعنوان:

مقترح لتجويد أداء أعضاء هيئة التدريس في أقسام اللغة الانجليزية- كلية التربية بجامعة صنعاء في ضوء المعايير الأكاديمية العالمية

هدف الدراسة:

يهدف البحث إلى التحقق من أسباب تدهور انجاز هيئة التدريس، والتعرف على المعايير الأكاديمية القابلة للتطبيق والتي من شأنها تحسين انجاز أعضاء هيئة التدريس في قسم اللغة الانجليزية. كما تهدف الأطروحة إلى وضع معيار قابل للتطبيق في تحسين الانجاز لهيئة التدريس في قسم اللغة الانجليزية. بالإضافة إلى تقييم الأداء أثناء الأداء في قسم اللغة الانجليزية – كلية التربية – جامعة صنعاء

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- غالبية المدرسين يستخدمون جدول زمني واضح عند تدريس المنهج في الفصل الدراسي وفقا لأهداف الكورس.
- أظهرت الدراسة ان نصف المدرسين يخصصون أدوات ووسائل التقييم لكل موضوع في الكورس.
- أظهرت الدراسة أن أكثر من نصف المدرسين يشاركون في الأنشطة الاجتماعية كالمقابلات والحلقات النقاشية.
- أظهرت الدراسة أن نسبة قليلة من المدرسين لديهم حضورهم مهم في أنشطة الحياة العامة، وأن نسبة قليلة منهم يشاركون في المعارض الثقافية والترفيهية وفي الأنشطة الفنية.
- أظهرت الدراسة أن غالبية المدرسين يظهرون الاحترام لبعضهم البعض في القسم والكلية، وأن غالبية المدرسين يساعد بعضهم ويستشير بعضهم، وأن نصف المدرسين يتقيدون بالخطة الدراسية ويطبقوها.
- أكثر من نصف المدرسين يتشاركون فكرة عمل أنشطة صفية.
- غالبية المدرسين يستخدمون أدوات ووسائل تقييم للطلاب وفقا للمهارات والمواقف او الحدث، وأن نصف المدرسين فقط من يستخدم نتائج التقييم كتنغذية راجعة.
- ثلثي المدرسين يستخدم طريقة استقرائية في الاختبارات الكتابية لتغطية محتوى المنهج بالكامل.
- ثلثي المدرسين أيضا يستخدمون طريقة واضحة وبسيطة لاحتساب درجات الاختبارات.
- أكثر من نصف المدرسين يستخدمون نتائج تدريس المقرر كمجهر لإثبات تحسين أدائهم وفق المناهج والطرق العلمية.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- الاستمرار في تحديث أخلاقيات الاحتراف لهيئة التدريس.
- جعلهم في تواصل مستمر مع التطورات الأكاديمية في مجالاتهم.
- الحفاظ على المصادقية المهنية.
- تناول تدريسهم وأبحاثهم المشكلات ذات الطابع الاجتماعي.
- تطبيق المعايير المهنية والأهلية التعليمية من قبل الجامعة.
- يجب أن يوفر رئيس القسم بيئة تعليمية في قسم اللغة الانجليزية لتشجيع المدرسين وتحفيزهم عند الضرورة والعمل على مشاركتهم في تصميم المنهج وتقييمه.

دراسة: يوسف سلمان احمد الريمي .(2010). بعنوان:

الفساد الإداري في الجامعات اليمنية الحكومية (أنماطه وعوامله).

هدف الدراسة:

التعرف على أنماط الفساد الإداري في الجامعات اليمنية الحكومية ، وأهم العوامل المساعدة على وجود تلك الأنماط

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- استياء عينة الدراسة من الآلية المتبعة من قبل الجامعات في تسجيل وقبول الطلاب الراغبين الالتحاق بها سنويا مقابل الإقبال الكبير عليها ، مما يعكس قيامها بعدم تطبيق القوانين المعمول بها ومخالفة توصيات المجلس الأعلى للجامعات.
- غياب الجانب المحاسبي والرقابي على العاملين وتعقيد الإجراءات المتبعة في التسجيل و استخراج الوثائق من اجل اخذ الرشوة.
- غياب الشفافية في نشر إيرادات ومصروفات الجامعة.
- غياب دور عمداء الكليات ورؤساء الأقسام في السياسية العامة للجامعة والكليات بسبب المركزية في صنع القرار وتنفيذه.

- عدم وجود عدالة بين العاملين في نظام الرواتب والحوافز والترقيات وغيرها.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- إعادة النظر في سياسات القبول وسياسات الابتعاث والتركيز على التخصصات التطبيقية، وقيام الجهات العليا في الدولة بدورها في التنوع للبنى والأشكال للتعليم العالي.
- وضع نظام توصيف وظيفي علمي للوظائف وانتقاء قادة المستقبل من الأكاديميين
- إنشاء هيئه وطنية للجودة والاعتماد الأكاديمي.
- وضع سياسة عادلة للأجور والحوافز.

دراسة: إبراهيم أحمد محمد الحمزي . (2011). بعنوان:

تصور مقترح للبحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في ضوء توجهات اليمن نحو اقتصاد المعرفة.

هدف الدراسة:

هدف البحث إلى تقديم تصور مقترح مستقبلي مناسب لتوجيه البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في الجامعات اليمنية الحكومية نحو اقتصاد المعرفة وسبل تشجيعه والحد من معوقاته، بالإضافة إلى وضع خارطة بأهم مجالات البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في ضوء اقتصاد المعرفة والنقاط البحثية الموجهة نحو اقتصاد المعرفة ، وكذا تشخيص واقع البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- أظهرت النتائج موافقة مجتمع الدراسة - الخبراء- على فقرات المحور الأول تشخيص الواقع الحالي للبحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في ضوء اقتصاد

المعرفة، والمحور الثاني المتعلق بمؤشرات ارتباط البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية باقتصاد المعرفة بدرجة (ضعيفة).

● موافقة مجتمع الدراسة على المحور الثالث معوقات مساهمة البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في اقتصاد المعرفة بدرجة (عالية).

● هناك إجماعاً تاماً بين مجتمع الدراسة - الخبراء - على أن جميع مجالات القسم الثاني من أداة الدراسة وعددها (16) مجالاً وتضم (180) موضوعاً بحثياً تعد مهمة جداً.

● أظهرت النتائج للجولة الثانية أن القسم الثاني من الأداة الكلية المتعلق بالخارطة البحثية قد حظي بموافقة مجتمع الدراسة - الخبراء - بدرجة عالية جداً.

إن مجالات البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في الجامعات اليمنية الحكومية في ضوء اقتصاد المعرفة تم تصنيفها إلى (16) مجالاً كل مجال يضم عدد من الموضوعات البحثية وهي: (مجال تطوير نظم وسياسات التعليم والتعلم، ويضم (20) موضوعاً بحثياً - مجال تطوير مؤسسات تعليمية تستجيب للاحتياجات التعليمية للسكان وأنشطة البيئات المحلية، ويضم (12) موضوعاً بحثياً- مجال الإدارة التعليمية والتربوية، ويضم (21) موضوعاً بحثياً- مجال تطوير مناهج و محتوى المقررات الدراسية، ويضم (19) موضوعاً بحثياً- مجال تطوير استراتيجيات التعليم والتعلم، ويضم (18) موضوعاً بحثياً - مجال تطوير مصادر التعليم وتقنيات التعليم والتعلم، ويضم (10) مواضيع بحثية - مجال تطوير أساليب وأدوات القياس والتقويم، ويضم (9) مواضيع بحثية - مجال تطوير وتنمية القدرات الإبداعية والابتكارية للمعلمين والطلاب، ويضم (15) موضوعاً بحثياً- مجال تطوير وتنمية مهارات وقدرات المستويات التنظيمية في نظم التعليم، ويضم (11) موضوعاً بحثياً - مجال تطوير الأنشطة التعليمية والتربوية، ويضم (6) مواضيع بحثية - مجال تطوير مهارات وقدرات المشرفين التربويين، ويضم (6) مواضيع بحثية- مجال تطوير الأخصائيين الاجتماعيين وأمناء المختبرات والمكتبات، ويضم (7) مواضيع بحثية - مجال تطوير وتنوع مصادر جديدة لتمويل نظم التعليم ومؤسساته، ويضم (6) مواضيع بحثية - مجال تطوير وتوثيق علاقات مؤسسات التعليم بالمجتمعات المحلية، ويضم (6) مواضيع بحثية- مجال تطوير مهارات الطلاب لاستخدام وسائل الاتصال الإعلامي و المعلوماتي وتحسين الناشئين

وحمايتهم من الغزو الفكري والتقني والثقافي، ويضم (10) مواضيع بحثية- مجال تطوير نظم الاتصال في مؤسسات التعليم محلياً وإقليمياً وعالمياً، ويضم (3) مواضيع بحثية).

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- يوصي الباحث بتبني التصور المستقبلي لتطوير البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بالجامعات اليمنية الحكومية وتوجيهه نحو اقتصاد المعرفة.
- رفع مخصصات الإنفاق على البحث العلمي إلى مستوى أعلى مما يخصص حالياً حتى تصل إلى نسبة مساوية أو مقاربة لما يخصص للبحث العلمي في الدول العربية والأجنبية.
- تأسيس مجلس أعلى للبحوث العلمية (HCSR) لإدارة وتنسيق موازنات البحوث ولطرح مشاريع الدعم وتقديم منح لبناء القدرات إلى مختبرات وحاضنات البحوث، ووضع أولويات مواضيع البحوث والتطوير وتقديم تبرعات لدعم بحوث الباحثين الحاصلين على درجة الدكتوراه.
- تأسيس صندوق جديد للإبداع والبحث العلمي (FSRI). وتتضمن الموارد المالية لهذا الصندوق: القطاع الخاص والحكومة والجامعات الرسمية والخاصة والكليات ومعاهد البحوث والتبرعات الفردية وأموال الوقف.
- تأسيس مراكز للإبداع والتميز في مجالات الدراسة ذات الأولوية في البحوث والتطوير للتركيز على مشاكل البحوث الواجب معالجتها على المستويين المحلي والإقليمي.
- دمج أساليب البحوث والتطوير والتفكير الإبداعي وحل المشاكل في مناهج المدارس والجامعات وذلك لتعزيز ثقافة وأخلاقيات البحوث العلمية.
- وضع خارطة وطنية للبحث العلمي توجه فيها الجامعات ومراكز البحث لخدمة أغراض التنمية وفقاً لتوجهات البحث العلمي المعدة من قبل المجلس.
- إلزام المؤسسات الإنتاجية والخدمية في البلاد للاستفادة من الخبرات العلمية الوطنية وعدم الاعتماد على الخبرات الأجنبية إلا في الحدود الدنيا والأخذ بنتائج البحوث.

- تفعيل دور وسائل الإعلام في خلق الوعي العلمي واحترام البحث العلمي والاستفادة من النتائج.
- الاستفادة من برامج الدراسات العليا وربطها بمشكلات المؤسسات الإنتاجية والخدمية في البلاد وفقاً للاحتياجات التنموية واعتبار هذه الدراسات هي الجزء المهم في البحث العلمي.
- توطيد العلاقات الثقافية والعلمية مع الجامعات العربية والأجنبية والتشجيع على عمل البحوث العلمية المشتركة.
- تعزيز حقوق الملكية الفكرية المحلية والتي تدعم براءات ومنشورات البحوث العلمية
- طرح حوافز ومكافآت قيمة للباحثين والمبدعين من أعضاء هيئة التدريس النشطين الذين يشاركون في نشاطات البحوث العلمية في القطاعين العام والخاص.
- إنشاء قاعدة بيانات وطنية للبحوث العلمية، ليساهم فيها باحثون يمنيون بمن فيهم أعضاء هيئة التدريس والطلاب في الدراسات العليا.
- تطوير القوانين الداخلية والتشريعات في الجامعات فيما يتعلق بالترقية وإجازات التفرغ العلمي والعبء التدريسي المطلوب من الباحثين وحملة الدكتوراه النشطين في البحث العلمي بالإضافة إلى تعليمات العطاءات وشراء أجهزة ولوازم البحوث العلمية.
- العمل على خلق قاعدة بيانات شاملة ودقيقة للباحثين والأبحاث الجامعية والأبحاث خارج الجامعات مع تقييم جودة هذه الأبحاث بقصد تحليل الوضع الراهن والتحضير لشبكات بحثية مستقبلية.
- تطوير مؤشرات أداء معتمدة للباحثين والمؤسسات البحثية ومناظره تلك المؤشرات بشكل دوري ضمن تقارير سنوية ترسل إلى وزارة التعليم العالي وإلى الهيئة العليا للبحث العلمي.
- العمل على تشكيل فرق بحث تخصصية بناءً على نشاطات البحث القائمة والحاجات المستقبلية
- ضرورة تحويل الجامعات إلى مراكز استشارية تقدم المشورة بما يتعلق بالمصلحة الوطنية وتكون هي المستشار الأول للدولة في كل المجالات الممكنة وإشراك أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات جميعاً في صنع القرار الحكومي الاستراتيجي فالجامعات بالتعريف

- هي النواة الرئيسة للبحث العلمي، ومن الضروري أن تكون الجامعات أول المبادرين لاتخاذ دورها الفاعل في البحث العلمي وفي المشاركة باتخاذ القرار.
- تنظيم مؤتمرات وندوات وحلقات دراسية محلية وإقليمية حول مواضيع محددة تتعلق بالبحوث العلمية على أساس سنوي ونصف سنوي ودوري.
- تحويل الأموال التي تأتي من برامج منح دولية مثل Tempus و Erasmus (الاتحاد الأوروبي) و IDRC (كندا) و AID و NIH (الولايات المتحدة الأمريكية). المتوفرة لدعم البحوث العلمية وتشجيع مشاركة الباحثين اليمنيين للقيام ببحوث علمية محلية وإقليمية وعالمية .
- العمل على تنفيذ مسح وطني شامل للبحث العلمي National Survey for Research and development بمستوى عال من التخطيط والتنفيذ وذلك بمبادرة من وزارة التعليم العالي و بالتعاون مع المكتب المركزي للإحصاء على أن يشمل هذا المسح الوطني جميع المجالات الأساسية التي تخدم اقتصاد المعرفة.
- اقتراح إنشاء صندوق خاص لدعم البحث العلمي يمول من خلال نسبة قدرها 1% مقتطعة من أرباح الشركات والمؤسسات الإنتاجية .
- اعتماد مراكز بحثية متميزة كمنهج خلاق نحو تطوير جودة الأبحاث العلمية والباحثين وربط البحث بالتنمية، على أن توضع معايير عالمية يتم الالتزام بها لتعريف المراكز البحثية ذات التميز وأن تخضع تلك المراكز للتقييم الذاتي والتقييم الخارجي بشكل دوري ومستمر.

دراسة : ابراهيم طه علي الحناني. (2011). بعنوان:

اثر البعد الإنساني في السلوك التنظيمي على مستوى الأداء في القطاع العام

دراسة وصفية لبعض وحدات الجهاز الإداري بالجمهورية اليمنية.

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة الى معرفة تأثير البعد الإنساني في السلوك التنظيمي على مستوى الأداء في القطاع العام كموجه للسلوك التنظيمي، ومعرفة حجم السليبيات الناتجة عن إهمال دور البعد الإنساني للسلوك التنظيمي والتي ركزت للفساد فيما مضى وما زالت تكرر له بازدياد مضطرد، ومعرفة تأثير بعض المتغيرات وهي (القيم - الإدراك - العدالة التنظيمية - ضغوط العمل - الثقافة التنظيمية - الدافعية والتحفيز) كجزء من أبعاد السلوك التنظيمي ومقدار مساهمتها مجتمعة ومساهمة كلا منها على حدة في رفع مستوى الأداء.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
أبرزت نتائج الدراسة عن أن للسلوك التنظيمي تأثير ايجابي قوي على مستوى الأداء في القطاع العام، ويوجد تأثير ايجابي قوي جدا للقيم التنظيمية على مستوى الأداء في مركز الدراسات والبحوث، وتأثير متوسط في هيئة المواصفات والمقاييس، وتأثير ضعيف في وزارة النفط. وفيما يخص مركز الدراسات والبحوث فهذه النتيجة تشير إلى أن زيادة الاهتمام بالسلوك التنظيمي لدى أفراد المركز مستقبلا قد يؤدي إلى زيادة مستوى الأداء حيث أن معظم منتسبي المركز من حملة الشهادات والمؤهلات العليا.

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
- العمل على رفع مستوى البعد الإنساني في السلوك التنظيمي بالمتغيرات المذكورة في وحدات القطاع العام في الدولة.
 - ضرورة الاستفادة من القيم الايجابية المنتشرة في المجتمع وادخالها ضمن القيم التنظيمية والترويج المركز لها.
 - ضرورة القيام بعمل برنامج تثقيفي لتعزيز مستوى الثقافة، والإدراك التنظيمي وتعميقها إلى الحد اللازم والكافي.

- ضرورة الاهتمام بالحافز المادي والمعنوي وتقريب نظم الحوافز المادية بين الوحدات الإدارية وداخلها.
- ضرورة تنمية روح سلوك المواطنة التنظيمية، وإرساء أسس الحكم الرشيد، ورفع مستوى الولاء المؤسسي عاليا.
- فرض الرقابة والشفافية وإلحاق أجهزتها بالقضاء، والتدوير الوظيفي، وتفويض الصلاحيات، وتطبيق نظام الجودة الشاملة.

دراسة: ابراهيم ناجي صالح المطري. (2011). بعنوان:

دراسة تقويميه للتعليم الالكتروني في الجامعات اليمنية في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على الواقع الحالي لما تقدمه مواقع التعلم الالكتروني في الجامعات اليمنية ، وتحديد أهم المعوقات فيها، ووضع تصور مقترح للتعلم الالكتروني في مواقع مؤسسات التعليم العالي

الخبرات والتجارب:

ورد في الدراسة عدد من الخبرات في مجال التعليم الالكتروني أبرزها (تجربة الاتحاد الأوروبي ، وتجربة القارة الأمريكية، والتجربة الكندية، والتجربة الآسيوية في اليابان وماليزيا).

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- تراوحت نسبة من اخذوا دورات في الحاسب الآلي في الجامعات اليمنية (70%)، ونسبة من اخذوا دورات في التعلم الالكتروني (17%)، ونسبة من اخذوا دورات في مهارات التعلم الالكتروني (38%).
- حققت جامعة العلوم والتكنولوجيا في محوري التصميم والمحتوى لموقع التعليم الالكتروني نسبة (52%) وأخفقت في بقية محاور الدراسة بنسبة توفر دون المستوى المتوسط.

- أخفقت جامعتي العلوم الحديثة والأندلس للعلوم والتقنية في تحقيق جميع المحاور وبنسب دون المستوى المتوسط للجامعتين.

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
- تأهيل الفنيين والقائمين على مواقع التعلم الإلكتروني وإطلاعهم على آخر المستجدات في مجال التعلم الإلكتروني عن طريق التدريب والتأهيل المستمر.
- تكوين لجنة من المتخصصين والخبراء والمصممين ذو الكفاءة والخبرة في هذا المجال بكل جامعة لتحويل المقررات الدراسية إلى برمجيات الكترونية يسهل استخدامها.
- إنشاء الجامعات اليمنية شراكات الكترونية مع جامعات عربية وعالمية لإثراء مواقعها التعليمية والاستفادة وتبادل الخبرات.
- عقد ندوات ومؤتمرات تبناها وزارة التعليم العالي خاصة بالتعلم الإلكتروني والتوعية بأهمية المواقع الإلكترونية ودورها في تنمية قدرات فئات المجتمع المختلفة.

دراسة: إحسان عبدربه عبدالله القطراني . (2011). بعنوان:

تقييم الخدمات التعليمية بكلية التربية – جامعة ذمار في ضوء مفهوم نظام الجودة الشاملة من وجهة نظر الأساتذة والطلبة.

هدف الدراسة:

- هدفت الدراسة إلى تسلط الدراسة الضوء على واقع جودة الخدمات التعليمية في كلية التربية – جامعة ذمار.
- تساعد في التشخيص الواقعي لمعوقات تحسين مستوى تقديم الخدمات التعليمية في كلية التربية – جامعة ذمار.
- للدراسة أهداف نظرية وأهداف تطبيقية:
- التعرف على مفهوم جودة الخدمات التعليمية في ضوء إدارة الجودة الشاملة.

- تتبع وتحليل تطور الخدمات التعليمية في كلية التربية – بجامعة ذمار.

الأهداف التطبيقية:

- كشف واقع جودة الخدمات التعليمية بكلية التربية – جامعة ذمار من وجهة أعضاء هيئة التدريس والطلبة.

- وضع تصور مقترح لتطوير مقترح جودة الخدمات التعليمية في كلية التربية – جامعة ذمار.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

نتائج متعلقة بأعضاء هيئة التدريس:

- يتضح أن محاور واقع جودة الخدمات التعليمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بنسب رضا متوسطة في محوري (الإجراءات الإدارية – البحث العلمي) في حين حصل محور (البنية التحتية) على درجة رضا منخفضة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جميع محاور جودة الخدمات التعليمية تبعاً لمتغير التخصص (علمي –نسائي).
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مجال تقييم جودة الإجراءات الإدارية تبعاً لمتغير (سنوات الخبرة) بين 5-10 سنوات ولصالح أكثر من 10 سنوات، في حين عدم وجود فروق في جميع المحاور تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.
- نتائج متعلقة بالطلبة:
- يتضح أن محاور واقع جودة الخدمات التعليمية من وجهة نظر الطلبة أنها جاءت بنسب رضا متوسطة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير نوع المستجيب (ذكور – إناث) في محوري (القبول والتسجيل – البنية التحتية).

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في محاور (القبول والتسجيل – أعضاء هيئة التدريس – المقررات الدراسية – البنية التحتية) والدرجة الكلية تبعاً لمتغيري التخصصات (الإنسانية – العلمية) ولصالح الأقسام الإنسانية.
- ضعف واقع جودة الخدمات التعليمية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس والطلبة بالدراسة الحالية.
- ضعف مستوى الخدمات التعليمية المقدمة.
- تصاعد المنافسة بين الجامعات الحكومية والخاصة واحتدام الصراع بين جودة الخدمات التي تقدم مما يجعل المستفيد ينفي موقف متميز يسمح لهم بالمفاضلة بين المنافسين ولا يقبلون سوا لأداء الأفضل جودة.
- تركيز التعليم على المعارف والعلوم دون السلوكيات والمهارات والأمور العلمية.
- الزيادة المتتالية والمستمرة في أعداد الطلاب الملتحقين بكليات التربية.
- ضعف مستوى الأنشطة التعليمية بكلية التربية المتمثلة بالمدخلات، والعمليات، والمخرجات.
- كثرة الشكاوي داخلياً (الموظفين) وخارجياً (المستفيدين).

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
- ضرورة ترشيد الإنفاق ووضع أولوياته.
 - نشر الثقافة التنظيمية بكلية التربية وفق المتطلبات إدارة الجودة الشاملة.
 - تقويم ملائمة أداء كلية التربية وفقاً لمتطلبات إدارة الجودة الشاملة.
 - تركيز التعليم على المعارف والعلوم دون السلوكيات والمهارات والأمور العلمية.
 - تدريب جميع المستويات بكلية التربية على مفاهيم ومبادئ إدارة الجودة الشاملة.
 - إشراك أولياء الأمور وجميع أفراد المجتمع بمنظمات الأعمال التجارية العامة والخاصة بعمليات التحسين والتطوير التي تتحقق من خلال تبني مدخل إدارة الجودة الشاملة في التعليم.

**دراسة: إسهار أحمد سعيد باحاج. (2011). بعنوان:
جغرافية التعليم الجامعي للإناث في الجمهورية اليمنية.**

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى كشف واقع تعليم الإناث الجامعي في اليمن من منظور الجغرافية البشرية
الخبرات والتجارب:.

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
كشفت الدراسة عن واقع تعليم الإناث الجامعي في اليمن، فمن الخلفية الديمغرافية يوجد نمو
سريع للسكان، وأن طبيعة التركيب البني للسكان له أثر في التوزيع المكاني للسكان الذي
معظمه في المناطق الريفية التي لا وجود للجامعات فيها، وأن نسبة التحاق الإناث في
الجامعات ينمو سريعاً، وأن نسبة الخريجات من مختلف التخصصات العلمية وصل إلى الثلث
من إجمالي عدد الخريجين من الجنسين، وأن سوق العمل للإناث اتسعت لتشمل البرلمان
والوزارات والمواقع الهامة في الدولة.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
● توسيع نشر الكليات الإقليمية، خارج مدن الجامعات، على أن لا يقتصر ذلك على
كليات التربية وحدها.
تنفيذ تشريعات التعليم الإلزامي لا سيما تعليم الإناث، وتشجيع قبول الإناث من المناطق
النائية في الجامعات.

**دراسة: أماني عبدالله عثمان .(2011) . بعنوان :
دور التعليم الجامعي في تغيير أدوار النوع الاجتماعي**

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تحليل دور التعليم الجامعي في تغيير أدوار النوع الاجتماعي

الخبرات والتجارب:

لا توجد خبرات محددة ؛ لكن الدراسة تناولت عدد من الدراسات والمؤلفات ذات الصلة بالموضوع، وتناولت موقف العلماء اليمنيين – على اختلاف مدارسهم ومذاهبهم- من المرأة.

نتائج الدراسة:

كشفت نتائج الدراسة أن التمييز ضد المرأة في المجتمع اليمني هو تمييز ثقافي وليس تمييزاً سياسياً أو قانونياً، وأن فجوة النوع الاجتماعي في مجال التعليم الجامعي، لا ترجع إلى تمييز قانوني على أساس النوع الاجتماعي في الوصول إلى فرض التعليم العالي، بقدر ما ترجع إلى تمييز عائلي في إلحاق الأبناء الذكور والإناث، وأن هناك تدني في مستوى إنجاز الجامعات اليمنية لأدوارها الاجتماعية والثقافية، يرجع ذلك إلى أسباب مالية وسياسية واقتصادية وإدارية، وأن هنالك شبه إجماع على أن المجتمع ينظر نظرة احترام للمرأة الحاصلة على تعليم جامعي، إلا أن هذا التغير في معارفهم لم يتزامن من تغير في اتجاهات الذكور تجاه التعليم الجامعي للفتاة، وأن النساء الجامعيات العاملات أكثر شعوراً بالاستقلالية وأقل خضوعاً للعنف العائلي والعنف الاجتماعي.

التوصيات:

قدمت الدراسة توصيات عدة من أهمها:

- وضع إستراتيجية وطنية لمأسسة النوع الاجتماعي في التعليم العالي، كإستراتيجية شاملة ومتكاملة.

أن تتبنى منظمات المجتمع المدني والمنظمات الحكومية وشبه الحكومية المعنية بقضايا المرأة إدماج قضايا النوع الاجتماعي في مختلف الكليات الجامعية، ومقررات الكليات الجامعية، وتوفير المنح الداخلية للفتيات الفقيرة الراغبات في الالتحاق بالتعليم الجامعي.

دراسة: أمة الله دحان حسين المسهلي. (2011). بعنوان:

تطوير سياسة القبول بالتعليم العالي باليمن في ضوء معايير الجودة.

هدف الدراسة:

التعرف على المفاهيم الأساسية لسياسة القبول في التعليم العالي، والوقوف على أبرز الاتجاهات العالمية الحديثة في تطوير سياسة القبول، وأبرز أهم التحديات العالمية في هذا المجال، والتعرف على واقع سياسة القبول في اليمن، وتحديد معايير جودة سياسة القبول بالتعليم العالي، وتقديم تصور مقترح لتطوير سياسة القبول بالتعليم العالي في الجمهورية اليمنية.

الخبرات والتجارب:

قدمت الدراسة عدد من الدراسات السابقة بالإضافة الى بعض الخبرات العربية وتشمل : (مصر – السعودية – عمان)، ومن الخبرات العالمية: (أمريكا – بريطانيا – اليابان – الهند).

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- النسبة لترتيب أهداف سياسة القبول بمؤسسات التعليم العالي من حيث درجة التحقق من وجهة نظر عينة الدراسة بقيادات الجامعات ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ووزارة التربية والتعليم بأنها توجد أهداف واضحة، وضرورة الأخذ بأهداف أخرى مثل: مبدأ الشفافية ، والعدالة ، والجدارة ، واتساقها مع حاجات المجتمع، ومراعاتها المشاركة المجتمعية في صياغتها وتحديداتها ، وجودتها. وضرورة الاستفادة من تجارب وخبرات الآخرين بخصوص هذا المجال.

- بالنسبة للتحديات التي تواجه سياسات القبول أشارت عينة الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة عن التحديات التي تواجه سياسات القبول، حيث تشير الدراسة في مجملها لضعف توفير معايير ومؤشرات سياسة القبول بمؤسسات التعليم العالي .
- تشير الدراسة بالنسبة لشروط وإجراءات القبول من خلال استجابات أفراد العينة إلى ضعف في الأخذ بالشروط والإجراءات التي تواجه متغيرات العصر، ومتطلبات سوق العمل
- الخروج بتصور مقترح لتطوير سياسة القبول بالتعليم العالي باليمن في ضوء معايير الجودة من خلال عرض البدائل المقترحة واختيار البديل الأفضل بما يتناسب مع البيئة اليمنية.

التوصيات:

- توصلت الدراسة الى جملة من التوصيات والمقترحات منها:
- دعوة كافة المسؤولين في الجمهورية اليمنية إلى وقفة جادة ؛ من أجل بناء فلسفة تعليمية متكاملة، تنبثق عنها سياسات محددة تعالج كل أوضاع التعليم العالي .
 - إنشاء مركز قبول موحد بالجمهورية اليمنية ، بحيث يتبع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
 - تبادل الخبرات بين الدول العربية ذات الطبيعة المشابهة للجمهورية اليمنية، والاستفادة من خبراتهم وتجاربهم في هذا المجال.
 - إجراء المزيد من الدراسات حول المشاركة المجتمعية في صنع القرار الخاصة بتطوير سياسة القبول.
 - إجراء المزيد من الدراسات حول الموازنة بين وزارة التعليم العالي والوزارات الأخرى؛ لمعرفة احتياجات البلاد من تخصصات تدعو إلى فتح مساقات مختلفة.
 - التوعية باستخدام التكنولوجيا في سياسة القبول ومواكبتها لتغيرات العصر وسوق العمل.
 - استقلالية الجامعات في قراراتها بما يتناسب مع إمكانياتها.

دراسة: أمين علي صالح السنباني. (2011). بعنوان:

استراتيجيات الموارد البشرية ودورها في تطبيق الجودة الشاملة في قطاع التعليم العالي بالجمهورية اليمنية.

هدف الدراسة:

التعرف على استراتيجيات الموارد البشرية ودورها في تطبيق الجودة الشاملة في قطاع التعليم العالي بالجمهورية اليمنية.

الخبرات والتجارب:

قدمت الدراسة عدد من الدراسات السابقة والخبرات عن تطبيق إدارة الجودة الشاملة في بعض الجامعات. أبرزها: (خبرات أمريكية، خبرات هولندية ، خبرات يابانية، خبرات أوروبية ، خبرات مصرية، خبرات اندونيسية).

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- توافر إستراتيجية الاختيار في قطاع التعليم بدرجة متوسطة، كما أن عملية الاختيار تتم وفقا لأسس علمية كالمؤهل العلمي والمقابلات الشخصية وتعتمد على وسائل الإعلام في عملية الاختيار، ويؤخذ عليها عدم وجود شفافية عالية فيها.
- أن إستراتيجية التعويضات والحوافز في الجامعات تتوافر بدرجة متوسطة، وأن أنظمة الدفع تتم وفقا للأسس التقليدية
- أن إستراتيجية التدريب تتوافر بدرجة متوسطة، إلا أن أعضاء هيئة التدريس غير راضون بما فيه الكفاية حول البرامج التدريبية التي تقدم لهم، فضلا عن عدم الاهتمام بتقييم البرامج التدريبية.
- توافر إستراتيجية تخطيط المسار الوظيفي في الجامعات بدرجة متوسطة، وأن هذه الإستراتيجية لا تمارس وفقا للمفهوم العلمي ، كما أنه لا توجد إستراتيجية واضحة لتخطيط المسار الوظيفي في قطاع التعليم العالي.
- تحققت الجودة في محوري رسالة الجامعة والتغذية العكسية بدرجة متوسطة، وضعيفة في محوري التحسين المستمر ورضا العملاء.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- ضرورة تطوير إستراتيجية الاختيار في الجامعات من خلال الاهتمام بتحديد الاحتياجات وإعطاء الأولوية للمؤهل العلمي وان يكون هناك شفافية وعدالة في عملية الاختيار.
- ضرورة تطوير استراتيجيات الحوافز والتعويضات بالجامعات
- إعطاء تخطيط المسار الوظيفي مزيداً من الاهتمام
- ضرورة الاهتمام بصياغة رؤية ورسالة الجامعات بأسلوب واضح ومميز، وان تكون الجودة شعاراً للجامعة، والاهتمام بالتحسين المستمر والتركيز على العميل والاهتمام بالتغذية الراجعة واعتماد مبدأ الرقابة والتقييم الذاتي والدقة والموضوعية في عملية التقييم.
- اختيار العاملين على أساس تنوع المهارات والقدرات.
- حسن اختيار المسؤولين عن إدارة الموارد البشرية.
- تطوير إستراتيجية التدريب المتبعة في قطاع التعليم العالي بما يتلاءم مع تطبيق الجودة الشاملة.

دراسة: بشرى عبدالكريم حمود راويه. (2011). بعنوان:

علاقة مخرجات التعليم العالي بسوق العمل في الجمهورية اليمنية خلال الفترة (1990-2008).

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى دراسة علاقة مخرجات التعليم العالي بسوق العمل في الجمهورية اليمنية خلال الفترة (1990-2008)؛ لمعرفة ما مدى التوافق بين مخرجات التعليم العالي كماً وكيفاً واحتياجات سوق العمل اليمني حاضراً ومستقبلاً.

الخبرات والتجارب:

لا توجد خبرات محددة، وإنما تضمنت الدراسة عدد من الدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

كشفت الدراسة عن عدم توافق مخرجات التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل، الأمر الذي يؤدي لانتشار الفقر، وتزايد معدلات البطالة، وأن تحديد وزارة المالية بتحديد سقف ميزانية الجامعات وتوزيعها على بنود محددة بطريقة لا تتناسب مع طبيعة أنشطة الجامعات ووظائفها، أي المركزية فيما يتعلق بالمسائل المالية للجامعات مما يؤثر على سير الخطط التعليمية فيها، وإهمال معيار الجودة والاعتماد الأكاديمي في العملية التعليمية، وظهور المحسوبية والوساطات بشكل سافر في تطبيق سياسات القبول، والتكرار في تخصصات غير مطلوبة وإهمال تخصصات يحتاجها السوق.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- تطوير التعليم العالي وتنويع هياكله وبرامجه لتخريج كوادر جامعية وفنية وتقنية تتناسب واحتياجات القطاعات الاقتصادية، وذلك بتشجيع الطلاب على التسجيل في التخصصات المطلوبة، ووضع سقف محدد فيما يتعلق بالتخصصات غير المرغوب بها في بعض الأقسام.
- المراجعة الشاملة والمستمرة لمناهج التعليم كاملة، بهدف جعلها أكثر التصاقاً مع احتياجات السوق.
- وضع آلية ابتعاث للخارج تشمل ضوابط واضحة تعتمد على أهمية التخصص وعدم توفره في الداخل، والربط بين التخصصات المطلوبة واحتياج السوق.

دراسة: بشير محمد علي الحمادي . (2011). بعنوان:

اثر المسار التدريبي في المسار الوظيفي للقيادات الوسطى بجامعة العلوم والتكنولوجيا.

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى معرفة اثر المسار التدريبي الوظيفي للقيادات الإدارية الوسطى بجامعة العلوم والتكنولوجيا. وما هو اثر المسار التدريبي في المسار الوظيفي للقيادات الإدارية الوسطى بجامعة العلوم والتكنولوجيا كما يراها المعينون بالبحث.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- أغلبية المشاركين في العينة من الذكور.
- نضج العينة وقدرتها على استيعاب عملية ربط المسار التدريبي بالمسار الوظيفي.
- أظهرت الدراسة الخبرة الكبيرة بالجامعة من خلال الفترة الزمنية الطويلة للقيادات الوسطى بالجامعة.
- العينة توافقت مع ما يتطلبه المسار الوظيفي من برامج تدريبية مرافقة للمسار الوظيفي.
- قلة البرامج التدريبية التخصصية لفئة الاناث.
- عدم وجود فروق جوهرية وذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير العمر فيما يتعلق بجميع محاور البحث.
- وجود فروق جوهرية وذات دلالة إحصائية في آراء العينة حسب مؤهلاتهم المختلفة فيما يتعلق بالمحور (الأساليب العلمية).
- الجامعة مهتمة في تحليل الاحتياجات التدريبية وفقاً لمتطلبات الوظيفة

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- ضرورة الاهتمام واعتماد نظام للمسار الوظيفي.
- الاهتمام والتنفيذ للبرامج التدريبية القيادية.
- إعداد برامج تدريبية تلبي احتياجات المسار الوظيفي على مستوى كل موظف.
- ضرورة تطبيق نظام التدريب على الوظيفة للموظف العامل في العامل في الجامعة والمرشح للترقية أو النقل قبل أن يلتحق فيها.
- إيضاح الرؤية للموظفين نحو مستقبلهم ومساهمهم الوظيفي.
- ترجمة الاحتياجات المستقبلية للوظائف القيادية الى برامج تدريبية قيادية.

- وضع كل شخص مناسب في مكانه المناسب لاستغلال المهارات التي يتمتع بها.
- تدوير القيادات الوسطى بين الوظائف القيادية لاكتساب مهارات أكثر.
- بناء الأسس الضرورية للترقية والنقل من أجل تكوين مسار وظيفي لكل موظف.
- ضرورة اقتناع القيادات العليا بأهمية تطبيق المسار الوظيفي لما له من دعم لتنفيذ إستراتيجية الجامعة وربطه بالبرنامج التدريبية القيادية.
- تدريب وتأهيل القائمين على التدريب بتخطيط المسار التدريبي وربطه بالمسار الوظيفي.
- التركيز على إعداد المواد التدريبية من حيث المعلومات الحديثة، والأهداف التدريبية القيادية، إثارة رغبة المتدرب للمعرفة بشكل أكبر للمستقبل الوظيفي، مما يجعلها قادرة على إكساب المتدربة مهارات قيادية.

دراسة: حسين أحمد على بركات . (2011). بعنوان:

دراسة ظاهرة العنف في الجامعات اليمنية وتطوير إستراتيجية للتعامل معها والتحقق من فاعليتها.

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى دراسة وتحليل واقع ظاهرة العنف في الجامعات وتطوير إستراتيجية للتعامل معها.

الخبرات والتجارب:

لا توجد خبرات محددة، وإنما تضمنت الدراسة عدد من الدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
كشفت الدراسة عن وجود ظاهرة العنف أن العنف الذي يظهر في الجامعات اليمنية بقوة هو العنف اللفظي تعبيراً عن حالة الاحتقان، ويظهر في صورة هتافات وشعارات تندد بمصادر السلطة ورموزها في المجال الجامعي، وأن أبرز أسباب العنف هو واقع الحياة وتدخلات الجهات الأمنية داخل الجامعة وتصعيد الأحزاب السياسية لأنشطتها داخل الجامعة.

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
- وقف التدخلات الأمنية في الانتخابات الطلابية كافة .
 - الحد من نفوذ الحرس الجامعي ووضع التعليمات الواضحة التي تحدد المهام المنوطة بأمن الجامعة ، ومحاسبة من يتجاوز صلاحياته منهم.
 - إعادة تشكيل جهاز الحرس الجامعي بما يخدم مصلحة الجامعة ويحافظ على الأمن فيها، وليس على استهداف الحركات الطلابية وضربها.
 - ضرورة تطوير مناهج التعليم بما يضمن ترسيخ مفاهيم السلام وقيم التسامح، وضرورة مساهمة الإعلام بأنواعه في التوعية لتجنب السلوكيات المنحرفة، وكذلك المساجد
 - إيجاد نواد رياضية ترفيهية وثقافية تملأ فراغ الشباب
 - تفعيل منح التبادل الثقافي لتبادل الخبرات والاستفادة من تجارب الآخرين.

دراسة: حنان عبده فرحان سيف المخلافي. (2007). بعنوان:

برنامج مقترح لتنمية مهارات تكنولوجيا المعلومات لدى الطلبة المعلمين في جامعة تعز وأثره على اتجاهاتهم نحو التعلم الذاتي

هدف الدراسة:

قياس فعالية برنامج حاسوبي في تنمية مهارات تكنولوجيا المعلومات لدى الطلبة المعلمين في جامعة تعز، وقياس أثره في اتجاهاتهم نحو التعلم الذاتي.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

- كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
- بينت النتائج فاعلية البرنامج المقترح في تنمية مهارات تكنولوجيا المعلومات لدى الطلبة المعلمين، وضعف فاعلية البرنامج في تنمية اتجاهات الطلبة نحو التعلم الذاتي.

التوصيات:

- تنمية مهارات تكنولوجيا المعلومات بصفة عامة، ومهارات الحاسوب والانترنت بصفة خاصة لدى الطلبة المعلمين في كليات التربية بالجامعات اليمنية.
- ضرورة تطوير معامل الحاسوب الحديثة وربطها بالانترنت.
- الاستفادة من نظريات التعليم والتعلم في تصميم وإنتاج برامج تعليمية حاسوبية وفق المواصفات والأسس العلمية والفنية والتربوية.
- إنشاء مركز حاسوب لكادر تربوي مؤهل توكل إليه مهمة نشر الوعي بأهمية تكنولوجيا المعلومات وتوظيفها في العملية التعليمية.
- تطوير برامج إعداد المعلمين في كليات التربية بالجامعات اليمنية بما يتلاءم مع التطورات التكنولوجية الحديثة.
- تطوير برامج إعداد المعلمين في كليات التربية بالجامعات اليمنية بما يتلاءم مع التطورات التكنولوجية الحديثة، والاهتمام بالتعليم الذاتي في التعليم الجامعي وبرمجة المقررات الدراسية.

دراسة: خالد شرف سعدان الحكيمي. (2011). بعنوان:

تنويع مصادر تمويل التعليم الجامعي الحكومي في الجمهورية اليمنية (الواقع وتطلعات المستقبل).

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مشكلات التعليم الجامعي في اليمن، وتحليل مصادر تمويل التعليم الجامعي، والكشف عن أهم الاتجاهات العالمية المعاصرة فيما يتعلق بتمويل التعليم الجامعي، والبحث عن مصادر جديدة لتمويل التعليم الجامعي العام في الجمهورية اليمنية.

الخبرات والتجارب:

قدمت الدراسة عدد من التجارب الدولية لعملية تمويل التعليم العالي في كل من بريطانيا وأمريكا واليابان والصين.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

تمثلت النتائج والتوصيات في وضع تصور مقترح لمصادر جديدة لتمويل التعليم الجامعي العام في الجمهورية اليمنية كما هو موضح أدناه.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
لم تقدم الدراسة أي توصيات وإنما كما ذكرنا سابقاً قدمت تصور مقترح لمصادر جديدة لتمويل التعليم العالي كما هو مبين أدناه.

دراسة: طه عبدالله محمد الحمزي .(2011). بعنوان:

مدى التزام جامعة صنعاء بالمبادئ العالمية للحرية الأكاديمية.

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مدى التزام جامعة صنعاء بالمبادئ العالمية للحرية الأكاديمية.

الخبرات والتجارب:

لا توجد خبرات محددة، وإنما تضمنت الدراسة عدد من الدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
كشفت الدراسة أن جامعة صنعاء (تلتزم إلى حد ما) بالمبادئ العالمية للحرية الأكاديمية بشكل عام (حرية التدريس، حرية التجمع والعمل النقابي، حرية البحث، حرية الرأي والتعبير، حرية المشاركة في إدارة الذات).

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
• ينبغي على منظمة اليونسكو العمل على توفير خطاب موحد معتمد دولياً يعالج الحرية الأكاديمية وما يتصل بها من قيم بصورة مباشرة.

- ينبغي على الدولة احترام استقلالية المؤسسة الأكاديمية والحفاظ على قدسية حرمة الجامعي وصيانتها من كل أشكال التدخلات الخارجية، وبما يصون هيبتها ويعزز دورها وتأثيرها في التطور الاجتماعي.
- ينبغي على الجامعة مراجعة السياسات والتشريعات المحلية القائمة ومدى ملاءمتها للصكوك الدولية المتعلقة بالحرية الأكاديمية، وتضمينها ضمن لوائح الجامعة.

دراسة: عبدالله صالح بن صالح عبدالرب. (2011). بعنوان:

إدارة الجودة الشاملة في كليات المجتمع اليمنية "بالتطبيق على كلية المجتمع عدن

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع إدارة الجودة الشاملة في كلية المجتمع عدن، والتعرف على الإطار الفكري والفلسفي لإدارة الجودة الشاملة، والعلاقة بين نشر وإدارة ثقافة الجودة الشاملة ومستوى الأداء في كلية مجتمع عدن، والعلاقة بين الالتزام بمبادئ إدارة الجودة الشاملة ومستوى الأداء، وكشف معوقات تطبيق إدارة الجودة الشاملة ومستوى الأداء في كلية المجتمع بـعدن.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محد

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- عدم وجود علاقة بين نشر ثقافة إدارة الجودة الشاملة ومستوى الأداء وعدم وجود علاقة بين واقع إدارة الجودة الشاملة ومستوى الأداء.
- عدم وجود علاقة بين الالتزام بتطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة ومستوى الأداء في كلية المجتمع عدن.
- أن مفهوم إدارة الجودة الشاملة لا يزال قاصراً لدى العاملين في الكلية، وأن الوصول للجودة الشاملة ليس هدفاً بحد ذاته وإنما وسيلة للوصول إلى أهداف أخرى.

- يمكن أن تتحقق الجودة الشاملة في جميع مكونات المؤسسات التعليمية بالتنسيق والتكامل والتناغم في جميع وظائف وأنشطة المؤسسة التعليمية.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- لا بد من قيام الإدارة العليا في الكلية بنشر ثقافة الجودة باعتبارها منهجاً وفكراً للعمل والاهتمام بتطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة.
- إنشاء وحدة لتقويم وقياس الأداء وإدخال مقرر الجودة الشاملة في كافة التخصصات وتوفير الموارد اللازمة لتطبيق نظام إدارة الجودة الشاملة.
- إصدار قرار ملزم من المجلس الأعلى لكليات المجتمع بتبني تطبيق إدارة الجودة الشاملة وإنشاء جائزة في إدارة الجودة الشاملة تمنح للكلية المتميزة بتطبيقها.

دراسة: علا احمد محمد الحياصي. (2011). بعنوان:

المشكلات الإدارية والأكاديمية التي تواجه القيادات التربوية في الجامعات اليمنية وطرق مواجهتها من وجهة نظر تلك القيادات.

هدف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة المشكلات الإدارية والأكاديمية التي تواجه القيادات التربوية في الجامعات اليمنية وطرق مواجهتها من وجهة نظر تلك القيادات.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- أكدت نتائج الدراسة الحالية بصفة عامة أن مجالات المشكلات الإدارية حصلت على درجة موافقة كبيرة لمجالات المشكلات الإدارية .

- أكدت نتائج الدراسة الحالية أيضاً أن المشكلات الأكاديمية حصلت على درجة موافقة كبيرة.
- أكدت نتائج الدراسة الحالية أن طرق مواجهة المشكلات الإدارية والأكاديمية حصلت على درجة موافقة كبيرة .
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجالات المشكلات الإدارية وفقاً لمتغير (سنوات الخبرة، والدرجة العلمية، والمركز الوظيفي).
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المشكلات الإدارية وفقاً لمتغير (الجامعة).
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في طرق المشكلات الإدارية والأكاديمية تبعاً لمتغير (الجامعة والمركز الوظيفي وسنوات الخبرة الدرجة العلمية).
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجالات المشكلات الأكاديمية وفقاً لمتغير (الدرجة العلمية، والمركز الوظيفي، وسنوات الخبرة).
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات إجابات أفراد عينة الدراسة حول مجالات المشكلات الإدارية.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المشكلات الأكاديمية وفقاً لمتغير (الجامعة).
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجالات المشكلات الأكاديمية

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
- تبصير القيادات العليا في الجامعات بمثل هذه المشكلات لمحاولة تلافيها والحد منها بقدر الإمكان.
 - العمل على إيجاد نظام اتصال فعال في الجامعات، واستخدام التقنيات الحديثة في عملية الاتصال (انترنت، وفاكس، والبريد اليومي).
 - العمل على منح الجامعات أكبر قدر من الاستقلالية الإدارية والحرية الأكاديمية لتمكينها من اتخاذ القرارات التي تراها مناسبة لتطوير عملها التعليمي مادامت لا تخرج عن الأنظمة واللوائح والقوانين.

- تمكين الجامعات والكليات من استقلالها المالي والإداري في ضوء الاستقرار المطلوب للسياسات والخطط التعليمية.
- تطوير المكتبات الجامعية وتحديثها من خلال توفير كافة الدوريات والنشرات والكتب الحديثة والمجلات العلمية، وربطها بشبكات وبنوك المعلومات المحلية والإقليمية والدولية، حتى تسهل الحصول على المعلومات الحديثة.
- العمل على نشر المعرفة العلمية والتقنية الحديثة وإشاعتها بين أفراد المجتمع.
- ضرورة الربط بين احتياجات سوق العمل وبين العمليات التي تقدمها الجامعات من خلال التعاون بين وزارة التخطيط والخدمة المدنية ووزارة التعليم العالي والمجلس الأعلى للجامعات.
- تقديم التسهيلات للقائد الأكاديمي من خلال توفير البيئة والمناخ المناسب، وكذلك تخفيض جدول الساعات التدريسية، وتفرغه لفصل دراسي وربما لعام كامل لإنجاز الأبحاث، وتوفير ما يتطلبه العمل البحثي من مساعدي باحثين والمتطلبات المالية وتوفير المعامل والمختبرات اللازمة للأبحاث.

دراسة: على عبد الله حسن العواضي . (2011). بعنوان:

تأثير الرضا الوظيفي على أداء الموظفين الإداريين بجامعة صنعاء (بحث تطبيقي).

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى الرضا الوظيفي على أداء الموظفين الإداريين في جامعة صنعاء، التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بجامعة صنعاء، التعرف على تأثير الأداء الوظيفي على أداء الموظفين الإداريين بالجامع، التعرف على تأثير الرضا الوظيفي على كفاءة الأداء الوظيفي، التعرف على تأثير الرضا الوظيفي على الدقة في المواعيد، التعرف على تأثير الرضا الوظيفي على السرعة في الانجاز. كما هدفت الدراسة إلى التعرف أيضا إلى التعرف على الاختلالات المتعلقة بمستوى الأداء وكذا الآلية المثلى لتطبيق معالجة مناسبة.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

خلصت الدراسة إلى الآتي:

- معظم أفراد عينة الدراسة بين (20-40) سنة ، وبنسبة اكبر للذكور.
- الرضاء الوظيفي منخفض وخاصة فيما يتعلق بطبيعة العمل(رواتب – حوافز – الخ).
- المستوى العام للأداء الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بالجامعة في انجاز العمل : السرعة (مرتبة أولى) – الدقة في المواعيد (مرتبة ثانية). عنصر الكفاءة (مرتبة أخيرة).
- هناك تأثير مجالات الرضا على كفاءة الأداء الوظيفي. حيث أظهرت الدراسة أن مجال الرضاء عن الحوافز المادية والمعنوية وطبيعة العمل وظروفه والراتب على التوالي أكثر المجالات تأثيرا على مستوى كفاءة الأداء الوظيفي.
- مجالات الرضا الوظيفي ترتبط بعلاقة متوسطة مع مجال الدقة في المواعيد.
- هناك علاقة ضعيفة بين مجالات الرضاء الوظيفي ومجال السرعة في انجاز العمل من حيث تأثرها بالعلاقات في العمل، والراتب ، طبيعة العمل وظروفه، الحوافز المادية، على التوالي.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- تفعيل برامج تدعيم الضمان الاجتماعي كبرامج التأمين الصحي، والتأمين الأسري، وبرامج الأمان الأسري بعد الوفاة، وتقديم حلول عملية للقضايا الحياتية للموظفين مثل السكن والمواصلات.
- إعادة النظر في أنظمة العمل (اللوائح الداخلية والإجراءات، وتحديد الاختصاصات بما يتناسب مع القدرات الذاتية للموظفين ويتيح فرص القيام بالعمل باستقلالية كاملة.
- تفعيل التدوير الوظيفي نحو الأفضل وبما يتناسب مع قدرات وكفاءة وخبرات كل موظف.
- مراعاة التخصص والمؤهّل عند التعيين والتوزيع في أي وظيفة تخصصية أو إشرافية.

- توفير وصيانة عوامل السلامة ، وتوفير أدوات السلامة في المعامل حيث التهوية، توفير المواد اللازمة لسلامة الموظف.
- التكامل بين إدارة الجامعة ونقابة موظفي الجامعة لحل أي مشاكل أول بأول.
- صرف الحوافز المادية وفق آلية تعتمد على معايير ترتبط بالأداء.
- التواصل مع الجهات المعنية لتوفير البدلات المناسبة بحسب طبيعة العمل.
- إنشاء صندوق للطوارئ لمساعدة الموظفين ماليا عند الضرورة.
- استخدام الموارد الذاتية للجامعة من اجل تدعيم تدني الراتب : مثل الحوافز والبدلات.
- التقييم السنوي والنصف سنوي وعمل الترقيات على أساس هذه التقارير بما يخدم العمل.
- تجنب التحيز في تقييم الأداء والانجاز.
- عمل آلية لصرف المكافآت بناء على الانجاز أول بأول وتفعيل دور الرقابة الداخلية.
- التعرف على الجوانب الإبداعية للموظف وتنميتها من خلال برامج ودورات تدريبية.
- لا يوجد استفادة من الجهات الداعمة والوزارات والمرافق الأخرى لتأهيل الموظف.
- إقامة ورش عمل لشرح الأنظمة والإجراءات المتبعة في الجامعة ومعالجة أي إجراءات معقدة.
- إعداد دليل علمي يوضح عمل كل وحدة إدارية في الجامعة.
- إقامة برامج لتنمية وتطوير أساليب التعامل بين الرؤساء والمرؤوسين لدعم الموظفين.

دراسة : علي علي محمد ناصر قعشوش. (2011). بعنوان:

واقع التعليم عن بعد في الجامعات والمعاهد العليا اليمنية ومدى تطبيقه في تدريس مادة الرياضيات.

هدف الدراسة:

واقع التعليم عن بعد في الجامعات والمعاهد العليا اليمنية ومدى تطبيقه في تدريس مادة الرياضيات من وجهة نظر هيئة التدريس والهيئة الإدارية والطلاب.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- أن الأسباب التي جعلت المعاهد والجامعات تتجه لنظام التعليم عن بعد وتوفير فرص تعليميه تتسم بالمرونة .
- تتمثل رسوم التعليم عن بعد في التمويل الحكومي والرسوم المفروضة على الطلاب .
- أكثر البرامج التي يقدمها التعليم عن بعد هي العلوم الاجتماعية والإنسانية.
- أكثر الوسائل التعليمية تتمثل في المطبوعات والحاسوب ويتم توزيعها للطلاب عن طريق الاستلام المباشر والانترنت.
- الدرجة التي تمنحها المعاهد والجامعات هي دبلوم عالي نظام السنتين بالنسبة للمعاهد العليا ،اما الجامعات فتمنح الدبلوم العالي والبكالوريوس وان الاعتراف بهذه الشهادات يتراوح بين الرفض والقبول محلياً ودولياً.
- الجوانب الإدارية التي تقوم بها المعاهد والجامعات لا ترقى إلى المستوى المطلوب .
- تتمثل أهم المشكلات لنظام التعليم عن بعد في ضعف البنية التحتية والوسائط التقنية.
- عدم الثبات في رسم الخطط والسياسات المتبع فيه

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- وضع خطه متكاملة تبدأ من المدارس لإيضاح مزايا التعليم عن بعد.
- العمل على تطوير وترقيه خدمات التعليم عن بعد وفقاً لإستراتيجية ملائمة تتوفر لديها آليات التنفيذ من كوادر بشرية وموارد مالهيه وبناء تحتية .
- إعداد برامج ودورات تدريبية لأعضاء هيئه التدريس والموظفين والطلبة في مجال استخدام الحاسب الآلي والانترنت.
- العمل على إيجاد مكتبة الكترونية تقوم بتوفير المراجع والكتب والدوريات والانتقال بالشكل المطبوع الى الصورة الرقمية .
- ضرورة التدريب المستمر لعضو هيئه التدريس وإجاداته استخدام التعليم عن بعد والتعلم الالكتروني .

**دراسة: غالب حميد حميد القانص. (2011). بعنوان:
تصور مقترح لتطوير الجامعات الأهلية في الجمهورية اليمنية.**

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى معرفة ظروف نشأة الجامعات الأهلية اليمنية وتطورها، ورصد واقع ومشكلات الجامعات الأهلية اليمنية، وتعرف الاتجاهات العالمية المعاصرة في تطوير التعليم الجامعي الأهلي، والوصول تصور مقترح لتطوير الجامعات الأهلية في الجمهورية اليمنية

الخبرات والتجارب:

لا توجد خبرات محددة، وإنما تضمنت الدراسة عدد من الدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
كشفت الدراسة أن بعض الجامعات عند قيامها لم تتوافر فيها المتطلبات الأساسية من البنى التحتية للتعليم الجامعي، وأنها اعتمدت اعتماداً كبيراً على أعضاء هيئة التدريس المنتدبين من الجامعات الحكومية بنظام أجور الساعات، وأنها لا تلتزم بالقواعد والمعايير المفروضة بالقانون في القبول، وأن بعضها يعاني من نقص في التجهيزات، وأن إدارات الجامعات الأهلية تتأثر بتوجهات المساهمين في رأس مالها، وعدم وضوح العلاقة بين وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والجامعات الأهلية حيث يشوبها الكثير من التعقيد، وأنها لا ترتبط مع مؤسسات الإنتاج في البلاد برغم أنها أنشئت لسد حاجات السوق.

التوصيات:

تنفيذ التصور المقترح.

دراسة: فؤاد محمد قايد أحمد البعداني. (2011). بعنوان:
نموذج مقترح لإعادة هندسة العمليات الإدارية في الجامعات اليمنية

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى وضع نموذج مقترح لإعادة هندسة العمليات الإدارية في الجامعات اليمنية، بما يجعلها قادرة على مواكبة التغيرات المحلية والعالمية في المجالات جميعها، ويزيد من كفاءتها وفعاليتها وقدرتها التنافسية.

الخبرات والتجارب:

لا توجد خبرات محددة، وإنما تضمنت الدراسة عدد من الدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
كشفت الدراسة عن الواقع المتدني في ممارسة المهارات والأساليب المطلوبة لإعادة الهندسة في الجامعات اليمنية، والحاجة الماسة إلى إعادة هندسة العمليات الإدارية في الجامعات اليمنية.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
تطوير برنامج الإدارة في الجامعات اليمنية ليوكب العصر التكنولوجي الحديث وذلك بتوفير التجهيزات والحاسبات والمعدات والبرامج ذات مستوى أفضل وكفاءة أعلى.

دراسة: مبروك صالح علي السوداني. (2011). بعنوان:

تقويم كفاءة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات اليمنية في ضوء معايير الجودة.

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تعرف معايير جودة كفاءة الأداء التدريسي اللازمة لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية، والكشف عن مدى توافر هذه المعايير في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في الجامعات اليمنية، وكذا وضع رؤى مستقبلية مقترحة لتنمية وتطوير كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء نتائج تحليل واقع أدائهم التدريسي.

الخبرات والتجارب:

ذكرت الدراسة بعض التجارب والخبرات العربية والعالمية ، كتجربة مصر والسودان والولايات المتحدة الأمريكية

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
كشفت الدراسة أن نسبة كبيرة من أعضاء هيئة التدريس لا يصل مستوى أدائهم لكفاءة الأداء التدريسي إلى درجة التمكن والإتقان على نحو عالي الجودة ، وأن الواقع الراهن لمستوى وجود كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية لم يكن بالمستوى المطلوب الذي ينشده التعليم الجامعي، وأن مستوى أداء أعضاء هيئة التدريس المعاونة من ذوي درجة مدرس(محاضر) لم تكن محققة لجودة الأداء التدريسي المنشود، وأن السماح لهم بتدريس مقررات دراسية يعد مغامرة خطيرة لها انعكاساتها السلبية على مستوى التعليم الجامعي، وأن مجال تقويم كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس بحاجة إلى دراسة وإعادة نظر.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- نشر ثقافة التقويم والتطوير بين أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية لضمان الجودة.
- الاهتمام بعملية تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بشكل دوري، ووضع معايير محددة لذلك، واعتماد أساليب تقويم حديثة ومتنوعة لقياس كفاءة أداء أعضاء هيئة التدريس.

دراسة : محسن محمد فهاد الحزمي . (2011) . بعنوان :

كفاءة الأداء الإداري لديوان عام وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بالجمهورية اليمنية

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى كفاءة الأداء الإداري لمدرء الإدارات العامة في ديوان عام وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بالجمهورية اليمنية

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- ان مستوى كفاءة الأداء الإداري لمدرء عموم ديوان وزارة التعليم العالي كان متوسطا في الادارات التالية (شؤون مؤسسات التعليم العالي وإدارة الاعتراف والتصديق، والبعثات والمنح، والعلاقات الثقافية)، ومتدني في الإدارات (الرقابة والتفتيش، والعلاقات العامة، والمشاريع والتخطيط، والشؤون القانونية، والموارد البشرية، والشؤون المالية).
- تدني الاهتمام بالجانب التدريبي للموظفين والرقابة والتفتيش الداخلي والتخطيط للمشاريع، وتداخل الصلاحيات بين بعض الإدارات داخل القطاع الواحد.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- إيجاد آلية عمل تنظم أعمال قطاع البعثات بشأن توزيع المنح الدراسية بحيث تعطى الاولوية للطلاب المتفوقين والمبدعين وذوي الاحتياجات الخاصة.
- توفير ميزانية لكل إدارة عامة مستقلة وإعادة النظر في مهام الإدارات العامة ومنع تداخل الاختصاصات بين الإدارات .
- تطبيق مبدأ الثواب والعقاب ومنح الحوافز المناسبة .
- تفعيل دور الرقابة والمحاسبة والتخلص من المركزية الشديدة في اتخاذ القرارات .
- توفير الاحتياجات اللازمة للعمل مثل الحواسيب والقرطاسية وغيرها.
- اختيار العناصر ذات الكفاءات العالية للإدارات العامة وفق معايير المفاضلة.

دراسة: محمد عبدالله أحمد النخعي. (2010). بعنوان:

تقييم مستوى أداء الهيئات القيادية للدراسات العليا في جامعة عدن في ضوء التحليل الاستراتيجي SWot

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التحليل الاستراتيجي SWot لبيئي الدراسات العليا الداخلية والخارجية
ا في جامعة عدن.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

كشفت الدراسة أن أداء الهيئات القيادية للدراسات العليا في جامعة عدن تسوده اللامركزية
في أداء المهام، وضعف في تفويض السلطات، ويعملون وفق هيكل تنظيمي غير مرن لمواجهة
أي تغيرات طارئة، ولا يشارك العاملين في التخطيط واتخاذ القرار، وفي ظل ضعف قيم
المساواة والعدل بين العاملين في الجامعة، وضعف في تبني قيم التجديد والابتكار، وقلة
الكفاءات الإدارية لإدارات الدراسات العليا، وقلة في الكادر الفني المؤهل ، وتدني الاهتمام
بتحديث المعلومات والبيانات، وصعوبة الحصول على المعلومات والبيانات.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- العمل على تحديث برامج الدراسات العليا لتحقيق الميزة التنافسية.
- إدخال التكنولوجيا الحديثة للدراسات العليا للاستفادة من التطور التكنولوجي.
- إعادة تصميم الهيكل التنظيمي والعمل على إشراك العاملين في الدراسات العليا في
التخطيط واتخاذ القرار.
- توحيد آلية العمل في جميع الكليات وأقسامها العلمية.

دراسة: محمد مبخوت حسن الجرادي. (2011). بعنوان:

سبل مكافحة الفساد الإداري ومعوقاتها في الجامعات الحكومية اليمنية.

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على السبل التي يمكن اتخاذها لمكافحة الفساد الإداري في الجامعات الحكومية اليمنية، والتعرف على أهم معوقات عملية مكافحة الفساد الإداري في الجامعات اليمنية.

الخبرات والتجارب:

لا توجد خبرات محددة، وإنما تضمنت الدراسة عدد من الدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
كشفت الدراسة عن وجود فساد إداري في الجامعات اليمنية، وأن أهم السبل الإدارية لمكافحة هي: تطبيق القوانين واللوائح المنظمة لعمل الجامعات والكليات بصورة عادلة، واعتماد مبدأ الكفاءة في اختيار أعضاء هيئة التدريس والإداريين، وعدم التمييز بين الموظفين على أساس حزبي أو مناطقي أو مذهبي، وتبني مبدأ الشفافية والمسائلة.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
● تطبيق القوانين واللوائح المنظمة لعملها بصورة عادلة.
● تبادل الخبرات مع الجامعات العربية والأجنبية المتميزة.
● استخدام نظم إدارة المعلومات في إدارة أعمالها.
● تعزيز استقلالية أجهزة الرقابة ومكافحة الفساد، وسرعة إصدار الأحكام المتعلقة بالفساد دون تردد.

دراسة: مطيع عمر الدوسري. (2011). بعنوان:

مشكلات الإشراف العلمي في كلية التربية – جامعة صنعاء من وجهة نظر المشرفين والطلبة.

هدف الدراسة:

التعرف على مشكلات الإشراف العلمي التي تواجه المشرفين والطلبة في كلية التربية جامعة صنعاء من وجهة نظر المشرفين والطلبة من حيث طبيعة المشكلات ومجالاتها.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- تحيز مجلس القسم ضد المشرف.
- تباطؤ مجلس القسم في تشكيل لجنة المناقشة.
- تمهيش مجلس الكلية للمشرف الرئيسي أو المشارك واستبداله بآخر.
- عدم الالتزام باللوائح في تشكيل اللجان للمناقشة.
- التشدد في اختيار المناقش الخارجي.
- التعامل معه بناء على الأهواء الشخصية.
- التعمد في إحراج المشرف أثناء المناقشة.
- تعالي بعض المناقشين من ذوي الدرجات العلمية العالية.
- مشكلات تواجه الباحث: إصرار المشرف على اختيار عنوان بحثي
- بعد تخصص المشرف عن موضوع البحث
- ملاحظات المشرف غامضة وغير مفهومة.
- ضغوطات المشرف
- عدم إتاحة المشرف الفرصة الكافية لعرض آراء الطالب والتعبير عنها.
- تركيز المشرف على الشكليات
- تباطؤ المشرف في قراءة ما يقدمه المشرف.

- تناقض المشرف الرئيسي والمشارك
- قلة الخبرة والبحثية للمشرفين.
- صعوبة التعامل مع المشرف.

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
- إعادة النظر في برامج الدراسات العليا ولوائحها ونظمها بحيث توضع لوائح ونظم جديدة تؤدي إلى تلافي جوانب القصور المذكورة في الدراسة.
 - إسناد مهمة تدريس مقررات البحث العلمي إلى أساتذة متخصصين وليس أي شخص ملء الفراغ فقط.
 - تدريب الطلبة على مهارات البحث العلمي والبحث عن المصادر بصورة مكثفة أثناء الدراسة.
 - إنشاء قاعدة معلومات موحدة لرسائل الماجستير والدكتوراه في جميع التخصصات التي تمت إجازتها في اليمن وفي الوطن العربي.
 - تجويد مخرجات الدراسات العليا بما يتفق مع متطلبات التنمية ومعايير الدولة والمتغيرات الحديثة.
 - التعاون والتنسيق بين الجامعات (كليات – أقسام) لتبادل الخبرات.
 - اختبار مشكلات البحث وفق معايير علمية.
 - إعداد المشرف العلمي إعداداً مهنياً مناسباً لمهمة الإشراف والمتابعة على الطلبة الباحثين حتى يتسنى له تنفيذ وإنجاز المهمة بشكل فاعل.

دراسة: نشوان محمد الجراي. (2011). بعنوان:

تقويم سياسة التدريب بجامعة صنعاء من وجهة نظر الموظفين الإداريين.

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تقييم سياسة التدريب في جامعة صنعاء كمؤسسة تعليمية تهتم بالعملية التدريبية وتقوم برصد المبالغ الكبيرة لهذه العملية في الميزانية السنوية للجامعة، وذلك نظراً لأهمية الدور الذي تلعبه هذه السياسة في التأثير على كفاءة العاملين في الجامعة وبالتالي زيادة كفاءة أداء الخدمات التعليمية التي تقدمها الجامعة للمستفيدين.

الخبرات والتجارب:

لا توجد خبرات محددة، وإنما تضمنت الدراسة عدد من الدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

كشفت الدراسة عن وجود إدارة عامة للتدريب تقوم بكثير من الأنشطة التدريبية، إلا أنه لا توجد آلية واضحة لترشيح المتدربين، حيث يتم الاعتماد على الرئيس المباشر أو رئيس الجامعة، ولا يوجد اهتمام بتحديد الاحتياجات التدريبية، ووجود ضعف في تصميم الدورات التدريبية، وأغلبها يعتمد على المحاضرات النظرية، وأن معظم الدورات هي في الحاسوب واللغة الإنجليزية، ولا يوجد تقييم للدورات التدريبية قبل أو أثناء أو بعد الانتهاء منها.

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
- وضع خطة شاملة للتدريب لجميع الموظفين الإداريين في المستويات الإدارية المختلفة، على أن تكون الأنشطة التدريبية مستمرة وملزمة لجميع الموظفين.
 - زيادة المخصصات المالية للأنشطة التدريبية في الموازنة السنوية للجامعة بما يكفل زيادة الدورات التدريبية وشمولها الموظفين كافة.

- تحديد الاحتياجات التدريبية من قبل فريق متخصص ، وتطوير آلية واضحة وعادلة لترشيح الموظفين الملتحقين بالبرامج والدورات التدريبية، واستخدام الوسائل والتقنيات الحديثة في التدريب.
- وضع خطة لتقييم الدورات والبرامج التدريبية قبل وأثناء وبعد الانتهاء من الدورات التدريبية للتأكد من فائدة البرامج التدريبية المنفذة.

دراسة: وسام عبدالكريم حميد. (2011). بعنوان:

بناء معيار مقترح لإعداد معلمي اللغة الإنجليزية في كلية التربية عدن - جامعة عدن.

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى بناء معيار مقترح لإعداد معلمي اللغة الإنجليزية للمرحلة الثانوية في كلية التربية جامعة عدن بمكونات الإعداد الرئيسة الثلاث: الإعداد الأكاديمي ويمثل متطلبات القسم، والإعداد التربوي ويمثل متطلبات الكلية، والإعداد الثقافي ويمثل متطلبات الجامعة.

الخبرات والتجارب:

لا توجد خبرات محددة، وإنما تضمنت الدراسة عدد من الدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها: كشفت الدراسة عن وجود مشاكل وصعوبات في إعداد معلمي اللغة الإنجليزية للمرحلة الثانوية في كلية التربية عدن وتأهيلهم، منها: تجزئة الإعداد الأكاديمي والإعداد التربوي والإعداد الثقافي، أو الاهتمام بأحدها دون الآخر، وعدم تزويد الطالب المعلم في طور الإعداد بدراسة معمقة للتربية العملية من حيث التنظيم والإشراف ومدة التطبيق، ومواكبة التغيرات المتسارعة في المعرفة.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- أن يعد الإعداد الأكاديمي والإعداد التربوي والإعداد الثقافي وحدة متكاملة ، يتم إعداد معلمي اللغة الإنجليزية على وفقها ولا يمكن تجزئتها.
- تزويد الطالب المعلم في طور الإعداد بدراسة معمقة للتربية العملية من حيث التنظيم والإشراف ومدة التطبيق.

دراسة: إبراهيم عبدالله حسين صالح. (2012). بعنوان:

واقع استخدام التعليم الإلكتروني في كلية التربية والألسن جامعة عمران بالجمهورية اليمنية
(دراسة مسحية).

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن واقع استخدام التعلم الإلكتروني بكلية التربية والألسن بجامعة عمران، والمعوقات التي تحول دون استخدامه.

الخبرات والتجارب:

ذكرت الدراسة كثير من التجارب العالمية كتجربة كوريا، والاتحاد الأوروبي وكندا وسنغافورة وأستراليا والهند والصين وأمريكا وماليزيا واليابان ومصر والأردن و...

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
كشفت الدراسة عن الوضع السيئ للتعليم الإلكتروني ، وقلة أجهزة التعليم الإلكتروني وتدني استخدامها من قبل أعضاء هيئة التدريس، ووجد معوقات كثيرة وكبيرة في استخدام التعليم الإلكتروني.

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
- تأهيل كادر فني متخصص في صيانة الأجهزة والتقنيات وتفاذي الأعطال التي تعوق العملية التعليمية، والعمل على حوسبة المقررات ورفعها على شبكة الانترنت.
- إنشاء إدارة مستقلة متخصصة في التعليم الإلكتروني على مستوى الجامعة.

دراسة: أبوبكر عبدالعزيز يحيى الغزالي . (2012). بعنوان:

تطوير منظومة السياسة التربوية والتعليمية لتعزيز الولاء الوطني والمواطنة الصالحة في الجمهورية اليمنية

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى دراسة تطوير منظومة السياسة التربوية والتعليمية لتعزيز الولاء الوطني والمواطنة الصالحة في الجمهورية اليمنية، وتحليل السياسة التربوية والتعليمية على صعيد تعزيز الولاء الوطني بما يمكن من تحديد أوجه الضعف والقوة وتطويرها في الاتجاه الذي يحقق التوجهات الواردة في الدستور وبرنامج الحكومة لتعزيز الولاء الوطني في الجمهورية اليمنية.

الخبرات والتجارب:

لا توجد خبرات محددة، وإنما تضمنت الدراسة عدد من الدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

كشفت الدراسة عن وجود قصور في التربية الوطنية لدى بعض الأسر نتيجة لقصور في التعليم، وإغفال لمواضيع التربية الوطنية في مرحلة الحضانة ورياض الأطفال والصف الأول والثاني للمرحلة الأساسية، وعدم شرح مواضيع تعميق الولاء الوطني الشرح الكافي من قبل المعلمين، وعدم تأهيل المعلمين والموجهين وإدارات المدارس على أساليب تعميق الولاء الوطني لدى الطلاب.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- تبني إستراتيجية وطنية لتعزيز الولاء الوطني والمواطنة الصالحة وتحريم الحزبية في المؤسسات التعليمية .
- تطوير مناهج التعليم العام والتعليم الفني والتدريب المهني والتعليم الحكومي والأهلي، وتضمينها مواضيع تعزيز الولاء الوطني.

دراسة: احمد محمد صالح القاضي.(2012). بعنوان:

تقويم سياسات القبول في الجامعات اليمنية الحكومية في ضوء احتياجات التنمية.

هدف الدراسة:

هدف البحث الحالي إلى تقويم سياسات القبول المتبعة في الجامعات اليمنية الحكومية في ضوء احتياجات التنمية.

الخبرات والتجارب:

● سياسة القبول في الجامعات العربية

سياسة القبول في عدد من الدول مثل السويد، وبولندا، وأستراليا، والصين، وفرنسا، واليابان، والمملكة المتحدة، وبريطانيا.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- حصل مستوى إسهامات سياسات القبول في الجامعات اليمنية في تحقيق الأهداف التنموية، على تقدير بدرجة " متوسط "، وحصل مستوى كفاءة المعايير المتبعة في الجامعات اليمنية الحكومية، على تقدير بدرجة "متوسط"، وحصل مستوى الصعوبات الناشئة عن استمرار سياسات القبول الحالية، على تقدير بدرجة "عالي".
- أن العائد الاجتماعي للاستثمار في التعليم العالي في اليمن سيكون ضعيفاً أو متوسطاً في أحسن الافتراضات، وضعف العائد الاجتماعي للاستثمار في التعليم يعني ضعف مستوى الإنتاجية في المجتمع، وهذا يقود إلى ضعف معدلات النمو في الناتج المحلي الإجمالي، والذي بدوره ينعكس سلباً على متوسط دخل الفرد في اليمن.
- وجود حاجة ملحة لدمج الجامعات في عمليات وضع خطط التنمية في اليمن، مما يساعدها على رسم سياساتها للقبول بدقة وواقعية تخدم خطط وأهداف التنمية التي شاركت في وضعها.
- كان مستوى كفاءة معايير القبول المعمول بها في الجامعات اليمنية الحكومية متوسطاً، والاستنتاج الذي يمكن الخروج به من هذه النتيجة هو أن الاستمرار في تطبيق تلك المعايير في الجامعات اليمنية الحكومية يعني الاستمرار في تجاهل الجامعات اليمنية

والجهات القائمة عليها للاحتياجات التنموية لليمن، وإن قدرة هذه الجامعات على المساعدة في التسريع بعمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية في اليمن ستكون ضعيفة أو محدودة في أفضل الحالات .

- أن هناك إدراك وشعور بوجود عدد من المشكلات أو الصعوبات المتعلقة بسياسة القبول مما يعني أن هناك بيئة أكاديمية قابلة للتعاون في تذليل تلك الصعوبات، كون عدم معالجة هذه الصعوبات سوف يعزز ضعف كفاءة معايير القبول في تحقيق أهداف التنمية في اليمن التي يأمل المجتمع أن تساعد الجامعات في تحقيقها، كما أن عدم التصدي بالمعالجات المدروسة يعني حالة استمرار العائد الاجتماعي، وضعف العائد الخاص لعملية الاستثمار المجتمعي والحكومي في التعليم العالي، كما سيخلق إختلالات خطيرة في سوق العمل من خلال اختلال بين جانبي العرض (مخرجات التعليم) والطلب (احتياجات سوق العمل) كما وكيفاً.

- إن مستوى الصعوبات في ربط سياسات القبول باحتياجات التنمية يمثل تحدياً أكبر في التخصصات الإنسانية والاجتماعية منه في مجال التخصصات التطبيقية، والسبب هو أن أعداد الطلبة الملتحقين بالتخصصات التطبيقية ما يزال ضعيفاً بالنسبة لأعداد الملتحقين بالجامعات اليمنية، كما أن فرص العمل لمتخرجي المجالات التطبيقية ما يزال غير مشبع، وهو عكس الحال بالنسبة لأعداد الملتحقين بالتخصصات الإنسانية وحاجة سوق العمل لهم، حيث لم ترع احتياجات سوق العمل من التخصصات التطبيقية عند وضع سياسات القبول الحالية، بل أن جهات الاختصاص في الجامعات والدولة قد اعتبرت وظيفة هذه التخصصات الإنسانية هي أولاً تقديم فرص التحاق (إتاحة) للطلبة الذين لا يقبلون في الأقسام التطبيقية أو لا يرغبون في الالتحاق بها، وليس لاحتياجات التنمية في اليمن، ولهذا فإن الخروج من هذا يحتم ولو جزئياً إيجاد مؤسسة تعلم ما بعد الثانوي مهمتها الأساسية فرص قبول للطلبة.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- وضع سياسات قبول جديدة للجامعات والكليات والمعاهد العليا الحكومية يشترك في وضعها كل من الجهات المسؤولة عن رسم خطط التنمية الاقتصادية، والاجتماعية، والجهات المسؤولة عن التعليم العام والعالي، بقطاعيه الحكومي والخاص والأهلي، وممثلين لمنظمات المجتمع المدني، لضمان أوسع مشاركة في رسم معالم سياسات القبول الجديدة.
- وجود آليات مراقبة؛ لالتزام الجامعات والكليات الحكومية بتنفيذ السياسات الجديدة، تمنع الخروج عنها أو الالتفاف عليها تحقيقاً لرغبات القيادات الجامعية في التوسع أو الانكماش لأسباب خاصة بها.
- أن تسمح وتشجع سياسات القبول الجديدة في مؤسسات التعليم العالي الحكومية، على خلق روح التنافس بين هذه المؤسسات الذي يقود إلى رفع مستويات الجودة في برامجها المختلفة؛ كما تسمح وتشجع مبدأ المنافسة بين القطاع الحكومي في التعليم العالي وبقية القطاعات
- أن تكون أهداف وغايات سياسات القبول الجديدة واضحة وقابلة للقياس؛ من حيث مستوى تحقيقها، وأن تكون عادلة؛ من حيث تركيزها على خدمة أغراض التنمية المختلفة، وتركيزها على ضمان الحد الأدنى من عدالة توزيع فرص التعليم العالي بين المدينة والريف، والأغنياء والفقراء، والذكور والإناث، لضمان تنمية متوازنة وعادلة .
- العمل على إزالة ومعالجة كل الصعوبات والمعوقات السياسية والإدارية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية التي تمنع سياسات القبول الجديدة بالشروط والمواصفات السابقة.

دراسة: إلهام علي أحمد السنباني. (2012). بعنوان:

نموذج مقترح للتخطيط الاستراتيجي المستقبلي لتنمية التمويل الذاتي بجامعة ذمار في ضوء المتغيرات المحلية.

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تقديم " نموذج مقترح للتخطيط الاستراتيجي المستقبلي لتنمية التمويل الذاتي بجامعة ذمار في ضوء المتغيرات المحلية " وذلك من خلال التعرف على أهم

الاستراتيجيات العالمية المعاصرة في تمويل التعليم العالي ذاتياً، والتعرف على واقع التخطيط الاستراتيجي للموارد المالية بجامعة ذمار وذلك من خلال تحليل بيئتها الداخلية والخارجية، والتعرف على أهم المشكلات التي تعوق عملية التخطيط الاستراتيجي المساعد في تنمية التمويل الذاتي في الجامعة وتقديم نموذج مقترح للتخطيط الاستراتيجي لتنمية التمويل الذاتي لجامعة ذمار.

الخبرات والتجارب:

بعض النماذج العالمية لتمويل التعليم العالي مثل إستراتيجية الجامعة الاستثمارية (المنتجة) - إستراتيجية الجامعة الرائدة - إستراتيجية الجامعة الافتراضية- إستراتيجية الاستثمار في البحث العلمي- إستراتيجية التعليم الممول ذاتياً- إستراتيجية خدمات الجامعة للمجتمع- إستراتيجية التعليم المفتوح والتعليم عن بعد- إستراتيجية النشاطات الإنتاجية- إستراتيجية الوقف- إستراتيجية التسويق الجامعي.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها: موافقة عينة الدراسة (الخبراء) على محاور أداة الدراسة ، يتعلق المحور الأول بالحاجة إلى تنمية مصادر التمويل الذاتي بجامعة ذمار، ويتعلق المحور الثاني بالتخطيط الاستراتيجي المساعد في تنمية التمويل الذاتي بالجامعة. كما تضمنت مرحلة تحليل البيئة الداخلية للجامعة نقاط القوة ونقاط الضعف، وتضمنت البيئة الخارجية الفرص والموتية والتهديدات أو المخاطر المحتملة.

التوصيات:

تنفيذ النموذج المقترح.

دراسة: زمزم صالح سعد أحمد الخولاني. (2012). بعنوان:

أنموذج مقترح لتمويل البحث العلمي في الجامعات اليمنية.

هدف الدراسة:

هدف البحث إلى بناء أنموذج مقترح لتمويل البحث العلمي في الجامعات اليمنية

الخبرات والتجارب:

تطرقت الدراسة إلى ذكر بعض أنواع التمويل والنماذج العالمية والعربية في مجال تمويل البحث العلمي ومن تلك التجارب في مجال الجامعة المنتجة والتعليم الافتراضي على سبيل المثال (استراليا – امريكا – البرازيل – هولندا – العراق – سوريا). وقدمت الدراسة بعض الاستراتيجيات في مجال التمويل الجامعي.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها: موافقة الخبراء الذين تم اختيارهم للإجابة عن أداة الدراسة بدرجة عالية جدا على مستوى الأداة ككل، بمحاورها المختلفة المتضمنة (إدارة التمويل، ترشيد التمويل، ترشيد التمويل، التمويل المجتمعي، التمويل الخارجي، التمويل الحكومي، التمويل الذاتي).

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
- وضع إستراتيجية للبحث العلمي وتمويله في الجامعات اليمنية الحكومية تتلاءم مع إستراتيجية التنمية المتبعة في اليمن.
 - تحديد الأولويات البحثية للجامعات اليمنية الحكومية وتوجيه الباحثين وطلبة الدراسات العليا وأعضاء هيئات التدريس لاختيار بحوثهم في إطار هذه الأولويات، وتوجيه التمويل في ضوء ذلك.

دراسة: سامي علي حمود الخولاني. (2012). بعنوان:

خدمات المعلومات في المركز الوطني للمعلومات

هدف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تقديم صورة واضحة عن خدمات المعلومات التي يقدمها المركز الوطني للمعلومات للمستخدمين من خلال تحليل هذه الخدمات والتعرف على نقاط القوة والضعف فيها، بالإضافة إلى تحليلها من خلال القائمين على هذه الخدمات والمستخدمين منها.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة ونماذج لمراكز المعلومات في كل من الاردن ومصر.

نتائج الدراسة:

- كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
خرجت الدراسة بمجموعة من النتائج أهمها:
• وجود قصور لدى المركز في التعريف بخدمات المعلومات التي يقدمها وكذا مصادر المعلومات التي تتوافر لديه، ويرجع ذلك لضعف البرامج التسويقية لما يمكن أن يقدمه المركز للمستفيد وما يتوافر لديه من مصادر معلومات.
- وجود نوع من عدم الرضا وكذا الرضا إلى حدٍ ما عن الخدمات التي يقدمها المركز للمستفيدين لمجموعة من الأسباب أهمها قلة المعلومات المقدمة للمستفيدين، بالإضافة إلى عدم حداثة المعلومات المقدمة.
- انخفاض نسبة المختصين في مجال المكتبات والمعلومات لدى المركز وخاصة في وحدات العمل المرتبطة بخدمات المعلومات غير المباشرة (الفنية) مثل جمع المعلومات والتصنيف والتحليل الموضوعي.
- ضعف وجود الدورات التدريبية التأهيلية في مجال المكتبات والمعلومات للعاملين في مجال خدمات المعلومات المباشرة وغير المباشرة.
- تدني المخصصات المالية للمركز في الموازنة العامة للدولة، وكذا عدم توافر موارد مالية أخرى للمركز. وبالتالي فالميزانية متواضعة مقارنة بما يناط للمركز من مهام وأنشطة.

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات أهمها:
• قيام المركز الوطني للمعلومات بالتعريف بخدمات المعلومات التي يقدمها للمستفيدين وكذا ما يتوافر لديه من مصادر معلومات.

- ضرورة الاشتراك في الدوريات وقواعد البيانات العربية والأجنبية وبما يؤمن توفير أحدث الدراسات والأبحاث في شتى المجالات المعرفية التي يحتاج إليها المستفيدون.
- ضرورة التركيز في سياسة التوظيف على التوظيف النوعي التخصصي وحسب حاجة العمل، حيث يتوجب زيادة أعداد العاملين في المركز من ذوي التخصصات العلمية في مجال المكتبات والمعلومات وذلك لوجود حاجة ملحة لدى بعض الإدارات.
- تقديم الدورات التدريبية التأهيلية التخصصية في مجال المكتبات والمعلومات للعاملين الذين يعملون على إدارة وتنفيذ خدمات المعلومات في المركز، وخاصة في موضوعات الفهرسة والتصنيف والتحليل الموضوعي والتكشيف والاستخلاص وأساليب تقديم وتطوير خدمات المعلومات المباشرة للمستفيدين.
- تخصيص ميزانية للمركز تتناسب وحجم الأعمال والمهام التي يؤديها، إلى جانب دعم المشاريع التي يقوم المركز حالياً بتنفيذها وخاصة مشروع الشبكة الوطنية للمعلومات. بالإضافة إلى إيجاد مصادر دخل إضافية غير الميزانية كأن يتم فرض رسوم رمزية مقابل الخدمات التي يحصل عليها المستفيد.

دراسة: سعاد قاسم علي الجبلي، (2012). بعنوان:

قيم العمل لدى القيادات الأكاديمية والإدارية في جامعة تعز.

هدف الدراسة:

- التعرف على مستوى قيم العمل الشخصية والإدارية وترتيبهما حسب الأهمية لدى القيادات الأكاديمية والإدارية في جامعة تعز
- التعرف على الفروق في قيم العمل الشخصية والإدارية لدى القيادات الأكاديمية والإدارية في جامعة تعز وفق لمتغير المركز القيادي
- التعرف على الفروق في قيم العمل الشخصية والإدارية لدى القيادات الأكاديمية في جامعة تعز وفقاً لمتغيرات (الجنس ، العمر ، الخبرة ، والمركز القيادي ، المؤهل ، مقر العمل) .

- التعرف على الفروق في قيم العمل الشخصية والإدارية لدى القيادات الإدارية في جامعة تعز وفقاً لمتغيرات (الجنس ، العمر ، الخبرة ، والمركز القيادي ، المؤهل ، مقر العمل).

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- القيم الشخصية عند الأكاديميين مرتبة كما يلي : القيم (العلمية – الأخلاقية – الاجتماعية – السياسية – الاقتصادية – الجمالية)
- القيم الشخصية عند الإداريين مرتبة كما يلي: القيم (الأخلاقية – الاجتماعية – الاقتصادية – السياسية – العلمية – الجمالية)
- أما ترتيب القيم الإدارية عند الأكاديميين فهي مرتبة كما يلي : القيم (اتخاذ القرار – الرقابة – التخطيط – التوجيه – التنظيم).
- وجاءت القيم الإدارية عند الإداريين مرتبة كما يلي: القيم (اتخاذ القرار – التوجيه – الرقابة – التنظيم – التخطيط).

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- على الجامعة الاهتمام بالجوانب الجمالية فيها
- عمل دورات تدريبية للقيادة الإدارية خصوصاً لتنمية المهارات الإدارية وتنمية القيم بصورة مستمرة
- على الجامعة دعم جميع الموظفين الإداريين لتنمية قيمهم العلمية من خلال إتاحة الفرصة لهم بالمنح الداخلية والخارجية بعدالة دون تمييز.
- التزام الجامعة بتطبيق التقييم المستمر للقادة ورصد الحوافز لذلك فيما يتعلق بقيم العمل.

دراسة: سلطان محمد جابر أبوهادي. (2012). بعنوان:

مراجعة وتقويم الفترة الزمنية لإنجاز رسائل الماجستير في كلية التربية بجامعة صنعاء باستخدام أسلوب بيرت (pert).

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى معرفة واقع الفترة الزمنية التي يستغرقها الطلبة الحاصلين على درجة الماجستير في إنجاز رسائل الماجستير في كلية التربية بجامعة صنعاء في ضوء أسلوب بيرت، كما يهدف إلى معرفة كيفية الحصول على الفترة الزمنية المثلى لإنجاز رسائل الماجستير في كلية التربية بجامعة صنعاء وفقاً لأسلوب بيرت/ المسار الحرج

الخبرات والتجارب:

لا توجد خبرات محددة، وإنما تضمنت الدراسة عدد من الدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
كشفت الدراسة أن طول الإجراءات الإدارية وتعدد مواقع اتخاذ القرار، من أهم معوقات إنجاز رسائل الماجستير

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
- استبعاد بعض الأنشطة الواردة في إعداد الرسالة، وإعادة تخطيط وصياغة الأنشطة الأخرى بما يكفل عدم ضياع الوقت بحيث لا يخل بنظامها .
 - تكوين لجنة من جميع الأقسام على مستوى الكلية مهمتها (إجازة الموضوع، إقرار الخطة، مناقشة الرسالة، ومنح الدرجة). وذلك للحد من الإجراءات الإدارية الطويلة.

دراسة: صالح احمد الحماسي. (2012). بعنوان:

تبني نظم دعم القرار لدى صانعي القرارات الإستراتيجية في مؤسسات التعليم العالي في اليمن

هدف الدراسة:

هدف البحث إلى معرفة مدى تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في الجامعات اليمنية، والمتمثلة في: القيادة، الثقافة التنظيمية، التركيز على المستفيد، التركيز على العمليات، التحسين المستمر، القياس والتحليل والإدارة بالحقائق، والتغذية الراجعة)، وذلك من وجهة نظر القيادات الإدارية والأكاديمية، وبيان أهمية توظيف إدارة الجودة الشاملة في تحقيق مستويات متميزة من المدخلات والعمليات والمخرجات الجامعية.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- عدم تركيز الجامعات اليمنية بتطوير وتنمية القيادات الإدارية وموارده البشرية، وعلى المستفيد والعمليات وعلى مبدأ القياس والتحليل والإدارة بالحقائق ومبدأ التغذية الراجعة مما يؤدي إلى ضعف في الأداء بينما هناك نوع من الاهتمام بالثقافة التنظيمية والتركيز على التحسين المستمر من وجهة نظر العينة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مدى تطبيق إدارة الجودة الشاملة في الجامعات اليمنية تعزى للمتغيرات الديموغرافية: الجنس، طبيعة الوظيفة، سنوات الخبرة، الجنسية، والدورات التدريبية في إدارة الجودة الشاملة

التوصيات:

- ضرورة تعميق وزيادة الوعي بمفاهيم ومبادئ إدارة الجودة الشاملة في الجامعات اليمنية
- ضرورة الاهتمام بالعنصر البشري، من خلال تحفيزه وتدريبه والاهتمام بجودة المدخلات والعمليات والمخرجات من أجل رفع مستوى جودة خدمة التعليم الجامعي لتلبي متطلبات أسواق العمل وخدمة المجتمع، وبناء نموذج لإدارة الجودة الشاملة يتوافق مع بيئة الجامعات اليمنية.

دراسة: طاهر محمد يحيى ناشر حجر. (2012). بعنوان:

تصور مقترح لتطوير برنامج إعداد معلم تعليم الكبار في كلية التربية بجامعة إب في ضوء التوجهات العالمية.

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع برنامج إعداد معلم تعليم الكبار في كلية التربية بجامعة إب في ضوء التوجهات العالمية، ووضع تصور مقترح لتطويره في ضوء معرفة الواقع والتوجهات العالمية.

الخبرات والتجارب:

لا توجد خبرات محددة، وإنما تضمنت الدراسة عدد من الدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها: كشفت الدراسة عن وجود ضعف في برنامج إعداد معلم تعليم الكبار، وضعف ارتباط المقررات بالواقع والمتغيرات المحلية، وتركز المقررات الدراسية على الجانب التربوي بدرجة كبيرة.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها: فتح أقسام لإعداد معلم تعليم الكبار بمختلف كليات التربية بالجامعات العربية.

دراسة: عامر عبدالوهاب علي السنباني. (2012). بعنوان:

الثقافة التنظيمية وأثرها على اتخاذ القرار الإداري "دراسة ميدانية على الجامعات الحكومية اليمنية.

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على الثقافة التنظيمية وأثرها على اتخاذ القرار الإداري في الجامعات الحكومية في الجمهورية اليمنية.

الخبرات والتجارب:

لا توجد خبرات محددة، وإنما تضمنت الدراسة عدد من الدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
كشفت الدراسة عن وجود علاقة ارتباط معنوي بين أبعاد الثقافة التنظيمية (جماعية العمل، الابتكار، القدرة على التكيف، تطوير العاملين، التحفيز، التمكين، إدارة الجودة الشاملة) وفعالية اتخاذ القرار الإداري، ووجود علاقات ارتباط معنوي بين أبعاد الثقافة التنظيمية والأساليب المتبعة في اتخاذ القرار الإداري.

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
- ضرورة اهتمام إدارة المؤسسات التعليمية والجامعات بدراسة وفهم الثقافة التنظيمية السائدة لدعم النواحي الإيجابية فيها ومعالجة الجوانب غير الإيجابية لتنميتها والاستفادة منها.
 - دعم فكرة العمل الجماعي لما له من أثر إيجابي على مستويات الإنجاز المحققة، من خلال مشاركة الجميع في صنع الأهداف والقرارات، ومواجهة المشكلات بشفافية والمشاركة في حلها.

دراسة: عباس علي محمد مانع الشطبي. (2012). بعنوان:

دور التطوير التنظيمي في تحسين جودة الدراسات العليا بالجامعات اليمنية "حالة تطبيقية على جامعة صنعاء.

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى معرفة دور التطوير التنظيمي في تحسين جودة الدراسات العليا بالجامعات اليمنية بالتطبيق على جامعة صنعاء.

الخبرات والتجارب:

لا توجد خبرات محددة، وإنما تضمنت الدراسة عدد من الدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
كشفت الدراسة عن وجود الكثير من نقاط الضعف في أبعاد ومحددات التطوير التنظيمي (التنظيمية والفنية والمادية).

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
- إنشاء هيئة عامة مركزية للدراسات العليا تناط بها مهام تنفيذ السياسات والاستراتيجيات العلمية والثقافية، من خلال خطط وبرامج معتمدة.
 - إعادة هيكلة الكليات والجامعات وإدراج إدارة للدراسات العليا بالهيكل التنظيمي تتبع الكلية.
 - تنمية مهارات العاملين بقطاع الدراسات العليا.
 - توفير خدمة الانترنت ، والمعدات والأجهزة العلمية الحديثة للتجارب والأبحاث العلمية

دراسة: عبد الكريم أحمد محمد عبده الفقيه. (2012). بعنوان:

تصور مقترح لتطبيق الاعتماد الأكاديمي بكليات التربية بالجمهورية في ضوء خبرات بعض الدول العربية والأجنبية

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على الإطار الفكري والفلسفي للاعتماد الأكاديمي والاطلاع على خبرات بعض الدول العربية والأجنبية في مجال اعتماد كليات التربية، وتوصيف واقع كليات التربية بالجمهورية اليمنية.

الخبرات والتجارب:

ذكرت الدراسة بعض الخبرات والتجارب للاعتماد الأكاديمي، كتجربة الولايات الأمريكية والأمارات العربية المتحدة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
كشفت الدراسة أن كليات التربية بحاجة ملحة إلى تطبيق معايير الاعتماد الأكاديمي؛ لأنه يساعدها في تحقيق التحسين المستمر وضمان الجودة والتميز، وضعف توافر متطلبات تطبيق الاعتماد الأكاديمي، وأنها غير متحققة بالشكل المطلوب؛ ويرجع ذلك لضعف الثقافة بمفهوم الجودة والاعتماد الأكاديمي، ولعدم وجود دورات تدريبية وتعريفية بهاذين المفهومين.

دراسة: عبدالله علي صالح الشديدة. (2012). بعنوان:

الخدمات التعليمية في محافظة الحديدة (دراسة جغرافية).

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تحليل التوزيع المكاني للخدمات التعليمية في محافظة الحديدة، وقياس كفاءة الخدمات التعليمية من حيث علاقتها بحجم السكان

الخبرات والتجارب:

لا توجد خبرات محددة، وإنما تضمنت الدراسة عدد من الدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
كشفت الدراسة أن هناك فروق بين مديريات المحافظة من حيث توزيع الخدمات التعليمية، وأن توزيع الخدمات التعليمية ارتبط بالتأثير الكبير للعديد من العوامل الجغرافية، أهمها السكان وطرق المواصلات، وأن هناك تباين بين مناطق الدراسة، حيث توجد مناطق ذات وفرة خدمية وأخر تفتقر للخدمات، وأنه توجد مشكلة في إيجاد معايير وطنية للتخطيط لمواقع

الخدمات التعليمية بشكل عام، وأنه تعتمد على اجتهادات خجولة حسب الظروف والإمكانات المتوفرة في المنطقة.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- الاهتمام بمفهوم التوازن الإقليمي في عمليات التنمية الخدمية.
- التخطيط من خلال منظور شامل يأخذ بعين الاعتبار جميع مديريات المحافظة، ويراعي الفروق الحضرية والريفية.
- إيجاد حلول سريعة لظاهرة تسرب الطلاب، والعمل على محو الأمية.

دراسة: ماجد مهدي قاسم سعيد القطوي. (2012). بعنوان:

مدى تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في الجامعات الأهلية اليمنية بالتطبيق على جامعة العلوم والتكنولوجيا.

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في الجامعات الأهلية اليمنية بالتطبيق على جامعة العلوم والتكنولوجيا، وذلك من خلال الإجابة على الأسئلة الآتية:

- مامدى تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في الجامعات الأهلية اليمنية بالتطبيق على جامعة العلوم والتكنولوجيا من وجهة نظر أعضاء هيئتها التدريسية، والإداريين؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مدى تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في الجامعات الأهلية اليمنية بالتطبيق على جامعة العلوم والتكنولوجيا من وجهة نظر أعضاء هيئتها التدريسية والإداريين تعزى لمتغير الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، والخبرة؟

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

- كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
- - أن درجة تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في جامعة العلوم والتكنولوجيا متوسطة، بمتوسط حسابي 3.40 (من وجهة نظر أفراد العينة، كما تبين أن أكثر مبادئ إدارة الجودة الشاملة تطبيقاً في جامعة العلوم والتكنولوجيا، مجال التركيز على المستفيد بدرجة كبيرة، ثم يليه مجال التحسين المستمر بدرجة متوسطة، ثم مجال القيادة بدرجة متوسطة، ثم مجال اتخاذ القرار بدرجة متوسطة.
 - - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مدى تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في جامعة العلوم والتكنولوجيا من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والإداريين تعزى لمتغير الجنس وهذا يشير إلى قبول الفرضية المتعلقة بمتغير الجنس.
 - - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مدى تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في جامعة العلوم والتكنولوجيا من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والإداريين تعزى لمتغير العمر، وهذا يشير إلى قبول الفرضية المتعلقة بمتغير العمر.
 - - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مدى تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في جامعة العلوم والتكنولوجيا من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والإداريين تعزى لمتغير المؤهل، وهذا يشير إلى قبول الفرضية المتعلقة بمتغير المؤهل العلمي.
 - - وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مدى تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في جامعة العلوم والتكنولوجيا من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والإداريين تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة، لفئة الخبرة أكثر من 10 سنوات، وهذا يشير إلى رفض الفرضية المتعلقة بمتغير سنوات الخبرة.

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
- زيادة الوعي بأهمية إدارة الجودة الشاملة في جامعة العلوم والتكنولوجيا وتوضيح دورها في العملية التعليمية لدى العاملين من خلال تنفيذ البرامج التوعوية المختلفة وموقع الجامعة.

- إعطاء أعضاء هيئتها التدريسية والإداريين فرصة المشاركة في اتخاذ القرارات الأكاديمية الهامة والعمل الجاد على تطويرهم مهنيًا .
- تفعيل الأفضل لوحدات الجودة في كليات الجامعة المختلفة.
- تصميم وتنفيذ برامج تدريبية خاصة بشكل دائم ومستمر للكوادر الأكاديمية والإدارية وفق احتياجاتهم الوظيفية، والتركيز على تحقيق مستوى جودة عالٍ في أداء العمل الجامعي.
- الاهتمام بآراء ومشكلات المستفيدين من قبل إدارة الجامعة، وخاصة الطلاب باعتبارهم المستفيد الأول وعكس كذلك على تطوير العمل الإداري والأكاديمي في الجامعة.
- أن تقوم الجامعة بإعداد البرامج الأكاديمية المطلوبة للحصول على الاعتماد الأكاديمي.
- أن تسعى إدارة الجامعة للحصول على شهادة الأيزو . 9001 .

دراسة: محمد أحمد يحيى ردمان. (2012). بعنوان:

تطوير سياسة التعليم الجامعي في اليمن في ضوء التحول لمجتمع المعرفة (تصور مقترح).

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى إلقاء الضوء على سياسية واقع التعليم الجامعي ومشكلاته وتحديد المطالب اللازمة لتطويره، والاستفادة من التطور التكنولوجي والتقني في مجال المخترعات الحديثة

المهمة في دعم بيئة التعلم وذلك مثل: الوسائل السمعية والبصرية، والحاسوب، والفيديو، وغيرها وهي تمثل الجانب التطبيقي من سياسات التعلم، تقديم تصور مقترح لتطوير سياسة التعليم الجامعي في ضوء تحولات مجتمع المعرفة بما يتناسب مع إمكانية المجتمع اليمني وخصائصاته.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها: كشفت الدراسة أن التعليم الجامعي يمر بأزمة كبيرة ومشكلات عديدة، ليس فهو مواكباً لمجتمع المعرفة، ومرتجماً لطموحات وتوجهات المستقبل الذي يحمل التغيير السريع، وعدم وجود ربط بين التطوير في مجال التعليم الجامعي ومجتمع المعرفة، وأن الرؤية المستقبلية لا تظهر كثيراً في اهتمامات المخططين واستراتيجياتهم، حيث ينصب جلّ اهتمامهم على تطوير بعض الجوانب دون الأخرى، وتغفل الجوانب المتعلقة بالتكنولوجية، في ضوء الرؤية المستقبلية لحاجات المجتمع.

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
- الاستمرار في إعادة هيكلة الرسوم الجامعية بما يتناسب مع دخل المواطن من جهة، وكلفة الدراسة في كل تخصص من جهة أخرى.
 - تعزيز التفاعل بين الجامعة وبين المجتمع من خلال الدورات التدريبية، والأنشطة الإنتاجية، والاستفادة من تجارب بعض الدول في موضوع الشراكة والجامعة المنتجة، مثل الولايات المتحدة وبريطانيا ولندن وغيرها من الدول المتقدمة.
 - تسويق خدمات التعليم الجامعي لاجتذاب الطلاب الوافدين، وتسهيل إجراءات قبولهم.
 - أن تلتزم الجامعات اليمنية بوضع معايير موضوعية، ومواكبة التغيرات المحلية والعالمية، للرقابة والمتابعة، وتقييم أداء العاملين والباحثين.
 - أن يخطط لتطوير سياسة التعليم الجامعي على أساس علمي سليم، يستفيد من خبرات الماضي، ومن معطيات الحاضر، ومن احتياجات المستقبل، وكذا الاستفادة من تجارب تطوير سياسة التعليم الجامعي الناجحة والعالمية، والعمل على تحسين تدفق المعلومات بين الإدارات المختلفة.
 - زيادة حجم الإنفاق على المعدات والأجهزة والب ا رمج اللازمة لتطبيقات تكنولوجيا المعلومات، والاهتمام بإدارة التدريب والبحوث في الجامعات، باعتبارها الأساس في تنمية مهارة العاملين في مجال تكنولوجيا المعلومات

دراسة : محمد على صالح ناجي. (2012). بعنوان :

الأعباء الإدارية والتدريسية وعلاقتها بالإنتاجية العلمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة صنعاء

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف عن واقع الأعباء الإدارية والتدريسية والإنتاجية العلمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة صنعاء، والكشف عن طبيعة العلاقة الارتباطية بين الأعباء الإدارية والإنتاجية العلمية، وبين الأعباء التدريسية والإنتاجية العلمية، وبين الأعباء الإدارية والتدريسية وبين الإنتاجية العلمية، وتحديد ما إذا كانت هناك فروق دالة إحصائية بين رؤساء الأقسام الأكاديمية في واقع الأعباء الإدارية، وواقع الأعباء التدريسية، وواقع الإنتاجية العلمية تُعزى إلى متغيرات الجنسية، والعمر، والتخصص العلمي، والدرجة العلمية، وسنوات الخبرة في العمل الأكاديمي، وحجم القسم الأكاديمي.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين الأعباء الإدارية والإنتاجية العلمية، وبين الأعباء التدريسية والإنتاجية العلمية، وبين الأعباء الإدارية والتدريسية وبين الإنتاجية العلمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة صنعاء.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين رؤساء الأقسام الأكاديمية في واقع الإنتاجية العلمية تُعزى لمتغير العمر ، لصالح الفئة العمرية (اقل من 45 سنة) والفئة (45 – 55) سنة وعلى حساب الفئة العمرية (أكثر من 55).
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين رؤساء الأقسام الأكاديمية في واقع الأعباء الإدارية ، وواقع الأعباء التدريسية تُعزى لمتغير حجم القسم المتوسط، لصالح ذوي القسم المتوسط، وبين ذوي القسم المتوسط وذوي القسم الكبير، لصالح ذوي القسم الكبير من ناحية ثانية.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين رؤساء الأقسام الأكاديمية في واقع الإنتاجية العلمية تُعزى لمتغير حجم القسم الأكاديمي (صغير – متوسط – كبير) لصالح ذوي الأقسام المتوسطة والكبيرة على حساب ذوي الأقسام الصغيرة.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين رؤساء الأقسام الأكاديمية في واقع الأعباء الإدارية، وواقع الأعباء التدريسية، وواقع الإنتاجية العلمية تُعزى إلى متغيرات الجنسية – التخصص العلمي – والدرجة العلمية – وسنوات الخبرة في العمل الأكاديمي.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين رؤساء الأقسام الأكاديمية في واقع الإنتاجية العلمية تُعزى لمتغير العمر، لصالح الفئة العمرية (اقل من 45 سنة) والفئة (45-55) سنة ، على حساب الفئة العمرية أكثر من 55 سنة .

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- توصيف مهام ومسؤوليات رؤساء الأقسام عن طريق إعداد لائحة تفصيلية تشمل جميع المهام والمسؤوليات التي يجب عليها القيام بها، والظروف المناسبة لتنفيذها، ومن ثم زيادة وعي رؤساء الأقسام بالقواعد المنظمة لعملهم، وتوفير الحوافز والمستلزمات والإمكانات الضرورية لأداء رؤساء الأقسام لمهامهم على نحو منشود.
- تعيين أصحاب الرتب الأكاديمية العليا في رئاسة القسم الأكاديمي، لما لوجهة نظرهم وخبراتهم أثر كبير في تفعيل العمل في مختلف الأنشطة العلمية والتعليمية والخدمية بالقسم، مع مراعاة العمر كمتغير مهم عند التعيين بحيث لا يزيد عن (55) سنة.
- وضع محفزات ومكافآت لإعداد وتطوير أساليب التدريس، ولا سيما ما يتعلق منها بطرق التدريس، والتقنيات التعليمية، وتقويم الطلب.
- تفعيل مهمة عبء الدوام المكتبي للإرشاد وتوجيه الطلبة، ووضع محفزات لقيام عضو هيئة التدريس بهذه المهمة.
- وضع محفزات لزيادة الجهود التي يبذلها أعضاء هيئة التدريس لتحديث وتطوير المقررات الدراسية بما يتلاءم مع ما يستجد من تحديات وتغيرات محلية أو عالمية، وأساليب جديدة أكثر فعالية.

- تضمين موازنات الجامعات شقا منفصلا للأنشطة خدمة المجتمع المحلي، حيث يقوم أعضاء هيئة التدريس بأنشطة خدمة المجتمع المحلي على أساس أنها جزءا من التزاماتهم وواجباتهم العادية التي يؤدونها بحكم وظائفهم، هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى اعتماد نموذجا لترقية أعضاء هيئة التدريس يتضمن وزنا للأنشطة خدمة المجتمع المحلي.
- تفعيل ومتابعة المهمات العلمية لأعضاء هيئة التدريس، على أن يقدم عضو هيئة التدريس تقريراً بانجازاته العلمية التي قام بها نهاية كل عام جامعي، بشرط أن يكون إنتاجا علميا منشورا أو مقبولا للنشر في مجلة علمية محكمة.
- تشجيع البحوث المشتركة بين أعضاء الهيئة التدريسية.
- توفير الإمكانيات والتجهيزات المعملية لأقسام العلوم التطبيقية، ومن ثم، زيادة عدد الأبحاث المطلوبة لأغراض الترقية العلمية لأعضاء هيئة التدريس ذوي التخصصات العلمية.
- إيجاد صيغة مناسبة لزيادة مردود الجهود المبذولة في البحث العلمي عن طريق التحفيز والمكافأة.
- احتساب ترجمة الكتب العلمية ضمن الإنتاج العلمي المقدم لأغراض الترقية من بين الكتب الأخرى، كونها تُعد من أهم وسائل نقل المعرفة وتوسيع دائرة تداولها، وتمكن من معرفة الآخرين.
- العمل على تنويع البرامج التعليمية (بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه) في مختلف الأقسام الأكاديمية.
- التوسع في عقد المؤتمرات والندوات العلمية، التي تجعل عضو هيئة التدريس يعيش في ثقافة علمية تحفزه على البحث والتجديد.
- تشجيع العمل على شكل فريق بحثي متكامل تشارك فيه مختلف التخصصات في الجامعات.
- عمل موقع الكتروني يحدد مجالات البحث العلمي النظري والتطبيقي ذات الصلة الأكاديمية من جهة، والمجالات التي تتطلب التعاون والتنسيق مع قطاعات الصناعة والتجارة والمؤسسات الحكومية والخاصة من جهة ثانية.

- تشجيع العمل على شكل فرق بحثية يشترك فيها الطلبة في الجامعة مع طلبة من جامعات أخرى، أو يقوم بها فريق من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة مع جامعات أخرى.
- تخصيص أسبوع يسمى أسبوع البحث العلمي لطلبة الجامعة في الكليات والتخصصات المختلفة، بحيث يقدم الطلبة أبحاثهم ويناقشها أقرانهم وأساتذتهم.
- مكافأة الباحثين وتكريم المتميزين منهم على مستوى الكليات من أعضاء هيئة التدريس والطلبة.

دراسة: مرزاح أحمد حسين العسل. (2012). بعنوان:

اتجاهات وسلوكيات طلاب الدراسات العليا بكلية الآداب جامعة صنعاء في الحصول على المعلومات: دراسة مسحية.

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن اتجاهات الطلبة في الحصول على المعلومات، والوصول إلى حلول لبعض الصعوبات التي تعوقهم في عملية البحث.

الخبرات والتجارب:

لا توجد خبرات محددة، وإنما تضمنت الدراسة عدد من الدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

كشفت الدراسة أن طلاب الدراسات العليا يعانون من مشكلات وصعوبات جمّة في وصولهم إلى المعلومات منها: قلة توافر برامج تعليم الطلبة بكيفية الوصول إلى مصادر المعلومات، وندرة توافر المواد المناسبة لأبحاثهم وتخصصاتهم، وقلة المصادر المتاحة، وعدم وجود انترنت.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- ضرورة توفير برامج تعليم الطلبة بكيفية الوصول إلى مصادر المعلومات.

- توفير المواد المناسبة لأبحاثهم وتخصصاتهم، والمصادر التي تدعم بحوثهم.
- إدخال خدمة الانترنت في المكتبات .
- تعيين أمناء مكتبات وعاملين مؤهلين ومتخصصين.

دراسة: نصر صالح عبده حسن. (2012). بعنوان:

دور الأقسام الأكاديمية بجامعة صنعاء في تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس فيها من منظور إدارة الجودة الشاملة.

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تحديد الدور الذي ينبغي على الأقسام الأكاديمية بجامعة صنعاء القيام به من أجل تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس فيها في ضوء مدخل إدارة الجودة الشاملة.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها: استشعار رؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس بمدى أهمية وتفعيل معايير الجودة الشاملة، وأن تطوير الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس أصبح ضرورة ملحة كونه أحد الدعائم الأساسية لتحقيق الجودة في التعليم، وإجماع عينة الدراسة على أهمية المشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية المتعلقة بجودة الأداء التدريسي، وتحفيزهم على استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة في التدريس.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- أن تكون هناك زيادة في الراتب السنوي (زيادة استحقاق) للتميز في التدريس، وأن تكون هناك جائزة سنوية كحوافز مادية للمتميزين في التدريس الجامعي على مستوى الأقسام والكليات.
- اعتماد التقييم السنوي للتدريس من حيث طريقتة، والكتاب المعتمد من حيث مفرداته، والامتحانات من حيث تنوعها وشمولها لمفردات المقرر، واشتراك الأستاذ وزملائه بالقسم والكلية.
- وضع رؤية مستقبلية للارتقاء بمستوى أداء الأقسام الأكاديمية في جامعة صنعاء.

دراسة: نعمان أحمد علي عبدالله. (2012). بعنوان:

التخطيط الاستراتيجي مدخل لتنمية الموارد البشرية في الجامعات اليمنية.

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مفهوم التخطيط الاستراتيجي، أهميته، نماذجه، ومراحل تطبيقه، ومعرفة مفهوم وأهمية تنمية الموارد البشرية، والسياسات المتبعة في ذلك، بالإضافة إلى معرفة واقع سياسات تنمية الموارد البشرية في الجامعات اليمنية، ومعوقات تطويرها، فضلاً عن معرفة نتائج التحليل البيئي لمنظومة التعليم الجامعي اليمني باستخدام أسلوب (SWOT)؛ بغية الوصول إلى خطة استراتيجية لتنمية الموارد البشرية في الجامعات اليمنية باستخدام مدخل التخطيط الاستراتيجي.

الخبرات والتجارب:

لا توجد خبرات محددة، وإنما تضمنت الدراسة عدد من الدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

كشفت الدراسة عن أن واقع سياسات تنمية الموارد البشرية والمتمثلة بـ(سياسة تخطيط التدريب، سياسة تخطيط المسار الوظيفي، سياسة تقييم الأداء الوظيفي) للموارد البشرية متدنية ودون المستوى المطلوب، وأن هنالك العديد المعوقات تجاه تطوير سياسات تنمية الموارد البشرية في الجامعات اليمنية، وأن هناك نقاط ضعف داخل بيئة الجامعة، وتهديدات في بيئتها الخارجية تؤثر سلباً على تنمية مواردها البشرية.

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
- أن تعمل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي على تطبيق الخطة الاستراتيجية المقترحة ابتداءً من الوزارة ، وإلزام الجامعات اليمنية بذلك، والتغلب على المعوقات.
 - أن تستعين الجامعات اليمنية بالمختصين من أعضاء هيئة التدريس من ذوي التخصص الدقيق في مجال التخطيط الاستراتيجي، في صياغة الاستراتيجيات وتنفيذ الدورات التدريبية .
 - أن يتم بني التخطيط الاستراتيجي مادة دراسية ضمن برنامج الدراسات العليا في كليتي التربية والتجارة.

دراسة: نوال يحيى صالح مفرح. (2012). بعنوان:

المشكلات التي تواجه الطالبات في جامعة عمران.

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن المشكلات التي تواجه الطالبات في جامعة عمران، في الجمهورية اليمنية، وهل تختلف هذه المشكلات باختلاف مكان الكلية التي تدرس بها الطالبة، ومستواه الدراسي، والتخصص، والتفاعل بين هذه المتغيرات.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- أظهرت النتائج موافقة عينة (مجتمع الدراسة) على فقرات جميع مجالات المشكلات التي تواجه الطالبات في جامعة عمران بدرجة كبيرة على مستوى جميع المشكلات ككل، وبمتوسط حسابي (3.83) وانحراف معياري (485)، وقد حصلت المشكلات التعليمية على المرتبة الأولى، وتلتها المشكلات الاجتماعية في المرتبة الثانية، ثم المشكلات الاقتصادية في المرتبة الثالثة.
- تبين أن الطالبات في جامعة عمران يشعرن بوجود مشكلات تعليمية واجتماعية واقتصادية بدرجة كبيرة بصورة عامة وعلى مستوى كل مجال من مجالات المشكلات التي تطرقت إليها الدراسة.
- وجود فروق دالة إحصائية في المشكلات الاجتماعية والاقتصادية تعزى لمتغير التخصص لصالح الطالبات في التخصصات الإنسانية وهن أكثر معاناة، في حين لم تكن هناك فروق في مجال المشكلات التعليمية وعلى مستوى الدرجة الكلية لجميع المشكلات تعزى لمتغير التخصص.
- وجود فروق دالة إحصائية في المشكلات التعليمية تعزى لمتغير المستوى الدراسي وكانت الفروق موجبة ومصدرها الطالبات في المستوى الرابع في حين لم تكن هناك فروق في المشكلات المتعلقة بمجالي المشكلات الاجتماعية والاقتصادية وعلى مستوى الدرجة الكلية لجميع المشكلات تعزى لمتغير المستوى الدراسي.
- وجود فروق دالة إحصائية في مجال المشكلات التعليمية تعزى لمتغير مكان الكلية وكانت الفروق موجبة ومصدرها الطالبات في كليتي عمران وحجة وفي مجال المشكلات الاجتماعية وكانت الفروق موجبة ومصدرها الطالبات في كلية عبس. وفي مجال المشكلات الاقتصادية كانت الفروق موجبة ومصدرها الطالبات في كلية عبس أيضاً، في

حين لم تكن هناك فروق على مستوى الدرجة الكلية لجميع المشكلات تعزى لمتغير مكان الكلية.

- بالنسبة للمشكلات الاجتماعية في ما يخص العلاقات الاجتماعية السائدة في مجتمع الكلية، فلقد تبين أن ثمة نقصاً في مستوى فاعلية وحيوية مجتمع الكلية لإشباع حاجات الطالبات.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- ضرورة وضع إستراتيجية شاملة لمنع حدوث المشكلات التعليمية الأكاديمية التي تواجه الطالبات بالجامعة، وإيجاد الحلول المناسبة لها، حتى يتحسن المستوى الدراسي لهن.
 - إعادة تصميم المناهج والبرامج الجامعية وتنفيذها وتقييمها وتطويرها من فترة لأخرى في مختلف التخصصات الجامعية والتخطيط الجيد لها بحيث تصبح أكثر كفاءة وفعالية .
 - إدخال خدمات المكتبة الالكترونية بحيث تكون متاحة لجميع الطالبات لتلافي مشكلة نقص وتقادم المراجع.
 - ضرورة قيام أعضاء هيئة التدريس باستخدام أساليب وطرق التدريس والتقييم الحديثة التي تشجع روح التفكير والابتكار والحوار والمناقشة بين الطلبة، وتجنب الأساليب التي تعتمد على الحفظ والتلقين.
 - العمل على بناء سكن خاص بالطالبات في الجامعة لكي يساهم في زيادة عدد الفتيات الملتحقات بالتعليم الجامعي وخصوصاً من الريف والمناطق البعيدة
- توصيات موجهة لإدارة الجامعة:
- ضرورة وضع إستراتيجية شاملة لمنع حدوث المشكلات التعليمية الأكاديمية التي تواجه الطالبات بالجامعة، وإيجاد الحلول المناسبة لها، حتى يتحسن المستوى الدراسي لهن.
 - إعادة تصميم المناهج والبرامج الجامعية وتنفيذها وتقييمها وتطويرها من فترة لأخرى في مختلف التخصصات الجامعية والتخطيط الجيد لها بحيث تصبح أكثر كفاءة وفعالية.
 - ضرورة إنشاء مبان ذات قاعات واسعة قادرة على استيعاب الأعداد المتزايدة من الطالبات ولحل مشكلات تكديس الطالبات بالقاعات.

- ضرورة التخطيط وإيجاد وحدة للإرشاد الأكاديمي في كليات الجامعة لضمان توجيه الطالبات وحل مشكلاتهن المختلفة ومساعدتهن في اختيار التخصص المناسب وتعريفهن بالطرق العلمية للمذاكرة وتعريفهن بأنظمة ولوائح الكلية، وتقديم خدمات الإرشاد النفسي للطالبات في الكليات
- ضرورة تنظيم وعقد برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة لتنمية مهاراتهم في استخدام طرق التدريس الحديثة والاختبارات وتقديم خدمات تعليمية أفضل بما يضمن الدقة والشمول في التقييم المتوازن والعادل للطالبات.
- مراعاة التوزيع الجيد والمتوازن للجدول الدراسية وجدول الاختبارات من قبل المسؤولين في الكليات، بحيث يراعي فيها التنظيم الجيد للوقت والدقة والموضوعية وغيرها.
- وضع خطط داخل الكليات والأقسام تستهدف توفير الكتب والملازم الدراسية قبل بداية العام الدراسي، ومع بداية العام الدراسي مباشرة.
- إدخال خدمات المكتبة الإلكترونية بحيث تكون متاحة لجميع الطالبات لتلافي مشكلة نقص وتقادم المراجع.
- ضرورة عقد مجموعات تقوية للطلاب والطالبات ضعاف المستوى في الأقسام التي تحتاج لذلك مقابل رسوم رمزية.
- إنشاء قسم أو مركز لمتابعة مشاكل الطلبة والعمل على حلها، وليكن قريباً من الطلبة ويمكن أن يتضمن في بنيته عيادة نفسية، أو عيادة طبية للجامعة.
- تنظيم برامج تثقيفية وندوات إرشادية للطلبة في الجامعات وخاصة الجدد منهم، لتعريفهم بأفضل الأساليب التربوية والنفسية للتحصيل والتفوق الدراسي.
- تعزيز التفاعل بين الجامعة والطالبات من خلال الدورات التثقيفية والأنشطة الإنتاجية الثقافية والعلمية والاجتماعية والاستفادة من التجارب السابقة للجامعات الأخرى.
- ضرورة قيام الأقسام الدراسية بمراجعة دورية وبصفة مستمرة لمناهج المواد الدراسية المقدمة من كل قسم لمعرفة مدى وملائمتها لما يحدث من تغيرات كثيرة داخل وخارج الجامعة وأيضاً زيادة الاهتمام بمواد التخصص ومدى انسجام حجم المادة مع عدد الساعات المقررة له.

- ضرورة قيام كليات الجامعة بإنشاء مركز أو وحدة للإرشاد الطلاب في كل كلية تحت إشراف أقسام التربية وعلم النفس.
- توفير سكن مناسب للطالبات الدارسات في كليات الجامعة والذي بدوره سوف يساعد على استعداد الطالبات نفسياً ومن ثم مساعدتهن على الاستمرار في الدراسة.
- ضرورة اهتمام إدارة الجامعة بالمباني التعليمية لكليات الجامعة وأن تتوفر بها المواصلات والشروط التي تتطلبها طبيعة العملية التعليمية اللازمة والقيام بصيانة دورية لجميع مرافق الكليات والأجهزة الموجودة فيها.
- ضرورة قيام كليات الجامعة بتطوير برامج فردية وجماعية مناسبة لمواجهة المشكلات التي تواجه الطالبات المتحقات بها، وبصفة خاصة عند الالتحاق بالكليات لأول مرة وقريباً من التخرج وفي بداية كل فصل دراسي وعند قرب الامتحانات النهائية.
- تفعيل الأنشطة الثقافية والعلمية والترفيهية والرياضية التي تنمي قدرات الطالبات في المجالات المختلفة.
- المزيد من الاهتمام والعناية التي ينبغي أن تتجه إلى تفعيل الأنشطة الطلابية، وربطها أكثر باحتياج الطالبات، وبخاصة من حيث تضمينها برامج عن المرأة وأدوارها ومسئولياتها الاجتماعية والعلمية.
- سعي الجامعة نحو توفير الكتاب أو الكتب الجامعية المقررة للمواد الدراسية لتسهيل وصولها للطالب وبالأخص الطالبات عن طريق:
- مركز بيع الكتب الجامعية للطلاب بأسعار تشجيعية مخفضة.
- توفير العدد المناسب من النسخ في مكتبة الجامعة ليتمكن الطلاب أو الطالبات من استعارة الكتاب بسهولة ولفترة محددة يمكن تجديدها حسب أنظمة الإعارة بالجامعة.
- زيادة عدد الكتب المستعارة من مكتبة الكلية أو الجامعة وتقليص مدة الإعارة من ثلاثة أيام إلى يومين.
- تدعيم الجامعة للأقسام العلمية بتوفير المعامل المطلوبة وتجهيزها بالمواد والأجهزة اللازمة لمطلوبات المواد والتخصصات المختلفة مع توفير الكفاءات والطاقات البشرية المناسبة لها.

- تطوير المكتبات الجامعية وتحديثها وربطها بشبكات الانترنت وبنوك المعلومات المحلية والعالمية، لتحقيق الفائدة الكبيرة للطلبة لأعضاء الهيئة التدريسية وبقية الإداريين والعاملين والباحثين.

توصيات موجهة لأعضاء هيئة التدريس:

- تقوية العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس والطلبة وإتاحة الوقت الكافي للحوار والمناقشة، وعقد لقاءات دورية بين أعضاء هيئة التدريس والطلبة
- ضرورة قيام أعضاء هيئة التدريس باستخدام أساليب وطرق التدريس والتقويم الحديثة التي تشجع روح التفكير والابتكار والحوار والمناقشة بين الطلبة، والحد من الأساليب التي تعتمد على الحفظ والتلقين فقط.
- ضرورة تدريب الطالبات أثناء الفصل الدراسي على كيفية التعامل مع الاختبارات الموضوعية وكيفية الإجابة السليمة.
- ضرورة إتباع عضو هيئة التدريس لنظام ثابت ومعلن ومتفق عليه في الكلية أو القسم في وضع الاختبارات وتقييم الطلبة خلال الفصل الدراسي.
- ضرورة قيام أعضاء هيئة التدريس بانتقاء الأنشطة المطلوبة من الطالبات بحيث تكون في الجوانب الهامة في المقرر وتنسجم مع ميول وقدرات الطلبة.
- ضرورة تنظيم برامج تثقيفية وندوات إرشادية للطلبة في الجامعات وخاصة منهم الجدد، لتعريفهم بأفضل الأساليب التربوية والنفسية للتحصيل والتفوق الدراسي
- ضرورة مراعاة أعضاء هيئة التدريس للفروق الفردية في التحصيل الدراسي والتزامهم بمواعيد المحاضرات والامتحانات النصف فصلية والنهائية لتفادي ضغط الاختبارات خلال فترة قصيرة من أجل تحقيق الملتحقات بهذه الكليات أفضل النتائج، كما أن على أعضاء هيئة التدريس أن تكون معاملتهم مع الطلاب والطالبات متوازنة مما يؤدي إلى التوافق والانسجام داخل الكليات.
- استخدام أعضاء هيئة التدريس الأساليب التربوية المتوازنة في تقديم المادة الدراسية ومتطلباتها من الواجبات أو الامتحانات النصفية بما يكفل تشويق المادة للطلاب أو الطالبة والحصول على أقصى قدر من الاستفادة المطلوبة بدلاً من النفور وكراهية المادة.

- الاهتمام بدعم دور الأسرة في مواجهة مشكلات الطالبات، على اعتبار أن الأسرة تقوم بأول وأهم دور في بناء شخصية الفتاة، وتعتبرها الفتاة مصدر الأمن والاعتزاز وبناء السلوك الإيجابي.
- العمل على بناء سكن خاص بالطالبات في الجامعة لكي يساهم في زيادة عدد الفتيات بالتعليم الجامعي وخصوصاً من الريف والمناطق البعيدة.
- تفعيل دور الإرشاد الأكاديمي في الكلية مما يساعد الطالبات على مناقشة مشاكلهن الاجتماعية والدراسية مع المرشدة الأكاديمية ومعالجتها وإيجاد الحلول لها.
- ضرورة مراعاة ظروف الطالبات الاجتماعية كأن تكون الطالبة متزوجة ولديها مسؤوليات أخرى، أو أن تكون من مناطق بعيدة.
- العمل على توعية المجتمع بأهمية الاهتمام بتعليم الفتاة كونها أمّاً في المستقبل وتحمل مسؤولية تربية الأجيال الصاعدة.
- تفعيل دور الوسائل الإعلامية بما يؤدي إلى المساهمة في رفع مستوى الوعي لدى أفراد المجتمع وبما يعزز أهمية مواصلة تعليم الفتاة.
- ضرورة توفير الكتب الجامعية المقررة بأسعار مناسبة لتتمكن الطالبات من شرائها والاستفادة منها.
- ضرورة توفير الخدمة الإلكترونية في مكتبة الكلية كالانترنت وشبكة المعلومات وبرسوم رخيصة لتتمكن جميع الطالبات من البحث وتوفيراً لوقتتهن الذي يضيع في البحث عن أماكن تتوفر فيها الخدمة الإلكترونية خارج الكلية.
- قيام إدارة الكلية بالعمل على تذليل كافة الصعوبات الإدارية والإجراءات الروتينية في المعاملات الخاصة بالطالبات.
- توفير خدمات النسخ والتصوير داخل مكتبة الكلية.

دراسة: أحمد قاسم حسين جمال الدين. (2013). بعنوان:

مفهوم الشفافية والمساءلة لدى القيادات الأكاديمية بكليات التربية جامعة صنعاء وعلاقته بمستوى ممارستهم له.

هدف الدراسة:

التعرف على مفهوم الشفافية والمساءلة لدى القيادات الأكاديمية بكليات التربية جامعة صنعاء وعلاقته بمستوى ممارستهم له.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- موافقة القيادات الأكاديمية على محتوى فقرات الأداة المتعلقة بمفهوم الشفافية بدرجة عالية، وتمارس الشفافية الداخلية والخارجية بدرجة متوسطة.
- موافقة القيادات الأكاديمية على محتوى فقرات الأداة المتعلقة بمفهوم المساءلة بدرجة عالية، وتمارس المساءلة الداخلية والخارجية بدرجة متوسطة.
- ومن الاستنتاجات أن هناك اهتمام عالي من قبل القيادات الأكاديمية بكليات التربية بجامعة صنعاء لمفهوم الشفافية والمساءلة، وهناك إجماع على أن الشفافية تقود إلى مساءلة فعالة من خلال الوضوح والمكاشفة مما يؤدي إلى انظمة أكثر عدلا وكفاءة.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- العمل على إعادة النظر في صياغة القوانين والأنظمة والتشريعات التي تعيق تطبيق مبادئ الشفافية والمساءلة في كليات التربية بحجة السرية.
- فتح المجال أمام مشاركة المواطنين والطلبة وتشجيع روح المبادرة والتجديد، إضافة إلى تقديم الدعم والتغذية الراجعة لاقتراحاتهم المميزة.
- إصدار قانون يلزم الجامعات والكليات بنشر إيراداتها ومصروفاتها، وتجميع قاعدة بيانات موحدة قابلة للمقارنة بين الأقسام والكليات والجامعات.

- شيوع ثقافة الشفافية والمساءلة بين العاملين .
- العمل على تطوير وتحديث شبكة نظم المعلومات لكي تربط جميع أجزاء الكلية والجامعة بعضها البعض.
- ضرورة إدخال مبدأ الاقتناع بمفاهيم الشفافية والمساءلة ضمن معايير اختيار القيادات الأكاديمية في الكليات والجامعات.

دراسة : امة الغني هزاع ضبعان .(2013) . بعنوان :

مستوى إدراك طلبة الجامعات الأهلية لجودة الخدمات التي تقدمها _ دراسة حالة على جامعة العلوم والتكنولوجيا .

هدف الدراسة:

التعرف على مستوى إدراك طلبة الجامعات الأهلية لجودة الخدمات التي تقدمها _ دراسة حالة على جامعة العلوم والتكنولوجيا وذلك استنادا إلى نظرية الفجوة باستخدام نموذج القياس SERVQUAL

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
خلصت الدراسة إلى أن مستوى الجودة الكلية للخدمات المقدمة من قبل جامعة العلوم والتكنولوجيا من وجهة نظر طلاب الجامعة ضعيف ولا يرقى إلى مستوى توقعاتهم، مما يشير إلى ضعف مستوى جودة الخدمات المساندة للعملية التعليمية المقدمة للطلبة مقارنة مع توقعاتهم وذلك من خلال محورين هما الأول : جانب الإدراك للخدمات والثاني : جانب الاهتمام بالخدمات.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- تفعيل دور إدارة العلاقات العامة من خلال جمع شكاوي الطلاب ومقترحاتهم بأساليب مختلفة، وذلك لوضع الحلول المناسبة للمشكلات التي تواجههم أو العمل بمقترحات من خلال إيجاد خدمات جديدة أو تعديل سياسات أو تغييرها.
- الاهتمام بمجال السلامة والأمن والاستجابة والتعاطف الاجتماعي.
- تعزيز مفهوم جودة الخدمة وإيجاد الرغبة لتطبيقه لدى الموظفين الذين لديهم احتكاك مباشر مع عملاء الجامعة من خلال توجيههم ورفع مهاراتهم وتدريبهم وقياس ذلك على الأداء.

دراسة: إيناس محمد الغرباني . (2013). بعنوان:

اثر تطبيق الحكم الرشيد لتحقيق التنمية والتطوير الإداري – دراسة تطبيقية على وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى معرفة واقع تطبيق مبادئ الحكم الرشيد في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في الجمهورية اليمنية، وعلاقة تطبيق تلك المبادئ بتحقيق التنمية والتطوير الإداري في الوزارة من خلال خمسة مبادئ للحكم الرشيد تناولتها استبيان الدراسة (الرؤية الاستراتيجية، حكم القانون ، الاستجابة للمستفيدين ، الفعالية والكفاءة ، شفافية تدفق المعلومات).

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- أن هناك علاقة ارتباط بين مبادئ الحكم الرشيد والتنمية والتطوير الإداري وقد جاءت بمستوى جيد.
- أن مستوى الاهتمام بمتابعة القوانين والتشريعات الصادرة والمتعلقة بوزارة التعليم العالي كان ضعيف .
- لا توجد شفافية في التعامل مع المستفيدين من الخدمات أو الحصول على المعلومات من الوزارة.
- لا يوجد ترشيد في حجم النفقات المطلوبة لتقديم الخدمات بالوزارة.
- لا يوجد مؤشرات علمية لقياس كفاءة استخدام الموارد البشرية والمالية في الوزارة.
- لا توجد بيئة مناخ تنظيمي مناسبة للتنمية والتطوير الإداري في وزارة التعليم العالي.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- الحرص على ممارسة وتطبيق مبادئ الحكم الرشيد ونشر ثقافة مفهوم الحكم الرشيد في المجتمع ، وذلك من خلال وسائل الإعلام ومنظمات المجتمع المدني .
- دعم برامج التنمية والتطوير الإداري بمزيد من الكوادر المؤهلة في مجال التنظيم والتدريب لتمكين من أداء مهامها المنوطة بها بأكبر قدر ممكن من الجودة والمهنية.
- إنشاء إدارة خاصة تعنى بالتنمية والتطوير الإداري ، مع عدم تكليف الإدارة بمهام ليست من اختصاصها لتستطيع الإدارة القيام بمهامها الأساسية في مجال التنظيم والتدريب بشكل أكثر تركيز.
- ضرورة الاهتمام بالفرد من النواحي التعليمية ، التربوية والصحية، بحيث يكون العون الكبير في تطبيق الحكم الرشيد والالتزام بالتنمية والتطوير الإداري في كل بلد، وخاصة اليمن .

دراسة: تيسير عبده احمد غالب الودادي . (2013). بعنوان:

تنفيذ عمل إدارة لتقنية المعلومات بأفضل الأداء من أجل تحسين ودعم البنية التحتية لتقنية المعلومات
جامعة أب.

هدف الدراسة:

هدفت الأطروحة إلى وضع معالجات لإدارة تكنولوجيا المعلومات والتحكم ودعم البنية التحتية لنظام تكنولوجيا المعلومات في جامعة تعز. وإعطاء فرصة للمهارات الشخصية لتكون قادرة على إدارة موارد تكنولوجيا المعلومات بشكل مناسب. كما هدفت الى التعريف بالتقنيات والسياسات والعمليات الداعمة لإدارة نظام تكنولوجيا المعلومات والاستخدام الأمثل لموارد تكنولوجيا المعلومات.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة

نتائج الدراسة:

- كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
- معظم المشاركين يتفق حول مستوى الانجاز.
 - نظام تكنولوجيا المعلومات يحتاج إستراتيجية جديدة لتطوير إدارة بنية النظام.
 - قليل من المشاركين يتفق على أن نظام تكنولوجيا المعلومات غير مناسب.
 - نظام تكنولوجيا المعلومات يحتاج لإعادة النظر من حيث التخطيط والتنفيذ.
 - هناك حاجة لزيادة الوعي فيما يتعلق بتطبيق نظام تكنولوجيا المعلومات.
 - عدم اهتمام القيادة بدعم وتطبيق النظام وعدم تواصل وانسجام بين الهيئة العاملة (كوادر نظام تكنولوجيا المعلومات).

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
- إتمام معالجات نظام تكنولوجيا المعلومات من خلال عوامل ناجحة وحاسمة.

- إقامة ورش عمل لتعزيز فهم أهمية نظام تكنولوجيا المعلومات.
- تدريب فريق المشروع.
- إدارة الإطار الزمني من خلال التنفيذ وتفاذي تأخير الوقت.
- إقامة دورات تدريبية في الجامعة لهيئة تكنولوجيا المعلومات.
- زيادة التواصل بين فريق تكنولوجيا المعلومات والتنسيق.
- دعم قيادة الجامعة من اجل تحسين تنفيذ المشروع لتحقيق الأهداف المرجوة.

دراسة : سهير صالح ناجي الأغبري . (2013) . بعنوان :

اتجاهات القيادات الأكاديمية بجامعة صنعاء نحو التغيير التنظيمي وعلاقتها بسلوكهم القيادي.

هدف الدراسة:

التعرف على اتجاهات القيادات الأكاديمية بجامعة صنعاء نحو التغيير التنظيمي وعلاقتها بسلوكهم القيادي.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- أن اتجاهات القيادات الأكاديمية نحو التغيير التنظيمي بجامعة صنعاء كانت ايجابية وبدرجة موافقة عالية بشكل عام، لمجالات ال(الادراكين العاطفي ، النزوعي).
- أن درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة صنعاء للسلوك القيادي كانت متوسطة بشكل عام.
- وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة ذات دلالة بين اتجاهات القيادات الأكاديمية نحو التغيير التنظيمي وبين درجة ممارستهم للسلوك القيادي بجامعة صنعاء.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- ضرورة العمل على تعزيز الاتجاهات الايجابية نحو التغييرات التنظيمية المستهدفة وإتاحة الفرص للمشاركة في المؤتمرات والندوات وورش العمل في مجال التغيير التنظيمي وأساليبه الحديثة.
- إقامة ورش تتضمن تشخيص المشكلات التنظيمية وكيفية علاجها، والقيادة واتخاذ القرارات ، والتعامل مع الصراعات المختلفة وكيفية إدارتها.
- جعل عملية الاتصال أكثر فاعلية ومرونة لتسهيل تدفق المعلومات وتوضيح الأهداف.
- إشراك القادة في التخطيط للتغيير ليكونوا جزءاً من التغيير.
- تفويض أوسع لصلاحيات القادة وتقليص الإجراءات الروتينية.
- إعادة النظر بطرق اختيار القيادات الأكاديمية وذلك بوضع معايير محددة عند إجراء عمليات الترشيح للاختيار.

دراسة: عائشة عمر العواضي.(2013). بعنوان:

كفاءة الأداء الإداري لديوان عام وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

هدف الدراسة:

معرفة مستوى كفاءة الأداء الإداري لموظفي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والتوصل الى مجموعة من المقترحات التي تعالج أسباب انخفاض كفاءة الأداء والتعرف على مهام مدراء العموم بديوان عام الوزارة.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- تفويض بعض مدراء العموم لموظفيهم بعض الصلاحيات.

- لا تقدم الوزارة حوافز تشجيعية للموظفين.
- سياسة الأجور والحوافز غير عادلة.
- لا تهتم الوزارة بالتدريب الخاص بالموظفين.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- التأكد من صحة الشهادات المطلوب معادلتها للجهات ذات العلاقة .
- مشاركة الجهات المختصة في التوصيف الوظيفي.
- متابعة الجهات المختصة بالوزارة المنظمات الإقليمية والدولية لتبادل المطبوعات المرتبطة بالتعليم العالي.
- أن تعمل الجهة المختصة بالوزارة على نظام الحوافز الجماعية في العمل.
- أن تقوم الجهات المختصة بالإشراف على مراجعة إيرادات الوزارة .
- تقديم حوافز للموظفين تتناسب مع مستواهم الوظيفي.
- إتباع سياسة عادلة في التدريب.
- مراقبة الجهات الحكومية والأهلية للتأكد من عملها وفقاً للأنظمة المعمول بها.
- التأكد من سلامة تحقيق أهداف الوزارة.

دراسة: عبدالسلام سعيد غالب كامل. (2013). بعنوان:

إدارة الجودة لتطوير البرمجيات في مركز الحاسوب بجامعة تعز.

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التركيز على كيفية تجويد النظام الإداري لتحسين عملية التطور عن طريق تصميم خطة تحكم بعملية السوفت وير

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة

نتائج الدراسة:

- كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
- عملية تطوير السوفت وير في مركز الكمبيوتر في جامعة تعز ليست فاعلة.
 - لم يتم تطوير أي تطبيقات.
 - لم يتم تطوير الكادر الوظيفي من اجل تأهيله لتطبيق النظام.

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
- يجب أن يكون المدراء جديدين في تنفيذ هذه السياسة للتخلص من آثار نقاط الضغط والاستفادة ومن نقاط القوة وتعزيزها.
 - تنفيذ هذه السياسة يزيد من كفاءة الهيئة ويضيف طابع الجودة إلى المنتجات التي تم تطويرها من قبل فريق العمل.

دراسة: عبدالغني محمد عبده سعيد . (2013). بعنوان:

تطوير أداء إدارة الجامعات البحثية في اليمن من منظور إعادة الهندسة.

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على الواقع الراهن لتطوير أداء إدارة التعليم الجامعي في الجمهورية اليمنية والوقوف على مفهوم إعادة الهندسة ومبررات استخدامه باعتباره من الاتجاهات الحديثة للتطوير الإداري. كما تهدف الدراسة أيضا الى محاولة التوصل إلى تصور مقترح لتطوير بعض العمليات الرئيسية في إدارة التعليم الجامعي باستخدام مدخل إعادة الهندسة لتطوير الأداء في إدارة التعليم الجامعي اليمني.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- امكانية تطبيق بعض التغييرات الجذرية في العمل المراد اعادة هندستها.
- غياب الرؤية الشاملة لاصلاح وتطوير الاداء الاداري في الجامعات اليمنية.
- ارتباط الجامعات بتوجهات القيادة السياسية للدولة.
- اعتماد الإصلاح الجزئي في التعليم الجامعي الجامعي بدلا من الإصلاح الجذري الشامل.
- سوء فهم وتطبيق مفهوم إعادة الهندسة.
- مقاومة التغيير والتطوير لدى كثير من القيادات الأكاديمية والإدارية.
- عجز موازنة التعليم الجامعي مقارنة بغيرها من القطاعات.
- غياب الرؤية الشاملة لاصلاح وتطوير الاداء الاداري في الجامعات اليمنية لدى قادة التعليم الجامعي.

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
- من الضروري إجراء تغيير حقيقي في إدارة التعليم الجامعي ومحاربة الفساد المالي والإداري.
 - وضع إستراتيجيات لتطوير الموارد المالية واستغلالها بطريقة مثلى.
 - تفعيل إجراءات الرقابة المالية الداخلية والخارجية.
 - إجراء تغيير جذري في عمل ادارة الموارد المالية.
 - رفع الوعي لدى منتسبي الجامعة بأهمية خدمة المجتمع.
 - تعزيز العلاقة بين الجامعة ومؤسسات المجتمع المحلي المختلفة.
 - تشجيع القطاع الخاص في تمويل البحث العلمي.
 - إصدار مجلات محكمة والاشتراك في المجلات العلمية العالمية وتوفير التواصل الإلكتروني.
 - إقامة مؤتمرات علمية وتشجيع الاشتراك في المؤتمرات الخارجية.
 - تعديل التشريعات التنظيمية واللوائح بما يمكن الجامعة من الادارة الذاتية لشؤونها البحثية.
 - تعيين اصحاب التخصص في ادارة البحث العلمي.

دراسة: عبدالله محمد إسماعيل الوشلي. (2013). بعنوان:

التمكين الإداري وتأثيره في التزام العاملين بأخلاقيات العمل في الجامعات اليمنية الحكومية
دراسة على عينة من العاملين الإداريين في الجامعات اليمنية الحكومية.

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مفهومي التمكين الإداري وأخلاقيات العمل، ثم التعرف على مستوى تمكين العاملين بالجامعات اليمنية الحكومية والتزامهم بأخلاقيات العمل، وكذا قياس أثر تطبيق مفهوم تمكين العاملين في الالتزام بأخلاقيات العمل، وتقديم التوصيات والحلول التي تساعد في التبنى السليم لمفهوم التمكين الإداري والرفع من مستوى الالتزام بالأخلاقيات في العمل.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

تشير نتائج الدراسة ونتائج تحليل البيانات إلى ما يلي :

- وجود علاقة طردية موجبة بين التمكين الإداري وأخلاقيات العمل.
- أن أكثر أبعاد التمكين الإداري التي تؤثر في أخلاقيات العمل تأثيراً موجباً طردياً هما (معنى العمل، الاختيار). وقد يعود ذلك إلى إشباع حاجة الموظف معنوياً وشعوره بقيمة عمله واختياره لوظيفته ومهامها وجماعة العمل التي يرغب في مشاركتها.
- أن مستوى التمكين الإداري للعاملين بالجامعات اليمنية الحكومية كان متوسطاً وبلغ ما نسبته (65.10 %) في أهميتها النسبية.
- أن (الكفاءة الذاتية – معنى العمل) أكثر عناصر التمكين التي يفتقر إليها العاملون بالجامعات اليمنية الحكومية.
- أن مستوى التزام العاملين في الجامعات اليمنية الحكومية بأخلاقيات العمل كان متوسطاً وبلغ ما نسبته (66.31 %) في أهميتها النسبية.

- أن (النزاهة - التفرغ لأعمال الوظيفة - المحافظة على المال العام - الإخلاص والإحساس بالمسؤولية) أقل الأخلاقيات ممارسة بالجامعات اليمنية الحكومية.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- وضع قانون أو قواعد أخلاقية لسلوكيات الموظف في الجامعات يلتزم بها الموظفون، حتى يتسنى لهم فهم أسس أخلاق العمل في المؤسسة ويحاولون تطبيقها على أنفسهم.
- قيام قيادة الجامعات بعمل ورش عمل وندوات ودورات توعوية موجهة للعاملين يتم التركيز فيها على تعزيز القيم الأخلاقية وتنميتها، وتوجيه وتعليم الموظفين والعاملين نحو تطوير أنفسهم أخلاقياً وكذلك محاولة إحساس الموظفين بالمسؤولية الملقاة على عاتقهم، ومحاولة تنمية الرقابة الذاتية للموظفين في المؤسسة من خلال المحاضرات والبرامج المختلفة.
- تعزيز عناصر التمكين التي حققت أعلى نسبة في مقياس التمكين الإداري وهي (حرية الاختيار، التأثير).
- تعزيز القيم الأخلاقية التي حققت أعلى نسبة في مقياس أخلاقيات العمل وهي (الولاء المؤسسي، خدمة الآخرين وحسن التعامل معهم، العدالة والأمانة، احترام الأنظمة والقوانين).
- العمل على تشجيع العاملين وتحفيزهم للتحلي واكتساب أخلاقيات العمل التي حققت نسباً أقل وهي (النزاهة ، التفرغ لأعمال الوظيفة ، المحافظة على المال العام ، الإخلاص والإحساس بالمسؤولية).
- إعادة تأهيل القيادات الإدارية الوسطى التي هي أكثر الشرائح تضرراً بتطبيق مفهوم التمكين، واستيعابهم في العملية التنظيمية دون تهميش أدوارهم أو إشعارهم بعدم الأهمية.
- تعزيز منطق الإدارة بالثقة والتعامل بشفافية، وإتاحة المعلومات لجميع المستويات التي تسهم في بناء مؤسسة متمكنة.

دراسة : علي عبد الخالق عبدالله قايد، (2013). بعنوان:

صناعة القرار في الجامعات اليمنية تصور مقترح للتطوير في ضوء التحولات الادارية في مجتمع المعرفة

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تطوير الواقع الإداري للجامعات اليمنية ودورها في مجتمع المعرفة، والتعرف على واقع صناعة القرارات القيادية في الجامعات اليمنية، وتقديم إستراتيجية مقترحة لتطوير صناعة القرار في الجامعات اليمنية في ضوء التحولات الإدارية الحديثة في مجتمع المعرفة وفق المعايير العلمية لصناعة القرار.

الخبرات والتجارب:

تتوفر خبرات كل من الدول التالية: الولايات المتحدة الأمريكية – بريطانيا – ماليزيا .

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- وجود علاقة ارتباطية قوية بين صناعة القرار في الجامعات ومجتمع المعرفة بشكل عام.
- لا توجد مؤشرات حالية في واقع الجامعات اليمنية أو أي ارتباطات بين صناعة القرار ومجتمع المعرفة، ويرجع السبب في ذلك إلى عزلة الجامعات عن منظمات المجتمع المدني وسوق العمل.
- أن للجامعات دورا كبيرا في قيادة المجتمع نحو مجتمع المعرفة.
- توجد فجوة رقمية كبيرة متعددة الأنماط والمجالات بين المجتمع العربي ومجتمع المعرفة، كما تتسع الفجوة بين الأفراد يوما بعد يوم.
- يمتلك المجتمع العربي مقومات قيام مجتمع المعرفة، إلا أنه لا يتم الاستفادة منها، لأسباب قد تكون معظمها سياسية.

التوصيات:

تنفيذ التصور المقترح.

دراسة: فؤاد محمد احمد الحداد. (2013). بعنوان:

التطوير التنظيمي لمنظومة البعثات والمنح الدراسية في الجمهورية اليمنية.

هدف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى تحسين الكفاءة والفعالية لمنظومة البعثات والمنح الدراسية في الجمهورية اليمنية، وذلك تمسياً مع الحكومة في بذل الجهود لتطوير نظام الإدارة العامة، والسعي لمعالجة الاختلالات والمشاكل التي يعاني منها الجهاز الإداري للدولة، ولما للبعثات والمنح الدراسية سواء للدراسات الجامعية أو الدراسات العليا من دور فاعل في عملية التنمية على كافة الأصعدة والمستويات، حيث أن تنمية المال البشري يمثل عنصراً جوهرياً وأساسياً وفعالاً في تحقيق التنمية المستدامة.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- أن هناك عدد كبير من الجهات الحكومية تقوم بالإيفاد خارج إطار القانون رغم أن الجهة المخولة قانون الرسم السياسة العامة للبعثات والمنح الدراسية في الجمهورية اليمنية وتنفيذها هي وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بسبب عشوائية في الابتعاث وإهدار للموارد المخصصة للبعثات والمنح الدراسية.
- لا يوجد أي قواعد بيانات فعالة في قطاع البعثات يمكن الرجوع إليها والاستفادة، بالإضافة إلى عدم وجود وحدة مختصة بجمع وتحليل البيانات والمعلومات المتعلقة بالبعثات والمنح الدراسية.
- ضعف التنسيق بين وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وغيرها من الوزارات والجهات الحكومية ذات العلاقة بالتخطيط لمخرجات الابتعاث مما يؤثر على فاعلية توجيه الابتعاث بما يخدم أهداف التنمية وحاجات سوق العمل.

- لايتاح لقطاع البعثات أو الوزارة بصورة عامة اختيار واستقطاب الموارد البشرية ذات الكفاءة والتأهيل حسب الاحتياج، وإنما يتم إرسالهم وتوزيعهم من قبل وزارة الخدمة المدنية حسب نظام التوظيف القائم الذي لا يراعي الاحتياجات النوعية للجهات بالإضافة إلى تعيين بعض الموظفين في وظائف بعيدة عن تخصصاتهم الرئيسية.
- هناك احتياج لعدد من الموظفين ذو مؤهلات نوعية وتخصصات فنية لرسم السياسات وتخطيط الاحتياجات في مجال البعثات والمنح الدراسية.
- محدودية الموازنة التشغيلية المعتمدة للقطاع في موازنة الوزارة بحجم موازنة البعثات والمنح الدراسية – الكبيرة نسبياً – كما لا يوجد مبنى حكومي مناسب للقطاع مما يؤثر على الاستقرار والتطوير.
- ضعف التكامل والتنسيق بين مكونات الهيكل التنظيمي الحالي لقطاع البعثات حيث نجد أن هناك ازدواجية وتكرار في بعض المهام والأنشطة فيما بين الإدارات المكونة للقطاع أو بينها وبين غيرها من الإدارات التي لا تتبع القطاع وعلى وجه الخصوص وجود إدارة مالية للبعثات تتنازع المهام مع الإدارة العامة للشئون المالية.

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
- التوصيات التي يرى بأنها قد تؤدي إلى تحقيق الهدف من الدراسة وهو تطوير منظومة البعثات والمنح الدراسية في الجمهورية اليمنية وذلك على النحو التالي:
- مراجعة النصوص القانونية المتعلقة بالبعثات والمنح الدراسية في الجمهورية اليمنية وتحديد الأهداف والسياسات العامة المرتبطة بها بشكل أوضح ودقيق وإبراز معالم واتجاهات تلك الأهداف والسياسات.
 - إلغاء تعدد الجهات التي تقوم بالإيفاد (خارج إطار القانون) والاكتفاء بجهة حكومية واحدة سواء كانت وزارة التعليم العلمي حسب قانون البعثات رقم (19) لسنة 2003م، أو أي جهة أخرى (هيئة مستقلة/ وكالة) يتم الاتفاق عليها، وتحويل جميع

- الاعتمادات المرصودة للبعثات في موازنات تلك الجهات الحكومية إليها وصولاً إلى تحقيق الكفاءة والفعالية في إدارة البعثات والمنح الدراسية.
- إنشاء وحدة أو إدارة عامة مختصة بجمع وتحليل البيانات والمعلومات المتعلقة بسوق العمل واحتياجات التنمية ضمن الهيكل التنظيمي للوزارة أو لقطاع البعثات والمنح الدراسية لتحديد مجالات الابتعاث المرتبطة بها، وكذا تحديد الدول والجامعات التي يجب الابتعاث إليها، وتوفير المقومات المادية والبشرية الكافية للقيام بعملها.
 - ضرورة تفعيل اللجنة العليا للبعثات واللجنتين الفرعيتين المنبثقتين عنها (لجنة التأهيل الوظيفي، ولجنة تأهيل أعضاء هيئة التدريس) للقيام بدورها في توجيه عملية الابتعاث والإشراف عليه بصورة مباشرة بغرض ترشيد القرارات التي تتخذ من قبل الجهات القائمة على الابتعاث.
 - الاستفادة القصوى مما يتم رصده من موازنات للبعثات والمنح الدراسية وبما يتم توفيرها من منح دراسية من الدول الصديقة والشقيقة في إطار اتفاقيات التعاون والتبادل الثقافي واستغلال الاستغلال الأمثل من خلال حسن اختيار المبتعثين للدراسة في الخارج، وفي تخصصات علمية نادرة وفي جامعات عريقة واعتبار الإعلان والمناقشة هي الطريقة الوحيدة للحصول على المنح الدراسية في إطار المساءلة والشفافية.
 - يجب مراعاة الاحتياجات النوعية في اختبار وتعيين الموارد البشرية لإدارة البعثات والمنح الدراسية ، وان يتاح لقطاع البعثات والوزارة بصورة عامة اختيار واستقطاب الموارد البشرية المؤهلة وبحسب الاحتياج، وان لا يتم التوزيع من قبل وزارة الخدمة المدنية حسب نظام التوظيف الحالي الذي لا يراعي الاحتياجات النوعية للجهات.
 - إعادة توزيع الموارد البشرية الحالية في قطاع البعثات حسب التخصصات العلمية لتلك الموارد بحيث يمكن الاستفادة منها بصورة أفضل لو أعيد توزيعهم حسب تخصصاتهم فيما بين الإدارات المختلفة في قطاع البعثات، وإضافة عدد من الموارد البشرية حمل المؤهلات العلمية النوعية في تخصصات مرتبطة برسم السياسات والتخطيط، والإحصاء، والمراجعة وتقييم الأداء.

- إيجاد وتوفير مقر مناسب ودائم للبعثات والمنح الدراسية بما يسهم في الاستقرار ويساعد على التحديث والتطوير المنشود، وتوفير القدر اللازم من الأثاث والتجهيزات والأجهزة والأدوات المساعدة للقيام بأداء المهام بالشكل المطلوب.
- زيادة الموازنة التشغيلية للبعثات والمنح الدراسية وتحسين الأوضاع المعيشية للموظفين وإعادة النظر في مستويات بعض الوظائف والرواتب المخصصة لها لان هناك وظائف يتحمل شاغلوها مسؤوليات هامة قد تكون هذه الوظائف ذات مرتبات ضئيلة ويكون هناك من وسائل الإغراء حولها ما يدعو شاغلها إلى الانحراف خاصة الوظائف التي لها علاقة مباشرة مع الجمهور.
- إيجاد نظام واضح للحوافز والمكافآت في القطاع والوزارة بصورة عامة، وذلك لما للحوافز من دور كبير في تغيير مستوى أداء الموظف سواء بشكل سلبى أو ايجابى، الأمر الذي يتطلب الحرص في توزيع تلك الحوافز بشكل عادل وموضوعي ، وينعكس ذلك بصورة واضحة على جودة الأداء.
- ضرورة وجود خطة للقوى العاملة وما تتطلبه من تنمية وتدريب في مختلف الوظائف ورصد المخصصات المالية الكافية لذلك.
- الاهتمام بتعزيز القيم الايجابية في الثقافة التنظيمية للعاملين والتخلص من القيم السلبية في تلك الثقافة بما يؤدي إلى تعزيز مبدأ الولاء التنظيمي، ويقضي على اللامبالاة، ويشجع على المبادأة، والابتكار، والحرص على أداء الأعمال بجودة عالية.
- محاولة تغيير النمط القيادي السائد في إدارة البعثات إلى نمط إداري فعال يعزز روح الفريق، وينمي الثقة المتبادلة، وروح التطوير والابتكار من خلال السماح بزيادة المشاركة في علمية اتخاذ القرار وبما يتيح اكتشاف الطاقات لدى العاملين ويوفر كوادراً قيادية في المستقبل.
- تعزيز التكامل بين قيادات الوزارة وتنمية روح الفريق في كل المستويات للعمل على تحقيق الأداء المتميز في جميع مجالات العمل بالوزارة بصورة عامة وفيما يخص البعثات بصورة خاصة.

**دراسة : محسن سفيان محمد وجيه الدين . (2013) . بعنوان :
واقع التوازن بين المسؤولية والسلطة وعلاقته بالأداء لدى إداريي جامعة صنعاء .**

هدف الدراسة:

التعرف على واقع التوازن بين المسؤولية والسلطة، والأداء الإداري ، والكشف عن طبيعة العلاقة الارتباطية بينهما لدى إداريي جامعة صنعاء.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

- كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
- أن المستوى العام للتوازن بين المسؤولية والسلطة كما يراه إداريي جامعة صنعاء كان متوسطا.
 - أن المستوى العام للأداء الإداري كما يراه إداريي جامعة صنعاء كان عاليا.
 - توجد علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين توازن المسؤولية والسلطة، والأداء الإداري لدى إداريي جامعة صنعاء.

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
- أن تعمل إدارة جامعة صنعاء على كل ما من شأنه تعزيز واستمرارية حالة التوازن بين المسؤولية والسلطة، والوصول بها إلى درجة النوعية والجودة.
 - الاهتمام بالنواحي المرتبطة بنوعية الأداء ، والسرعة في الانجاز، وقضايا المبادرة، والإبداع، وإدخال تحسينات على العمل وتبسيط إجراءاته.
 - مراعاة مبدأ التوازن بين المسؤولية والسلطة في كافة الأنشطة والقرارات الإدارية، واتخاذ كافة الإجراءات اللازمة لذلك.
 - التأكيد على إعادة النظر في كافة القرارات والتعيينات والإجراءات، والتي من شأنها تكريس حالة الاختلال في التوازن بين المسؤولية والسلطة.

دراسة: محفوظ علي محمد المعافا. (2013). بعنوان:

مستوى الوعي الوجدوي لدى طلبة كليات التربية بجامعة صنعاء وعدن.

هدف الدراسة:

معرفة مستوى الوعي الوجدوي لدى طلبة كليات التربية بجامعة صنعاء وعدن.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- جاء الوعي فيما يتعلق بالسبل التي يواجهها الواقع الوجدوي اليمني في المرتبة الأولى، يليه الوعي بالتحديات بالمرتبة الثانية، وحصل الوعي بأهمية الوحدة على المرتبة الثالثة.
- جاءت قضية الحوار الوطني الشامل كأعلى نسبة تأييد من قبل عينة الدراسة، تليها قضية رفض الحراك الجنوبي المسلح، ثم أهمية الوحدة اليمنية، وقضية القاعدة، وقضية الحوثيين.
- أن الوعي الوجدوي لدى الطلبة بفوائد الوحدة والواقع الوجدوي اليمني والتحديات التي تواجه الواقع وسبل التغلب على هذه التحديات تتأثر جميعها بما تقدمه الكليات لأبنائها الطلبة من جو دراسي وقدوة ملموسة من أعضاء هيئة التدريس ومن مناهج تعليمية.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- ضرورة اهتمام المؤسسات التربوية، والأحزاب السياسية، ومنظمات المجتمع المدني بتنمية الوعي الوجدوي وترسيخه لدى أفراد المجتمع.

دراسة: محمد صالح يحيى جعدان. (2013). بعنوان:

اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تطبيق إدارة الجودة الشاملة لتطوير أداء جامعة عمران بالجمهورية اليمنية.

هدف الدراسة:

التعرف على اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في جامعة عمران نحو تطبيق إدارة الجودة ، ومعوقات ومتطلبات تطبيقها.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- أن موافقة أفراد الدراسة على تطبيق إدارة الجودة الشاملة كانت بدرجة عالية.
- المسؤولية التعاونية بين الإدارة العليا وكافة منسوبي الجامعة في تطبيق إدارة الجودة الشاملة.
- من ابرز معوقات تطبيق إدارة الجودة في جامعة عمران ما يلي:
- ضعف التنسيق بين أقسام الكليات وإدارات الجامعة، والقصور في متابعة قيادات الجامعة للتطورات العالمية المتلاحقة في مجال إدارة الجودة الشاملة، وعدم توفر الدعم الكافي لتمويل برامج إدارة الجودة الشاملة، وضعف مشاركة أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرات الأكاديمية في عملية اتخاذ القرارات الجامعية.

من ابرز متطلبات تطبيق إدارة الجودة في الجامعة ما يلي:

أعداد خطط إجرائية لتشجيع البحث العلمي، وإقامة برامج للشراكة مع الجامعات العالمية التي تعنى بتطبيق إدارة الجودة الشاملة، واستثمار إمكانات أعضاء هيئة التدريس بما يحقق أهداف الجامعة، واختيار القيادات بناء على الكفاءة والأداء، وإنشاء وحدة ضبط الجودة في الكليات والأقسام، والإدارات.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- العمل على تبني الجامعة لنظام إدارة الجودة الشاملة، لان من شأن ذلك أن يساعدها على تقديم خدماتها بصورة تلي حاجات التعليم، والبحث، وحاجات المجتمع وسوق العمل بشكل أفضل.
- العمل على نشر ثقافة إدارة الجودة الشاملة ، وتعميم تطبيقها على كليات الجامعة وإداراتها المختلفة من خلال دورات تدريبية ونشرات توعية.
- عقد برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس والعاملين لتدريبهم على متطلبات نظام إدارة الجودة الشاملة، وذلك قبل البدء بتطبيقه على أرض الواقع.
- الاهتمام بالطلبة كبعد أساسي من أبعاد الجودة من خلال إتباع إجراءات استقطاب سليمة تؤدي إلى توفير العداد ملائمة من الطلبة من حيث الجودة والنوعية.
- تشجيع أعضاء هيئة التدريس بالجامعات اليمنية على المشاركة في برامج تطبيق إدارة الجودة ، والإسهام في صنع واتخاذ القرارات الأكاديمية المهمة.
- دعم التخطيط الاستراتيجي لدوره المهم في تفعيل برامج الجامعة وفق رؤية واضحة

دراسة: هناء مجاهد احمد أبو غانم. (2013). بعنوان:

تصور مقترح لتطبيق الإدارة الالكترونية في كليات التربية بالجامعات الحكومية اليمنية

هدف الدراسة:

التعرف على مفهوم الإدارة الالكترونية وأهميتها في كليات التربية بالجامعات اليمنية وتقديم تصور مقترح لتطبيقها.

الخبرات والتجارب:

قدمت الدراسة عدد من الخبرات أبرزها: (أمريكا – فرنسا – الإمارات – قطر – السعودية).

نتائج الدراسة:

- كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
- تقديرات عينة الدراسة لمفهوم الإدارة الالكترونية كانت بدرجة مرتفعة جدا ومرتفعة.
 - تقديرات عينة الدراسة لمحور الأهمية كانت بين مرتفعة جدا ومرتفعة.
 - هناك معوقات إدارية لتطبيق الإدارة الالكترونية مثل:
 - المركزية الشديدة لدى القيادات الإدارية في إدارات كليات التربية.
 - غياب الرؤية المستقبلية لتطبيق الإدارة الالكترونية لدى القيادات الإدارية.
 - ضعف التنسيق بين الوحدات الإدارية.
 - الهياكل التنظيمية لا تتوافق مع تطبيقات الإدارة الالكترونية.
 - قلة الفرص المتاحة للإداريين لحضور الندوات والمؤتمرات المتعلقة بالإدارة الالكترونية.

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
- الاطلاع على البوابات الالكترونية المخصصة لتطبيق البرامج الالكترونية لتبادل المعرفة في بعض الجامعات العالمية.
 - اقتناع الإدارة العليا (الإدارة الجامعية) بتطبيق الإدارة الالكترونية في كليات التربية.
 - السعي لتصميم البرامج للإدارة الالكترونية في كليات التربية.
 - السعي لنشر ثقافة تنظيمية مناسبة لفلسفة الإدارة الالكترونية.
 - إعادة هندسة الأنظمة الإدارية في كليات التربية.
 - استخدام التكنولوجيا الحديثة في عملية اتخاذ القرارات.
 - مهارات إدارية مدربة على أساليب الإدارة الالكترونية.

**دراسة: هالة محمد علي شريم. (2013). بعنوان:
تصور طلبة جامعة صنعاء لمستقبلهم المهني.**

هدف الدراسة:

التعرف على تصور طلبة جامعة صنعاء لمستقبلهم المهني من خلال التعرف على اسباب اختيار طلبة جامعة صنعاء للتخصصات التي التحقوا بها، وتوقعاتهم للحصول على وظيفة بعد التخرج، ودور التأهيل العلمي في تحقيق طموح طلبة جامعة صنعاء في الحصول على وظيفة مناسبة.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

- كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
 - أن طلبة جامعة صنعاء غير متأكدين من مستقبلهم المهني وحصولهم على عمل مناسب، وغير متأكدين من التحاقهم بالعمل مباشرة بعد التخرج، إدراكا منهم للصعوبات والتحديات التي تواجههم في سوق العمل.
 - أن اختيار طلبة جامعة صنعاء للتخصصات التي التحقوا بها كان نابعا من رغبة ذاتية وليس من توجيه مهني تلقوه في مرحلة التعليم الثانوي.
 - يرى طلبة جامعة صنعاء أن التعليم الجامعي لا يعمل على أعداد وتأهيل الخريجين بناء على احتياجات سوق العمل، فهم يرون أن التعليم الجامعي يعتمد على الدراسة النظرية.
 - أظهرت النتائج أن الطلاب الذكور يهتمون كثيرا بمستقبلهم المهني أكثر من الطالبات الإناث.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- أن تعمل الدولة بجميع مؤسساتها الرسمية، وبالتعاون مع منظمات المجتمع المدني، على إيجاد ثقافة جديدة موجهة لكل أفراد المجتمع مواكبة لمتطلبات سوق العمل.
- على الجهات التشريعية والتنفيذية العمل على تشريع وتنفيذ القوانين الرادعة، التي تحد من الاختلالات الحاصلة في إجراءات التوظيف في مؤسسات الدولة، وأهمها ما يعرف بالازدواج الوظيفي.
- ضرورة أن تهتم وزارة التربية والتعليم بان يكون هناك عملية توجيه للطلبة في مرحلة ما قبل الجامعة في المدارس الثانوية، والتي تهدف إلى مساعدة الطلبة على اكتشاف ذواتهم وقدراتهم وميولهم من جهة، وإلى اكتشاف عالم العمل والتخصصات الدراسية من جهة أخرى.

دراسة: إبراهيم قاسم عبدالله احمد المصباحي . (2014). بعنوان:

اتخاذ القرارات الإدارية في مؤسسات التعليم العالي في الجمهورية اليمنية- دراسة تحليلية على جامعة صنعاء

هدف الدراسة

هدف هذه الدراسة إلى معرفة اتخاذ القرارات الإدارية في مؤسسات التعليم العالي في الجمهورية اليمنية، دراسة تحليلية على جامعة صنعاء.

الخبرات والتجارب

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

وتوصل البحث إلى مايلي:

- تبين أن أفضل الطرق لاتخاذ القرارات الإدارية من وجهة نظر أفراد العينة الاعتماد على الخبرة الشخصية، وهذا يعني بان الخبرة الشخصية تلعب دور كبير في اتخاذ القرارات.
- اغلب المشكلات التي تؤثر في اتخاذ القرارات الإدارية عدم الرضا الوظيفي حيث جاء في المرتبة الأولى مما يتعين على جامعة صنعاء الاهتمام بالرضا الوظيفي للموظف.

- الالتزام بالقواعد والأسس العلمية السليمة عند اتخاذ القرار كان الأداة الأساسية المستخدمة للتخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة هي القاعدة العلمية السليمة التي يتعامل بها في جامعة صنعاء وحصلت على المرتبة الأولى مما يتعين على جامعة صنعاء اعتماد قاعدة التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة.
- أن هنالك علاقة ايجابية بين دور نظم المعلومات واتخاذ القرارات الإدارية في وزارة التربية.
- وجود علاقة بين متغير نوعية الأجهزة المستخدمة في نظم المعلومات واتخاذ القرار.
- وجود علاقة بين متغير البرمجيات في نظم المعلومات واتخاذ القرار. وجود علاقة بين متغير البيانات واتخاذ القرار.
- أن قاعدة المعلومات من حيث الشمولية والتحديث والتوقيت والسرعة والسرية تتمتع بكفاءة من حيث توفيرها للمعلومات اللازمة للقرار.
- توفر معلومات ملائمة ودقيقة وسريعة في الإدارة مما يساعد في عملية اتخاذ القرار

التوصيات:

يوصي الباحث بما يلي:

- زيادة الوعي بأهمية اتخاذ القرارات الإدارية في مؤسسات التعليم العالي لدى العاملين من خلال تنفيذ البرامج التوعوية المختلفة في مؤسسات التعليم العالي في الجمهورية اليمنية.
- إعطاء أعضاء هيئة التدريس والإداريين فرصة المشاركة في اتخاذ القرارات الإدارية والعمل الجاد على تطويرهم مهنيا وعلميا.
- تصميم وتنفيذ برامج تدريبية خاصة بشكل دائم ومستمر للكوادر الأكاديمية والإدارية وفق الاحتياجات الوظيفية لهم، والتركيز على تحقيق مستوى جودة عالي في الأداء الوظيفي والتعليمي في الجامعات.
- الاهتمام بآراء ومشكلات وأعضاء هيئة التدريس والإداريين من قبل إدارة مؤسسات التعليم العالي باعتبارهم النواة الرئيسية من أجل تطوير العمل الإداري والأكاديمي في مؤسسات التعليم العالي في الجمهورية اليمنية.

دراسة: احمد محمد احمد الدوري . (2014). بعنوان:

تطوير الأقسام الأكاديمية في جامعة عدن باستخدام منهج إعادة هندسة العمليات الإدارية (تصور مقترح)

هدف الدراسة:

سعت الدراسة لتقييم رؤساء الأقسام لواقع العناصر التنظيمية " وسائل التقنية- الهيكل التنظيم ينظم الحوافز - أدوات القياس ومؤشراتها " في أقسامهم بجامعة عدن؟ -
- تحديد الفروق بين الأقسام النظرية والتطبيقية في العمليات الإدارية بجامعة عدن . مناهج علمية في إعادة دراسة العمليات الإدارية في التعليم العالي التعرف على التوجهات المستقبلية والتصور المقترح لتطوير العمليات الإدارية في الأقسام الأكاديمية في جامعة عدن في ضوء منهج إعادة هندسة العمليات الإدارية بناء على النتائج التي ستسفر عنها الدراسة

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة
نتائج الدراسة:

- عدم وجود فروق ذات دلالة بين أفراد الدراسة حول العمليات الإدارية في الأقسام بجامعة عدن باختلاف تخصص القسم (نظري ، عملي).
- عدم توفر الانترنت لأعضاء هيئة التدريس.
- حاجة الهياكل التنظيمية للأقسام إلى التغيير الجذري بما يخدم أهدافها وعملياتها.
- عدم وجود دليل سياسات أو إجراءات لمختلف العمليات.
- عدم اعتماد الأقسام للأهداف المعيارية.
- توصلت الدراسة إلى تصور لتطوير الأقسام الأكاديمية في جامعة عدن باستخدام منهج إعادة هندسة العمليات الإدارية ,متضمنا عدد من المراحل والخطوات المنهجية.

التوصيات:

- إعادة النظر بالهياكل الحالية للأقسام الأكاديمية ,باتجاه بناء تنظيمي جديد ينسجم مع طبيعة المرحلة التي سمتها الجودة والتنوع والتنافس الشديد ,ويخدم أهدافها وعملياتها.

- تفعيل وسائل التقنية على وجه العموم, والانترنت تحديدا, واعتمادها كأحدى أدوات التدريس الرئيسة, وتهيئة البنى التقنية التحتية لذلك.
- صياغة أدلة سياسات وإجراءات لمختلف جوانب العمل, والاسترشاد بتجارب الجامعات الرائدة.
- ضرورة اعتماد الأقسام الأكاديمية للأهداف المعيارية, عن طريق تضمين صياغة تلك الأهداف معايير كمية ونوعية تؤثر إلى مدى تحقيقها.
- اختبار التصور المقترح وتطبيقه على عينة من الأقسام في جامعة عدن, وتوفير كافة المتطلبات المادية والبشرية لتحقيق أفضل النتائج.

دراسة: أحمد محمد عبد الله ناصر. (2014). بعنوان:

تطوير أداء مركز تطوير الإدارة العامة في ضوء معايير الجودة

هدف الدراسة:

هدف البحث إلى تحليل واقع تطبيق معايير الجودة في مركز تطوير الإدارة العامة بجامعة صنعاء، من خلال معايير الجودة المستوى الأول لبرامج الدراسات العليا الصادرة عن مجلس ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي، كما هدفت إلى إبراز أهم متطلبات تطبيق معايير الجودة وكذا معوقات تطبيقها في مركز تطوير الإدارة العامة بجامعة صنعاء.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة

نتائج الدراسة:

- كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
- لم يتم ترجمة رسالة المركز وأهدافه في شكل خطط إستراتيجية على المدى المتوسط مما أثر سلباً على الأداء في المركز.

- رسالة المركز وأهدافه تتسق مع سياسة وإستراتيجية التعليم العالي في اليمن، ولم يعد الهيكل الحالي للمركز ملائماً للقيام بالمهام والأعمال ولا يساعد على تطوير أنشطة وبرامج المركز.
- الموارد المالية للمركز في الوقت الحاضر كافية لتنفيذ برامجه الحالية ولا يمكن التوسع أو إنشاء برامج جديدة لعدم توفر مخصصات مالية لتنفيذها.

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
- انتهاج الفكر الاستراتيجي واعتباره أساساً ومنهجاً للعمل في المركز، وترجمة رسالة المركز وأهدافه في شكل خطط إستراتيجية طويلة وقصيرة الأجل.
 - تطوير الإطار القانوني والتشريعي للمركز، وتطوير منظومة السياسات العامة الموجهة للعمل في المركز، واستيعاب كادر معين في المركز والتقليل من الاعتماد على التعاقدات إلا في حال الضرورة. وضرورة تحديث المناهج الدراسية.
 - وضع برامج وأنشطة تضمن تحقيق كامل أهداف المركز، وإعادة بناء الهيكل التنظيمي للمركز والتزام الإدارة العليا ودعمها لجهود التحسين والتطوير وتطبيق معايير الجودة في المركز.

دراسة: إسماعيل نعمان عبده عز الدين. (2014). بعنوان:

تصور مقترح لتقييم أداء الجامعات اليمنية باستخدام بطاقة الأداء المتوازن.

هدف الدراسة:

هدف البحث إلى تصميم نظام لتقييم أداء الجامعات اليمنية الحكومية وفق أسلوب بطاقة الأداء المتوازن من خلال معرفة وتحديد الأطر والمنطلقات النظرية لأسلوب بطاقة الأداء المتوازن في تقييم أداء الجامعات، واليات تطبيقه، وتجارب بعض الجامعات العالمية في مجال تقييم الأداء وفق أسلوب بطاقة الأداء المتوازن وإمكانية الاستفادة منها في البحث الحالي. واقع

نظام تقييم الأداء الحالي في الجامعات اليمنية بحسب موافقة العينة المشاركة في المقابلة .
خطوات تصميم نظام أداء الجامعات اليمنية وفق أسلوب بطاقة الأداء المتوازن.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- عملية تقييم الأداء في الجامعات تتم وفق نظم وأساليب تقليدية كالتقديرات الشخصية والأحكام الذاتية والتقارير السرية التي تقدم من رؤساء الوحدات الإدارية والأكاديمية إلى القيادات العليا في الجامعة ووزارة التعليم العالي وقد أظهرت نتائج المقابلة الميدانية للبحث الحالي أنه لا يوجد نظام لتقييم الأداء يستخدم في تقييم أداء الجامعات اليمنية سواء على مستوى الجامعات أو على مستوى وحدتها الفرعية (الكليات والمراكز والمكتبات وغيرها أكد الخبراء (أفراد العينة) على أهمية تصميم نظام حديث لتقييم أداء يتم استخدامه لتقييم أداء الجامعات ووحداتها بلائم البيئة التعليمية في اليمن ويواكب التحديات والتطورات العلمية، وذلك لما يمكن أن يساهم هذا النظام في تحسين وتطوير الأداء الجامعي في اليمن.
- هناك إجماع لدى الخبراء على أهمية مؤشرات أبعاد بطاقة الأداء المتوازن المقترح تصميمه لتقييم أداء الجامعات اليمنية، حيث تراوحت استجابة الخبراء حول درجة أهمية المؤشر بين عالية إلى عالية جداً.
- نظرا لإجماع الخبراء (أفراد العينة) على أهمية جميع مؤشرات تقييم الأداء وفق أسلوب بطاقة الاداء المتوازن قد تكون نسبة الاعتماد عليها في عملية التقييم عالية وموثوقة بما فيتقييماداءالجامعاتاليمنية إذا ما استخدمت بالطريقة السلمية، كما قد تتصف نتائج التقييم بواسطتها بالدقة والوضوح ويمكن التعويل عليها في تحديد مواطن الخلل والضعف في جوانب الأداء المختلفة للجامعات اليمنية.

- يساعد التقييم وفق أسلوب بطاقة الأداء المتوازن للجامعات على اتخاذ قرارات إيجابية ولا سيما بها وبالعاملين مثل جدوى الاستمرار في بعض برامجها الأكاديمية، فضلاً عن أهداف تطويرية إذا يساعد على تحسين الأداء المستقبلي للجامعة.
- يتضمن التقييم وفق أسلوب بطاقة الأداء المتوازن مرونة عالية في إدخال أي تغييرات سواء بإضافة مؤشرات أو حذف مؤشرات أخرى بمعنى أنه بالإمكان تحديثه باستمرار حسب حاجة الجامعات لذلك وهذا يعكس قدرته على الاستجابة لأي تغيير.
- يتيح التقييم وفق أسلوب بطاقة الأداء المتوازن بناء قاعدة بيانات ومعلومات النظام بسعتها ومرونتها العالية وشمولها لجميع المعلومات الضرورية والتي يمكن تكييفها لإضافة مزيد من المؤشرات عند الحاجة.
- أن هذا النظام سوف يقدم وصفاً لواقع الجامعة بصورة مفصلة وذلك من خلال مؤشرات الجوانب الإيجابية والسلبية.

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
- يوصي الباحث بما يلي:
- قيام الجامعات بتجريب للنظام المقترح على أي جامعة من الجامعات اليمنية، أو أي كلية محددة يتم اختيارها على مستوى جميع الجامعات اليمنية، ومعرفة نتائج التطبيق، بهدف معرفة الجوانب السلبية، والعمل على معالجتها وتطوير الجوانب الإيجابية في النظام المقترح.
 - يجب على المسؤولين بوزارة التعليم العالي والبحث العلمي وقيادات الجامعات اليمنية توفير المستلزمات والمتطلبات الضرورية لنجاح تطبيقه وتحقيق أهدافه.
 - قيام مجلس الاعتماد والجودة بتطبيق النظام المقترح في الجامعات ووحداتها (الكليات والمراكز والإدارات المختلفة ومتابعة نتائج التقويم السنوي له، وفق المؤشرات المقترحة والقيام بعملية مراجعة سنوية لكل المؤشرات الموضحة في النظام وذلك لمعرفة مدى صلاحيتها وإمكانية تطويرها بما يخدم أهداف ووظائف الجامعات ومدى الاستفادة من

- النظام المقترح في المساهمة في بناء وتطوير مؤشرات ومعايير وطنية تسهم بفاعلية في تقييم الأداء الجامعي ، خاصة وان مجلس الاعتماد والجودة في مراحله الأولى للقيام بأدواره.
- إعادة النظر في البنية التنظيمية للجامعات اليمنية بحيث تنشأ في هيكلها دائرة متخصصة بالتقويم والمتابعة لأدائها وتديرها كفاءات علمية متخصصة في هذا المجال سواء على مستوى الجامعة بشكل عام، أو على مستوى كل كلية من كلياتها.
- بناء نظام معلومات إلي في كل جامعة وكلية وقسم وإدارة عامة يهتم بتوفير وتوثيق كافة المعلومات المطلوبة في عملية تقويم أداء الجامعات.
- وضع نظام واضح ومحدد للإجراءات المتعلقة بتطبيق مبدأ الثواب والعقاب، التي ينبغي اتخاذها في ضوء نتائج عملية التقويم السنوي على مستوى الجامعات والكليات والأقسام والمعاهد والمراكز العلمية والإدارات العامة في كل جامعة.
- وضع نظام حوافز يرتبط بنظام التقويم لغرض تشجيع الجامعات ذات الأداء المتميز على الاستمرار والجامعات ذات الأداء الضعيف على التحسين وعلاج الضعف.
- تحديد يوم سنوي يتم فيه إقامة مؤتمر وذلك لمناقشة نتائج تقييم الأداء الجامعي في الجامعات اليمنية، وتحديد السلبيات والايجابيات التي واجهت كل جامعة وبصورة علنية ونشر نتائج التقويم علناً.

دراسة: أكرم سفيان محمد بدير . (2014). بعنوان:

الاحتياجات التدريبية لقيادات المعاهد التقنية في الجمهورية اليمنية.

هدف الدراسة:

سعى البحث إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية لقيادات المعاهد التقنية في الجمهورية اليمنية من وجهة نظر تلك القيادات.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات قيادات المعاهد التقنية في تقديرهم لدرجة احتياجاتهم التدريبية في جميع مجالات محور الاحتياجات الإدارية تُعزى لمتغير المؤهل العملي، ومتغير عدد سنوات الخبرة.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات قيادات المعاهد التقنية في تقديرهم لدرجة احتياجاتهم التدريبية في مجال الاتصال والتفاعل مع الآخرين تُعزى لمتغير عدد الدورات التدريبية.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات قيادات المعاهد التقنية في تقديرهم لدرجة احتياجاتهم التدريبية في جميع مجالات محور الاحتياجات الأكاديمية تُعزى لمتغيرات المؤهل العملي، وعدد سنوات الخبرة والدورات التدريبية.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

يوصي الباحث بما يلي:

- أن تضع وزارة التعليم الفني والتدريب المهني من ضمن أولوياتنا النتائج التي توصل إليها البحث الحالي، واعتماد قائمة الاحتياجات التدريبية بما يلبي احتياجات قيادات المعاهد التقنية تماشياً مع مخرجات وثيقة الحوار الوطني، ومع توجيهات الوزارة في تطبيق الإستراتيجية الوطنية للتعليم التقني، ومواكبة متطلبات المتغيرات العلمية والمعرفية الحديثة.
- منح قيادات المعاهد التقنية المزيد من الصلاحيات التي تمكنهم من تحديث العمل وتطويره خلال معاهد التقنية بما يلبي احتياجات سوق العمل.
- تطوير أساليب التدريب السائدة في وزارة التعميم الفني والتدريب المهني بشكل يساعد القيادات على الإبداع والابتكار في التعميم التقني.
- عقد العديد من الندوات والورش والمؤتمرات العلمية التي تناقش المجالات المختلفة والمرتبطة بتطوير قدرات قيادات المعاهد التقنية بوجه خاص، وقيادات التعليم التقني بوجه عام.

- وضع نظام علمي متكامل لتقييم فاعلية أداء قيادات المعاهد التقنية، وذلك استناداً إلى المعايير العالمية الحديثة والمتعارف عملياً، وبما يلي تطلعات القيادات العليا للتعليم المهني والتقني.
- تفعيل الشراكة بين وزارة التعميم التقني والمهني وصندوق تنمية المبادرات للاستفادة مما يقدمه من تسهيلات لتدريب كادر التعميم التقني، في ضوء أهداف الصندوق التي أنشئ من أجلها.

دراسة: أكرم محسن حسن السقاف. (2014). بعنوان:

أثر تطبيق نظام إدارة الجودة المتوافق مع المواصفة القياسية العالمية (ISO 9001:2008) في تحسين الأداء الإداري في الجامعات اليمنية - دراسة حالة في الأمانة العامة لجامعة العلوم والتكنولوجيا.

هدف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر تطبيق نظام إدارة الجودة المتوافق مع المواصفة القياسية العالمية (ISO 9001:2008) في تحسين الأداء الإداري في الجامعات اليمنية وكدراسة حالة طبقت في الأمانة العامة لجامعة العلوم والتكنولوجيا المركز الرئيسي.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- يعتبر تطبيق نظام إدارة الجودة المتوافق مع المواصفة القياسية العالمية (ISO 9001) أمراً حديثاً في الجامعات اليمنية، كما أن الحصول على شهادة (ISO 9001) يعتبر أداة مهمة للتطوير والتحسين المستمر خصوصاً ما تفرضه الشركات المانحة للشهادة من ضوابط تتعلق باستمرار صلاحية منح الشهادة للعميل والتي تتمثل في ضرورة خضوع العميل لتدقيق ومراجعة للنظام بشكل سنوي، وهذه تمثل ميزة تنافسية.

- يوجد أثر إيجابي عالي لمحور التزام الإدارة العليا بتطبيق نظام إدارة الجودة على تحسين الأداء الإداري في الجامعات اليمنية.
- يوجد أثر إيجابي عالي لمحور التركيز على نهج الاعتماد على الحقائق في اتخاذ القرارات على تحسين الأداء الإداري في الجامعات اليمنية.
- يوجد أثر إيجابي لمحور التركيز على تحسين العمليات الإدارية وتطويرها على تحسين الأداء الإداري في الجامعات اليمنية.
- يوجد أثر إيجابي متوسط لمحور التركيز على العلاقات ذات المنفعة المتبادلة مع الموردين على تحسين الأداء الإداري في الجامعات اليمنية.
- يوجد أثر إيجابي متوسط لمحور التركيز على العمل الداخلي والخارجي على تحسين الأداء الإداري في الجامعات اليمنية.
- تطبيق الأمانة العامة لجامعة العلوم والتكنولوجيا لنظام إدارة الجودة المتوافق مع المواصفة القياسية العالمية (ISO 9001)، لا يعني جودة خدمة التعليم ولكن تحسين الأداء الإداري سيكون عامل مساعد وبنية تحتية ممتازة لنجاح مشروع الاعتماد الأكاديمي والذي تسعى الجامعة للحصول عليه كونه المتخصص في مجال جودة خدمة العملية التعليمية.

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
- أهمية إعادة النظر في تعريف العمل بالنسبة للأمانة العامة، وذلك من أجل التركيز عليه والسعي لتقديم خدمة أفضل له.
 - ضرورة الاهتمام بنظام مراجعة ومتابعة الشكاوي حيث تعد أداة مهمة تساهم في تطوير بيئة العمل وفقاً واحتياج العمل.
 - ضرورة الاهتمام أكثر بالبرامج التدريبية الموجهة لتطوير وتحسين العمليات والاستفادة أكثر من الكفاءات والقدرات الأكاديمية المتوفرة، وهذه التوصية لمسها الباحث عند تحليل

رأي العينة حول فقرة "تقدم الأمانة العامة عدة برامج تدريبية بهدف تحسين العمليات الإدارية المقدمة" والذي جاء بموافقة متوسطة بلغت نسبة (65.4%).

- أن تقوم الأمانة العامة بتطبيق نظام تخطيط موارد الشركات (ERP) وأنظمة دعم اتخاذ القرارات (DSS) لتعزيز صدارتها في تطبيق نهج الاعتماد على الحقائق في اتخاذ القرارات.

دراسة: أماني عبد الواسع خالد ناجي الدعيس . (2014). بعنوان:
برنامج تدريبي مقترح لتطوير المهارات الإدارية لدى القيادات الأكاديمية بجامعة تعز في ضوء متطلبات الإدارة الإلكترونية.

هدف الدراسة:

هدف البحث الحالي إلى بناء برنامج تدريبي مقترح لتطوير المهارات الإدارية لدى القيادات الأكاديمية بجامعة تعز في ضوء متطلبات الإدارة الإلكترونية

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- هناك حاجة ملحة لنشر ثقافة الإدارة الإلكترونية في الجامعة ومعرفة مزاياها
- غياب الرؤية الواضحة وخطط الجامعة نحو تبني الإدارة الإلكترونية في الجامعة.
- الاعتماد على الأسلوب البيروقراطي المركزي الذي لا يتناسب مع تطبيق الإدارة الإلكترونية.
- قلة امتلاك القيادات الأكاديمية لمهارات الإدارة الإلكترونية.
- غياب خطة تدريب القيادات الأكاديمية بكيفية توظيف الحاسوب في الإدارة.
- قلة التشجيع المادي والمعنوي للقيادات الأكاديمية لاكتساب مهارات استخدام الحاسوب.

- مركزية الإدارة التي تحد من استخدام شبكة الانترنت في عملية التطوير الإداري بالجامعة لاقتصارها على إدارات دون غيرها.
- ندوة الدورات التدريبية التي تقيمها الجامعة للقيادات الأكاديمية في مجال الحاسوب.
- ان معظم القيادات الأكاديمية قد اعدوا من خلال برامج تقليدية لم تركز على إكسابهم المهارات الالكترونية الحديثة التي افرزتها المتغيرات العلمية والتكنولوجية.
- ندوة البرامج التدريبية التي تقيمها الجامعة بهدف تطوير مهاراتهم وقدراتهم الإدارية.
- أنهم جميعا يعانون من نفس الأعباء والضغوطات التي تشغلهم عن تطوير قدراتهم سواء كانت ضغوطات متصلة بالعمل أو متصلة بالحياة.
- كما إنهم يخضعون لنفس الأنظمة والقوانين واللوائح التي لا تفرق بين القيادات الأكاديمية في الحقوق والواجبات.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

، توصي الباحثة بما يلي: أن تنشر ثقافة الإدارة الالكترونية، لتثقيف جميع القيادات الأكاديمية بما يتم في عالم الإدارة الالكترونية، وتوضيح فوائدها حتى تكون لديهم القناعة التامة، والرؤية الواضحة لتحول إلى عالم الإدارة الالكترونية.

دراسة: بسام عبدالله محسن طالب . (2014). بعنوان

دور القيادة الإدارية في تحقيق التطوير التنظيمي (دراسة ميدانية جامعة عدن).

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تحديد دور القيادة الإدارية في التطوير التنظيمي ومعرفة المهارات القيادية الإدارية في جامعة عدن وتحديد نوع الثقافة الإدارية بالجامعة وكذلك معرفة المعوقات التي تحد من فاعلية القيادة الإدارية والتطوير التنظيمي.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

نتائج سلبية:

- أن اختيار القيادات خاصة على المستوى الأعلى كان يتم بالاعتماد الثقة والاعتبارات الشخصية أكثر من الاعتماد على الاعتبارات الموضوعية.
- أن اختيار القيادات الإدارية للمركز الاجتماعي أو عن طريق الانتخاب لم يحقق الكفاءة والجدارة في اختيار القيادات الفعالة.
- أن هناك حاجة ماسة لتطوير نظام اختيار القيادات الإدارية بصورة عملية تحقق الكفاءة في اختيار القيادات الإدارية.

نتائج ايجابية :

- أن المديرين يستخدمون أسلوب العلاقات الإنسانية في التعامل مع الرؤوسين كأفضل أنماط القيادة الإدارية.
- أن قيادة الجامعة تعتمد على توفير الفرص وإقامة الدورات التدريبية لتطوير القدرات القيادية للموظفين في الجامعة.
- يركز المديرون على التخطيط كأفضل مهارة يقومون بها في الجامعة.
- أن الموظفين يعتمدون لتحقيق التطوير التنظيمي على التعاون فيما بينهم لمعالجة الأخطاء وتحمل نتائجها بروح عالية. وكذلك يتميزون بالتعاطف الاجتماعي والمشاركة في المناسبات الاجتماعية فيما بينهم.

نتائج سلبية:

- وجود ضعف في مشاركة قيادة الجامعة للموظفين بالمعلومات الجديد وضعف استخدام أسلوب التحفيز الايجابي كالمديح والشكر.
- وجود ضعف لدى المديرين في تنظيم أوقات العمل حسب أولويات المهام وضعف تنمية القيم الايجابية لدى الموظفين.

- توصلت الدراسة إلى وجود دور واثر معنوي للقيادة الإدارية في تحقيق التطوير التنظيمي في جامعة عدن.
- وصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق معنوية للقيادة الإدارية لأراء المبحوثين حول (العمر والمؤهلات وخبرة العمل).
- توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق معنوية لأراء المبحوثين حول التطوير التنظيمي تُعزى الجنس والمؤهلات وخبرة العمل.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- التركيز على النمط الديمقراطي في العمل الجامعي لتحقيق التطوير التنظيمي.
- إيجاد الوسائل المناسبة وخصوصاً الرقمية الحديثة لمشاركة العاملين والموظفين بالجامعة بالمعلومات الحديثة والجيدة.
- التركيز على مبدأ الثواب والعقاب في تحقيق التطوير التنظيمي واستخدام أساليب التحفيز الايجابي المعنوية كالمدح والشكر وغيرها لانجاز الأعمال بكفاءة وفاعلية.
- تنمية قدرات المديرين في إيجاد وابتكار حلول جديدة ومتعددة لحل المشكلات.
- إقامة دورات تدريبية لمديرين لتنمية مهاراتهم وقدراتهم في إدارة الوقت وتنظيم أعمالهم حسب أولويات المهام.
- إقامة الدورات التدريبية والورش وتطوير المحلات والمنشورات التي تهدف إلى تنمية القيم الايجابية لدى الموظفين في العمل.

**دراسة: بلال عبده عبده سند. (2014). بعنوان:
دور العلاقات العامة في تسويق التعليم الأهلي (الجامعي)**

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى معرفة دور العلاقات العامة في تسويق التعليم الأهلي (الجامعي) من حيث تطبيقها لوظائف العلاقات العامة المتمثلة في (البحث، التخطيط، الاتصال، التنسيق، والتقويم)، من خلال أخذ رأي العاملين والطلاب والمقارنة بينهما.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
توصلت الدراسة إلى أن أعلى وظيفة من وظائف العلاقات العامة تطبيقاً لدى العاملين هي وظيفة التنسيق، وأدنى وظيفة هي البحث.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- الحرص على معرفة وفهم وظائف العلاقات العامة ودورها في تسويق التعليم.
- تأهيل الكادر العامل في مجال العلاقات العامة وإقامة الدورات التدريبية والتأهيلية
- إيجاد مكاتب خاصة بإدارة العلاقات العامة، وأن يكون العاملين فيها من المتخصصين، وإنزال استمارات استبيان وتقييم بشكل دوري لتصحيح الإحصاء.
- وضع صناديق لتلقي الشكاوي والمقترحات وإشراك الطلبة الدارسين في قسم العلاقات العامة في بعض أعمال إدارة العلاقات والتدريب والتأهيل.

دراسة: حسان على ناصر الملكي . (2014). بعنوان:

مدى ممارسة عمداء الكليات للنمط الديمقراطي في جامعة (عدن وصنعاء) وعلاقته بأداء النواب ورؤساء الأقسام.

هدف الدراسة:

هدف البحث إلى معرفة ممارسة عمداء الكليات للنمط الديمقراطي في جامعتي عدن وصنعاء وعلاقته بأداء النواب ورؤساء الأقسام.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- أن عمداء الكليات يمارسون النمط الديمقراطي بصورة عامة في جامعتي عدن وصنعاء بدرجة عالية.
- أن عمداء الكليات يمارسون النمط الديمقراطي في اتخاذ القرار بدرجة عالية -
- أن عمداء الكليات يمارسون النمط الديمقراطي في تفويض السلطة بدرجة عالية.
- أن عمداء الكليات يمارسون النمط الديمقراطي في العلاقات الإنسانية بدرجة عالية.
- أن مستوى أداء النواب ورؤساء الأقسام في ضوء ممارسة عمداء الكليات للنمط الديمقراطي بصورة عامة عالياً.
- أن مستوى أداء النواب ورؤساء الأقسام في مجال المشاركة في اتخاذ القرار في ضوء ممارسة عمداء الكليات للنمط الديمقراطي عالياً.
- أن مستوى أداء النواب ورؤساء الأقسام في مجال تفويض السلطة في ضوء ممارسة عمداء الكليات للنمط الديمقراطي عالياً - .
- أن مستوى أداء النواب ورؤساء الأقسام في مجال العلاقات الإنسانية في ضوء ممارسة عمداء الكليات للنمط الديمقراطي عالياً
- توجد علاقة ارتباطيه موجلة بين ممارسة عمداء الكليات للنمط الديمقراطي ومستوى أداء النواب ورؤساء الأقسام في جميع المجالات، ماعدا مجال العلاقات الإنسانية فعلاقته

الارتباطية ضعيفة مع مستوى أداء النواب ورؤساء الأقسام في مجالي المشاركة في اتخاذ القرار والعلاقات.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- على المؤسسة الجامعية ضرورة المحافظة على الدرجة العالية لممارسة عمداء الكليات للنمط الديمقراطي في جامعتي عدن وصنعاء من خلال توفير فرص التدريب والتأهيل للقيادات الأكاديمية على مفهوم القيادة الديمقراطية وخصائصها ومركزاتها الأساسية لما لها من أهمية في إدارة المؤسسات الجامعية.
- على عمداء الكليات العمل على ترسيخ وتجسيد ممارسة النمط بين جميع أطراف العمل في الكليات الجامعية من خلال الأنشطة والفعاليات والمؤتمرات والندوات الفكرية والثقافية المشتركة بما يسهم في تنمية وتطوير الممارسة الديمقراطية وخلق مناخ ملائم لتحسين الأداء.
- على المؤسسة الجامعية اتخاذ كافة الإجراءات اللازمة بما يمكنها من الاستقلال المالي والإداري عن وزارة المالية والخدمة المدنية حتى تتمكن من توفير المخصصات المالية الكافية لتنفيذ أنشطتها الإدارية والأكاديمية بكفاءة عالية.
- على المؤسسة الجامعية تشجيع القيادات الأكاديمية والإدارية على التنمية المهنية المستدامة لمروؤسيهم، وتقديم الحوافز المادية والمعنوية، وتوفير الخدمات المساعدة على الارتقاء بالممارسة الديمقراطية في الكليات الجامعية بصورة أفضل.
- على المؤسسة الجامعية توفير وسائل الاتصال والتواصل المناسبة حتى يتسنى لرؤساء الأقسام ومديري الوحدات الإدارية وأعضاء هيئة التدريس تبادل الخبرات مع الأقسام والإدارات المناظرة في كليات الجامعات اليمنية بما يسهم في تطوير معارفهم وقدراتهم وخبراتهم الإدارية والأكاديمية.
- على المؤسسة الجامعية تنمية الممارسات الديمقراطية المتوسطة والضعيفة لعمداء الكليات والنواب ورؤساء الأقسام وذلك من خلال الدورات التدريبية المشتركة وورش العمل في كل

ما يتعلق بالقيادات الديمقراطية وذلك لمواكبة المستجدات المستقبلية التي تتلاءم مع تطورات الإدارة الجامعية الحديثة وتطورات.

- تزويد عمداء الكليات الجامعية اليمنية بنتائج هذه الدراسة التي تؤكد على فعالية ممارسة النمط الديمقراطي في الكليات الجامعية لما له من اثر كبير ودور ايجابي في تحسين مستوى أداء النواب ورؤساء الأقسام.
- على المؤسسة الجامعية أن تعمل على وضع معايير معتمدة ومحددة وفقاً للأسلوب الديمقراطي في انتخاب أو اختيار عمداء الكليات ورؤساء الأقسام في الجامعات اليمنية، وبعيدا عن الانتماء القبلي والحزبي والمناطقي.
- على عمداء الكليات تبني العلاقات الإنسانية بشكل متوازن يجمع بين الجانب المعنوي والمادي وترسيخها وتجسيدها بين جميع أطراف العمل وكأنهم داخل قائمة واحدة على الألفة والمحبة والتالف والانسجام التام.
- على عمداء الكليات العمل على توفير بيئة أكاديمية بصورة أفضل لممارسة النمط الديمقراطي يتدرب من خلاله النواب ورؤساء الأقسام - ومديري الوحدات الإدارية على الحياة الديمقراطية بجوانبها المختلفة بما يمكنهم من أداء مهامهم وواجباتهم بمعنوية عالية وروح ديمقراطية. على المؤسسة الجامعية آت تعمل على تهيئة المناخ الديمقراطي المريح والمناسب لممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء المجتمع الجامعي أفرادا وجماعات هيئات ومؤسسات، كونها تساعدهم على الإبداع والعطاء والابتكار في أجواء الديمقراطية.
- على المؤسسة الجامعية اعتماد مخصصات مالية لرؤساء الأقسام بما يمكنهم من المشاركة في المؤتمرات والندوات وتفعيل دورهم وتحسين مستوى أدائهم.
- دعم وتعزيز كل ما يؤدي إلى تطبيق الأساليب الحديثة والمقترحات المناسبة لتفعيل الممارسة الديمقراطية في الجامعات اليمنية.

دراسة: راجح دحان علي الجرباني. (2014). بعنوان:

معايير اختيار القيادات الجامعية في الجمهورية اليمنية في ضوء الاتجاهات المعاصرة وعلاقتها بفعالية الأداء الإداري.

هدف الدراسة:

التعرف على درجة تحقق المعايير المعاصرة للاختيار في القيادات الجامعية اليمنية الحالية، وكذلك التعرف على درجة العلاقة بين هذه المعايير، وفعالية الأداء الإداري لدى القيادات الجامعية من وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعات اليمنية الحكومية (جامعة صنعاء أنموذجاً).

الخبرات والتجارب:

قدمت الدراسة بعض الخبرات والاتجاهات المعاصرة لمعايير اختيار القيادات الجامعية في بعض الدول، ومنها: (السعودية مصر - الجامعات الإفريقية- الولايات المتحدة الأمريكية - ماليزيا- المملكة المتحدة).

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- أن درجة تحقق المعايير المعاصرة (مجتمعة) في اختيار القيادات الجامعية اليمنية كانت "متوسطة".
- حصول معيار "السمات الشخصية والأخلاقية"، على المرتبة الأولى بين معايير أداة البحث من حيث درجة التحقق في القيادات الجامعية اليمنية ، والذي حصل على درجة تحقق "متوسطة"، يليه معيار "المؤهلات الأكاديمية"، في المرتبة الثانية، بدرجة تحقق "متوسطة" أيضاً، وجاء معيار "الكفايات الإدارية والقيادية" في المرتبة الثالثة، بدرجة تحقق "قليلة"، وأخيراً جاء معيار "خدمة المجتمع" في المرتبة الرابعة، بدرجة تحقق "قليلة" أيضاً.
- أن درجة علاقة معايير اختيار القيادات الجامعية (مجتمعة) بفعالية الأداء الإداري لدى تلك القيادات كانت بدرجة "قوية".
- حصول معيار "الكفايات الإدارية والقيادية"، على المرتبة الأولى بين معايير أداة البحث من حيث درجة علاقته بفعالية الأداء الإداري لدى القيادات الجامعية، يليه معيار

"السمات الشخصية والأخلاقية" في المرتبة الثانية، ثم جاء معيار "المؤهلات الأكاديمية"، في المرتبة الثالثة، وأخيراً جاء معيار "خدمة المجتمع" في المرتبة الرابعة، حيث حصلت كل هذه المعايير على درجة علاقة "قوية".

- أن القرارات المتعلقة باختيار القيادات الجامعية اليمنية تتأثر بقوة وعوامل كثيرة غير موضوعية ، بدليل حصول (50%) من معايير الاختيار على درجة تحقق "متوسطة" ، وحصول (50%) منها على درجة تحقق "قليلة" ، مما يشير إلى الحاجة للحد من هذه القوى والعوامل وإجراء مزيد من البحوث والدراسات التي تستقصي القوى والعوامل المؤثرة في القرارات المتعلقة باختيار القيادات الجامعية في اليمن والحد منها.

- جمود القوانين واللوائح الخاصة باختيار القيادات الجامعية في الجمهورية اليمنية ، حيث لم تتضمن هذه القوانين واللوائح معظم المعايير المعاصرة للمفاضلة بين المرشحين للمناصب القيادية الجامعية ، واقتصارها فقط على المؤهل الدراسي للمرشح ، والمسمى الوظيفي ، وسنوات الخدمة في التعليم الجامعي (الأكاديمية)، مما يحتم إجراء تعديلات على القوانين الحالية للجامعات اليمنية ولوائحها التنظيمية ، لتتماشى مع الاتجاهات المعاصرة في هذا الشأن.

- بالرغم من تشكيك كثير من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات اليمنية الحكومية في نزاهة وأخلاقيات القيادات الجامعية اليمنية الحالية ، إلا أن معيار "السمات الشخصية والأخلاقية" حصل على المرتبة الأولى بين معايير الاختيار من حيث درجة التحقق ، وهذا يشير إلى أن هناك درجة من المصادقية والثقة بين القيادات الجامعية وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية الحكومية.

- أن حصول معيار "الكفايات الإدارية والقيادية" على درجة تحقق "قليلة" ، يشير إلى قلة اهتمام الجهات المسؤولة عن اختيار القيادات الجامعية اليمنية بهذا المعيار في قرارات الاختيار ، وإلى قلة الاهتمام بإعداد وتأهيل الأفراد المرشحين لشغل الوظائف القيادية بالجامعات اليمنية في مجال الإدارة والقيادة الجامعية أيضاً ، مما يدل على ضرورة إيلاء هذا المعيار قدراً كبيراً من الاهتمام في الممارسات الحالية والمستقبلية لاختيار تلك القيادات ،

مع التركيز- أيضاً - على التنمية المهنية للقيادات الجامعية الحالية في مجال الكفايات الإدارية والقيادية .

- ما زالت الوظيفة الثالثة للجامعات اليمنية والمتمثلة بـ "خدمة المجتمع" ما زالت وظيفة شبه غائبة ، ويكتنفها الغموض في الجامعات اليمنية بشكل عام ، ولدى الجهات المسؤولة عن الاختيار بشكل خاص ، بدليل حصول هذا المعيار على درجة تحقق "قليلة"، وهذا يشير إلى ضرورة تبني هذا المعيار عند اختيار القيادات الجامعية .
- إن العلاقة الإيجابية القوية بين المعايير المعاصرة لاختيار القيادات الجامعية وفعالية الأداء الإداري لدى تلك القيادات يدل على أن تحسين فعالية الأداء الإداري للقيادات الجامعية يتحقق من خلال تبني تلك المعايير، والعكس صحيح.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- ضرورة العمل على تقليص الفجوة بين الممارسات الحالية لاختيار القيادات الجامعية في الجمهورية اليمنية ، وبين الاتجاهات المعاصرة للاختيار عن طريق تطوير وتحديث الممارسات الحالية لاختيار القيادات الجامعية في الجمهورية اليمنية إعادة النظر في القوانين ، واللوائح الحالية المنظمة لعملية اختيار القيادات الجامعية في الجمهورية اليمنية ، وإجراء التعديلات عليها لتتضمن معايير محددة ، وواضحة للاختيار ، وبما يتوافق مع الاتجاهات المعاصرة لاختيار القيادات الجامعية .
- التعرف على القوى والعوامل غير الموضوعية التي تؤثر في القرارات المتعلقة باختيار القيادات الجامعية اليمنية، بغية الحد من تأثيرها. ضرورة تبني معيار "خدمة المجتمع" كأحد المعايير الرئيسة عند اختيار القيادات الجامعية في اليمن، والعمل على نشر ثقافة خدمة المجتمع.
- الاهتمام بإعداد وتأهيل أفراد متخصصين في مجال الإدارة والقيادة الجامعية .توحيد الممارسات /تبني معايير موحدة عند اختيار القيادات الجامعية في كل الجامعات والكليات اليمنية.

**دراسة: رشا إبراهيم عبده الخليدي .(2014). بعنوان:
تصميم قاعدة بيانات موحدة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي.**

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تصميم قاعدة بيانات متخصصة لتوحيد البيانات المطلوبة من قواعد بيانات الجامعات.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- تجهيز موازنة لتطبيق النظام
- تم تحليل الأخطاء التي يمكن مواجهتها ومقترح حلها.
- تم عمل وتعريف اكواد موحدة.
- تم إضافة الاكواد الموحدة للنظام.
- تم ترجمة البيانات المجمعة.
- تم تحليل ما هو متوفر حالياً من النظام المستخدم في الجامعات.
- تم تعريف فوائد استخدام هذا النظام ودوره في تحسين الأداء

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- على الجامعة العمل مع الوزارة لتوحيد كل البرامج والكليات وأسماء المقررات.
- يجب أن يكون هناك آلية ونطاق يتم تعريفها من خلال الوزارة لأعضاء الأسماء.
- كل الجامعات يجب أن تدعم النظام المعلوماتي (YHSIS) والموظفين مستودع البيانات في الوزارة.
- إجراء دراسات من شأنها أن تجد طرق أخرى لإيجاد المعلومات خارج نظام YHSIS .

دراسة: زمزم صالح الخولاني. (2014). بعنوان:

أنموذج مقترح لتطوير استثمار القطاع الخاص في الجامعات اليمنية الحكومية

هدف الدراسة:

هدف الدراسة إلى بناء أنموذج مقترح لتطوير استثمار القطاع الخاص في الجامعات اليمنية الحكومية من خلال تشخيص الواقع في ضوء تحليل سوات (SWOT)، وتحديد أهم المعوقات التي تحد من تطويره، والوصول إلى مكونات الأنموذج المقترح.

الخبرات والتجارب:

توجد عدد من الخبرات والنماذج في مجال استثمار القطاع الخاص في الجامعات ومن تلك التجارب:

- نماذج الجامعات الأمريكية.
- نماذج الجامعات البريطانية.
- نماذج الجامعات العبرية – القدس.
- نماذج الصين في استثمار وإدارة المراكز البحثية.
- نماذج وتجارب الجامعات اليابانية.
- نماذج صناديق الاستثمار .
- نماذج الكراسي العلمية .
- نماذج برامج التعليم والتدريب الجامعي.
- نماذج الجامعات البحثية.
- نماذج جامعات السوق وغيرها.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- أن الاستثمار في أي مجال يمثل أداة للتنمية الشاملة، من خلال توظيفه لمختلف الموارد في المجتمعات.
- إمكانية تطبيق النماذج والتجارب العالمية لاستثمار القطاع الخاص في الجامعات اليمنية الحكومية.

- وجود فجوة بين البيئة الداخلية، والخارجية لاستثمار القطاع الخاص في الجامعات اليمنية الحكومية.
- تمثلت نقاط القوة في البيئة الداخلية اليمنية للاستثمار الجامعي في وجود تشريعات وقوانين وسياسات للاستثمار، ووجود القطاع الخاص كشريك وممول، ووجود ادارة للاستثمار في الهيكل التنظيمي للجامعات الحكومية.
- تمثلت نقاط الضعف في البيئة الداخلية للاستثمار في غياب الرؤية والفلسفة والثقافة السائدة عن الاستثمار في التعليم الجامعي، وغياب التخطيط الاستراتيجي الحكومي.
- أهم الفرص المتاحة للاستثمار تمثلت في الحصول على معارف واستشارات وسهولة الوصول إلى إمكانات الجامعات الحكومية وكسب زبائن جدد في السوق المحلية.
- أهم المخاطر والتهديدات المحتملة في البيئة الخارجية للاستثمار في التعليم الجامعي تمثلت في ضعف التكامل والتنسيق على مستوى الجامعات وكلياتها، وبين الجامعة والقطاع الخاص وسوق العمل، والاضطرابات والاختلالات الأمنية.
- أهم المعوقات التي تحد من دور الاستثمار تتمثل في غياب الرؤية والرسالة عند كل من القطاع الخاص والحكومة، وتركيز القطاع الخاص على المشروعات الربحية، والفساد الإداري والمالي، وضعف الاستقرار السياسي والأمني والاقتصادي، وغياب العمل المؤسسي لدى القطاعين العام والخاص.
- هناك اتفاق بين عينة الدراسة على أن الاستثمار في التخصصات التكنولوجية والبحثية والتطويرية في استثمار القطاع الخاص يحظى بالأولوية.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

قدمت الدراسة عدد من التوصيات أهمها:

1- تفعيل دور الدولة الاستثماري، وذلك من خلال الآتي:

- إعادة النظر في السياسات الاستثمارية والبنية التشريعية والقوانين.
- تطوير الفلسفة والرؤية والثقافة الاستثمارية السائدة.

- التنسيق بين الجامعة والقطاع الخاص، من خلال مشاركة الأطراف ذات العلاقة في عملية تطوير استثمار القطاع الخاص في الجامعات اليمنية الحكومية.
- اختيار القيادات الجامعية للمواقع الإدارية والأكاديمية الوسطى والعليا في ضوء مبدأ التنافس، والنزاهة والكفاءة والفاعلية.
- تهيئة المناخ العام للاستثمار في الجامعات اليمنية الحكومية من خلال توفير الاستقرار (السياسي، الاجتماعي، الأمني، الاقتصادي).
- معالجة وإزالة المعوقات التي تحد من تطوير استثمار القطاع الخاص في الجامعات اليمنية الحكومية.

2- تفعيل دور القطاع الخاص الاستثماري.

3- تفعيل الدور الاستثماري للجامعات اليمنية الحكومية

دراسة: زهراء احمد عوض ثابت. (2014). بعنوان:

مدى توافر معايير الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة في أقسام الرياضيات بكليات التربية في الجامعات اليمنية.

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى توافر معايير الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة في أقسام الرياضيات في كليات التربية في الجامعات اليمنية

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- تحقيق معايير الاعتماد الأكاديمي للبرنامج التخصصي بدرجة توافر متوسطة، وبما لا يزيد عن الحد الأدنى لقبول مستوى توافرها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

- تحقيق معظم معايير ضمان الجودة للبرنامج التخصصي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بدرجة متوسطة للتوافر وبجدها الأدنى للقبول
- عدم تحقيق كل من معايير الاعتماد الأكاديمي ومعايير ضمان الجودة للبيئة التعليمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
- تحقق معايير الاعتماد الأكاديمي ومعايير ضمان الجودة الخاصة بأداء أعضاء هيئة التدريس بدرجة متوسطة وبجدها الأدنى للقبول من وجهة نظر الطلبة.

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
- ضرورة نشر ثقافة الجودة والاعتماد من خلال عقد المؤتمرات والندوات والورش وإقامة الدورات
 - ضرورة إنشاء هيئات للتقويم والاعتماد وضمان الجودة في مختلف كليات التربية في الجامعات
 - إجراء مراجعة وتطوير برامج أقسام الرياضيات في كليات التربية وإعادة صياغة مكوناتها المختلفة في ضوء معاييرها العالمية
 - ضرورة إعادة تصميم البرامج التعليمية عامة، وبرامج أقسام الرياضيات خاصة، بما يضمن جودتها العالية، وحصولها على الاعتماد الأكاديمي.
 - الاهتمام بتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس المهنية والعلمية، وتهيئة فرص التعلم والنمو الذاتي لعضو هيئة التدريس وللطلبة.

دراسة: سالم أحمد مبارك باوادي. (2014). بعنوان:

تصور مقترح لتطوير جودة أداء كليتي التربية (عدن - المكلا) بجامعة عدن وحضرموت

في ضوء تقويم الأداء الإداري وفق معايير الأداء المتميز بالدريج.

هدف الدراسة

هدفت الدراسة على التعرف على درجة تحقق الأداء الإداري في كليتي التربية عدن والمكلا للمعايير الدولية وفق أنموذج بالدريج، الذي يعتمد سبعة معايير هي : القيادة، التخطيط الاستراتيجي، التركيز على الطالب، وتركيز على الموارد البشرية، قياس وتحليل الأداء وإدارة المعلومات، وتركيز على العمليات ونظم العمل، ونتائج الجودة والتميز. تتفرع منها سبعة عشر معيارا فرعيا، حيث قام الباحث بمحاكمة الأداء الإداري في الكليتين إلى هذه المعايير كدراسة تقييمية تهدف إلى معرفة درجة استيفاء الأداء المؤسسي في الكليتين لهذه المعايير.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- فقد أظهرت استجابات القيادات الأكاديمية ضعف تحقق معايير التميز في أداء كلياتهم.
- أما وجهة نظر إداري كليتي التربية عدن، وكلية التربية المكلا، فقد أظهرت استجاباتهم ضعف استيفاء الأداء الإداري للحد الأدنى من معايير التميز والجودة، فقد أعطى إداري التربية عدن درجة ضعيفة جدا للتحقق
- . ظهرت فروق دالة إحصائية في ثلاثة معايير فقط: القيادة العليا، والتركيز على الطالب، والتركيز على النتائج لكن كان هناك اتفاق أيضا بين عيني الإداريين في الكليتين في الأربعة المعايير الأخرى.
- بالنسبة لتقديراتهم عينة هيئة التدريس حولت حقق الأداء الإداري للمعايير التميز فقد جاءت أيضا ضعيفة.

- أما تقديرات عينة الطلبة في الكليتين فقدت وافقت على عدم استيفاء الأداء الإداري بالكليتين للحد الأدنى من معايير التميز. حيث لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لاختلاف الكلية بينهم

التوصيات:

- الاهتمام بقيمة وسمعة الكلية على أساس أنها من الأصول غير منظورة للكلية التي يجب الحفاظ عليها سواء كان ذلك على مستوى المخرجات , أو الخدمة , أو البرامج التعليمية , التي تقدمها الكلية في أوساط المجتمع المحلي.
- إدراج مساهمات الأساتذة في خدمة المجتمع والأنشطة المجتمعية ضمن معايير الترقية العلمية.
- وضع آليات محددة لبناء علاقات فعالة للكلية مع المجتمع المحلي وأنشطته وفعالياته.
- تبني سياسات واضحة تحدد علاقة الكلية بالمجتمع المحلي.
- بناء وتطوير القدرات البشرية والنظم الإدارية اللازمة لاستيعاب وتطبيق التقنيات الجديدة بكفاءة وفعالية.
- تبني الكلية ضمن إستراتيجيتها أهداف محددة في خدمة وتطوير المجتمع.

دراسة : سمر سعيد عبدالله عبد الرب. (2014). بعنوان:

مدى مواءمة مخرجات التعليم الجامعي في جامعة تعز لمتطلبات التنمية المحلية.

هدف الدراسة:

هدفت الرسالة إلى معرفة مدى مواءمة مخرجات التعليم الجامعي في جامعة تعز لمتطلبات التنمية المحلية، كما هدف إلى معرفة عما اذا كان هناك فروقا دالة إحصائية في تقدير أفراد العينة لمدى مواءمة مخرجات التعليم الجامعي في جامعة تعز لمتطلبات التنمية المحلية تُعزى لمتغيرات (نوع المؤسسة – نوع نشاط المؤسسة – المؤهل العلمي – سنوات الخبرة).

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- في ضوء نتائج الدراسة الميدانية للدراسة الحالية فإن الباحثة تعرض استنتاجاتها كالآتي:
- سوف يقل طلب التنمية المحلية وسوق العمل لمخرجات التعليم الجامعي من الطلبة المتخرجين، آدا لم يتم تأهيلهم واعداهم في الجامعة بالمواصفات المطلوبة والتي تتواءم مع متطلبات سوق العمل.
- قد يرتفع معدل البطالة أكثر مما هو عليه بين صفوف الخريجين .
- قد تنتشر الجريمة بكل مظاهرها، ولا سيما الانضمام إلى الجماعات الإرهابية.
- سيظل الوضع كما هو من حيث عدم المواءمة بين مخرجات التعليم الجامعي ومتطلبات التنمية المحلية، آدا لم تتخذ الإجراءات اللازمة التي تعمل على إيجاد هذه المواءمة.
- ربما لن تصل اليمن إلى مستوى الدول المتقدمة والمتطورة ما لم تهتم بالتعليم بشكل عام والتعليم الجامعي بشكل خاص.
- أن مواءمة مخرجات التعليم العالي الجامعي في جامعة تعز لمتطلبات التنمية المحلية جاءت بدرجة متوسطة.
- عدم وجود فروق دالة إحصائية في تقدير أفراد العينة لمدى مواءمة مخرجات التعليم الجامعي في جامعة تعز لمتطلبات التنمية المحلية تُعزى لمتغير نوع المؤسسة (حكومية/ خاصة).
- وجود فروق فردية دالة إحصائية في تقدير أفراد العينة لمدى مواءمة مخرجات التعليم الجامعي في جامعة تعز لمتطلبات التنمية المحلية تُعزى لمتغير نوع نشاط المؤسسة (خدمية ؟ إنتاجية)، وكانت الفروق لصالح المؤسسات الإنتاجية.

- وجود فروق دالة إحصائية في تقدير أفراد العينة لمدى مؤاممة مخرجات التعليم العالي الجامعي في جامعة تعز لمتطلبات التنمية المحلية تعزى لمتغير المؤهل وكانت الفروق بين البكالوريوس والدكتوراه ولصالح مؤهل البكالوريوس.
- عدم وجود فروق دالة إحصائية في تقديري أفراد العينة لمدى مؤاممة مخرجات التعليم الجامعي في جامعة تعز لمتطلبات التنمية المحلية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
- توصي الباحثة الجهات المعنية من الجامعة ومؤسسات سوق العمل بما يلي:
 - العمل على إكساب الخريجين الجامعيين مهارة التحدث باللغة الانجليزية من خلال تركيز المقررات عليها.
 - أهمية الاهتمام بالتعليم الذاتي لدى الطلبة الجامعيين والحث عليه من قبل عضو هيئة التدريس، عن طريق تكليفهم بإجراء العديد من الأنشطة والبحوث التي تحثهم على ذلك التعلم، وتتم بت تنمية مهارات التفكير بأنواعه لديهم.
 - ضرورة تجديد المناهج الجامعية بما يواكب التغيرات الحديثة في سوق العمل، وربط هذه المناهج عند وضعها بمتطلبات الوظائف في مؤسسات سوق العمل، من خلال إجراء مسح شامل لتلك المتطلبات، وعمل قائمة بها وتضمينها في تلك المناهج، بالإضافة إلى تضمين هذه المناهج للعديد من الأنشطة التطبيقية المتنوعة التي تواكب تلك التغيرات.
 - التركيز على المهارات والابتكارية للطلبة الجامعيين ، والعمل على تنميتها وتطويرها، من خلال القيام بالورش العلمية وغيرها.
 - أهمية تفعيل الشراكة بين الجامعات ومؤسسات سوق العمل من خلال:
 - إنشاء مكاتب اتصال وتنسيق بينهما.
 - تحديد سياسة القبول في الجامعة وفقاً للتخصصات التي تحتاجها تلك المؤسسات بما يتناسب مع الخصائص التقنية وأساليب الإنتاج فيها، والتي تتوافق مع متطلبات التنمية المحلية.

- عمل برامج تعليمية وتدريبية مشتركة بين الجامعات ومؤسسات سوق العمل بقطيعها العام والخاص.
- إشراك الخبراء في تلك المؤسسات في وضع معايير تقويم برامج التعليم والتدريب المشتركة بينهما، وتخطيط وتقييم وإثراء المناهج الجامعية وتحديد المهارات المطلوب تضمينها في هذه المناهج التي تتطلبها بحيث تتناسب معها.
- تزويد الجامعة مؤسسات سوق العمل بالمعلومات عن نشاطاتها البحثية ظن بغرض دراسة المشكلات التي تواجه تلك المؤسسات والتي تعتبر مصدر من مصادر البحوث العلمية للجامعة، بغرض إيجاد الحلول المناسبة لها، وتطوير العمل فيها.
- تشجيع الباحثين في الجامعة على إجراء البحوث والدراسات العلمية المتصلة بمتطلبات مؤسسات سوق العمل في مواقع العمل والإنتاج في تلك المؤسسات، ودعمهم مادياً.
- عمل لقاءات دورية بين ممثلي الجامعة ومؤسسات سوق العمل، لبحث ما يستجد من تطورات، وتبادل الخبرات.
- إعلام الجامعة مؤسسات سوق العمل عن خدماتها التعليمية والتدريبية المتاحة لطلبتها الذين سيعملون في تلك المؤسسات مستقبلاً، في مقابل اهتمام الجامعة بآراء مؤسسات سوق العمل المتعلقة بجودة برامجها التعليمية ولتدريبية المتاحة.
- الاهتمام بتقديم برامج التعلم الذاتي المستمر، والتعليم عن بعد للعاملين في مؤسسات سوق العمل.

دراسة: صقر قايد حزام الزيدي. (2014). بعنوان:

وظائف العلاقات العامة في الجامعات اليمنية.

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى ممارسة إدارات العلاقات العامة في الجامعات الحكومية اليمنية لوظائف العلاقات العامة، والمتمثلة في وظائف (البحث، التخطيط، التنسيق، الاتصال، التقويم، ومعرفة ترتيب الوظائف في هذه الجامعات، وترتيب الجامعات في التطبيق لهذه الوظائف.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

توصلت الدراسة إلى أن تطبيق الوظائف في الجامعات، وتطبيق الجامعات للوظائف كان متوسطاً نسبياً وكانت أعلى وظيفة نفذت هي وظيفة التنسيق، ثم وظيفة الاتصال، ثالثها وظيفة التخطيط، ثم وظيفة البحث، وفي المرتبة الأخيرة التقويم، وكان مدى تنفيذ الجامعات الحكومية لوظائف العلاقات العامة (جيد) في ثلاث جامعات وهي حضرموت، وحجة، والبيضاء، ومتوسط في بقية الجامعات.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- ضرورة تطبيق جميع وظائف العلاقات العامة بشكل متوازن.
- تأهيل وتدريب العاملين في مجال العلاقات العامة، والاهتمام بأرائهم ومقترحاتهم.
- التعيين للمتخصصين وإعطائهم الصلاحية الكاملة من قبل الإدارة العليا.
- إقامة يوم مفتوح أسبوعي أو شهري بجميع الطلبة والعاملين في الجامعات مع بعضهم بهدف تبادل المعلومات والخبرات.
- حل الإشكالات لتكون هناك رؤية مشتركة بين الإدارة العليا والطلبة والعاملين.

دراسة: عبد الملك محمد الوتاري. (2014). بعنوان:

الثقافة التنظيمية الداعمة لتحسين الأداء المؤسسي بالجامعات اليمنية في ضوء الاتجاهات الإدارية الحديثة

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية للتعرف على: الثقافة التنظيمية الداعمة لتحسين الأداء المؤسسي بالجامعات اليمنية في ضوء الاتجاهات الإدارية الحديثة.

الخبرات والتجارب:

تناولت الدراسة عدد من الخبرات السابقة في جمهورية مصر العربية – الأردن – فلسطين – الجزائر – اليمن – ماليزيا – السعودية

نتائج الدراسة:

- كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
- توصلت الدراسة إلى النتائج:
- التزام كثير من دول شرق آسيا والمحيط الهادي بتنفيذ ما ورد من توصيات بالمؤتمرات المتعاقبة لمنظمة اليونسكو خلال الفترة (1998-2003).
 - تعاون الحكومات التي شملها البحث في عملية التطوير وتحسين الأداء الجامعي.
 - زيادة استخدام الجامعات لوسائط المعرفة وتكنولوجيا المعلومات.
 - زيادة الاهتمام بأدوات التقويم والضبط والرقابة على التعليم العالي.
 - الثقافة التنظيمية والأداء المؤسسي وجهان لعملة واحدة.. شعارها الأبرز: الإبداع المعرفي والأداء المتميز، ومردودها المتوقع: تحقيق مستويات متعالية من الفعالية التنظيمية ، والكفاءة الإنتاجية ، والجودة النوعية، وصولاً إلى إدارة الأداء المتميز.
 - الافتقار لثقافة تنظيمية ملائمة لما يتم تبنيه من خطط أو مشاريع تستهدف الارتقاء بمستويات الأداء المؤسسي، خصوصاً ما يتعلق بمستوى القدرات البشرية أو التقييمية أو التنافسية، لدى هذه الجامعات.
 - تعاني الجامعات اليمنية من إهدار الكثير من الجهود والموارد التي يتم تسخيرها لتطوير العمل المؤسسي بالجامعات اليمنية، كون الثقافة السائدة لدى هذه الجامعات لا يرتقي إلى حجم التغيير المطلوب للارتقاء بمستويات الأداء الجامعي كلاً أو جزءاً.
 - تأتي نتائج الدراسة الحالية لتؤكد من الناحيتين النظرية والعملية – أن المؤسسات الناجحة هي التي تتفاعل عناصرها كلها، لتمييز مخرجاتها، على أسس ثقافية ديناميكية متطورة، تقع ضمن استثمارات المستقبل الجدية والقادرة على توفير أسباب النجاح والتميز المؤسسي.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

يوصي الباحث بالآتي:

- ضرورة أن تضع الجامعات اليمنية في مقدمة أولوياتها اعتماد النموذج المقترح للدراسة الحالية لجزء من رسالة التطوير المؤسسي بهذه الجامعات، نظراً لما يحتوي النموذج من قيم ومفاهيم، يمكن أن يساهم تطبيقها لردم فجوة موجودة كشفت عنها نتائج الدراسة الحالية.
- تعميم عناصر النموذج المقترح للدراسة الحالية على مستوى القيادات الإدارية والأكاديمية من أجل تبني ثقافة مشتركة، يمكن أن تساهم بتعزيز وتدعيم فرص متاحة لنجاح تحسين الأداء المؤسسي بالجامعات اليمنية.
- حث وتشجيع القيادات الجامعية على كافة المستويات الإشرافية والتنفيذية لتبني قيم وأخلاقيات العمل المؤسسي، باعتبارهم معنيون أكثر من غيرهم لنشر وترسيخ ثقافة تنظيمية إيجابية، تنسجم مع أهداف المؤسسة الجامعية ورسالتها.
- زيادة اهتمام الإدارات الجامعية بثقافة المؤسسة الجامعية وتشجيع الباحثين لدراساتها باعتبار الثقافة مدخلاً مهماً لتسهيل وتدعيم عمليات التغير والتحول المؤسسي، الذي يعد سمة بارزة من سمات ثقافة القرن الواحد والعشرون.
- إعادة النظر في السياسات والنظم المتبعة للتطوير الجامعي خصوصاً ما يتعلق بخطط ومشاريع التطوير المؤسسي الجاري تنفيذها بالجامعات اليمنية، حيث يبدو في سياق ما تكشف عنه نتائج الدراسة الحالية أن تلك المشاريع تعمل بواد والواقع الفعلي بواد آخر.
- أن يكون لدى الجامعات اليمنية خطط وبرامج عمل متوازنة تستهدف إيجاد نوع من التكامل والتوازن بين مكونات الأداء الكلي للجامعة، على أسس ثقافية داعمة، تزيد من فرص تبنيها مشاريع تحسين ناجحة.
- تشجيع الدراسات الإجرائية التي تهتم بتشخيص ومعالجة مشكلات العمل اليومي على مستوى الأقسام والوحدات الإدارية والأكاديمية، بما يساهم في تعزيز نشر ثقافة التعلم التنظيمي والتحسين المستمر.

دراسة: عبد الملك محمد يحيى لطف شاكر. (2014). بعنوان:

قياس الكفاءة الإنتاجية للجامعات اليمنية باستخدام التحليل التطويقي للبيانات DEA

هدف الدراسة:

هدف البحث إلى قياس الكفاءة الإنتاجية الداخلية (الحجمية ، والفنية) للجامعات الحكومية اليمنية باستخدام أسلوب التحليل التطويقي للبيانات (DEA)، وتصنيفها أو ترتيبها حسب كفاءتها الإنتاجية الداخلية المحققة، وتحديد القيم أو النسب التي يمكن خفضها من مدخلات الجامعات غير الكفؤة وأيضا التي يمكن زيادتها في مخرجات تلك الجامعات حتى تحقق الكفاءة الإنتاجية، وأخيرا تحديد الجامعات المرجعية - لكل جامعة غير كفؤة - التي استطاعت تحقيق الكفاءة الإنتاجية الداخلية على الرغم من أنها تعمل في نفس الظروف التنافسية للجامعات غير الكفؤة.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها::

- انه يمكن قياس الكفاءة الإنتاجية الداخلية (الحجمية والفنية) للجامعات الحكومية اليمنية باستخدام التحليل التطويقي للبيانات DEA والذي يوفر بيانات دقيقة وموضوعية.
- أن تقديرات التحليل التطويقي للبيانات DEA تختلف باختلاف المتغيرات، واختلاف النماذج المطبقة، وبذلك تظل النتائج نسبية وليست مطلقة.
- أظهرت النتائج التفاوت بين الجامعات الحكومية اليمنية في تحقيق درجات الكفاءة الإنتاجية الداخلية (الحجمية ، والفنية) مما يعكس الخلل الموجود في استغلال المخلات.
- أظهرت نتائج البحث ما ينبغي على الجامعات اليمنية التي لم تحقق الكفاءة الإنتاجية الداخلية (الحجمية أو الفنية) من زيادة في مخرجاتها أو خفض في مدخلاتها حتى ترقى إلى مستوى الجامعات اليمنية المرجعية لها التي حققت الكفاءة الإنتاجية الداخلية والتي تعمل في نفس الظروف التنافسية التي تعمل بها الجامعات اليمنية غير الكفؤة.

- اختلفت قيم الكفاءة الإنتاجية الداخلية (الحجمية ، والفنية) للجامعات الحكومية اليمنية ، والجامعات الحكومية اليمنية التي حققت كفاءة إنتاجية داخلية حجمية هي : جامعة صنعاء، وجامعة عمران ، وجامعة حجة) فقط، من إجمالي الجامعات الحكومية اليمنية محل البحث.
- اختلفت قيم التحسينات المطلوبة من الجامعات الحكومية اليمنية غير الكفؤة - فالزيادة في المخرجات تتطلب زيادة أكبر في المدخلات، أما بحسب عوائد الحجم الثابتة بالتوجه الإخراجي على الجامعة عدن لكي تحقق الكفاءة الإنتاجية التامة .
- وجود فائض في مدخلات الجامعات الحكومية اليمنية لم يتم استغلالها.
- تم تحديد الجامعات التي يمكن زيادة مخرجاتها.

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
- يوصي الباحث بما يلي: - ضرورة توفير قاعدة بيانات حديثة في كل الجامعات الحكومية اليمنية ، تكون بمتناول الباحثين.
- الاستفادة من مؤشرات الكفاءة الإنتاجية الداخلية (الحجمية ، والفنية) ومستويات التحسين المطلوب من الجامعات الحكومية اليمنية التي لم تحقق مؤشر كفاءة إنتاجية تامة في كل من المخلات والمخرجات والتي تم التوصل إليها، في حالي عوائد الحجم الثابتة، وعوائد الحجم المتغيرة.
 - العمل على دراسة ومعالجات الأسباب التي أدت إلى انخفاض الكفاءة الإنتاجية الداخلية (الحجمية ، والفنية) في بعض الجامعات الحكومية اليمنية، ومن التدابير التي يوصي بها الباحث ما يلي:
 - إعادة النظر في توزيع أعضاء هيئة التدريس على الكليات والأقسام بحسب الاحتياج.
 - إعادة النظر في عدد الأقسام والتخصصات المتكررة ذات الإقبال الضعيف.
 - العمل على خفض معدلات الرسوب والتسرب.
 - تطبيق اقتصاديات الحجم.

- على الجامعات البحث عن مصادر تمويلية إضافية.
- استخدام التقنيات الحديثة في تسيير أعمالها.
- العمل على دراسة الأسباب التي أدت إلى تحقيق الكفاءة الإنتاجية الداخلية (الحجمية والفنية) في بعض الجامعات الحكومية اليمنية، واتخاذها كنماذج تطبيقية يُتخذى بها من قبل الجامعات غير الكفوة.

**دراسة : علي يحيى علي محمود شرف الدين . (2014) . بعنوان :
تطوير الأداء الإداري للجامعات اليمنية في ضوء إدارة التميز .**

هدف الدراسة:

تمثل الهدف الرئيس للدراسة في الوصول إلى خطة إستراتيجية مقترحة لتطوير الأداء الإداري للجامعات اليمنية في ضوء إدارة التميز.

الخبرات والتجارب:

قدمت الدراسة عدد من النماذج العالمية في ادارة التميز، ومنها : (النموذج الأوربي لإدارة التميز، ونموذج جائزة Baldrig الأمريكية لإدارة التميز، ونموذج جائزة جامعة بنسلفانيا للتميز، ونموذج جائزة دبي للأداء الحكومي المتميز، ونموذج جائزة أبو ظبي للأداء الحكومي المتميز، واستعرض الباحث عدد الجامعات التي تعتمد على ادارة التميز في عدد من دول العالم.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
اظهرت نتائج التحليل البيئي لتقييم عناصر البيئة الداخلية والخارجية للجامعات اليمنية والمؤثرة على أدائها الإداري ما يلي:
اولا: البيئة الداخلية:

- نقاط القوة : وتتمثل في: (توافر كوادر جامعية متميزة يمكن الاعتماد عليها في قيادة وتطوير الجامعات، وتمتع الجامعات الحكومية باستقلالية إدارية، بموجب قانون الجامعات، وتحديد مهام واختصاصات القيادات الجامعية ابتداءً من رئيس الجامعة وانتهاءً برؤساء الأقسام، ووجود أساتذة متخصصين في مجال التخطيط الجامعي، وتنفيذ أساليب الجودة بالجامعات الحكومية لنشر الوعي لدى قيادات الجامعات بقضايا الجودة والاعتماد الأكاديمي، وتوافر خطط عمل مستقبلية بالجامعات).
- نقاط الضعف: وتتمثل في الآتي: (اختيار القيادات الإدارية العليا بالجامعة دون الالتزام بالمعايير، وعدم اكتمال البنية التحتية على مستوى الجامعة والكليات التابعة لها، وغياب التطوير والمراجعة للبرامج الدراسية بشكل دوري، وضعف الاتصال بين الجامعات اليمنية والجامعات العربية والعالمية، والتطابق الشديد بين الأقسام الأكاديمية في الجامعات، وقلة توافق مخرجات الجامعة مع احتياجات المجتمع وسوق العمل، وإهمال الجامعات الاستفادة من تقنيات المعلومات والاتصالات الحديثة).
- الفرص المتاحة: أبرزها (وجود معايير واضحة لاختيار القيادات الجامعية في قانون الجامعات اليمنية، والتوجه الحكومي بتطوير تشريعات التعليم العالي لتحسين أداء الجامعات وتميز مخرجاتها، وإنشاء المجلس الأعلى للتعليم العالي للاهتمام بالجامعات اليمنية، ووجود المركز الوطني للمعلومات، ووجود رؤية إستراتيجية للتعليم العالي لتطوير الجامعات مستقبلاً، ووجود سياسات جودة بوزارة التعليم العالي والبحث العلمي، وتزايد الاهتمام بتطوير القيادات الجامعية وفق الاتجاهات العالمية المعاصرة في إطار مشروعات تطوير التعليم العالي).
- التهديدات والمخاطر: أبرزها (الضغوط السياسية والقبلية التي تتعرض لها القيادات الجامعية، وتبويب موازنات الجامعات من قبل وزارة المالية والتحكم في مخصصاتها، وعدم وجود شبكة وطنية لتبادل المعلومات والبيانات بين مؤسسات الدولة المختلفة، والتوجه الحكومي بتطوير الجامعات الحكومية كميّاً على حساب تطورها النوعي، وضعف ارتباط خطط التنمية المستدامة للدولة بمخرجات التعليم الجامعي، وضعف الدعم الحكومي لإنشاء شبكة معلومات للجامعات اليمنية، وضعف الشراكة المجتمعية القائمة على تبادل

المنفعة بين القطاع الخاص والجامعات، قلة الحوافز المادية والمعنوية الحكومية لدعم القيادات الجامعية، وقلة البيانات والمعلومات من مؤسسات الدولة والقطاع الخاص اللازمة لعمل التخطيط الاستراتيجي للجامعات).

- قدمت الدراسة أربعة بدائل إستراتيجية لتطوير الأداء الإداري بالجامعات اليمنية وهي: (البديل الأول: التوجه الريادي/ الهجومى (Offensive)، والبديل الثاني: التوجه التكيفي (Adjust)، اما الثالث فيسمى التوجه الدفاعي/ الإصلاحى (Defensive)، ويطلق على الرابع بالمحافظة على البقاء (Survive).

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
تنفيذ الإستراتيجية المقترحة لتطوير الأداء الإداري للجامعات اليمنية في ضوء إدارة التميز.

دراسة: فايز حمود يحيى فارع. (2014). بعنوان:

علاقة ممارسة الحرية الأكاديمية بالإنتاجية البحثية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء.

هدف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على علاقة ممارسة الحرية الأكاديمية بالإنتاجية البحثية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة صنعاء، وذلك من خلال التعرف على درجة ممارسة الحرية الأكاديمية ومستوى الإنتاجية البحثية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء ومعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة نحو محاور الدراسة تعزى إلى متغيرات) الجنس – الكلية – الرتبة العلمية – سنوات الخبرة).

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- أن درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للحرية الأكاديمية متوسطة، وأن مستوى الإنتاجية البحثية ضعيفة.
- توجد فروق ذات دلالات إحصائية وفقاً لمتغيرات الجنس والرتبة الأكاديمية وسنوات الخبرة في استجابات أعضاء هيئة التدريس.
- لا توجد فروق ذات دلالات إحصائية وفقاً لمتغير الكلية، كما لا توجد فروق أيضاً وفقاً لسنوات الخبرة لمستوى الإنتاجية البحثية بشكل عام.
- وجود علاقة ارتباطية موجبة ضعيفة بين ممارسة الحرية الأكاديمية ومستوى الإنتاجية البحثية ولكنها غير دالة إحصائياً

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- العمل على زيادة توفير فرص مشاركة أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات العلمية والندوات في الداخل والخارج لأهميتها في زيادة الإنتاجية العلمية.
- ضرورة إعادة النظر في سياسة التحفيز والتشجيع والمنافسة بمختلف كلياتها وجوانبها المعنوية والمادية، وتوسيع دائرة مشاركة أعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرارات الخاصة بهم وإدارة شئونهم.

دراسة: فضل راجح عبد القوي سالم. (2014). بعنوان:

تصور مقترح لتطوير الاتصالات الإدارية الالكترونية في جامعة عدن.

هدف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة معرفة البنية التحتية للاتصالات الإدارية الالكترونية بإدارات جامعة عدن والكليات التابعة لها.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

أظهرت نتائج الدراسة ما يلي:

- التحاق 78% من أفراد العينة في دورات تدريبية في مجال الحاسوب ويرغب 88% من عينة الدراسة بالمزيد من الدورات .
- تفاوتت قدرة ومهارات أفراد عينة الدراسة في التعامل مع الانترنت والبريد الالكتروني والحاسوب وكان بدرجة تقدير عام متوسطة.
- أن الاتصال الإداري الحالي بالجامعة يتم شفويا بواسطة الهاتف النقال (الموبايل) والهاتف الأرضي المباشر وكتايا بواسطة البريد اليدوي التقليدي.
- أن أكثر أجهزة الاتصالات الالكترونية توافرا في الجامعة هو جهاز الحاسوب غير المرتبط بالشبكة والهاتف الأرضي المباشر والهاتف النقال (الموبايل) .
- أن أكثر أجهزة الاتصالات الالكترونية استخداما هي خدمة الهاتف النقال (الموبايل) (جهاز الحاسوب غير المرتبط بالشبكة والهاتف الأرضي المباشر).
- أن الفترة اللازمة للانتقال إلى تطبيق نظم وبرامج الاتصالات الإدارية الالكترونية بالجامعة تحتاج إلى فترة زمنية تمتد إلى خمس سنوات فأكثر .
- أن ابرز عوائق تطبيق برامج ونظم الاتصالات الإدارية الالكترونية بالنسبة للجامعة تكمن في عدم اكتمال مشروع الربط الشبكي للمشروع الصيني لديوان رئاسة الجامعة وبعض كلياتها الواقعة في محافظة عدن بسب عدم شراء ما يسمى بالخوادم (reserver) مما أدى إلى توقف المشروع عن العمل وبالتالي لم يكتمل ولم يؤتى ثماره .
- قلة الاعتمادات المالية المخصصة لمجال تطوير تقنية الاتصالات بالجامعة في مجال توفير الأجهزة والبرامج والمعدات الحديثة وفي مجال تدريب الكوادر الإدارية وفي مجال تقنية الاتصالات الحديثة واختيار البرامج التدريبية الملائمة .
- وفي مجال المعوقات اظهرت الدراسة ما يلي:

- عدم اكتمال مشروع الربط الشبكي للمشروع الصيني لديوان رئاسة الجامعة وبعض كلياتها الواقعة في محافظة عدن بسبب عدم شراء ما يسمى بالخوادم (ريسيفر) مما أدى إلى توقف المشروع عن العمل وبالتالي لم يكتمل ولم يؤتى ثماره .
- ضعف العزيمة الإدارية لدى قيادات جامعة عدن نحو إقامة تقنية اتصالات حديثة ومتطورة
- افتقار الجامعة إلى وضع الخطط الإستراتيجية والطموحة في مجال تطوير الاتصالات الالكترونية .
- قلة المبالغ المالية المعتمدة في مجال تطوير تقنية الاتصالات بالجامعة في مجال توفير الأجهزة والبرامج والمعدات الحديثة وفي مجال تدريب الكوادر الإدارية البشرية في مجال تقنية الاتصالات
- عدم وجود مولدات كهربائية في ديوان رئاسة الجامعة وبعض الكليات لتشغيلها عند انطفاء الكهرباء العمومية .
- قصور التوعية الإعلامية والثقافية للعاملين والإداريين بأهمية تقنية الاتصالات الحديثة في تطوير العمل الإداري .
- قلة عدد خطوط الهاتف الأرضي في ديوان رئاسة الجامعة وبعض الكليات وتعطل العديد منها.
- لا زالت القوانين واللوائح المالية والإجراءات الإدارية تلزم الموظفين باستخدام السجلات والدفاتر الرسمية في نظم المخازن والصرف وكثير من الأمور الإدارية .

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- تبني الجامعة للتصور المقترح لتطوير الاتصالات الإدارية الالكترونية في ديوان رئاسة الجامعة والكليات التابعة لها .
- وضع خطة إستراتيجية لتطبيق تطوير الاتصالات الإدارية الالكترونية في ديوان رئاسة الجامعة والكليات التابعة لها .

- إشراك الإداريين من مختلف المستويات الإدارية والمهندسين والفنيين والمبرمجين في إعداد الخطة وتنفيذها .
- استكمال الربط الشبكي للمشروع الصيني لديوان رئاسة الجامعة والكليات الداخلية بهذا المشروع وتوفير الأجهزة والمعدات الناقصة مثل الخوادم (server) وغيرها من المعدات .
- إقامة الدورات التدريبية للإداريين والعاملين في مجال الحاسوب والانترنت بشكل مستمر على أن تتوفر فيها البرامج التدريبية المناسبة لاحتياجات المتدربين وان ترصد لها المبالغ اللازمة .

دراسة: مبارك حسين الزيايدي. (2014). بعنوان:

درجة تطبيق معايير الاعتماد في الجامعات الخاصة ومعوقات ومقترحات التطوير

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى تطبيق معايير الاعتماد الأكاديمي في الجامعات اليمنية الخاصة من وجهة نظر القادة الأكاديميين والإداريين، كما هدفت إلى تحديد المعوقات التي تحد من تطبيق معايير الاعتماد الأكاديمي في الجامعات اليمنية الخاصة.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- وجود قصور في تطبيق نظام الاعتماد الأكاديمي في الجامعات الخاصة وأن الجهود المبذولة من قبل الجامعات الخاصة للإيفاء بمتطلبات الاعتماد الأكاديمي لا تزال دون المستوى المطلوب، إضافة إلى عدم وجود قناعة لدى قيادات تلك الجامعات بضرورة تبني مثل هذه المعايير، كما أن تطبيق الاعتماد الأكاديمي يحتاج تكلفة مالية كبيرة قد لا تتوفر لدى تلك الجامعات، أو لا ترغب في انفاقها.

- إن أهم المعوقات التي أدت إلى عدم تطبيق نظام الاعتماد تمثلت في عدم الإلمام بمعايير الاعتماد الأكاديمي وآليات تطبيقها، وعدم وجود رؤية واضحة عن الاعتماد لدى العاملين، وقلة توفر أعضاء هيئة التدريس والعاملين المؤهلين، وكذا عدم توفر البنية التحتية المناسبة، وأخيراً ضعف الدعم للبحث العلمي والأنشطة الأكاديمية.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- نشر ثقافة الاعتماد الأكاديمي في الجامعات اليمنية والتعريف بمعاييرها وآليات تنفيذها، وتحفيز الجامعات على الالتزام بمعايير الاعتماد الأكاديمي.
- توفير الموارد المالية اللازمة لتطبيق معايير الاعتماد الأكاديمي، وتطوير نظام القبول وإعادة النظر في البرامج الأكاديمية بما يتناسب مع معايير الاعتماد.
- إشراك أعضاء هيئة التدريس في صياغة رسالة الجامعة، وتوفير العدد المطلوب منهم مع إتاحة فرص التنمية المهنية لهم.
- توفير التجهيزات والمرافق المناسبة والعناوين والمراجع اللازمة في المكتبات الجامعية

دراسة: محمد عبدربه عبدالله الحريبي. (2014). بعنوان:

تقوية برنامج الدراسات العليا تخصص مناهج وطرائق تدريس في كلية التربية – عدن.

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى تقويم الخريجين لبرنامج الدراسات العليا تخصص مناهج وطرائق تدريس في كلية التربية بجامعة عدن

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، مع عرض التجربة البريطانية.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

بلغت تقديرات عينة الدراسة حول تقويم برامج الدراسات العليا في مجالات: مخرجات التعلم ، والمنهج، وتقويم المساقات الدراسية، وتقويم التعلم، وطرائق التعليم والتعلم، وفاعلية اداء اعضاء هيئة التدريس ، والاشراف العلمي ، ومصادر التعلم، والخدمات الطلابية، والجوانب الادارية، بلغت جميعها وكلا منها على مستوى ضعيف.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- وضع نظام في الجامعة والكلية لمواصفات برامج الدراسات العليا وفقاً لمعايير الجودة والاعتماد في التعليم العالي.
- وضع نظام لمناهج الدراسات العليا بحيث تتصف بالحدثاء والتحديث الدوري، والوضوح والشمولية والعمق والمطابقة للمعايير الدولية، وتحقيقاً لمخرجات البرنامج المقصودة، وبما يحقق تطويرها للعديد من المهارات العقلية والعملية والفكرية.
- عمل نظام لمواصفات المساقات الدراسية في برامج الدراسات العليا بحسب معايير الجودة.
- تحديد نظام لتقويم تعلم الطلبة في برامج الدراسات العليا، وتفعيل نظام تقويم أعضاء هيئة التدريس ونشر ثقافة التقويم والتحديث والتطوير .
- وضع نظام للإشراف العلمي على رسائل الطلبة في الدراسات العليا مصحوباً بتفعيل دور رقابي على هذا الإشراف يقوم على مبدأ الكفاءة في الإشراف وتحقيق أعلى درجات التميز في مضمون الرسائل العلمية باعتبارها من أهم مخرجات الدراسات العليا.
- التطوير النوعي لإدارة الدراسات العليا على مستوى القسم والكلية والجامعة والعمل بمبدأ التميز والإبداع وتحقيق الجودة وجلب الاعتماد الأكاديمي.

دراسة: محمود عبده حسن محمد العريزي. (2014). بعنوان:

تطوير أداء الجامعات اليمنية في ضوء اقتصاد المعرفة.

هدف الدراسة:

هدف البحث إلى وضع تصور مقترح لتطوير أداء الجامعات اليمنية في ضوء اقتصاد المعرفة، وذلك من خلال التعرف على واقع أداء الجامعات اليمنية في ضوء اقتصاد المعرفة، وكذا

التعرف على رأي القيادات الأكاديمية (عمداء الكليات ونوابهم، ورؤساء الأقسام) بجامعة صنعاء على درجة أهمية مجالات التصور المقترح.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

1. اتفقت القيادات الأكاديمية على أهمية مجالات التصور المقترح لتطوير أداء الجامعات اليمنية في ضوء اقتصاد المعرفة بكل مكوناته وفقراته، وذلك بدرجة أهمية عالية جداً متجاوزة محك القبول والمحدد ب (3.5) درجة فأكثر.
2. اتفقت القيادات الأكاديمية على أن واقع أداء الجامعات اليمنية في ضوء اقتصاد المعرفة منخفض جداً باستثناء مجال التعليم والتدريب حصل على تقدير منخفض، كما أن بعض الفقرات تفاوتت تقديراتها ما بين منعدمة، ومنخفضة جداً، ومنخفضة، ومتوسطة، لكن بصورة عامة لا يوجد مجال يتجاوز محك القبول والمحدد ب (3.5) درجة فأكثر، وبالتالي فإن واقع أداء الجامعات اليمنية في ضوء اقتصاد المعرفة منخفض جداً بصورة إجمالية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية بالجامعة.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- وضع اللوائح والتشريعات والاليات التي تشجع نظم الشراكة بين الجامعات اليمنية والقطاع الخاص، والمؤسسات الانتاجية وحاضنات الاعمال ومؤسسات المجتمع المختلفة.
- وضع نظام متقن لحوكمة الجامعات اليمنية واعداد أدلة حوكمة.
- سن تشريعات تمنح الجامعات اليمنية المزيد من الاستقلالية المالية والادارية مع وضع نظام للمساءلة والمحاسبة.

- عقد شراكات مع جامعات ومراكز بحوث مرموقة وكذا مع القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المختلفة.
- وضع قانون يلزم الجامعات بالافصاح والشفافية عن تعاملاتها المالية والدارية والتعليمية.
- تطبيق وتفعيل القوانين الموجودة وتحديثها بما يواكب المستجدات في عصر اقتصاد المعرفة.
- وجود نظام متكامل لتقويم أداء الجامعات (برامج – كليات – افراد).
- توفر نظام للجودة في الجامعات تضمن تسيير انشطتها المختلفة.
- وضع أنظمة لربط الجامعات بمؤسسات الانتاج وحاضنات المعرفة.

دراسة: ناصر على ناصر الخدري .(2014) . بعنوان :

التمكين وعلاقته بالإبداع الإداري لدى العاملين في الجامعات اليمنية

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التَّعرُّف على مستوى التمكين الإداري أو لإبداع الإداري من وجهة نظر العاملين في الجامعات اليمنية ,ومعرفة العلاقة بين أبعادهما ,ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي ,وتصميم استبانان، تم توزيعهما على عينة مكونة من " 643 " موظفاً وموظفة في جامعتي " صنعاء والعموم والتكنولوجيا " وتم تحميل البيانات باستخدام برنامج Spss .بالإضافة دراسة أهمية التمكين الإداري ونماذجه وأبعاده وفوائده وخطواته ووسائله ومعوقاته في الجامعات اليمنية.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

- كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
- أنَّ مستوى التمكين الإداري في الجامعات اليمنية من وجهة نظر العاملين الإداريين كمرووسين بلغ إلى درجة متوسطة ,ومستوى الإبداع الإداري كذلك متوسطاً من وجهة نظر الرؤساء.
 - توجد فروق دالة في مستوى التمكين الإداري في الجامعات اليمنية من وجهة نظر العينة كمرووسين تبعاً لمتغير (العمر, والمؤهل العلمي, وعدد سنوات الخبرة الوظيفية, والدرجة الوظيفية, والوحدات الإدارية, ونوع الجامعة) ولا توجد فروق فقط مع متغير الجنس.
 - توجد فروق دالة في مستوى الإبداع الإداري في الجامعات اليمنية من وجهة نظر الرؤساء تبعاً لمتغير (المؤهل العلمي, وعدد سنوات الخبرة الوظيفية, والدرجة الوظيفية, ونوع الجامعة).
 - ولا توجد فروق تبعاً لمتغير (الجنس, والعمر, والوحدات الإدارية).
 - توجد علاقة ارتباطية موجبة بين مستوى التمكين الإداري ومستوى الإبداع الإداري , وكذلك مع أبعادهما ,من وجهة نظر الرؤساء.

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
- نشر وتفعيل ثقافة التمكين الإداري في الجامعات اليمنية وتقديم المزيد من الصلاحيات للمرووسين.
 - إعادة النظر في الهيكل التنظيمي والتوصيف الوظيفي في الجامعات الحكومية.
 - الاهتمام بالنمو المهني لمعاملين من خلال تفعيل دور الإدارة العامة للتدريب والتأهيل وإدارة الموارد البشرية في الجامعات اليمنية.
 - بناء نظام معلومات يُساعد على اختيار القرار الأفضل.
 - تيسير الاتصالات البينية, والتوسع في الاتصالات الأفقية بين العاملين.
 - تطوير نظام المكافآت والحوافز الحالي في الجامعات وربطها بالجهود المبذولة لمعاملين

- بما أنَّ درجتي التمكين والإبداع الإداري لمعاملين في الجامعات اليمنية حصلتا على درجة وتقدير متوسط لذا يُوصي الباحث ببحث الرؤساء على تقديم المزيد من الصلاحيات المرؤوسين، ومنحهم صلاحيات حقيقية تُهيئ لهم فرص التمكين الفعلي بما يُساعدهم على القيام بالأعمال الموكلة إليهم، ودون الخوف من التغيير أو النتائج المترتبة على تلك الصلاحيات، أو فقدان السلطة والتحكم في زمام الأمور.
- نشر وتفعيل ثقافة التمكين الإداري في الجامعات اليمنية واعتبارها مكسباً للموظف والجامعات.
- تشخيص الأسباب التي تُعيق تطبيق إستراتيجية التمكين الإداري في الجامعات اليمنية والعمل على تذليلها.
- إعادة النظر في الهيكل التنظيمي والتوصيف الوظيفي في الجامعات الحكومية من خلال دمج الإدارات العامة المتشابهة أو الأقسام، وتقليل المستويات الراسية في الوحدات الإدارية.
- تعزيز استشارة العاملين وخلق مناخ تنافسي، يُفجّر طاقاتهم الكامنة، ويُنمّي قدراتهم الإبداعية
- تعزيز بناء الثقة بالنفس لدى العاملين من خلال " :تحمل المسؤولية في السلطة، والمشاركة في المعلومات القرارات والأفكار والاقتراحات، والتأهيل المهني، وتقدير الإنجاز، وتجنّبهم الرقابة المفرطة.
- الاهتمام بالعمل الجماعي من خلال إيجاد فرق عمل تتميز بتنوع الثقافات والمهارات والخبرات.
- تقديم الدعم المادي والمعنوي للمبدعين وتبني مشاريعه الإبداعية.
- الاهتمام بالنمو المهني للرؤساء والمرؤوسين من خلال تفعيل دور الإدارة العامة للتدريب والتأهيل وإدارة الموارد البشرية في الجامعات اليمنية، عبر خطط إجرائية لتنفيذ البرامج التدريبية التي تحقق إكساب الإداريين لمهارات التمكين والإبداع الإداري لتحقيق تطلعاتهم في جامعاتهم.

- والتأهيل وإدارة الموارد البشرية في الجامعات اليمنية , عبر خطط إجرائية لتنفيذ البرامج التدريبية التي تُحقق إكساب الإداريين لمهارات التمكين والإبداع الإداري لتحقيق تطلعاتهم ونمو جامعاتهم.
- وضع معايير لاختيار القادة الإداري ينفي الوحدات الإدارية ممن تتوفر فيهم
- الخصائص والسمات الإبداعية التي تستلهم التطورات الحديثة في الإدارة , وموائمتها بما يُخدم المنافسة بين وحدات الجامعات.
- بناء نظام معلوماتي واقعي يُساعد على اختيار القرار الأفضل , والتعامل مع المشكلات بالأسلوب المنهجي.
- إتاحة المزيد من فرص المشاركة في صنع واتخاذ القرارات الإدارية المتعمقة بتوزيع العاملين حسب المجالات والمواقع المناسبة لتحقيق أهداف الإدارة وتفجير إبداعاتهم.
- تيسير الاتصالات بين الأقسام والإدارات والوحدات , وتوسيع الاتصالات الأفقية بين العاملين.
- الاهتمام بالاتصال غير اللفظي ولغة الجسد في التعاملات اليومية بين الرؤساء والمرؤوسين بما يُعزز بناء الثقة والتعاون والإنجاز.
- تطوير نظاما لمكافئات والحوافز الحالي في الجامعات وربطها بالجهود المبذولة لمعاملين , لتشجيعهم على تحمُّل المسؤولية , وتحفيزهم على الإبداع والابتكار.
- الاهتمام بتكريم العاملين المادي والمعنوي على مستوى الوحدات , فصلياً وسنوياً , وتفعيل لوحات الشرف الشهرية , ومنح الهدايا الرمزية والتعزيز الإيجابي وتقدير الإنجاز لكل الجهود .
- إلزام الدولة بتنفيذ قانون إستراتيجية الأجور الوظيفي لسنة 2995م , واحترام الأحكام القضائية النافذة في حق العاملين في الجامعات اليمنية , بما يوفر الحد الأدنى لمعيشة الإداريين , ومراعاة ذلك في الجامعات الأهلية.

دراسة: وسام معاوية سعيد سالم . (2014). بعنوان:

التحليل الإستراتيجي لتفعيل الأداء الإداري في كليات المجتمع اليمنية كلية المجتمع عدن أنموذجاً

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى إيضاح دور نتائج التحليل الاستراتيجي في تفعيل الأداء الإداري في كلية المجتمع عدن وكشف أوجه القوة والضعف في الأداء الإداري في الكلية وطبيعة أوجه فرص الأداء الإداري ومخاطره في الكلية – ووجود فروق ذات دلالة إحصائية.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
خلصت الدراسة إلى عدد من جوانب القوة والضعف من اجل تفعيل الأداء الإداري لكلية المجتمع، ومنها:

- توافر التسهيلات المتعلقة بنجاح الإستراتيجية التدريسية: المختبرات – المعامل والورش – شبكات المعلومات.
- استخدام إستراتيجية واضحة لتزويد مكتبة الكلية بالمراجع والدوريات.
- اعتماد الكلية على معايير علمية عند تعيين أعضاء هيئة التدريس.
- تحديد المشكلات من خلال جمع المعلومات وتحليلها.
- الاهتمام بقنوات ووسائل الاتصال الفعالة المباشرة بين مختلف المستويات الإدارية في الكلية.
- ضعف عمل الكلية على تحسين العلاقات الإنسانية بين العاملين والاهتمام بقنوات الاتصال المفتوحة.
- ضعف اتخاذ إدارة الكلية لقراراتها في الوقت المناسب.
- ضعف الهيكل التنظيمي للكلية.
- ضعف التعزيز لمبدأ اللامركزية ووضوح الازدواجية في إصدار الأوامر.
- ضعف ربط نظام الترقيات بتقييم مستوى أداء العاملين في الكلية.

- ضعف مشاركة العاملين بالكلية في اتخاذ القرار.
- قلة إجراء دورات تدريبية لتحسين الأداء للعاملين وتطويره.
- ضعف البرنامج الرقابي لأداء المهام وتحقيق الأهداف.
- ضعف النظام المعياري الخاص بتقييم الأداء الإداري للعاملين.
- ضعف المواكبة والتوافق التكنولوجي مع متطلبات العمل الإداري.
- غياب الرؤية الإستراتيجية للأداء الإداري في الكلية.
- شحة الهيئات الإدارية المخصصة بالأعمال الإدارية الخاصة بمجال كليات المجتمع.
- غياب المعرفة المدروسة بطبيعة توجهات ورغبات وحاجات وتطلعات القابلين للالتحاق بالكلية من داخل وخارج اليمن.
- التأثير السلبي على طبيعة الأداء الإداري في الكلية، نتيجة التنافس غير المتكافي من الكلية مع بقية الكليات الجامعية.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- وضع إستراتيجية إدارية واضحة للكلية لتحقيق أهدافها وتطوير الأداء الإداري لها.
- إعادة تشكيل الهيكل التنظيمي للكلية والعمل بمبدأ اللامركزية.
- العمل على تحسين العلاقات الإنسانية بين العاملين والاهتمام بقنوات الاتصال المفتوحة.
- إشراك العاملين بالكلية في التخطيط الاستراتيجي واتخاذ القرارات.
- اعتماد برنامج رقابي واضح لأداء المهام وتحقيق الأهداف.
- المتابعة والتأكد من تنفيذ القرارات.
- إقامة دورات وبرامج تدريبية مكثفة للعاملين في الجانب الإداري بالكلية.
- العمل بمبدأ اكتشاف الأخطاء من أجل تصحيحها وتطويرها.
- إشراك إستراتيجية إدارية للكلية تسهم في سد احتياجات التنمية.
- ربط الأهداف الإستراتيجية التدريسية للكلية بأهداف الخطط التنموية للدولة.

- إيجاد إستراتيجية تعاون مع الكليات المتناظر في الجمهورية والمؤسسات الاجتماعية ذات العلاقة.
- ربط نظام الترقيات في الكلية بمستوى أداء العاملين.
- اعتماد مبدأ العلمية والشفافية في وضع معايير لتقويم أداء العاملين.
- تنسيق الكلية مع المؤسسات الاجتماعية للإسهام في مساعدة الطلبة الفقراء.
- مساهمة المؤسسات الاجتماعية في توفير المنح المالية للطلبة المتفوقين ضمن الاختصاصات المطلوبة.
- وضع ميزانية خاصة بمجال استراتيجيه خدمة المجتمع.
- وضع برامج تدريبية متطورة لتأهيل أفراد المجتمع تبعاً لاحتياجات التنمية.

دراسة: وليد أحمد حسن شعبان. (2014). بعنوان:

مُسْتَوَى مُمَارَسَةِ أَعْضَاءِ هَيْئَةِ التَّدْرِيسِ فِي بَرْنَامِجِ الْحَاسُوبِ فِي الْجَامِعَاتِ الْيَمَنِیَّةِ لِلْكَفَايَاتِ التَّدْرِيسِیَّةِ مِنْ وَجْهَةِ نَظَرِ الطَّلَبَةِ.

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على مستوى ممارسة أعضاء هيئة التدريس في برنامج الحاسوب في الجامعات اليمنية للكفايات التدريسية من وجهة نظر الطلبة.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- ضعف ممارسة أعضاء هيئة التدريس في برنامج الحاسوب في الجامعات اليمنية للكفايات التدريسية من وجهة نظر الطلبة بشكل عام وفي كل محور من محاور أداة الدراسة : الشخصية والعلمية وتنفيذ الدرس وإدارة الموقف التعليمي والتقويم.

- كذلك كشفت نتائج الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائية بين جامعة عدن وصنعاء على مستوى الأداة ككل وبين محاورها.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- وضع الخطط اللازمة لتأهيل أعضاء هيئة التدريس فيما يخص كفايات: الشخصية والعلمية، التنفيذ، إدارة الموقف التعليمي والتقويم.
- عقد دورات وورش عمل دورية لأعضاء هيئة التدريس داخل الجامعة وخارجها في ضوء الكفايات اللازمة لهم

دراسة: هشام على محمد السنباني. (2014). بعنوان:

تطوير الإدارة الجامعية وفق معايير الجودة الشاملة والاعتماد الأكاديمي.

هدف الدراسة:

هدف هذا البحث بصفة عامة إلى تطوير إدارة جامعة صنعاء وفقاً لمعايير الجودة والاعتماد كونه ابرز المداخل الحديثة في تطوير إدارة المؤسسات بصورة عامة، والمؤسسات التعليمية بصورة خاصة. كما يهدف هذا البحث إلى تشخيص الواقع الحالي للمنظومة الإدارية بجامعة صنعاء، بالاعتماد على المؤشرات والمعايير الدولية للجودة الشاملة والاعتماد، ومن ثم التوصل لرؤية تطويرية لإدارة جامعة صنعاء، هذا بالإضافة إلى التعرف على أهمية الإدارة الجامعية كأحد ابرز مكونات العملية التعليمية المتمثلة ب: " الإدارة الجامعية، هيئة التدريس، الطالب، المناهج والبرامج التعليمية، المكتبة والكتاب الجامعي".

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

- كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
- تدني مستوى تطبيق المنظومة الإدارية بجامعة صنعاء لمعايير الجودة الشاملة والاعتماد بشكل عام.
 - أن الواقع الحالي للرؤية ورسالة وأهداف الجامعة وخططها دون المستوى المنشود لا تلي طموحات قيادات الجامعة.
 - هناك قصور في مستوى تطبيق وحدات الجهاز الإداري للجامعة لمعايير الجودة الشاملة والاعتماد.
 - أظهرت النتائج مستوى تطبيق معايير الجودة الشاملة والاعتماد فيما يتعلق بإدارة موارد الجامعة المادية و المالية والتقنية والمعلوماتية والبشرية دون المستوى المنشود كماً وكيفاً.
 - اقتصر هذا البحث على المؤشرات النوعية في تقييم مستوى تطبيق إدارة الجامعة لمعايير تطبيق إدارة الجودة الشاملة والاعتماد.

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
- يوصي الباحث بضرورة إجراء أبحاث مستقبلية حول تطوير وتطبيق معايير الجودة الشاملة والاعتماد في كافة مكونات وقطاعات الجامعة، نظراً لجدية الموضوع وأهميته في المجالين النظري والتطبيقي .
 - تقييم مستوى أداة الجامعة لمعايير الجودة الشاملة والاعتماد من وجهة نظر قيادات الجامعة الإدارية والأكاديمية، وتقييم مستوى التطبيق من وجهة نظر العاملين، ومقارنتها مع نتائج هذا البحث.
 - هناك حاجة لإجراء التقييم بالاعتماد على المؤشرات الكمية الواردة في الدليل.

دراسة: احمد محمد علي جبل. (2015). بعنوان:

جودة الخدمات الطلابية ورضي الطلبة عنها في جامعة العلوم والتكنولوجيا.

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى جودة الخدمات التي تقدمها جامعة العلوم والتكنولوجيا، والتعرف على مستوى رضا الطلبة عنها، وتحديد طبيعة العلاقة بين جودة الخدمات الأكاديمية وغير الأكاديمية ومستوى الرضا عنها.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- أن مستوى جودة الخدمات الطلابية المقدمة في جامعة العلوم والتكنولوجيا من وجهة نظر طلابها متأرجحا بين المستوى العالي والضعيف وبالتالي فإنه لا يرقى إلى مستوى تطلعات ورغبات طلابها.
- أن مستوى جودة الخدمات الأكاديمية وغير الأكاديمية متوسط ولا يرقى إلى تطلعات ورغبات الطلاب.
- أن إجراءات القبول والتسجيل سهلة وسريعة وقد حصلت على أعلى نسبة رضى في الخدمات غير الأكاديمية.
- أن هناك بطء في الاستجابة لحل شكاوى الطلاب بشكل سريع، وعدم وجود نظام لعال لسماع صوت الطلاب والتعرف على احتياجاتهم.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- أن يتم وضع معايير فعالة لمتابعة الأداء الأكاديمي وغير الأكاديمي وأن يكون قياس رضا الطلبة واحداً من تلك المعايير.

- العمل على قياس جودة الخدمات بصورة منتظمة، والاهتمام بالخدمات المقدمة للطلبة وتطويرها بما يلي رغبات واحتياجات الطلبة كون الطالب هو مركز العملية التعليمية.
- أن تتفهم إدارة الجامعة أهمية الاستجابة السريعة لحاجات الطلبة وتوقعاتهم وتأخذ آرائهم ومقترحاتهم على محمل الجد.
- منح صلاحيات كافية لكل الإداريين والأكاديميين في جميع المستويات للاستجابة السريعة والعمل على تحسين جودة الخدمات بما يلزم

دراسة: أمة الباري محمد على هاشم الحمزي. (2015). بعنوان:
تصور مقترح لحوكمة الجامعات اليمنية الحكومية في ضوء مدخل إدارة التغيير.

هدف الدراسة:

هدف البحث إلى التعرف على واقع تطبيق حوكمة الجامعات اليمنية الحكومية في ضوء مدخل إدارة التغيير بجامعة صنعاء، وتحديد مدى وجود فروق ذات دلالات إحصائية في واقع تطبيق حوكمة الجامعات اليمنية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية الإدارية، وأعضاء هيئة التدريس فيها تبعاً لمتغيرات (المركز الوظيفي، الدرجة العلمية، سنوات الخبرة، الجنس، نوع الكلية).

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- أن مستوى تطبيق حوكمة الجامعات اليمنية ممثلاً بجامعة صنعاء كانت منخفضة.
- رغم أن الدرجة الكلية لتطبيق حوكمة الجامعات اليمنية في ضوء مدخل إدارة التغيير كانت منخفضة إلا أنه يوجد تفاوت في تطبيق مبادئ الحوكمة في جامعة صنعاء تصاعدياً على النحو التالي: ترشيد اتخاذ القرار، المراجعة المالية والإدارية، القيادة الإدارية، النزاهة، الشفافية الإدارية، المساءلة الإدارية، المشاركة الفعالة.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- تبني ونشر تطبيق حوكمة الجامعات اليمنية في ضوء مدخل إدارة التغيير لكل متغيراتها لتصبح نهجاً مؤسسياً يسهم في بناء منظومة قيمية تدعو إلى النزاهة من خلال الانفتاح على المستويين الداخلي والخارجي للجامعات.
- ضرورة وجود هيئة حكومية متخصصة تعنى بمتابعة وممارسة مبادئ الحوكمة المؤسسية.
- تفعيل دور القيادات الأكاديمية الإدارية العليا في الجامعة لدعم مبدأ المشاركة الإدارية من خلال تشجيع مشاركة الموظفين في جميعا لمستويات الإدارية على تبادل الأفكار، واتخاذ القرارات وتشجيع روح المبادرة والتجديد، إضافة إلى تقديم الدعم والتغذية الراجعة لاقتراحاتهم، نحو تحقيق الذات من خلال تعزيز شعورهم بأنهم شركاء حقيقيين في نجاح الجامعة وتطورها.

دراسة: أميرة احمد عبدالله المقطري. (2015). بعنوان:

تطبيق إدارة الجودة الشاملة : دراسة حالة التعليم العالي في اليمن... جامعة الحديدة.

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى اختبار تطبيق TQM في التعليم العالي في اليمن وعلى وجه الخصوص جامعة الحديدة... كلية التجارة والاقتصاد.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- عدم الفهم الملائم في تطبيق إدارة الجودة الشاملة في كلية التجارة والاقتصاد - جامعة الحديدة.

- نقص الكادر المدرب في مجال إدارة الجودة الشاملة.
- عدم وجود فريق عمل متناغم ومدرب على إدارة الجودة الشاملة.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- تفعيل استخدام إدارة الجودة الشاملة في كلية الإدارة والاقتصاد – جامعة الحديدة.
- زيادة فريق العمل في إدارة الجودة الشاملة لضمان الوصول للأهداف المرجوة.

دراسة: بشير محمد أحمد سالم. (2015). بعنوان:

دور المهارات القيادية في تحسين الأداء الوظيفي دراسة ميدانية في ديوان وزارة التعليم العالي اليمن.

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور المهارات القيادية في تحسين الأداء الوظيفي في ديوان وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، وكذا التعرف على المهارات القيادية التي يتصف بها قيادة وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

أهم نتائج الدراسة تمثلت في أن مهارة الاتصال التنظيمي ومهارة إدارة فريق العمل هي الأكثر توفراً لدى قيادة الوزارة مقارنة ببقية المهارات، كما أن مهارة حل المشكلات وإدارة الوقت هي الأقل توفراً لدى قيادة الوزارة وأن امتلاك قيادة الوزارة لمهارة الاتصال التنظيمي وإدارة فريق العمل يزيد من الأداء الوظيفي، بينما عدم امتلاك قيادة الوزارة لمهارة إدارة الوقت وحل المشكلات لا يزيد من الأداء الوظيفي حيث كانت درجة المواقفة أقل من المتوسط.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- ضرورة اهتمام قيادة الوزارة بدور المهارات القيادية وتنمية المهارات ضعيفة التوفر لدى المسؤولين في الوزارة وخاصة مهارة حل المشكلات وإدارة الوقت والاتصال التنظيمي وإدارة الفريق العمل، وذلك من خلال عقد دورات تدريبية ومنح مزيد من الصلاحيات وإتاحة جو ديمقراطي في العمل.
- العمل على استقطاب الكفاءات الإدارية والأكاديمية ومساواة المرأة بالرجل في التوظيف وتنمية ثقافة الفريق الواحد بين العاملين.

دراسة: بندر احمد محمد عزان .(2015). بعنوان:

تأثير شبكات التواصل الاجتماعي في عملية التعليم الجامعي.

هدف الدراسة:

هدف الدراسة هو البحث عن اثر استخدام مواقع شبكات التواصل الاجتماعي في العملية التعليمية باستخدام الحوسبة المتنقلة.

الخبرات والتجارب:

غير محددة

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- تحسين المستوى الأكاديمي للطالب الجامعي و تطوير مهاراته التنموية في عملية التعليم.
 - القدرة على كتابة التعليقات وتشارك الأفكار.
 - أثرت شبكات التواصل الاجتماعي بقوة على الشباب المتعلم من حيث العادات والسلوكيات والقيم.
 - شبكات التواصل الاجتماعي أداة من أدوات التغيير الاجتماعي.
- تأثر الدراسات العليا بشبكات التواصل الاجتماعي من خلال امكانية تبادل الملفات إلكترونياً.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

يوصي الباحث بما يلي:

- نشر فكرة المشروع وتطبيقها في كل التخصصات العلمية في المدارس الحكومية والخاصة.
- العمل على إيجاد تطبيقات ذكية تحل محل العمل مثل جداول مدرسية وإعداد الدروس اليومية واختيار جدول مواصفات لأعداد اختبارات سريعة في الفصل.

دراسة: جمال محمد صالح العميسي. (2015). بعنوان:

أثر إدارة المعرفة في جودة التعليم العالي- دراسة حالة جامعة العلوم والتكنولوجيا

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى بيان أثر إدارة المعرفة في جودة التعليم العالي في جامعة العلوم والتكنولوجيا.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- أن مستوى الاهتمام بتقنيات إدارة المعرفة ككل، ومستوى الاهتمام بجودة التعليم العالي في جامعة العلوم والتكنولوجيا كان بدرجة مرتفع.
- وجود أثر قوي لتقنيات إدارة المعرفة (ربط مكاتب أعضاء هيئة التدريس بالإنترنت، توفير المستلزمات العلمية الحديثة، الاشتراك بقواعد البيانات والمعلومات، تنويع المكتبة) في جودة التعليم العالي، وعدم وجود أثر لحوسبة المكتبات في جودة التعليم العالي بجامعة العلوم والتكنولوجيا.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- ترسيخ مفهوم إدارة المعرفة من خلال الدورات التدريبية وورش العمل والندوات وحلقات النقاش، وربط الجامعة إلكترونياً مع جامعات عربية وأجنبية، والاشتراك بقواعد بيانات مؤسسات متخصصة، والاشتراك السنوي في المجلات العلمية العالمية الرصينة، وتوفير الكتب العلمية الحديثة
- الاهتمام بمعايير الجودة، وتخصيص جوائز محفزة للأبحاث العلمية، والاهتمام بتأهيل الخريجين بما يتلاءم مع متطلبات سوق العمل.
- العمل على ترسيخ مفهوم إدارة المعرفة وإنشاء قسم للإبداع والابتكار.

دراسة: جميلة ناجي احمد عطاوي. (2015). بعنوان:

علاقة القيادة التحويلية بالولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء

هدف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى التعرف على مدى توفر درجة ممارسة سلوكيات القيادة التحويلية لدى رؤساء الأقسام في كليات جامعة صنعاء، ومستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس ، والتعرف على العلاقة بين ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية لسلوكيات القيادة التحويلية ومستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- يمارس رؤساء الأقسام الأكاديمية سلوكيات القيادة التحويلية بدرجة عالية، كما أنهم يكتسبون ثقة أعضائهم من خلال ممارستهم لسلوك التأثير المثالي.

- بروز القصور الواضح في درجة ممارسة سلوكيات القيادة التحويلية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية نتيجة قصور القيادات العليا في التعليم العالي بتدريب قيادات الكليات على استخدام الأساليب الحديثة في التعليم الجامعي ومنها القيادة التحويلية.
- يتمتع أعضاء هيئة التدريس بمستوى ولاء تنظيمي عالي تجاه جامعتهم رغم ظهور بعض القصور الواضح في حقهم من قبل الجامعة وظهور النتيجة على أنه لا توجد علاقة بين القيادة التحويلية والولاء التنظيمي.
- وجود فجوة بين القيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس كما يوجد ضعف في إشراك أعضاء هيئة التدريس في الإعداد الاستراتيجي للجامعة.

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
- الاهتمام بتطوير وتنمية مهارات القيادات الأكاديمية، وإقامة برامج وأنشطة مختلفة لأعضاء هيئة التدريس وقياداتهم الأكاديمية.
 - السعي الجاد من قبل قيادة الجامعة بالاهتمام بتعزيز نمو الولاء التنظيمي لدى المرؤوسين وتمكينهم بمنحهم صلاحيات واسعة وإيجاد آلية لتطوير وإيجاد قادة مستقبل من القادة الأكاديميين والإداريين وأعضاء هيئة التدريس.
 - إعادة النظر في وضع نظام الحوافز المادية في الجامعة.

دراسة: خليل محمد مطهر الخطيب. (2015). بعنوان:

التخطيط لإنشاء أكاديمية القيادة الجامعية في الجمهورية اليمنية.

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة لمعرفة آراء ومقترحات عينة من الخبراء حول التخطيط لإنشاء أكاديمية القيادة الجامعية في الجمهورية اليمنية.

الخبرات والتجارب:

تناولت الدراسة بعض الخبرات العربية والعالمية في مجال التدريب القيادي من خلال استعراض عدد من مؤسسات وأكاديميات ومراكز ومعاهد التدريب المتعلقة بالقيادة الجامعية، وذلك من حيث الأهداف والهيكل التنظيمي والبرامج التدريبية ومصادر التمويل، وبرزت تلك الخبرات تتمثل في الخبرات: (الأمريكية- البريطانية - الأسترالية - الماليزية - المصرية - السعودية).

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها: اجمع الخبراء الذين تم اختيارهم للتخطيط لإنشاء الأكاديمية المقترحة على محاور الأداة الستة والفقرات التابعة لها والتي تمثلت في: (الرؤية - الرسالة - الأهداف - الهيكل التنظيمي - البرامج - التمويل)، أجمعوا على موافقتهم بدرجة عالية على التخطيط المستقبلي المقترح من قبل الباحث لإنشاء أكاديمية القيادة الجامعية في الجمهورية اليمنية.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها: تنفيذ التصور المقترح في الدراسة.

دراسة: رهييب سعيد قائد. (2015). بعنوان:

مواءمة مخرجات كلية المجتمع في الجمهورية اليمنية مع متطلبات سوق العمل تصور مقترح.

هدف الدراسة:

التعرف على واقع كليات المجتمع في الجمهورية اليمنية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس وأرباب العمل وخريجي كليات المجتمع.

الخبرات والتجارب:

ورد في الدراسة عدد من الخبرات العربية والأجنبية وهي: (امريكا- اليابان - الأردن - فيتنام - كندا - السعودية).

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- ضعف الشراكة بين كليات المجتمع ومؤسسات سوق العمل فيما يخص تدريب الطلاب واعضاء هيئة التدريس ووضع مناهج الكليات.
- لا تحرص كليات المجتمع على متابعة خريجها.
- ضعف مواكبة مناهج كليات المجتمع لمتطلبات سوق العمل.
- برامج كليات المجتمع لا تتمتع بالمرونة لتوافق احتياجات سوق العمل.
- كما أفرزت عدد من المعوقات أهمها:
- عدم وجود تنسيق بين كليات المجتمع ومؤسسات سوق العمل.
- عدم وجود بيانات دقيقة وواضحة عن سوق العمل من حيث الاحتياجات وعن البطالة والعمالة.
- عدم وجود قوانين ولوائح تنظم العلاقة بين مؤسسات التعليم وسوق العمل.
- تدني مستوى وعي المجتمع بأهمية الشراكة بين مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل.
- قلة الموارد المالية اللازمة لعملية التدريب والتأهيل.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- دعوة المسؤولين في كليات المجتمع الى الدراسة الفعلية لاحتياجات سوق العمل.
- عقد شراكة حقيقية مع مؤسسات سوق العمل.
- الاستعانة بالاختصاصيين والفنيين العاملين في سوق العمل كمحاضرين في بعض الجوانب التطبيقية، وإيجاد وحدة تنسيق بين كل كلية مجتمع ومؤسسات سوق العمل المحيطة.
- التقييم الدوري لكليات المجتمع.
- إقامة أنشطة يدعى إليها أرباب العمل لعرض فرصهم الوظيفية ومتطلباتها.

دراسة: سلوى على محمد اليافعي . (2015) . بعنوان:

تقويم فاعلية نظام المعلومات المالي في الجامعات اليمنية الخاصة.

هدف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى تقويم فاعلية نظام المعلومات المالية في جامعة العلوم والتكنولوجيا وذلك من خلال المدخلات الأساسية للنظام والمتمثلة بالمكونات المادية والتنظيمية (تكنولوجيا المعلومات، الإجراءات التنظيمية، العنصر البشري) والأنظمة الأساسية والتي تتكون من نظم معالجة البيانات (نظم البيانات، نظام التكاليف) نظام المراجعة الداخلية ونظام مخبرات التمويل، ومدى فاعليتها لتحقيق أهدافها التي على إثرها تتحقق فاعلية نظام المعلومات المالي.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- معظم العاملين في الإدارة المالية في الجامعة من الذكور هذا بالإضافة إلى عدم الإلمام الكافي من قبل الإناث في طبيعة العمليات المالية.
- جميع العاملين في الإدارة المالية من ذوي الخبرة والدراسة الكافية في العمليات المالية والقدرة على استنباط التغيرات والنتائج المترتبة عليها.
- يتضح من خلال النتائج أن غالبية أفراد الدراسة من حملة البكالوريوس ويعود ذلك إلى أن الإدارة المالية تسعى دائما لاكتساب القدرات البشرية ذوي المؤهلات العلمية القادرة على التكيف مع المتغيرات المتسارعة هذا بالإضافة إلى أن شروط الالتحاق بالعمل في الإدارة المالية في الجامعة عادة ما يتضمن الحصول على البكالوريوس فما فوق.
- نلاحظ أن تخصص المحاسبة يشكل غالبية العينة نظرا لان شروط الالتحاق بالعمل في الإدارة المالية في الجامعة يتطلب أن يكون المتقدمين للعمل في تخصص المحاسبة حيث تكون لديه خلفية تمكنه من التعامل مع العمليات المالية المختلفة.

- نلاحظ أن معظم الأشخاص الذين يطبقون ويستخدمون نظام المعلومات المالي بنسبة (76.0%) بوظيفة مختص وذلك لان إجراءات العمل الأساسية والمتعلقة بتطبيق العمليات المالية (الدورة المستندية) التي ينفذها النظام تقع تحت صلاحياتهم ومسئولياتهم، ويليههم رؤساء الأقسام بنسبة 15.6% الذين يقع تحت صلاحياتهم المصادقة المبدئية على العمليات المالية وطلب الاطلاع على بعض التقارير وقت الحاجة.
- أظهرت نتائج الدراسة بان نظام مخبرات التمويل غير متوفر بدرجة كبيرة و بالشكل المطلوب .
- هناك قصور في عملية تبادل المعلومات المالية في الجامعة من خلال شبكات الاتصال.
- عدم تكامل نظام المعلومات المالي مع الأنظمة الأخرى حيث لازالت الأنظمة تعمل بشكل منفصل مما أدى إلى تكرار نفس العمل في أكثر من قسم أو إدارة.
- متابعة الجامعة للتطورات الحديثة في الوسائل التقنية بطيء جداً وهذا ما أكدته آراء العينة من خلال نتائج الاستبيان، ورغم ذلك فان الجامعة تخطو خطوة كبيرة نحو التقدم التكنولوجي خلال هذا العام في تفعيل وبدء العمل في نظام المعلومات الشامل ال ERP.
- طول الإجراءات وروتينية المعاملات.
- أن الخطط التدريبية لا تلبي الاحتياجات المهنية للعاملين التي من شأنها رفع وتنمية قدرات العاملين في الإدارة المالية مثل دورات في (التحليل المالي ، التكاليف، الأنظمة المحاسبية).
- عدم تحقق الفائدة المرجوة من التدريبية حتى وإن كانت تخدم المجال المهني حيث تقتصر الدورة فقط على الجوانب النظرية دون التطرق إلى الجانب العلمي.
- عدم وجود أسس واضحة لتحميل التكاليف بحيث لا يعكس نظام التكاليف حقيقة إيرادات كل مركز على حده بالدقة المطلوبة.
- عدم توفر نظام لمخبرات التمويل يهتم بدراسة السوق بشكل عام على أسس حديثة ومدرسة لربط التأثيرات البيئية المتغيرات بإستراتيجية وخطط الجامعة المستقبلية.

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
- يجب على قيادة الجامعة الإدراك بأهمية مواكبة التطورات في تكنولوجيا المعلومات ومتابعة كل ما هو جديد بشكل دوري ومستمر.
 - يجب على قيادة الجامعة السعي الحثيث حول تفعيل نظام الأتمتة وذلك لتقليل من العمليات اليدوية قدر الإمكان والتخفيف من الإجراءات الروتينية المطولة لضمان سرعة الانجاز وتقليل ضياع المعاملات.
 - تفعيل العمل بنظام ال(ERP) لتحقيق التكامل بين الأنظمة المكتملة لنظام المعلومات المالي.
 - منح صلاحيات أكثر لرؤساء الأقسام ومدراء الإدارات للحد من المركزية،
 - وضع الخطط الإستراتيجية الواضحة لتأهيل وتطوير الكوادر البشرية في الإدارة المالية بما يلي احتياجات المهنة.
 - تطوير قدرات الموظفين والعاملين في الإدارة المالية من خلال تدريبهم على استخدام أنظمة المعلومات المالية خاصة نظام التكاليف، التحليل المالي للقوائم المالية.
 - إقامة دورات تدريبية للموظفين العاملين في الإدارة المالية لتنمية قدراتهم في المجال المهني والقدرة على الإبداع والتطوير والتركيز على الجانب العملي أكثر من الجانب النظري لتحقيق الفائدة المرجوة من تلك الدورات.
 - ضرورة استحداث قسم خاص بنظام التكاليف.
 - ضرورة الاهتمام بتطوير الكادر العامل في قسم التكاليف من خلال إقامة دورات علمية متخصصة في مجال تصميم النظام التكاليفي.
 - ضرورة توفير نظام لمخبرات التمويل يقوم على دراسة السوق وتوفير البيانات والمعلومات المالية عن الجامعات المنافسة لتحقيق الميزة التنافسية للجامعة.
 - تعزيز أهمية نظام مخبرات التمويل لما له من دور كبير في تحقيق فاعلية نظام المعلومات المالي.

**دراسة:دراسة: سمر جمال أحمد الحباري. (2015). بعنوان:
استخدام تكنولوجيا المعلومات في المكتبات الجامعية اليمنية الحكومية والأهلية.**

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن الواقع الفعلي لاستخدام تكنولوجيا المعلومات في مكتبات الجامعات الحكومية والأهلية، ومعرفة أنواع التكنولوجيا، وأسباب ومجالات استخدامها، كما هدفت إلى معرفة أعداد القوى العاملة ومؤهلاتهم وتخصصاتهم، وأنواع المستفيدين منها، وكذا الصعوبات التي تواجهها في استخدام تكنولوجيا المعلومات.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

- كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
- أن هناك قصوراً في استخدام واستثمار تكنولوجيا المعلومات في المكتبات الجامعية مثل: (البريد الإلكتروني، موقعاً على الإنترنت، خدمة الويب .. الخ)
 - تستخدم المكتبات الجامعة الأهلية 15 نوعاً من وسائط تخزين المعلومات واسترجاعها ، بينما تستخدم المكتبات الحكومية 11 نوعاً من الوسائط.
 - عدم إقامة دورات تدريبية تعد من أكثر المعوقات في استخدام تكنولوجيا المعلومات.

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
- حث المكتبات الجامعية على توفير أنواع التكنولوجيا التي تحتاجها واستثمارها الاستثمار الأمثل.
 - أن تعمل المكتبات الجامعية على توفير العدد الكافي من وسائط خزن واسترجاع المعلومات الحديثة، وإقامة دورات تدريبية للمستفيدين في مجال تكنولوجيا المعلومات.

دراسة: عادل صالح جبر. (2015). بعنوان:

الإدارة الإلكترونية وفعاليتها في جودة الأداء الإداري في الجامعات اليمنية (الجامعات الحكومية أنموذجاً).

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى معرفة فاعلية الإدارة الإلكترونية في جودة لأداء الإداري في الجامعات الحكومية اليمنية، ومعرفة متطلبات ومعوقات الإدارة الإلكترونية في تلك الجامعات.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- وجود فاعلية بدرجة كبيرة جداً للإدارة الإلكترونية في جودة الأداء الإدارية في الجامعات الحكومية اليمنية لمحاور البحث الثلاثة وللأداء ككل.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول فاعلية الإدارة الإلكترونية في جودة الأداء الإداري في الجامعات الحكومية تعزى لمتغير الجامعة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول فاعلية الإدارة الإلكترونية في جودة الأداء الإداري في الجامعات الحكومية تعزى لمتغير النوع، المؤهل، الوظيفة، سنوات الخبرة، الدورات التدريبية).

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- الاستفادة من الاتجاهات الإيجابية للقيادات الإدارية، والأكاديمية نحو فاعلية الإدارة الإلكترونية في جودة الأداء الإداري في الجامعات الحكومية.
- التوجه الرسمي نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية وأنظمتها في الجامعات الحكومية.
- استحداث منصب جديد في رئاسة الجامعة تحت مسمى نائب رئيس الجامعة لشؤون تكنولوجيا المعلومات يختص بالتطوير الإداري للجامعة إلكترونياً.
- تقديم الدعم المادي والمعنوي اللازم لمراكز الحاسوب وتقنية المعلومات في الجامعات الحكومية.

**دراسة: عبدالرحمن قاسم محمد حاجب. (2015). بعنوان:
التخطيط الاستراتيجي وتطوير الأداء المؤسسي - دراسة حالة جامعة تعز.**

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تحليل مكونات الأداء وقياس مؤشرات وصولاً إلى تحسين تلك المكونات لتحقيق الأهداف المناطة بجامعة تعز، وتطوير خطة إستراتيجية للجامعة

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
خلص البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات منها ضعف الأداء المؤسسي بجامعة تعز وذلك بسبب وجود اختلالات في مكونات الأداء المؤسسي، بالإضافة إلى عدم وجود أثر إيجابي للتخطيط الاستراتيجي للجامعة على الواقع.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
أوصت الدراسة باستكمال منظومة التخطيط الاستراتيجي للجامعة لتطوير وتحسين الأداء المؤسسي في مختلف مرافق ومكونات جامعة تعز، من خلال إعادة النظر باستراتيجية الجامعة وفقاً لمنهجية برايسون للتخطيط الاستراتيجي.

**دراسة: عبده غالب محمد علي. (2015). بعنوان:
الرضا الوظيفي للعاملين في إدارات العلاقات العامة في الجامعات اليمنية**

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى معرفة أهمية الرضا الوظيفي في تحسين ورفع الأداء لدى العاملين في الجامعات اليمنية، ومعرفة أهم العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
أكدت الدراسة على أهمية الرضا الوظيفي في تحسين ورفع الأداء لدى العاملين في إدارات العلاقات العامة، كما أكدت الدراسة على أن الرضا الوظيفي يساعد في رفع وتحسين الأداء، كما تبين من نتائج الدراسة أن العوامل الإدارية التحفيزية حصلت على أكبر درجة رضا من بين العوامل الأخرى.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
أوصت الدراسة بضرورة تحسين مستوى الراتب للعاملين في إدارات العلاقات العامة والاهتمام بحل المشاكل التي يواجهها العاملين في إدارات العلاقات العامة، وضرورة التعيين في هذه الإدارات لمن تخصصه في هذا المجال.

دراسة: عبدالله حميد مرشد الحميري. (2015). بعنوان:
تقييم أداء الجامعات اليمنية قبل الصراع السياسي الداخلي.

هدف الدراسة:

هدف البحث إلى معرفة أساسيات وركائز إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي، وكذا أساسيات وركائز الأداء الجامعي في الجامعات اليمنية تحديد الصعوبات والعراقيل التي تواجه الأداء الجامعي في الجامعات اليمنية وتحديد مستوى أداء الجامعات اليمنية في ضوء إدارة الجودة الشاملة في جامعة صنعاء وجامعة العلوم والتكنولوجيا من وجهة نظر القيادات الأكاديمية.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة

نتائج الدراسة:

- كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
- ضعف أداء الجامعات اليمنية في ضوء إدارة الجودة الشاملة مع أن هناك جهود حثيثة في جامعة العلوم والتكنولوجيا نحو تبني إدارة الجودة الشاملة.
 - انعدام مواكبة الجامعات اليمنية للتطورات العلمية والإدارية الحديثة وفق مدخل إدارة الجودة الشاملة.
 - ضعف تكوين المخرج الجامعي من الجامعات اليمنية وعدم قدرته على مواجهة احتياجات سوق العمل.
 - انعدام المعايير العلمية في تقلد المناصب القيادية في المؤسسة الجامعية، وإتباع أساليب تقليدية في إدارة الجامعة تتعارض مع مدخل إدارة الجودة.

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
- ضرورة الاستفادة من تجارب الجامعات العالمية فيما يخص إدارة الجودة الشاملة والسعي نحو تطبيقها.
 - إنشاء قاعدة بيانات ومعلومات متكاملة والعمل على نشر ثقافة الجودة داخل المؤسسات الجامعية وربط سياسة القبول باحتياجات ومتطلبات سوق العمل.
 - إعادة النظر في الهيكل التنظيمي للجامعات اليمنية، بحيث يتضمن الوظائف اللازمة لتطبيق إدارة الجودة الشاملة والاتفاق على معايير لجودة التعليم الجامعي.
 - تحسين أساليب التقييم، وتنويع مصادر تمويل الجامعات وإجراء تشخيص عاجل لوضع الجامعات، وإجراء دراسة لاحتياجات سوق العمل.

دراسة: على يوسف الصغير الخضمي . (2015). بعنوان:

مدى توافر مقومات تطبيق نظام محاسبة المسؤولية في الجامعات الأهلية اليمنية دراسة حالة في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية.

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تحديد مدى توافر مقومات تطبيق نظام محاسبة المسؤولية في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية، والتعرف على الصعوبات التي تعترض تطبيقها، وبيان الفوائد التي تعود على الجامعة نتيجة تطبيقها محاسبة المسؤولية.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- تم التحول إلى الإدارة اللامركزية وذلك عن طريق تفويض بعض السلطات والإصلاحات إلى المستويات الإدارية المختلفة وفقاً لنظام محاسبة المسؤولية.
- يعتبر نظام محاسبة المسؤولية نظاماً رقابياً يتطلبه الاتجاه إلى اللامركزية في الإدارة حيث يعمل على تقسيم الوحدة الاقتصادية إلى مجموعة من مراكز المسؤولية.
- مراكز المسؤولية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالهيكل التنظيمي للوحدة الاقتصادية، وهذه الوحدات الإدارية الفرعية اللامركزية في التنظيم يشرف عليها وتخضع لرقابة رئيس "مسئول" بشكل مباشر عن جميع التكاليف والإيرادات التي تقع في إطار مركز المسؤولية الذي يرأسه، وذلك بغية تحقيق هدف تقييم أداء مراكز المسؤولية ورؤساء تلك المراكز.
- يعد التنظيم الإداري بمثابة العمود الفقري الذي يبنى عليه محاسبة المسؤولية، الأمر الذي يساعد في تحديد المستويات الإدارية المختلفة، وتتعلق بعض المفاهيم بالهيكل التنظيمي منها (السلطة، والمسئولية، والمساءلة والمركزية واللامركزية في الإدارة) وللهيكل التنظيمي أسس ومبادئ لا بد من الأخذ بها عند القيام بعملية تصحيحه.
- يركز نظام محاسبة المسؤولية على نظام الحوافز سواء المادية أو المعنوية.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

يوصي الباحث بضرورة توعية العاملين في الجامعة بمفهوم ومقومات تطبيق محاسبة المسؤولية لما لها من أثر في رفع مستوى الأداء، العمل على ضرورة تطوير الهيكل التنظيمي يركز على التكاليف المعيارية والموازنة التخطيطية ونظام للتقارير الرقابية يرتبط بكل مركز مسؤولية ونظام حوافز فعال، حتى تتمكن الإدارة العليا من مساءلة الأفراد عن أي انحراف.

دراسة: طه علي عبدالجليل ملهي. (2015). بعنوان:

الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري من وجهة نظر العاملين – دراسة حالة في جامعة العلوم والتكنولوجيا.

هدف الدراسة:

معرفة علاقة الثقافة التنظيمية بالإبداع الإداري لدى العاملين بجامعة العلوم والتكنولوجيا،

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- ارتفاع في مستوى التطبيق لعناصر الثقافة التنظيمية وعناصر الإبداع الإداري في جامعة العلوم والتكنولوجيا.
- توفر العناصر المكونة للثقافة التنظيمية بنسبة موافقة جيدة حيث أخذ بعد التعاون
- الترتيب الأول في التطبيق بجامعة العلوم والتكنولوجيا وبعده وبفارق بسيط يأتي بعد الابتكار ثم بعد التماسك أما بعد الفاعلية يأتي في المرتبة الأخيرة.
- وجود إبداع إداري لدى العاملين حيث توفرت عناصر الإبداع الإداري بنسبة موافقة جيدة فقد جاء عنصر (تشجيع الإبداع) في المرتبة الأولى ويليه عنصر (المخاطرة) في المرتبة الثانية ثم عنصر (الحساسية للمشكلات) في المرتبة الثالثة وعنصر (القابلية للتغيير)

في المرتبة الرابعة بينما كان عنصر (الخروج عن المألوف) في المرتبة الأخيرة كأقل عنصر حصل على درجة موافقة.

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية (التعاون ، الابتكار ، التماسك ، الفاعلية) كمتغيرات مستقلة وبين الإبداع الإداري كمتغير تابع" ، وهذا يعني أنه كلما ارتفع مستوى الثقافة التنظيمية لدى العاملين ، كلما زادت درجة الإبداع لديهم.
- معظم عينة البحث من فئة الشباب ومن حملة المؤهلات الجامعية من الدراسات العليا، وهذا يعني أن الجامعة تهتم بأن يكون كادرها مؤهل تأهيلاً علمياً عالياً، وأنها تستقطب الشباب بشكل كبير حيث أن هذه الفئة هي القادرة على الإبداع والعطاء لفترة أطول وتقديم أداء متميز بما يحقق أهداف الجامعة على المدى القريب وال المدى البعيد.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- ضرورة تعزيز التزام إدارة الجامعة والعاملين بتوفير أبعاد الثقافة التنظيمية وخاصة ذات المستوى المتدني كالفاعلية .
- الاهتمام بإشراك العاملين بمختلف مستوياتهم الإدارية في إعداد خططها التنفيذية والاستراتيجية ومشاركتهم بوضع حلول للمشكلات القائمة أو المتوقعة.
- على المؤسسة وخاصة الإدارة العليا تشجيع حالة التنافس وتشجيع المبدعين وترسيخ النهج الديمقراطي بين العاملين ، وكذلك تنفيذ ومتابعة الأفكار المتميزة .
- الحد من العمل المركزي وتوسيع المسؤوليات والصلاحيات والاتصال والذي ينعكس بشكل إيجابي على زيادة فرص الإبداع الإداري لدى العاملين.
- إمكانية إجراء دراسات مستقبلية تقارن بين الأبعاد المكونة للثقافة التنظيمية بين مؤسسات التعليم العالي في القطاع العام والقطاع الخاص.
- إمكانية إجراء دراسات مستقبلية عن أسباب تدني توفر عنصر الخروج عن المألوف لدى العاملين على اختلاف منظماتهم ومحاولة إيجاد الطرق والسبل لتطوير وتشجيع هذا العنصر.

- إنشاء مركز خاص بالإبداع يستقبل الأفكار الإبداعية والمقترحات التطويرية، ويعمل على تشجيعها ودراستها وتنفيذ المفيد منها، ومساندة الأفكار الإبداعية التي تحتاج إلى إثراء وتطوير.

دراسة: فاطمة محسن محمد العايش. (2015). بعنوان:

التمكين الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في جامعة العلوم والتكنولوجيا بصنعاء.

هدف الدراسة:

هدف هذا البحث إلى التعرف على التمكين الإداري، وعلاقته في الأداء الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في جامعة العلوم والتكنولوجيا بصنعاء، وذلك من خلال التعرف على مفهوم التمكين الإداري وجميع الجوانب المتعلقة به ودوره في زيادة فعالية الأداء الوظيفي، والتعرف على مدى توافر العوامل المعززة للتمكين-وهي: (تفويض السلطة، الاتصالات الفعالة، المشاركة في المعلومات واتخاذ القرار، العمل بروح الفريق الواحد) - في مجتمع البحث، وعلاقة هذه العوامل بالأداء الوظيفي في الجامعة،

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- تتوافر جميع أبعاد تمكين العاملين في جامعة العلوم والتكنولوجيا بنسب مختلفة.
- توجد علاقة طردية موجبة بين "تفويض السلطة" والأداء الوظيفي .
- توجد علاقة طردية موجبة بين "المشاركة في المعلومات واتخاذ القرار" وبين الأداء الوظيفي .
- توجد علاقة طردية موجبة بين "الاتصالات الفعالة" والأداء الوظيفي .
- توجد علاقة طردية موجبة بين "العمل بروح الفريق الواحد" والأداء الوظيفي .

- هناك أثر مهم ذو دلالة إحصائية لكل من أبعاد التمكين الإداري (تفويض السلطة، الاتصالات الفعالة، العمل بروح الفريق الواحد) في المتغير التابع الأداء الوظيفي، بينما لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد التمكين الإداري (المشاركة في المعلومات واتخاذ القرار) في المتغير التابع الأداء الوظيفي .
- كما توصل الباحث إلى الاستنتاجات التالية:
- عدم وجود القناعة الكافية لدى العاملين في الجامعة بفعالية نظام تقييم الأداء المطبق في الجامعة، حيث إنه لا يوضح لديهم نقاط القوة و الضعف، واعتقادهم بعدم تطبيق معايير عادلة لتقييم الأداء تدفعهم لبذل جهود أكبر.
- ضعف عملية التشجيع لمجالات الإبداع والابتكار والثقة بالنفس للعاملين في الجامعة.
- وجود ضغط في العمل بحيث إنه لا يتناسب مقدار العمل المطلوب لإنجازه مع الوقت المحدد لإنجازه.
- أن عملية التوجيه والإرشاد والتشجيع من قبل الرؤساء لمؤسسيهم، وإن كانت موجودة إلا أنها ليست بنسبة كافية.

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
- إتاحة فرصة أكبر لمشاركة العنصر النسائي في الوظائف، مما يفتح المجال أمامها لتعمل وتنتج، وتكون عوناً للرجل في مسيرة التنمية الاجتماعية والاقتصادية.
 - المحافظة على ذلك المستوى العالي لعملية التأهيل العلمي للعاملين في الجامعة.
 - المحافظة على النسبة التي وصلت إليها الجامعة من عملية تطبيق المشاركة في المعلومات واتخاذ القرار، وكذلك عملية تفويض السلطة، بل والعمل على زيادة هذه النسبة مما يؤثر إيجاباً على أداء الجامعة.
 - الاهتمام بتقوية عملية الاتصالات بين العاملين عبر القنوات الرسمية المتوافقة مع الهيكل التنظيمي، مما يسهل انسياب المعلومات.
 - إعادة النظر في نظام تقييم الأداء في الجامعة، وتطبيق معايير عادلة لتقييم الأداء، مما يدفع العاملين إلى بذل جهود أكبر.

- تبني مجالات الإبداع والابتكار والثقة بالنفس لدى العاملين.
- تفعيل عملية التوجيه والإرشاد والتشجيع من قبل الرؤساء لمرؤوسيههم، مما يؤدي إلى تحسين الأداء.
- الاهتمام بعملية تفويض السلطة، والاتصالات الفعالة، العمل بروح الفريق الواحد، لما لها من أثر واضح في رفع وتحسين الأداء.
- ضرورة اهتمام الإدارة العليا بالجامعة بتوعية المديرين في جميع المستويات بأهمية دورهم في زيادة إدراك العاملين لأهمية التمكين، وانعكاس ذلك على الأداء الوظيفي للعاملين.
- تشخيص العوائق التنظيمية التي قد تحد من نشر ثقافة التمكين، ومحاولة التخلص منها بشكل سريع.

دراسة: فاطمة محمد ناصر المطري . (2015). بعنوان:

علاقة الحوافز بالإننتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء.

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة العلاقة بين الحوافز التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء وإنتاجيتهم العلمية

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- ضعف الحوافز الحالية التي حصل عليها عضو هيئة التدريس بجامعة صنعاء، بدليل حصول هذا المقياس على درجة "ضعيفة" مما يشير إلى ضرورة إيلاء هذه الحوافز قدرا كبيرا من الاهتمام في الممارسات الحالية والمستقبلية.

- وجود خلل في نظام الحوافز في القوانين واللوائح الخاصة بالحوافز المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء، حيث لم تتضمن هذه القوانين واللوائح معظم الحوافز، مما يحتم إجراء تعديلات على القوانين الحالية للجامعات اليمنية ولوائحها التنظيمية.
- قصور في اهتمام أعضاء هيئة التدريس بإنتاجيتهم العلمية، حيث هذا المقياس على درجة ضعيفة، مما يشير إلى ضرورة حثهم على زيادة إنتاجهم العلمية.
- أن الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء تتأثر بقوة وعوامل أخرى غير الحوافز التي تضمنها البحث الحالي، بدليل حصول مقاييس الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس على متوسط حسابي أعلى من الحوافز، مما يشير إلى درجة الحاجة للتعرف على هذه القوى والعوامل وإجراء مزيد من البحوث والدراسات التي تستقصي لقوى المؤثرة في الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء وتعزيزها.
- بينت الدراسة أن هناك علاقة ضعيفة بين الحوافز التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس وبين إنتاجية العلمية، وهذا يدل على أن نظام الحوافز الحكومي الحالي لا يحقق أهدافه في رفع وتحسين الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء.
- نظام الحوافز الحالي نظام موحد في جامعة صنعاء ولا يميز بين أعضاء هيئة التدريس بحسب المتغيرات الشخصية لهم كنوعهم الاجتماعي أو تخصصاتهم، بدليل عدم وجود فروق دالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة البحث إزاء درجة حصولهم على الحوافز.
- العوامل الشخصية (الجنس والدرجة العلمية وسنوات الخبرة في التدريس الجامعي) كلها عوامل لها تأثير في مستوى الإنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس الجامعي) كلها عوامل لها تأثير في مستوى الإنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس ، بدليل وجود دالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة البحث إزاء درجة الإنتاجية العلمية لديهم.
- أظهرت النتائج في مجملها تحديد أفراد عينة البحث لدرجة حصول عضو هيئة التدريس بجامعة صنعاء على الحوافز مجتمعة بدرجة "ضعيفة".
- أوضحت نتائج البحث حصول الحوافز الخاصة بالإنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس على المرتبة الأولى، في حين جاءت الحوافز العامة (المادية والمعنوية) في المرتبة الثانية.

- أما على مستوى بعدي مجال الحوافز العامة فقد احتلت الحوافز المعنوية المرتبة الأولى في حين جاءت الحوافز العامة المادية في المرتبة الثانية.
- أظهرت النتائج في مجملها تحديد أفراد عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء لدرجة الإنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس بجامعة صنعاء بدرجة "ضيقة".
- احتل مجال خدمة المجتمع المرتبة الأولى بين مجالات الإنتاجية العلمية، يليه مجال الإشراف على الرسائل العلمية في المرتبة الثانية، ثم جاء مجال المؤتمرات والندوات وأوراق العمل العلمية في المرتبة الثالثة، يليه مجال البحوث والتقارير العلمية في المرتبة الرابعة ثم مجال المؤشرات الأخرى في المرتبة الخامسة وأخيراً جاء مجال الكتب العلمية في المرتبة السادسة والأخيرة.
- أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة البحث تجاه درجة حصول أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء على الحوافز تُعزى لجميع متغيرات البحث الآتية : (الجنس: ذكر، أنثى - نوع الكلية : علمية - إنسانية - الجامعة الحاصل منها على الدكتوراه : جامعة عربية ، جامعة أجنبية سنوات الخبرة في التدريس الجامعي: من 1-5 سنوات، من 5-10 سنوات، أكثر من عشر سنوات - الدرجة العلمية : أستاذ مشارك ، أستاذ مساعد).
- أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط استجابات أفراد عينة البحث إزاء درجة الإنتاجية العلمية في المجالات التالية (البحوث والتقارير العلمية، خدمة المجتمع ، المؤشرات الأخرى) لعضو هيئة التدريس بجامعة صنعاء تُعزى لمتغير الدرجة العلمية (أستاذ - أستاذ مشارك - أستاذ مساعد) وقد كانت الفروق لصالح فئة أعضاء هيئة التدريس ذوي الدرجة العلمية "أستاذ مساعد" في حين تبين عدم وجود فروق دالة إحصائية تجاه درجة الإنتاجية العلمية في مجالات (الكتب، المؤتمرات والندوات وأوراق العلم العلمية، الإشراف على الرسائل العلمي).

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- العمل على زيادة الحوافز التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس بجامعة صنعاء.
- العمل على زيادة فاعلية اثر نظام الحوافز الحكومي في رفع مستوى الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس، وذلك من خلال:
- إجراء تعديلات على القوانين التي تتعلق بنظام الحوافز، وتطويرها بشكل يتلاءم وتوقعات أعضاء هيئة التدريس، حيث ثبت أن نظام الحوافز الحكومي الحالي لا يحقق أهدافه في رفع الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء.
- إقامة ورش العمل والندوات التي تبحث في كيفية زيادة تأثير الحوافز في الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة صنعاء.
- العمل على رفع مستوى الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بشكل عام من خلال الاستخدام الجيد والفاعل لنظام الحوافز والمكافآت الحكومية.
- الحد من تأثير القوى المؤثرة في الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء.

دراسة: فيصل هزاع قايد سعيد. (2015). بعنوان:

فاعلية نظم المعلومات الإدارية وعلاقتها بجودة القرارات الإدارية في جامعة العلوم والتكنولوجيا.

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين فعالية نظم المعلومات وجودة القرارات الإدارية في جامعة العلوم والتكنولوجيا

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
أظهرت نتائج الدراسة بأن هناك علاقة طردية مفادها أنه كلما كان هناك نظام معلومات فعال وتحققت فيه الصفات الأساسية للفعالية كلما أدى ذلك إلى تحسين جودة القرارات الإدارية.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- ضرورة تقييم مدى نجاح أنظمة المعلومات بشكل متواصل والاستعانة بالمختصين في تصميم أنظمة المعلومات الإدارية وذلك لضمان عملها بكفاءة وفاعلية، وأن تتم مواكبة التطورات الحاصلة في هذا المجال والتحديث المستمر لها.
- أن تحقق نظم المعلومات المستخدمة الغاية المنشودة منها وأن يكون هناك توافق بين الهدف وجودة النظام وأهداف المستفيدين منه.
- أن تتوفر في نظم المعلومات ضوابط عدم تجاوز اللوائح والإجراءات في العمل، وأن تقدم تلك النظم تقارير واضحة وخالية من التشويش والأخطاء.

دراسة: قائد صالح سعد المنامة. (2015). بعنوان:

فاعلية نظام تقييم الأداء الوظيفي للعاملين في الجهاز الإداري في الجامعات اليمنية.

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تقييم فاعلية نظام تقييم الأداء الوظيفي في ثلاث جامعات يمنية (صنعاء، عدن، الحديدة) من وجهة نظر الموظفين الإداريين فيها، ومعرفة العوامل المؤثرة فيه، كما هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر متغيرات (المستوى الوظيفي، النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الجامعة، دورات تقييم الأداء الوظيفي) على فاعلية نظام تقييم الأداء الوظيفي.

الخبرات والتجارب:

لا يوجد

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن فاعلية نظام تقييم الأداء بلغت مدى متوسط في محاور الدراسة الخمسة الخاصة بفاعلية نظام التقييم، كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق

بالنسبة لمتغير المستوى الوظيفي، والنوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، وأثبتت الدراسة عدم وجود تباين في وجهات نظر الموظفين وفقاً لمتغير الجامعة أو متغير دورات تقييم الكفاءة

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- ضرورة وضع نظام دقيق لاختيار مدراء عموم الكليات ومدراء إدارات الموارد البشرية في الجهاز الإداري في الجامعات.
- أن تقوم الجامعات بتوعية العاملين بأهمية تطبيق نظام تقييم الأداء الوظيفي ودوره في تحسين الأداء، وتوفير الدعم المادي والمعنوي لمواجهة المتطلبات الضرورية اللازمة للقيام بهذا العمل.
- الاستفادة من التجارب الحديثة في التقييم، وإشراك جميع العاملين من رؤساء ومروّسين في عملية التقييم.

دراسة: كلثوم أحمد عزي كاتب. (2015). بعنوان:

دور الإدارة الالكترونية في تطوير الأداء الإداري بجامعة الحديدة من وجهة نظر منتسبيها.

هدف الدراسة:

تشخيص واقع الإدارة الالكترونية في جامعة الحديدة والكشف عن دور الإدارة الالكترونية في تطوير الأداء الإداري بالجامعة، وفرز المعوقات التي يمكن أن تحد منها.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- توافر الإدارة الالكترونية بجامعة الحديدة بصورة عامة بدرجة ضعيفة جداً.

- الموافقة على دور الإدارة الالكترونية في تطوير الأداء الإداري بالجامعة بشكل عام بدرجة كبيرة.
- الموافقة على التحديات التي تحد من دور الإدارة الالكترونية في تطوير الأداء الإداري كانت بمحملها كبيرة.

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
- ضرورة قيام رئاسة الجامعة بالتوجه الرسمي والعملي نحو تطبيق الإدارة الالكترونية وأنظمتها، واستكمال توفير البنية التحتية اللازمة لتطبيقها.
 - تفعيل موقع الجامعة الالكتروني وتعديل وتطوير لوائح ونظم العمل بالجامعات اليمنية بشكل عام وفي جامعة الحديدة بشكل خاص.
 - عقد الدورات التدريبية للعاملين في الجامعة في مجال استخدام الحاسوب والانترنت في الإدارة الجامعية.
 - إجراء بعض التعديلات للهيكل الوظيفي الحالي بما يتناسب والبيئة الالكترونية.
 - توفير خدمات انترنت عالية السرعة لكل المستويات الإدارية بالجامعة، وتشجيع الموظفين على استخدامها في العمل الإداري.

دراسة: محسن محمد الحزمي. (2015). بعنوان:

تنمية الموارد البشرية في ديوان عام وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في الجمهورية اليمنية في ضوء مدخل التخطيط الاستراتيجي.

هدف الدراسة:

التعرف على التخطيط الاستراتيجي وأهميته وأهدافه وعلاقته بتنمية الموارد البشرية في ديوان عام وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في الجمهورية اليمنية، وصولاً إلى تقديم مقترح يساهم في تنمية الموارد البشرية في ديوان الوزارة.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- أن ممارسة سياسة التخطيط للموارد البشرية بالوزارة جاءت متدنية ولم تكن بالمستوى المطلوب.
- توافر جملة من عناصر القوة مع وجود فرص يمكن الاستفادة منها في تطوير سياسة تنمية الموارد البشرية في ديوان عام الوزارة.
- وجود نقاط ضعف تعاني منها الوزارة في بيئتها الداخلية وتهديدات في البيئة الخارجية تؤثر سلباً على سياسات تنمية الموارد البشرية.
- وجود عوامل تعيق استخدام التخطيط الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية.
- هناك عدد من المتطلبات التي تساعد على نجاح التخطيط الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية في ديوان عام الوزارة.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- ضرورة زيادة الاهتمام بنظام التخطيط الاستراتيجي واعادة النظر بالموجود منها وتاكيد كسلوك اداري متكامل.
- ضرورة توفير الدعم المالي والمادي والمعرفي لإنجاح جهود وإعمال تنفيذ الإستراتيجية.
- التغلب على المعوقات التي ثبت لها تاثير قوي على عملية التخطيط الاستراتيجي.
- عقد المزيد من الندوات والمؤتمرات والدورات التدريبية للاطلاع على تجارب العديد من الدول العربية والأجنبية.
- تأكيد مفهوم المشاركة في صياغة الاستراتيجيات وتنفيذها.

دراسة: محمد سعيد احمد ناصر. (2015). بعنوان:

أولويات التغيير في الجامعات اليمنية في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة.

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تحديد أولويات التغيير في الجامعات اليمنية الحكومية في مجالات خمسة وهي: الهياكل التنظيمية، والموارد البشرية، والموارد المالية، والبرامج الدراسية، وتسجيل وقبول الطلبة، ومن ثم تقديم مقترح لتحقيق ذلك في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- حصول الأداة ككل على درجة مهمة جدا للأداة ككل.
- حصل مجال الهياكل التنظيمية على المرتبة الأولى من حيث الأهمية، يليه الموارد البشرية، فمجال البرامج الدراسية، ثم مجال إدارة القبول والتسجيل، وجاء في المرتبة الأخيرة مجال إدارة الموارد المالية.
- هناك فجوة واسعة بين واقع الجامعات اليمنية الحكومية في مجالات الدراسة الخمسة وبين الاتجاهات العالمية المعاصرة وفقا لنتائج الدراسة التحليلية مما يتطلب ضرورة تقليص هذه الفجوة من خلال تبني هذه الاتجاهات في الجامعات اليمنية الحكومية.
- الأهمية القصوى للتغيير في الجامعات اليمنية الحكومية في مجالات الدراسة الخمسة.
- الاختلال الكبير في السياسات والإجراءات المتبعة في إدارة الموارد البشرية للجامعات الحكومية.

التوصيات:

يوصي الباحث بتبني التصور المقترح من قبل الجهات الرسمية ذات العلاقة وفق المجالات والاولويات المحددة لكل مجال، والسياسات والإجراءات الخاصة بها، ومؤشرات تحقيقها، والتي توصل إليها البحث.

دراسة : محمود عبد الحق الصلوي. (2015). بعنوان :

مدى تطبيق معايير ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي في مؤسسات التعليم العالي اليمنية
من وجهة نظر القيادات الأكاديمية والأساتذة والإداريين والطلبة.

هدف الدراسة:

التعرف على مدى إمكانية مؤسسات التعليم العالي اليمنية من تطبيق معايير ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي، من وجهة نظر منتسبيها. وكذا التعرف على التحديات التي تحول دون تطبيق تلك المعايير، وبناء تصور مقترح لتعزيز علاقة الشراكة بين تلك المؤسسات وبين مجلس الاعتماد الأكاديمي.

الخبرات والتجارب:

تضمنت الدراسة عدد من الخبرات وهي كالتالي: (المملكة المتحدة - مصر - الهند).

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- عدم قدرة مؤسسات التعليم العالي اليمنية على تحقيق معايير الجودة والاعتماد المستوى الاول (بداية)، التي اقرها مجلس الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة.
- توفر الشكل القانوني للجامعات الحكومية بدرجة كبيرة، بينما في الجامعات الاهلية غير مكتمل.
- غياب المناخ الأكاديمي الملائم في مؤسسات التعليم العالي وانعكاس اثر ذلك على مخرجاتها ومستوى التحصيل العلمي.
- وجود ضعف في الهياكل والبنى التنظيمية الحالية لمؤسسات التعليم العالي اليمنية.
- ضعف البنية المادية في مؤسسات التعليم العالي الحكومية والأهلية معا.
- تتوفر البنية المالية لمؤسسات التعليم العالي الحكومية بشكل كبير، أما المؤسسات الأهلية فتعتمد على أنظمة مالية خاصة بها، وتختلف من مؤسسة أهلية الى أخرى.
- ضعف مستوى الرقابة والإشراف من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي على مؤسسات التعليم العالي.

- وجود عوامل ضاغطة اجتماعية وسياسية تمارس على الوزارة والجامعات من قبل بعض الجهات الخارجية.
- وجود توسع هائل في مؤسسات التعليم العالي الحكومية والأهلية يفتقر للتخطيط المبني على دراسات تحدد الاحتياجات الفعلية لإنشاء هذه المؤسسات.
- تدني مستوى الاهتمام بالبحث العلمي في مؤسسات التعليم العالي الحكومية والأهلية .
- تعاني الجامعات الحكومية من قيود وزارة المالية في عملية صرف الموازنات والموارد، بينما تعاني الجامعات الأهلية من قيود في عملية الصرف على العملية التعليمية من قبل المستثمرين.
- عدم ربط الموازنات بالخطط والبرامج في الجامعات الحكومية.
- عدم إخضاع الأنظمة المحاسبية لمؤسسات التعليم العالي الأهلية للشفافية والوضوح.

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدد من التوصيات خصت بها الأطراف المعنية بالتعليم العالي وهي:
- المجلس الأعلى للتعليم العالي.
 - وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
 - مجلس الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة.
 - مؤسسات التعليم العالي الحكومية والأهلية.

دراسة: ناصر سعيد على محسن الدحياني. (2015). بعنوان:
تصور مقترح لتطبيق معايير الحوكمة في كليات المجتمع اليمنية.

هدف الدراسة:

هدف البحث إلى: التوصل إلى تصور مقترح لتطبيق معايير الحوكمة في كليات المجتمع اليمنية من خلال التعرف على : واقع التطور الإداري والأكاديمي في كليات المجتمع اليمنية، وابرز

اتجاهات الحوكمة، وخبرات بعض الدول ف تطبيق الحوكمة في مؤسسات التعليم العالي، ومعايير الحوكمة في مؤسسات التعليم العالي.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها::

- حصلت الأداة ككل على درجة عالية جدا حيث حصلت في الجولة الأولى على النسبة (96.0%)، وارتفعت النسبة في الجولة الثانية إلى (96.82%)، وكان المدى بين الجولتين للأداة ككل يساوي (11%)، وهذا يشير إلى زيادة اتفاق الخبراء في أرائهم حول جميع معايير ومؤشرات الأداة.
- كان ترتيب المعايير حسب النسبة المئوية لمتوسط استجابة الخبراء للأداة ككل خلال الجولة الثانية تنازليا:
- وفي ضوء النتائج قام الباحث ببناء التصور المقترح لتطبيق معايير الحوكمة في كليات المجتمع اليمنية في ضوء خبرات بعض الدول من خلال اعتماد مؤشرات المعايير التي حصلت على النسب المئوية لمتوسط الاستجابة (80%) اتفاق) فما فوق كعناصر رئيسية للتصور المقترح.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- تبني التصور المقترح وفق المعايير التي توصل إليها البحث الحالي بناء على اتفاق خبراء الحوكمة حولها.
- وضع إستراتيجية للعمل على تبني وتطبيق هذه المعايير في هذه الكليات، كونها ستحد من الفساد المالي والإداري المنتشر في هذه الكليات وتعمل على سد ثغرات إدارية يتم من خلالها ممارسة هذا الفساد في هذه الكليات.

دراسة: هدى أحمد حميد الدعيس. (2015). بعنوان:

الإبداع الإداري وعلاقته بتحقيق الميزة التنافسية في الجامعات الخاصة في اليمن.

هدف الدراسة:

هدف البحث إلى توضيح علاقة الإبداع الإداري بتحقيق الميزة التنافسية في الجامعات الخاصة في اليمن من خلال الإجابة على السؤال الرئيس للبحث ما علاقة الإبداع الإداري (المناخ الإبداعي، القدرات الإبداعية، السلوك الإبداعي، تنفيذ الإبداع) بتحقيق الميزة التنافسية.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
أظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباط إيجابية طردية بين ثلاثة من أبعاد الإبداع الإداري (المناخ الإبداعي، السلوك الإبداعي، تنفيذ الإبداع) بتحقيق ميزة تنافسية في الجامعات الخاصة في اليمن، بينما اتضح انه لا عرقبة بتحقيق ميزة تنافسية في الجامعات الخاصة في بعد (القدرات الإبداعية).

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- تأسيس قاعدة تنظيمية للإبداع الإداري داخل الجامعة عن طريق استحداث إدارة للإبداع تعنى بالمبدعين وكيفية الاستفادة منهم، وخلق مناخ إبداعي عن طريق تخصيص مبالغ مالية لأعمال البحث وتطوير الخدمات الحالية، وتنمية القدرات الإبداعية لدى العاملين.
- تحويل الإبداع من توجه إلى نظام متأصل داخل الجامعة وتطبيق مواصفات ومعايير ضمان الجودة.

دراسة: وضاح سلطان الحكيمي. (2015). بعنوان:
تقييم جاهزية الجامعات لتطبيق نظام ERP في اليمن.

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تحقيق تطبيق نظام تخطيط موارد المؤسسات (ERP) وتحديد جاهزية المؤسسات لتطبيق نظام (ERP).

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- أن أهم ثلاثة عوامل رئيسية مرتبة بحسب درجة الأهمية وهي كالآتي: (1) إشراك وتدريب وتثقيف الموظفين (2) دعم الإدارة العليا (3) وضوح المهمة والأهداف. وكانت نتائج الدراسة كالآتي: جامعة العلوم والتكنولوجيا 68.75 والجامعة اللبنانية 83.01 وجامعة تعز 83.18 ومتوسط كل الجامعات 78.31 .
- أظهرت هذه النتائج أن العوامل الرئيسية والفرعية تم تعريفها واستيعابها بشكل جيد وبشكل عام لكل الجامعات.
- أظهرت الدراسة أن جامعة العلوم والتكنولوجيا تمتلك بنية تكنولوجية تحتية وكل الموارد الأساسية لتنفيذ النظام من الناحية التقنية.
- أظهرت جامعة تعز بان لديها وعي كامل وإدراك بالنواحي البشرية اللازمة لتطبيق النظام، بالرغم من عدم توفير بنية تحتية تكنولوجية من معدات وبرمجيات وأيضاً عدم توفر الإمكانيات والموارد الضرورية لتطبيق النظام.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- عمل تقييم للجاهزية قبل تطبيق النظام وأثناء مرحلة التخطيط لتحديد الوضع الحالي لجاهزية الجامعات لتطبيق النظام.
- إدارة الوقت والتكلفة والموارد والمخاطر المصاحبة للمشروع.

- اعتبار العوامل الرئيسية والفرعية لنجاح وسائل تحقيق ذلك الهدف.
- تصميم أداة باستخدام نظام أوراكل يتم فيها تعريف العوامل الرئيسية والفرعية بالإضافة إلى الأوزان الخاصة بها وتعريف المؤسسات والمستخدمين. ون ثم إدخال القياسات لتحديد مستوى الجاهزية على مستوى كل عامل فرعي على حده، ثم على مستوى الجهة ككل.

دراسة: يحيى ناجي على المراني .(2015). بعنوان:

القيادة الأخلاقية للقيادات الإدارية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي لدى الموظفين في جامعتي صنعاء والعلوم والتكنولوجيا.

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى ممارسة القيادات الإدارية للقيادات الأخلاقية وعلاقتها بمستوى الانتماء التنظيمي لدى الموظفين في جامعتي صنعاء والعلوم والتكنولوجيا.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- لم يحصل أي مجال من مجالات المحور الأول "القيادة الأخلاقية" على درجة موافقة عالية أو عالية جداً، حيث حصلت مجالات محور القيادة الأخلاقية ككل على موافقة عينة البحث بدرجة متوسطة. ولم تحصل أي فقرة من فقرات أي مجال من مجالات محور القيادات الأخلاقية على درجة موافقة عالية جداً من وجهة نظر أفراد عينة البحث. مما يدل على قناعتهم بأن ممارسات قياداتهم الإدارية لسلوكيات القيادة الأخلاقية لم ترقى إلى المستوى الذي ينبغي أن تكون عليه.

- إجماع أفراد عينة البحث بدرجة عالية حول مجالي محور الانتماء التنظيمي، مما يدل على الرغبة الجادة في انتمائهم للجامعة التي يعملون بها، والاستعداد التام لتبني أهدافها والعمل على تحقيقها.
- عدم وجود فروق دالة بين وجهات نظر أفراد عينة البحث في جميع مجالات محوري الأداة تُعزى لمتغير المؤهل العلمي، مما يدل على الفهم السائد لجميع مجالات وفقرات الأداة بمختلف مؤهلاتهم ومستوياتهم العلمية.
- أن هناك علاقة ايجابية بين ممارسة القيادات الإدارية للقيادة الأخلاقية ومستوى الانتماء التنظيمي لدى الموظفين.

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
- رفع مستوى الوعي بالقيادة الأخلاقية لدى القيادات الإدارية، من خلال الآتي:
 - تقييم القيادات الإدارية في ضوء ممارستهم للقيادة الأخلاقية وبشكل سنوي.
 - اعتبار القيادة الأخلاقية معياراً رئيسياً لتعيين القيادات الإدارية في مختلف مناصبهم.
 - تدريب القيادات الإدارية في الجامعتين على أهمية ممارسة القيادة الأخلاقية وعلى وجه الخصوص في مجال الصفات الإدارية الأخلاقية والصفات الأخلاقية للعمل بروح الفريق.
 - مكافأة الموظفين ذوي السلوكيات الأخلاقية العالية، وكذلك ذوي العلاقات والسمعة السليمة (الأخلاقية) مع زملاء العمل والمجتمع (أصحاب المصالح والمستفيدين).
 - معاقبة مرتكبي السلوكيات غير الأخلاقية.
 - حرمان من ثبت ضده ممارسة أي سلوك غير أخلاقي من الترقيات الإدارية وغيرها.
 - إصدار دليل سنوي بالسلوكيات غير الأخلاقية في الجامعة.
 - رفع مستوى الوعي بالسلوكيات غير الأخلاقية في الجامعة.
 - رفع مستوى الوعي بالقيادات الأخلاقية لدى الموظفين الإداريين، من خلال الآتي:
 - اعتبار المهارات الأخلاقية إلى جانب المهارات التقنية معياراً رئيسياً عند التوظيف.
 - إجراء اختبارات قبل التوظيف حول النزاهة وأخلاقيات الأعمال.

- نهج إدارة الجودة الشاملة كون ذلك يساعد على نشر ثقافة أخلاقية عالية.
- برامج إعداد وتأهيل للموظفين حول القيادة الأخلاقية باعتبارهم سيكونون قيادات إدارية مستقبلاً.
- الاهتمام بالموظفين ورعاية حقوقهم ومصالحهم، والعمل على تحقيق أهداف الجامعتين وأهداف موظفيها معاً.
- تعزيز إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات التي تتعلق بهم وبأعمالهم.
- أن تساند القيادات الإدارية موظفيها وتكزن عوناً لهم في مواجهة أخطار العمل.
- تعزيز عوامل الانتماء التنظيمي لدى الموظفين وتحسين مشاعرهم تجاه جامعتهم.
- تحسين أوضاع الموظفين الإدارية والمعنوية، وبما يمكنه من تحسين أوضاعهم المعيشية والاقتصادية وتأمينها.
- العمل على تعزيز عوامل الثقة بين القيادات الإدارية وموظفيهم في مختلف الأعمال والمهام.
- التزام القيادات الإدارية بمبادئ العدالة في تعاملاتهم مع الموظفين زفي كافة الإجراءات.

دراسة: إبراهيم أحمد صالح حميد المسوري. (2016). بعنوان:

درجة الشفافية المالية والإدارية وعلاقتها بجودة الأداء التدريسي للأقسام الأكاديمية في الجامعات الحكومية اليمنية.

هدف الدراسة:

هدف البحث إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين الشفافية المالية والإدارية في الجامعات الحكومية اليمنية وبين مستوى جودة الأداء التدريسي للأقسام الأكاديمية فيها، وذلك من خلال التعرف على درجة الشفافية المالية والإدارية في الجامعات الحكومية اليمنية وكذا التعرف على مستوى جودة الأداء التدريسي للأقسام الأكاديمية.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة

نتائج الدراسة:

- كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
- أن درجة الشفافية المالية في الجامعات الحكومية اليمنية كانت منخفضة، وأن درجة الشفافية الإدارية كانت متوسطة.
 - وجود فروق في تحديد درجة الشفافية المالية لمتغير الجامعة ولصالح جامعة عدن.
 - وجود علاقة طردية بين الشفافية المالية والإدارية ككل وبين محور جودة الأداء التدريسي وبدرجة "قوية".

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

أهم التوصيات التي خرجت بها الدراسة هي: العمل على نشر وتعميق الوعي بثقافة النزاهة والشفافية وتبني الجامعات لهذا المبدأ في التعاملات المالية والإدارية بما في ذلك الموارد الذاتية، وإجراءات الابتعاث، ونظم وإجراءات الترقيات والتعيينات، والتفرغ العلمي. الخ.

دراسة: إبراهيم يحيى عبدالله السنحاني. (2016). بعنوان:

علاقة نظم المعلومات الإدارية بتحسين الأداء الإداري في جامعة العلوم والتكنولوجيا.

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة نظم المعلومات الإدارية بتحسين الأداء الإداري بجامعة العلوم والتكنولوجيا

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظم المعلومات وتحسين الأداء الإداري، وبين توفر الأجهزة وقواعد البيانات، والشبكات وتحسين الأداء الإداري بجامعة العلوم والتكنولوجيا، كما أن هناك علاقة بين فاعلية نظم المعلومات وتحسين الأداء الإداري.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- تطوير البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات ونظم المعلومات وإنشاء قسم مختص بذلك ومنحه الصلاحية فيما يتعلق ببناء قدرات تكنولوجيا المعلومات.
- التأكيد على أهمية إيجاد حوافز للموظفين وإتاحة الفرص المتساوية للترقية والتدريب على استخدام تلك النظم لتحسين الأداء بالجامعة.

دراسة: أفراح عبدالله على خميس. (2016). بعنوان:

علاقة القيادة التحويلية بالإبداع الإداري لدى مدراء الإدارات ورؤساء الأقسام في جامعة العلوم.

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على القيادة التحويلية وعلاقتها بالإبداع الإداري في جامعة العلوم والتكنولوجيا من خلال التعرف على مدى توفر القيادة التحويلية بأبعادها الأربعة (الجاذبية، التأثير المثالي، الحفز الإلهامي، الاستشارة الفكرية، الاعتبار الفردي) في مجتمع البحث، وعلاقة ذلك بالإبداع الإداري وعملياته والتي تشمل (الطلاقة، المرونة، الحساسية للمشكلات، الأصالة، الاحتفاظ بالاتجاه، القدرة على التحليل والربط، وقبول المخاطرة).

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

أن هناك علاقة بين القيادة التحويلية المتمثلة بأبعادها الأربعة (الجاذبية، التأثير المثالي، الحفز الإلهامي، الاستشارة الفكرية، الاعتبار الفردي) والمهارات والقدرات الإبداعية بجامعة العلوم والتكنولوجيا، وأن هناك إبداع إداري لدى العاملين في جامعة العلوم والتكنولوجيا.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- تعزيز الاعتماد على القيادة التحويلية وممارستها وذلك من خلال عمل دورات تدريبية، وألا يستغل المدراء نفوذهم في تحقيق مكاسب شخصية وأن يعمل المدراء على تطوير مهاراتهم لنقل اهتمامات الرؤوسين لتحقيق رؤية الجامعة ورسالتها.
- أن يعبر المدراء عن تقديرهم للموظفين عند أدائهم الجيد ويحرصوا على تحقيق احتياجات الرؤوسين المشروعة، وأن يكونوا قادرين على التعامل مع المواقف الغامضة والمعقدة.

دراسة: أفراح علي صالح العماري. (2016). بعنوان:

أنموذج مقترح لإعادة هندسة العمليات الإدارية ببنابة الدراسات العليا والبحث العلمي بجامعة صنعاء.

هدف الدراسة:

هدف البحث الحالي إلى بناء أنموذج مقترح لإعادة هندسة العمليات الإدارية ببنابة الدراسات العليا والبحث العلمي بجامعة صنعاء، وذلك من خلال التعرف على الإجراءات الإدارية التي ينبغي إعادة هندستها في العمليات الإدارية ببنابة الدراسات العليا والبحث العلمي.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- أن الإجراءات الإدارية المتبعة ببنابة الدراسات العليا بجامعة صنعاء، وفقاً لنتيجة تحليل اللوائح والقوانين والمتمثلة بلائحة الدراسات للعام (2008)، وكذلك ودليل التنسيق القبول والتسجيل في برامج الدراسات العليا (2008)، كذلك قانون البعثات للعام

(2008)، ودليل الدراسات العليا (2006)، لم تكن تمثل إجراءات إدارية إنما كانت تعبر عن متطلبات لوثائق ينبغي توافرها أثناء القيام بالعمليات الإدارية.

- أن العمليات الإدارية المقترحة بنيابة الدراسات العليا والبحث العلمي بجامعة صنعاء في ضوء إعادة هندسة العمليات الإدارية بشكل كلي قد حظيت على اتفاق أفراد العينة، وجاءت المحاور مرتبة تنازلياً كالتالي: (محور إدارة الدراسات العليا - محور إدارة البعثات - محور نيابة الدراسات العليا والبحث العلمي - محور الإدارة العامة للبحث العلمي).

وبناءً على النتائج التي توصل إليها البحث الحالي تستنتج الباحثة الآتي:

- أن العمليات الإدارية في نيابة الدراسات العليا والبحث العلمي بجامعة صنعاء، بحاجة إلى إعادة هندستها لتعبر عن عمليات وإجراءات إدارية مبسطة باستخدام أحدث وسائل التكنولوجيا الحديثة، وقادرة على تحقيق جودة الخدمة التي تقدمها نيابة الدراسات العليا.
- أن اللوائح الداخلية المنظمة للدراسات العليا بحاجة إلى مراجعة وتعديل بشكل دوري، وبما يتناسب مع التطورات المستمرة.

- أن عدم متابعة مستوى تنفيذ الكليات والأقسام والمراكز العلمية لخطة البحث العلمي المعتمدة في الجامعة، هي نتيجة لغياب التنسيق الفعال بين نيابة الدراسات العليا والبحث العلمي والكليات، بالإضافة لعدم وجود قاعدة بيانات مشتركة بين النيابة والكليات.

- قلة الاهتمام بالإعلانات، وهذا نتيجة لعدم وجود الإدارة الإلكترونية، وكذلك وجود النمط البيروقراطي وهو النمط الإداري السائد بنيابة الدراسات والبحث العلمي، الذي لا يراعي الجوانب الإنسانية مثل الجانب العملي، وهذا يؤثر على رضا العاملين، ومن ثمَّ على أدائهم بشكل عام، مما يؤدي إلى ضعف في الأداء الإداري بنيابة الدراسات العليا والبحث العلمي بجامعة صنعاء.

- استنزاف الوقت والجهد والمال، وعدم تحقق الأهداف المرسومة لنيابة الدراسات العليا والبحث العلمي بجامعة صنعاء، وذلك لتضخم الهيكل التنظيمي الذي تشهده الإدارة الجامعية، الذي أثر سلباً على جودة الأداء الإداري في مختلف المستويات الإدارية، وبين الإدارات بعضها ببعض، وظهور الازدواج الوظيفي في المهام والاختصاصات بين العاملين في الإدارات.

- إن المركزية الشديدة المتبع بنبابة الدراسات العليا والبحث العلمي بجامعة صنعاء، أوجدت فجوة بين الإدارة العليا والإدارات التنفيذية، مما أثر بشكل واضح على عملية التخطيط الإداري، وانعكس ذلك على سير باقي العمليات الإدارية، وأوجد نوعاً من عدم وضوح الرؤية للوضع المستقبلي، وظهور الضبابية في السياسات المعمول به داخل إدارة الجامعة.
- إن الأنموذج المقترح يعد محاولة علمية يهدف إلى تقديم رؤية واضحة لتطوير العمليات الإدارية وفق منهج إعادة الهندسة الإدارية، وبما يمكن القيادات الإدارية الإداري بنبابة الدراسات العليا والبحث العلمي بجامعة صنعاء إلى تبني هذا المنهج، وترسيخه في أدائها وتعاملاتها وفق آليات واضحة ومحددة.

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
- من خلال نتائج البحث اوصت الباحثة كلا من الأكاديميين والقيادات الإدارية بجامعة صنعاء بتبني الأنموذج المقترح وتطبيقه، وذلك من خلال الآتي:
 - نشر الوعي بين العاملين بنبابة الدراسات العليا والبحث العلمي بجامعة صنعاء بأهمية تطبيق إعادة هندسة العمليات الإدارية في تطوير العمليات الإدارية.
 - إعداد وتنفيذ البرامج التدريبية المتخصصة ووجود فريق عمل إعادة هندسة العمليات الإدارية، المسؤولين عن تنفيذ الأنموذج المقترح.
 - رصد موازنة كافيته لتنفيذ الأنموذج المقترح لتطوير العمليات الإدارية بنبابة الدراسات العليا والبحث العلمي بجامعة صنعاء في إعادة هندسة العمليات الإدارية، بما يحد من نسبة العيوب في العمليات الإدارية بما يحقق معايير الجودة والتميز المؤسسي.
 - إعداد معايير لاختيار وتعيين منفذي الأنموذج المقترح من أعضاء فريق إعادة هندسة العمليات الإدارية، من ذوي الخبرات والخلفيات العملية والعلمية المتنوعة، ومن مستويات وظيفية متعددة، ولديهم القدرة على استخدام التقنيات الحديثة.
 - العمل على تجاوز المعوقات التي تواجه تطوير العمليات الإدارية بنبابة الدراسات العليا والبحث العلمي بجامعة صنعاء في إعادة هندسة العمليات الإدارية، من خلال وضع عدد

من الآليات والإجراءات التي تمكن إدارة النيابة القضاء على المشكلات أو الحد على أقل تقدير.

- إصدار دليل إجرائي يوضح كيفية استخدام إعادة هندسة العمليات الإدارية بسهولة ويسر لتنفيذ النموذج المقترح.
- إعداد وتصميم نظام ملائم للحوافز والمكافآت المتعلقة بتطبيق هندسة العمليات الإدارية بما يساعد أعضاء فريق (المهندرة) على الإبداع والتميز لتطوير مختلف العمليات الإدارية ببنية الدراسات العليا والبحث العلمي بجامعة صنعاء.
- تفعيل أدوات المراقبة اللازمة لضمان منع حدوث الاختلالات في العمليات الإدارية ببنية الدراسات العليا والبحث العلمي بجامعة صنعاء، وبما يضمن نجاح تطبيق النموذج المقترح.

دراسة: أمل محفوظ خالد عبد الوهاب. (2016). بعنوان:

علاقة استخدام مواقع التواصل الاجتماعي بالتحصيل الدراسي لدى طلبة كلية التربية بجامعة صنعاء.

هدف الدراسة:

تحديد طبيعة العلاقة بين استخدام مواقع التواصل الاجتماعي والتحصيل الدراسي لدى طلبة كلية التربية بجامعة صنعاء.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- مدى استخدام طلبة كلية التربية بجامعة صنعاء لمواقع التواصل الاجتماعي متراوح بين عال ومتوسط.
- أن التحصيل الدراسي لدى طلبة كلية التربية بجامعة صنعاء تراوح بين متوسط وضعيف.

- توجد علاقة عكسية ضعيفة ذات دلالة احصائية بين التحصيل الدراسي ومحور أنواع المجموعات التي اشترك فيها على مواقع التواصل الاجتماعي.
ومن الاستنتاجات ما يلي:
- يتعلم الطلبة من خلال مواقع التواصل الاجتماعي خبرات البحث والحصول على المعلومات بشكل ذاتي.
- يستخدم الطلبة مواقع التواصل الاجتماعي كوسيط تواصل فعال وغير مكلف وغير مقيد بوقت محدد.
- أن العادات والتقاليد تحد من تواصل الفتاة مع أعضاء هيئة التدريس خاصة من جنس الذكور والذين يمثلون الأغلبية العظمى في كلية التربية بجامعة صنعاء.
- أن الطلبة الذين يكثرون استخدام مواقع التواصل الاجتماعي يلتهمون بها عن دراستهم واستذكار دروسهم، ولا يستخدمونها بما يعود عليهم بالنفع في تعليمهم.

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
- نشر البحوث والدراسات العلمية والأكاديمية في مختلف التخصصات العلمية على هذه الصفحات كي يتمكن الطلبة من الاستفادة منها وتعزيز تحصيلهم العلمي، واستخدامها كمراجع في البحوث والدراسات التي يقومون بها.
 - تشجيع أساتذة الجامعات على نشر المواد والمقررات الدراسية على صفحاتهم في مواقع التواصل الاجتماعي، كي يتمكن الطلبة من الاطلاع عليها والاستفادة منها.
 - تشجيع الطلبة على نشر البحوث والدراسات ومشاريع التخرج التي يقومون بإعدادها على صفحاتهم على مواقع التواصل الاجتماعي.
 - تشجيع طلبة الجامعات على إنشاء مجموعات علمية على مواقع التواصل الاجتماعي ، بحيث يقوم أساتذة بالإشراف عليها، وتسخيرها في تبادل الخبرات والمهارات العلمية بين الطلبة بشكل يسهم إيجاباً في تعزيز التعليم التعاوني بينهم.

- تشجيع الطلبة على التواصل مع الجامعات العربية والأجنبية عبر صفحاتها على مواقع التواصل الاجتماعي.
- الاستفادة من مواقع التواصل الاجتماعي في تعلم اللغة الانجليزية.
- عقد لقاءات وندوات حوارية وإصدار منشورات وملصقات توعوية توجه الطلبة حول كيفية استخدام مواقع التواصل الاجتماعي بطريقة سليمة وصحيحة تسهم بشكل ايجابي في التحصيل العلمي.
- إدراج مواضيع خاصة بمواقع التواصل الاجتماعي في المناهج الدراسية لكافة مراحل التعليم الأساسي.

دراسة: حنان على سيف العريقي. (2016). بعنوان:

تقوم البرنامج الأكاديمي للكلية العليا للقرآن الكريم باليمن في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تقييم البرنامج الأكاديمي لقسم التفسير بالكلية العليا للقرآن الكريم بالجمهورية اليمنية في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- التوصل إلى قائمة بمعايير الاعتماد الأكاديمي اللازمة لتقييم قسم التفسير بالكلية العليا للقرآن الكريم، وتوافق جميع معايير محاور بطاقة الحصر مع معايير الاعتماد الأكاديمي عدا بعض المعايير (مساحة قاعات التدريس، توافر أجهزة حاسوب).
- توافر معايير الاعتماد الأكاديمي في محار البرنامج بدرجة كبيرة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم، كذا من وجهة نظر طلبة المستوى الرابع.

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
- اعتماد قائمة المعايير التي تم التوصل إليها في هذه الدراسة كأحد المصادر التي يمكن الاستفادة منها في تطوير البرنامج الأكاديمي لقسم التفسير.
 - إعداد رسالة وأهداف واضحة للبرنامج، وإعداد توصيف للبرنامج يشمل كافة المكونات المتعارف عليها، وإعدادات وصيف للمقررات.

دراسة: ردفان صالح يحيى سعيد. (2016). بعنوان:

أثر تنمية المسار الوظيفي على أداء الموظفين- دراسة تطبيقية بجامعة العلوم والتكنولوجيا

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر تنمية المسار الوظيفي على أداء الموظفين وذلك من خلال دراسة حالة تطبيقية على موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا، وكذلك قياس تأثير المتغيرات الديمغرافية على هذا الأثر.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

أهم ما توصلت إليه الدراسة أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية بين تنمية المسار الوظيفي وأداء الموظفين بجامعة العلوم والتكنولوجيا، وأثبتت الدراسة أنه يوجد فروق جوهرية وذات دلالات إحصائية بين تقييم الذكور والإناث فيما يتعلق بتخطيط المسار الوظيفي، التدريب، التدوير الوظيفي، الترقيات، التقييم، وأداء العاملين، وعدم وجود فروق حسب متغير المؤهل العلمي، سنوات الخدمة فيما يتعلق بتخطيط المسار الوظيفي.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- ضرورة دعم وتأييد القيادة العليا وإدارة الجامعة لتنمية المسار الوظيفي على مستوى الخطط الإستراتيجية للجامعة.
- إنشاء وظيفة متخصصة تعنى بتنمية المسار الوظيفي.
- تبني برامج تدريب نوعية تساهم في تنمية المسار الوظيفي.
- تفعيل التدوير الوظيفي لزيادة خبرات الموظفين وتنمية مهاراتهم.
- إعادة النظر في طرق وأساليب تقييم الأداء.

دراسة: زكريا محمد عثمان محمد. (2016). بعنوان:

تطوير بدائل تمويل التعليم بجامعة صنعاء من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مصادر التمويل بجامعة صنعاء والصعوبات التي تعيق تمويل التعليم بالجامعة، وكذا أبرز الاتجاهات المعاصرة في تمويل التعليم الجامعي، وأيضاً المصادر المقترحة للتمويل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

الخبرات والتجارب:

قدمت الدراسة بعض النماذج للتمويل الجامعي في بعض الدول العربية والغربية

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- تبين أن مصادر تمويل التعليم بجامعة صنعاء من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاءت ترتيب تنازلي بدءاً بمصادر التمويل الخاصة في مرتبة الأولى، يليها ترشيد وحوكمة الإنفاق، ومن ثم مصادر التمويل الذاتي، وأخيراً مصادر التمويل الحكومي.
- التمويل الحكومي لا يزال مصدراً رئيسياً للتمويل بالجامعة، ووجود رسوم دراسية بخلاف اللائحة.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- العمل على تنويع المصادر المالية بما يتناسب مع احتياجات الجامعة والخطط المستقبلية للتوسع.
- تبني دور الجامعة المنتجة بما لا يطغى على رسالتها الأساسية، ودعم الجامعة للحصول على الاستقلال المالي والإداري بما يمكنها من إدارة أمورها.
- إنشاء وحدة مستقلة لإدارة واستثمار وتنمية موارد الجامعة وسن التشريعات المنظمة لذلك.

دراسة: شائف شرف عثمان الحكيمي. (2016). بعنوان:

العلاقة بين درجة ممارسة القيادة التحويلية ودرجة ممارسة إدارة المعرفة في الجامعات اليمنية.

هدف الدراسة:

التعرف على درجة ممارسة أبعاد القيادة التحويلية ودرجة الممارسة الدالة على تطبيق عمليات إدارة المعرفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- تمارس أبعاد القيادة التحويلية وعمليات إدارة المعرفة بدرجة متوسطة باستثناء بعد الاهتمام بالأفراد، وعملية التعليم المنظمي كانت ضعيفة.
- طبيعة العلاقة بين درجة ممارسة أبعاد القيادة التحويلية، ودرجة ممارسة عمليات إدارة المعرفة علاقة طردية وبدرجة مرتفعة.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- ضرورة تبني مداخل إدارية وقيادية حديثة ومعاصرة لتطوير الأداء الفردي والمؤسسي ومن بينها مدخل إدارة المعرفة ومدخل القيادة التحويلية.
- العمل على ترسيخ ثقافة التغيير التنظيمي بين منسوبي الجامعات اليمنية، والتحول من أنماط الإدارة والقيادة التقليدية إلى أنماط حديثة ومعاصرة.
- إيجاد حوافز مادية ومعنوية لأعضاء التدريس، ووضع برامج تدريبية في مجالي إدارة المعرفة والقيادة التحويلية.

دراسة: عبد الله يحيى حسن أبو شيحة. (2016). بعنوان:

تصور مقترح لتطوير دور جامعة صنعاء في خدمة المجتمع المحلي في ضوء متطلبات الجودة الشاملة.

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى وضع تصور مقترح لتطوير دور جامعة صنعاء نحو خدمة المجتمع المحلي في ضوء متطلبات الجودة الشاملة، وذلك من خلال تشخيص واقع دور جامعة صنعاء في تقديم وظيفتها نحو خدمة المجتمع المحلي، وتحديد أبرز المشكلات التي تعوق جامعة صنعاء عن تقديم وظيفتها في خدمة المجتمع المحلي، والتعرف على أبرز الاتجاهات المعاصرة لقيام الجامعة بأدوارها الأساسية نحو خدمة المجتمع في ضوء متطلبات الجودة الشاملة، وصولاً إلى تقديم تصور مقترح لتطوير دور جامعة صنعاء نحو خدمة المجتمع المحلي في ضوء متطلبات الجودة الشاملة.

الخبرات والتجارب:

قدمت الدراسة عدد من الخبرات العالمية في مجال خدمة المجتمع منها خبرات الولايات المتحدة الأمريكية، والمملكة المتحدة، وألمانيا، والصين، واليابان، وفرنسا، وروسيا الاتحادية، وماليزيا، وسنغافورة، وأستراليا، إضافة إلى الخبرات المصرية.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها: كشفت نتائج الدراسة عن موافقة عينة الدراسة على محاور وفقرات التصور المقترح الذي تضمنته أداة الدراسة وذلك بدرجة عالية خلال جولتي تطبيق أسلوب دلفي، وتمثلت مجالات الدراسة في خمسة مجالات، وهي: (المجال المعرفي التقني، المجال الاجتماعي، المجال الاقتصادي، المجال الثقافي الرياضي، المجال البيئي).

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها: تنفيذ التصور المقترح .

دراسة: عبد الكريم سعيد عبده قاسم الدعيس. (2016). بعنوان: تطوير نظم المعلومات الإدارية في الجامعات اليمنية

هدف الدراسة:

يهدف البحث إلى بناء أنموذج مقترح لتطوير نظم المعلومات الإدارية في الجامعات اليمنية، وذلك من خلال تشخيص واقع نظم المعلومات الإدارية في الجامعات اليمنية، ورصد لمعوقات تطوير نظم المعلومات الإدارية في الجامعات اليمنية، والتعرف على خبرات وتجارب بعض الدول الإقليمية والعربية للاستفادة منها في تطوير نظم المعلومات الإدارية في الجامعات اليمنية.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، مع عرض بعض التجارب لبعض الدول ومنها: (التجربة الاردنية. التجربة الفلسطينية. تجربة سلطنة عمان. تجربة جمهورية مصر العربية. التجربة اليمنية في تطوير نظم المعلومات الإدارية) (تجربة مركز تقنية المعلومات في التعليم العالي).

نتائج الدراسة:

- كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
- اتفق الخبراء على الأنموذج المقترح وفقاً لأداة الدراسة وتكونت من (4) مجالات وهي:
(بناء الهيكل الإداري والتنظيمي - توفير البنية التحتية والموارد البشرية - توفير المعلومات ونظام حمايتها - توفير تقنيات الصيانة والمتابعة والتقييم).
 - أظهرت نتائج الدراسة الميدانية المتعلقة بتجربة مركز تقنية المعلومات في التعليم العالي اليمني عدد من النتائج أبرزها أن لدى مركز تقنية المعلومات في التعليم العالي برنامجان هما: (نظام معلومات شؤون الطلاب، ونظام التنسيق الإلكتروني)، وبهذا تعد التجربة اليمنية في نظم المعلومات الإدارية تجربة خجولة، وخاصة أن الاستفادة الفعلية منها حتى الآن لا تتعدى (50%)، فكثير من الجامعات اليمنية لم تقم بتطبيق هذه الأنظمة، ويعود هذا العزوف عن استخدام هذه الأنظمة يعود إلى ما يأتي:
 - الاستقلالية الكبيرة التي تحظى بها الجامعات في إدارة شؤونها.
 - عدم وجود تشريعات تلزم الجامعات بتنفيذ مخرجات مركز تقنية المعلومات في التعليم العالي.
 - عدم توفر البنية التحتية التي تساعد الجامعات في تطبيق هذه الأنظمة.
 - عدم تفاعل القيادات العليا في الجامعات مع هذه الأنظمة.
 - عدم ثقة مدراء نظم المعلومات الإدارية في الجامعات اليمنية بهذه البرامج.
 - توطيد العلاقة بين مركز تقنية المعلومات في التعليم العالي والجامعات اليمنية عامل مهم لتطبيق هذه الأنظمة في الجامعات اليمنية، ولن يتم ذلك إلا بإزالة العوائق والمسبات سابقة الذكر

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
- تبني الأنموذج المقترح من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي لتطبيقه في مؤسسات التعليم العالي وبخاصة في الجامعات.

- البحث عن تمويل لتطبيق مراحل النموذج المقترح للتطوير، ووضع آلية لتوفير متطلبات التنفيذ المحددة في النموذج.
- العمل على تجاوز المعوقات التي تواجه تطوير نظم المعلومات الإدارية في الجامعات اليمنية.
- نشر الوعي بأهمية نظم المعلومات الإدارية وتقنية المعلومات في مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي.
- إصدار تشريعات قانونية تلزم العاملين بالجامعات اليمنية باستخدام التقنيات الحديثة ونظم المعلومات الإدارية والاستفادة منها في أعمالهم الإدارية.
- الحرص على اختيار أفضل وأحدث البرمجيات القادرة على تحليل البيانات ومعالجتها للحصول على معلومات دقيقة تساعد القيادات الإدارية والأكاديمية في اتخاذ القرارات الصائبة.
- إصدار دليل إجرائي يوضح كيفية استخدام البرامج والأنظمة بسهولة ويسر بعد تنفيذ النموذج المقترح.
- إقامة الدورات التدريبية بشكل دوري لمساعدة العاملين في التعامل مع التكنولوجيا ونظم المعلومات المبنية على الحاسب الآلي.
- العمل على إعداد وتصميم نظام ملائم للحوافز المتعلقة بمجال نظم المعلومات الإدارية.

دراسة: علي عبدالله العواضي.(2016). بعنوان:

الإدارة الإبداعية وتطوير أداء القيادات الإدارية دراسة حالة جامعة صنعاء - الجمهورية اليمنية.

هدف الدراسة:

هدف البحث إلى الوقوف على مفهوم الإدارة الإبداعية وأهميتها، ودورها في تطوير أداء القيادات الإدارية بجامعة صنعاء، والتعرف على واقع الأداء الإداري للقيادات الإدارية بالجامعة، والتعرف على درجة ممارسة مقومات الإدارة الإبداعية لديهم، وتشخيص واقع

الأداء الإداري لدى القيادات الإدارية بالجامعة لممارستهم للقدرات الإبداعية والسمات الشخصية.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

توصل الباحث إلى مجموعة من النتائج هي:

- أن مقومات الإدارة الإبداعية بجميع مجالاتها تمارس من قبل القيادات الإدارية بجامعة صنعاء بدرجة منخفضة مع وجود تفاوت طفيف في قيم المتوسطات الحسابية عكست ترتيب كل مجال من حيث الأولوية، حيث ترتبت على التوالي، أنظمة وإجراءات العمل، والهيكل التنظيمي، والتدريب، والاتصالات الإدارية، والقيادة الإبداعية، وتقييم الأداء، والخوافز.
- أن الأداء الإداري لدى القيادات الإدارية المتعلق بمجالات الاحتفاظ بالاتجاه، والمرونة، والمخاطرة والتحدي، والحساسية للمشكلات تمارس من قبل القيادات الإدارية بجامعة صنعاء بدرجة عالية، فيما كان الأداء الإداري لدى القيادات الإدارية المتعلق بمجالات التحليل والربط، والطلاقة، والأصالة تمارس من قبل القيادات الإدارية بجامعة صنعاء بدرجة متوسطة.
- أن درجة تأثير الهيكل التنظيمي على الأداء الإداري للقيادات الإدارية في ضوء الإدارة الإبداعية كانت مرتفعة، وأن الهيكل التنظيمي قد أحدث تغيرات على الأداء الإداري للقيادة الإدارية.
- أن درجة تأثير إجراءات وأنظمة العمل على أداء القيادات الإدارية في ضوء الإدارة الإبداعية كانت مرتفعة باستثناء درجة تأثيرها على الاحتفاظ بالاتجاه التي ظهرت بالمتوسطة، وأن إجراءات وأنظمة العمل قد أحدثت تغيرات على تطوير أداء القيادة الإدارية.

- أن درجة تأثير الاتصالات الإدارية على أداء القيادات الإدارية في ضوء الإدارة الإبداعية كانت مرتفعة على (الأصالة، والتحليل والربط) ومتوسطة على (الطلاقة) ومنخفضة على (المرونة، والحساسية للمشكلات، والمخاطرة والتحدي، والاحتفاظ بالاتجاه)، وأن الاتصال قد أحدث تغيرات على تطوير أداء القيادات الإدارية.
- أن درجة تأثير القيادة الإبداعية كانت مرتفعة على (الأصالة، والطلاقة، والتحليل والربط، والاحتفاظ بالاتجاه) ومنخفضة على (المرونة، والحساسية للمشكلات، والمخاطرة والتحدي)، وأن القيادة الإبداعية قد أحدثت تغيرات على تطوير أداء القيادات الإدارية.
- أن درجة تأثير التقويم كانت منخفضة على (الأصالة، والطلاقة، والاحتفاظ بالاتجاه، والمرونة، والحساسية للمشكلات، والمخاطرة والتحدي، والتحليل والربط)، وأن التقويم قد ساهم في إحداث تغيرات على تطوير أداء القيادات الإدارية.
- أن درجة تأثير التدريب كانت منخفضة على (الأصالة، والطلاقة، والاحتفاظ بالاتجاه، والمرونة، والحساسية للمشكلات، والمخاطرة والتحدي) ومتوسطة على (التحليل والربط)، وأن التدريب قد ساهم في إحداث تغيرات على تطوير أداء القيادات الإدارية.
- أن درجة تأثير الحوافز على (الأصالة، والطلاقة، والتحليل والربط، والاحتفاظ بالاتجاه) منخفضة، وأن الحوافز لم تحدث تغيرات على تطوير أداء القيادات الإدارية.

التوصيات:

يوصي الباحث بما يأتي:

- تعديل قانون الجامعات اليمنية ولائحته التنفيذية ليشمل الكادر الإداري والأكاديمي وبما يعزز الاستقلال المالي والإداري للجامعات.
- إصدار اللائحة التنظيمية للجامعات اليمنية متضمنة إنشاء إدارة للإبداع والابتكار تكون مسؤولة عن دعم وتشجيع المبدعين والمتميزين.
- تعديل الهيكل التنظيمي الحالي من الهيكل الهرمي إلى الهيكل الأفقي واتباع اللامركزية وتفويض السلطة ومشاركة المرؤوسين في اتخاذ القرارات.

- وضع الخطط والاستراتيجيات اللازمة لتحقيق أهداف الجامعة وتحسين أساليب وإجراءات العمل في الجامعة.
- تبني مفهوم الإدارة الإبداعية في الجامعة وتوفير البيئة التنظيمية التي تشجع على الأداء الإبداعي.
- ضرورة التحول من أسلوب القيادة الإدارية التقليدية إلى الإدارة الإبداعية من خلال تكوين رؤية واضحة للعمل قائمة على التخطيط والتنظيم السليم.
- تعيين الموظف المناسب في المكان المناسب، وتكليفه بأعمال تمثل تحديات لفكره وقدراته وتنمية روح الإبداع والتطوير لديه.
- بث الثقة بالنفس ومقاومة الخوف من الفشل، حيث أن كل إنسان قادر على الإبداع طالما توفر له مناخ إبداعي مناسب.
- الحد من البيروقراطية الإدارية وتعقيد الإجراءات في عملية تنفيذ المهام والاختصاصات من خلال إعداد التوصيف الوظيفي وإصدار أدلة العمل الإجرائية.
- العمل على بناء قنوات اتصال قوية لنقل الأفكار الإبداعية من المبدعين إلى الإدارة العليا.
- مراجعة نظام تقويم الأداء ليتضمن أسس ومعايير تقويم موضوعية وواضحة.
- إعداد خطة تدريبية مبنية على معايير واضحة لتدريب وتنمية مهارات وقدرات العاملين في مختلف المجالات.
- تفعيل نظام الحوافز على أسس ومعايير مهنية تتضمن التميز والإبداع في الأداء ومكافأة المبدعين.

**دراسة: عمار علي ناصر الشبلي. (2016). بعنوان:
تقييم فرص تطبيق إدارة الأزمات في الجامعات اليمنية (دراسة مقارنة).**

هدف الدراسة:

. هدفت الدراسة إلى تقييم فرص تطبيق إدارة الأزمات في الجامعات اليمنية، من خلال التعرف على المقومات المتوافرة لتطبيق إدارة الأزمات، والمعوقات التي تعيق تطبيقها

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
أسفرت نتائج هذه الدراسة عن وجود إدراك معنوي لدى المسؤولين في الجامعات اليمنية نحو الاعتقاد في أن مقومات تطبيق إدارة الأزمات غير متوفرة، كما توصلت الدراسة أيضاً إلى وجود إدراك معنوي لديهم بوجود العديد من المعوقات التي تعيق تطبيق إدارة الأزمات في الجامعات اليمنية.

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
- قدمت الدراسة عدد من التوصيات تتعلق بمقومات إدارة الأزمات ومعوقاتها كما يلي:
 - ضرورة اتخاذ الإجراءات اللازمة من قبل الجامعات بدعم وتوفير وهيئة قائمة المقومات اللازمة لتطبيق إدارة الأزمات والمتمثلة في وضع فلسفة أو رؤية واضحة، وتحديد الهدف المراد تحقيقه، وتجهيز المباني الجامعية وربط الجامعة بالمجتمع من خلال توفير قنوات اتصال مناسبة.
 - دراسة المعوقات التي تحد من تطبيق إدارة الأزمات وتحديد درجة تأثيرها ومحاولة السيطرة عليها وتذليلها.

دراسة : فتحية غيلان أبو فارع. (2016). بعنوان :

العوامل المؤثرة على تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعات اليمنية الخاصة.

هدف الدراسة:

هدف البحث إلى دراسة أهم العوامل المؤثرة على تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعات اليمنية الخاصة

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
أهم النتائج التي توصل إليها البحث أن متغير معايير الاعتراف المحاسبي بالأصول يؤثر إيجاباً على تطبيق محاسبة الموارد البشرية بينما متغيري إدراك الإدارة لأهمية محاسبة الموارد البشرية وصعوبات التطبيق ليس لها أي تأثير.

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
- على الجامعات تبني إجراءات محاسبية واضحة ومحددة، والتأكيد على عدم اعتماد الملكية القانونية للموارد البشرية واستبدالها بالملكية الاقتصادية.
 - التدريب لتوضيح أهداف وأهمية تطبيق محاسبة الموارد البشرية بالنسبة للجامعة والموظف على حد سواء.
 - عقد دورات لموظفي الإدارة المالية وإدارة الموارد البشرية، ونشر ثقافة الإفصاح الاختياري عن الموارد البشرية في الجامعات الخاصة وأهمية ذلك لجميع الأطراف

دراسة : فتحية محمد حسين سريع. (2016). بعنوان :

أثر الحوافز على أداء العاملين في الجهاز الإداري في الجمهورية اليمنية، دراسة تطبيقية على جامعة صنعاء

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الحوافز المادية والمعنوية وأثر تلك الحوافز على أداء العاملين في جامعة صنعاء

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- هناك أثر ضعيف على فعالية الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين في جامعة صنعاء، ووجود خلل في طرق وآليات منح الحوافز، وعدم وجود ضوابط ومعايير لمنح الحوافز.
- الجامعة لا تستخدم أساليب المنافسة في منح الحوافز المتوفرة وعدم وجود أنصاف بل ومحاباة في منحها مما أدى إلى أثر سلبي على أداء العاملين.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- مراجعة وتقييم نظام الحوافز وتطويرها وأن تمنح وفقاً لمعايير وضوابط قانونية، وأن تسعى الإدارات العليا في الجامعة لزيادة الحوافز وتوفيرها.
- يجب الربط بين الحوافز ونتائج تقييم الأداء السنوي، وعدم المجاملة عن التقييم حتى تمنح الحوافز للعاملين ذوي الكفاءة بشكل عادل.

دراسة : فتحية محمد محمد الهمداني. (2016). بعنوان:

تصور مقترح لتنمية رأس المال الفكري في جامعة صنعاء في ضوء مدخل إدارة المعرفة.

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تصميم تصور مقترح لتنمية رأس المال الفكري في جامعة صنعاء في ضوء مدخل إدارة المعرفة.

الخبرات والتجارب:

قدمت الدراسة عدد من النماذج التي بينت مكونات رأس المال الفكري ومنها: نموذج (سيتورات Stewart)، ونموذج (سكانديا Skandia)، ونموذج (سيثي Sveiby).

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

● أوضحت الدراسة النظرية القائمة على المنهج الوثائقي إلى وجود قصور في عملية تنمية رأس المال الفكري في مجالاته الثلاثة (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس مال العلاقات) ، وأن جامعة صنعاء بعيدة جداً عن مؤشرات التصنيفات العالمية، وأنها تواجه معوقات مختلفة في تنمية رأس المال الفكري.

● اتفق الخبراء على التصور المقترح بكل مكوناته لتنمية رأس المال الفكري في ضوء مدخل إدارة المعرفة، من مجالات وفقرات وذلك بعد قياسها بمحك القبول والمحدد بـ (80%) فأكثر .

● حصل محور (عمليات إدارة المعرفة اللازمة لتنمية رأس المال الفكري) على موافقة الخبراء بدرجة قبول عالية، ومجالات المحور هي : (توليد المعرفة – نقل المعرفة – تخزين المعرفة – تطبيق المعرفة – تشخيص المعرفة) .

● حصل محور (متطلبات تنمية رأس المال الفكري في ضوء مدخل إدارة المعرفة) على موافقة الخبراء وبدرجة قبول عالية، ومجالات المحور هي : (المتطلبات القيادية – تنمية الأفراد – الثقافة التنظيمية – المتطلبات الإدارية – المتطلبات التنظيمية – تقنية المعلومات والاتصالات).

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- تبني التصور المقترح من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي لتطبيقه في جامعة صنعاء.
- تشخيص المعرفة واستخدام الأساليب العلمية بدءاً من عملية تحديد الفجوة بين ما ينبغي وبين ما هو كائن، وإنتاجها، ونشرها، وتخزينها، وتطبيقها.
- البحث عن جهة تمويل لتطبيق التصور المقترح، وتوفير متطلبات تنمية رأس المال الفكري في ضوء مدخل إدارة المعرفة.
- العمل على تجاوز المعوقات التي تواجه تنمية رأس المال الفكري.

دراسة: مبروك صالح علي السوداني. (2016). بعنوان:

تطوير كفاءة الأداء الإداري للقيادات الأكاديمية بالجامعات اليمنية في ضوء متطلبات التنمية الإدارية المعاصرة.

هدف الدراسة:

تقديم رؤية مقترحة لتطوير الكفاءة الإدارية لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات اليمنية

الخبرات والتجارب:

قدمت الدراسة خبرات عالمية أبرزها (الولايات المتحدة الأمريكية – إنجلترا – كندا – استراليا).

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- أن مستوى الأداء العام للممارسة القيادات الأكاديمية في الجامعات اليمنية لكفاءات الأداء الإداري المناطة بمجالات عملهم كان بدرجة متوسطة، ومستوى الأداء هذا غير مجدي بدرجة كبيرة في العصر الحالي الذي تعد جودة الأداء الإداري سمة من سماته، ومن ثم فإن هؤلاء القادة بحاجة لمزيد من التدريب والتأهيل القيادي ضمن عمليات التنمية الإدارية في سبيل رفع الكفاءة الإدارية لديهم لتصل الى مستوى التمكن والإتقان.

- تنظر القيادات الأكاديمية في الجامعات اليمنية إلى برامج التنمية الإدارية على أنها برامج ذات أهمية عالية جداً من شأنها أن تفيد في رفع كفاءة أدائهم الإداري، وإنهم بحاجة مستمرة لتلقي مزيد من هذه البرامج من أجل تنمية وتطوير مستوى أدائهم الإداري الحالي والمستقبلي.

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
- ضرورة توجه الجامعات اليمنية نحو تخطيط وتنظيم عمليات تطوير الأداء الإداري بمختلف جوانبه لاسيما تطوير الكفاءة الإدارية لدى قادة الجامعة.
- سن القوانين واللوائح والأنظمة الخاصة بتحقيق التنمية المهنية لقادة الجامعات اليمنية، وتسهيل الإجراءات النظامية المشجعة على ذلك؛ مع التأكيد على ضرورة أن يصبح التدريب على مهارات العمل الإداري شرطاً رئيساً لترقي عضو هيئة التدريس لتولي منصب قيادي في الجامعة.
- الاهتمام بتقويم كفاءة وفاعلية أداء القيادات الأكاديمية بالجامعات اليمنية؛ مع ضرورة اتباع أساليب علمية مبنية على معايير موضوعية وواضحة في عملية تقويم الأداء.
- وضع خطة إستراتيجية وأهداف واضحة لاختيار القيادات الأكاديمية بالجامعات اليمنية بناءً على مواصفات جديدة ترتبط بمعايير علمية تستند إلى الكفاءة والخبرة العلمية والعملية.
- إيجاد توصيف وظيفي واضح لطبيعة عمل القيادات الأكاديمية في الجامعات اليمنية بمختلف مستوياتهم الإدارية يفسر الاختصاصات الملقاة على عاتق كل منهم؛ مع مراعاة خصوصية كل وحدة إدارية وما تتطلبه من مهام ومسؤوليات قيادية.
- وضع إستراتيجية واضحة ومنظمة لإقامة برامج ودورات تطوير الأداء العلمي والإداري، سواءً على مستوى الجامعة أما لكليات أما لأقسام بحيث تركز هذه البرامج على تحسين أداء القيادات الأكاديمية في الجامعة وتنمية كفاءتهم الإدارية.

- إنشاء مراكز تدريب متخصصة تتولى إعداد قادة الجامعة وتطوير أدائه في أثناء الخدمة للقيادات الموجودة حالياً، وكذا تأهيل أعضاء هيئة التدريس لتولي مناصب قيادية في إطار المؤسسة الجامعية مستقبلاً.
- تفعيل دور مراكز التطوير الأكاديمي الموجودة في بعض الجامعات اليمنية، مع التركيز على التحديث المستمر للأداء في هذه المراكز، وتقديم التسهيلات اللازمة لها، وتزويدها بالكوادر ذات الكفاءة في مجال التدريب، وتوفير الدعم المالي المناسب لنجاحها.
- عقد المؤتمرات وتنظيم الندوات وورش العمل لمناقشة التطورات المعاصرة في مجال العمل الإداري الجامعي، وكذلك مناقشة المستجدات في مجال للتنمية الإدارية والتدريب القيادي، مع تقديم التسهيلات اللازمة لمشاركة قادة الجامعة في المؤتمرات المحلية أو العربية أو الدولية.
- تعاون الجامعات اليمنية مع الجامعات العربية والعالمية التي تهتم بتطبيق برامج التنمية الإدارية بشكل ناجح لتطوير كفاءة أداء قادة الجامعة، بغرض تبادل الخبرات الإدارية، وتزويد القيادات الأكاديمية بالخبرة المباشرة في تطبيق مهارات العمل الإداري الجامعي.

دراسة: محمد عبد الله محسن الحسني . (2016). بعنوان:

التحديات الحالية والمستقبلية لكليات المجتمع في الجمهورية اليمنية وإستراتيجية مواجهتها.

هدف الدراسة:

تشخيص التحديات الحالية والمستقبلية التي تواجه كليات المجتمع اليمنية الحكومية ووضع إستراتيجية مواجهتها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وعمداء الكليات ونوابهم والإداريين العاملين فيها.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

- كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
- موافقة عينة الدراسة بدرجة كبيرة على جميع محاور التحديات الحالية الستة وجاءت مرتبة كالتالي : (التجسير – تنوع البرامج – ملائمة البرامج مع احتياجات سوق العمل – الجودة والاعتماد – الإتاحة – التمويل) .
 - موافقة عينة الدراسة بدرجة كبيرة على جميع محاور التحديات المستقبلية الستة، وجاءت مرتبة كالتالي : (ملاءمة البرامج مع احتياجات سوق العمل – تنوع البرامج – التمويل – التجسير – الجودة والاعتماد – الإتاحة) .
- أهم الاستنتاجات فيما يتعلق بالتحديات التي تواجه كليات المجتمع:
- عجز كليات المجتمع عن تقديم فرص تعليمية بمختلف برامجها بالمستقبل نظرا لعدم التوسع في فرص الإتاحة في كليات المجتمع الحكومية.
 - غياب التنوع في البرامج التي تقدمها كليات المجتمع وبما يراعي احتياجات سوق العمل من الكوادر المؤهلة والمدرية.
 - التعيينات غير المدروسة للقيادات فيها والتي لا تدرك خصوصية هذه الكليات، وكذا التعيينات العشوائية لأعضاء هيئة التدريس وغياب الكادر الفني وقلة التجهيزات.
 - ضعف التنسيق بين كليات المجتمع وبين القطاع الخاص، وعدم مبادرة سوق العمل بتحديد احتياجاته من المتخرجين والتخصصات المطلوبة لديه.
 - شحة الاعتمادات المالية المرصودة في موازنة كليات المجتمع وضعف مخصصاتها التمويلية اللازمة للتحديث والتطوير.
 - أن غياب التجسير بين كليات المجتمع الحكومية اليمنية والجامعات اليمنية سوف يسفر عن عزوف الطلاب عن هذه الكليات التقنية حيث وهي لا تلبي طموحاتهم من خلال إعطائهم أولوية مواصلة الدراسة والحصول على البكالوريوس.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- مراجعة البيئة التشريعية لتعزيز وتطوير منظومة التعليم التقني (كليات المجتمع)، بحيث تصبح كليات المجتمع ضمن مؤسسات التعليم العالي وهناك تجسير يختص بالعلوم التطبيقية، يبدأ بالتعليم التقني وينتهي بالبكالوريوس والماجستير والدكتوراه.
- تطوير القدرات المؤسسية من خلال تطوير الهياكل التنظيمية والإدارية للوزارة والجهاز التنفيذي للمجلس الأعلى لكليات المجتمع .
- توفير نظام للبرامج التدريبية تمكن الشباب والفتيات وكافة الفئات العمرية من الحصول على فرص عمل في القطاعات الاقتصادية التقليدية من خلال التعليم المستمر ومراكز خدمة المجتمع.
- الدعم المالي والمشورات والدراسات الفنية المسحية لسوق العمل المحلي والإقليمي وربط مخرجات هذه الكليات بسوق العمل.
- تدريب وتأهيل كوادر هذه الكليات وتزويدهم بالمهارات اللازمة في استخدام الوسائل والتقنيات الحديثة بما يتفق مع الأدوار المطلوبة منهم.
- تفعيل اللائحة التنفيذية لقانون إنشاء صندوق تنمية المهارات والاستفادة من الفرص والمنح الخاصة بكليات المجتمع بصورة عاجلة وعدم ربطها بالروتين الإداري الحالي بالوزارة والبحث عن مصادر تمويل جديدة.
- تشكيل لجان متخصصة للعمل على توحيد مسميات الأقسام والتخصصات في كل الكليات.
- تطبيق مبدأ الثواب والعقاب لقيادة الكليات.
- العمل على زيادة الإتاحة للطلبة المقبولين وفتح برامج جديدة .

دراسة: محمد يحيى حمود عز الدين. (2016). بعنوان:

ضغوط العمل وأثرها في عملية اتخاذ القرارات الإدارية لدى الموظفين بجامعة العلوم والتكنولوجيا.

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى معرفة ضغوط العمل وأثرها في عملية اتخاذ القرارات الإدارية

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين ضغوط العمل وعملية اتخاذ القرارات الإدارية لدى الموظفين بجامعة العلوم والتكنولوجيا.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- عمل نظام واضح للترقية في الجامعة على أسس عادلة والحد من ضغوط العمل.
- توحيد وحدة الأمر لدى الموظفين لدى الجامعة.
- عمل نظام تأمين للموظفين حتى يشعر الموظف بالأمان الوظيفي.
- تعريف الموظفين بأهداف الجامعة، وإعطاء مهام واضحة للموظفين في أعمالهم.
- زيادة الولاء عند الموظفين بعمل تأهيل وإشعارهم بالأمان الوظيفي، وعمل دورات في كيفية التغلب على ضغوط العمل.

دراسة: ناصر احمد قاسم مشوح، (2016). بعنوان:

تطوير المسار الوظيفي وأثره على الرضا الوظيفي (دراسية ميدانية على جامعة العلوم والتكنولوجيا).

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على تطوير المسار الوظيفي وأهميته وأثره على الرضا الوظيفي للعاملين في جامعة العلوم والتكنولوجيا، حيث كانت عناصر تطوير المسار الوظيفي متمثلة في، (تخطيط المسار، وإدارة المسار،) وكذلك هدفت إلى التعرف على مفهوم وأهمية الرضا الوظيفي.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- أظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تخطيط المسار الوظيفي والرضا الوظيفي للعاملين وقد تمثل ذلك من خلال الآتي:
- أن لدى أفراد عينة الدراسة – الاستعداد للتطوير والتوجيه الذاتي لمساهمهم الوظيفي.
- أن تطوير المسار الناجح يرتبط بالتدريب و الترقية و بالرضا أيضاً.
- أن أفراد عينة الدراسة – يمتلكون أهدافاً واضحة تتعمق بمساهمهم الوظيفي.
- يسعون إلى الاستفادة من الأشكال الجديدة لتحركات العاملين ضمن عملية تطوير مساهمهم الوظيفي في الجامعة.
- يرتبط – المسار الوظيفي باستمرار التعليم أكثر من ارتباطه بالعمر الزمني والأقدمية الوظيفية.
- أظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة المسار الوظيفي والرضا الوظيفي للعاملين وقد تمثل ذلك من خلال الآتي ولكن بدرجة متوسطة:
- يلعب – المديرون دوراً رئيسياً في تصميم أنظمة تطوير المسار في الجامعة.
- يعتبر تطوير المسار الوظيفي جزء من إستراتيجية إدارة الجامعة ككل.

- أظهرت نتائج الدراسة أن هناك رضا وظيفي للعاملين في ما يتعلق بالمسار الوظيفي وقد تمثل ذلك من خلال الآتي:
- أن تطوير – مساهمهم الوظيفي حقق اتصالات أفضل بينهم وبين الرؤساء المباشرين.
- تطوير – المسار الوظيفي أدى إلى اتصالات أفضل بين العاملين.
- نتج عن تطوير المسار الوظيفي زيادة في الرضا عن المرتب.
- أن تطوير المسار الوظيفي أدى إلى إشاعة الاستقرار الوظيفي في أغلب مستويات المنظمة.
- أظهرت نتائج الدراسة أن هناك فروق جوهرية وذات دلالة إحصائية بين تقييم الذكور والإناث فيما يتعمق (تخطيط المسار الوظيفي)(إدارة المسار الوظيفي) (الرضا الوظيفي) وقد كانت هذه الفروقات لصالح الذكور.
- أظهرت نتائج الدراسة أن هلا توجد فروق جوهرية وذات دلالة إحصائية بين خصائص العينة من ناحية العمر والمؤهل العلمي وسنوات الخدمة والمستوى الوظيفي فيما يتعمق (تخطيط المسار الوظيفي)و(إدارة المسار الوظيفي)و(الرضا الوظيفي).
- معظم عينة البحث من عينة الشباب ومن حملة المؤهلات الجامعية من الدراسات العليا , وهذا يعني أن الجامعة تتيح بأن يكون كادرها مؤهل تأهيلاً علمياً عالياً , وأنها تستقطب الشباب بشكل كبير حيث أن هذه الفئة لديها القدرة على الإنجاز والإبداع والعطاء لفترات طويلة , ويقدم ونعمل متميز يؤدي إلى تحقيق أهداف الجامعة.
- تستقطب الشباب بشكل كبير حيث أن هذه الفئة لديها القدرة على الإنجاز كالإبداع كالعطاء لفترات طويلة , ويقدم ونعمل متميز يؤدي إلى تحقيق أهداف الجامعة.
- أن تطوير مساهمهم الوظيفي حقق اتصالات أفضل بينهم وبين الرؤساء المباشرين .
- يعتبر تطوير المسار الوظيفي جزء من إستراتيجية إدارة الجامعة ككل.
- يساهم التدريب في الجامعة بتزويد المتدربين بمقومات تطوير مساهمهم الوظيفي.
- تطبق إدارة الجامعة سياسة النقل الوظيفي لخدمة عملية تطوير المسار الوظيفي.
- أن تطوير مساهمهم الوظيفي حقق اتصالات أفضل بينهم و بين الرؤساء المباشرين.
- تطوير المسار الوظيفي أدى إلى اتصالات أفضل بين العاملين.

- نتج عن تطوير المسار الوظيفي زيادة في الرضا عن المرتب.
- آن تطوير المسار الوظيفي أدى إلى إشاعة الاستقرار الوظيفي في أغلب مستويات المنظمة.

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
- على الجامعة الاهتمام بإقامة دورات تدريبية متخصصة بشكل أكبر والتي لها علاقة بتطوير المسار الوظيفي.
 - أن تعمل الجامعة على دعم ثقافة المسار الوظيفي لدى العاملين في الجامعة
 - أن يتم وضع اللوائح المنظمة لعملية المسار الوظيفي حتى تتحقق العدالة , ويتحقق الرضا الوظيفي لدى العاملين , ويرفع الروح المعنوية لديهم , ويؤدي إلى زيادة ولائهم للجامعة , وتحسين أدائهم.
 - أن تعمل إدارة الجامعة وفق خطة إستراتيجية واضحة لتطوير المسار الوظيفي للعاملين , كون المسار الوظيفي من المواضيع الهامة والحديثة.
 - على الجامعة توفير بيئة تعمل على إتاحة الفرص والمساعدات الممكنة لإدراك وتشكيل أهداف عملية المسار الوظيفي للعاملين.
 - أن يجمع نظام الترقية بين المستويات الوظيفية المختلفة وبين الأقدمية والكفاءة.
 - أن يجمع نظام الترقية بين المستويات الوظيفية المختلفة وبين الأقدمية والكفاءة.
 - أن تتوفر الموضوعية والتكافؤ في برامج الترقية التي تنفذها إدارة الجامعة.
 - يوصي الباحث إدارة الجامعة بتطبيق سياسة التدوير الوظيفي لخدمة عملية تطوير المسار الوظيفي للعاملين.
 - أن يساهم تطوير المسار الوظيفي في تحقيق أهداف العاملين الفردية.
 - أن يتم التعرف على أسباب الفروق اتفيما يتعمق بالمسار الوظيفي بين الذكور والإناث والعمل على إيجاد الحلول المناسبة.
 - على الجامعة مساعدة العامل ينفي التخطيط لمساهم الوظيفي حسب تخصصاتهم

- وقدراتهم ومهاراتهم وأهدافهم.
- أن تقوم الإدارات المعنية في الجامعة بنشر الوعي بين العاملين بأهمية التطوير لمسايرهم الوظيفي، وذلك من خلال عقد الندوات وورش العمل.
- على الدولة والمؤسسات التعميمية ومنظمات المجتمع المدني العمل على نشر ثقافة تطوير المسار الوظيفي، وإدراج ذلك ضمن البرامج التعليمية والإرشادية والتوعوية.

دراسة: نبيلة حسن علي الصرابي . (2016). بعنوان:

أنموذج مقترح لتطوير العمليات الإدارية بجامعة صنعاء في ضوء منهج (Six Sigma).

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى بناء أنموذج مقترح لتطوير العمليات الإدارية بجامعة صنعاء في ضوء منهج (Six Sigma)، وذلك من خلال التعرف على واقع العمليات الإدارية الجامعية (التخطيط – التنظيم – التوجيه – الرقابة)، ونسبة العيوب في هذه العمليات والأسباب التي أدت إلى ظهورها، ووضع الحلول المناسبة لها.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

أظهرت نتائج الدراسة عن أن العمليات الإدارية بجامعة صنعاء والتي تتمثل في عمليات (التنظيم الإداري – التخطيط الإداري – الرقابة الإدارية – التوجيه الإداري)، قد حظيت بدرجة تحقق قليلة من قبل عينة الدراسة على مستوى الأداة ككل. ومن الاستنتاجات للدراسة ما يلي:

- أن النمط الإداري السائد بالجامعة هو النمط البيروقراطي.
- أن المحسوبية والوساطة والحزبية تسببت في تفشي الفساد الإداري.
- استنزاف الوقت والجهد والمال.

- أن المركزية الشديدة المتبعة في الجامعة أوجدت فجوة بين الإدارة العليا والإدارات التنفيذية، الذي اثر بشكل واضح على عملية التخطيط الإداري.
- سيادة بعض النظم التقليدية التي تؤثر سلبا على الأداء الإداري ومنها: القناعة بعدم جدوى نظام الرقابة، وعدم وجود نظام واضح وفاعل وحديث للمساءلة والمتابعة.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- نشر الوعي بين العاملين بالجامعة بأهمية تطبيق منهج (Six Sigma) في تطوير العمليات الإدارية.
- تنمية المهارات الإحصائية للقيادات الإدارية والعاملين بالجامعة لإنجاح النموذج المقترح.
- إعداد وتنفيذ البرامج التدريبية لفريق الأنموذج المقترح ورصد موازنة كافيته لتنفيذه.
- إعداد دليل إجرائي لتنفيذ الأنموذج المقترح.

دراسة: نجاة احمد صالح الذهبي. (2016). بعنوان:

أساليب الضبط الاجتماعي الممارسة في كلية التربية بجامعة صنعاء.

هدف الدراسة:

التعرف على أساليب الضبط الاجتماعي الممارسة في كلية التربية بجامعة صنعاء ، والمتمثلة في الأساليب الممارسة من قبل أعضاء هيئة التدريس المرتبطة بالمعلم القدوة وإرساء قواعد النظام والأساليب الممارسة من قبل عمادة الكلية وشؤون الطلاب المرتبطة بالعقوبات والجزاءات.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- أن أساليب الضبط الاجتماعي الممارسة من قبل أعضاء هيئة التدريس المرتبطة بالمحور الاول (المعلم القدوة) والمرتبطة بالمحور الثاني (إرساء قواعد النظام) تمارس بدرجة متوسطة.
- أن الأساليب الخاصة بالعقوبات والجزاءات قد مورست على النحو الآتي:
 - 1- المرتبطة بالقيود والتسجيل قد مورست بدرجة قليلة.
 - 2- المرتبطة بالشغب ومخالفة القانون قد مورست بدرجة ضعيفة.
 - 3- المرتبطة بالاختبارات قد مورست بدرجة قليلة.
 - 4- المرتبطة بالحرمان والفصل قد مورست بدرجة قليلة.
- أن أساليب الضبط الاجتماعي الممارسة في كلية التربية بجامعة صنعاء سواء التي تمارس من قبل أعضاء هيئة التدريس او من قبل العمادة وشؤون الطلاب فإنها تمارس بشكل عام بدرجة قليلة.

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
- ضرورة نشر اللوائح والتشريعات والقوانين المتعلقة بأساليب الضبط الاجتماعي في الجامعة بصفة عامة وكلية التربية بصفة خاصة، ونشرها على أعضاء هيئة التدريس والطلبة بداية كل عام دراسي حتى يتعرف الجميع عليها والعمل بموجبها.
 - الاهتمام بأساليب الضبط الاجتماعي القائمة على المعلم القدوة وإرساء قواعد النظام أثناء تعامل أعضاء هيئة التدريس مع الطلبة.
 - تنظيم دورات تدريبية للعاملين في العمادة وشؤون الطلبة وأعضاء هيئة التدريس على أساليب الضبط الاجتماعي .
 - أن تهتم العمادة بدعم اتحاد الطلبة في الكلية، وبانتخاباتها سنوياً داخل الكلية، وتفعيل دورها بحيث يتحمل فيها الطلبة المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الضبط الاجتماعي داخل الكلية والجامعة.

دراسة: نجوى أحمد على الحاج. (2016). بعنوان:

إستراتيجية لإنتاج المعرفة في جامعة صنعاء في ضوء احتياجات التنمية المستدامة في اليمن.

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تقييم إستراتيجية لإنتاج المعرفة في جامعة صنعاء في ضوء احتياجات التنمية المستدامة في اليمن من خلال تشخيص واقع إنتاج المعرفة في جامعة صنعاء – كلية التربية نموذجاً، والوقوف على أبرز الاتجاهات المعاصرة في إدارة وإنتاج المعرفة المواكبة للتنمية المستدامة، والتعرف على أبرز التحديات والاحتياجات التي تواجه جامعة صنعاء لإنتاج المعرفة المواكبة للتنمية المستدامة.

الخبرات والتجارب:

قدمت الدراسة بعض النماذج المعاصرة لإنتاج المعرفة المواكبة لاحتياجات التنمية المستدامة في كل من الولايات المتحدة الأمريكية، والسويد، ومدينة الملك عبدالعزيز للعلوم والتقنية في السعودية.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
خرجت الدراسة بتصور مقترح لإستراتيجية لإنتاج المعرفة بجامعة صنعاء في ضوء احتياجات التنمية المستدامة كما هو مبين في التصور .

التوصيات:

تنفيذ الاستراتيجية المقترحة.

دراسة: نجيب مصلح محمد عسكر. (2016). بعنوان:

درجة ممارسة القيادة الريادية وعلاقتها بتحقيق الميزة التنافسية في الجامعات الأهلية في اليمن.

هدف الدراسة:

سعى هذا البحث إلى قياس درجة ممارسة القيادة الريادية في الجامعات الأهلية، والتعرف على مدى تحقق الميزة التنافسية في الجامعات الأهلية في اليمن من وجهة نظر عمداء الكليات، وتحديد العلاقة بين درجة ممارسة القيادة الريادية وتحقيق الميزة التنافسية في تلك الجامعات.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، مع ذكر عدد من الخبرات في مجال القيادة الريادية أبرزها: (القيادة الريادية في الجامعات الأمريكية- القيادة الريادية في الجامعات البريطانية - القيادة الريادية في الجامعات الأسترالية - القيادة الريادية في الجامعات السنغافورية).

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها: يرى أفراد العينة أن درجة ممارسة القيادة الريادية متوفرة بدرجة (متوسطة) ، كما ان درجة تحقق الميزة التنافسية متوفرة بدرجة (متوسطة) أيضا وذلك في الجامعات الأهلية في اليمن.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- أن تهتم الجامعات الأهلية باحتياجات المجتمع، من خلال إنشاء مراكز محو الأمية، ومراكز لتدريب وتأهيل أفراد المجتمع، وفتح المرافق الرياضية والثقافية ليستفيد منها المجتمع المحلي.
- أن تهتم الجامعات الأهلية بالبحث العلمي من خلال إنشاء مراكز بحثية، وتخصيص ميزانية مناسبة للبحث العلمي، وإيجاد نظام حوافز لتشجيع الأساتذة والطلبة على البحث.
- أن تسعى الجامعات إلى التميز من خلال استقطاب علماء متميزين، ووضع خطط تمكنها من الحصول على شهادات وجوائز دولية، وكذا الحصول على براءات اختراع.
- أن تعمل الدولة على تضمين القيادة الريادية في المناهج التعليمية.

- أن تنشئ الجامعات اليمنية مراكز لتعليم وتدريب القيادة الريادية.
- العمل على نشر الوعي بمفهوم وأهمية القيادة الريادية في الجامعات الأهلية.
- وضع معايير لقياس الميزة التنافسية في مؤسسات التعليم العالي عموماً، والجامعات الأهلية على وجه الخصوص.
- التقويم المستمر لعمل الجامعات الأهلية، وتشجيع المتميز منها.
- تفعيل الدور الرقابي لوزارة التعليم العالي على الجامعات الأهلية.
- اعتماد نظام تصنيف خاص للجامعات اليمنية من قبل وزارة التعليم العالي ، يهدف إلى خلق المزيد من التنافسية بين الجامعات ، بحيث يتم تنفيذه سنوياً.

دراسة : هدى عبدالله أحمد الاكوع. (2016). بعنوان:

تصور مقترح للتوصيف الوظيفي في جامعة صنعاء من وجهة نظر موظفيها

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى وضع تصور مقترح للتوصيف الوظيفي في جامعة صنعاء من وجهة نظر موظفيها من خلال التعرف على واقع التوصيف الوظيفي في جامعة صنعاء ومعرفة الصعوبات التي تواجه التوصيف الوظيفي، ومعرفة الوظائف في الجامعة ومواصفات شاغلها.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- غياب التوصيف الوظيفي في جامعة صنعاء، وغياب التحليل الشامل للوظائف في جامعة صنعاء والوصف التفصيلي لكل وظيفة ومواصفات شاغلها ولا يتوفر تصنيف لتصميمها وتحليلها.

التركيز على تقسيم الوظائف إلى مجموعات رئيسية من أعلى إلى أسفل، وقصور في توزيع المهام والمسؤوليات في اللائحة التنظيمية على الوظائف القيادية والإشرافية والمجالس، وعدم وجود نظرة مستقبلية لتطوير الهيكل التنظيمي.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- إعادة بناء الهيكل التنظيمي بصورة شمولية، وإعداد أدلة تنظيمية وأدلة عمل وسجلات العاملين وفقاً لمخرجات مراحل التوصيف الوظيفي.
- اهتمام القيادات العليا بمشروع التوصيف، وأن يتم إعداد وصف تفصيلي لكل وظيفة ومواصفات شاغلها وتدوينها في بطاقات توصيف وظيفي.

دراسة: وفاء محمد عبدا لرحمن المذحجي. (2016). بعنوان:

مدى إمكانية تطبيق إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي دراسة حالة كلية الصيدلة جامعة صنعاء.

هدف الدراسة:

هدفت البحث إلى دراسة وتحليل مدى إمكانية تطبيق إدارة الجودة الشاملة في كلية الصيدلة بجامعة صنعاء، من خلال دراسة وتحليل الواقع الحالي للكلية، ومدى توافر متطلبات إدارة الجودة الشاملة وأهم المعوقات لتطبيقها.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- تعاني كلية الصيدلة من عدة مشاكل أهمها عدم تفرغ عضو هيئة التدريس، وانتشار الحزبية، وعدم تطبيق مبدأ العدالة في التعامل مع أعضاء هيئة التدريس، وانخفاض مستوى رضا الطلاب عما يقدم لهم من خدمات في الكلية.
- وجد أن هناك رغبة وتأييد لتطبيق مدخل إدارة الجودة الشاملة في الكلية إذا ما تم تهيئة متطلباتها، وتطوير القوى البشرية.

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
- بناء ثقافة تنظيمية ملائمة لفكرة الجودة الشاملة، والاهتمام بالمنهج الدراسي وتحسين أساليب تقييم الطلاب.
 - إيجاد معايير متفق عليها لجودة العلمية التعليمية في الكلية بحيث تعكس توقعات المستفيدين منها، والاهتمام بالحوافز لأعضاء هيئة التدريس لتحسين الأداء.

دراسة: يونس عبد الباقي سلام. (2016). بعنوان:

تقييم العوامل المؤثرة على رضا الموظفين عن نظام الدعم الفني بجامعة العلوم والتكنولوجيا.

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى الرضا لدى الموظفين في جامعة العلوم والتكنولوجيا باستخدام نظام الدعم الفني من خلال دراسة تأثير العوامل المؤثرة على رضا الموظفين مع نظام الدعم الفني في جامعة العلوم والتكنولوجيا من اجل مواكبة التطور التكنولوجي وتحسين جودة خدمة الدعم الفني في الجامعة والحصول على مستويات عالية من رضا الموظفين في الجامعة باستخدام هذا النظام بشكل فعال.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

- كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
- وجود علاقة تأثير قوية بين عامل رضا الموظفين في الجامعة بنظام الدعم الفني من خلال جميع المتغيرات المستقلة.
- سهولة استخدام نظام الدعم الفني يؤثر على رضا الموظفين في الجامعة.
- عامل جودة الخدمة المقدمة من خلال نظام الدعم الفني تؤثر على رضا الموظفين في الجامعة.
- استخدام نظام الدعم الفني بطريقة فاعلة ومناسبة في الجامعة يؤدي الى تحقيق الرضا الوظيفي.

التوصيات:

- قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:
- ضرورة قيام الجامعة بوضع خطة لإقامة دورات تدريبية على استخدام هذا النظام على أساس دوري للموظفين الذين يحتاجون إلى هذا التدريب وخاصة الموظفين الجدد، للمساعدة في تسهيل استخدام هذا النظام، الذي من شأنه تمكين الموظفين من انجاز أعمالهم بسرعة وزيادة الإنتاجية وتحقيق المستوى المطلوب لرضاهم عن هذا النظام.
- على الجامعات إعداد دليل للمساعدة في استخدام النظام لان تسهيل استخدام النظام يزيد من فاعلية وأداء الموظفين ويزيد من الإنتاجية.
- تطوير كورسات متخصصة ذات علاقة بعمل المهندسين والكادر الفني في الجامعة لتحسين مهاراتهم وخبراتهم لحل كل المشاكل التي تواجههم.
- تأسيس قاعدة معرفة موحدة.

دراسة: إبراهيم احمد محمد الحمزي. (2016). بعنوان:

أنموذج مقترح لتطوير أداء وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في اليمن في ضوء مبادئ الحوكمة.

هدف الدراسة:

بناء أنموذج مقترح لتطوير أداء وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في اليمن في ضوء مبادئ الحوكمة، وذلك من خلال التعرف على واقع ومتطلبات ومعوقات تطبيق مبادئ الحوكمة في وزارة التعليم العالي في اليمن.

الخبرات والتجارب:

قدمت الدراسة عدد من اتجاهات ونماذج الحوكمة كما في: (فرنسا – ألمانيا – الدنمارك – كوريا الجنوبية – الصين – اليابان – كندا).

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:

- أن واقع تطبيق مبادئ الحوكمة في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في اليمن قد حصل على واقع تطبيق بدرجة ضعيفة، مما يعني ضرورة تطويرها وفقا لمتطلبات الأداء في ضوء مبادئ الحوكمة.
- أن درجة حدة المعوقات بلغت عالية جدا.
- أن تقديرات العينة على متطلبات تطبيق مبادئ الحوكمة بلغت موافقة بدرجة عالية.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- تبني الأنموذج المقترح لتطوير أداء وزارة التعليم العالي في ضوء مبادئ الحوكمة.
- إعادة هيكلة التعليم العالي بما يتناسب مع تطبيق مبادئ الحوكمة وبما يمكنها من تطبيق الأنموذج المقترح .
- إعادة النظر في تشريعات وقوانين التعليم العالي من جهة، وتشريعات وقوانين وزارتي الخدمة المدنية والمالية من جهة أخرى.

- منح الصلاحيات التامة للوزارة لإدارة كافة شؤون مؤسسات التعليم العالي في اليمن بحيث تكون الجهة المسؤولة عن التعليم العالي ولتسهيل تطبيق عملية المساءلة والرقابة والمحاسبة المالية والإدارية.
- ضرورة العمل على تعزيز مفهوم الشفافية في الوزارة.
- تعزيز الوعي بين العاملين بمفهوم المساءلة وأهميتها وأهدافها وإيجابيات تفعيلها.
- العمل على الحد من معوقات تطبيق مبادئ الحوكمة وتوفير متطلبات.

دراسة: رجاء محمد احمد الهمداني. (2017). بعنوان:

بناء برنامج تدريبي لتطوير مهارات القيادات الأكاديمية في الجامعات اليمنية في ضوء مدخل الإبداع الإداري.

هدف الدراسة:

بناء برنامج تدريبي لتطوير مهارات القيادات الأكاديمية بالجامعات اليمنية في ضوء مدخل الإبداع الإداري، وذلك من خلال معرفة درجة ممارسة القيادات الأكاديمية في الجامعات اليمنية لمهارات الإبداع الإداري.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

كشفت الدراسة عن جملة من النتائج، أبرزها:
أن درجة ممارسة القيادات الأكاديمية بالجامعات اليمنية الحكومية لمهارات الإبداع الإداري متوسطة بشكل عام، وأن أعلى درجة ممارسة من قبل القيادات الأكاديمية بالجامعات اليمنية لمهارات الإبداع الإداري كانت في مجال (الطلاقة وتشجيع الإبداع وتنميته) ، يليه في المرتبة الثانية مجال (المرونة والقابلية للتغيير)، وفي المرتبة الثالثة مجال (اتخاذ القرار وحل المشكلات)، ثم مجال (روح المحازفة والمخاطرة) في المرتبة الرابعة، وفي ضوء نتائج الدراسة قامت الباحثة ببناء برنامج تدريبي مقترح لتطوير مهارات القيادات الأكاديمية بالجامعات اليمنية في ضوء مدخل الإبداع الإداري.

التوصيات:

قدمت الدراسة عدداً من التوصيات أبرزها:

- تشجيع أعضاء هيئة التدريس على طرح آرائهم وأفكارهم البناءة في الكلية بما يعود بالنائج الإيجابية على الإبداع الإداري داخل الكلية، أو القسم العلمي.
- تطبيق قيم العدل والمساواة في التعامل مع أعضاء هيئة التدريس، ومع العاملين والسماح لهم بإبداء الآراء والمقترحات، والاستفسار عن المعلومات والبيانات الخاصة بقرارات العمل.
- العمل على نشر الثقافة الإبداعية بعمل ملصقات، وكتيبات ونشرات توضح مفاهيم الثقافة الإبداعية، وآلياتها وأدوارها في عملية الإبداع.
- استخدام أساليب إدارية حديثة مثل تفعيل مبدأ المشاركة في صنع القرارات، والعمل الجماعي بما يشجع الإبداع.
- العمل على توفير مناخ عام يشجع على الإبداع في كافة جوانب العملية التعليمية.
- إتاحة الفرصة لأعضاء هيئة التدريس للنمو المهني والإداري من خلال الدورات التدريبية، والمؤتمرات والندوات، وورش العمل ومتابعتهم، وإزالة الصعوبات التي تواجههم.
- غرس الثقة في نفوس أعضاء هيئة التدريس من خلال التفويض، ومنحهم السلطات المناسبة مع مراعاة قدراتهم وإمكاناتهم ومهاراتهم وتدعيمها بدلاً من تصيد الأخطاء.
- الاهتمام بعمليات الإبداع الإداري، وذلك من خلال التطبيق الفعال للأفكار المبدعة، وتحفيز العاملين على إبداء آرائهم ومواهبهم الإبداعية الخلاقة.
- كما توصي الباحثة الجهات المسؤولة العليا بالجامعات اليمنية بضرورة ما يلي:
- نشر ثقافة التوعية بأهمية الإبداع الإداري في الإدارات الأكاديمية داخل الكليات والأقسام العلمية، وبأهمية تطبيقه، في اتخاذ القرارات، ورسم الأهداف، والتخطيط، والوصول للأهداف المرجوة.
- الاهتمام بمراكز تطوير التعليم الجامعي، و العمل من أجل توسيع أنشطتها لتشمل تطوير كل مجالات التعليم الجامعي، وخاصة مجال تدريب القيادات الأكاديمية.

- الاهتمام ببناء برامج تدريبية خاصة بالقيادات الأكاديمية لتطوير مهاراتهم في كل المهام الإدارية الأكاديمية، وتطوير مهاراتهم على المهارات الإبداعية والأساليب الإدارية الحديثة .
- تخصص جزء من الميزانيات وتخصيصها في عقد دورات وورش عمل دورية لأعداد القيادات الأكاديمية قبل ابتدائهم بالعمل الإداري الأكاديمي.
- العمل على إيجاد معايير واضحة للإبداع وتحديد مستوياته في الكليات والأقسام العلمية، وتحقيق حرية تطبيق الإبداع في الكليات والأقسام العلمية.
- العمل بصورة دائمة على تطوير الهياكل الإدارية والأنظمة وأساليب العمل، وإعادة النظر في القوانين الإدارية والمالية وجعلها تعمل على تحفيز الإبداع، وتؤدي إلى إسهام ومشاركة كل العاملين.
- المحافظة على القيادات الأكاديمية الذين لديهم سمات وخصائص إبداعية، ولديهم سلوك إداري إبداعي، والحرص على استقطاب الكفاءات القيادية القادرة على بث روح الإبداع لدى رؤوسهم.

دراسة: عبده عبدالله محمد قايد. (ب.د). بعنوان:

ممارسات تنمية الموارد البشرية في اليمن: دراسة في قطاع التعليم.

هدف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تحديد ممارسات تنمية الموارد البشرية في قطاع التعليم من خلال دراسة واقع السياسات والتخطيط الاستراتيجي ومستوى فعالية برامج التدريب والتنمية والعقبات الرئيسية التي تواجه تنمية الموارد البشرية وتحديد الإجراءات اللازمة لتصميم وتطوير البرامج التنموية والتدريبية من اجل تحسين وتطوير التعليم ونطاق تلك السياسات والخطط والاستراتيجيات بطريقة مهنية، فضلا عن تحديد المستوى المهني للمسؤولين عن صياغة ورصد وتقييم هذه الاستراتيجيات.

الخبرات والتجارب:

تتوفر عدد من الدراسات السابقة، ولا توجد خبرات وتجارب دول محددة.

نتائج الدراسة:

توصل البحث إلى مايلي:

- تحديد نقاط القوة والضعف لتطوير وتحسين العملية التعليمية.
- وجود سياسات وخطة لتطوير وتنمية الموارد البشرية في قطاع التعليم لا ترقى إلى المستوى المطلوب.
- تطبيق السياسات والخطط لتنمية الموارد البشرية في الوزارة ليس فعال ولا يحقق الأهداف التي وضعتها الوزارة.
- الإدارة العليا ليست حريصة على مواكبة التغيرات الاجتماعية والتنمية في اليمن وعدم استخدام التقنيات الحديثة في العملية التعليمية.
- سياسة تنمية الموارد البشرية ضعيفة وتفتقر للتخطيط السليم لبرامج التدريب والتنمية لممارسات تنمية الموارد البشرية.
- عدم وجود رقابة مستمر لضمان الاستفادة الكاملة من التدريب. علاوة على ذلك لا تتوفر البنية التحتية المناسبة

التوصيات:

يوصي الباحث بما يلي:

- مواكبة التطورات والتقنيات الحديثة في عملية تنمية الموارد البشرية مع المغيرات الاجتماعية والتنمية الشاملة في اليمن.
- توفير الفنيين المؤهلين تأهيلا مناسباً والخبراء في مجال تنمية الموارد البشرية.
- توفير متطلبات التنمية لها وإزالة العقبات التي تحد من نمو وتحسين وتطوير المستوى التعليمي.
- وتوفير المراقبة المستمر لبرامج التدريب والتأهيل وتوفير البنية التحتية اللازمة لتطوير العملية التعليمية، وتوظيف برامج تدريبية ملائمة لاحتياجات الوزارة.
- التحقق من تأثير ممارسات تنمية الموارد البشرية على العملية التعليمية في وزارة التربية.
- تحديث وتطوير البرامج بغرض تنمية وتحسين المعايير التعليمية.





الخاتمة

الخاتمة:

يعد هذا المجلد باكورة الإصدارات الوزارية في مجال النشر العلمي، وهو أول مجلد ضمن سلسلة ملخصات دراسات وأبحاث التعليم العالي بالجمهورية اليمنية، ويهدف إلى إلهام صناع القرار وقادة التعليم العالي وخبراء السياسات التعليمية، والقيادات الجامعية ومسؤولي الدراسات العليا ورؤساء الأقسام العلمية، والباحثين في مختلف المؤسسات والمراكز البحثية والجمعيات والمجلات العلمية داخل الجامعات وخارجها، نحو الموضوعات والقضايا البحثية التي تم التطرق إليها، لتجنب تكرارها، ودراسة موضوعات جديدة تتسم بالأصالة والابتكار والمعاصرة.

كما يسهم المجلد من خلال المحتوى المعرفي ونتائج الدراسات والتوصيات في ربط صناعة القرار بالبحث العلمي، حيث توجد فجوة بين صناعة القرار والبحوث العلمية، فلا القيادات الرسمية تعلم بالدراسات السابقة، ولا الباحثون قادرون على إيصال البيانات والمعلومات اللازمة لصناع القرار عند الحاجة بسهولة ويسر، مما يتطلب ضرورة التعريف بالإنتاج العلمي للجامعات، وإشهارها للجمهور بهدف الاستفادة منها، وتوظيف نتائجها، حيث أن القرارات الصادرة عن المؤسسات - بأنواعها المختلفة - على أساس علمي، غالباً ما تتسم بالدقة والموضوعية والفعالية.

وتأمل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بالجمهورية اليمنية من المؤسسات الجامعية ومراكز البحوث ومن الباحثين أنفسهم، التفاعل والاستجابة وتزويد الوزارة برسائلهم العلمية والدراسات المنشورة في المجلات والمؤتمرات العلمية في الداخل والخارج أولاً بأول، حتى يتسنى للوزارة الاستمرارية في نشر ملخصات تلك الرسائل والبحوث، والتعريف بها محلياً ودولياً، ونشرها عبر المواقع الإلكترونية ذات العلاقة، وبالله التوفيق.

دعوة للنشر

دعوة للنشر

يسر الإدارة العامة لدراسات وأبحاث التعليم العالي بوزارة التعليم العالي والبحث العلمي بالجمهورية اليمنية بدعوة المؤسسات الجامعية والمراكز البحثية والباحثين اليمنيين بالداخل والخارج، والمهتمين بقضايا التعليم العالي والبحث العلمي، والقائمين على المجلات العلمية اليمنية، إلى تزويد الإدارة العامة بالرسائل العلمية والدراسات وملخصات الأبحاث، وتوصيات المؤتمرات المرتبطة بالمجالات والقضايا البحثية ذات العلاقة بقطاع التعليم العالي، على أن تكون تلك الأعمال قد نشرت في المجلات أو المؤتمرات العلمية، أو مودعة لدى أي من قواعد البيانات الدولية الرقمية، حتى يتسنى للإدارة العامة مواصلة النشر العلمي في المجلدات القادمة ضمن سلسلة ملخصات دراسات وأبحاث التعليم العالي، بهدف تعزيز الثقافة العلمية وتمييزها لدى المؤسسات والأفراد، وتعريف صناع القرار وخبراء السياسات التعليمية، والمجتمع العلمي والباحثين والمهتمين بالدراسات اليمنية السابقة.

ترسل الدراسات والملخصات وتوصيات المؤتمرات المطبوعة والمنشورة على عنوان الوزارة الاتي: (الجمهورية اليمنية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، قطاع البحث العلمي - الادارة العامة لدراسات وأبحاث التعليم العالي، مبنى الوزارة ، خدمة الجمهور او السكرتارية العامة للوزارة، صنعاء). كما ترسل الأعمال الإلكترونية بصيغة WORD أو PDF سواء كانت لمؤسسات أم لأفراد على الإيميل الآتي:

Dr.khalilalkhateeb78@gmail.com

مع عظيم الشكر ووافر الاحترام،،،

المراجع

المراجع

1. أحمد علي الحاج محمد.(1988). تخطيط التعليم العالي في اليمن في ضوء خطط التنمية من القوى العاملة حتى عام 2005، دكتوراه، عين شمس، القاهرة، مصر.
2. إبراهيم أحمد صالح حميد المسوري.(2016). درجة الشفافية المالية والإدارية وعلاقتها بجودة الأداء التدريسي للأقسام الأكاديمية في الجامعات الحكومية اليمنية، دكتوراه، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (14393).
3. ابراهيم أحمد محمد الحمزي.(2011). تصور مقترح للبحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في ضوء توجهات -اليمن نحو اقتصاد المعرفة، ماجستير، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (7673).
4. ابراهيم احمد محمد الحمزي.(2016). انموذج مقترح لتطوير أداء وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في اليمن في ضوء مبادئ الحوكمة، دكتوراه، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (14468).
5. إبراهيم طه علي الحناني.(2011). أثر البعد الإنساني في السلوك التنظيمي على مستوى الأداء في القطاع العام دراسة وصفية لبعض وحدات الجهاز الإداري بالجمهورية اليمنية، ماجستير، الأكاديمية العربية، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (7967).
6. إبراهيم عبدالله حسين صالح.(2012). واقع استخدام التعليم الإلكتروني في كلية التربية والألسن جامعة عمران بالجمهورية اليمنية، ماجستير، القاهرة، مصر ، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (8959).
7. إبراهيم قاسم عبدالله احمد المصباحي.(2014). اتخاذ القرارات الإدارية في مؤسسات التعليم العالي في الجمهورية اليمنية- دراسة تحليلية تطبيقية على جامعة صنعاء، ماجستير، أكاديمية السودان، السودان، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (13133).
8. إبراهيم ناجي صالح المطري.(2011). دراسة تقييمية للتعليم الإلكتروني في الجامعات اليمنية في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، ماجستير، أسبوط، مصر، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (7975).
9. إبراهيم يحيى عبدالله السنعاني.(2016). علاقة نظم المعلومات الإدارية بتحسين الأداء الإداري في جامعة العلوم والتكنولوجيا، ماجستير، الأكاديمية العربية، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (13835).
10. أبو بكر عبدالعزيز يحيى الغزالي.(2012). تطوير منظومة السياسة التربوية والتعليمية لتعزيز الولاء الوطني والمواطنة الصالحة في الجمهورية اليمنية. ماجستير، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (9588).

11. إحسان عبدربه عبدالله القطراني.(2011). تقييم الخدمات التعليمية بكلية التربية بجامعة ذمار في ضوء مفهوم نظام الجودة الشاملة من وجهة نظر الأساتذة والطلبة، ماجستير، ذمار، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (2693).
12. احمد عبدالله ألرشدي.(2009). استخدام إدارة الجودة الشاملة في تحسين مستوى جودة الخدمة التعليمية في الجامعات اليمنية، دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية، الجزائر، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (6044).
13. احمد علي محمد المنصور. (1999). بناء برنامج تدريبي لرؤساء الاقسام العلمية في كليات الجامعات اليمنية في ضوء كفاياتهم الادارية. دكتوراه، بغداد، العراق، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (105).
14. أحمد قاسم حسين جمال الدين.(2013). مفهوم الشفافية والمساءلة لدى القيادات الأكاديمية بكليات التربية جامعة صنعاء وعلاقته بمستوى ممارستهم له، ماجستير، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (10198).
15. احمد محمد احمد الدوري.(2008). مستوى فعالية إدارة الوقت لدى قيادات كليات جامعة عدن، ماجستير، عدن، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (6178).
16. احمد محمد احمد الدوري.(2014). تطوير الأقسام الأكاديمية في جامعة عدن باستخدام منهج إعادة هندسة العمليات الإدارية، دكتوراه، عدن، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (12815).
17. أحمد محمد أحمد برقعان.(2001). تصور مقترح لتطبيق إدارة الجودة الشاملة في جامعة حضرموت، دكتوراه، اسوط، مصر.
18. احمد محمد صالح القاضي.(2012). تقويم سياسات القبول في الجامعات اليمنية الحكومية في ضوء احتياجات التنمية، ماجستير، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (9458).
19. أحمد محمد عبدالله ناصر.(2014). تطوير ادارة مركز تطوير الإدارة العامة في ضوء معايير الجودة، ماجستير، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (13570).
20. احمد محمد علي جبل.(2015). جودة الخدمات الطلابية ورضي الطلبة عنها في جامعة العلوم والتكنولوجيا، ماجستير، لأكاديمية العربية، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (13506).
21. احمد يحيى محمد الشاطبي.(1999). السلوك القيادي لعمداء ورؤساء الاقسام في كليات جامعة صنعاء، ماجستير، المستنصرية، العراق.
22. اخلاص علي سعيد مغارف الحكيمي.(2010). دور النمط القيادي في تطبيق إدارة الجودة الشاملة في

- بعض مؤسسات التعليم العالي اليمني، ماجستير، الأكاديمية العربية، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (6352).
23. إسماعيل نعمان عبده عز الدين. (2014). تصور مقترح لتقييم أداء الجامعات اليمنية باستخدام بطاقة الأداء المتوازن، دكتوراه، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (13018).
24. إسهار أحمد سعيد باحاج. (2011). جغرافية التعليم الجامعي للإناث في الجمهورية اليمنية، دكتوراه، عين شمس، مصر، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (8649).
25. افراح عبدالله على خميس. (2016). علاقة القيادة التحويلية بالإبداع الإداري لدى مدراء الإدارات ورؤساء الأقسام بجامعة العلوم والتكنولوجيا، ماجستير، الأكاديمية العربية، اليمن، المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (13794).
26. افراح علي صالح العماري. (2016). أنموذج مقترح لإعادة هندسة العمليات الإدارية ببنابة الدراسات العليا والبحث العلمي، بجامعة صنعاء، ماجستير، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (14339).
27. أكرم سفيان محمد بدير. (2014). الاحتياجات التدريبية لقيادات المعاهد التقنية في الجمهورية اليمنية، ماجستير، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (13033).
28. أكرم محسن حسن السقاف. (2014). أثر تطبيق نظام إدارة الجودة المتوافق مع المواصفة القياسية العالمية (ISO 9001:2008) في تحسين الأداء الإداري في الجامعات اليمنية - دراسة حالة في الأمانة العامة لجامعة العلوم والتكنولوجيا، ماجستير، الأكاديمية العربية، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (13134).
29. إهام علي أحمد السنباني. (2012). نموذج مقترح للتخطيط الاستراتيجي المستقبلي لتنمية التمويل الذاتي بجامعة ذمار في ضوء المتغيرات المحلية، ماجستير، ذمار، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (13714).
30. أمال عبدا لوهاب احمد العريقي. (2002). المفاهيم البيئية لدى طلبة كلية التربية بجامعة تعز. ماجستير، اليرموك، الاردن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات (1776).
31. أماني عبد الواسع خالد ناجي الدعيس. (2014). برنامج تدريبي مقترح لتطوير المهارات الإدارية لدى القيادات الأكاديمية بجامعة تعز في ضوء متطلبات الإدارة الالكترونية، ماجستير، تعز، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (12601).
32. أماني عبدالله عثمان. (2011). دور التعليم الجامعي في تغيير أدوار النوع الاجتماعي. ماجستير، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (7977).
33. أمة الباربي محمد علي هاشم الحمزي. (2015). تصور مقترح لحوكمة الجامعات اليمنية الحكومية في

- ضوء مدخل إدارة التغيير، دكتوراه، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (13521).
34. أمة الغني هزاع ضبعان. (2013). مستوى ادراك طلبة الجامعات الأهلية لجودة الخدمات التي تقدمها _ دراسة حالة جامعة العلوم والتكنولوجيا، ماجستير، الأكاديمية العربية، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (13720).
35. أمل محفوظ خالد عبد الوهاب. (2016). علاقة استخدام مواقع التواصل الاجتماعي بالتحصيل الدراسي لدى طلبة كلية التربية بجامعة صنعاء، ماجستير، صنعاء، اليمن.
36. امه الله دحان حسين المسهلي. (2011). تطوير سياسة القبول بالتعليم العالي باليمن في ضوء معايير الجودة، دكتوراه، القاهرة، مصر، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (7817).
37. أميرة احمد عبدالله الملقطري. (2015). تطبيق إدارة الجودة الشاملة : دراسة حالة التعليم العالي في اليمن - جامعة الحديدة، ماجستير، الحديدة، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (13565).
38. امين علي صالح السنباني. (2011). استراتيجيات الموارد البشرية ودورها في تطبيق الجودة الشاملة في قطاع التعليم العالي بالجمهورية اليمنية، دكتوراه، قناه السويس، مصر، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (7709).
39. إيناس محمد الغرياني. (2013). اثر تطبيق الحكم الرشيد لتحقيق التنمية والتطوير الإداري - دراسة تطبيقية على وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ماجستير، الأكاديمية العربية، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (11101).
40. بسام عبدالله محسن طالب. (2014). دور القيادة الإدارية في تحقيق التطوير التنظيمي (دراسة ميدانية جامعة عدن)، ماجستير، عدن، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (13083).
41. بشرى عبدالكريم حمود راويه. (2011). علاقة مخرجات التعليم العالي بسوق العمل في الجمهورية اليمنية خلال الفترة (1990-2008)، دكتوراه، القاهرة، مصر، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (8871).
42. بشير محمد أحمد سالم. (2015). دور المهارات القيادية في تحسين الاداء الوظيفي دراسة ميدانية في ديوان وزارة التعليم العالي اليمن، ماجستير، الأكاديمية العربية، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (13958).
43. بشير محمد علي الحمادي. (2011). اثر المسار التدريبي في المسار الوظيفي للقيادات الوسطى بجامعة العلوم والتكنولوجيا، ماجستير، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (9879).
44. بلال عبده عبده سند. (2014). دور العلاقات العامة في تسويق التعليم الأهلي (الجامعي)، ماجستير،

- الإيمان، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (13614).
45. بندر أحمد محمد عزان. (2015) ز تأثير شبكات التواصل الاجتماعي في عملية التعليم الجامعي. ماجستير، الأكاديمية العربية، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (13471).
46. تركي يحيى قاسم القباني. (2012). استشراف مستقبل الاعتماد الأكاديمي في الجامعات اليمنية، ماجستير، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (9198).
47. توفيق مصلح صالح السنباني. (2010). مدى تطبيق إدارة الجودة الشاملة في الجامعات اليمنية (دراسة حالة جامعة ذمار في الفترة بين 2004 – 2009)، ماجستير، الزعيم الأزهر، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (9817).
48. تيسير عبده احمد غالب الودادي. (2013). تنفيذ عمل إدارة لتقنية المعلومات بأفضل أداء من اجل تحسين ودعم البنية التحتية لتقنية المعلومات – جامعة اب، ماجستير، تعز، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (13108).
49. جمال محمد صالح العميسي. (2015). أثر إدارة المعرفة في جودة التعليم العالي – دراسة حالة في المركز الرئيسي لجامعة العلوم والتكنولوجيا، ماجستير، ذمار، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (13807).
50. جميل محمدرشد. (2007). اتجاهات العاملين تجاه نظام تقويم الأداء دراسة ميدانية على عينة من موظفي ديوان رئاسة جامعة عدن، ماجستير، عدن، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (3714).
51. جميلة ناجي احمد عطافي. (2015). علاقة القيادة التحويلية بالولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء، ماجستير، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (13455).
52. حاتم سعد محمد حسن. (2008). تقويم الكفاية الداخلية لكليات التربية بجامعة صنعاء، ماجستير، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (5481).
53. حسان علي ناصر الملكي. (2014). مدى ممارسة عمداء الكليات للنمط الديمقراطي في جامعة(عدن وصنعاء) وعلاقته بأداء النواب ورؤساء الأقسام، دكتوراه، عدن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (12856).
54. حسين أحمد علي بركات. (2011). دراسة ظاهرة العنف في الجامعات اليمنية وتطوير استراتيجية للتعامل معها والتحقيق من فاعليتها، دكتوراه، الأردنية، الأردن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (7895).
55. حسين علي عبدالله حسين الطفي. (2010). دور الحكومة الإلكترونية في تطوير الإدارة التعليمية في الجمهورية اليمنية، دكتوراه، اسبوط، مصر، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (13471).

- بالجمهورية اليمنية (8496).
56. حسين علي عبدالله. (2001). الكفايات القيادية لعمداء كليات جامعة عدن من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، ماجستير، عدن، اليمن.
57. حنان عبده فرحان سيف المخلافي. (2007). مدى امتلاك أعضاء هيئة التدريس في جامعة تعز لمهارات الانترنت واتجاهاتهم نحوها، ماجستير، اليرموك، الأردن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (3450).
58. حنان عبده فرحان سيف المخلافي. (2011). برنامج مقترح لتنمية مهارات تكنولوجيا المعلومات لدى الطلبة المعلمين في جامعة تعز وأثره على اتجاهاتهم نحو التعلم الذاتي. دكتوراه، القاهرة، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات (8571).
59. حنان علي سيف العريقي. (2016). تقويم البرنامج الأكاديمي للكلية العليا للقرآن الكريم باليمن في ضوء معايير الاعتماد، الأكاديمي، ماجستير، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (14391).
60. خالد سالم الصالحي. (2010). تقويم الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل بيانات رسائل الماجستير المجازة من كلية التربية بجامعة عدن في الفترة من 1990 إلى 2005، ماجستير، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (9998).
61. خالد شرف سعدان الحكيمي. (2011). تنوع مصادر تمويل التعليم الجامعي الحكومي في الجمهورية اليمنية (الواقع وتطلعات المستقبل، دكتوراه، القاهرة، مصر، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (7789).
62. خالد عتيق سعيد عبدالله. (2007). المنظمة المتعلمة: دراسة حول ممارسات التعلم التنظيمي من وجهة نظر العاملين في المكتبات الجامعية اليمنية، دكتوراه، مار للتكنولوجيا، ماليزيا، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (3769).
63. خالد محسن ثابت الجرادي. (2005). رؤية مستقبلية لإنشاء جامعة مفتوحة في الجمهورية اليمنية. دكتوراه، عين شمس، مصر، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (1405).
64. خالد ناصر منصور بن حبتور. (2007). العلاقة بين إستراتيجيات إدارة المعرفة وعملياتها (دراسة ميدانية في المراكز الاستشارية والبحثية التابعة لجامعة عدن)، ماجستير، عدن، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (5949).
65. خليل محمد مطهر الخطيب. (2009). واقع التنمية المهنية للقيادات الأكاديمية بجامعة صنعاء في ضوء مدخل إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي، ماجستير، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (5529).
66. خليل محمد مطهر الخطيب. (2015). التخطيط لإنشاء أكاديمية القيادة الجامعية في الجمهورية اليمنية،

- دكتوراه، القاهرة، مصر، المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (13924).
67. راجح دحان علي الجرباني. (2014). معايير اختيار القيادات الجامعية في الجمهورية اليمنية في ضوء الاتجاهات المعاصرة وعلاقتها بفعالية الأداء الإداري، دكتوراه، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (13048).
68. راجحة سعد راجح. (2010). مكثبات الوزارات في اليمن: دراسة مسحية تحليلية. ماجستير، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (7052).
69. رجاء محمد احمد الهمداني. (2010). مدى توافق النشاط الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء مع معايير الجودة، ماجستير، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (5894).
70. رجاء محمد احمد الهمداني. (2017). بناء برنامج تدريبي لتطوير مهارات القيادات الأكاديمية في الجامعات اليمنية في ضوء مدخل الإبداع الإداري، دكتوراه، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (14616).
71. ردفان صالح يحيى سعيد. (2016). أثر تنمية المسار الوظيفي على أداء الموظفين – دراسة تطبيقية بجامعة العلوم والتكنولوجيا، ماجستير، الأكاديمية العربية، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (13792).
72. رشا إبراهيم عبده الخليدي. (2014). تصميم قاعدة بيانات موحدة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ماجستير، ديكت لتكنولوجيا، تعز، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (14523).
73. رشيد عبود شريان أبو حوم. (2010). تقييم أنظمة الرقابة الداخلية في الجامعات اليمنية الحكومية وفقاً للمعايير الدولية لمنظمة الأنوساي Intosai، ماجستير، عدن، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (8497).
74. رفقة إبراهيم احمد بامدهف. (2006). التنمية المهنية للهيئة التدريسية – دراسة لاتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو برنامج مقترح للتدريب اثناء الخدمة بجامعة عدن، دكتوراه، عدن، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (2689).
75. رهيبي سعيد قائد. (2015). مواءمة مخرجات كلية المجتمع في الجمهورية اليمنية مع متطلبات سوق العمل تصور مقترح، دكتوراه، الملك سعود، السعودية، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (14337).
76. رؤوف يونس أحمد عبدالله. (2009). البحث في أثر رفع الوعي اللغوي للطلاب على مهارة الكتابة لديهم في قسم اللغة الإنجليزية – كلية التربية – صبر – جامعة عدن، ماجستير، عدن، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (6704).
77. زايد ناجي ناصر شاوش. (2007). مدى إدراك الرئيس والمرؤوس لمقومات ومعوقات التمكين

- الوظيفي بالتطبيق على الجهاز الإداري لجامعة صنعاء في الجمهورية اليمنية، ماجستير، اسبوط، مصر، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (3626).
78. زكريا محمد عثمان محمد. (2016). تطوير بدائل تمويل التعليم بجامعة صنعاء من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، ماجستير، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (14513).
79. زمزم صالح سعد الخولاني. (2012). أنموذج مقترح لتمويل البحث العلمي في الجامعات اليمنية، ماجستير، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (9074).
80. زهراء أحمد عوض ثابت. (2014). مدى توافر معايير الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة في اقسام الرياضيات بكليات التربية في الجامعات اليمنية، دكتوراه، عدن، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (13098).
81. سالم أحمد مبارك باوادي. (2014). تصور مقترح لتطوير جودة أداء كليتي التربية (عدن- المكلا) بجامعتي عدن وحضرموت في ضوء تقويم الأداء الإداري وفق معايير الأداء المتميز بالدريج baldrige، دكتوراه، عدن، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (13063).
82. سالم محمد اسماعيل ناصر العطاب. (2007). تقويم برامج الدراسات العليا بكليات التربية في الجامعات الحكومية من وجهة نظر القيادات التربوية والطلبة، ماجستير، إب، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (3974).
83. سامي علي حمود الخولاني. (2012). خدمات المعلومات في المركز الوطني للمعلومات. ماجستير، صنعاء، اليمن. الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (7970).
84. سعاد قاسم علي الجبلي. (2012). قيم العمل لدى القيادات الأكاديمية والإدارية في جامعة تعز، ماجستير، تعز، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (5642).
85. سلطان سعيد عبده المخلافي. (1998)، الكفاية الداخلية والخارجية لكلية التربية جامعة تعز، دكتوراه، بغداد، العراق، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (6772).
86. سلطان محمد جابر أبو هادي. (2012). مراجعة وتقويم الفترة الزمنية لإنجاز رسائل الماجستير في كلية التربية بجامعة صنعاء باستخدام أسلوب بيرت (pert)، ماجستير، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (9001).
87. سلمى مشهور سقاف الكاف. (2008). أساليب تقييم تعلم الطالب في كليات جامعة عدن (الواقع والمشاكل)، دكتوراه، تونس، تونس، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (6061).
88. سلوى على محمد اليافعي. (2015). تقييم فاعلية نظام المعلومات المالي في الجامعات اليمنية الخاصة،

- ماجستير، التكنولوجيا الماليزية (UTM)، ماليزيا، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (13374).
89. سمر جمال أحمد الحباري. (2015). استخدام تكنولوجيا المعلومات في المكتبات الجامعية اليمنية الحكومية والأهلية، ماجستير، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (13605).
90. سمر سعيد عبدالله عبد الرب. (2014). مدى مواءمة مخرجات التعليم الجامعي في جامعة تعز لمتطلبات التنمية المحلية، ماجستير، تعز، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (12927).
91. سمير محمد قاسم عبد المجيد. (2010). العمليات الحوسبة في المكتبات الجامعية الحكومية: دراسة مسحية مقارنة، ماجستير، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (7448).
92. سهير صالح ناجي الأغبري. (2013). اتجاهات القيادات الأكاديمية بجامعة صنعاء نحو التغيير التنظيمي وعلاقتها بسلوكهم القيادي، ماجستير، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (12549).
93. سهير محمد هادي قاسم المقرئ. (2010). علاقة ضغوط العمل بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء، ماجستير، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (6889).
94. سونية مهدي محسن الهدار. (2008). البحث في المشكلات التي تواجه طلاب السنة الأولى في تعلم اللغة الانجليزية كمتطلب جامعي في كلية التربية – صبر – جامعة عدن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (4688).
95. شائف شرف عثمان الحكيمي. (2016). العلاقة بين درجة ممارسة القيادة التحويلية ودرجة ممارسة إدارة المعرفة في الجامعات اليمنية، دكتوراه، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (14487).
96. صالح احمد علي الحماسي. (2012). تبني نظم دعم القرار لدى صانعي القرارات الإستراتيجية في مؤسسات التعليم العالي في اليمن، دكتوراه، اوتارا الماليزية، ماليزيا، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (9164).
97. صقر قايد حزام الزبيدي. (2014). وظائف العلاقات العامة في الجامعات الحكومية اليمنية – دراسة ميدانية مقارنة، ماجستير، الإيمان، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (13562).
98. طارق مطهر محمد مطهر، (2001). التعليم الجامعي واثرة على القيم الاجتماعية المتعلقة بالأسرة اليمنية /دراسة اجتماعية تطبيقية بأمانة العاصمة، ماجستير، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز

- الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (370).
99. طاهر محمد يحيى ناشر حجر. (2012). تصور مقترح لتطوير برنامج إعداد معلم تعليم الكبار في كلية التربية بجامعة إب في ضوء التوجهات العالمية، ماجستير، إب، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (9530).
100. طه عبدالله محمد الحمزي. (2011). مدى التزام جامعة صنعاء بالمبادئ العالمية للحرية الأكاديمية، ماجستير، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (9681).
101. طه علي عبدالجليل ملهي. (2015). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري من وجهة نظر العاملين – دراسة حالة جامعة العلوم والتكنولوجيا، ماجستير، الأكاديمية العربية، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (13269).
102. عادل صالح جبر. (2015). الإدارة الإلكترونية وفعاليتها في جودة الأداء الإداري في الجامعات اليمنية (الجامعات الحكومية نموذجا)، ماجستير، أفريقيا العالمية، السودان، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (13510).
103. عامر عبدالوهاب علي السنباني. (2012). الثقافة التنظيمية وأثرها على اتخاذ القرار الإداري "دراسة ميدانية على الجامعات الحكومية اليمنية"، دكتوراه، دمشق، سوريا، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (8085).
104. عائدة عبد العزيز علي نعمان. (2008). علاقة التدريب بأداء الأفراد العاملين في الإدارة الوسطى دراسة حاله جامعة تعز، ماجستير، الشرق الأوسط للدراسات، السودان، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (5008).
105. عائشة عمر عثمان العواضي. (2013). كفاءة الأداء الإداري لديوان عام وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ماجستير، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (13357).
106. عائض محمد أحمد حمادي الفقيه. (2004). أهم معوقات تنمية الإدارة التربوية في الجمهورية اليمنية من وجهة نظر القيادات الإدارية. ماجستير، ذمار، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (1060).
107. عباس علي محمد مانع الشطبي. (2012). دور التطوير التنظيمي في تحسين جودة الدراسات العليا بالجامعات اليمنية – حالة على جامعة صنعاء، ماجستير، المنوفية، مصر، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (9582).
108. عبد الخالق هادي محسن الطواف. (2009). نموذج مقترح لتحسين الأداء التنظيمي في جامعة صنعاء، دكتوراه، حلب، سوريا، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (5753).
109. عبد الغني محمد عبده سعيد. (2008). معايير اعتماد وضمان جودة التعليم الجامعي في الجمهورية اليمنية في ضوء بعض التجارب التربوية المعاصرة، ماجستير، اسبوط، مصر، الرقم المكتبي لدى المركز

- الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (4659).
110. عبد الكريم احمد محمد الفقيه. (2007). أنموذج مقترح لتطوير واقع سياسة القبول في الجامعات اليمنية الحكومية
- ماجستير، اب، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (3766).
111. عبد الله يحيى حسن أبو شيحة. (2016). تصور مقترح لتطوير دور جامعة صنعاء في خدمة المجتمع المحلي في ضوء متطلبات الجودة الشاملة، دكتوراه، صنعاء، اليمن، المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (14124).
112. عبد المعز عبد الجبار غالب ديوان. (2010). رؤية مستقبلية لتنسيق العلاقة بين كليات التربية في الجامعات الحكومية ووزارة التربية والتعليم في الجمهورية اليمنية، ماجستير، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (6826).
113. عبد الملك محمد الوتاري. (2014). الثقافة التنظيمية الداعمة لتحسين الأداء المؤسسي بالجامعات اليمنية يضاء الاتجاهات الإدارية الحديثة، دكتوراه، تعز، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (12605).
114. عبد الملك محمد يحيى لطف شاكر. (2014). قياس الكفاءة الإنتاجية للجامعات اليمنية باستخدام التحليل التطويقي للبيانات DEA، دكتوراه، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (13168).
115. عبد الملك محمد يحيى شاكر. (2009). تقويم أداء كلية التربية والآداب – بصعدة في ضوء أهدافها، ماجستير، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (5533).
116. عبد الحكيم عبدالله عمر مكارم. (2003). دور وسائل الإعلام في تكوين الوعي السياسي لدى الشباب الجامعي، ماجستير، البحوث والدراسات العربية، مصر، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (5134).
117. عبدالرحمن قاسم محمد حاجب. (2015). التخطيط الاستراتيجي وتطوير الأداء المؤسسي – دراسة حالة جامعة تعز، ماجستير، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (13533).
118. عبدالرقيب علي قاسم السماوي. (2004). المناخ التنظيمي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز، ماجستير، عدن، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (1290).
119. عبدالرقيب علي قاسم السماوي. (2008). بناء برنامج للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تعز في ضوء مدخل الجودة الشاملة، دكتوراه، تعز، اليمن.
120. عبدالسلام سعيد غالب كامل. (2013). إدارة الجودة لتطوير البرمجيات في مركز الحاسوب بجامعة

- تعز، ماجستير، تعز، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (13918).
121. عبدالغنى محمد عبده سعيد. (2013). تطوير أداء إدارة الجامعات البحثية في اليمن من منظور إعادة الهندسة (تصور مقترح)، دكتوراه، القاهرة، مصر، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (9932).
122. عبدالكريم أحمد محمد عبده الفقيه. (2012). تصور مقترح لتطبيق الاعتماد الأكاديمي بكليات التربية بالجمهورية في ضوء خبرات بعض الدول العربية والأجنبية، دكتوراه، قناة السويس، مصر، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (9021).
123. عبدالكريم سعيد عبده قاسم الدعيس. (2016). تطوير نظم المعلومات الإدارية في الجامعات اليمنية، دكتوراه، صنعاء، اليمن، المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (13400).
124. عبدالكريم علي احمد الوراقي. (2007). عوامل الصراعات التنظيمية المؤثرة على أداء الجامعات اليمنية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية والإدارية، ماجستير، السودان للعلوم، السودان، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (3863).
125. عبدالكريم علي احمد الوراقي. (2010). استراتيجيات إدارة ظاهرة الصراعات التنظيمية المؤثرة على أداء الجامعات اليمنية- دراسة ميدانية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية والإدارية فيها، دكتوراه، السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان ، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (6339).
126. عبدالله حميد مرشد الحميري. (2015). تقييم أداء الجامعات اليمنية قبل الصراع السياسي الداخلي / دراسة واقع أداء جامعة صنعاء وجامعة العلوم والتكنولوجيا في ضوء إدارة الجودة الشاملة، دكتوراه، محمد الخامس، المغرب، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (13616).
127. عبدالله صالح بن صالح عبدالرب. (2011). إدارة الجودة الشاملة في كليات المجتمع اليمنية بالتطبيق على كلية المجتمع عدن، دكتوراه، أم درمان الاسلامية، السودان، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (7760).
128. عبدالله علي صالح الشديدة. (2012). الخدمات التعليمية في محافظة الحديدة (دراسة جغرافية)، دكتوراه، أسوط، مصر، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (9151).
129. عبدالله محمد اسماعيل الوشلي. (2013). التمكين الإداري وتأثيره في التزام العاملين بأخلاقيات العمل في الجامعات اليمنية الحكومية- دراسة على عينة من العاملين الإداريين في الجامعات اليمنية الحكومية، ماجستير، عدن، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (13088).
130. عبدالله محمد محمد الشامي. (2005). تصور مقترح لتطوير صناعة القرار التعليمي في الجمهورية اليمنية في ضوء الفكر الإداري المعاصر، دكتوراه، الأزهر، مصر، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (5742).

131. عبدالله محمد هاشم الحيفي.(2009). معوقات استخدام أعضاء هيئة التدريس في كليتي العلوم والتربية جامعة صنعاء للتقنيات التعليمية الرقمية، ماجستير، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (5661).
132. عبدالله يحيى يحيى ناصر بدر الدين.(2010). تصور مقترح لتطوير أداء كليات المجتمع بالجمهورية اليمنية في ضوء معايير الجودة الشاملة، ماجستير، معهد البحوث والدراسات ، القاهرة، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (6255).
133. عبد الملك يحيى النصيري، (2010). قياس جودة الخدمات في المكتبة الأكاديمية من وجهة نظر الطلاب الحليين والدوليين، ماجستير، الجامعة التكنولوجية، ماليزيا، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (7764).
134. عبده عبدالله محمد قايد.(ب. ت). ممارسات تنمية الموارد البشرية في اليمن دراسة في قطاع التعليم.
135. عز الدين سلطان قائد علي.(2010). واقع استخدام شبكة المعلومات العالمية (الإنترنت) في التعليم والبحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بالجامعات اليمنية، ماجستير، أم القرى، السعودية، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (6613).
136. العزي علي محمد يحيى البرعي.(2007). تمويل التعليم العالي في اليمن – الواقع وإمكانات التطوير دكتوراه، الملك سعود، السعودية، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (3478).
137. عفيف عبدالله الرميمة.(2009). التعليم الجامعي عن بعد وآفاقه المستقبلية في الجمهورية اليمنية: جامعه العلوم والتكنولوجيا، دكتوراه، تونس، تونس، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (6246).
138. علا احمد محمد الحياصي.(2011). المشكلات الإدارية والأكاديمية التي تواجه القيادات التربوية في الجامعات اليمنية وطرق مواجهتها من وجهة نظر تلك القيادات، ماجستير، ذمار، اليمن ، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (12700).
139. على شوعي ناجي عرجاش.(2004). تطوير إدارة كليات التربية بالجمهورية اليمنية في ضوء مدخل إدارة الجودة الشاملة، ماجستير، عين شمس، مصر، المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (1011).
140. على عبد الله حسن العواضي.(2011). تأثير الرضا الوظيفي على أداء الموظفين الإداريين بجامعة صنعاء (بحث تطبيقي)، ماجستير، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (9950).
141. على يوسف الصغير الخضمي.(2015). مدى توافر مقومات تطبيق نظام محاسبة المسؤولية في الجامعات الأهلية اليمنية دراسة حالة في جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية، ماجستير، الأكاديمية العربية، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (13399).

142. علي سرحان غالب المخلافي.(2005).مدى امتلاك هيئة التدريس في جامعه تعز للكفايات التقنية التعليمية وممارستهم لها والصعوبات التي يواجهونها، ماجستير، اليرموك، الأردن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (6533).
143. علي سرحان غالب المخلافي.(2010). نموذج مقترح لتطوير مقررات تكنولوجيا التعليم في الجامعات اليمنية في ضوء المعايير العالمية لتكنولوجيا التعليم، دكتوراه، الأردنية، الأردن، المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (6534).
144. علي عبد الخالق عبدالله قايد.(2013). صناعة القرار في الجامعات اليمنية تصور مقترح للتطوير في ضوء التحولات الادارية في مجتمع المعرفة، دكتوراه، القاهرة، مصر.
145. علي عبدالله العواضي.(2016). الإدارة الإبداعية وتطوير أداء القيادات الإدارية دراسة حالة جامعة صنعاء – الجمهورية اليمنية، دكتوراه، افريقيا العالمية، السودان، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية.(14308).
146. علي عبدالله محمد الدوش.(2010). تطوير الإدارة الجامعية في ضوء متطلبات إدارة الجودة الشاملة (دراسة حالة جامعة عدن)، دكتوراه، عدن، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (8247).
147. علي عبدالله محمد الشاوش.(2007).بناء برنامج تدريبي مقترح لتطوير أداء مديري العموم ومساعدتهم في الجامعات اليمنية الحكومية في ضوء احتياجاتهم التدريبية، ماجستير، إب، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (4226).
148. علي علي محمد ناصر قعشوش.(2011). واقع التعليم عن بع ذفي الجامعات والمعاهد العليا اليمنية ومدى تطبيقه في تدريس مادة الرياضيات، دكتوراه، أم درمان الإسلامية، السودان، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (7604).
149. علي محمد عبدالله أحمد الشرماني.(2008). معوقات البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء، ماجستير، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (5030).
150. علي يحيى علي محمود شرف الدين.(2008). تقييم فعالية أداء عمداء الكليات في جامعة صنعاء من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، ماجستير، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (3083).
151. علي يحيى علي محمود شرف الدين.(2014). تطوير الأداء الإداري للجامعات اليمنية في ضوء إدارة التميز، دكتوراه، عين شمس، مصر، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (11768).
152. عمار علي ناصر الشبلي.(2016). تقييم فرص تطبيق إدارة الأزمات في الجامعات اليمنية (دراسة مقارنة)، ماجستير، أسسوط، مصر، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية

- (14508).
153. غالب حميد حميد القانص. (2011). تصور مقترح لتطوير الجامعات الأهلية في الجمهورية اليمنية، دكتوراه، عين شمس، مصر، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (7492).
154. فاطمة محسن محمد العايش. (2015). التمكين الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في جامعة العلوم والتكنولوجيا، ماجستير، الأكاديمية العربية، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (13190).
155. فاطمة محمد ناصر المطري. (2015). علاقة الحوافز بالإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء، ماجستير، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (13364).
156. فايز حمود يحيى فارح. (2014). علاقة ممارسة الحرية الأكاديمية بالإنتاجية البحثية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء، ماجستير، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (13717).
157. فائز صالح منصر مرشد، (2004). العوامل المؤثرة في فعالية الأداء الإداري في الجامعات اليمنية، ماجستير، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (1196).
158. فتحية غيلان أبو فارح. (2016). العوامل المؤثرة على تطبيق محاسبة الموارد البشرية في الجامعات اليمنية الخاصة، ماجستير، الأكاديمية العربية، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (13881).
159. فتحية محمد محمد الهمداني. (2016). تصور مقترح لتنمية رأس المال الفكري في جامعة صنعاء في ضوء مدخل إدارة المعرفة، دكتوراه، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (13946).
160. فتحية محمد حسين سريع. (2016). أثر الحوافز على أداء العاملين في الجهاز الإداري في الجمهورية اليمنية دراسة تطبيقية على جامعة صنعاء، ماجستير، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (14464).
161. فتحية محمد محمد الهمداني. (2010). بناء نموذج لنظام الاعتماد الأكاديمي في الجامعات اليمنية، ماجستير، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (6200).
162. فضل راجح عبد القوي سالم. (2014). تصور مقترح لتطوير الاتصالات الإدارية الالكترونية في جامعة عدن، دكتوراه، عدن، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (13076).
163. فضل عبد الله علي عون. (2008). جودة التعليم الجامعي في الجمهورية اليمنية دراسة حالة للإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في جامعتي صنعاء وتعز، دكتوراه، القاهرة، مصر، الرقم المكتبي لدى

- المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (4998).
164. فزاد صالح حسن الغادري. (2010). مدى ممارسة أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية - جامعة صنعاء لقيم مهنة التعليم بالجامعة، ماجستير، صنعاء، اليمن، المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (7225).
165. فزاد محمد أحمد الحداد. (2013). التطوير التنظيمي لمنظومة البعثات والمنح الدراسية في الجمهورية اليمنية، ماجستير، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (11688).
166. فزاد محمد قايد أحمد البعداني. (2011). أنموذج مقترح لإعادة هندسة العمليات الإدارية في الجامعات اليمنية، دكتوراه، تعز، اليمن، المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (9302).
167. فوزية سعيد عبدالسلام الشرعي. (2009). تصور مقترح في التربية الوطنية لتنمية قيم المواطنة لدى طلبة كلية التربية بجامعة تعز، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (6634).
168. فيصل هزاع قايد سعيد. (2015). فاعلية نظم المعلومات الإدارية وعلاقتها بجودة القرارات الإدارية، ماجستير، الأكاديمية العربية، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (13709).
169. قائد صالح سعد المنامة. (2015). فاعلية نظام تقييم الأداء الوظيفي للعاملين في الجهاز الإداري في الجامعات اليمنية، ماجستير صنعاء، اليمن، المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (13581).
170. قيس عبدالكريم بدر. (2009). استخدام بحوث التسويق في تخطيط وتوجيه الأنشطة التسويقية، ماجستير، عدن، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (5214).
171. كاترين صالح أحمد حسين الميسري. (2009). بحث دور إستراتيجيات الاتصال المستخدمة في تعلم اللغة الإنجليزية لطلاب المستوى الأول كلية التربية زجبار - جامعة عدن، ماجستير، عدن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (6700).
172. كلثوم أحمد عزي كاتب. (2015). دور الإدارة الالكترونية في تطوير الأداء الإداري بجامعة الحديدة من وجهة نظر منتسبيها، ماجستير، الحديدة، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (14219).
173. ماجد مهدي قاسم سعيد القطوي. (2012). مدى تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في الجامعات الأهلية اليمنية التطبيق على جامعة العلوم والتكنولوجيا، ماجستير، أكاديمية السودان للعلوم، السودان، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (9922).
174. مبارك حزام صالح الزايد. (2014). درجة تطبيق معايير الاعتماد في الجامعات اليمنية الخاصة ومعوقات ومقترحات التطوير، دكتوراه، اليرموك، الاردن ، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (13472).

175. مبروك صالح علي السوداني.(2011). تقويم كفاءة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بالجامعات اليمنية في ضوء معايير الجودة، ماجستير، القاهرة، مصر، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (7797).
176. مبروك صالح علي السوداني.(2016). تطوير كفاءة الأداء الإداري للقيادات الأكاديمية بالجامعات اليمنية في ضوء متطلبات التنمية الإدارية المعاصرة، دكتوراه، القاهرة، مصر، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (بدون).
177. محسن سفيان محمد وجيه الدين.(2013). واقع التوازن بين المسؤولية والسلطة وعلاقته بالأداء لدى إداريي جامعة صنعاء، ماجستير، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (10927).
178. محسن محمد الحزمي.(2015). تنمية الموارد البشرية في ديوان عام وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في الجمهورية اليمنية في ضوء مدخل التخطيط الاستراتيجي، دكتوراه، اسبوط، مصر، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (14009).
179. محسن محمد فهاد الحزمي.(2011). كفاءة الأداء الإداري لديوان عام وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بالجمهورية اليمنية، ماجستير، اسبوط، مصر، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (7925).
180. محفوظ علي محمد المعافا.(2013). مستوى الوعي الوحدوي لدى طلبة كليات التربية بجامعة صنعاء وعدن، ماجستير، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (11252).
181. محمد أحمد الشرفي.(2009). إمكانية تطبيق إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي في اليمن. ماجستير، الجامعة المفتوحة، ماليزيا، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (8147).
182. محمد أحمد حسين الشرفي.(2009). إمكانية تطبيق إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي باليمن، ماجستير، الجامعة المفتوحة، ماليزيا، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (8147).
183. محمد أحمد لطف الجوفي.(2000). فاعلية المناخ التنظيمي للجامعات اليمنية (صنعاء، عدن، إب) في ضوء النموذج مقترح، دكتوراه، المستنصرية، العراق.
184. محمد أحمد يحي ردمان.(2012). تطوير سياسة التعليم الجامعي في اليمن في ضوء التحول لمجتمع المعرفة (تصور مقترح)، ماجستير، الدول العربية، مصر، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (9080).
185. محمد بن محمد عبده سالم العثماني.(2010). المناخ التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفية "دراسة ميدانية في جامعة العلوم والتكنولوجيا"، ماجستير، عدن، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني

- للمعلومات بالجمهورية اليمنية (8360).
186. محمد حمود علي النعمان. (واقع الإشراف التربوي في اليمن ومتطلبات تطويره في ضوء الاتجاهات الحديثة، دكتوراه، إفريقيا العالمية، السودان، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (1280).
187. محمد سعيد احمد ناصر. (2015). أولويات التغيير في الجامعات اليمنية في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، دكتوراه، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (13512).
188. محمد صالح يحيى جعدان. (2013). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو تطبيق إدارة الجودة الشاملة لتطوير أداء جامعة عمران بالجمهورية اليمنية، ماجستير، الملك سعود، السعودية، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (11446).
189. محمد طاهر أحمد التبالي. (2010). الولاء الحزبي وأثره على السلوك التنظيمي في المؤسسات التعليمية في الجمهورية اليمنية (دراسة تفقيمية). ماجستير، اسبوط، مصر، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (7656).
190. محمد عبد السلام عبد العزيز الخامري. (2000). المناخ التنظيمي السائد في كليات جامعه صنعاء كما يراه أعضاء هيئة التدريس. ماجستير، جامعة صنعاء، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (231).
191. محمد عبد الله حسن حميد. (2010). تطوير الأداء البحثي للجامعات اليمنية في ضوء الإدارة بالقيم، دكتوراه، عدن، مصر، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (6240).
192. محمد عبدالله أحمد النخعي. (2010). تقييم مستوى أداء الهيئات القيادية للدراسات العليا في جامعة عدن في ضوء التحليل الاستراتيجي SWOT، ماجستير، عدن، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (8355).
193. محمد عبدالله احمد عبدالله صليح. (2009). صنع السياسات العامة في اليمن مع التطبيق على السياسة التعليمية (1990 – 2006)، دكتوراه، حلوان، مصر، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (5641).
194. محمد عبدالله حسن حميد. (2004). استراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء، ماجستير، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (1066).
195. محمد عبدالله محسن الحسني. (2010). الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة صنعاء وعلاقته ببعض المتغيرات، ماجستير، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (7106).
196. محمد عبدالله محسن الحسني. (2016). التحديات الحالية والمستقبلية لكليات المجتمع في الجمهورية

- اليمنية وإستراتيجية مواجهتها. دكتوراه، صنعاء، اليمن.
197. محمد عبدربه عبدالله الحريبي.(2014). تقويم برنامج الدراسات العليا تخصص مناهج وطرائق تدريس في كلية التربية – عدن، دكتوراه، عدن، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (13070).
198. محمد على صالح ناجي.(2012). الأعباء الإدارية والتدريسية وعلاقتها بالإنتاجية العلمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة صنعاء، ماجستير، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (9928).
199. محمد على مصلح معزب.(2008). دراسة تقويمية لاستخدام مستحدثات تكنولوجيا التعليم بكليات التربية في الجامعات الحكومية اليمنية وخطة مقترحة لتطوير استخداماتها، ماجستير، الدول العربية، مصر، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (4303).
200. محمد مبخوت حسن الجراحي.(2011). سبل مكافحة الفساد الإداري ومعوقاتها في الجامعات الحكومية اليمنية، ماجستير، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (9473).
201. محمد ناجي اسماعيل الدعيس.(2003). أنماط السلوك الإداري لدى مديري عموم ومديري الإدارات ورؤساء الأقسام في جامعة صنعاء في الجمهورية اليمنية وعلاقته برضاء موظفي الجامعة عن العمل، ماجستير، الأردنية، الاردن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (3235).
202. محمد ناجي إسماعيل الدعيس.(2007). تطوير الكفايات الإدارية لنواب عمداء للشؤون الأكاديمية بالجامعات اليمنية باستخدام برنامج تدريبي محوسب، دكتوراه، دمشق، سوريا، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (3236).
203. محمد يحيى حمود عز الدين.(2016). ضغوط العمل وأثرها في عملية اتخاذ القرارات الإدارية-جامعة العلوم والتكنولوجيا، ماجستير، الأكاديمية العربية، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (13884).
204. محمود عبد الحق الصلوي.(2015). مدى تطبيق معايير ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي في مؤسسات التعليم العالي اليمنية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية والأساتذة والإداريين والطلبة، ماجستير، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (13538).
205. محمود عبده حسن محمد العزيزي.(2014). تطوير أداء الجامعات اليمنية في ضوء اقتصاد المعرفة، دكتوراه، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (12915).
206. محمود علي أحمد الزليل.(2010). تقويم الرسائل العلمية في مناهج اللغة العربية وطرائق تدريسها في

- الجامعات اليمنية في ضوء أولويات البحث التربوي، ماجستير، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (6235).
207. مرزاح أحمد حسين العسل. (2012). اتجاهات وسلوكيات طلاب الدراسات العليا بكلية الآداب جامعة صنعاء في الحصول على المعلومات: دراسة مسحية، ماجستير، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (9194).
208. مطهر على عقيدة. (2010). التماس الأكاديميين للمعلومات العلمية على شبكة الإنترنت (دراسة ميدانية مقارنة بين مصر واليمن)، ماجستير، اسبوط، مصر، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (6915).
209. مطيع عمر الدوسري. (2011). مشكلات الإشراف العلمي في كلية التربية -جامعة صنعاء من وجهة نظر المشرفين والطلبة، ماجستير، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (9840).
210. منال محمد قائد هادي. (2010). الاتصال الداخلي في المؤسسات ودوره في تحقيق أهدافها وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في اليمن مثالا، ماجستير، منوبة، تونس، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (5815).
211. منصور احمد غالب. (1996). مشكلات الطلبة اليمنيين الدارسين في الجامعات الاردنية، ماجستير، الاردنية، الاردن.
212. منير عبدالله أحمد الحريبي. (2008). البيئة الفعلية والمفضلة لمختبرات العلوم في الجامعات اليمنية من وجهة نظر الطلبة وأعضاء هيئة التدريس. ماجستير، تعز، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (7415).
213. ميادة عبدالله مجاهد. (2010). مدى توافر متطلبات إدارة الجودة الشاملة في جامعة عدن، ماجستير، عدن، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (8234).
214. نادية علي عمر عقلاق. (2009). مستوى جودة الإدارة التعليمية في كليات -جامعة إب- في ضوء إدارة الجودة الشاملة، ماجستير، عدن، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (8502).
215. ناصر احمد قاسم مشوح. (2016). تطوير المسار الوظيفي وأثره على الرضا الوظيفي (دراسية ميدانية على جامعة العلوم، والتكنولوجيا)، ماجستير، الاكاديمية العربية، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (13289).
216. ناصر سعيد علي محسن الدحياني. (2015). تصور مقترح لتطبيق معايير الحوكمة في كليات المجتمع اليمنية. دكتوراه، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (13373).
217. ناصر على ناصر الخدري. (2014). التمكين وعلاقته بالإبداع الإداري لدى العاملين في الجامعات

- اليمنية، دكتوراه، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (13043).
218. ناصر علي ناصر الحذري. (2007). الولاء التنظيمي وعلاقته بالأداء لدى العاملين الإداريين بجامعة صنعاء، ماجستير، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (3408).
219. ناصر محمد ناصر عزاني. (2007). معوقات التدريب والتأهيل وأثرها في أداء العاملين (دراسة ميدانية في جامعة عدن)، ماجستير، عدن، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (4083).
220. نبيل أحمد محمد العفيري. (2010). إستراتيجية مقترحة لتطوير الشراكة بين الجامعات اليمنية ومؤسسات سوق العمل، دكتوراه، تعز، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (9687).
221. نبيلة حسن علي الصرابي. (2016). نموذج مقترح لتطوير العمليات الإدارية بجامعة صنعاء في ضوء منهج (SIX Sigma)، دكتوراه، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (14105).
222. نجاة احمد صالح الذهبي. (2016). أساليب الضبط الاجتماعي الممارسة في كلية التربية بجامعة صنعاء، ماجستير، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (14212).
223. نجوى احمد على الحاج. (2010). مقترح لتجويد أداء أعضاء هيئة التدريس في أقسام اللغة الانجليزية- كلية التربية بجامعة صنعاء في ضوء المعايير الأكاديمية العالمية، ماجستير، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (6768).
224. نجوى أحمد على الحاج. (2016). إستراتيجية لإنتاج المعرفة في جامعة صنعاء في ضوء احتياجات التنمية المستدامة في اليمن- نموذج مقترح، دكتوراه، صنعاء، اليمن (14007).
225. نجيب مصلح محمد عسكر. (2016). درجة ممارسة القيادة الريادية وعلاقتها بتحقيق الميزة التنافسية في الجامعات الأهلية في اليمن، دكتوراه، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (14142).
226. نزاكت عبد الملك عبد الكريم مانا. (2009). تقويم نظام الرقابة الداخلية في قطاع التعليم العالي الحكومي بالجمهورية اليمنية – جامعة عدن، ماجستير، عدن، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (6113).
227. نشوان محمد الجرادي. (2011). تقويم سياسة التدريب بجامعة صنعاء من وجهة نظر الموظفين الإداريين، ماجستير، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (8604).

228. نشوان محمد محمد.(2010). واقع الإدارة الرياضية في جامعة صنعاء وانعكاساتها على النشاط الرياضي، ماجستير، دالي ابراهيم، الجزائر، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (7423).
229. نصر صالح عبده حسن.(2012). دور الأقسام الأكاديمية بجامعة صنعاء في تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس فيها من منظور إدارة الجودة الشاملة، ماجستير، صنعاء، اليمن ، المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (8517).
230. نعمان أحمد علي عبدالله.(2012). التخطيط الاستراتيجي مدخل لتنمية الموارد البشرية في الجامعات اليمنية، دكتوراه، أسبوط، مصر ، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (8150).
231. نوال يحيى صالح مفرح.(2012). المشكلات التي تواجه الطالبات في جامعة عمران، ماجستير، عمران، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (11631).
232. هالة محمد علي شريم.(2013). تصور طلبة جامعة صنعاء لمستقبلهم. ماجستير، صنعاء، اليمن.
233. هدى أحمد حميد الدعيس.(2015). الإبداع الإداري وعلاقته بتحقيق الميزة التنافسية في الجامعات الخاصة في اليمن، ماجستير، الأكاديمية العربية، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (13630).
234. هدى حسن يحيى العلفي.(2009). نظام تدريبي مقترح للقيادات الجامعية اليمنية في ضوء نظرية القيادة التحويلية، دكتوراه، عين شمس، مصر، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (5628).
235. هدى عبدالله أحمد الأكوع.(2016). تصور مقترح للتوصيف الوظيفي في جامعة صنعاء من وجهة نظر موظفيها، ماجستير، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (14338).
236. هشام على محمد السنباني.(2014). تطوير الإدارة الجامعية وفق معايير الجودة الشاملة والاعتماد الأكاديمي، ماجستير، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (12993).
237. هناء مجاهد احمد ابو غانم.(2013). تصور مقترح لتطبيق الإدارة الالكترونية في كليات التربية بالجامعات الحكومية اليمنية
ماجستير، ذمار، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (13284).
238. وسام عبدالكريم حميد.(2011). بناء معيار مقترح لإعداد معلمي اللغة الإنجليزية في كلية التربية عدن- جامعة عدن، ماجستير، عدن، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (8321).
239. وسام معاوية سعيد سالم.(2014). التحليل الاستراتيجي لتفعيل الأداء الإداري في كليات المجتمع

- اليمنية كلية المجتمع عدن أنموذجاً. ماجستير، عدن، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (12871).
240. وضاح سلطان عبدالله الحكيمي. (2015). تقييم جاهزية الجامعات لتطبيق نظام ERP في اليمن، ماجستير، الاكاديمية العربية، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (13454).
241. وفاء محمد عبدالرحمن المذحجي. (2016). مدى إمكانية تطبيق إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي دراسة حالة كلية الصيدلة جامعة صنعاء، ماجستير، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (14480).
242. وليد أحمد حسن شعبان. (2014). مستوى ممارسة أعضاء هيئة التدريس في برنامج الحاسوب في الجامعات اليمنية للكفايات التدريسية من وجهة نظر الطلبة، ماجستير، عدن، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (13077).
243. يحيى منصور بشر علي. (1997). قياس كفاءة الأداء الإداري الجامعي، دكتوراه، المستنصرية، العراق.
244. يحيى ناجي على المراني. (2015). القيادة الأخلاقية للقيادات الإدارية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي لدى الموظفين في جامعتي صنعاء والعلوم والتكنولوجيا، دكتوراه، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (13432).
245. يوسف سلمان احمد الريمي. (2010). الفساد الإداري في الجامعات اليمنية الحكومية (أنماطه وعوامله)، ماجستير، صنعاء، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (7056).
246. يونس عبدالباقي سلام. (2016). تقييم العوامل المؤثرة على رضا الموظفين عن نظام الدعم الفني بجامعة العلوم والتكنولوجيا، ماجستير، الاكاديمية العربية، اليمن، الرقم المكتبي لدى المركز الوطني للمعلومات بالجمهورية اليمنية (13842).

تم بحمد الله



يفيد هذا الإصدار كل من:

- صناع القرار وراسي السياسات التعليمية، باليمن بوجه عام، وقيادة وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بوجه خاص.
- وزارات أخرى كالترية والتعليم، والتعليم المهني والتقني، والمالية والخدمة المدنية والتخطيط والتعاون الدولي والشؤون الاجتماعية والعمل، والشباب والرياضة، والاعلام، والاتصالات وغيرها.
- المؤسسات الجامعية، والمراكز البحثية، ومسؤولي وطلبة الدراسات العليا والباحثين والمجتمع المحلي.
- المكتبات الجامعية التقليدية والرقمية ومسؤولي الاحصائيات والبيانات ومعدي الأدلة والفهارس البليوغرافية.
- الخبراء والمستشارين والنوع الاجتماعي والمؤسسات والأفراد.
- الهيئات والمنظمات المعنية بالتعليم والجهات ذات العلاقة محليا ودوليا.

