

The Role of King Khalid University in Developing Women Leaders

Maryam Mohammd Mubarky

King Khalid University || Abha || KSA

Abstract: Woman is one of the most important contributors to development. In all international and local organizations, in addition to civil society institutions, womanly part of the human society has taken an active role in the development process. The field of education is the primary field of interaction with society. It plays an outstanding role in developing the feminine personal. This stands on a sound and solid basis, guiding, a bursting capacity through continuous training and practice. Such a practice is analyzed in this paper to prove its efficiency in the case of KKU feminine personal.

The research problem is formulated to praise high the role played by King Khalid University in the advancement of the woman leadership in the university. It is formulated to answer one main question: How does a university academic activity in KKU contribute in building female leadership capacity in the case of female teaching staff?

The research aims to employ the development of the female lead in the university and then to highlight the role of the university in developing.

An investigative approach, through both descriptive and statistical analysis, is used to achieve the research objectives. The research is based on the individual interviews of a sample of the feminine leaders at the university. A questionnaire, based on random sampling, was distributed among female leaders in King Khalid University Staff members.

Keywords: Administrative Development, Saudi Higher Education/KKU, Female leaders.

دور جامعة الملك خالد في تنمية القيادات النسائية

مريم محمد مباركي

جامعة الملك خالد || أبها || المملكة العربية السعودية

المخلص: تعد المرأة من أهم الأطراف المساهمة في تحقيق التنمية، واهتمت المنظمات الدولية والمحلية ومؤسسات المجتمع المدني بدور المرأة الفاعل في عملية التنمية، ويعتبر حقل التعليم المجال الأول للتواصل مع المجتمع، وللتعليم دور في تنمية شخصية المرأة على أسس سليمة ومتمينة تنقلها إلى ميدان العمل مواصلة ومستثمرة في بناء قدراتها بالتدريب المستمر.

وتتمثل مشكلة البحث في الدور الذي تقوم به جامعة الملك خالد في تنمية القيادات النسائية في الجامعة ويهدف البحث إلى توظيف التطور في إعداد القيادات النسائية في الجامعة، ثم إبراز دور الجامعة في تطوير وتأهيل وتدريب القيادات النسائية بها. ولتحقيق أهداف البحث اتبع المنهج الوصفي، والمنهج الإحصائي. كما اعتمد البحث على أسلوب المقابلة الشخصية مع بعض القيادات النسائية في الجامعة وتوزيع استمارة استبيان: تحليل إحصائي للاستبانة على عينة عشوائية وتكون مجتمع الدراسة من القيادات النسائية بالجامعة، والبالغ عددها عشر استمارات. وهدفت الدراسة إلى تحديد القدرات الإبداعية لهذه القيادات وتأثيرها في القدرة على اتخاذ القرار، من ناحية، ومن ثم تأثيرها على ترقية العمل الإداري بالوحدة الإدارية المعنية، من ناحية أخرى.

الكلمات المفتاحية: التنمية الإدارية، التعليم العالي السعودي، القيادات النسائية، جامعة الملك خالد.

المقدمة:

خلال السنوات الأخيرة سعت حكومة المملكة العربية السعودية لتنفيذ العديد من خطط الإصلاح في ضوء العمل على تحقيق الرؤية المستقبلية للمملكة، وعملت حكومة المملكة على العمل الجاد لتنويع مصادر إيراداتها بعيداً عن النفط، وتخفيض معدل البطالة لدى النساء فقد رفعت رؤية المملكة 2030م مكانة المرأة عالياً، وقد عكست الرؤية التقدير الحقيقي للمرأة، وبالتالي ستنال المرأة نصيب الأسد من رؤية 2030، في ظل حكومة المملكة العربية السعودية، ومن هنا فإن هذه الدراسة تهدف إلى التمكين الإداري باختيار القيادات النسائية في مؤسسات التعليم العالي السعودي سعياً لتحقيق الأهداف والطموحات المنشودة لهذه المؤسسات. وتعد المرأة نصف المجتمع، وقد كانت ولا زالت تقود مجتمعات بل وتحكم دولاً، لذلك كان للمرأة دور قيادي كبير ولها مكانتها سواء في الأسرة أو المجتمع. ونظراً لما تمثله المرأة من دور ورسالة سامية في نهضة الأمة سواء من خلال التربية أو من خلال عملها كقائدة في كافة القطاعات، لذلك كان لابد لنا من وقفه في هذا المجال وأخص بالذكر في بحثي هذا تجربة القيادة للمرأة السعودية في جامعة الملك خالد نظراً لما حققته المرأة من إنجازات ونجاح باهر في هذا المجال. ومن المميزات القيادية للمرأة، (السويدان، 2017) ما يلي:

- المشاركة والاستشارة في اتخاذ القرارات.
- القدرة على حل المشكلات.
- الابتكار والتجديد.
- القدرة على الاتصال.
- الحوار الفعال.
- القدرة على تكوين العلاقات.
- الإبداع.

اهتمت الدولة بتنمية القيادات النسائية، وذلك من خلال إبراز الدور الكبير للقيادات النسائية

مشكلة البحث:

تتميز المرأة بالقدرة على المشاركة، وتفويض السلطة، وفعالية الاتصال في اتخاذ القرارات. كما تتميز بالرحمة وتقدير احتياجات الآخرين وظروفهم بحكم طبيعتها الأنثوية، مما يجعلها أكثر سرعة في تكوين العلاقات وأكثر انفتاحاً ودقة في التنبيه للأخطاء. وهذا النمط القيادي هو ما تحتاجه مجتمعات الاقتصاد المعرفي اليوم ومستقبلاً. ولكن بالرغم من كل ذلك، لا تزال المرأة في الغالب منفذة للقرارات وبعيدة عن اتخاذها مهما بلغت كفاءتها.

ومؤسسات التعليم العالي كغيرها من المؤسسات تعمل في بيئة تنافسية تحتاج إلى الإبداع للمحافظة على بقائها وتعزيز موقعها التنافسي. وبما أن التمكين أصبح جوهرًا للإبداع، وضرورة ملحة لجميع القطاعات فقد تمثلت مشكلة الدراسة في التعرف على مدى التمكين الإداري الذي تحظى به المرأة القيادية في مؤسسات التعليم العالي السعودي، وأثر هذا التمكين في إطلاق طاقاتها الإبداعية من وجهة نظر القيادات النسائية في مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية سعياً لتحقيق أهداف وطموحات رؤية 2030.

أسئلة الدراسة:

بناء على ما سبق؛ يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي:

ما مدى دور جامعة الملك خالد في تنمية القيادات النسائية؟

وتنبثق من هذا السؤال التساؤلات الفرعية التالية:

1. ما دور جامعة الملك خالد في إعداد وتنمية القيادات النسائية فيها؟
2. ما البرامج التي قدمتها الجامعة لتطوير وتنمية أداء القيادات النسائية فيها؟
3. هل كان للبرامج التي قدمتها الجامعة الأثر في إعداد وتنمية القيادات النسائية فيها؟

أهداف البحث:

يسعى هذا البحث لتحقيق الأهداف التالية:

- 1- إبراز دور جامعة الملك خالد في إعداد وتنمية القيادات النسائية فيها.
- 2- إعداد القيادات النسائية بجامعة الملك خالد عام 1438هـ-1439هـ من عميدات ومساعدات العمداء والوكيلات ورئيسات ومشرفات الأقسام ونسبتهن بالنسبة للعمداء والوكلاء ورؤساء الأقسام.
- 3- الوقوف على البرامج التي تقدمها الجامعة لتطوير وتنمية أداء القيادات النسائية فيها.

أهمية البحث:

- 1- القاء الضوء على الاهتمام بالمرأة.
- 2- إعداد وتمكين القيادات النسائية من أداء دورها القيادي في المؤسسات العلمية والمجتمعية في ضوء برنامج التحول الوطني 2020م.
- 3- إتاحة المجال لتعزيز دور المرأة في المجتمع السعودي من خلال برنامج طموح يسعى لرفع نسبة عمل المرأة لتكون 42% بحلول عام 2020م.
- 4- تسهيل عمل المرأة وتوفير مناخ مناسب لهن وتشجيعهن على العمل وقد جاء ذلك في الاستعراض لدور المرأة في المجتمع السعودي في بيان المملكة خلال اجتماع اللجنة الثالثة للدورة الـ 71 حول بند النهوض بالمرأة في الأمم المتحدة ألقته السكرتير الثاني في وفد المملكة الدائم لدى المنظمة الدولية.
- 5- إبراز ما قامت به حكومة المملكة العربية السعودية من خطوه جديدة في مجال تمكين المرأة وإعطائها جميع الحقوق التي تكفل لها القيام بدورها الذي تتطلع إليه في خدمة وطنها ومجتمعها.

2- منهجية البحث:

لتحقيق أهداف البحث تم استخدام المنهج الوصفي، الذي كنهه الإحصاء، مدعماً بالمنهج التحليلي الإحصائي.

3- الدراسات السابقة:

اطلعت الباحثة على العديد من الدراسات السابقة التي أجريت على موضوع الدراسة، وقد أفادت تلك الدراسات وطريقة إجرائها بطريقة مباشرة وغير مباشرة، وسوف يتم سرد أهمها في الدراسات السابقة، وقائمة المراجع تضم المزيد من تلك الدراسات، من ذلك ما يلي:

- دراسة (الدليمي، 2016) الموسومة بـ " خصائص القيادة النسوية واثرها في تطوير راس المال النفسي " والتي استعرض فيها دور خصائص القيادة النسوية واثرها في تطوير راس المال النفسي، وقامت باختبار الدور المعدل لقوة الخبرة، بالإضافة لدراسة تحليلية من وجهة نظر المرؤوسين في مدارس التعليم الخاصة في عمان. هدفت

هذه الدراسة إلى بيان اثر خصائص القيادة النسوية في تطوير رأس المال النفسي، بوجود قوة الخبرة متغيراً معدل، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لطبيعة هذه الدراسة، واعتمدت الاستبانة أداة رئيسية لهذه الدراسة وبعد اختبار صدقها وثباتها تم توزيعها على عينة الدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: كان مستوى ممارسة خصائص القيادة النسوية مرتفع في مدارس التعليم الخاص بمحافظة عمان، ومستوى رأس المال النفسي كان متوسط للمدرّسين، وكانت قوة الخبرة للقيادة النسوية مرتفعة المستوى. وكان هناك وجود اثر ذي دلالة إحصائية لخصائص القيادة النسوية على تطوير رأس المال النفسي، وازد أثر خصائص القيادة النسوية في تطوير رأس المال النفسي بوجود قوة الخبرة متغيراً معدل في مدارس التعليم الخاصة في عمان.

- دراسة (العطوي، 2018) المعنونة ب " اثر التمكين الإداري على الإبداع من وجهة نظر القيادات النسائية في التعليم العالي السعودي " من حيث كأحد مداخل تحقيق رؤية 2030 وكلية الأعمال جامعة تبوك. تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التمكين الإداري على الإبداع الإداري كأحد مداخل تحقيق رؤية 2030 من وجهة نظر القيادات النسائية في التعليم العالي السعودي. كما تهدف إلى التعرف إلى أثر المتغيرات الديموغرافية والوظيفية كالرتبة العلمية وعدد سنوات الخبرة والعمر والحالة الاجتماعية، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثتان المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع القيادات النسائية في الجامعات السعودية العامة وتم التواصل مع (17) منها. وتم اختيار العينة العشوائية البسيطة بتوزيع استبانة إلكترونية تم تطويرها لهذا الغرض. وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها وجود أثر معنوي للتمكين الإداري بأبعاده المختلفة على القيادات النسائية في التعليم العالي السعودي، وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات كان أبرزها إتاحة الفرصة للقيادات النسائية في التعليم العالي السعودي لامتلاك المبادرة في التعامل مع المشكلات باستقلالية دون الرجوع للإدارة العليا.

- دراسة (المطيري والجارودي، 2016) بعنوان: درجة توافر عناصر التمكين الإداري للقيادات النسائية في كلية التربية بجامعة الملك سعود هدفت إلى التعرف على مدى التمكين الذي تتمتع به القيادات النسائية في الكلية. وأشارت نتائج الدراسة إلى توافر عناصر التمكين الإداري للقيادات قيد الدراسة بدرجة متوسطة، واحتل كل من فريق العمل والتدريب المرتبة الأولى، بينما جاء التحفيز في المرتبة الأخيرة. وقدمت الباحثتان مجموعة من التوصيات منها ضرورة مشاركة القيادات النسائية برسم السياسات العامة للكلية، ومنح فرصة التحاق القيادات النسائية بدورات تدريبية لتعزيز مهاراتهن القيادية والوظيفية، هذا بالإضافة إلى دعم القيادات النسائية بالحوافز المادية والمعنوية بما يتناسب مع مسؤولياتهن.

4- الإطار النظري- المرأة السعودية والمناصب القيادية

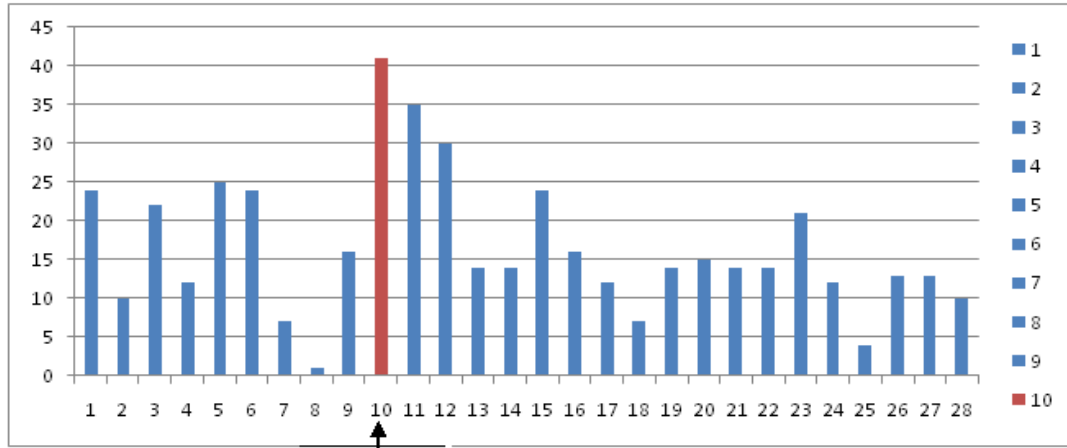
تسهم المرأة السعودية في صناعة القرار الوطني من خلال توليها مناصب قيادية في القطاع الحكومي إضافة إلى عضويتها في مجلس الشورى وحققها في الانتخاب والترشيح لعضوية المجالس البلدية ومشاركتها في المؤتمرات الإقليمية والدولية، حيث تعد المرأة عنصراً مهماً من عناصر قوتنا إذ تشكل ما يزيد عن 50% من إجمالي عدد الخريجين الجامعيين، ولازالت الحكومة مستمرة في تنمية مواهبها وتمكينها من الحصول على الفرص المناسبة لبناء مستقبلها والإسهام في تنمية مجتمعها اقتصادياً، كما تهدف رؤية المملكة 2030م لرفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل من 22% إلى 30%.

القيادة النسائية في جامعة الملك خالد:

أولاً: نشأة جامعة الملك خالد وتطورها

انضمت جامعة الملك خالد عام 1419هـ حيث أعلن خادم الحرمين الشريفين الملك عبد الله بن عبد العزيز آل سعود رحمه الله عندما كان ولياً للعهد إنشاء جامعة الملك خالد وتشبيدها بالأمر السامي رقم م/87/7 في 1419/3/11هـ.

وتقع جامعة الملك خالد في منطقة عسير في الجزء الجنوبي الغربي من المملكة العربية السعودية. وتعتبر جامعة الملك خالد أكبر جامعات المملكة من جامعات المملكة العربية السعودية (شكل رقم 1):



جامعة الملك خالد

الشكل (1) أعداد الكليات بالجامعات السعودية الحكومية للعام الجامعي 2021/2020

أعداد القيادات النسائية بجامعة الملك خالد:

بلغ عدد القيادات النسائية من عميدات ومساعدات العمداء والوكيلات ورئيسات ومشرفات الأقسام في عام 1438هـ-1439هـ ونسبتهم بالنسبة للعمداء والوكلاء ورؤساء الأقسام.

تتكون جامعة الملك خالد من عدد من العمادات، حيث بلغ عدد العمادات بها عشر تتمثل في التالي:

- 1- عمادة شؤون أعضاء هيئة التدريس.
- 2- عمادة التعليم الإلكتروني.
- 3- عمادة الدراسات العليا.
- 4- عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر.
- 5- عمادة البحث العلمي.
- 6- عمادة شؤون المكتبات.
- 7- عمادة التطوير الأكاديمي والجودة.
- 8- عمادة القبول والتسجيل.
- 9- معهد البحوث والدراسات الاستشارية.
- 10- عمادة شؤون الطلاب وكانت وكالة الجامعة في عام 1419هـ إحدى منظومات الهيكل المعتمد لجامعة الملك خالد، وأسند إليها العديد من المهام والصلاحيات التي تنسجم مع المتطلبات الأساسية للعمل الريادي الجامعي. وتطور عدد الوكالات حتى أصبح في الجامعة ست وكالات وتتمثل في:

- 1- وكالة الجامعة.
- 2- وكالة الدراسات العليا والبحث العلمي.
- 3- وكالة التطوير والجودة.
- 4- وكالة الشؤون التعليمية والأكاديمية.
- 5- وكالة الجامعة للمشاريع.
- 6- وكالة الجامعة لشؤون الطالبات.

وبالجامعة عدد من الوكالات النسائية تتبع لكل عمادة من عماداتها، وكل القيادات النسائية بها مؤهلة من حملة الدرجات العلمية العليا.

1- القيادات النسائية في جامعة الملك خالد:

توجد بجامعة الملك خالد كليات متعددة بلغ عددها 41 كلية (الشكل رقم 1) منها 28 كلية تضمها شطر الطالبات، ولكل كلية عميدة (بنسبة 32%) أو مساعدة عميد: بنسبة 68%. وايضاً: جميعهن من القيادات المؤهلة علمياً، على النحو التالي:

جدول (1) القيادات النسائية في جامعة الملك خالد في (28) كلية تضمها شطر الطالبات،

المنصب	الكلية	م	
مساعدة عميد	كلية التمريض	1	أولاً: المركز الجامعي لدراسة الطالبات بالسامر
مساعدة عميد	كلية العلوم الطبية التطبيقية	2	
مساعدة عميد	كلية الطب	3	
مساعدة عميد	كلية الصيدلة	4	
مساعدة عميد	كلية طب الاسنان	5	
مساعدة عميد	كلية علوم الحاسب الآلي	6	
مساعد مشرف	البرامج المشتركة	7	
مساعدة عميد	كلية الهندسة	8	ثانياً: المجمع الأكاديمي بأبها
مساعدة عميد	كلية اللغات والترجمة	9	
مساعدة عميد	كلية العلوم الإنسانية	10	
مساعدة عميد	كلية العلوم	11	
مساعدة عميد	كلية التربية	12	
مساعدة عميد	كلية الشريعة وأصول الدين	13	
عميدة	كلية المجتمع	14	
عميدة	كلية الاقتصاد المنزلي	15	ثالثاً: المجمع الاكاديمي بخميس مشيط
مساعدة عميد	كلية الاعمال	16	
مساعدة عميد	كلية المجتمع	17	
عميدة	كلية العلوم والآداب	18	
مساعدة عميد	كلية العلوم الطبية التطبيقية	19	
مساعدة عميد	كلية التمريض بخميس	20	
عميدة	كلية العلوم والآداب بأحد رفيدة	21	
عميدة	كلية العلوم والآداب بسراة عبيدة	22	
مساعدة عميد	كلية العلوم والآداب بظهران الجنوب	23	

مساعدة عميد	كلية العلوم والآداب بمحails	24	فرع تهامة
عميدة	كلية العلوم الطبية التطبيقية بمحails	25	
عميدة	كلية المجتمع بمحails	26	
عميدة	كلية العلوم والآداب بالمجاردة	27	
عميدة	كلية العلوم والآداب والمجتمع برجال المع.	28	

المصدر: وكالة شؤون أعضاء هيئة التدريس، 2018.

يتضح من الجدول السابق دور جامعة الملك خالد في التمكين الإداري للمرأة، ومشاركتها في اتخاذ القرارات وإعطائها صلاحيات ومنحها الثقة في القيادة مما له الأثر الفعال في تعزيز دور المرأة ومشاركتها في القيادة الأكاديمية في الجامعة. وقد أعطت الجامعة الثقة لعضوات هيئة التدريس منذ أن كن معيدات بتكليفها بالأعمال القيادية داخل الكليات والأقسام، ومن ثم التدرج في تقليد المناصب حتى يتم تقليدهن مناصب أعلى، وتضمين مشاركتهم في إدارة الكليات المختلفة التي تحتويها الجامعة، ويوضح الجدول التالي حجم مشاركتهم:

جدول رقم (2) بيان عدد العمداء والعميدات بجامعة الملك خالد للعام 1439هـ

م	بيان بعدد العمداء، العميدات بجامعة الملك خالد	العدد	النسبة
1	العمداء	35	70%
2	العميدات	15	30%
3	المجموع الكلي للعمداء والعميدات	50	100%

المصدر/ وكالة عمادة التطوير والجودة شطر الطالبات / 1439هـ.

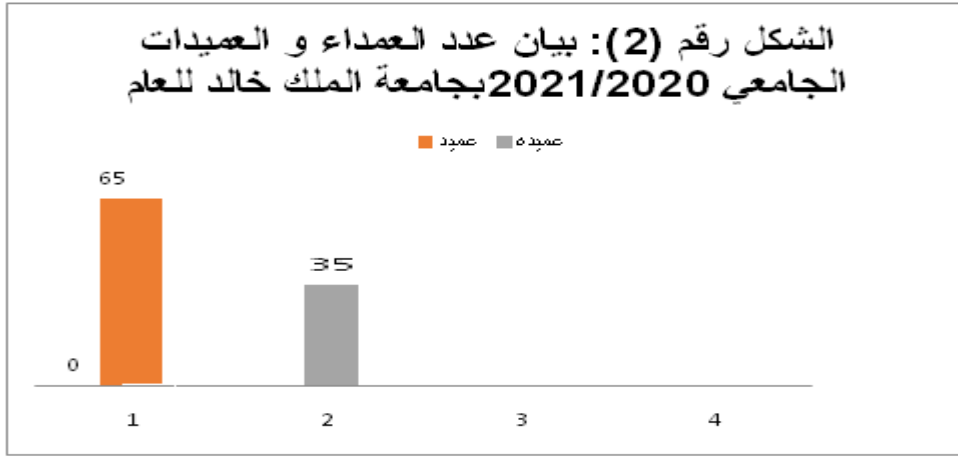
- 1- يتضح من الجدول رقم (2)، أن العدد الكلي للعمداء والعميدات بجامعة الملك خالد هو (50) عميد وعميدة، جاء العمداء بنسبة (70%) بعدد (35) عميد، بينما جاءت العميدات بنسبة (30%) بعدد (15) عميدة.
- 2- مشاركة المرأة في قيادة وكالات جامعة الملك خالد: يوضحها الجدول رقم (2)

جدول رقم (3) عدد الوكلاء والوكيلات بجامعة الملك خالد:

م	بيان بعدد الوكلاء، الوكيلات	العدد	النسبة
1	الوكلاء	67	65.7%
2	الوكيلات	35	34.3%
3	المجموع الكلي للوكلاء والوكيلات	102	100%

المصدر/ وكالة عمادة التطوير والجودة شطر الطالبات / 1439هـ، الجدول رقم (2).

- من الجدول رقم (3)، يتضح أن العدد الكلي للوكلاء والوكيلات بجامعة الملك خالد بلغ (102) وكيل ووكيلة، جاء الوكلاء بنسبة (65.7%) بعدد (67) وكيل، بينما جاءت الوكيلات بنسبة (34.3%) بعدد (35) وكيلة. مما يعني انها نسبة عالية وفي طريقها للارتفاع.



3- كما ساهمت المرأة بجامعة الملك خالد في قيادة الأقسام العلمية والاشراف عليها بنسبة عالية، كما يتضح ذلك من الجدول رقم (4).

جدول رقم (4) بيان بعدد رؤساء ورئيسات الأقسام بجامعة الملك خالد:

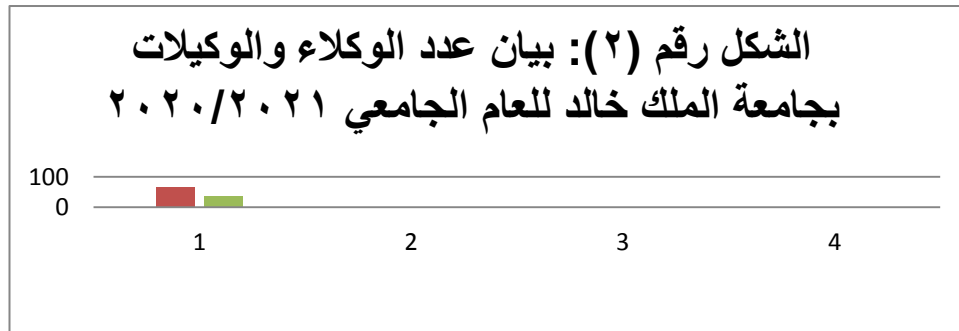
م	بيان بعدد رؤساء ورئيسات الأقسام	العدد	النسبة
1	رؤساء الأقسام	81	61%
2	رئيسات الأقسام	52	39%
3	المجموع الكلي لرؤساء ورئيسات الأقسام	133	100%

المصدر/ وكالة عمادة التطوير والجودة شطر الطالبات / 1439هـ.



الشكل رقم (3): بيان بعدد رؤساء ورئيسات الأقسام بجامعة الملك خالد:

المصدر: وكالة عمادة التطوير والجودة شطر الطالبات / 1439هـ.



يتضح من الجدول رقم (3)، والشكل رقم 3، أن العدد الكلي لرؤساء ورئيسات الأقسام بجامعة الملك خالد هو (133) رئيس ورئيسة قسم، بلغت نسبة رؤساء الأقسام (61%) بعدد (81) رئيس قسم، بينما جاءت نسبة رئيسات الأقسام بنسبة (39%) بعدد (52) رئيسة قسم.

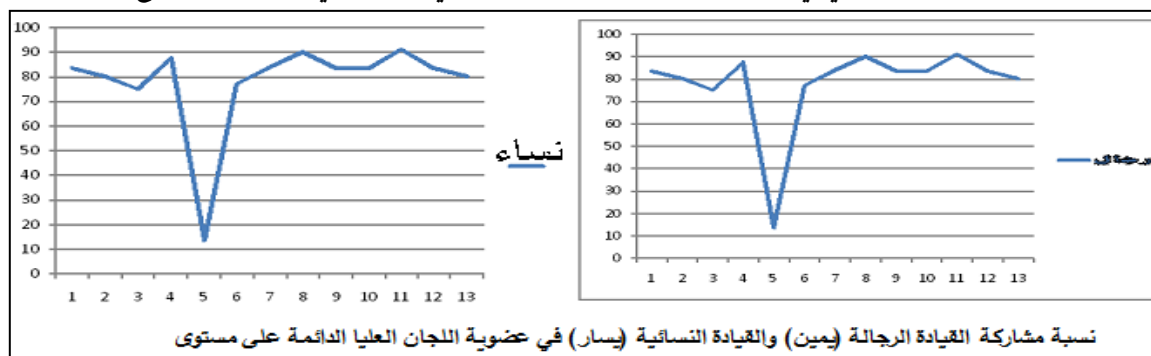
4- شاركت القيادة النسائية بالجامعة في عضوية عدد من اللجان العليا الدائمة على مستوى الجامعة، كما يوضح ذلك الجدول رقم (5).

جدول رقم (5) مشاركة القيادة النسائية في عضوية اللجان العليا الدائمة على مستوى الجامعة.

م	اللجان الدائمة بجامعة الملك خالد	العدد الكلي	عدد الأعضاء	عدد العضوات	نسبة الأعضاء	نسبة العضوات
1	اللجنة العليا الدائمة للتعليم الموازي	12	10	2	83.3%	16.7%
2	اللجنة العليا الدائمة للاختصاصات الصحية	10	8	2	80%	20%
3	اللجنة العلمية الدائمة لكروني الملك خالد للبحث العلمي	8	6	2	75%	25%
4	اللجنة العلمية الدائمة للبحث العلمي	8	7	1	87.5%	12.5%
5	اللجنة العليا الدائمة لمتابعة أداء كليات البنات	22	3	19	13.6%	86.4%
6	اللجنة الدائمة للخطط والمناهج	13	10	3	76.9%	23.1%
7	اللجنة الدائمة للشؤون التعليمية والأكاديمية	12	10	2	83.3%	16.7%
8	اللجنة العليا لشؤون المحاضرين والمعيرين	10	9	1	90%	10%
9	اللجنة الدائمة لترقيات أعضاء هيئة التدريس وتعيينهم (التخصصات الانسانية)	6	5	1	83.3%	16.7%
10	اللجنة الدائمة للتفرغ والنشر والاتصال العلمي والتميز	6	5	1	83.3%	16.7%
11	اللجنة الدائمة للابتعاث والتدريب	11	10	1	91%	9%
12	اللجنة الدائمة لحقوق الطلابية	6	5	1	83.3%	16.7%
13	عضوية الأمانة العامة لجوائز التميز	10	8	2	80%	20%
14	اللجنة الدائمة لترقيات أعضاء هيئة التدريس وتعيينهم (التخصصات العلمية والصحية)	4	4	0	100%	0%
15	اللجنة الدائمة لتطوير الموقع الإلكتروني للجامعة	10	10	0	100%	0%
16	لجنة دراسة ومتابعة الخطط بالجامعة	9	9	0	100%	0%
17	لجنة مناقشة الأعمال الخاصة بالجامعة لدى وزارة المالية	7	7	0	100%	0%
18	عضوية مجلس الدراسات العليا	9	9	0	100%	0%

المصدر/ وكالة عمادة التطوير والجودة شطر الطالبات / 1439هـ

نسبة تمثيل الشطر النسائي في مجلس الجامعة (العميدات) اللاتي تشاركن في التخطيط وصنع القرار



جدول رقم (6) نسبة تمثيل الشطر النسائي في مجلس الجامعة (العميدات) اللاتي تشاركن في التخطيط وصنع القرار:

النسبة	العدد	أعضاء مجلس جامعة الملك خالد للعام الجامعي 1437/1436هـ
82.2%	37	عدد الأعضاء (العمداء)
17.8%	8	عدد العضوات اللاتي يمثلن الشطر النسائي (العميدات)
100%	45	المجموع

المصدر: وكالة التطوير والجودة 1439هـ

يتضح من الجدول السابق أن العدد الكلي لأعضاء مجلس جامعة الملك خالد للعام الجامعي 1437/1436هـ هو (45) عضو وعضوة، جاءت نسبة العمداء (82.2%) بعدد (37) عضو، بينما جاءت نسبة العميدات (17.8) بعدد (8) عضوات.

وبذلك يتضح أن تمثيل الشطر النسائي في مجلس جامعة الملك خالد للعام الجامعي 1437/1436هـ جاء بنسبة (17.8%)

إبراز دور جامعة الملك خالد في إعداد وتنمية القيادات النسائية فيها:

تقوم الجامعة بعمل العديد من البرامج التدريبية والتطويرية لأعضاء هيئة التدريس، والعديد من الدورات الخاصة بالعمداء والوكيلات ومشرفات ورئيسات الأقسام، كما ان الجامعة تنمي روح القيادة في عضو هيئة التدريس منذ تعيينه كمعيد حتى يصل لأعلى الدرجات الوظيفية والقيادية. وفيما يلي عرض للدورات التي تقدمها الجامعة لتدريب وتطوير الموظفين والعضوات والقيادات الجامعية وعضوات هيئة التدريس:

تلعب جامعة الملك خالد دورا كبيرا في تنمية القيادات النسائية وذلك من خلال البرامج والدورات التي تقوم بها عمادة التطوير الأكاديمي والجودة:

تقيم عمادة التطوير الأكاديمي والجودة عددا من الدورات التدريبية للقيادات النسائية بالجامعة، ويقوم بإعداد هذه الدورات التدريبية القيادات في الجامعة، مما يوح ذلك ان الجامعة قد اهلت قياداتها النسائية لتدريب وتطوير زميلاتهن في مجال العمل بالجامعة.

وتعقد الجامعة العديد من الدورات سواء للموظفات أو أعضاء هيئة التدريس لذلك لا بد من الوقوف على البرامج والدورات التي تعقدتها جامعة الملك خالد لتطوير وتنمية القيادات النسائية بها:

الدورات التطويرية لموظفات الجامعة ومدراء الإدارات والقيادات:

أ- تقوم الجامعة بعقد العديد من الدورات للقيادات النسائية بالجامعة على وجه الخصوص ولأعضاء هيئة التدريس عامة سواء كانت دورات داخلية أو دورات تعقد خارج المملكة العربية السعودية وفيما يلي بيان بهذه الدورات التي اقامتها وكالة التطوير والجودة من عام 1433 الى 1439هـ:

أولاً: الدورات التدريبية التي نظمتها عمادة التطوير الأكاديمي والجودة خلال العام الجامعي 1434 / 1433 هـ

1- الدورات التدريبية التي تم تنفيذها داخل الجامعة:

بلغ عدد الدورات المقدمة (21) دورة تدريبية، وقد بلغ إجمالي إعداد المتدربين (1068) منهم (564) مُتدرب من الرجال بنسبة (52.80) %، و(504) من العنصر النسائي بنسبة (47.20) % ويُمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (7): الدورات التدريبية التي تم تنفيذها داخل الجامعة

م	اسم الدورة	تاريخ الانعقاد	عدد الأيام	المكان	رجال	نساء	الإجمالي
1	teaching for understanding-putting deep learning at the heart of our pedagogy	2012/3/22-21	2	القاعة التدريبية	57	---	57
2	توصيف المقررات والبرامج	1433/1/2-1هـ	2	القاعة التدريبية	24	---	24
3	معايير الجودة في تطوير المقررات الإلكترونية	1433/1/2هـ	1	القاعة التدريبية	46	---	46
4	معايير الاعتماد المؤسسي	1433/1/4هـ	1	القاعة التدريبية	---	37	37
5	إعداد الدراسات الذاتية	1433/1/10هـ	1	القاعة التدريبية	26	---	26
6	إعداد الدراسات الذاتية	1433/1/11هـ	1	القاعة التدريبية	27	---	27
7	إعداد الدراسات الذاتية	1433/1/12هـ	1	القاعة التدريبية	---	45	45
8	البرنامج الإحصائي Spss	1433/1/18-15هـ	5	القاعة التدريبية	---	10	10
9	الاختبارات الموضوعية	1433/1/16هـ	1	القاعة التدريبية	50	---	50
10	الاختبارات الموضوعية	1433/1/17هـ	1	القاعة التدريبية	43	---	43
11	القيادة الأكاديمية	1433/1/18هـ	1	القاعة التدريبية	41	---	41
12	القيادة الأكاديمية	1433/1/19هـ	1	القاعة التدريبية	35	---	35
13	ضمان الجودة والتقييم المؤسسي والبرامجي	1433/1/24-23هـ	2	القاعة التدريبية	69	36	105
14	التخطيط الاستراتيجي في التعليم العالي	1433/1/26-25هـ	2	القاعة التدريبية	---	25	25
15	التخطيط الاستراتيجي في التعليم العالي	1433/4/7هـ	1	القاعة التدريبية	50	22	72
16	توصيف المقرر وتقريره	1433/4/12هـ	1	القاعة التدريبية	---	24	24
17	توصيف البرامج والمقررات وإعداد التقارير السنوية	1433/4/18-17هـ	2	القاعة التدريبية	56	57	113
18	معايير الجودة في تطوير المقررات الأكاديمية	1433/4/24-23هـ	2	القاعة التدريبية	---	39	39
19	إجراءات إعداد تقرير الدراسة الذاتية للبرنامج	1433/5/12-11هـ	2	كلية العلوم	---	58	58
20	إجراءات إعداد تقرير الدراسة الذاتية للبرنامج	1433/5/12-11هـ	2	القاعة التدريبية	53	50	103
21	القيادة الأكاديمية	1433/5/24-23هـ	2	القاعة التدريبية	65	23	88
المجموع					564	504	1068

المصدر/ وكالة عمادة التطوير والجودة شطر الطالبات / 1439هـ

- الدورات التدريبية التي تم تنفيذها خارج المملكة:

بلغ عدد الدورات المقدمة (7) دورات تدريبية، وقد بلغ إجمالي إعداد المتدربين (176) منهم (136) مُتدرب من الرجال بنسبة (77.27) %، و(40) من العنصر النسائي بنسبة (22.73) %، ويُمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول (8) الدورات التدريبية التي تم تنفيذها خارج المملكة

م	اسم الدورة	تاريخ الانعقاد	عدد الأيام	المكان	رجال	نساء	الإجمالي
1	مهارات البحث العلمي	1433/8/23-19 هـ 2012/7/13م	9-5	بريطانيا	20	---	20
2	القيادة في مؤسسات التعليم العالي	1433/8/16-12 هـ 2012/7/6-2م	5-2	بريطانيا	20	---	20
3	مهارات البحث العلمي	1433/8/21-17 هـ 2012/7/11م	7-5	دبي	20	20	40
4	مهارات إدارة الأقسام الأكاديمية	10 يونيو- 14 يونيو 2013م	5	بريطانيا	20	---	20
5	مهارات التدريس والتقييم الجامعي	17 يونيو- 21 يونيو 2013م	5	بريطانيا	16	---	16
6	مهارات إدارة الأقسام الأكاديمية	10 يونيو- 14 يونيو 2013م	5	ماليزيا	20	10	30
7	مهارات التدريس والتقييم الجامعي	17 يونيو- 21 يونيو 2013م	5	ماليزيا	20	10	30
176	المجموع				136	40	176

المصدر/ وكالة عمادة التطوير والجودة شطر الطالبات / 1439هـ

ثانياً: الدورات التدريبية التي نفذتها عمادة التطوير الأكاديمي والجودة خلال العام الجامعي 1435 / 1434 هـ

1- الدورات التدريبية التي تم تنفيذها داخل الجامعة:

بلغ عدد الدورات المقدمة (23) دورة تدريبية، وقد بلغ إجمالي إعداد المتدربين (1748) منهم (831) مُتدرب من الرجال بنسبة (47.54) %، و(917) من العنصر النسائي بنسبة (52.46) %، ويُمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول (9) الدورات التدريبية التي نفذتها عمادة التطوير الأكاديمي والجودة خلال العام الجامعي 1435 / 1434 هـ

م	اسم الدورة	تاريخ الانعقاد	عدد الأيام	المكان	رجال	نساء	الإجمالي
1	اللقاء الأول لوكلاء ورؤساء التطوير والجودة	1434/11/5 هـ	1	القاعة التدريبية	30	40	70
2	استراتيجيات جديدة في تدريس اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية	1434/11/13-12 هـ	2	القاعة التدريبية	46	56	102
3	مخرجات التعلم للبرامج والمقررات	1434/11/20-19 هـ	2	القاعة التدريبية	55	61	116
4	التحليل الإحصائي باستخدام SPSS (المستوى الأول)	1434/11/27-25 هـ	3	القاعة التدريبية	41	23	64
5	مؤشرات الأداء والمقارنات المرجعية	1434/12/26-25 هـ	2	القاعة التدريبية	46	45	91
6	الرأي كأداة لتقويم البرامج الأكاديمية	1435/1/8 هـ	1	القاعة التدريبية	230	316	546
7	البرنامج التدريبي لمشرفي/ مشرفات الوحدات الإرشادية بالكليات	1435/1/16-15 هـ	2	القاعة التدريبية	15	26	41
8	التعلم التعاوني	1435/1/18-17 هـ	2	القاعة التدريبية	46	56	102
9	توصيف وتقرير البرامج والمقررات	1435/1/25-24 هـ	2	القاعة التدريبية	62	58	120

م	اسم الدورة	تاريخ الانعقاد	عدد الأيام	المكان	رجال	نساء	الإجمالي
	الدراسية						
10	مؤشرات الأداء والمقارنة المرجعية للكليات الصحية	1435/2/2-1 هـ	2	القاعة التدريبية	15	17	32
11	اللقاء الثاني لوكلاء/ رؤساء وحدات التطوير والجودة	1435/4/18 هـ	1	القاعة التدريبية	22	29	51
12	التغذية الراجعة في بيئات التعلم المختلفة	1435/4/20-19 هـ	2	القاعة التدريبية	39	27	66
13	مهارات التواصل الأكاديمي	1435/4/27-26 هـ	2	القاعة التدريبية	22	25	47
14	التعلم التعاوني	1435/5/5-4 هـ	2	القاعة التدريبية	31	---	31
15	مهارات التفكير الإيجابي	1435/5/5-4 هـ	2	القاعة التدريبية	---	21	21
16	تنمية قدرات الطلبة الموهوبين والمبدعين	1435/5/12-11 هـ	2	القاعة التدريبية	26	26	52
17	تطوير الذات	1435/6/10-9 هـ	2	القاعة التدريبية	23	27	50
18	المهارات القيادية اللازمة	1435/6/17-16 هـ	2	القاعة التدريبية	29	---	29
19	العرض الفعال	1435/6/17-16 هـ	2	القاعة التدريبية	---	15	15
20	الخرائط الذهنية	1435/6/24-23 هـ	2	القاعة التدريبية	---	22	22
21	التحليل الإحصائي باستخدام SPSS (المستوى الثاني)	1435/6/24-22 هـ	2	القاعة التدريبية	21	---	21
22	تنمية المهارات المهنية لمشرفي الوحدات الإرشادية 2	1435/7/2-1 هـ	2	القاعة التدريبية	32	---	32
23	أساليب البحث العلمي	1435/7/2-1 هـ	2	القاعة التدريبية	---	27	27
1748	المجموع				831	917	1748

المصدر/ وكالة عمادة التطوير والجودة شطر الطالبات / 1439هـ.

- الدورات التدريبية التي تم تنفيذها خارج المملكة:

بلغ عدد الدورات المقدمة (3) دورات تدريبية، وقد بلغ إجمالي إعداد المتدربين (60) منهم (40) مُتدرب من الرجال بنسبة (66.67)%، و(20) من العنصر النسائي بنسبة (33.33)% ويُمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (10) عدد الدورات المقدمة دورات تدريبية: مقارنة بين إعداد الذكور والإناث

م	اسم الدورة	تاريخ الانعقاد	عدد الأيام	المكان	رجال	نساء	الإجمالي
1	تحليل الأعمال	1435/10/16-14 هـ	3	تركيا	20	---	20
2	التخطيط الاستراتيجي	1435/10/16-14 هـ	3	تركيا	---	20	20
3	التخطيط الاستراتيجي	1435/10/18-17 هـ	2	تركيا	20	---	20
60	المجموع				40	20	60

المصدر/ وكالة عمادة التطوير والجودة شطر الطالبات / 1439هـ.

ثالثاً: الدورات التدريبية التي نفذتها عمادة التطوير الأكاديمي والجودة خلال العام الجامعي 1435/ 1436 هـ
1- الدورات التدريبية التي تم تنفيذها داخل الجامعة:

بلغ عدد الدورات المقدمة (36) دورة تدريبية، وقد بلغ إجمالي إعداد المتدربين (696) منهم (321) مُتدرب من الرجال بنسبة (46.12) %، و(375) من العنصر النسائي بنسبة 53.88% ويُمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:
جدول (11) الدورات التدريبية التي نفذتها عمادة التطوير الأكاديمي والجودة خلال العام الجامعي 1435/ 1436

م	اسم الدورة	تاريخ الانعقاد	عدد الأيام	عدد الساعات	المكان	رجال	نساء	الإجمالي
1	آليات تقويم وتطوير وبناء الخطط والبرامج الدراسية	1436/1/3هـ	1	4	القاعة التدريبية الرجالية	22	---	22
2	آليات تقويم وتطوير وبناء الخطط والبرامج الدراسية	1436/1/4هـ	1	4	القاعة التدريبية الرجالية	22	---	22
3	آليات تقويم وتطوير وبناء الخطط والبرامج الدراسية	1436/1/5هـ	1	4	القاعة التدريبية الرجالية	23	---	23
4	تقويم النظير للأداء التدريسي	1436/1/25-24هـ	2	8	القاعة التدريبية الرجالية	31	---	31
5	إغلاق دائرة الجودة	1436/2/4هـ	1	4	القاعة التدريبية الرجالية	19	---	19
6	إغلاق دائرة الجودة	1436/2/10هـ	1	4	القاعة التدريبية الرجالية	20	---	20
7	إغلاق دائرة الجودة	1436/2/11هـ	1	4	القاعة التدريبية الرجالية	20	---	20
8	آليات ضمان الجودة	1436/2/2-1هـ	2	8	القاعة التدريبية الرجالية	15	---	15
9	آليات ضمان الجودة	1436/2/9-8هـ	2	8	القاعة التدريبية الرجالية	15	---	15
10	آليات ضمان الجودة	1436/2/16-15هـ	2	8	القاعة التدريبية الرجالية	15	---	15
11	التعليم والتعلم	1436/2/19-18هـ	2	8	القاعة التدريبية الرجالية	13	---	13
12	التعليم والتعلم	1436/2/23-22هـ	2	8	القاعة التدريبية الرجالية	12	---	12
13	التعليم والتعلم	1436/2/26-25هـ	2	8	القاعة التدريبية الرجالية	13	---	13
14	إغلاق دائرة التقييم	1436/5/7-6هـ	2	8	القاعة التدريبية الرجالية	20	---	20
15	إغلاق دائرة التقييم	1436/5/12-11هـ	2	8	القاعة التدريبية الرجالية	20	---	20
16	إغلاق دائرة التقييم	1436/5/18-17هـ	2	8	القاعة التدريبية الرجالية	20	---	20
17	البرامج الأكاديمية	1436/7/2هـ	1	4	القاعة التدريبية	21	---	21

م	اسم الدورة	تاريخ الانعقاد	عدد الأيام	عدد الساعات	المكان	رجال	نساء	الإجمالي
	للماستر والدكتوراه للكليات النظرية				الرجالية			
18	تقويم النظير للأداء التدريسي	1436/1/24-23هـ	2	8	القاعة التدريبية النسائية بكلية طب الأسنان	---	30	30
19	إعداد الخطط وتطوير البرامج	1436/1/26هـ	1	4	كلية الآداب	---	24	24
20	آليات ضمان الجودة في التدريس الجامعي للكليات العلمية	1436/2/2-1هـ	2	8	القاعة التدريبية النسائية بكلية طب الأسنان	---	29	29
21	اللقاء الأول لوكيلات ورئيسات وحدات الجودة	1436/2/4هـ	1	4	القاعة التدريبية النسائية بكلية طب الأسنان	---	26	26
22	آليات ضمان الجودة في التدريس الجامعي للكليات النظرية	1436/2/26-25هـ	2	8	القاعة التدريبية النسائية بكلية طب الأسنان	---	28	28
23	إعداد وتطوير الخطط والبرامج الدراسية للكليات العلمية	1436/2/10هـ	1	4	القاعة التدريبية النسائية بكلية طب الأسنان	---	25	25
24	إعداد وتطوير الخطط والبرامج الدراسية للكليات النظرية	1436/2/11هـ	1	4	القاعة التدريبية النسائية بكلية طب الأسنان	---	25	25
25	إعداد وتطوير الخطط والبرامج الدراسية للكليات الصحية	1436/2/12هـ	1	4	القاعة التدريبية النسائية بكلية طب الأسنان	---	28	28
26	آليات ضمان الجودة في التدريس الجامعي للكليات الصحية	1436/2/16-15هـ	2	8	القاعة التدريبية النسائية بكلية طب الأسنان	---	7	7
27	إعداد وتطوير الخطط والبرامج الدراسية للكليات النظرية	1436/2/17هـ	1	4	القاعة التدريبية النسائية بكلية طب الأسنان	---	9	9
28	الامتياز في التعليم والتعلم للكليات العلمية	1436/2/19-18هـ	2	8	القاعة التدريبية النسائية بكلية طب الأسنان	---	19	19
29	الامتياز في التعليم والتعلم للكليات النظرية	1436/2/23-22هـ	2	8	القاعة التدريبية النسائية بكلية طب الأسنان	---	33	33
30	الامتياز في التعليم والتعلم	1436/3/2-1هـ	2	8	القاعة التدريبية	---	6	6

م	اسم الدورة	تاريخ الانعقاد	عدد الأيام	عدد الساعات	المكان	رجال	نساء	الإجمالي
	للكتليات الصحية				النسائية بكلية طب الأسنان			
31	إغلاق دائرة التقييم	1436/5/7-6هـ	2	8	القاعة التدريبية النسائية بكلية طب الأسنان	---	25	25
32	إغلاق دائرة التقييم	1436/5/13-12هـ	2	8	القاعة التدريبية النسائية بكلية طب الأسنان	---	21	21
33	إغلاق دائرة التقييم	1436/5/18-17هـ	2	8	القاعة التدريبية النسائية بكلية طب الأسنان	---	24	24
34	لقاء لوكيلات ورئيسات وحدات الجودة	1436/5/19هـ	1	4	القاعة التدريبية النسائية بكلية طب الأسنان	---	21	21
35	تصميم الخطط والبرامج بجامعة الملك خالد	1436/7/2هـ	1	4	القاعة التدريبية النسائية بكلية طب الأسنان	---	8	8
36	تصميم الخطط والبرامج بجامعة الملك خالد	1436/7/9هـ	1	4	القاعة التدريبية النسائية بكلية طب الأسنان	---	17	17
696					المجموع	321	375	696

المصدر/ وكالة عمادة التطوير والجودة شطر الطالبات / 1439هـ

2- الدورات التدريبية التي تم تنفيذها خارج الجامعة:

بلغ عدد الدورات المُقدمة (5) دورات تدريبية، وقد بلغ إجمالي إعداد المتدربين (53) منهم (45) مُتدرب من الرجال بنسبة (84.91) %، و(8) من العنصر النسائي بنسبة (15.09) % ويُمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (12) الدورات التدريبية التي تم تنفيذها خارج الجامعة

م	اسم الدورة	تاريخ الانعقاد	عدد الأيام	عدد الساعات	المكان	رجال	نساء	الإجمالي
1	Leadership Foundation for Higher Education	1436 /6 /24-23 هـ	2	10	مدينة الرياض	2	2	4
2	تأهيل المراجعين الخارجيين للتخصصات الإنسانية	1436 /1/13 -11 هـ	3	15	جدة	3	---	3
3	المرأة القيادية في بيئة التعليم العالي	1436/2/16-15 هـ	2	10	مدينة الرياض	---	3	3
4	المرأة القيادية في بيئة التعليم العالي	1436/2/18-17 هـ	2	10	مدينة الرياض	---	3	3

م	اسم الدورة	تاريخ الانعقاد	عدد الأيام	عدد الساعات	المكان	رجال	نساء	الإجمالي
5	كيف تكون متميزاً	1436/2/24-23 هـ	2	10	فندق قصر أمها	40	---	40
53	المجموع							

المصدر/ وكالة عمادة التطوير والجودة شطر الطالبات / 1439 هـ

3- الدورات التدريبية التي تم تنفيذها إلكترونياً:

بلغ عدد الدورات المقدمة (4) دورات تدريبية إلكترونية، وقد بلغ إجمالي أعداد المتدربات (198) وجاء جميعهم من العنصر النسائي بنسبة 100% ويمكن توضيح ذلك من الجدول التالي:

جدول رقم (13) الدورات التدريبية التي تم تنفيذها إلكترونياً

م	اسم الدورة	تاريخ الانعقاد	عدد الأيام	عدد الساعات	المكان	رجال	نساء	الإجمالي
	توصيف وتقرير المقرر	1436/4/23-21 هـ	3	12	تدريب إلكتروني	---	26	26
	مؤشرات الأداء والمقارنة المرجعية	1436/7/3 هـ	1	4	تدريب إلكتروني	---	66	66
	مهارات التدريس واستراتيجيات التعلم	1436/7/4 هـ	1	4	تدريب إلكتروني	--	30	30
	إغلاق دائرة التقييم	1436/7/21 هـ	1	4	تدريب إلكتروني	--	76	76
	المجموع							

المصدر/ وكالة عمادة التطوير والجودة شطر الطالبات / 1439 هـ

رابعاً: الدورات التدريبية التي نفذتها عمادة التطوير الأكاديمي والجودة خلال العام الجامعي 1437 / 1436 هـ

1- الدورات التدريبية التي تم تنفيذها داخل الجامعة:

بلغ عدد الدورات المقدمة (34) دورة تدريبية، وقد بلغ إجمالي أعداد المتدربين (723) منهم (342) مُتدرب من الرجال بنسبة (47.31) %، و(381) من العنصر النسائي بنسبة 52.69% ويُمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي

جدول رقم (14) الدورات التدريبية التي نفذتها عمادة التطوير الأكاديمي خلال العام 1437 / 1436 هـ

م	اسم الدورة	تاريخ الانعقاد	عدد الأيام	عدد الساعات	المكان	رجال	نساء	الإجمالي
1	الجودة والاعتماد الأكاديمي	1436/11/22 هـ	1	4	القاعة التدريبية	30	---	30
2	مهارات الاتصال الفعّال	1436/11/24 هـ	1	4	القاعة التدريبية	30	---	30
3	مهارات التدريس الفعّال	1436/11/29 هـ	1	4	القاعة التدريبية	30	---	30
4	توصيف البرامج والخطط والمقررات	1436/12/1 هـ	1	4	القاعة التدريبية	30	---	30
5	الأنظمة الإلكترونية للاعتماد الأكاديمي	1436 / 10 / 8-6 هـ	3	12	القاعة التدريبية	40	---	40
6	الجودة والاعتماد الأكاديمي	1436/11/23 هـ	1	4	قاعة طب الأسنان التدريبية	---	30	30
7	مهارات الاتصال الفعّال	1436/11/26 هـ	1	4	قاعة طب الأسنان	---	30	30

م	اسم الدورة	تاريخ الانعقاد	عدد الأيام	عدد الساعات	المكان	رجال	نساء	الإجمالي
					التدريبية			
8	مهارات التدريس الفعال	1436/12/1هـ	1	4	قاعة طب الأسنان التدريبية	---	30	30
9	توصيف البرامج والخطط والمقررات	1436/11/29هـ	1	4	قاعة طب الأسنان التدريبية	--	30	30
10	التدريب على أنظمة الاعتماد الأكاديمي	1437/3/4-3هـ	2	8	القاعة التدريبية	20	---	20
11	تعزيز قيم اللياقة	1437/5/2-1هـ	2	8	قاعة طب الأسنان التدريبية	---	15	15
12	تصميم المقررات الإلكترونية وفقاً لمعايير الجودة	1437/5/5هـ	1	4	قاعة طب الأسنان التدريبية	---	13	13
13	تقييم مخرجات التعلم باللغة العربية	1437/5/706هـ	2	8	كلية الآداب بأبها	---	11	11
14	مهارات التدريس الفعال	1437/5/706هـ	2	8	كلية الإدارة والاقتصاد المنزلي بأبها	---	23	23
15	مهارات المدرب المتميز	1437/5/9-8هـ	2	8	قاعة طب الأسنان التدريبية	---	22	22
16	اختيار استراتيجيات التدريس وفق الجغرافولوجي	1437/5/13012هـ	2	8	القاعة التدريبية	28	---	28
17	طرق التقييم المختلفة باستخدام أدوات البلاك بورد	1437/5/12هـ	1	4	قاعة طب الأسنان التدريبية	---	17	17
18	التعلم التعاوني وخرائط المفاهيم	1437/5/14013هـ	2	8	قاعة العلوم والآداب بأحد رفيدة	---	12	12
19	إغلاق دائرة التقييم	1437/5/14013هـ	2	8	كلية الآداب للبنات بأبها	---	16	16
20	مهارات التدريس الفعال	1437/5/16015هـ	2	8	القاعة التدريبية	31	---	31
21	التغيير الإيجابي	1437/5/16015هـ	2	8	قاعة طب الأسنان التدريبية	---	22	22
22	الفيديو والعرض المتحرك باحترافية باستخدام moovly	1437/5/16015هـ	2	8	كلية الإدارة والاقتصاد المنزلي بأبها	---	21	21
23	استراتيجيات التعليم المتميز	1437/5/21020هـ	2	8	قاعة العلوم والآداب بأحد رفيدة	---	8	8
24	الجودة في التدريس الجامعي	1437/5/21020هـ	2	8	كلية الآداب للبنات بأبها	---	16	16
25	تقييم مخرجات التعلم باللغة الإنجليزية	1437/6/13012هـ	2	8	قاعة طب الأسنان التدريبية	---	8	8

م	اسم الدورة	تاريخ الانعقاد	عدد الأيام	عدد الساعات	المكان	رجال	نساء	الإجمالي
26	مهارات البحث العلمي	1437-5-22هـ	1	4	قاعة العلوم والآداب بأحد رفيدة	-	13	13
27	How to motivate the students in Blended Learning	1437-6-18هـ	1	4	قاعة العلوم والآداب بأحد رفيدة	---	9	9
28	اتجاهات حديثة في طرق التدريس	1437-7-5هـ	1	4	قاعة العلوم والآداب بأحد رفيدة	---	14	14
29	أساسيات الحاسب الآلي	1437-7-6هـ	1	4	قاعة العلوم والآداب بأحد رفيدة	---	21	21
30	اللقاء الأول لوكلاء ومنسقي الخطط والبرامج	1437/6/12هـ	1	4	القاعة التدريبية	18	---	18
31	برنامج Spss الإحصائي	1437/6/21-20هـ	1	4	القاعة التدريبية	24	---	24
32	المهارات القانونية لصياغة العقود	1437/6/28-27هـ	2	8	القاعة التدريبية	13	---	13
33	بناء الاختبارات الموضوعية	1437/7/5هـ	1	4	القاعة التدريبية	25	---	25
34	تدريب وإعداد المدرسين	1437/7/28هـ -24	2	8	القاعة التدريبية	23	---	23
723	المجموع					342	381	723

المصدر/ وكالة عمادة التطوير والجودة شطر الطالبات / 1439هـ

2- الدورات التدريبية التي تم تنفيذها خارج المملكة:

بلغ عدد الدورات المقدمة (9) دورات تدريبية، وقد بلغ إجمالي إعداد المتدربين (355) منهم (185) مُتدرب من الرجال بنسبة (52.11) %، و(170) من العنصر النسائي بنسبة (47.89) %، ويُمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول (15) الدورات التدريبية التي تم تنفيذها خارج المملكة

م	اسم الدورة	تاريخ الانعقاد	عدد الأيام	عدد الساعات	المكان	رجال	نساء	الإجمالي
1	تصميم وبناء المقررات الإلكترونية	1437/1/25-24هـ	2	12	دبي	20	20	40
2	القيادة الاستراتيجية في التعليم العالي	1437/2/2-1هـ	2	12	دبي	20	20	40
3	استخدام التقنيات الحديثة في التدريس الجامعي	1437 /2/16-15هـ	2	12	دبي	20	20	40
4	استراتيجيات التعلم النشط	1437 /2 /23-22هـ	2	12	دبي	20	20	40
5	استخدام شبكات التواصل في التدريس الجامعي	1437 /3 /1-2 /29هـ	2	12	دبي	20	20	40
6	مهارات القيادة الأكاديمية في القرن 21	1437 /7/2-1هـ	2	12	دبي	20	15	35
7	أساليب حديثة في تقويم التعليم	1437 /7 /16 - 15هـ	2	12	دبي	20	15	35

م	اسم الدورة	تاريخ الانعقاد	عدد الأيام	عدد الساعات	المكان	رجال	نساء	الإجمالي
	الجامعي							
8	معايير جودة التدريس الجامعي وآليات تفعيلها	13 - 15 / 10 / 1437هـ	3	18	ماليزيا	20	20	40
9	معايير جودة التدريس الجامعي وآليات تفعيلها	19 - 21 / 11 / 1437هـ	3	18	ماليزيا	25	20	45
	المجموع		20	120		185	170	355

المصدر/ وكالة عمادة التطوير والجودة شطر الطالبات / 1439هـ

3- الدورات التدريبية التي تم تنفيذها إلكترونياً:

بلغ عدد الدورات المُقدمة (5) دورات تدريبية إلكترونية، وقد بلغ إجمالي أعداد المتدربات (78) وجاء جميعهم من العنصر النسائي بنسبة (100)%، ويُمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (16) الدورات التدريبية التي تم تنفيذها إلكترونياً

م	اسم الدورة	تاريخ الانعقاد	عدد الأيام	عدد الساعات	المكان	رجال	نساء
1	تصميم المقررات الإلكترونية وفقاً لمعايير الجودة (QM)	1437/4/28هـ	1	4	---	12	12
2	معايير تقييم المقررات المدمجة والكاملة	1437/5/2هـ	1	4	---	32	32
3	الحضور والغياب إلكتروني باستخدام teacher kit	1437/5/21هـ	1	4	---	17	17
4	الرسوم المتحركة في التعليم باستخدام goanimate	1437/5/22هـ	1	4	---	17	17
5	تصميم المقررات الإلكترونية وفقاً لمعايير الجودة (QM)	1437/6/12هـ	1	4	---	9	9
	المجموع				0	78	78

المصدر/ وكالة عمادة التطوير والجودة شطر الطالبات / 1439هـ

خامساً: الدورات التدريبية التي نفذتها عمادة التطوير الأكاديمي والجودة خلال العام الجامعي 1438 / 1437 هـ

1- الدورات التدريبية التي تم تنفيذها داخل الجامعة:

بلغ عدد الدورات المُقدمة (17) دورة تدريبية، وقد بلغ إجمالي أعداد المتدربين (465) منهم (127) مُتدرب من الرجال بنسبة (27.31)%، و(338) من العنصر النسائي بنسبة (72.69)%، ويُمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (17) الدورات التي نفذتها عمادة التطوير الأكاديمي والجودة خلال العام 1438 / 1437 هـ

م	اسم الدورة	الفئة المستهدفة	رجال	نساء	الإجمالي
1	إعداد التقرير السنوي للبرامج الأكاديمية	أعضاء هيئة التدريس	31	0	31
2	عداد التقرير السنوي للبرامج المشتركة	أعضاء هيئة التدريس	12	13	25
3	معاً نحو تحقيق الاعتماد المؤسسي	أعضاء هيئة التدريس	24	0	24
4	تهيئة الطلاب لزيارة فريق الاعتماد الأكاديمي	أعضاء هيئة التدريس	36	0	36
5	إغلاق دائرة التقييم	أعضاء هيئة التدريس	0	29	29
6	الدراسة الذاتية	أعضاء هيئة التدريس	0	29	29
7	التخطيط الاستراتيجي	أعضاء هيئة التدريس	0	20	20

م	اسم الدورة	المشاركون		الفئة المستهدفة
		رجال	نساء	
8	قواعد بناء الاختبارات الجامعية	0	32	أعضاء هيئة التدريس
9	التعليم الجامعي في ضوء رؤية 2030	0	25	أعضاء هيئة التدريس
10	لقاء تثقيفي بالعمادات المساندة	0	29	القيادات بالكليات
11	التوصيف الوظيفي	0	25	القيادات بالكليات
12	مؤشرات الأداء والمقارنة المرجعية	0	33	أعضاء هيئة التدريس
13	توصيف وتقرير المقررات	0	26	أعضاء هيئة التدريس
14	مهارات القيادة الإدارية الناجحة	0	25	رؤساء الأقسام بالكليات
15	توصيف وتقرير المقرر باللغة الانجليزية	0	21	أعضاء هيئة التدريس
16	قواعد بناء الاختبارات الجامعية	0	31	أعضاء هيئة التدريس
17	إدارة ضمان الجودة	24	0	أعضاء هيئة التدريس
المجموع				
		127	338	465

المصدر/ وكالة عمادة التطوير والجودة شطر الطالبات / 1439هـ

2- الدورات التدريبية التي تم تنفيذها خارج الجامعة:

بلغ عدد الدورات المقدمة (16) دورة تدريبية، وقد بلغ إجمالي إعداد المتدربين (20) منهم (16) مُتدرب من الرجال بنسبة (80%)، و(4) من العنصر النسائي بنسبة (20%) ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (18) الدورات التدريبية التي تم تنفيذها خارج الجامعة

م	اسم الدورة	جهة انعقادها	المشاركون		الفئة المستهدفة
			رجال	نساء	
1	ضمان الجودة والتقويم البرامجي	هيئة تقويم التعليم	1	1	أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم
2	Effective Academic Leadership	هيئة تقويم التعليم	2	0	أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم
3	Assessment of Learning Outcomes	هيئة تقويم التعليم	1	0	أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم
4	مؤشرات الأداء والمقارنة المرجعية	هيئة تقويم التعليم	2	0	أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم
5	Assessment of Academ & Administrative Unit Outcomes	هيئة تقويم التعليم	1	0	أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم
6	Developing Faculty Evaluation System	هيئة تقويم التعليم	1	0	أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم
7	Kpis and Benchmarking	هيئة تقويم التعليم	1	1	أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم
8	مخرجات التعلم وطرق التدريس	هيئة تقويم التعليم	1	0	أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم
9	ضمان الجودة والتقويم البرامجي	هيئة تقويم التعليم	1	0	أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم
10	تقارير البرامج والمقررات	هيئة تقويم التعليم	0	1	أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم
11	RiskManagement Planning	هيئة تقويم التعليم	1	0	أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم
12	كيفية تفعيل استطلاعات الرأي والاستفادة منها في التحسين المستمر	هيئة تقويم التعليم	1	0	أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم
13	جودة خدمات التوجيه والإرشاد	هيئة تقويم التعليم	1	0	أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم
14	الدراسة الذاتية للبرنامج	هيئة تقويم التعليم	0	1	أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم

م	اسم الدورة	جهة انعقادها	المشاركون		إجمالي
			رجال	نساء	
15	جودة الأعمال الإدارية في مؤسسات التعليم العالي	هيئة تقويم التعليم	1	0	1
16	التخطيط الاستراتيجي والتنفيذي لتحسين الجودة	هيئة تقويم التعليم	1	0	1
المجموع			16	4	20

المصدر/ وكالة عمادة التطوير والجودة شطر الطالبات/ 1439هـ

سادسا: الدورات التدريبية التي نفذتها عمادة التطوير الأكاديمي والجودة خلال الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي 1438/1439 هـ

1- الدورات التدريبية التي تم تنفيذها داخل الجامعة:

بلغ عدد الدورات المقدمة (19) دورة تدريبية، وقد بلغ إجمالي إعداده المتدربين (579) منهم (111) مُتدرب من الرجال بنسبة (19.17) %، و(468) من العنصر النسائي بنسبة (80.83) %، ويُمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول رقم(19) الدورات التدريبية التي تم تنفيذها داخل الجامعة

م	اسم الدورة	تاريخ الانعقاد	عدد الأيام	عدد الساعات	المكان	رجال	نساء	الإجمالي
1	مهام وكلاء التطوير الأكاديمي والجودة	1439/1/12	1	3	المدرجات المركزية	19	19
2	ادارة ضمان الجودة	1439/2/12	1	4	المدرجات المركزية	21	21
3	مهارات التدريس الفعال	1439/2/19	1	4	المدرجات المركزية	26	26
4	مهارات الاتصال الفعال	1439/2/26	1	4	المدرجات المركزية	23	23
5	تدريب أعضاء هيئة التدريس القائم على نظرية الذكاء	1439/3/15 1439/3/16	2	8	المدرجات المركزية	22	23	45
6	القيادة الأخلاقية	1439/2/2	1	4	قاعة الريادة	32	32
7	التعلم النشط	1439/2/5	1	4	قاعة الريادة	...	34	34
8	مهارات الاتصال الأكاديمي	1439/2/9	1	4	قاعة الريادة	...	38	38
9	مهارات التفكير الحديثة (الكورت)	-12 1439/2/13	1	4	قاعة الريادة	37	37
10	تقويم النظير	-16 1439/2/17	1	4	قاعة الريادة	32	32
11	جودة الشخصية	1439/2/20	1	4	قاعة الريادة	35	35
12	تعزيز القيم لدى الطالب الجامعي	1439/2/23	1	4	قاعة الريادة	32	32
13	مخرجات التعلم	1439/2/26	1	4	قاعة الريادة	42	42
14	خطوة نحو الاعتماد	1439/3/1	1	4	قاعة الريادة	42	42

م	اسم الدورة	تاريخ الانعقاد	عدد الأيام	عدد الساعات	المكان	رجال	نساء	الإجمالي
15	المقارنات المرجعية ومؤشرات قياس الأداء	1439/3/5	1	4	قاعة الريادة	...	32	32
16	خطوات بناء الاختبارات التحصيلية	1439/1/28	1	4	كلية المجتمع للبنات بأبها	14	14
17	مخرجات التعلم وكيفية قياسه	1439/1/33	1	4	كلية المجتمع للبنات بأبها	24	24
18	الجودة ممارسات وتوثيق	1439/3/9	1	4	كلية لغات وترجمة	32	32
19	كيفية إعداد تقرير المقرر	1439/3/18	1	4	كلية لغات وترجمة	...	19	19
المجموع								
579						111	468	579

2- الدورات التدريبية المباشرة التي نظمتها عمادة التطوير الأكاديمي والجودة وعدد المتدربات لعام 1439/1438 هـ

اسم الدورة	تاريخ الانعقاد	الفئة المستهدفة	القاعة		المدرّب
			العدد	العدد	
إدارة ضمان الجودة	1439/5/21 هـ	رئيسات الأقسام	طب الاسنان	27	د. حصه آل ملوذ
القيادة (مفاهيم وأساليب)	1439/6/12 هـ	رئيسات الأقسام والوحدات	طب الاسنان	20	د. اميرة عبد الله
القيادة المتميزة في البيئة الجامعية	1439/7/25	العميدات والوكيلات ورئيسات الأقسام	قاعة الريادة	17	د/ عبير محفوظ
Self-study for programs(SSRP)	1439/7/29	عضوات هيئة التدريس الغير ناطقين العربية	قاعة الريادة	12	د/مي الدسوقي
مجموع المتدربات					219

المصدر/ وكالة عمادة التطوير والجودة شطر الطالبات / 1439 هـ

ومن السابق يتضح ان عدد الدورات التدريبية المُقدمة بلغ (10) دورات تدريبية مباشرة، وقد بلغ إجمالي إعداد المتدربات (219) منهن (120) مُتدربة من كليات البنات بأبها (مقر الجامعة الرئيس) بنسبة (54.7%)، و(99) متدربة من كليات الفروع بنسبة (45.3%).

3- بيان بإعداد المتدربين والمتدربات على برنامج جدير الذي قدمته عمادة التطوير الأكاديمي والجودة بعدد من كليات الجامعة:

اشتمل برنامج "جدير" التدريبي على تدريب منسوبي (15) كلية بواقع (31) برنامجاً لمرحلة البكالوريوس و(17) برنامجاً للدراسات العليا، وقد بلغ عدد المتدربين والمتدربات نحو (140) متدرب، جاء عدد المُتدربين السعوديين (24) مُتدرب بنسبة (17.14%) و(116) متدرب غير سعودي بنسبة (82.86%) من الذكور والاناث، ويُمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (20) بيان بإعداد المتدربين والمتدربات على برنامج جدير

المجموع	عدد الحاضرين		الكلية
	غير سعودي	سعودي	
5	4	1	كلية الطب (رجال)
6	4	2	كلية العلوم الإدارية والمالية (رجال)
4	3	1	كلية الصيدلة (رجال)
6	6	0	كلية العلوم (رجال)
21	20	1	كلية اللغات والترجمة (رجال)
5	3	2	كلية العلوم الطبية التطبيقية (رجال)
18	14	4	كلية علوم الحاسب الآلي (رجال/ نساء)
6	6	0	كلية الهندسة (رجال)
7	6	1	كلية العلوم الإنسانية (رجال)
19	18	1	كلية التربية (رجال)
9	8	1	كلية طب الأسنان (رجال)
9	6	3	كلية الشريعة وأصول الدين (رجال)
8	7	1	كلية التمريض السامر (نساء)
10	6	4	كلية العلوم الطبية التطبيقية والتمريض بخميس (رجال)
7	5	2	كلية الاقتصاد المنزلي (نساء)
140	116	24	الإجمالي

المصدر/ وكالة عمادة التطوير والجودة شطر الطالبات / 1439هـ

كما تقوم الجامعة بعمل دورات بالتعاون مع معهد الإدارة وتقديم العديد من البرامج التدريبية والإعدادية والمشاركة بالندوات واللقاءات والمؤتمرات ويقدم المعهد البرامج التدريبية للمستويات الوظيفية المختلفة بالجامعة. العوامل التي تتحكم في اختيار القيادات النسائية في جامعة الملك خالد: تم توزيع استمارة استبيان على عينه عشوائية من القيادات النسائية بالجامعة (ملحق رقم 1). وعمل استبيان واختيار العينة وتفرغها في برنامج spss لتحصيل النتائج وتفسيرها، نجد أن العلاقة بين المحاور طردية وذات دلالة إحصائية عالية جدا أقل من أو تساوي 0.001، وبما أن نتيجة حساب معامل الارتباط R ومعامل التحديد مربع قيمة معامل R square، ومعامل الارتباط الخطى بين مهارات فريق العمل ودور القيادة هو 0.533 وأن مدى الدقة في تقدير المتغير التابع ودور القيادة هو 20.4، عند مستوى ثقة 95%.

خلاصة النتائج:

وبناءً على ذلك يمكن استنتاج ما يلي:

- 1- تتوافر رؤية طويلة المدى لجامعة الملك خالد، وتطبق السياسات والإجراءات من خلالها، وتتسم بالمرونة والقابلية للتجديد.
- 2- مستوى فريق العمل ومهارات القيادة داخل الجامعة يعتبر متوسطا.
- 3- دور القيادة من تشجيع فريق العمل والتخطيط أحيانا يتم تفعيله بشكل جيد من الجامعة.
- 4- يوجد ارتباط قوى بين مهارات القيادة ومهارات فريق العمل داخل الجامعة.

- 5- تشجع الجامعة قيادتها على تحمل المسؤولية والإبداع والتحفيز لصنع التغيير، وبالتالي تتصرف القيادات بأسلوب يحظى باهتمام وتقدير الجامعة.
- 6- تمتلك القيادات في الجامعة القدرة على بناء فريق العمل الفعال والناجح بما يتماشى مع رؤية ورسالة وأهداف الجامعة.
- 7- يتم تطوير المهارات لدى القيادات ويتوافر برامج متخصصة، وإعداد وتهيئة قادة مستقبلين.
- 8- توافر سياسات وإجراءات مكتوبة لتسهيل عمل القيادات.
- 9- اختيار القيادات داخل الجامعة وفقا لمعايير علمية سليمة، كما يتم اختيار أفضل الكفاءات وبشفافية.

التوصيات والمقترحات

- 1- زيادة التركيز على القيادات النسائية في التعليم العالي السعودي وتبني استراتيجيات فعالة لتعزيز مساهمتها الفعلية في مواقع صنع القرار، وإتاحة الفرصة لهن لامتلاك المبادرة في التعامل مع المشكلات باستقلالية دون الرجوع للإدارة العليا.
- 2- ضرورة تبني برامج تدريبية هادفة إلى تذليل المعوقات والتحديات الشخصية والاجتماعية التي تحد من نسبة مشاركة القيادات النسائية في التعليم العالي السعودي.
- 3- تعزيز تفويض الصالحات للقيادات النسائية في التعليم العالي السعودي لتحمل المسؤوليات المنوطة بها والمؤثرة في القرارات التي يتم اتخاذها لما يتمتع به التفويض من أثر بالغ على زيادة الإبداع.
- 4- ضرورة تبني برامج تدريبية هادفة إلى تأهيل وتهيئة القيادات النسائية في التعليم العالي السعودي لإكسابها المهارات القيادية وتزويدها بأحدث تقنيات وأساليب الإدارة الحديثة.
- 5- الحرص على العدالة والموضوعية في نظام الترقيات في الجامعات بغض النظر عن الجنس. وتوفير المناخ الإبداعي داخل بيئة العمل في الجامعات من خلال العمل على تعزيز وسائل الاتصال الفعال بين القيادات النسائية والوحدات والأقسام الأخرى ومواقع أصحاب القرار في الجامعة، والعمل على ضمان سهولة وانسيابية تدفق المعلومات وتحديثها.
- 6- اجراء مزيد من الدراسات حول التمكين الإداري للقيادات النسائية في مواقع صنع القرار المختلفة في مؤسسات المجتمع المدني.

قائمة المراجع

- البوعلي، آ. (2011): تجارب عالمية وعربية في مساهمة المرأة في التنمية الإدارية: تجربة سلطنة عمان نموذجا. منتدى دور المرأة العربية في التنمية الإدارية - المنظمة العربية للتنمية الإدارية - سلطنة عمان، مسقط: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 331 - 350.
- حامد، ع. (2007): المرأة في الإدارات الحكومية - التحديات والآفاق. أعمال ملتقيات دور المرأة العربية في التنمية المستدامة والمجتمعية المنظمة العربية للتنمية الإدارية - مصر، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 199-244.
- الدليهي، مريم سليمان عباس، (2016): خصائص القيادة النسوية واثرها في تطوير راس المال النفسي، اختبار الدور المعدل لقوة الخبرة، دراسة تحليلية من وجهة نظر المرؤوسين في مدارس التعليم الخاصة في عمان رؤيا المملكة 2030.

- الشيدي، ف. (2007): معوقات مساهمة المرأة بصورة فعالة في التنمية الإدارية. منتدى دور المرأة العربية في التنمية الادارية - المنظمة العربية للتنمية الإدارية - سلطنة عمان، مسقط:
- العالي، ا. أ. (2007): المرأة وأنماط القيادة الإدارية. مجلة التجارة والتمويل، كلية التجارة، جامعة طنطا - مصر، ع 1، 30 - 1. المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 133 - 141.
- علي، ا. أ.: المرأة وأنماط القيادة الإدارية. المؤتمر السنوي الرابع في الإدارة القيادة الإبداعية لتطوير وتنمية المؤسسات في الوطن العربي، المنظمة العربية للتنمية الإدارية- سوريا، دمشق: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 315 - 341.
- العطوي، رويدا محمد، (2018): اثر التمكين الاداري على الإبداع من وجهة نظر القيادات النسائية في التعليم العالي السعودي كأحد مداخل تحقيق رؤية 2030 وكلية الاعمال جامعة تبوك
- المطيري، نوف، والجارودي، ماجدة، (2016): درجة توافر عناصر التمكين الإداري للقيادات النسائية في كلية التربية بجامعة الملك سعود، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، المجلد 5، العدد 10، ص ص. 89-68.
- المنذري، ر. ب. س. ب. س: دور المرأة المسلمة في التنمية الإدارية. منتدى دور المرأة العربية في التنمية الإدارية - المنظمة العربية للتنمية الإدارية - سلطنة عمان، مسقط: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 15 - 54.
- منظمة المرأة العربية 'الاستراتيجية الاعلامية للمرأة العربية (2009).

الاستبانة

الكلية/ العمادة:				
القسم/ الإدارة:				
السؤال	أوافق بشدة	أوافق	محايد	ارفض بشده
1 - يوجد رؤية طويلة المدى لجامعة الملك خالد.				
2 - تقوم جامعة الملك خالد بتطبيق السياسات والإجراءات المنبثقة من رؤية ورسالة وأهداف وزارة التعليم				
3 - تتسم رؤية الجامعة بالمرونة والقابلية للتجديد.				
4 - تدفع رؤية الجامعة القيادات وتحركهم نحو تحقيق توقعاتهم.				
5- توازن رؤية الجامعة بين الاحتياجات المرحلية والرؤية المستقبلية لجامعة الملك خالد.				
6- يوجد خطط استراتيجية لجامعة الملك خالد.				
7 - يتم متابعة تنفيذ الخطط الاستراتيجية لجامعة الملك خالد.				
8 - تتوفر الموارد البشرية اللازمة في جامعة الملك خالد.				
9 - يتم تحفيز القيادات في الجامعة من خلال طرق مختلفة.				
10 - تؤثر الإدارات العليا في الجامعة على القيادات في صنع التغيير.				
11 - توجد أنظمة معلومات واتصالات في الجامعة تساعد في اتخاذ القرار.				
12 - يتم التوظيف والترقية في الجامعة على أساس الكفاءة والقدرات المميزة.				
13 - تتمتع القيادات في الجامعة بمعارف ومهارات وقدرات متنوعة.				
14 - يتم تطوير المهارات لدى القيادات في الجامعة بشكل مستمر.				

				15 - توجد برامج متخصصة لتطوير مهارات القيادات العليا في جامعة الملك خالد.
				16- تهتم جامعة الملك خالد بالعمل الجماعي.
				17 - تهتم جامعة الملك خالد بتهيئة وإعداد قادة المستقبل.
				18 - توجد سياسات وإجراءات مكتوبة لتسهيل عمل القيادات داخل جامعة الملك خالد.
				19 - يتوفر المناخ المناسب لتنفيذ الخطط الاستراتيجية لجامعة الملك خالد.
				20 -يستطيع القادة في جامعة الملك خالد أخذ المبادرة بحرية.
				21- تشجع جامعة الملك خالد الأفكار الجديدة للقادة.
				22- يوجد لدى جامعة الملك خالد دليل يوضح معايير السلوك الأخلاقي المهني للقادة وممارستهم.
				23- توجد قواعد أخلاقية مكتوبة في جامعة الملك خالد للقادة.
				24- تشجع جامعة الملك خالد القادة على ممارسة القواعد الأخلاقية.
				25- تزيد البرامج التدريبية من معدل الإنتاجية واتخاذ القرار للقادة بجامعة خالد.
				26- تعتمد جامعة الملك خالد برامج منتظمة لتدريب وتطوير القادة.
				27- تولى جامعة الملك خالد اهتماما خاصا بالقادة ذو الاختصاصات الفريدة.
				28- تستقطب جامعة الملك خالد القادة الذين يمتلكون مهارات وخبرات كافية.
				29- تعتمد جامعة الملك خالد على معيار الجدارة في اختيار القادة.
				30- توفر لدى جامعة الملك خالد سياسات إدارية مكتوبة تنظم عملية الاختيار والتعيين في الوظائف القيادية.
				31- تم وضع سياسات الاختيار والتعيين للوظائف القيادية وفقا لأسس ومعايير علمية سليمة.
				32- تعمل سياسات الاختيار والتعيين الحالية في الجامعة على تحقيق اختيار أفضل الكفاءات القيادية.
				33- تسير عملية الاختيار والتعيين في الجامعة للوظائف القيادية بشفافية.

* هل ترغب/ ترغب في إضافة ملاحظات أخرى:

.....

.....

.....

نشكر لكم تعاونكم