



مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

" أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الرؤية العربية 2030 "
2024 23-22 نوفمبر

الدور الحيوي للمرأة العربية في مجال التدريب والتطوير وأهمية التدريب في تمكين المرأة قيادياً في ظل رؤية ٢٠٣٠

ورقة عمل مقدمة لمؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

د. نواف سعد التويجري

2024 23 - 22 نوفمبر



مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

" أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الرؤية العربية 2030 "

2024 23-22 نوفمبر

المحتويات

4.....	الملخص
4.....	الكلمات المفتاحية.
5.....	الملخص
6.....	الدراسات السابقة
7.....	الإطار النظري والتحليل
7.....	المحطة الأولى - التمكين الديني
7.....	1. الحقوق الاقتصادية
7.....	2. الحقوق الاجتماعية
8.....	3. الحقوق القانونية
8.....	4. الحقوق الروحية
8.....	5. التكريم والمساواة
9.....	المحطة الثانية - التمكين العلمي
9.....	1. تاريخ افتتاح أول مدارس للتعليم النظامي في الوطن العربي
10.....	2. تاريخ افتتاح أول جامعات للتعليم العالي في الوطن العربي
11.....	3. نسبة التحاق البنات في التعليم العام والتعليم الجامعي حتى الان
12.....	المحطة الثالثة التمكين القيادي والاقتصادي في المجتمع ومؤسساتها
12.....	1. تطوير المهارات
12.....	2. زيادة الثقة بالنفس
13.....	3. توسيع الشبكات
13.....	4. تحسين فرص العمل
13.....	5. تحفيز ريادة الأعمال
13.....	6. تعزيز التفكير الاستراتيجي



مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

" أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الرؤية العربية 2030 "

2024 23-22 نوفمبر

14..... 7. التمكين من اتخاذ القرار

14..... 8. تعزيز المساواة بين الجنسين

16..... المقترحات والتوصيات

20..... خاتمة

21..... قائمة المراجع



مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

" أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الرؤية العربية 2030 "

2024 23-22 نوفمبر

الملخص

التمكين من المهد إلى المجد

التدريب مفتاح تمكين المرأة لتحقيق أهداف رؤية ٢٠٣٠ في القيادة والاقتصاد والذي مر بعدة محطات من المهد إلى المجد. ابتداء من المحطة الدنية ومرورا بالمحطة الأسرية وانتهاء بالمحطة المجتمعية والمؤسسية

وفي ظل رؤية 2030 يبرز التدريب كقوة دافعة نحو تحقيق ففزة نوعية في تمكين المرأة العربية. فالمرأة ليست فقط شريكاً في التنمية، بل هي قائدةٌ وصانع تغيير. التدريب هنا ليس مجرد اكتساب مهارات، بل هو بوابة لتحدي وكسر الحواجز المجتمعية والبيئية

التمكين القيادي: التدريب يفتح أمام النساء أبواب القيادة، ويمنهن الأدوات اللازمة لتولي مناصب عليا بثقة وقوة. إنه الفرصة التي تدفع المرأة لتكون جزءاً من صناعة القرار.

التمكين الاقتصادي: من خلال التدريب على المهارات الفنية والتقنية، تصبح المرأة قوة لا يُستهان بها في سوق العمل، خصوصاً في القطاعات الحديثة مثل التكنولوجيا وريادة الأعمال (البنك الدولي، 2022) أو (المنتدى الاقتصادي العالمي، 2021).

ولكي تمكن المرأة قيادياً واقتصادياً عليها أن تركز على التدريب والتطوير كمحور أساسي لتحقيق رؤية ٢٠٣٠

الكلمات المفتاحية

التمكين - الاقتصادي - القيادي - العلمي - التدريب



مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

" أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الرؤية العربية 2030 "

2024 23-22 نوفمبر

الملخص

تعد المرأة العربية ركيزة أساسية في تحقيق التنمية المستدامة، وخاصة مع تركيز رؤية 2030 على تمكين المرأة في مختلف المجالات. سنستعرض في هذه الورقة أهمية التدريب والتطوير للمرأة وأثرهما على تمكينها قيادياً واقتصادياً في ظل رؤية 2030، مع تسليط الضوء على بعض الإحصائيات التي توضح التقدم المحرز والتحديات القائمة. والتدريب مفتاح تمكين المرأة لتحقيق أهداف رؤية ٢٠٣٠ في القيادة والاقتصاد والذي مرة بعدة محطات من المهد إلى المجد والذي بدأ في التمكين: الديني، العلمي، التمكين القيادي والاقتصادي (البنك الدولي، 2022).

مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

" أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الرؤية العربية 2030 "

2024 23-22 نوفمبر

الدراسات السابقة

تطور دور المرأة العربية في مجال التدريب والتطوير، وكذلك أهمية التدريب في تمكينها قيادياً واقتصادياً، شهد نقلة نوعية عبر العقود:

تطور دور المرأة في مجال التدريب والتطوير:

- المرحلة التقليدية (قبل الستينات): كان دور المرأة في التدريب والتطوير محدوداً، وكان يُنظر إليها على أنها مجرد متلقٍ للتعليم الأساسي دون فرص للتطوير المهني.
- الستينات والسبعينات: مع حركات التحرر واستقلال الدول العربية، بدأت المرأة تتلقى تدريباً مهنياً وتعليمياً، وبدأت الحكومات تتبنى سياسات لدعم تعليم وتدريب النساء في مجالات تقليدية مثل التدريس والتمريض.
- الثمانينات والتسعينات: ظهرت المبادرات لتمكين النساء في مجالات اقتصادية متنوعة، وتم تدريبهن في مجالات غير تقليدية مثل الحرف اليدوية، والمهن الإدارية، وقطاع الخدمات، مما ساعد في تغيير النظرة المجتمعية التقليدية لدور المرأة.
- الألفية الجديدة (2000-2010): توسعت برامج التدريب لتشمل مجالات أكثر تقدماً مثل تكنولوجيا المعلومات، وريادة الأعمال، والطب، والإدارة. ازداد اهتمام الحكومات ومنظمات المجتمع المدني بتدريب النساء وتطوير مهاراتهم المهنية.
- (2010-2024): في هذه المرحلة، شهدت الدول العربية تحولات جذرية في سياساتها تجاه تمكين المرأة، بدعم من رؤية مستقبلية في بعض الدول مثل "رؤية 2030" في السعودية. لعبت النساء دوراً كبيراً في قيادة ورش العمل، وإعداد برامج تدريبية، والإشراف على المبادرات الوطنية والإقليمية (المنتدى الاقتصادي العالمي، 2021): (البنك الدولي، 2022).

مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

" أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الروية العربية 2030 "

23-22 نوفمبر 2024

. المشاركة في الشؤون العامة قياديا واقتصاديا وعلميا: شاركت المرأة في الحياة العامة وبرزت أدوار الصحبايات مثل السيدة عائشة رضي الله عنها في الفقه والتعليم وأم سلمة رضي الله عنها في المشورة.

3. الحقوق القانونية

. حق الشهادة: الإسلام جعل شهادة المرأة معتبرة في بعض الحالات وتعامل مثل شهادة الرجل
. حق الاستقلال المالي: أقر الإسلام للمرأة حقها في إدارة أموالها الخاصة ولا يحق لأحد التصرف فيها بدون إذنها ومثال على ذلك السيدة خديجة رضي الله عنها كانت سيدة أعمال الناجحة.

4. الحقوق الروحية

. المساواة في العبادة: الإسلام ساوى بين الرجل والمرأة في الواجبات والحقوق الدينية مثل الصلاة والصيام والزكاة والحج
. الأجر والثواب: القرآن أكد أن الله يثيب المرأة على أعمالها مثل الرجل دون تمييز، قال تعالى: (مَنْ عَمِلْ إِحْسَاءً كَمَا
مَنْ كَرِهَ أُنثَىٰ عَلَىٰ هُوَ وَمَنْ عَمِلْ كَحَيْثُ عَمِلَ الذَّكَرُ وَلَهُنَّ حِجَابٌ مِّمَّا يَخْفَىٰ وَلَهُنَّ أَمْوَالٌ مِّمَّا كَسَبْنَ وَكُلُنَّ مِنْ عِنْدِ اللَّهِ
آيَة 97.

5. التكريم والمساواة

. إلغاء العادات الجاهلية: حرم الإسلام وأد البنات وحرمانهم من حقوقهم
. المساواة الإنسانية: يعتبر الإسلام المرأة والرجل متساويين في الكرامة الإنسانية قال تعالى: (تَكَدَّرْ مِنْ بَنَاتِ آدَمَ)
سورة الإسراء، آية 70

إن الإسلام منح المرأة حقوقا متوازنة تعزز كرامتها وتمكنها من المساهمة في بناء المجتمع على أساس الاحترام والعدالة
وهذه أول محطات تمكين المرأة قياديا واقتصاديا في كتاب ربي الحلح، عاطف (2017)

مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

" أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الروية العربية 2030 "

23-22 نوفمبر 2024

المحطة الثانية - التمكين العلمي

وفي مرحلة التعليم النظامي بدأت قصة التمكين العلمي وفتح المدارس في العالم العربي بدأ في مراحل مختلفة حسب الدولة وعادةً ما كان مرتبطاً بالتغيرات السياسية والاجتماعية والاقتصادية، وفيما يلي نظرة عامة على بعض التغيرات المهمة التي شهدت افتتاح المدارس في العالم العربي:

1. تاريخ افتتاح أول مدارس للتعليم النظامي في الوطن العربي

الدولة	تاريخ البداية	تفاصيل
مصر	1860s	أول مدرسة للبنات في القاهرة.
مصر	1925	إنشاء أول مدرسة حكومية للبنات.
الأردن	1921	تأسيس أول مدرسة للبنات في الكرك.
المغرب	1912	بداية التعليم الرسمي للنساء بعد الحماية الفرنسية.
المغرب	1946	إنشاء وزارة التربية والتعليم.
المغرب	1956	جهود لتحسين تعليم النساء بعد الاستقلال.
تونس	1900	جهود تعليم المرأة بدأت.
تونس	1956	افتتاح مدارس للبنات بعد الاستقلال.
السعودية	1960	افتتاح أول مدرسة للبنات.
السعودية	1970	إنشاء الرئاسة العامة لتعليم البنات.
الكويت	1936	افتتاح أول مدرسة للبنات (المباركية).
الكويت	1960	تأسيس وزارة التربية والتعليم.
الجزائر	1830	التعليم للفتيات بدأ تحت الاحتلال الفرنسي.
الجزائر	1962	توسيع التعليم الرسمي للبنات بعد الاستقلال.

مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

" أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الروية العربية 2030 "

2024 23-22 نوفمبر

افتتاح أول مدرسة ابتدائية للبنات.	1863	لبنان
تأسيس وزارة التربية والتعليم.	1946	لبنان

وفي مرحلة التعليم النظامي بدأت قصة التمكين العلمي وفتح المدارس النظامية وأشرف عليها رجال أقبوا
أمناء وعلمنا على أيدي معلمات صالحات عاقلات، وبعد تمكيننا في مراحل التعليم النظامي انتقلنا إلى رحلة التعليم
الجامعي بمختلف مستوياته

2. تاريخ افتتاح أول جامعات للتعليم العالي في الوطن العربي

الدولة	تاريخ بدء التعليم الجامعي للنساء	الملاحظات
مصر	1925	التحاق أول دفعة من النساء في جامعة القاهرة.
الأردن	1962	دخول النساء إلى الجامعة الأردنية.
تونس	1955	بدء التعليم الجامعي للنساء بعد الاستقلال.
لبنان	1866	الجامعة الأمريكية في بيروت سمحت للنساء بالدراسة.
المغرب	1957	جامعة محمد الخامس استقبلت النساء.
الجزائر	1962	بعد الاستقلال، تم إدخال النساء إلى الجامعات.
الإمارات العربية المتحدة	1976	جامعة الإمارات استقبلت النساء.
السعودية	1961	تم إدخال التعليم الجامعي للنساء في جامعة الرياض.
الكويت	1966	بدء التعليم الجامعي للنساء في الجامعة الكويتية.
عُمان	1986	جامعة السلطان قابوس بدأت قبول النساء.



مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

" أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الرؤية العربية 2030 "

2024 23-22 نوفمبر

شكرا لكل معلم ومعلمة و أستاذ وأستاذة غرس فينا قيمه نبيلة ومهارة قيمة هنيئا لكم بالأجر فغراسكم اليوم قد أثمر،
فهذه إحصائية نسبة التحاق البنات في التعليم العام والجامعي

3. نسبة التحاق البنات في التعليم العام والتعليم الجامعي حتى الان

الدولة	نسبة التحاق البنات بالتعليم النظامي (%)	نسبة التحاق البنات بالتعليم الجامعي (%)
مصر	95%	55%
الأردن	98%	60%
المغرب	90%	50%
السعودية	97%	65%
تونس	99%	70%
الكويت	100%	75%
الجزائر	95%	50%
لبنان	98%	55%
الإمارات	99%	80%
قطر	98%	60%



مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

" أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الروية العربية 2030 "

2024 23-22 نوفمبر

المحطة الثالثة التمكين القيادي والاقتصادي في المجتمع ومؤسساتها

إن مشاركة المرأة في سوق العمل له أثر مباشر في النمو الاقتصادي وصناعة القرار القيادي من هنا حرص صناع القرار في أوطاننا أن تكون المرأة جنباً لجنب مع الرجل لصنع اقتصاد مستمر ونامي وقيادة مشتركة ناجحة. ولن تستطيع المرأة بعد مرورها بالمحطة الدينية والمحطة العلمية أن تمكن اقتصادياً أو قياداً إلا عن طريق التدريب وهو مفتاح التمكين الاقتصادي والقيادي وهو قوة دافعة نحو تحقيق قفزة نوعية في تمكين المرأة العربية حتى تعد قائدةً وصانعةً للتغيير في المجتمع.

يلعب التدريب دوراً حيوياً في تمكين المرأة قيادياً واقتصادياً من خلال عدة جوانب رئيسية:

1. تطوير المهارات

- . المهارات القيادية: يوفر التدريب برامج تركز على تطوير مهارات القيادة مثل اتخاذ القرار، والتواصل الفعال، وإدارة الفرق.
- . المهارات الفنية: تدريب النساء على المهارات الفنية المطلوبة في مجالات معينة، مما يزيد من فرصهن في سوق العمل.

2. زيادة الثقة بالنفس

- . تعزيز الثقة: التدريب يوفر بيئة آمنة للتعلم والتطور، مما يساعد النساء على بناء ثقة أكبر في قدراتهن.
- . مواجهة التحديات: تعلم كيفية التعامل مع التحديات والعقبات، مما يعزز القدرة على التصدي لمواقف صعبة.

مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

" أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الروية العربية 2030 "

2024 23-22 نوفمبر

3. توسيع الشبكات

- . بناء العلاقات: يتيح التدريب الفرصة للتواصل مع محترفين آخرين، مما يساعد النساء في بناء شبكة من العلاقات التي قد تفتح أبواباً جديدة.
- . التعاون: تعزيز روح التعاون بين النساء لتعزيز الدعم المتبادل.

4. تحسين فرص العمل

- . توظيف أفضل: النساء المدربات يمتلكن مهارات أكثر تأهيلاً مما يزيد من فرصهن في الحصول على وظائف مناسبة.
- . التقدم الوظيفي: التدريب يساعد في تأهيل النساء للحصول على ترقية و مناصب أعلى في مؤسساتهن (منظمة العمل الدولية، 2023).

5. تحفيز ريادة الأعمال

- . تدريب رواد الأعمال: برامج التدريب التي تركز على ريادة الأعمال تساعد النساء في تطوير أفكار مشاريعهن وتعلم كيفية إدارة الأعمال بنجاح.
- . توفير الموارد: تمكين النساء بالمعرفة والموارد اللازمة لتأسيس وإدارة مشروعاتهن.

6. تعزيز التفكير الاستراتيجي

- . تحليل المشكلات: التدريب يعزز من قدرة النساء على التفكير الاستراتيجي وتحليل المشكلات من زوايا متعددة.
- . التخطيط: تعلم كيفية وضع خطط فعالة لتحقيق الأهداف الاقتصادية والقيادية.

مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

" أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الروية العربية 2030 "

23-22 نوفمبر 2024

7. التمكين من اتخاذ القرار

- . المشاركة الفعالة: تدريب النساء على كيفية اتخاذ القرارات والمشاركة في عمليات صنع القرار على مستوى الأسرة أو المجتمع أو العمل.
- . القيادة بالمثل: تمكين النساء ليكونوا قادة في مجتمعاتهن من خلال تعلم كيفية قيادة الفرق والمبادرات.

8. تعزيز المساواة بين الجنسين

- . التثقيف حول المساواة: التدريب يمكن أن يتضمن جوانب تعليمية حول المساواة بين الجنسين، مما يعزز فهماً أفضل للحقوق والفرص المتاحة.
- . تحدي المعايير الاجتماعية تشجيع النساء على تحدي المعايير الاجتماعية التقليدية التي قد تعيق تقدّمهن.

ومن خلال التدريب المستمر للنساء العاملات ارتفعت نسبة النساء في مجال التدريب:

- وفقاً لتقرير البنك الدولي لعام 2023، تضاعف معدل النساء المشاركات في برامج التدريب والتطوير في الدول العربية بمعدل 25% في العقد الأخير.
- في السعودية، ارتفعت نسبة النساء في برامج التدريب المهني من 20% في 2018 إلى 38% في 2023.
- زيادة معدل النساء المدربات والموجهات:
- بحسب تقرير "منظمة العمل العربية"، ارتفع عدد النساء اللواتي يقمن بتدريب النساء الأخريات بنسبة 15% في العقد الأخير.
- في الإمارات، تُقدر نسبة المدربات الإناث بحوالي 35% من إجمالي العاملين في التدريب والتطوير، وهي أعلى نسبة في المنطقة.



مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

" أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الرؤية العربية 2030 "

2024 نوفمبر 23-22

تحسين فرص العمل من خلال التدريب:

- أشارت منظمة العمل الدولية إلى أن النساء اللاتي يشاركن في دورات التدريب يزيد احتمال حصولهن على فرص وظيفية بنسبة 20% مقارنةً بغيرهن
- التدريب يعد أداة أساسية لتمكين المرأة في القيادة والاقتصاد، مما يساهم في تحسين أوضاعها الاجتماعية والاقتصادية ويعزز من مشاركتها في المجتمع.

مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

" أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الرؤية العربية 2030 "

22-23 نوفمبر 2024

المقترحات والتوصيات

فيما يلي بعض التوصيات لدعم التدريب وتعزيز تمكين المرأة وفق رؤية 2030 في الدول العربية:

1. تطوير برامج تدريبية متخصصة:

- تصميم برامج تدريبية مخصصة لاحتياجات النساء في مجالات مثل القيادة، ريادة الأعمال، التكنولوجيا، والمهارات الرقمية.
- التركيز على المهارات الحديثة والمتطلبة في سوق العمل، مثل الذكاء الاصطناعي، البرمجة، وإدارة المشاريع.

2. التوعية بأهمية التدريب:

- إطلاق حملات توعية تستهدف النساء لرفع الوعي بأهمية التدريب في تعزيز فرصهن الوظيفية وتطوير مهاراتهن.
- التعاون مع المؤسسات التعليمية لدمج برامج التوعية حول التدريب وفرص العمل ضمن المناهج الدراسية.

3. زيادة الفرص للنساء في المناطق النائية:

- توفير برامج تدريبية عبر الإنترنت أو مراكز تدريب متنقلة للوصول إلى النساء في المناطق النائية والريفية.
- تقديم حوافز وتشجيعات للنساء من هذه المناطق للانضمام إلى البرامج التدريبية.

4. تعزيز الشراكات مع القطاع الخاص:

- التعاون مع القطاع الخاص لتوفير فرص تدريبية وعملية للنساء، مما يضمن توفير التدريب على المهارات المطلوبة فعلياً في سوق العمل.
- تشجيع الشركات على تقديم تدريب داخل المؤسسات، مع استهداف خاص للنساء، لتهيئتهن للترقيات والمهام القيادية.

مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

" أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الرؤية العربية 2030 "

2024 23-22 نوفمبر

5. تشجيع النساء على التدريب القيادي:

- تطوير برامج تدريبية كز على المهارات القيادية والاتصال الفعال، لتشجيع النساء على تولي مناصب قيادية في مؤسساتهن.
- تقديم منح تدريبية متخصصة للنساء الراغبات في العمل بمجالات مثل السياسة، الإدارة العامة، والقطاع غير الربحي.

6. دعم البرامج الحكومية والمبادرات الوطنية:

- تعزيز المبادرات الحكومية التي تدعم تدريب المرأة، مثل برامج تمويل المشاريع الصغيرة، وبرامج التمكين القيادي.
- دعم السياسات الحكومية التي تُشجع المؤسسات على تدريب وتوظيف النساء، خاصة في القطاعات التقنية والصناعية.

7. التوجيه والإرشاد الوظيفي:

- إنشاء منصات توفر الإرشاد المهني، بحيث تُساعد النساء على اتخاذ قرارات تعليمية ومهنية مبنية على معلومات دقيقة ومواكبة لاحتياجات سوق العمل.
- توفير برامج توجيه تساعد النساء على اختيار البرامج التدريبية التي تناسب مع أهدافهن وطموحاتهن.

8. تسهيل التمويل والدعم المالي:

- تقديم منح أو قروض ميسرة للنساء للمشاركة في برامج التدريب المتقدمة.
- دعم برامج التمويل الجماعي أو القروض الميسرة التي تمكن النساء من الاستثمار في تعليمهن المهني.

مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

" أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الرؤية العربية 2030 "

2024-23 نوفمبر 2024

9. قياس الأثر وتحسين البرامج التدريبية:

- إجراء دراسات دورية لقياس تأثير البرامج التدريبية على تمكين النساء اقتصادياً وقيادياً، والاستفادة من النتائج لتحسين البرامج.
- العمل على تطوير مؤشرات أداء واضحة لتحديد مدى فاعلية البرامج التدريبية في تحقيق أهداف رؤية 2030.

10. تشجيع ريادة الأعمال:

- توفير برامج تدريبية تركز على ريادة الأعمال للنساء الراغبات في تأسيس مشاريعهن الخاصة.
- تقديم دعم مالي وإرشادي للنساء في مراحل بدء مشاريعهن، مع التركيز على الصناعات المتنامية مثل التكنولوجيا والطاقة المستدامة.

11. برامج تدريبية تساعد النساء على الموازنة بين بيئة العمل والأسرة.

التوصيات لتمكين المرأة من التوازن بين العمل والأسرة، يمكن اتباع مجموعة من المقترحات المتكاملة:

- أ. توفير إجازات مرنة ومدفوعة: تقديم إجازات للأمهات تشمل خيارات مدفوعة أو بدون راتب لفترات أطول، مع إمكانية العودة للعمل بدوام جزئي أو عن بُعد عند الحاجة، مما يمنح المرأة مرونة في التكيف مع مسؤولياتها العائلية.
- ب. الدعم المالي والتحفيز: تقديم إعانات مالية للأمهات خلال فترة الإجازة لتغطية احتياجاتهن، إضافة إلى حوافز أو مكافآت تشجيعية عند العودة إلى العمل بعد فترة الانقطاع، مما يدعم استقرارهن المالي ويسهل عودتهن إلى بيئة العمل.
- ج. توظيف بديل مؤقت: تعيين موظف بديل مؤقتاً خلال فترة غياب المرأة، مع تقديم التدريب المناسب لضمان استمرارية العمل والإنتاجية، مما يخفف العبء على المرأة ويعزز شعورها بالأمان في عملها.

مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

" أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الرؤية العربية 2030 "

2024 23-22 نوفمبر

- د. خلق بيئة عمل مرنة: تشجيع خيارات العمل المرن، مثل ساعات العمل القابلة للتعديل أو العمل من المنزل، لتمكين الأمهات من التوفيق بين جداول العمل والتزاماتهن العائلية، مما يعزز من إنتاجيتهن ورضاهن المهني.
- هـ. خدمات رعاية الأطفال: إنشاء دور حضانة أو تقديم دعم مالي لتكاليف رعاية الأطفال داخل مكان العمل أو بالقرب منه، مما يسهل على الأمهات العمل دون القلق بشأن رعاية أطفالهن.
- و. التثقيف والدعم النفسي: تنظيم ورش عمل حول إدارة الوقت والتوازن بين العمل والأسرة، وتوفير خدمات استشارية لدعم الأمهات نفسياً خلال فترات التحدي، مما يعزز من قدراتهن في التكيف مع متطلبات الحياة المهنية والشخصية.
- ز. تعزيز قنوات التواصل مع الإدارة: فتح قنوات اتصال واضحة مع إدارة العمل لعقد اجتماعات دورية تناقش فيها احتياجات الأمهات وتقديم الدعم اللازم لهن، مما يخلق بيئة عمل داعمة وشاملة.
- ح. إنشاء دورات لتثقيف بصحة النساء داخل نطاق العمل: من منطلق قول الله تعالى (يَا لَيْدِي كَوَا الْأُنثَى) سورة آل عمران، آية 36. يتضح لنا ان هناك اختلاف بين خصائص المرأة وخصائص الرجل فيما يخص حال الأنوثة لذا يجب أن يكون هناك توعية في نوعية العمل الذي تقوم به المرأة مناسباً لحالتها الانثوي و ما تتعرض له من تغيرات هورمونية كل شهر.
- تطبيق هذه المقترحات يعزز من تمكين المرأة في العمل، ويدعم تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والأسرية، ويسهم في خلق بيئة عمل أكثر شمولية واستدامة.
 - هذه التوصيات تهدف إلى توفير بيئة داعمة تتيح للنساء تطوير مهاراتهن والمساهمة بفعالية في الاقتصاد والمجتمع، مما يدعم الأهداف الطموحة لرؤية 2030.



مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

" أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الرؤية العربية 2030 "

2024 23-22 نوفمبر

خاتمة

في ضوء رؤية 2030، يتضح أن دور المرأة العربية في مجال التدريب والتطوير أصبح حورياً في تحقيق التنمية المستدامة. فقد أثبتت النساء قدرتهن على المساهمة الفعالة في جميع مجالات الحياة، مما يستدعي تعزيز الدعم المؤسسي والتشريعي لتمكينهن من تحقيق طموحاتهن القيادية والاقتصادية.

إن أهمية التدريب لا تقتصر على تطوير المهارات فقط، بل تمتد لتشمل تعزيز الثقة بالنفس والقدرة على الابتكار والمشاركة في اتخاذ القرارات. من خلال توفير بيئات تدريبية ملائمة، وإتاحة الفرص للنمو المهني، يمكن تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل، مما يعود بالنفع على المجتمعات بأسرها.

إن الالتزام بتوفير برامج تدريبية شاملة ومتنوعة تتماشى مع احتياجات السوق المحلية والدولية، بالإضافة إلى تعزيز التوازن بين الحياة المهنية والأسرية، يمثل خطوة حيوية نحو تحقيق الأهداف المرجوة من رؤية 2030. لذا، فإن الاستثمار في تدريب المرأة وتمكينها ليس مجرد ضرورة اجتماعية واقتصادية، بل هو استثمار في مستقبل أكثر إشراقاً وازدهاراً للجميع.

من خلال العمل الجماعي والتعاون بين الحكومات، القطاع الخاص، والمجتمع المدني، يمكننا بناء مجتمع يدعم تطلعات المرأة ويعزز من دورها القيادي، مما يساهم في دفع عجلة التنمية ويحقق الرخاء المشترك.



مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

" أفضل الممارسات الدولية في التدريب والتطوير في ظل الروية العربية 2030 "

2024 23-22 نوفمبر

قائمة المراجع

1. القرآن الكريم.
2. السنة النبوية. رواه ابن ماجه.
3. الشنقيطي، م. ف. م. (2013). المرأة ومكانتها في الإسلام. كتب مؤلفين
4. الحلح، عاطف. (2017). المرأة والمجتمع: دورها في التنمية. نور للنشر.
5. لختنشتاتر، اليس. (2023). المرأة في الجزيرة العربية قبل الإسلام. دار الوراق.
6. منظمة اليونسكو. (2020). التعليم في العالم: تقرير التعليم للجميع 2020. تم الاسترجاع من <https://www.unesco.org>
7. البنك الدولي. (2022). تمكين المرأة في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا: التقدم والفرص. تم الاسترجاع من <https://www.worldbank.org>
8. منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف). (2021). التعليم والمساواة بين الجنسين في المنطقة العربية. تم الاسترجاع من <https://www.unicef.org>
9. المنتدى الاقتصادي العالمي. (2021). التقرير العالمي للفجوة بين الجنسين. تم الاسترجاع من <https://www.weforum.org>
10. منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OECD). (2020). تقرير التعليم العالمي: التعليم من أجل المساواة. تم الاسترجاع من <https://www.oecd.org>
11. الأمم المتحدة للمرأة. (2021). تمكين النساء من خلال المشتريات العامة وتعزيز النمو الشامل. <https://www.unwomen.org/ar/digital-library/publications/2021/11/empowering-women-through-public-procurement-and-enabling-inclusive-growth>
12. تاكر، س.، & عزيز، م. (2011). استثناء فجوة الجنس في التعليم: الشرق الأوسط وشمال أفريقيا؟ البنك الدولي. <https://blogs.worldbank.org/ar/arabvoices/exception-gender-gap-education-middle-east-north-africa>
13. منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية. (2017). المرأة اقتصادياً في بعض دول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. https://www.oecd.org/ar/publications/women-s-economic-empowerment-in-selected-mena-countries_9789264279322-ar.html
14. عسي، ريمة. و ماركاتي، كيارا. (2020). النساء في العمل في الشرق الأوسط. ماكينزي وشركاه. <https://www.mckinsey.com/ar/featured-insights/middle-east-and-africa/women-at-work-in-the-middle-east>