



مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

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

تمكين المرأة العربية في ظل رؤية 2030 في مجال التدريب

والتطوير والاقتصاد

ورقة عمل مقدمة لمؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

حصة بوجلوف - أمينة الجابر - عبير الكندي

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

3	الملخص
3	الكلمات المفتاحية
4	مقدمة
6	الدراسات السابقة
8	الإطار النظري والتحليل
8	أولاً: أهداف التدريب
10	ثانياً: استراتيجيات التمكين عبر التدريب
12	ثالثاً: نماذج ناجحة وقصص إلهام
15	رابعاً: التحديات والفرص
18	خامساً: الختام والدعوة للتحرك
21	المقترحات والتوصيات
23	الخاتمة
24	المصادر والمراجع

مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

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

2024 23-22 نوفمبر

الملخص

تتناول هذه الورقة أهمية التدريب في تمكين المرأة العربية في إطار رؤية 2030، ففي عالم يتسارع بوتيرة التغييرات الاقتصادية والتكنولوجية، يبرز التدريب كأداة حيوية لتمكين النساء وإطلاق قدراتهن الكاملة، وتسלט الورقة الضوء على كيفية استفادة التدريب من تحسين مكانة المرأة في المجتمع والاقتصاد، وتعزيز فرصها في سوق العمل وكذلك تطوير قدرتها القيادية والمهنية، إضافة الى توضيح مفاهيم تعزيز القدرات الشخصية والمهنية، التمكين الاقتصادي، المساهمة في التنمية المستدامة، تعزيز الشبكات الداعمة، تقييم التقدم والتأثير، تحسين الوعي والفهم.

ونعرج على عرض بعض الأمثلة لنساء عربيات نجحن بفضل برامج التدريب المختلفة، إضافة الى التحديات التي تواجه تمكين المرأة العربية كتطوير السياسات، ودعم المبادرات النسائية وعقد برنامج تدريب مخصصة، إضافة الى ضعف التعليم الرقمي والمرونة، والمعتقدات الثقافية، والقوانين، والأنظمة.

تستعرض الورقة التحديات التي قد تواجه تحقيق أهداف التمكين، مثل العقبات الثقافية والاجتماعية، وصولاً إلى الحواجز القانونية التي تمنع المرأة من تحقيق إمكاناتها الكاملة. تقترح الورقة الاستفادة من الفرص من خلال تطوير سياسات داعمة للمرأة وتبني البرامج التدريبية المتخصصة، بالإضافة إلى الاستفادة من التعليم الرقمي لتعزيز وصول المرأة إلى الموارد التعليمية والمهنية.

تختتم الورقة بدعوة للتأكيد على ضرورة الاستمرار في توفير التدريب المتخصص كجزء أساسي من مبادرات تمكين المرأة وتطرح بعض الاستراتيجيات الفعالة التي يمكن استخدامها في التدريب لتمكين المرأة كتطوير المهارات القيادية والتقنية، إضافةً الى الدعوة لتفعيل السياسات التي تدعم النساء وتعزز من فرصهن في المجتمع، وتوصي بتكامل جهود المؤسسات الحكومية والخاصة لتحقيق رؤية 2030.

الكلمات المفتاحية

التنمية المستدامة، التمكين، تطوير المهارات، المرأة العربية.

مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

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

23-22 نوفمبر 2024

مقدمة

تهدف هذه الورقة إلى تسليط الضوء على أهمية التدريب كوسيلة محورية لتمكين المرأة العربية، مساهماً في تحقيق التنمية الشاملة ضمن إطار رؤية 2030. يبرز التدريب دوره في تعزيز قدرات النساء في مختلف جوانب الحياة، مما يسمح لهن بالمشاركة الفعالة في المجتمع والاقتصاد. وتشمل أهداف التدريب تطوير المهارات القيادية والتقنية لتعزيز الثقة بالذات وتحقيق استقلالية اقتصادية قوية للمرأة، عبر منحها الأدوات اللازمة لدخول سوق العمل بثقة وتمكينها من بناء حياة اقتصادية مستقلة (عبد الحميد، 2020).

يُعزز التدريب كذلك مستوى وعي المرأة بحقوقها وواجباتها، مما يسمح لها بلعب دور فاعل في المجتمع من خلال فهمها العميق لمكائنها ووظائفها المجتمعية (الأنصاري، 2018). وتدعم هذه الورقة التوجه نحو استدامة التمكين من خلال إنشاء بيئات عمل متوازنة تشجع المرأة على تقديم مساهمة إيجابية مستمرة في المجتمع (السعيد، 2019).

تتطرق الورقة إلى استراتيجيات تدريبية فعالة لتحقيق هذه الأهداف، حيث يتم التركيز على تنمية المهارات القيادية من خلال تدريبات مثل القيادة الذاتية والقيادة التحويلية، إضافة إلى برامج التوجيه والإرشاد (UNESCWA, 2022). كما تتناول تطوير المهارات التقنية اللازمة لسوق العمل الرقمي الحديث، كمهارات الكمبيوتر والأمن السيبراني والتجارة الإلكترونية. (Nemr, 2023) إلى جانب ذلك، تستعرض الورقة نماذج ناجحة وقصص ملهمة لنساء عربيات استطعن تحقيق إنجازات في مجالات مثل التكنولوجيا، والأعمال، والتعليم، والصحة، مما يُعدّ مصدر إلهام للنساء في الوطن العربي ويبرز التأثير الإيجابي للتدريب على مسارهن المهني (النعيمي، 2021).

وتوضح الورقة أيضاً التحديات التي تواجه المرأة العربية في مسيرتها نحو التمكين، مثل العوائق الثقافية، وقلة الوصول إلى التعليم والتدريب، بالإضافة إلى صعوبة تحقيق توازن بين العمل والحياة الأسرية. ومع ذلك، تشير الورقة إلى الفرص الواعدة التي يمكن استغلالها، مثل تطوير السياسات الداعمة للمرأة، وتقديم برامج تدريب متخصصة، والتعليم الرقمي الذي يُسهل الوصول إلى الموارد التعليمية في مختلف المناطق.



مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

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

2024 23-22 نوفمبر

ختاماً، تُقدّم الورقة دعوة للالتزام المتواصل بجهود تمكين المرأة، وتؤكد على ضرورة اتخاذ خطوات عملية لتحقيق أهداف التمكين والاستدامة التي تتماشى مع رؤية 2030. تشجع الورقة كل المعنيين على متابعة جهودهم لتحقيق بيئة أكثر شمولية وعدالة، بما يرفع من مكانة المرأة العربية ويعزز من دورها كعنصر حيوي في تطوير المجتمع.

مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

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

2024 23-22 نوفمبر

الدراسات السابقة

تركز الورقة على استكشاف سبل تعزيز التمكين الاجتماعي والاقتصادي للمرأة العربية ضمن إطار رؤية 2030، مع تسليط الضوء على التحديات والمعوقات التي تواجهها المرأة العربية في هذا المسار، وكذلك الفرص المتاحة لدعمها. تستعرض الورقة عدة دراسات تسهم في فهم أعمق للتحديات الراهنة وآليات التمكين الممكنة. أشارت دراسة صادرة عن اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (UNESCWA, 2022) إلى أهمية سياسات الرعاية كعامل أساسي لتمكين المرأة اقتصادياً، حيث تمثل الرعاية أحد العوائق البارزة التي تحد من مشاركة المرأة الفعالة في القوى العاملة. وتوصي الدراسة بضرورة تكييف بيئة العمل لتلائم احتياجات النساء، مما يساهم في تحسين اندماجهن في الاقتصاد العربي بشكل مستدام، مما يتماشى مع هدف الورقة في استكشاف كيف يمكن لسياسات الرعاية الاجتماعية أن تساهم في خلق بيئة داعمة للمرأة العربية في سوق العمل.

على الجانب الآخر، يناقش مركز الدراسات العربية بواشنطن التحديات الثقافية والأبوية التي تواجهها المرأة، والتي تعيق التقدم نحو المساواة. يتناول التقرير الضغط المجتمعي على النساء ويشدد على أهمية التضامن بين الأجيال الجديدة من النساء في مقاومة البنى الذكورية المتجذرة، مما يعزز جهودهن في تحقيق المساواة (Arab Center DC, 2022).

تقرير آخر بالتعاون بين هيئة الأمم المتحدة للمرأة واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، صدر في نفس العام، يدرس تأثير جائحة كوفيد-19 على تمكين المرأة في المنطقة العربية. يوضح التقرير أن النساء كنّ من الأكثر تضرراً بفعل الأزمة الاقتصادية والاجتماعية الناتجة عن الجائحة، خصوصاً بسبب التواجد الكبير للنساء في القطاع غير الرسمي الذي يفتقر إلى أي شكل من أشكال الحماية الاجتماعية. ويدعو التقرير إلى ضرورة تطوير نظم حماية اجتماعية شاملة تدعم المرأة وتحد من الفجوة الاقتصادية بين الجنسين. (UN Women & ESCWA, 2022).

وتتناول دراسة نشرت في مجلة الأبحاث في العلوم الإنسانية والاجتماعية التحديات السياسية التي تعترض طريق التمكين السياسي للمرأة، حيث أشارت إلى أن نظام الكوتا النسائية وحده لا يكفي لتحقيق مشاركة سياسية



مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

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

2024 23-22 نوفمبر

فعّالة. تنبه الدراسة إلى ضرورة إشراك النساء بناءً على الكفاءة، وإزالة العقبات الثقافية والقانونية التي تقيد حريتهن في الترشح والمشاركة الفاعلة في العملية السياسية (Journal of Humanities and Social Sciences Researches, 2022).

أخيراً، تناولت دراسة نشرت عام 2022 أثر الرقمنة كوسيلة لتعزيز تمكين المرأة اقتصادياً، مسلطةً الضوء على أهمية تنمية المهارات الرقمية لدى النساء العربيات. تعتبر الدراسة أن استثمار الحكومات في التعليم الرقمي يمكن أن يقلل من الفجوة الاقتصادية بين الجنسين، ولكنه يتطلب كذلك إصلاحات قانونية لخلق بيئة مشجعة على دعم المرأة. (Nemr, 2023).

تمثل هذه الدراسات مرجعية مهمة لهدف الورقة لأنها تقدم تحليلات وأدلة واضحة حول التحديات الاجتماعية والاقتصادية التي تواجه المرأة العربية، مع التركيز على العقبات التي تعيق تمكينها في مجالات عدة. فهي تناولت القضايا الهيكلية كالقيود الثقافية والأطر القانونية والتأثيرات الاقتصادية السلبية للأزمات. إضافة إلى ذلك، توضح هذه الدراسات أثر جائحة كوفيد-19 على فرص النساء الاقتصادية والاجتماعية، مما يدعم فهم أهمية التمكين خلال الأزمات، ويسلط الضوء على الحاجة إلى نظم حماية اجتماعية قوية.

مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

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

2024 23-22 نوفمبر

الإطار النظري والتحليل

تسعى الورقة إلى تحليل أهمية التدريب كوسيلة لتمكين المرأة العربية، مع التركيز على جوانب متنوعة من التمكين مثل التنمية الشخصية، الاقتصادية، والاجتماعية، ضمن الإطار الأوسع لرؤية 2030. تتمحور الورقة حول فرضية أن التدريب يعتبر أداة فعالة لتعزيز دور المرأة في المجتمع من خلال بناء مهاراتها الشخصية والمهنية، مما يساهم في استقلاليتها وتأكيد دورها كعضو فعال في الاقتصاد. وتدعم الورقة هذه الفرضية بتحديد الأهداف الأساسية للتدريب، واستراتيجيات التدريب الملائمة لتحقيق أهداف التمكين.

أولاً: أهداف التدريب

فيما يلي توضيح لأهداف كيف يمكن للتدريب أن يساهم في تمكين المرأة من خلال محاور مختلفة، وذلك بالتفصيل:

1. تعزيز القدرات الشخصية والمهنية:

- يهدف التدريب إلى تطوير المهارات الشخصية والمهنية للمرأة، مما يعزز ثقتها بنفسها وقدرتها على الاستقلال. يشمل ذلك دعم المرأة لتطوير المهارات القيادية والتفكير النقدي والقدرة على اتخاذ القرارات بشكل مستقل، مما يمكنها من مواجهة التحديات الاجتماعية والاقتصادية.
- تسعى الورقة إلى توضيح أن هذه المهارات لا تمنح المرأة الثقة فقط، بل توفر لها الأدوات للتميز في بيئة العمل والمجتمع ككل، مما يدعم دورها كعضو منتج وفعال.

2. التمكين الاقتصادي:

- يُعتبر التمكين الاقتصادي أحد الأهداف المحورية للتدريب؛ إذ يساعد التدريب النساء على اكتساب المهارات التي تزيد من فرصهن في سوق العمل. من خلال التدريب على المهارات التقنية والمهنية المتطورة، يمكن للنساء تعزيز إمكانياتهن للحصول على وظائف ذات دخل أفضل والمساهمة في الاقتصاد بفعالية.
- يعزز هذا الهدف من قدرة المرأة على تحقيق الاستقلال المالي ويمنحها المرونة في اتخاذ القرارات التي تخص حياتها ومهنتها، بما يدعم التنمية الاقتصادية الشاملة.

مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

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

22-23 نوفمبر 2024

3. تحسين الوعي والفهم:

- يهدف التدريب إلى زيادة وعي النساء بحقوقهن وأدوارهن المجتمعية. من خلال تثقيف المرأة حول حقوقها القانونية والاجتماعية، يتم تعزيز دورها في المجتمع ويزداد تفهماها للمسؤوليات المجتمعية والسياسية.
- تتبنى الورقة هذه النقطة لتوضيح أن التدريب لا يقتصر على المهارات الفنية فقط، بل يمتد إلى غرس الوعي بالحقوق والواجبات، مما يساهم في تمكين المرأة بشكل مستدام.

4. المساهمة في التنمية المستدامة:

- يتطرق التدريب إلى تشجيع المرأة على المشاركة في المبادرات والمشاريع التنموية، بما يدعم أهداف الاستدامة الاجتماعية والاقتصادية. يهدف التدريب إلى تمكين النساء من قيادة وإدارة المشاريع التي تعزز من التنمية المستدامة في المجتمع.
- هذه المشاركة تُعد خطوة مهمة نحو تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية وتعزيز شعور المرأة بالمسؤولية المجتمعية.

5. تعزيز الشبكات الداعمة:

- يبرز التدريب أهمية بناء شبكات داعمة للمرأة لتساعدها في التطور المهني وتقديم الدعم المتبادل. تُسهم الشبكات في توفير بيئة تساعد المرأة على التواصل مع أفراد آخرين لديهم اهتمامات مشتركة، مما يساهم في تعزيز تبادل الخبرات والدعم المهني.
- يُعتبر هذا الهدف حورياً لتعزيز الدعم الاجتماعي للنساء، إذ يساهم في توسيع دائرة علاقاتهن وتوفير منصات للتعلم من تجارب الآخرين.

6. تقييم التقدم والتأثير:

- يتضمن التدريب أدوات لقياس التقدم المحرز وتقييم تأثير المهارات المكتسبة، مما يساعد في تحديد الفوائد العملية للتدريب. يدعم ذلك تحسين البرامج التدريبية وتوجيهها بشكل أفضل لاحتياجات النساء.

مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

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

2024-23 نوفمبر 2024

- تشدد الورقة على أهمية التقييم المستمر كجزء من عمليات التدريب لضمان تحقيق أهداف التمكين المنشودة وتطوير البرامج بناءً على التحليل العملي للنتائج.

تسعى هذه الأهداف لتحقيق تحسين شامل ومستدام في وضع المرأة العربية، مما يجعل التدريب جزءاً أساسياً من دعم وتحقيق رؤية 2030.

ثانياً: استراتيجيات التمكين عبر التدريب

تتضمن الورقة هجلاً شاملاً لتعزيز قدرات المرأة وتمكينها في مختلف جوانب الحياة. هذه الاستراتيجيات تتضمن العديد من الأدوات والتقنيات التي تستهدف تطوير مهارات متعددة لدى النساء، وتشمل ما يلي:

1. تطوير المهارات القيادية:

- **التدريب على القيادة الذاتية:** يستهدف بناء قدرة المرأة على اتخاذ القرارات بثقة والعمل بإرادة مستقلة. تُعدّ هذه المهارة أساسية لتعزيز شعور المرأة بالمسؤولية والسيطرة على مسار حياتها المهني والشخصي.
- **ورش عمل حول القيادة التحويلية:** تركز هذه الورش على تمكين النساء من تحويل أنفسهن وتحقيق تأثير إيجابي في محيطهن المهني والاجتماعي من خلال مهارات التوجيه والتحفيز.
- **برامج التوجيه والإرشاد:** تهدف إلى دعم النساء عن طريق توفير مرشدين يساعدونهن في تجاوز التحديات ويقدمون لهن نصائح عملية بناءً على خبرات متراكمة.
- **التدريب على التفاوض وحل النزاعات:** يعمل هذا التدريب على تحسين مهارات التفاوض لدى النساء وتمكينهن من حل النزاعات بطرق بناءة، مما يعزز قدرتهن على التواصل بفعالية في بيئات العمل المختلفة.

2. تطوير المهارات التقنية:

- **دورات في مهارات الكمبيوتر والبرمجيات:** تساعد هذه الدورات النساء على اكتساب مهارات تقنية أساسية، تشمل البرمجة واستخدام الحواسيب، التي تزيد من فرصهن في سوق العمل الحديث.

مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

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

2024 23-22 نوفمبر

- **التدريب على الأمن السيبراني والبيانات:** تستهدف هذه البرامج إعداد النساء ليكنّ على دراية بممارسات الأمان الرقمي وحماية البيانات، مما يمنحهن ميزة في مجالات العمل المرتبطة بالتكنولوجيا.
- **ورش عمل حول التجارة الإلكترونية والتسويق الرقمي:** توفر هذه الورش فرصاً للنساء للتعلم حول كيفية التسويق عبر الإنترنت والتعامل مع أدوات التجارة الإلكترونية، مما يعزز من فرصهن في بناء أعمال أو المساهمة بفعالية في الشركات الرقمية.
- **برامج تطوير التطبيقات والبرمجة:** تتيح هذه البرامج للنساء تطوير مهارات البرمجة وتصميم التطبيقات، والتي تعدّ من المهارات المطلوبة في السوق الرقمية الحديثة.

3. تعزيز الشبكات الداعمة:

- تهدف هذه الاستراتيجية إلى بناء شبكات من النساء الداعمات، حيث يمكن للنساء التواصل مع زميلاتهن وتبادل الخبرات والدروس المستفادة. تعمل هذه الشبكات كمصدر دعم وتمكين، مما يعزز من ثقة المرأة ويوفر لها فرص التعلم المستمر.

4. تقييم التقدم والتأثير:

- يركز هذا الجانب على أهمية قياس التقدم في التدريب وتقييم التأثير الناتج عن البرامج التدريبية على النساء. يساهم التقييم المستمر في تحسين البرامج وتحديد النقاط القابلة للتطوير، بما يضمن تحقيق الأهداف المرجوة في تعزيز مكانة المرأة في المجتمع.

تعمل هذه الاستراتيجيات بشكل متكامل لتعزيز تمكين المرأة عبر التدريب، وتوفير أدوات مرنة تساعد على بناء القدرات المهنية والشخصية التي تؤهلها لمواكبة التحديات وتحقيق دور فعال في المجتمع والاقتصاد ضمن إطار رؤية 2030.

مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

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

2024 23-22 نوفمبر

ثالثاً: نماذج ناجحة وقصص إلهام

تُبرز هذه النماذج الملهمة من النساء القطريات والعربيات دور التدريب في تمكين المرأة وتعزيز قدراتها في مختلف المجالات، من التعليم إلى ريادة الأعمال والفنون والقطاع المالي. تبرز قصص النجاح هذه كيف يمكن للتدريب والتطوير المهني أن يكونا جسراً للمرأة لتحقيق إنجازات بارزة تساهم في تنمية المجتمع وتطوير الاقتصاد المحلي. سواء من خلال تزويدهن بالمهارات القيادية، أو بتوفير شبكات الدعم والإرشاد.

أثبتت هذه النماذج أن التدريب ليس مجرد أداة للتطوير الشخصي، بل هو خطوة استراتيجية نحو تحقيق مساهمة حقيقية وملموسة للمرأة في تحقيق رؤية التنمية الشاملة. يعزز التدريب مكانة المرأة ويمنحها الثقة والقدرة على تجاوز التحليلات يعكس أهمية الاستثمار في تعليم وتدريب النساء كوسيلة لبناء مستقبل أكثر توازناً وشمولية.

ريما السليمان – الريادة في مجال التكنولوجيا:

ريما السليمان برزت كإحدى القيادات النسائية في مجال التكنولوجيا، وقد واجهت تحديات كبيرة لتحقيق تقدم في هذا القطاع المتسارع. بتدريتها على البرمجة وتطوير البرمجيات، تمكنت ريما من المساهمة بشكل فعال في تحسين أداء الأنظمة التقنية ضمن المؤسسات التي عملت بها. تعتمد ريما على خبراتها لتعزيز التحول الرقمي وزيادة الكفاءة، مما جعلها مصدر إلهام للكثيرات الطامحات للعمل في التكنولوجيا.

سلوى الخطيب – رائدة في مجال التعليم وتعزيز مشاركة المرأة:

تعتبر سلوى الخطيب مثلاً ملهماً في القطاع الأكاديمي، حيث ركزت جهودها على تشجيع النساء على دراسة العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (STEM) وبدعم من مبادرات تعليمية وتوجيهية، أسست سلوى برامج تساعد الطالبات على الانخراط في مجالات العلوم والهندسة. وقد نجحت في بناء شبكات توجيه قوية تدعم مشاركة المرأة في هذه التخصصات الحساسة، مما ساهم في تغيير النظرة النمطية عنها.

مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

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

2024-23 نوفمبر 2024

نادية المبارك – قائدة في قطاع الأعمال والتجارة:

رائدة أعمال متميزة، أسست مشروعها الخاص بعد تلقيها تدريبات مكثفة في ريادة الأعمال وإدارة المشاريع. تمكنت من تحويل أفكارها إلى مشروع ناجح بفضل استراتيجيات مدروسة للتسويق والنمو المستدام، وأصبحت الآن مرجعاً للنساء في قطاع ريادة الأعمال. تسعى نادية إلى دعم نساء أخريات من خلال برامج تدريبية متخصصة وشبكات دعم تمكنهن من تطوير أعمالهن الخاصة وتحقيق الاستقلال المالي.

فاطمة الزهراء – مبتكرة في الزراعة المستدامة:

فاطمة الزهراء هي نموذج للتطوير الزراعي المستدام، حيث استخدمت تقنيات جديدة لتحسين الإنتاجية وحماية البيئة. بدعم من التدريب على الأساليب الزراعية الحديثة، استطاعت تطوير مشروع يساهم في دعم الأمن الغذائي باستخدام موارد مستدامة. وقد ألهم نجاحها العديد من النساء في القطاع الزراعي للمضي قدماً في استخدام التكنولوجيا في الزراعة.

هدى الأمير – التميز في القطاع الصحي:

تعمل هدى الأمير في إدارة المستشفيات، حيث استغلت تدريبها في تحسين جودة الرعاية الصحية ضمن مؤسستها. بفضل برامج التدريب المتخصصة في إدارة الجودة والرعاية، تمكنت من رفع مستوى الخدمة الصحية المقدمة، مما ساعد في تحسين تجربة المرضى ورفع كفاءة الطاقم الطبي. نجاح هدى يعكس الدور الحيوي للتدريب في تأهيل القيادات النسائية في مجال الصحة.

بثينة الأنصاري – رائدة التدريب والاستشارات:

هي مؤسسة شركة "تمكين للتدريب وحلول الاستشارات"، والتي تركز على تمكين المرأة القطرية في مكان العمل من خلال توفير التدريب والتطوير المهني والاستشارات. تعمل الأنصاري كعضو في شبكة نساء الأعمال في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، وتدعم تمكين المرأة من خلال برامج تعليمية ومهنية تعزز من قدراتهن في مختلف القطاعات الاقتصادية في قطر. وهي أول سيدة قطرية تفوز بالانتخابات كعضو مستقل في شركة مساهمة عامة قطرية.

مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

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

22-23 نوفمبر 2024

عائشة المضاحكة - حاضنة الأعمال وداعمة ريادة المرأة:

تعتبر عائشة المضاحكة إحدى الشخصيات الرائدة في ريادة الأعمال، وهي الرئيسة التنفيذية لمركز قطر لحاضنات الأعمال (QBIC) من خلال QBIC، توفر المضاحكة منصة شاملة لرواد الأعمال، تقدم لهم الدعم المالي والإرشاد والمساحات المكتبية، مما يساهم في تمكين النساء الشابات وتشجيعهن على تطوير مشاريعهن الخاصة، خصوصاً في القطاعات التقنية والتجارية الناشئة في قطر.

الشيخة العنود بنت حمد آل ثاني - قيادية في القطاع المالي:

كمديرة إدارة تطوير الأعمال في مركز قطر للمال، تعمل الشيخة العنود على توفير بيئة عمل شاملة تعزز من فرص التمكين الاقتصادي للنساء في القطاع المالي. بفضل جهودها، يشهد مركز قطر للمال نمواً في نسبة مشاركة النساء، مع دعم واسع للشركات الصغيرة والمتوسطة التي تساهم فيها سيدات الأعمال القطرية.

نائلة آل ثاني - داعمة للمرأة في التعليم:

تعمل نائلة آل ثاني في مجال التعليم، وتدعم من خلال منظمة "Teach for Qatar" دور المرأة في تطوير العملية التعليمية. تساهم نائلة في خلق بيئة تعليمية تدعم المرأة، وتعمل على تحسين مهارات القيادة لدى المدرسات القطريات وتعزيز دورهن في المجتمع التعليمي ويشجع مزيداً من النساء على الالتحاق بالمجال التعليمي.

مريم السبيعي - تطوير المواهب الفنية والثقافية:

هي مؤسسة شركة "كيو-تالنت"، وهي شركة إدارة مواهب تهدف إلى تطوير الكفاءات المحلية في قطر، خاصة بين النساء. تقدم الشركة الدعم اللازم لتنمية المهارات وتحقيق الاستقلالية المالية للنساء في مجال الفنون والترفيه، مما يعزز من التنوع الثقافي و يتيح للنساء فرصاً أكبر للإبداع والابتكار.

دانة الفردان - ملحنة وموسيقية معاصرة

دانة الفردان هي أول ملحنة قطرية متخصصة في الموسيقى الكلاسيكية المعاصرة، وتشتهر بترويج الثقافة القطرية من خلال أعمالها الفنية العالمية. تعمل كمؤلفة رسمية لقطر للطيران، وتعزز مكانة النساء في المجالات الفنية والثقافية.

مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

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

22-23 نوفمبر 2024

رابعاً : التحديات والفرص

نستعرض هنا التحديات التي تواجه تمكين المرأة في المنطقة العربية، والتي تتنوع بين القيود القانونية والاجتماعية والوصول المحدود للتعليم والتدريب. وتستعرض أيضاً الفرص المتاحة لتعزيز دور المرأة من خلال تطوير السياسات وتقديم برامج تدريبية متخصصة تدعم استقلاليتها المهنية. يهدف هذا القسم إلى إظهار أهمية معالجة هذه التحديات واستغلال الفرص لتحقيق تمكين مستدام للمرأة ضمن رؤية تنموية شاملة.

التحديات

1. القوانين والأنظمة المقيدة:

- تواجه المرأة في بعض الدول العربية قيوداً قانونية وتنظيمية تحدّ من قدرتها على الوصول إلى الفرص الاقتصادية والمهنية. هذه القوانين قد تشمل قوانين العمل التي تضع قيوداً على الأدوار المهنية المتاحة للنساء، أو القوانين المتعلقة بملكية الأموال والاستثمار، مما يؤثر سلباً على مشاركة المرأة الفعالة في الاقتصاد. يحدّ من استقلاليتها المالية.

2. المعتقدات الثقافية السائدة:

- لا تزال بعض المجتمعات العربية تعتمد على أدوار جنديرية تقليدية تحصر المرأة في نطاق الأسرة والأدوار المنزلية، مما يؤثر على نظرة المجتمع إلى دورها في التعليم والعمل. تقييد أدوار النساء بسبب هذه المعتقدات يُصعّب عليهن الوصول إلى فرص التدريب والتمكين المهني، ويؤدي إلى حصرهن في مجالات محدودة، مما يقلل من فرصهن في التقدم الشخصي والمجتمعي.

3. الوصول المحدود إلى التعليم والتدريب:

- تعاني المرأة في بعض المناطق من قلة الفرص للوصول إلى تعليم نوعي وتدريب مهني متقدم. يتفاقم هذا التحدي في المناطق الريفية أو الأقل تطوراً حيث البنية التحتية التعليمية ضعيفة. تقييد فرص التدريب يعوق المرأة عن

مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

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

2024-23 نوفمبر

تطوير مهاراتها اللازمة للدخول في سوق العمل أو تحسين موقعها الوظيفي، مما يحدّ من مساهمتها في الاقتصاد بشكل فعال.

الضغوط العائلية والاجتماعية:

- تواجه المرأة تحديات تتعلق بتوازن العمل مع مسؤولياتها الأسرية، إذ قد تتطلب أدوارها الأسرية وقتاً وجهداً كبيرين، مما يؤثر على قدرتها على الالتزام ببرامج التدريب أو المشاركة في العمل بفعالية. غياب سياسات داعمة مثل إجازات الأمومة أو العمل المرن يزيد من صعوبة تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية للنساء.

الفرص

1. تطوير السياسات لدعم تمكين المرأة:

- يُمثل تعديل السياسات العامة وتبنيها لتكون شاملة وداعمة لمشاركة المرأة في القوى العاملة فرصة كبيرة لتحسين واقع المرأة الاقتصادي والاجتماعي. يمكن من خلال السياسات طورة تحسين الوصول إلى التدريب والتعليم، وتوفير بيئات عمل تناسب احتياجات المرأة، مما يعزز من فرصها في العمل والنمو المهني.

2. البرامج التدريبية المتخصصة:

- يمكن تصميم برامج تدريبية موجهة خصيصاً للنساء، وخصوصاً في المجالات التقنية والقيادية، لكسر الحواجز المهنية التي تواجههن. هذه البرامج تتيح للمرأة اكتساب المهارات التقنية والمعرفية اللازمة للتميز في مجالات متعددة كالهندسة والقيادة، مما يساعدها على التنافس في سوق العمل وتحقيق تطور مهني مستدام.

3. التعليم الرقمي ومرونة التدريب عن بُعد:

- يُعد التعليم الرقمي والتدريب عن بُعد من أبرز الفرص الحديثة التي يمكن للمرأة من الوصول إلى موارد تعليمية دون الحاجة إلى الحضور الجسدي. هذه المرونة يمكن النساء، وخاصة من لديهن التزامات عائلية أو معوقات جغرافية، من الحصول على التعليم والتدريب المناسبين لتعزيز مهاراتهن دون التضحية بالتزاماتهن الأسرية.

4. تشجيع ودعم المبادرات النسائية وريادة الأعمال:



مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

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

2024 23-22 نوفمبر

- تعزيز وتمويل المشاريع التي تقودها النساء يمكن أن يُشجع المزيد من النساء على بدء أعمالهن الخاصة، ويُعزز من حضورهن في مجالات ريادة الأعمال. دعم مثل هذه المبادرات يُسهم في تحقيق الاستقلالية الاقتصادية للنساء، ويوفر لهن شبكة من الدعم المهني والتمويلي تساهم في استدامة مشاريعهن.

تتضح من هذه التحديات والفرص أن التدريب يلعب دوراً حورياً في تحويل التحديات إلى فرص ملموسة لتعزيز مكانة المرأة في المجتمع والاقتصاد. إن مواجهة التحديات عبر السياسات طورة وبرامج التدريب المتخصصة، مع توفير بيئات مرنة للتعليم والتدريب، يمكن أن يُسهم في تمكين النساء بشكل فعّال، ويجعل من التمكين الاقتصادي والاجتماعي للمرأة هدفاً مستداماً يواكب رؤية 2030 في تعزيز دور المرأة وتوسيع مشاركتها الاقتصادية والاجتماعية.

مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

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

23-22 نوفمبر 2024

خامساً: الختام والدعوة للتحرك

فيما يلي توضيح لأهمية هذه المرحلة ودعوة المشاركين إلى اتخاذ خطوات ملموسة لدعم التمكين:

أهمية الاستمرار في السعي نحو تمكين المرأة:

1. الأساس العلمي لتمكين المرأة

● تظهر الأبحاث والدراسات بشكل جلي أن تمكين المرأة يساهم بشكل مباشر في النمو الاقتصادي والتنمية المستدامة، فالمجتمعات التي تسعى إلى تحقيق المساواة الجندرية تتمتع بمعدلات أعلى من الازدهار والاستقرار الاقتصادي. هذا يعود إلى أن المرأة، عندما تُتاح لها الفرصة للمساهمة الفعّالة، تزيد من حجم القوى العاملة المؤهلة، وتساعد على توسيع القاعدة الإنتاجية للمجتمع، مما يؤدي إلى تحفيز النمو الاقتصادي على المدى الطويل. كما تعزز المرأة، عند تمكينها، من رأس المال البشري، وتخلق قيمة إضافية في التعليم والصحة والخدمات الاجتماعية، مما يجعل تأثيرها يتخطى الفرد إلى الأسرة والمجتمع ككل.

2. الفوائد الاجتماعية والثقافية

● لا تتوقف آثار التمكين عند النطاق الاقتصادي فقط، بل تمتد إلى نواحٍ اجتماعية وثقافية عميقة. فتمكين المرأة يؤدي إلى تحسين معدلات التعليم والصحة في الأسرة، حيث تكون النسائمُ مكّنات أكثر قدرة على توفير بيئات صحية وتعليمية لأبنائهن. كما أن التمكين يعزز من قيم الديمقراطية والمساواة، ويشجع على بناء مجتمع قائم على العدالة والاحترام المتبادل. وعندما منحه المرأة الأدوات اللازمة لتطوير قدراتها والمشاركة في صنع القرار، يتعزز الحوار الثقافي والاجتماعي، وغرس قيم التسامح والمواطنة الفعّالة.

حث المشاركين على اتخاذ خطوات عملية:

1. تحديد الأدوار وتوجيه المشاركين

● من الضروري أن يدرك كل مشارك دوره الخاص في عملية تمكين المرأة، سواء كان من قطاع التعليم أو الأعمال أو المجتمع المدني. فهم الدور يتيح لهم الإسهام بطرق تتناسب مع خبراتهم وتخصصاتهم، مما يعزز من أثر

مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

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

2024-23 نوفمبر 2024

مشاركتهن. ويتيح ذلك أيضاً للمشاركين تبني وجهة نظر واعية حول كيفية دعم المرأة بشكل مستدام في بيئاتهم الخاصة، مما يساهم في خلق ثقافة داعمة لتمكين المرأة ضمن مؤسساتهم ومجتمعاتهم.

2. خطوات عملية للتنفيذ

- تشجيع المشاركين على اتخاذ خطوات عملية فوراً يمثل جزءاً ملحورياً من الدعوة للتحرك. هذه الخطوات يمكن أن تشمل تطوير مبادرات لدعم المرأة في أماكن العمل، كالعامل على سياسات تدعم المساواة وتوفر بيئة داعمة للأهيات العاملات، أو إطلاق برامج تدريبية داخل المؤسسة للموظفات الشابات. كما يمكن للمشاركين المساهمة في المجتمعات من خلال التطوع لدعم برامج تدريب المرأة، أو الترويج لسياسات داعمة للمساواة في مجالاتهم المختلفة.

أمثلة على الخطوات العملية:

1. التوجيه والإرشاد

- يُعد إنشاء برامج توجيه وإرشاد للنساء الشابات من أبرز الوسائل العملية لدعم تمكين المرأة. توفر هذه البرامج للنساء الخبرة والتوجيه من قِبل أشخاص متمرسين، مما يساعدهن على فهم البيئة المهنية وتحديد أهدافهن الوظيفية والشخصية وتطوير شبكة من العلاقات التي تدعمهن في رحلتهم المهنية.

2. برامج القيادة

- تمثل برامج القيادة الموجهة للنساء خطوة أساسية لتعزيز قدراتهن القيادية وتأهيلهن لتولي مناصب إدارية وإشرافية. هذه البرامج تساعد النساء على اكتساب الثقة وتطوير مهارات القيادة والعمل الجماعي، مما يؤهلهن للعب أدوار مؤثرة في صنع القرار.

3. دعم الريادة النسائية

- يتضمن دعم الريادة النسائية تشجيع النساء الراغبات في بدء مشاريعهن الخاصة عبر تقديم التدريب المتخصص وتسهيل الوصول إلى الموارد المالية والدعم الإرشادي. تتيح هذه المبادرات للنساء فرصة استثمار مهاراتهن بشكل مستقل، مما يعزز من استقلالهن الاقتصادي ويساهم في تنوع الاقتصاد.



مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

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

2024 نوفمبر 23-22

الدعوة للمساءلة والمتابعة:

1. المساءلة الذاتية والمؤسسية

- من المهم تشجيع المشاركين على تبني مفهوم المساءلة الذاتية والمؤسسية فيما يتعلق بالتزامهم بتحقيق المساواة الجندرية. ينبغي للمشاركين العمل على مراقبة ومراجعة تقدمهم ومدى تأثير أدوارهم على دعم تمكين المرأة، وتقييم التحديات والعمل على تحسين استراتيجياتهم بشكل مستمر.

2. آليات المتابعة وتقييم الأثر

- وضع آليات لمتابعة التقدم وتقييم الأثر يتيح تحسين الاستراتيجيات باستمرار وضمان تحقيق الأهداف. تُعد هذه الآليات أداة فعالة لقياس نتائج الخطوات العملية التي يتم اتخاذها، وتعزيز الجهود المستدامة في تمكين المرأة.

مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

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

2024 23-22 نوفمبر

المقترحات والتوصيات

المقترحات والتوصيات لتمكين المرأة العربية وتعزيز دورها في المجتمع والاقتصاد:

1. تعزيز البرامج التدريبية المخصصة للنساء

- تطوير برامج تدريبية تستهدف المجالات القيادية والتقنية المتقدمة لدعم النساء في تولي مناصب مؤثرة، وتوفير برامج تدريبية مرنة تسمح لهن بالتعلم مع الحفاظ على توازن بين العمل والمسؤوليات الأسرية.

2. تحديث السياسات القانونية لدعم مشاركة المرأة

- مراجعة القوانين التي تقيد دور المرأة في سوق العمل وتحديثها، لضمان بيئة عمل توفر للنساء فرصاً متساوية للتقدم، وتعزز استقلاليتهن الاقتصادية والاجتماعية.

3. تطوير برامج إرشاد وتوجيه وظيفي للنساء الشابات

- تأسيس شبكات إرشاد مهنية تجمع بين النساء القياديات والمواهب الشابة، لتقديم الدعم والتوجيه المهني، وتمكين الشابات من مواجهة التحديات في مساراتهن المهنية.

4. إطلاق مبادرات لدعم ريادة الأعمال النسائية

- تقديم الدعم المالي والتدريبي للنساء الراغبات في تأسيس مشاريعهن الخاصة، وتوفير بيئة داعمة تشمل التمويل والإرشاد والمجتمع، مما يساهم في زيادة عدد الشركات الصغيرة والمتوسطة بقيادة النساء.

5. إدماج التعليم الرقمي والتدريب عن بُعد

- اعتماد التعليم الرقمي كجزء من استراتيجيات التدريب المهني للنساء، بما يوفر فرص تعلم مرنة تناسب النساء في المناطق الريفية والنائية، ويتيح لهن الوصول إلى الموارد التعليمية الحديثة دون قيود جغرافية.

6. تطوير السياسات التي تدعم التوازن بين العمل والحياة

- إقرار سياسات مؤسسية مثل العمل عن بُعد، وإجازات الأمومة والأبوة، وتوفير دور حضانة في مواقع العمل، لتسهيل توازن المرأة بين مسؤوليات العمل والعائلة.

7. تشجيع مساهمة المؤسسات وتطوير آليات متابعة التقدم

مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

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

22-23 نوفمبر 2024

- دعوة المؤسسات إلى تبني المساءلة الذاتية فيما يتعلق بتقدمها في تحقيق التوازن الجندري، وإنشاء آليات تقييم دورية لقياس الأثر وتحديد التحسينات اللازمة لتمكين المرأة بفعالية.

8. إقامة حملات توعوية لتغيير المعتقدات الثقافية التقليدية

- إطلاق حملات مجتمعية تستهدف تغيير الأفكار النمطية حول أدوار النساء، وتشجيع المجتمع على تبني رؤية تضمن للمرأة مساحة مساوية للمشاركة الاجتماعية والاقتصادية.

9. الاستثمار في التعليم المبكر لتمكين الفتيات

- توفير تعليم مبكر شامل للفتيات يركز على تطوير المهارات القيادية والتفكير النقدي، مما يمهد لهن طريق النجاح في المستقبل، ويعزز ثقتهن وقدرتهن على تحقيق إنجازات مؤثرة.

هذه التوصيات تهدف إلى تعزيز دور المرأة وتمكينها اقتصادياً واجتماعياً، بما يساهم في تحقيق رؤية شاملة تعتمد على مشاركة فعالة ومستدامة للمرأة في بناء مجتمعات قوية ومزدهرة.



مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

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

الخاتمة

في ختام الورقة، يتضح أن تمكين المرأة في المنطقة العربية يتطلب تكاملاً دقيقاً بين المبادرات التدريبية الشاملة والسياسات الداعمة والتغيير الثقافي المستدام. إذ أن هذه العوامل مجتمعة تعزز قدرة المرأة على مواجهة التحديات وتحقيق النمو المهني والاستقلالية الاقتصادية. لذا، تدعو الورقة إلى تكثيف الجهود لتوفير فرص تدريبية نوعية تُسهم في تطوير مهارات النساء في المجالات القيادية والتقنية، مع التركيز على دعمهن من خلال سياسات تسمح لهن بالمشاركة الفاعلة والمتساوية في سوق العمل.

توجه الورقة دعوة جادة للمؤسسات التعليمية والمهنية، وأصحاب القرار، وأفراد المجتمع كافة للانخراط في هذه الجهود؛ سواء عبر تحسين السياسات، أو تطوير البرامج التدريبية، أو من خلال تبني ممارسات عملية تضمن بيئة أكثر شمولاً للمرأة. إن الاستثمار في تدريب النساء اليوم هو استثمار مباشر في ازدهار المجتمعات، ويخدم تحقيق أهداف رؤية 2030 نحو مجتمع أكثر عدالةً وشمولية، مما يجعل من تمكين المرأة عنصراً أساسياً لبناء مستقبل مستدام للأجيال القادمة.



مؤتمر الدوحة الثاني للتدريب والتطوير

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

المصادر والمراجع

باللغة العربية:

- عبد الحميد، سعاد. تمكين المرأة: مفاهيم وتجارب. القاهرة: دار الفكر العربي للنشر والتوزيع، 2020.
- الأنصاري، أحمد محمد. دور التدريب في تمكين المرأة العربية. القاهرة: مركز الأبحاث العربية، 2018.
- السعيد، ليلي فؤاد. المرأة العربية والتنمية المستدامة: الطريق نحو 2030. القاهرة: دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، 2019.
- النعيمي، ندى خالد. استراتيجيات التمكين الاقتصادي للمرأة في الدول العربية. القاهرة: دار الجامعات العربية، 2021.
- مجموعة من الباحثين. تحديات التمكين الاجتماعي والاقتصادي للمرأة العربية. القاهرة: معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية، 2022.

باللغة الإنجليزية:

- UNESCWA. (2022). Women Economic Empowerment in the Arab Region: Guidelines to Advance Care Policies. United Nations Economic and Social Commission for Western Asia.
- Arab Center DC. (2022). Going Backward Is Not an Option: The Challenge of Equality for Arab Women. Arab Center.
- UN Women & ESCWA. (2022). The Impact of COVID-19 on Gender Equality in the Arab States. United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women and Economic and Social Commission for Western Asia.
- Journal of Humanities and Social Sciences Researches. (2022). Challenges of Political Empowerment of Arab Women. Journal of Humanities and Social Sciences Researches.
- Nemr, N., Silvana, S., Fayez, W., & Salman Abdou, D. M. (2023). The Dynamics of Digitalization and Women's Empowerment in the MENA Region. 87, (87)32, بحوث اقتصادية عربية.