

التمكين القيادي لعضوات هيئة التدريس فى الجامعات المصرية : مدخل لتحقيق أهداف رؤية مصر ٢٠٣٠ للتنمية المستدامة (تصور مقترح)

د. أمل على محمود سلطان
أحمد

مدرس أصول التربية
كلية التربية بأسيوط - جامعة أسيوط

ملخص البحث:

لما كانت قضية تمكين المرأة فى كافة المجالات بصفة عامة والقيادية بصفة خاصة إحدى القضايا التى استحوذت على حيز كبير من أهداف التنمية المستدامة - رؤية مصر ٢٠٣٠ - التى وضعتها جمهورية مصر العربية سواء بشكل مباشر أو غير مباشر ، مما أسهم فى بلورة الأجندة الإنمائية المصرية . ولما كانت أهمية تمكين المرأة تأتى من كونها الدعامه الأساسية فى بنية التنمية المستدامة للمجتمع ، وهى تؤدى دوراً كبيراً فى تطويره وتميمته ، وبدونها لا يمكن أن تحقق التنمية أهدافها المنشودة . وبما أن عملية التمكين أساساً تستند على مبدأ الحصول على الموارد والتصرف فيها ، وعلى تمتع المرأة بحقوق المواطنة أسوة بالرجل ؛ لذا فقد فرض كل ذلك حتمية دعم وتمكين المرأة العاملة بالتدريس الجامعى من مشاركتها فى جميع المجالات ؛ خاصة الإدارية والقيادية منها .

ومن هذه المنطلقات جاء هذا البحث بهدف تسليط الضوء على فلسفة ومفهوم التمكين القيادى لعضوات هيئة التدريس ، ومفهوم وأهداف رؤية مصر ٢٠٣٠ للتنمية المستدامة ، والوقوف على الواقع الحالى للتمكين القيادى لعضوات هيئة التدريس بالجامعات المصرية ومعوقاته ، ووضع تصور مقترح للتمكين القيادى لعضوات هيئة التدريس بالجامعات المصرية ؛ لتفعيل مشاركتها فى عملية التنمية المستدامة وتحقيق أهدافها .

ولتحقيق هذه الأهداف استخدمت الباحثة المنهج الوصفى فى عرض وتحليل فلسفة ومفهوم التمكين القيادى لعضوات هيئة التدريس ، ومفهوم وأهداف رؤية مصر ٢٠٣٠ للتنمية المستدامة ، وكذلك فى تحليل الواقع الحالى للتمكين القيادى لعضوات هيئة التدريس بالجامعات المصرية ومعوقاته ، واستخلاص تصور مقترح للتمكين القيادى لعضوات هيئة التدريس بالجامعات المصرية .

وقد توصلت الباحثة إلى عدة نتائج ، من أهمها : ضعف تمثيل عضوات هيئة التدريس فى المناصب القيادية بالجامعة ، والمتمثلة فى : رئيس الجامعة ، نائب رئيس الجامعة ، عميد الكلية ، وكيل كلية ، رئيس مجلس قسم ؛ مما يقف حائلاً ضد أى تقدم وأى تحقيق لأهداف التنمية المستدامة بمصر ، كما توصلت إلى تصور مقترح لتفعيل التمكين القيادى لعضوات هيئة التدريس بالجامعات المصرية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة لمصر ٢٠٣٠ . هذا وقد ذيلت الباحثة بحثها بقائمة للمراجع ..

المقدمة:

بات مؤكداً أن التنمية المنشودة بكافة مجالاتها لن تتحقق إلا من خلال العنصر البشرى ؛ فالإنسان هو وسيلة التنمية وأداتها . ومن هنا تأتى أهمية المشاركة الفعالة من قبل كافة الموارد البشرية فى جميع مجالات التنمية

لقد أصبح من الأمور المسلم بها أن التنمية الشاملة والمستدامة هى السبيل الأوحى لمواجهة تحديات العصر ، وهى المقياس الموضوعى لتطور وتقدم المجتمعات ، كما

ومراحلها ؛ لكونها من الأمور الضرورية والملحة للقيام بعملية التنمية في أى بلد .
وتعد المرأة عنصراً بشرياً فعالاً يترك بصماته على معظم جوانب الحياة ؛ ولأنها جزء من المجتمع الإنسانى _ بل تعتبر جزءاً فاعلاً ومؤثراً فيه - ، وهى تؤدى دوراً أساسياً فى تطويره وتنميته (عبد الموجود ، ٢٠١٤ ، ص ٢) ، ولما كانت المرأة تشكل نصف المجتمع ديموجرافياً وكل المجتمع حضارياً باعتبارها مسئولة عن تربية الأجيال الناشئة (أبو ليلة ، ٢٠١٤ ، ص ٣٥) كان عليها أن تشارك الرجل فى عملية التنمية . إذ تؤكد (الرقب ، ٢٠٠٩ ، ص ٢) ذلك بقولها : " إن المرأة نصف المجتمع من حيث الكم والعدد ولكنها فى الواقع وفى التأثير أكثر من النصف ؛ لأن للمرأة تأثيراً فى زوجها وتأثيراً فى أبنائها ، لهذا كانت العناية بالمرأة أمراً واجباً " ، وحتى تستطيع أن تقوم بما عليها من مسئوليات ، وبذلك إذا صلحت صلح المجتمع ، وإذا فسدت فسدت المجتمع ، وصدق الشيخ محمد إسماعيل المقدم عندما قال : " أنت نصف الأمة ، ثم تلدين لنا النصف الآخر ، فأنت أمة بأسرها " .
ومن ثم ، فإن أهمية قضية تنمية المرأة وتمكينها تأتي من كونها الدعامة الأساسية فى بنية التنمية المستدامة للمجتمع . وبما أن عملية التمكين أساساً تستند على مبدأ الحصول على الموارد والتصرف فيها ، وعلى تمتع المرأة

بحقوق المواطنة أسوة بالرجل ؛ فلا يزال ذلك المسعى مدار اهتمام الحكومات والمنظمات والمؤسسات المعنية بشئون المرأة ، حيث يتوجب على تلك المنظمات والهيئات أن تعمل على تحرير المرأة من القيود التى حددت ولا زالت تحد من مشاركتها الفعالة فى كافة مناحى الحياة (صبح ، ٢٠٠٨ ، ص ١) .
وترتبط قضية تنمية المرأة بالتنمية البشرية بشكل عام ، وحيث إن التنمية أصبحت تعنى " عملية توسيع الخيارات أمام الناس لضمان حياة كريمة " (النجار ، ٢٠٠٩ ، ص ١١٧) ، فإن مفهوم التنمية البشرية قد اتسع ليشمل أبعاداً أساسية ، هى : التمكين ، والتعاون ، والإنصاف ، والاستدامة ، والأمن (حوالة ، والقضب ، ٢٠٠٧ ، ص ٢٥) .
وقد أكد تقرير التنمية الإنسانية العربية عام ٢٠٠٢ أن تمكين المرأة فى المنطقة العربية ومنها مصر يأتى فى المرتبة قبل الأخيرة بين مناطق العالم حسب مقياس تمكين المرأة (تقرير التنمية الإنسانية العربية ، ٢٠٠٢ ، ص ص ٢٤ - ٢٦) ؛ وبالتالي أصبح تمكين المرأة أحد المهام الكبرى لبناء التنمية الإنسانية فى الوطن العربى ، وتحرير طاقاتها فى إطار من المساواة والعدل والإنصاف (محمود ، ٢٠٠٨ ، ص ٣١٣) .
ولذا ، جاءت مسألة تمكين المرأة فى جميع المجالات بصفة عامة والمجال الإدارى

ومؤتمر قمة التنمية الاجتماعية فى كوبنهاجن عام ١٩٩٥ ، ومؤتمر المرأة فى بكين عام ١٩٩٥ ، ومؤتمر بكين عام ٢٠٠٠ (حمود ، ٢٠٠٥ ، ص ٥٠) ، ومؤتمر قضايا المرأة بالجزائر عام ٢٠٠٤ وعام ٢٠١٧ ، ومؤتمر حقوق المرأة بنيويورك عام ٢٠٠٥ ، ومؤتمر المرأة العالمى بكوريا عام ٢٠٠٧ ، ومؤتمرات المرأة العربية بجامعة الدول العربية أعوام ٢٠٠١ و ٢٠٠٤ و ٢٠٠٨ و ٢٠٠٩ ، ومؤتمر منظمة العالم الثالث للمرأة بإيطاليا عام ٢٠١٠ ، ومؤتمر المرأة بالكويت عام ٢٠١٣ ، ومؤتمر منظمة اليونسكو بباريس عام ٢٠١٥ بشأن إعادة التفكير فى تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين ، ومؤتمر اتحاد المرأة بتونس عام ٢٠١٧ (دليل مؤتمر العمل العربى ، ٢٠١٨ ، ص ٥-٧) التى أكدت على أن البلاد العربية ومنها مصر تعاني من نقص لافت للنظر فى تمكين المرأة ، ونادت بضرورة إيجاد آليات وإستراتيجيات كفيلة بتحقيق تمكين المرأة فى كافة مجالات الحياة .

ونتيجة لنتائج وتوصيات المؤتمرات العالمية والمحلية تزايد الاتجاه الرسمى فى مصر ؛ لدعم أساسيات تحسين وضع المرأة المصرية وتمكينها فى كافة مجالات الحياة - خاصة تمكينها من تولى الوظائف الإدارية والقيادية فى المؤسسات الحكومية بصفة عامة والمؤسسات الجامعية بصفة خاصة - ولقد

والقيادى بصفة خاصة فى أولويات العمل الوطنى ؛ نظراً للاهتمام العربى والدولى بموضوع التمكين السياسى والاقتصادى والاجتماعى والإدارى والقيادى... إلخ للمرأة من منظور حقوقى بدلاً من قصره على الرعاية والخدمة ، فضلاً عن نمو المجتمع المدنى المصرى وتطور الجمعيات النسائية غير الحكومية داخله ، مما أدى إلى تزايد الوعى المجتمعى والنسائى بأهمية مواجهة معوقات تمكين المرأة خاصة فى تولى المناصب الإدارية والقيادية ، وضرورة مشاركتها فى عملية التنمية المستدامة فى المجتمع .

وانطلاقاً من تقارير التنمية الإنسانية العربية منذ عام ٢٠٠٢ وحتى الآن ٢٠١٦ (تقارير التنمية الإنسانية العربية ، ٢٠٠٢ ، ص ٣٦ ، ٢٠٠٣ ، ص ٢١ : ٣٤ ، ٢٠٠٤ ، ص ٧-٨٨ ، ٢٠٠٥ ، ص ١-١٤ ، ٢٠١٠ ، ص ٥-٢٨ ، ٢٠١٥ ، ص ٤-٤٧ ، ٢٠١٦ ، ص ٣-٥٥) .

وكذلك نتائج وتوصيات عديد من المؤتمرات الدولية والعربية مثل : مؤتمرات المرأة بالجمعية العامة للأمم المتحدة أعوام ١٩٧٥ و ٢٠٠٨ و ٢٠١٠ و ٢٠١٦ ، ومؤتمر إستراتيجية النهوض بالمرأة فى نيروبي عام ١٩٨٩ ، ومؤتمر منظمة اليونسكو فى عام ١٩٨٩ حول أوضاع المرأة فى العالم ، ومؤتمر السكان والتنمية بالقاهرة عام ١٩٩٤ وعام ٢٠١٤ ،

برز ذلك فى تصديق مصر على المعاهدات والاتفاقيات الدولية لتعزيز مساهمة المرأة فى الحياة العامة ؛ فقد وقعت على اتفاقية دولية لمناهضة جميع أشكال التمييز ضد المرأة ، وتمت صياغة حقوق المرأة فى بنود الدستور ومواد القوانين المصرية التى لا تفرق بين الفرص التى يحصل عليها المواطنون إلا بقدر استعدادهم لتحمل المسئولية وقدراتهم على المشاركة فى عملية التنمية (الهيئة العامة للاستعلامات ، ٢٠١٦ ، ص ١٠٤) .

كما ظهر ذلك فى تأكيد إستراتيجية التنمية المستدامة لمصر ٢٠٣٠ على أهمية تميز كفاءة المرأة ، وتمكينها كقيادة تربوية ، وتمكين طلابها من التعليم من أجل المواطنة واحترام التعددية والعمل التطوعى والمسئولية المجتمعية ، إلى جانب تمكينهن من أجل التنمية المستدامة (وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإدارى ، ٢٠١٦ ، ص ٣-٥) ، وكذلك ظهر فى تضمين الأهداف الإستراتيجية للتعليم العالى والبحث العلمى ٢٠٣٠ والقيم الهادية لها ضرورة التمكين القيادى التربوى لعضوات هيئة التدريس بالجامعات الحكومية المصرية ؛ بما يمكنهن ويساعدهن على القيام بأدوارهن ورفع مستوى أدائهن (إستراتيجية التعليم العالى والبحث العلمى ٢٠٣٠ ، ٢٠١٥ ، ص ١٥) .

فى ضوء كل ذلك وسعياً نحو الوقوف على واقع تمكين عضوات هيئة التدريس بالجامعات

الحكومية المصرية من المشاركة فى تولى المناصب الإدارية والقيادية بالجامعة ، واقتراح تصور مستقبلى لتمكينهن إدارياً وقيادياً بالجامعة ، ولتحقيق أهداف التنمية المستدامة: رؤية مصر ٢٠٣٠م ، جاءت ضرورة وأهمية إجراء هذا البحث .

مشكلة البحث وتساؤلاته :

على الرغم مما يشهده المجتمع العربى عموماً والمصرى خصوصاً فى السنوات الأخيرة من ازدياد الاهتمام بتفعيل دور المرأة فى المشاركة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والتربوية ؛ لمواجهة التحديات التى يتعرض لها المجتمع المصرى ، إلا أن الواقع الاجتماعى العربى ومنه مصر بعاداته وموروثاته التقليدية التى تؤكد تفوق الذكور وهيمنتهم على المرأة يعد أحد أهم العوائق التى تقف أمام إسهام المرأة ويجعلها شريكاً كاملاً للرجل فى جهود التنمية التى يحتاج إليها مجتمعنا المصرى اليوم أكثر من أى وقت مضى (الجندى ، ٢٠٠٩ ، ص ١٨٢) .

وعلى الرغم من اهتمام مؤسسات الدولة كافة - والمؤسسات الجامعية خاصة - بإبراز دور المرأة المصرية فى التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والتربوية باعتبارها عنصراً أساسياً وحيوياً فى تحقيق تقدم المجتمع ونموه وازدهاره ، فضلاً عن التوجه العام للدولة لتطوير الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية والتعليمية للمرأة المصرية ،

غير المتكافئ مع الرجل فى تولى الوظائف الإدارية والقيادية بالجامعة ، وكذلك تأكيدات إستراتيجيتى التنمية المستدامة لمصر ٢٠٣٠ و التعليم العالى والبحث العلمى ٢٠١٥ - ٢٠٣٠ فى أهدافها على أهمية التركيز على قضايا المرأة ، وضرورة مشاركتها فى مجالات الحياة كافة ومنها المجال القيادى بالجامعات ؛ لتحقيق التنمية ، وتحريها من الحرمان بجميع أشكاله ، وتوسيع الخيارات أمامها ، والتغلب على ظاهرة التمييز ضدها .

يمكن بلورة مشكلة البحث فى التساؤل الرئيسى التالى : ما واقع تمكين عضوات هيئة التدريس بالجامعات المصرية إدارياً وقيادياً ، وما التصور المقترح لتمكينهن لتحقيق أهداف رؤية مصر ٢٠٣٠ للتنمية المستدامة ؟ ، ويتفرع عن هذا التساؤل الأسئلة التالية

- ١- ما فلسفة ومفهوم التمكين القيادى لعضوات هيئة التدريس ؟
 - ٢- ما مفهوم وأهداف التنمية المستدامة لمصر ٢٠٣٠ ؟
 - ٣- ما الواقع الحالى للتمكين القيادى لعضوات هيئة التدريس بالجامعات المصرية ومعوقاته ؟
 - ٤- ما التصور المقترح للتمكين القيادى لعضوات هيئة التدريس بالجامعات المصرية لتحقيق أهداف رؤية مصر ٢٠٣٠ للتنمية المستدامة ؟
- أهمية البحث :

وتعزيز دورها فى مختلف جوانب الحياة فى المجتمع ؛ خاصة الجانب الإدارى والقيادى ، إلا أن " تمثيل المرأة فى مجالس الجامعات والكليات والأقسام الأكاديمية واللجان العلمية ما زال بنسب أقل من الرجل ، حيث لا تتعدى هذه النسبة بصفة عامة ٣٤% فى إحصائيات المجلس الأعلى للجامعات فى ٢٠١٤/٢٠١٥ (المجلس الأعلى للجامعات ، ٢٠١٦ ، ص ٥) ، أى إن دورها فى اتخاذ القرار داخل الجامعة ضئيل ، فهى تتواجد داخل الجامعة بأعداد كبيرة فى الوظائف المعاونة أكثر من الوظائف التنفيذية " (القرنى ، والزيود ، ٢٠١٥ ، ص ١٢٢٨) . ويؤكد على ذلك اتفاق بعض الدراسات السابقة فى أن المرأة تعاني من التمثيل غير المتكافئ مع الرجال فى شغل المناصب القيادية بالجامعات لهيمنة الرجال على المناصب العليا . (سليمان ، ٢٠٠٠ ، ص ١٦٣) ، (الطراونة ، ٢٠٠٧ ، ص ٩٦-٩٧) ، (عبد الموجود ، ٢٠١٤ ، ص ٤) ، (الحسين ، ٢٠١١ ، ص ٤٢١) .

ووفقاً لتأكيدات تقارير التنمية الإنسانية العربية بأن المجتمع العربى يعانى من نقص لافت فى تمكين المرأة فى كافة مجالات الحياة ومنها المجال القيادى ، والإحصائيات التى توضح مكانة المرأة كقيادة أكاديمية فى الجامعات المصرية ، ونتائج بعض الدراسات السابقة والتى أشارت إلى أن المرأة تعاني من التمثيل

تتزايد في الأونة الأخيرة الاهتمام بقضية تمكين المرأة في مجالات الحياة كافة ؛ وخاصة المجال الإدارى والقيادى أتى من كونها تمثل نصف المجتمع ، وأنها مشاركة أساسية وبفعالية للرجل في عملية التنمية الشاملة ، ودورها البارز في تنمية المجتمع وتقدمه وإزدهاره في جميع مجالات الحياة العامة ، هذا فضلاً عن اعتبارها الركيزة الأساسية في إحداث التنمية المستدامة في المجتمع المصرى . ومن هنا يمكن القول إن أهمية هذا البحث تكمن فيما يلي :

١- تسليط الضوء على فلسفة ومفهوم التمكين القيادى لعضوات هيئة التدريس ، ومفهوم وأهداف التنمية المستدامة لمصر ٢٠٣٠ ، والأوضاع الراهنة للتمكين القيادى لعضوات هيئة التدريس بالجامعات المصرية ومعوقاته ، وهذا ما يعبر عنه بالأهمية النظرية للبحث.

٢- تقديم تصور مقترح للتمكين الإدارى والقيادى لعضوات هيئة التدريس بالجامعات المصرية ، بما يعنى تحقيق أهداف رؤية مصر ٢٠٣٠ للتنمية المستدامة ، وبالتالي النهوض بأوضاع المرأة إدارياً وقيادياً فى الجامعات المصرية . وهذا ما يعبر عنه بالأهمية التطبيقية للبحث .

٣- ندرة دراسات - على حد علم الباحثة - تمكين المرأة إدارياً وقيادياً فى الجامعات المصرية .

٤- يأتى هذا البحث متزامناً مع التوجه العام للدولة المصرية نحو ضرورة تمكين المرأة فى مختلف جوانب حياة المجتمع ؛ خاصة الجانب الإدارى والقيادى منها .
أهداف البحث :

هدف هذا البحث بصفة أساسية إلى " تقديم تصور مقترح للتمكين الإدارى والقيادى لعضوات هيئة التدريس بالجامعات المصرية " ، ويتفرع عن هذا الهدف أهدافاً أخرى ، هى : تعرف فلسفة ومفهوم التمكين القيادى لعضوات هيئة التدريس ، وتعرف مفهوم وأهداف التنمية المستدامة لمصر ٢٠٣٠ ، وكذلك تعرف الواقع الحالى للتمكين القيادى لعضوات هيئة التدريس بالجامعات المصرية ومعوقاته .
دراسات سابقة :

نظراً لأهمية الدور الذى تقوم به المرأة فى تنمية مجتمعها ، فقد أجريت عديد من الدراسات والبحوث الأجنبية والعربية التى تناولت تمكين المرأة - بصفة خاصة - تحديداً فى المجالات المجتمعية (اقتصادياً ، سياسياً ، واجتماعياً ، وصحياً ، وثقافياً ، وتعليمياً...) ، ومعوقات المشاركة فى هذه المجالات بصفة عامة . وعلى الرغم من كثرة الدراسات السابقة فى مجال تمكين المرأة ؛ إلا أنها لم تتناول - على حد علم الباحثة - بشكل تفصيلى مسألة

المتعلمة في حل المشكلات المعوقة للتنمية ، مما يفرض حتمية دعم وتمكين المرأة من مشاركتها اجتماعيا واقتصاديا .

ودراسة **اليقوبى ، وآخرون (٢٠١٢)** التي ركزت على تعرف معوقات عمل المرأة في القيادة الإدارية العليا للجامعات العراقية (جامعة كربلاء أنموذجاً) ، ولتحقيق ذلك استخدم الباحثون المنهج الوصفي واستعانوا بالاستبانة التي طبقت على عينة بلغت ١٨٥ موظف وموظفة بجامعة كربلاء تم اختيارهم بطريقة عشوائية ، وقد توصل الباحثون إلى وجود نسبة عالية من المعوقات الإدارية بالنسبة للمرأة لتتولى القيادة العليا في جامعة كربلاء .

ودراسة **أديبايو (٢٠١١) Adebayo** التي استهدفت تعرف كيفية تحسين أدوار المرأة من خلال أنماط التمكين ، وتوصلت الدراسة إلى أن المرأة النيجيرية تواجه عديد من المعوقات التي تحد من مشاركة وتمكينها في كافة مجالات الحياة ، ومن أهمها المعوقات الاجتماعية والثقافية ، وقد أوصت الدراسة بضرورة تمكين المرأة من خلال التعليم كونه وسيلة لتحدى الفكر الأبوى الذكوري المهيمن وتبعية النساء للرجال .

ودراسة **الحداد (٢٠١١)** التي سعت إلى وضع إستراتيجية لتمكين المرأة من أجل التنمية الريفية بوصفها مواطنة على قدم المساواة مع

التمكين الإدارى والقيادى للمرأة ؛ خاصة المرأة العاملة بالتدريس الجامعى .

ورغم قلة هذه الدراسات - ربما لحدثة هذا الموضوع - فقد حرصت الباحثة على عرض بعض الدراسات السابقة التي أمكن الاسترشاد بها في تحديد مشكلة وأهداف البحث والإجابة عن تساؤلاته ، ووضع تصوره المقترح ، مثل : دراسة **القرنى ، والزيود (٢٠١٥)** التي هدفت إلى الكشف عن المعوقات الاجتماعية والشخصية للجمع بين الأدوار التربوية والقيادية للمرأة السعودية في جامعة تبوك ، وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحى ، وتوصلت الدراسة إلى وجود معوقات اجتماعية وشخصية تقلل من فرص المرأة السعودية لتتولى مناصب قيادية في جامعة تبوك ، وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز الوعى الثقافى للمجتمع (خصوصاً الرجال) نحو إبراز قدرات المرأة على تبوء مناصب قيادية والجمع بين أدوارها التربوية والقيادية.

ودراسة **عبد الموجود (٢٠١٤)** التي أجريت لمعرفة كيف يمكن أن يساهم التعليم في التمكين الاجتماعى والاقتصادى للمرأة في قرية جهينة بسوهاج فى صعيد مصر ، واعتمدت الباحثة على المنهج الأثنوجرافى ؛ حيث إنه المنهج الملائم لدراسة الحالة من خلال المقابلة المقننة ، وخلصت الدراسة إلى أن المرأة المتعلمة تسهم إسهاماً أكثر من المرأة غير

المتحدة ، و توصلت الدراسة إلى أن من أهم العوامل المساعدة في تمكين المرأة التركية المهاجرة في المملكة المتحدة هو مستوى التعليم ، واستناداً إلى هذه النتائج يمكن القول بأن مستوى التعليم والدعم الاجتماعي قد يعملان على الوقاية من الضغوط النفسية التي قد تكون بمثابة عامل خطر في تمكين المرأة التركية المهاجرة .

ودراسة **سامينا ، وكاثي (٢٠١١)** *Samina & Kathy* التي هدفت إلى التعرف على مدى مشاركة المرأة في التعليم العالي وأهم مؤشرات تمكين المرأة في باكستان ، وتوصلت الدراسة إلى أن الاستقلال الاقتصادي كان للمرأة المتعلمة ، وأن المنافع التي تطرأ على الأسرة والمجتمع كثيرة نتيجة تمكين المرأة ، وأن المشاركة في التعليم العالي يُمكن المرأة من مساواتها بالرجل وعدم وجود تمييز .

ودراسة **الجندي (٢٠٠٩)** التي استهدفت تحديد نوعية الاتجاه لدى العاملين والعاملات نحو تولى المرأة الوظائف الإدارية القيادية في مؤسسات العمل المختلفة في المجتمع العماني ، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي ، وأداة الاستبانة والتي طبقت على عينة بلغت ١٤٩ فرداً من العاملين والعاملات بالقطاعات العام والخاص في ولايات مسقط وصحار والرساتق بسلطنة عمان ، وتمخضت الدراسة عن عدة نتائج ، منها : وجود اتجاه إيجابي لدى العينة

الرجل في المجالات الاجتماعية، وخلصت الدراسة إلى أن هناك طرقات واحتياجات مختلفة لتمكين المرأة ، منها المعرفة ، والوعي ، وفهم القضايا ، واكتساب المهارات ، والشعور بالقيمة ، والثقة بالنفس ، واحترام الذات ، وأن عملية المشاركة المجتمعية تسهل من تمكين المرأة في مجالات التنمية ؛ وخاصة مجال التنمية الريفية .

ودراسة **الحسين (٢٠١١)** التي حاولت معرفة السمات والمهارات التي تتميز بها المرأة القيادية في وزارة التربية والتعليم الأردنية ، والمعوقات التي تواجهها ، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي وأساليب المقابلة والملاحظة والاستبانة التي تم تطبيقها على عينة بلغت ٥٥ فرداً (٢٧ إمراة قيادية ، ٧ رؤساء ، ٢١ رؤوسين) تم اختيارهم بالمعينة الهادفة ، وقد خرجت الدراسة بنتائج عديدة ، من أهمها أن المرأة القيادية في وزارة التربية والتعليم الأردنية تواجه بعض المعوقات للوصول إلى المراكز القيادية منها الصورة النمطية السلبية للمرأة في ذهن الرجل والمرأة ومحدودية طموحها ، وعدم ثقها بنفسها وبقدراتها ، وعدم استمراريتها بالعمل ، وتحيز المحسوبة (الواسطة) والعشائر ضدها .

ودراسة **جيولفم (٢٠١١) Gulfem** التي استهدفت تعرف دور التعليم في تحقيق التمكين لدى النساء المهاجرات التركيات في المملكة

الجامعية ، وقد استخدمت الدراسة الاستبانة فيها من الأسئلة مفادها هل يفترض على المرأة الإستراتيجية فى الأكاديمية الجامعية أن تملك مؤهلات الخبرة والمهارة اللازمة للقيادة الجامعية العليا ، وتم تطبيقها على عينة بلغت ٣٤٣ عاملة فى الجامعات الإستراتيجية ، وأعربت النتائج عن أن النساء اللواتى يمتلكن الخبرة والمؤهلات هن المتوجدات فى مواقع القيادة الجامعية العليا .

ودراسة **الأش ، وأكوتشو (٢٠٠٨)** *Aalash & Akoutuh* التى قامت لتوضيح كيف تعمل سياسة الحكومة ومنظمات التنمية فى الكاميرون على تمكين المرأة وتعزيز دورها فى عملية التنمية ، والكشف عن المعوقات التى تمنع المرأة من تمكينها فى مجالات التنمية ، وتوصلت الدراسة إلى أن الجهود المبذولة من قبل الحكومة ومنظمات التنمية الكاميرونية غير كافية لتعزيز دور المرأة فى عملية التنمية ، وأن هناك معوقات كثير تؤدى إلى عدم تمكين المرأة ، مثل ارتفاع معدل الأمية بين النساء ، والفساد وسياسات التمييز العنصرى ، ونقص التشريعات والقوانين التى تساعد على تمكين المرأة فى كافة مجالات التنمية المجتمعية .

ودراسة **السماطوى (٢٠٠٧)** التى استهدفت تعرف واقع دور الجمعيات الأهلية فى مصر تجاه تمكين المرأة ، وانتهت الدراسة إلى ضعف

نحو تولى المرأة الوظائف الإدارية القيادية فى مؤسسات العمل المختلفة . وانتهت الدراسة باقتراحات وتوصيات تهدف إلى الاستمرار فى دعم جهود المرأة العمالية وتمكينها للوصول إلى مواقع العمل فى المجالات الإدارية والقيادية المختلفة ، وزيادة معدلات مشاركتها فى مجال العمل .

ودراسة **الرقب (٢٠٠٩)** التى عنيت بمعرفة أكثر المعوقات شيوعاً والتى تحول دون ممارسة المرأة للسلوك القيادى فى مؤسسات التعليم العالى بمحافظة غزة ، واتبعت الباحثة المنهج الوصفى واستعانت بالاستبانة التى طبقت على عينة بلغت ٣٠١ عامل وعاملة ، وتوصلت الدراسة إلى أن أكثر المعوقات التى عبر عنها أفراد الدراسة هى المعوقات الاجتماعية ، تلاها المعوقات السياسية ، تلاها المعوقات الشخصية ، وأوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات ، منها بضرورة عقد برامج تدريبية لتنمية وتطوير المهارات الإدارية والقيادية للمرأة بغية رفع كفاءتها العلمية والمهنية التى تؤهلها لإشغال مواقع قيادية فى مؤسسات التعليم العالى .

ودراسة **ويليسى (٢٠٠٩) Wallace** التى قام بها الباحث بهدف التعرف على تطوير المرأة فى سن الخدمة المتوسطة على الإدارة الجامعية من أجل العمل على التوازن بين الجنسين (الذكور والإناث) فى القيادة

فى العمل فى أنماط معينة من العمل ، وأن هناك عنف مستمر موجه ضد المرأة .

ودراسة **عبد الستار (٢٠٠٧)** التى اهتمت بالكشف عن معوقات تمكين المرأة العربية سياسياً ، وتمخضت الدراسة عن وجود كثير من المعوقات التى تحد من تمكين المرأة العربية سياسياً مثل قلة توافر الوقت الكافى لديها لمزاولة النشاط السياسى ؛ نظراً لانشغالها بالأعباء المنزلية ، وكذلك بسبب الفقر والتهميش والأمية والمناخ السياسى العام ، والقيود التشريعية والقانونية التى تحد من ممارسة المرأة للعمل السياسى ، وتدنى الإلمام المعرفى للمرأة بحقوقها التشريعية والقانونية .

ودراسة **كابارو ، و بوش (٢٠٠٧)** *Kaparou & Bush* التى هدفت إلى دراسة واقع تمثيل المرأة اليونانية فى المواقع الإدارية ، واستخدام الباحثان المنهج النوعى ، والمقابلة مع ستة رؤساء للمرأة فى أثينا لمعرفة العوامل التى تؤثر على مشاركة المرأة فى تولى المواقع القيادية بالمدارس الثانوية للبنات فى اليونان ، وبينت النتائج أن المرأة ممثلة تمثيلاً ضئيلاً فى المواقع الإدارية والقيادية بالمدارس الثانوية ، وأن العوامل الرئيسة لهذه النتيجة هى العوامل الشخصية ، والتميز بين الجنسين .

ودراسة **كمال الدين (٢٠٠٧)** التى أجريت لرصد واقع التمكين الاجتماعى والاقتصادى للمرأة المعيلة ، والوصول إلى رؤية مستقبلية

دور الجمعيات الأهلية فى دعم تمكين المرأة ومشاركتها ، وقللة الاهتمام بتنظيم البرامج والخدمات التى تستهدف خدمة المرأة وتنمية الوعى لديها بالسياق الاجتماعى والسياسى المحيط بما يحقق تمكينها .

ودراسة **الطراونة (٢٠٠٧)** التى سعت من خلالها الباحثة إلى الوقوف على واقع التمكين الإدارى للمرأة فى الجامعات الأردنية الرسمية ، والمعوقات التنظيمية ، والاجتماعية ، والشخصية المؤثرة فيها ، وأسفرت الدراسة عن أن هناك تمييزاً بين المرأة والرجل فى الوظائف العليا لصالح الرجل على الرغم من تساويهما فى الكفاءة والمؤهل ، وقد يكون السبب فى ذلك عدم ثقة الإدارات العليا فى قدرة المرأة تولى المهام والمسئوليات فى المناصب الإدارية العليا ، وتدنى التقبل الاجتماعى لدور المرأة القيادى فى المستويات الإدارية العليا ، وقللة الحرية الممنوحة للمرأة للقيام بجميع إلتزاماتها الوظيفية ، وتعرض المرأة العاملة لصراع الدور (زوجة / موظفة) .

ودراسة **حوالة ، و القضب (٢٠٠٧)** التى هدفت إلى تعرف واقع ومعوقات تمكين المرأة المصرية تعليمياً ، واقتصادياً ، واجتماعياً ، وثقافياً ، ورصد أهم الجهود الحكومية والأهلية المبذولة لتمكين المرأة ، وتوصلت الدراسة إلى تواضع نسبة قيد النساء فى التعليم العالى والجامعى مقارنة بالذكور ، وأن المرأة لها الحق

مساهمته فى مجال تمكينها من خلال دراسة المشكلات التى تواجه المرأة ، وخلصت الدراسة إلى تحديد أهم أدوار المجلس القومى للمرأة لتمكين المرأة المعيلة اقتصادياً وتعليمياً وسياسياً فى ضوء مواجهة مشكلات المرأة التى تحول دون تمكينها .

و**دراسة اسيانبولابول (٢٠٠٥) Asiyonbola** التى حاولت الكشف عن تأثير التنشئة الاجتماعية المتميزة للذكور دون الإناث على فرص تمكين المرأة فى المجتمعات ، وتوصلت الدراسة إلى أن تمكين المرأة فى الريف النيجيرى يرتبط بتغيير أساليب التنشئة الاجتماعية المتميزة لصالح الذكور ، وأن تمكين المرأة لن يتحقق دون تغيير اتجاهات الرجل نحو تمكين المرأة من خلال البرامج الثقافية والدورات التدريبية .

و**دراسة الناهض (٢٠٠٥)** التى هدفت إلى الكشف عن العوامل المساعدة لتحقيق الهدف الثالث من أهداف الألفية الخاص بتمكين المرأة ، ومعرفة واقع المرأة السعودية فى التمكين وصنع القرار ، وتوصلت الدراسة إلى أن المعوقات التى تؤثر على تمكين المرأة فى صنع القرار هى الأسرة والتعليم .

و**دراسة بنان (٢٠٠٥)** التى هدفت إلى بيان الأبعاد الخارجية والمصاعب المحلية التى تحد من تمكين المرأة سياسياً واجتماعياً ، واتبع الباحث المنهج الوصفى ، وتوصلت الدراسة

لمواجهة مشكلاتها ، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها أن المرأة المعيلة تلجأ إلى العمل بعد حدوث تدهور فى البناء الأسرى الناتج عن الطلاق ، أو وفاة الزوج ؛ مما يدل على ضعف التمكين الاقتصادى للنساء المعيلات . ودراسة **ليو (٢٠٠٧) Liu** التى أوضحت أن عدد الرئيسات فى كليات المجتمع فى لوس أنجلوس يتزايد ففى عام ١٩٩١ كانت نسبة الإناث القياديات ١١% بينما أصبحت فى عام ٢٠٠١ ما يقرب من ٢٨% ، كما أوضحت الدراسة أن عدد القياديات فى المراكز الرئاسية فى كليات المجتمع أعلى منها فى مؤسسات أخرى فى التعليم العالى ، وأن لدى القياديات فى كليات المجتمع كفاية كبيرة فى إدارتها وصنع القرار فيها .

و**دراسة عبادة (٢٠٠٦)** التى سعت إلى بيان المؤشرات التى يمكن من خلالها تمكين المرأة ، وهى مؤشر التعليم ، ومؤشر الصحة ، ومعرفة أهم العوامل التى تساعد على تمكين المرأة اقتصادياً والمردود الاجتماعى لهذا التمكين ، وأظهرت نتائج الدراسة أنه إذا وفرت للإناث مزيد من التعليم سوف يضمن مزيداً من مشاركتهن فى النشاط الاقتصادى وتمكينهن فى هذا المجال .

و**دراسة عبد الشافى (٢٠٠٦)** التى استهدفت تعرف البرامج والأنشطة التى يقوم بها المجلس القومى للمرأة المصرية ، ومدى

إلى أن المجتمع العربي بخلفيته الاجتماعية والثقافية يرفض تقبل دخول المرأة للعملية السياسية ، وبالتالي فإن تمكين المرأة سياسياً واجتماعياً في المجتمعات العربية لم يتحقق بعد .

ودراسة **موجادام ، و لوسى (٢٠٠٥)** التي أجريت بهدف وضع مؤشرات لقياس تمكين المرأة فى ضوء أهداف التنمية فى الألفية الإنمائية ، وخلصت الدراسة إلى أن مؤشرات تمكين المرأة ضمن أهداف الألفية الإنمائية أقل من المجالات التي حددها برنامج عمل مؤتمر بكين حول تمكين المرأة ، وأن مجالات تمكين المرأة متعددة منها المدنية والسياسية والاقتصادية والثقافية والتعليمية والصحية .

ودراسة **سابرينا (٢٠٠٤) Sabrina** التي هدفت إلى تعرف أثر الدعم المقدم للمرأة الفقيرة من خلال القروض الصغيرة على حياتها الأسرية وتمكينها سياسياً واقتصادياً وشخصياً فى حياتها الأسرية ، واقتصرت الدراسة على ٣٢ امرأة كدراسة حالة ، وأهم ما تمخضت عنه الدراسة أن القروض التي حصلت عليها المرأة ساهمت فى تمكينها اقتصادياً وتحسين مستوى معيشتها ، وأن التمكين السياسى والاجتماعى لم يتحقق على مستوى عينة الدراسة نظراً لاهتمام المرأة بتحسين وضع الأسرة وتلبية احتياجاتها فقط .

ودراسة **حلمى (٢٠٠٣)** التي هدفت إلى تعرف مدى مساهمة الإصلاح الاقتصادى على تمكين المرأة اقتصادياً ، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفى لتحقيق ذلك ، وانتهت الدراسة إلى أن سياسة إعادة الهيكلة الاقتصادية لم تحسن من الأوضاع الاجتماعية والثقافية والسياسية للمرأة ، واستمرار الفجوة النوعية بين الرجال والنساء لصالح الرجال فى عديد من الوظائف وخاصة الوظائف الإدارية العليا .

ودراسة **عسكر ، وأحمد (٢٠٠٣)** التي حاولت تحديد نوعية الاتجاه النفسى نحو تولى المرأة للوظائف الإشرافية فى المجتمع الكويتى ، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفى ، والاستبانة التي طبقت على عينة بلغت ٢٧٨ من الطلبة الجامعيين والعاملين بمؤسسات دولة الكويت ، وتوصلت الدراسة إلى وجود اتجاه ايجابى بدرجة معتدلة لدى العينة الكلية نحو تولى المرأة الوظائف الإشرافية ، وطالب أفراد العينة بضرورة مساواة المرأة بالرجل فى المسئوليات والامتيازات والمواقع القيادية .

ودراسة **رمزى (٢٠٠٢)** التي عنيت بالكشف عن المعوقات التي تؤدى إلى ضعف معدلات إسهام المرأة العربية فى حقل العمل ، ولتحقيق ذلك استخدمت الدراسة المنهج الوصفى ، واستعانت بالاستبانة التي تم تطبيقها على عينة بلغت ١٥٤٧ امرأة عاملة فى ثلاثة أقطار

الجنسين في تولى المناصب القيادية بالكليات الطبية ، وقدمت إستراتيجية تتضمن مجموعة من البرامج والأنشطة لمعالجة العقبات التي تحول دون النهوض بالمرأة .

و**دراسة شعراوي (٢٠٠٠)** التي حاولت وصف واقع المرأة العربية في مراكز السلطة وصنع القرار خاصة في الجهاز الحكومي والإداري ، واقتراح أساليب تغيير هذا الواقع ، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي لتحقيق أهداف الدراسة ، وأسفرت الدراسة عن انخفاض تمثيل النساء العربيات في مواقع الحكم على المستوى الوزاري ، وارتفاع نسبة تمثيلها في المستوى دون الوزاري ، وأن تواجد المرأة في السلطة يعتبر تمثيلاً رمزياً ذا سلطة محدودة ، وأحياناً بميزانيات رمزية لا تتيح للمرأة في هذه المناصب بإحداث تغيير في عملية صنع القرار .

و**دراسة صالح (٢٠٠٠)** التي اهتمت بالوقوف على واقع التمكين السياسي للمرأة في الكويت وقطر انطلاقاً من تمكين النساء يعتبر جزء لا يتجزأ من عملية التنمية ، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج ، منها أن فرص مشاركة المرأة وتمكينها سياسياً في الكويت وقطر قليلة ، ويرجع ذلك إلى التقاليد والأعراف وضعف وعي المرشحات للانتخابات البلدية بالدور الذي يمكن أن تلعبه النساء في

عربية (الإمارات العربية المتحدة ، ولبنان ، والسودان) ، وخلصت الدراسة إلى أن المعوقات تتمثل في انتشار الأمية ، ونقص الوعي بأهمية دور المرأة في تنمية مجتمعا ، وكثرة الأعباء الملغاه على عاتق المرأة داخل البيت وخارجه ، ونقص عدد النساء المتخصصات في مجالات العمل ، واختتمت الدراسة باقتراح إستراتيجية تهدف إلى تمكين المرأة عن طريق زيادة مشاركتها في مجال العمل .

و**دراسة كونجولو ، وبانجوس (٢٠٠٢)** *Kingolo & Bangos* التي استهدفت تعرف العوامل التي تؤثر في مشاركة المرأة الريفية وتمكينها في جنوب أفريقيا في عملية التنمية ، وانتهت الدراسة إلى أن معظم النساء بالمناطق الريفية جاهلات وتتقصهن الدوافع ، والإبداعات ، والوعي ، ومواقف الاعتماد على النفس ؛ فهن معزولات ومهمشات ، وهذا بسبب السياسة الحكومية غير الفاعلة التي تطبقها على النساء ؛ مما يؤثر سلباً على مشاركتهم في عملية التنمية .

و**دراسة ريتشمان (٢٠٠١) Richman** التي استهدفت النهوض بالمرأة وسد فجوة القيادة (القيادة التنفيذية) في تجربة برنامج أكاديمية الطب (إيلام) ، وتوصلت الدراسة إلى أن المرأة ممثلة تمثيلاً ناقصاً في نيل المستويات الإدارية العليا الأكاديمية ، وعدم المساواة بين

واهتمت دراسة كل من الحداد (٢٠١١) ، و ريتشمان (٢٠٠١) *Richman* بوضع إستراتيجية للنهوض بالمرأة وتمكينها من أجل التنمية ، واهتمت دراسة موجدادام ، و لوسى (٢٠٠٥) بوضع تصور لمقياس يتضمن عدة مؤشرات يمكن من خلالها التحقق من تمكين المرأة فى مجالات الحياة المختلفة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية ... إلخ ، واهتمت دراسة السمالوطى (٢٠٠٧) بدور الجمعيات الأهلية فى مصر فى تحقيق تمكين المرأة تعليمياً واقتصادياً .

وركزت دراسة الطراونة (٢٠٠٧) ، ودراسة ليو (٢٠٠٧) *Liu* ، ودرسة كابارو ، و بوش (٢٠٠٧) *Kaparou & Bush* على معرفة واقع التمكين الإدارى للمرأة فى المواقع الوزارية ، وركزت دراسة كونجولو ، و بانجوس (٢٠٠٢) *Kingolo & Bangos* على تعرف العوامل التى تؤثر فى مشاركة المرأة الريفية وتمكينها فى جنوب أفريقيا فى عملية التنمية ، واهتمت دراسة الناهض (٢٠٠٥) ببيان العوامل المساعدة على تحقيق الهدف الثالث من أهداف الألفية الخاص بتمكين المرأة .

كما ركزت دراسة كل من الجندى (٢٠٠٩) ، و عسكر ، وأحمد (٢٠٠٣) على تحديد نوعية الاتجاه لدى العاملين والعاملات نحو تولى المرأة الوظائف الإدارية القيادية بالمؤسسات الحكومية ، وسعت دراسة سابرينا

مواقع صنع القرار وقلّة الخبرة فى اقناع المواطنين .

التعليق على الدراسات السابقة :

يتضح من خلال عرض الدراسات السابقة أن جميعها أكد على أهمية تمكين المرأة فى كافة مجالات الحياة فى المجتمع والتخلص من معوقاته ، وتبنى إستراتيجيات تلبي حاجات المرأة وطموحاتها ، وتساعدها على تحقيق التمكين فى القطاعات التنموية المختلفة بالمجتمع .

كما يتضح تعدد وتنوع الدراسات السابقة المتعلقة بتمكين المرأة ، حيث ركزت بعضها على تمكين المرأة سياسياً واقتصادياً واجتماعياً وثقافياً وتعليمياً وتكنولوجياً وصحياً ، مثل دراسة حوالة ، والقضب (٢٠٠٧) ، وركزت بعضها على التمكين السياسى للمرأة العربية والمصرية كدراسة شعراوى (٢٠٠٠) ، وصالح (٢٠٠٠) ، وعبد الستار (٢٠٠٧) ، وركزت بعضها على التمكين الاجتماعى والاقتصادى للمرأة المعيلة وغير المعيلة كدراسة حلمى (٢٠٠٣) ، وكمال الدين (٢٠٠٧) .

واهتمت بعض الدراسات بمعرفة تأثير التعليم على تمكين المرأة اجتماعياً واقتصادياً كدراسة عبد الموجود (٢٠١٥) ، وجيولفم (٢٠١١) *Gulfem* ، وأديبايو (٢٠١١) *Adebayo* ، واهتمت دراسة سامينا ، و كاثى (٢٠١١) *Samina & Kathy* ، وعبادة (٢٠٠٦) بالتعرف على أهم مؤشرات تمكين المرأة ،

الاجتماعية والسياسية والثقافية والقانونية والشخصية التي تحد من تمكين المرأة في المستويات الإدارية العليا .

وعلى الرغم من تشابه البحث الحالي مع بعض الدراسات السابقة في اهتمامها بقضية تمكين المرأة ، وتشابه أيضاً مع بعض هذه الدراسات في استخدامها للمنهج الوصفي التحليلي ، ؛ إلا أنها لم تتطرق - أى من هذه الدراسات على حد علم الباحثة - إلى وضع تصور مقترح للتمكين الإداري والقيادي لعضوات هيئة التدريس بالجامعات المصرية لتحقيق أهداف رؤية مصر ٢٠٣٠ للتنمية المستدامة ، وهذا ما جعل البحث الحالي يختلف عن الدراسات السابقة ، ويؤكد على أهمية إجرائه .

منهج البحث :

يتبنى البحث الحالي المنهج الوصفي التحليلي القائم على جمع البيانات والمعلومات والمفاهيم وتحليلها ، فالبحث الحالي يركز على عرض وتحليل فلسفة ومفهوم التمكين القيادي للمرأة كعضوية تدريس بالجامعة ، وعرض وتحليل مفهوم وأهداف التنمية المستدامة لمصر ٢٠٣٠ ، وكذلك عرض وتحليل الوضع الراهن للتمكين القيادي لعضوات هيئة التدريس بالجامعات المصرية ومعوقاته ، والخروج من كل ذلك بتصور مقترح لتمكين عضوات هيئة التدريس إدارياً وقيادياً في الجامعات المصرية في ضوء أهداف رؤية مصر ٢٠٣٠ .

حدود البحث :

(٢٠٠٤) Sabrina إلى تعرف أثر الدعم المقدم للمرأة الفقيرة من خلال القروض الصغيرة على حياتها الأسرية وتمكينها سياسياً واقتصادياً وشخصياً ، ودراسة ألاء ، وأكوتشو (٢٠٠٨) و *Aalash & Akoutuh* ، وعبد الشافي (٢٠٠٦) إلى تعرف سياسة الحكومة ومنظمات التنمية في الكاميرون ، وبرامج وأنشطة المجلس القومي للمرأة المصرية لتمكين المرأة وتدعيم دورها في عملية التنمية .

واهتمت دراسة اسيانبولا (٢٠٠٥) *Asiyonbola* بتوضيح تأثير التنشئة الاجتماعية المبكرة للذكور في تحقيق تمكين المرأة في البلاد النامية بصفة عامة وفي نيجيريا بصفة خاصة ، وركزت دراسة ويليبي (٢٠٠٩) *Wallace* على معرفة أثر تطوير المرأة في سن الخدمة المتوسطة على الإدارة الجامعية من أجل العمل على التوازن بين الجنسين في المواقع الإدارية والقيادية ، وركزت دراسة الحسين (٢٠١١) على معرفة السمات والمهارات التي تتميز بها المرأة القيادية في وزارة التربية والتعليم الأردنية ، والمعوقات التي تواجهها .

وأما دراسة القرني ، والزيود (٢٠١٥) ، ودراسة اليعقوبي ، وآخرون (٢٠١٢) ، ودراسة الرقب (٢٠٠٩) ، ودراسة بنان (٢٠٠٥) ، ودراسة رمزي (٢٠٠٢) فقد عنيت بالكشف عن المصاعب والمعوقات

اقتصرت البحوث على تناول أهم الأطر النظرية لفلسفة ومفهوم التمكين القيادي لعضوات هيئة التدريس ، ومفهوم وأهداف التنمية المستدامة لمصر ٢٠٣٠ ، وواقع التمكين القيادي لعضوات هيئة التدريس بالجامعات المصرية ومعوقاته .

المصطلحات الإجرائية للبحث :

يرد في هذا البحث بعض المصطلحات التي تحتاج إلى تعريف إجرائي ، وهي :

١- التمكين *Empowerment* : هو عملية بناء قدرات المرأة كعضو هيئة تدريس بالتعليم الجامعي ، وتوسيع فرص خياراتها ومشاركتها الإدارية والقيادية ، وزيادة وعيها بحقوقها وقدراتها على المشاركة في صناعة القرار واتخاذ وتنفيذه على كافة المستويات الإدارية ، وتغيير السلوك والاتجاهات ، والخروج من دائرة التهميش الإداري والقيادي .

٢- القيادة *Leadership* : هي تأثير متبادل بين عضوات هيئة التدريس كقياديات بالجامعة ومرؤوسيهن في موقف معين لتحقيق جملة من الأهداف بكفاءة عالية ، وهي قدراتهن على التأثير في سلوك الآخرين وحفزهن على العمل بغية تحقيق أهداف المؤسسة التي يعملون بها .

٣- عضوات هيئة التدريس *Female Staff Members* : ويقصد بهن المرأة العاملة في مهنة التدريس الجامعي ابتداءً من درجة مدرس إلى درجة أستاذ ، وأن تكون مؤهلة علمياً

وإدارياً وقيادياً وإنسانياً ، أو هي المرأة التي تعمل في إحدى كليات الجامعة المصرية الحكومية والحاصلة على الدرجة العلمية (الدكتوراة في أحد التخصصات العلمية) التي تؤهلها للعمل كعضو هيئة تدريس .

٤- الجامعات المصرية *Universities*

Egyption : هي مؤسسات تابعة للحكومة المصرية تضم مجموعة من الكليات النظرية والعملية والنظرية العملية تعنى بتقديم تعليم متخصص للطلبة بعد إكمالهم المرحلة الثانوية ، ومدة الدراسة فيها تتراوح من ٤ - ٥ سنوات .

٥- التمكين القيادي لعضوات هيئة التدريس بالجامعات المصرية:

Leading Empowermen For Female Staff Members at Egyption Universities

اتاحة الفرصة لعضوات هيئة التدريس بالجامعات الحكومية المصرية في شغل المناصب القيادية والإدارية بالجامعة ، والمتمثلة في : رئيس مجلس قسم ، وكيل كلية ، عميد كلية ، نائب رئيس جامعة ، رئيس جامعة ، والمشاركة في صنع واتخاذ القرارات وتنفيذها على كافة المستويات القيادية والإدارية ، ومنحهم فرصة للنمو والتطور الإداري والقيادي والتكنولوجي الذي يساعدهن على تولى المواقع القيادية والإدارية بالمؤسسات الجامعية في مصر .

المحور الثانى : مفهوم وأهداف التنمية
المستدامة لمصر ٢٠٣٠ .

المحور الثالث : الواقع الحالى للتمكين القيادى
لعضوات هيئة التدريس ومعوقاته .

المحور الرابع : التصور المقترح للتمكين
القيادى لعضوات هيئة التدريس بالجامعات
المصرية .

وفيما يلى معالجة تحليلية لكل محور من هذه
المحاور :
المحور الأول
فلسفة ومفهوم التمكين القيادى لعضوات هيئة
التدريس

The Philosophy and Concept of Leading Empowermen For Female Staff Members

أ- فلسفة التمكين القيادى لعضوات هيئة
التدريس:

**Members Staff
Female For Empowermen
Leading the of The Philosophy**
أولت مبادرة التعليم للجميع (٢٠٠٠-٢٠١٥)
، ومبادرة عقد الأمم المتحدة لمحو الأمية (٢٠٠٣-٢٠١٢)
، والألفية الإنمائية (٢٠٠٠-٢٠١٥) ، ومبادرة عقد التعليم من
أجل التنمية المستدامة (٢٠٠٥-٢٠١٤) ،
والأجندة العالمية للتنمية المستدامة ٢٠٣٠ ،
وإستراتيجية التنمية المستدامة : رؤية
مصر ٢٠٣٠ قضية تنمية وتمكين المرأة بأنواعه
المختلفة (مهنأوى ، ٢٠١٧ ، ص ١٦) ،
وإزالة الفوارق بين الجنسين ، ومقاومة التهميش
والاقتضاء والعنف بكل أشكاله ، وتكريس

٦- المدخل **Approach** : هو أسلوب
يستخدم لتحقيق أهداف رؤية مصر ٢٠٣٠
للتنمية المستدامة فى مجال التمكين القيادى
للمرأة العاملة بالتدريس الجامعى لتولى
المناصب العليا بالجامعة .

٧- **رؤية مصر ٢٠٣٠ Egypt Vision** :
هى جملة من التصورات أو الغايات المستقبلية
- التى نصت عليها وثيقة رؤية مصر ٢٠٣٠
للتنمية المستدامة - والتى تطمح المؤسسات
المجتمعية عموماً والمؤسسات الجامعية
خصوصاً إلى تحقيقها والوصول إليها مستقبلاً
فى مجال التمكين القيادى للمرأة، وهى توجه
مرغوب يجب على المؤسسة الجامعية فى
مصر العمل على تحقيقه مستقبلاً فى مجال
التمكين القيادى لعضوات هيئة التدريس
بالجامعات المصرية من خلال مواردها المتاحة
.

٨- **التنمية المستدامة Sustainable
Development** : هى خطوط عريضة
توجه المؤسسة الجامعية نحو المهام التى يجب
ان تقوم بها للعمل على الاستدامة فى تنمية
المرأة العاملة بالتدريس الجامعى وتمكينها فى
المناصب القيادية .
خطوات السير فى البحث :
سار البحث الحالى فى محاولة للإجابة عن
أسئلته المطروحة وفقاً للمحاور التالية :
المحور الأول : فلسفة ومفهوم التمكين القيادى
لعضوات هيئة التدريس .

العدالة الاجتماعية ، وضمان الأمن والسلام وإحقاق الحقوق أهمية بالغة (نعمة ، ٢٠١٦ ، ص ٢) ؛ حيث إن المرأة تعتبر عنصراً بشرياً فعالاً ، وشريكة أساسية مع الرجل فى عملية التنمية الشاملة والمستدامة فى المجتمع .

كما اهتمت الألفية الإنمائية ، وإستراتيجيتى التنمية المستدامة العالمية والمصرية ٢٠٣٠ بمفهوم التنمية الإنسانية الذى اعتبر أن من حق الرجل والمرأة نظراً لكونهما بشر ، التمتع بحياة كريمة على الصعيدين المعنوى والمادى ، وقد اكتسب مفهوم التنمية الإنسانية شيوعاً منذ عام ١٩٩٤ نتيجة تبنى برنامج الأمم المتحدة الإنمائى للمصطلح الذى وضع له مضمون محدد ، وبذلك أصبح المفهوم يقوم على أن البشر هم الثروة الحقيقية للأمم (الكندرى ، ٢٠٠٩ ، ص ٢٤٥) ، وأن التنمية الإنسانية *Human Develoment* هى عملية توسيع خيارات البشر ؛ لأن لهم حق العيش الكريم مادياً ومعنوياً وجسدياً ونفسياً وروحياً (النجار ، ٢٠٠٩ ، ص ١١٧) ، ومن هذا التعريف يمكن استخلاص نتيجتين مهمتين ، هما (حوالة ، والقضب ، ٢٠٠٧ ، ص ٣٨) :

- ١- ترفض التنمية الإنسانية أى شكل من أشكال التمييز ضد البشر .
- ٢- أن مفهوم التنمية الإنسانية لم يعد يقتصر على الجانب المادى فقط بل تجاوزه إلى

الجوانب المعنوية أيضاً فى الحياة الإنسانية كالحرية ، واكتساب المعرفة ، وتحقيق الذات ، والمشاركة الفعالة فى شئون المجتمع البشرى كافة .

ويضيف مفهوم التنمية البشرية المستدامة إلى قائمة اهتماماته فكرتى استدامة التنمية والتي تعنى اشباع حاجات الإنسان ، بحيث تأخذ بعين الاعتبار حقوق الأجيال القادمة (جبرير ، ٢٠٠٥ ، ص ٢) *Garber* ، وتعنى العدالة والمساواة فى الفرص بين الأجيال(ناجى،٢٠٠٧، ص ١٥٢) ، وفكرة التمكين والتي تعنى تفعيل دورالأفراد فى تحديد اتجاهات التنمية(عبد الله ، ٢٠١٧ ، ص ٢٥) . ولقد شاع استخدام مفهوم التنمية البشرية أو التنمية الإنسانية بالعربية كترجمة لمصطلح *Human Develoment* الذى جاء به برنامج الأمم المتحدة فى مطلع تسعينيات القرن العشرين ، ورغم ذلك يرى البعض أن التنمية الإنسانية تعطى أصدق تعبيراً عن المضمون من مصطلح التنمية البشرية ، ومن ناحية أخرى فإن رأس المال *Human Capital* ومفهوم الموارد البشرية *Human Resource* قد تداخلا كمترادفين ولكن مفهوم رأس المال يتفق مع التنمية الإنسانية (برنامج الأمم المتحدة الإنمائى ، ٢٠٠٣ ، ص ١٧) .

ويتبنى البحث الحالى مصطلح التنمية الإنسانية عن مصطلح التنمية البشرية ؛ حيث

The Concept of the Leading Empowermen For the Female Staff Members

كلمة " التمكين " فى اللغة العربية تعنى القدرة والاستطاعة ، و " التمكين " مصدر "مكن" يقال : تمكّن عند الناس أى علا شأنه ، وتمكّن من الشئ قدر عليه أو ظفر به (ابن منظور ، ٢٠٠٥ ، ص ٨٨١) ، ويقول تعالى : ﴿ وَكَذَلِكَ مَكَّنَّا لِيُوسُفَ فِي الْأَرْضِ يَتَّبِعُونَ مِنْهَا حَيْثُ يَشَاءُ يُصِيبُ بِرَحْمَتِنَا مَنْ نَشَاءُ وَلَا نُضِيعُ أَجْرَ الْمُحْسِنِينَ ﴾ (يوسف : ٥٦) ، ويقول تعالى : ﴿ أَنَا مَكَّنَّا لَهُ فِي الْأَرْضِ وَآتَيْنَاهُ مِنْ كُلِّ شَيْءٍ سَبَبًا ﴾ (الكهف : ٨٤) . ويقول تعالى : ﴿ الَّذِينَ إِنْ مَكَّنَّاهُمْ فِي الْأَرْضِ أَقَامُوا الصَّلَاةَ وَآتَوُا الزَّكَاةَ وَأَمَرُوا بِالْمَعْرُوفِ وَنَهَوْا عَنِ الْمُنْكَرِ وَلِلَّهِ عَاقِبَةُ الْأُمُورِ ﴾ (الحج : ٤١) ، أى جعلنا له فى الأرض تمكناً وتصرفاً . من هنا يتبين أن التمكين *Empowerment* ليس مصطلحاً حديثاً بل هو مصطلحاً قديماً يرجع استخدامه بالمعنى العام إلى الإسلام ، باعتبار أن المرأة والرجل متساويان فى الإنسانية ، يقول تعالى : ﴿ أَنِّي لَا أُضِيعُ عَمَلَ عَامِلٍ مِّنْكُمْ مِّن دُونِ ذَكَرَ أَوْ أُنْثَى ﴾ (آل عمران : ١٩٥) . ويأتى مصطلح التمكين كآخر الاشتقاق فى سلسلة (التفعيل) على غرار التنمية والتطوير والتحديث والتخطيط (حوالة ، والقضب ، ٢٠٠٧ ، ص ٤٠) .

إن كلمة (البشرية) تعنى مجموعة من الكائنات ، وكلمة (الإنسانية) تعنى حالة راقية وعالية من الوجود البشرى ، فلفظة الإنسانية تعبر عن سمو الوجود البشرى ، وهذه التفرقة هى أساس تفضيلنا لمصطلح التنمية الإنسانية .

ولقد تطور مفهوم التنمية الإنسانية مع نهاية الألفية الثانية وبداية الألفية الثالثة التى أطلق عليها الألفية الإنمائية ، ويات لا يقف عند تحقيق الحد الأدنى من العيش فى مستوى لائق (النور ، ٢٠١٤ ، ص ٥٧) ، بل تعداه إلى استحقاقات إضافية أخرى تشمل : الحرية السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتمتع بها ، وتوفير الفرص لاكتساب المعرفة ، والإنتاج ، والإبداع ، والكرامة الإنسانية ، واحترام الذات ، وضمان حقوق الإنسان (عفانة ، ٢٠١٠ ، ص ١٩) .

وعلى ذلك تقوم عملية التنمية الإنسانية على بعدين أساسيين ، هما :

- الاهتمام ببناء القدرات الإنسانية ؛ لكى تمكن الفرد من العيش حياة كريمة وصحية ، واكتساب المعرفة ، والتمتع بالحرية دون تمييز .

- الاستثمار الأمثل والتوظيف الكفء للقدرات الإنسانية فى جميع مجالات الحياة العامة .

ب - مفهوم التمكين القىادى لعضوات هيئة التدريس :

من أجل فهم العالم الذي تعيش فيه ، والعمل في المواقع المختلفة بداخله . ويتفق هذا التعريف مع تعريف (ماسون ، ٢٠١٥ ، ص ٥) Mason لتمكين المرأة على أنه : عملية اكساب المرأة قدرات ومهارات فريدة تساعدها في ممارسة حقها في الفرص التي يتيحها لها المجتمع .

كما عرف (مهيرا ، ٢٠١٥ ، ص ١٣٨) Mehra تمكين المرأة بأنه : توسيع الخيارات المتاحة للمرأة ؛ مع زيادة قدراتها على ممارسة هذا الاختيار . وعُرف تمكين المرأة بأنه : المشاركة الكاملة للمرأة على أساس من المساواة في كل مناطق المجتمع ، ويتضمن مشاركة في عملية صنع القرار واتخاذ وتنفيذه ، والوصول إلى مراكز السلطة (إنجي ، ٢٠١٣ ، ص ٦) Anja .

وقدم البعض تعريفاً لتمكين المرأة هو : إتاحة الفرصة للمرأة للمشاركة في اتخاذ القرارات في الجانب الاجتماعي المتمثل في المجال الأسري ، التعليمي ، الصحي ، والجانب الاقتصادي المتمثل في مجال سوق العمل ، الفقر ، المشروعات الصغيرة ، من خلال رفع وعيها (عبد الموجود ، ٢٠١٤ ، ص ٣٥) .

وقدم البعض الآخر تعريفاً لتمكين المرأة يختلف عما سبق من تعريفات ، حيث يعرف تمكين المرأة بأنه : عملية بناء قدرة المرأة على أن

ولقد حاز مفهوم تمكين المرأة على تأييد كبير في مؤتمرات المرأة سواء التي عقدت بمقر الجمعية العامة للأمم المتحدة بدءاً من عام ١٩٧٥ وحتى عام ٢٠١٦ ، أو بمقرات عواصم دول العالم كمؤتمر كوينهاجن عام ١٩٩٥ ، ومؤتمر بكين عام ١٩٩٥ وعام ٢٠٠٠ ، وذلك من خلال الإستراتيجيات التي تعالج التفاوت بين الجنسين ، وهو يعمل على تحريك الجماعات النسائية حول البرامج التنموية للحصول على معاملة متساوية كمشاركات ومستفيدات (قنديل ، ٢٠٠٤ ، ص ١٢) .

ويسعى التمكين إلى تملك النساء لعناصر القوة ؛ خاصة الإدارية والقيادية ، وتمكينهن من التأثير في العملية التنموية ، وممارسة حق الاختيار ؛ وذلك للوصول إلى حقهن في الاختيار المستقل ، والسيطرة على الموارد المتاحة لهن لمحو تبعيتهن للآخر ، وتمكين المرأة يعنى حرية الإرادة ، والثقة بالنفس (اليونسكو ، ٢٠٠٥ ، ص ٥٣) ، (أسد ، ٢٠٠٨ ، ص ٥) ، بما يتيح للمرأة أن تلعب دوراً فعالاً في مجالات المجتمع السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتكنولوجية .

وعرفت (سترومكيست ، ٢٠١٦ ، ص ٢) Stromquist تمكين المرأة بأنه : مجموعة من المعارف والمهارات التي يجب أن تمتلكها المرأة

ومتشعبة وله دوراً كبيراً فى زيادة مساهمة المرأة فى مجالات التنمية ؛ وخاصة المجال الإدارى والقيادى داخل المؤسسات المجتمعية المختلفة. ويتضح مما سبق أيضاً تعدد وتنوع مفاهيم تمكين المرأة ، وقد ارتبطت هذه المفاهيم بالأنماط المختلفة لتمكين المرأة ، والتي تتمثل فى : التمكين السياسى ، التمكين الاجتماعى ، التمكين الاقتصادى ، التمكين التعليمى ، التمكين الثقافى ، التمكين الصحى ، التمكين التكنولوجى ، التمكين العقدى ، التمكين الإدارى والقيادى ، التمكين المهنى . وعلى الرغم من تعدد التعريفات لتمكين المرأة وتضمن كل تعريف منها لعدة أنماط من التمكين للمرأة ؛ إلا أن هناك قاسماً مشتركاً بين التعريفات السابقة الذكر ، يؤكد على أهمية منح المرأة العاملة بصفة عامة والمرأة كعضو هيئة تدريس بصفة خاصة السلطة والمشاركة فى النواحي الإدارية والقيادية واتخاذ القرار وتنفيذه ، مع ضرورة تزويدها بالمعرفة والمعلومات والمهارات من خلال عمليات التأهيل و التطوير والتنمية لها ، بما يحقق مشاركة واسعة فى مستويات الإدارة المختلفة ، وبما يحقق لها تحمل مسئوليات العمل بكفاءة .

وفى ضوء العرض السابق يمكن للباحثة الوصول إلى تعريف إجرائى للتمكين القيادى لعضوات هيئة التدريس ، وهو : إتاحة الفرصة

تكون معتمدة على ذاتها Self-reliant ، وأن تنمى شعورها بالقوة الداخلية Innerstrength ، والاستقلال الذاتى اقتصادياً ، والقدرة على صناعة واتخاذ القرار ، والإدارة ، والقيادة ، وتغيير السلوك والاتجاهات ، والخروج من دائرة التهميش الاجتماعى (الشافعى ، ٢٠٠٦ ، ص ١٥٩) .

وهناك من يرى أن تمكين المرأة يعنى: قدرة المرأة على التحكم فى مساراتها بوجه عام ، ووعياها وممارستها لحقوقها بوجه خاص (زعلوك ، ٢٠٠٩ ، ص ٢٧٢) . كما يعنى : العملية التى تمكن النساء على مستوى الأفراد أو الجماعات من إدراك الدور الذى تلعبه علاقات القوى الاجتماعية والسياسية فى حياتهن ؛ بحيث يمكنهن ذلك من اكتساب الثقة بالنفس ، والقدرة على مواجهة التحديات التى تقف فى وجه تحقيق المساواة وتكافؤ الفرص(النجار ، ٢٠٠٩ ، ص ١١٨) .

يتضح مما سبق أن مفهوم تمكين المرأة يتضمن إطاراً كبيراً من المفاهيم ذات الصلة بمفهوم التمكين القيادى للمرأة ؛ وخاصة المرأة العاملة بمهنة التدريس الجامعى ، مثل مفاهيم القوة ، وتعزيز القدرات ، والمهارات ، والمعارف ، واتخاذ القرارات ، والإدارة ، والقيادة ، وإحداث التغييرات فى العلاقات ، والسلطة ، وتكافؤ الفرص ، والعدل ، والمساواة ، وعدم التمييز ... إلخ ، مما يعنى أنه عملية مركبة

لعضوات هيئة التدريس بالجامعات الحكومية المصرية فى شغل المناصب القيادية والإدارية بالجامعة ، والمتمثلة فى : رئيس مجلس قسم ، وكيل كلية ، عميد كلية ، نائب رئيس جامعة ، رئيس جامعة ، والمشاركة فى صنع واتخاذ القرارات وتنفيذها على كافة المستويات القيادية والإدارية ، ومنحهم فرصة للنمو والتطور الإدارى والقيادى والتكنولوجى الذى يساعدهن على تولى المواقع القيادية والإدارية بالمؤسسات الجامعية فى مصر .

المحور الثانى

مفهوم وأهداف التنمية المستدامة لمصر ٢٠٣٠
The Concept and goals of the Sustainable Development of Egypt 2030

أ- مفهوم التنمية المستدامة لمصر ٢٠٣٠ :

The Concept of Sustainable Development of Egypt 2030

هناك تسميات عديدة للتنمية المستدامة ، منها : التنمية المتواصلة ، التنمية المستمرة ، التنمية المتداعمة ، التنمية القابلة للاستمرار ، إلا أنها كمفهوم فتعود فى جذورها الأولى إلى ما ورد فى تقرير اللجنة المتعددة الاختصاصات المكلفة من البرنامج الإنمائى الأمم المتحدة ، والخاص بصياغة تعريف لمفهوم جديد للتنمية البشرية ، والذى تم انجازه فى أواخر عام ١٩٩٤ ، والذى عرف التنمية المستدامة على أنها : عملية التنمية التى تلبى أمانى وحاجات الحاضر دون تعريض قدرة

الأجيال القادمة وحاجاتهم للخطر (الكندرى ، ٢٠٠٩ ، ص ٢٤٥) .

ويتفق هذا التعريف مع تعريف رئيس وزراء النرويج الأسبق للتنمية المستدامة على أنها : التنمية التى تلبى متطلبات واحتياجات الحاضر دون المساس بقدرة الأجيال المقبلة على تلبية احتياجاتها ... وذلك بأن يترك الجيل الحاضر للأجيال المقبلة رصيد من الموارد الطبيعية مماثل لما ورثه أو أفضل منه (عبدالله ، ٢٠١٠ ، ص ٢٢) .

ووفقاً لهذين التعريفين فإن التنمية المستدامة لا ترتبط بالاستمرارية والاستدامة فحسب ، وإنما يتضمن آلية جديدة تدعو إلى إحداث تغيير عبر الأسلوب الذى يحقق التناغم بين استثمار الموارد ، وتوجيه الاستثمارات ، والتغييرات التقنية والمؤسسية بشكل يعزز أرجحية الحاجات الفعلية والمستقبلية للناس (العيسوى ، ٢٠٠٣ ، ص ٤٣) . وقد عرفت التنمية المستدامة على أنها : ضرورة إنجاز الحق فى التنمية ... إذ تحقق على نحو متساوى كلاً من المتطلبات والحاجات التنموية والبيئية للأجيال المختلفة فى المجتمع فى الحاضر والمستقبل (الغامدى ، ٢٠٠٧ ، ص ٨) .

ويرى (أوسينا ، ٢٠٠٦ ، ص ٣٧) أن التنمية المستدامة عملية تؤدى إلى وضع آلية جديدة بين صفات المجتمع والإستراتيجيات

٤- التعريفات التقنية : وتعنى نقل المجتمع إلى عصر الصناعات والتقنيات النظيفة التي تستخدم أقل قدرة من الطاقة والموارد، وتنتج الحد الأدنى من الغازات والملوثات التي تؤدي إلى رفع درجة حرارة الأرض والضارة بالأوزون.

وبإعادة النظر في التعاريف والتفسيرات السابقة للتنمية المستدامة يمكن القول : بأن التنمية المستدامة تمثل ظاهرة عبر جيلية ، أى أنها عملية تحويل من جيل إلى آخر ، وهذا يعنى أن التنمية المستدامة لا بد وأن تحدث عبر فترة زمنية لا تقل عن جيلين ، ومن ثم فإن " الزمن الكافي للتنمية المستدامة يتراوح بين ٢٥ إلى ٥٠ سنة " (قاسم ، ٢٠٠٧ ، ص ٤٤) . وأن التنمية تحدث في مستويات عدة تتفاوت (عالمى ، إقليمى ، محلى) . ومع ذلك فإن ما يعتبر مستداماً على المستوى القومى ليس بالضرورة أن يكون كذلك على المستوى العالمى . ويعود هذا إلى التناقض الجغرافى إلى آليات التحويل ، والتي من خلالها تنتقل النتائج السلبية لبلد أو منطقة معينة إلى بلدان أو مناطق أخرى . وأن التنمية المستدامة فى أى مكان تركز على أربعة مجالات على الأقل ، هى : اقتصادية ، وبيئية ، واجتماعية ، وتقنية .

وفى رأينا أن التنمية المستدامة هى عملية مخططة ومستمرة وشاملة لكافة نواحي

التي تؤدي إلى إيجاد نظام للحكم أكثر شفافية ، وتنمى البحث من أجل الوحدة ، واحترام التعددية الثقافية ، وقبول التنوع والاستجابات التكاملية للمشكلات المعقدة التي نجد أنفسنا مضطرين لمواجهتها. أما (اليونسكو ، ٢٠١٢ ، ص ٥) فترى التنمية المستدامة أن كل جيل يجب أن يتمتع بالموارد الطبيعية ، ويتركها صافية وغير ملوثة كما جاءت فى الأرض .

وفى تقرير الموارد العالمية الذى نشر عام ١٩٩٢ انقسمت تعريف التنمية المستدامة إلى أربعة مجاميع ، هى (غنيم ، وأبو زنت ، ٢٠١٠ ، ص ٢٢) :

١- التعريفات البيئية : والتي تركز على الاستخدام الأمثل للأراضي الزراعية والموارد المائية فى العالم بما يؤدي إلى مضاعفة المساحات الخضراء على الكرة الأرضية .

٢- التعريفات الاجتماعية الإنسانية : وتعنى السعى من أجل استقرار النمو السكانى ، ووقف تدفق الأفراد إلى المدن من خلال تطوير مستوى الخدمات التعليمية والصحية فى الأرياف .

٣- التعريفات الاقتصادية : وتعنى إجراء تخفيض عميق ومتواصل فى استهلاك الأفراد فى الدول من الطاقة والموارد الطبيعية ، وإحداث تحويلات جذرية فى الأنماط الحياتية السائدة .

النشاط الإنساني، ويستخدم فيها أساليب علمية حديثة؛ لإستثمار موارد البيئة في الحاضر والحفاظ عليها في المستقبل مستهدفةً رقى المجتمع وتقدمه مادياً ولا مادياً .

ويتضح من هذا المفهوم أن التنمية المستدامة تتسم بأنها : عملية مستمرة ودائمة ولا تنقطع في وقت معين ، وعملية مخططة تستخدم فيها أساليب علمية حديثة في إدارة وإستثمارموارد البيئة ، وعملية إنسانية تعنى بالإنسان ككل متكامل وشاملة لكل جوانبه ، وعملية تهدف إلى تنظيم استخدام الموارد الطبيعية وتحافظ عليها ، كما تستهدف رقى المجتمع في الجوانب المادية بصورة متوازنة مع الجوانب اللامادية أو الفكرية ، إضافة إلى مراعاتها لاحتياجات أفراد المجتمع في الحاضر .

وبناءً على كل ما سبق فإن التنمية المستدامة لمصر ٢٠٣٠ يمكن تعريفها إجرائياً في هذا البحث بأنها : خطوط عريضة توجه المؤسسات الجامعية في مصر نحو المهام التي يجب ان تقوم بها للعمل على الاستدامة في تنمية المرأة العاملة بالتدريس الجامعي وتمكينها في المناصب القيادية .

ب - أهداف التنمية المستدامة لمصر ٢٠٣٠ :
The goals of Sustainable Development of Egypt 2030

تضمنت إستراتيجية التنمية المستدامة المستهدفة في مصر حتى عام ٢٠٣٠ ، والتي

صنفت مجالات التنمية المستدامة إلى أثنى عشر محوراً رئيسياً ، هي : التعليم والتدريب، والمعرفة والابتكار والبحث العلمي، والعدالة الاجتماعية ، والشفافية وكفاءة المؤسسات الحكومية ، والتنمية الاقتصادية ، والطاقة ، والثقافة ، والصحة ، والبيئة ، والتنمية العمرانية ، والسياسة الداخلية والأمن القومي والسياسة الخارجية سبعة عشر هدفاً رئيسياً، ومائة وتسعة وستون هدفاً فرعياً ، وخمسون مؤشراً لقياس ومتابعة هذه الأهداف، وتتمثل هذه الأهداف الرئيسة كما نصت عليها وثيقة الإستراتيجية فيما يلي (وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري ، ٢٠١٦ ، ص ص ٣-١٨) :

١- القضاء على الفقر بجميع أشكاله في كل مكان .

٢- القضاء على الجوع ، وتوفير الأمن الغذائي ، والتغذية المحسنة ، وتعزيز الزراعة المستدامة .

٣- ضمان التعليم بأنمط عيش صحية ، وبالرفاهية في جميع الأعمال .

٤- ضمان التعليم الجيد المنصف والشامل للجميع ، وتعزيز فرص التعليم مدى الحياة للجميع .

٥- تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات .

- ٦- ضمان توافر المياه وخدمات الصرف الصحي للجميع .
- ٧- ضمان حصول الجميع بتكلفة ميسورة على خدمات الطاقة الحديثة الموثوقة والمستدامة .
- ٨- تعزيزالنموالاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام والعمالة المنتجة وتوفيرالعمل للجميع .
- ٩- إقامة بنى تحتية قادرة على الصمود وتحفيزالتصنيع الشامل للجميع والمستدام وتشجيع الابتكار .
- ١٠- الحد من انعدام المساواة داخل البلدان وفيما بينها .
- ١١- جعل المدن والمستوطنات البشرية شاملة للجميع وأمنة وقادرة على الصمود ومستدامة .
- ١٢- ضمان وجود أنماط استهلاكية وإنتاج مستدامة .
- ١٣- اتخاذ إجراءات عاجلة للتصدي لتغير المناخ وآثاره .
- ١٤- حفظ المحيطات والبحار والموارد البحرية واستخدامها على نحومستدام لتحقيق التنمية المستدامة.
- ١٥- حماية النظم الإيكولوجية البرية وترميمها وتعزيز استخدامها على نحو مستدام ، وإدارة الغابات على نحو مستدام ، ومكافحة التصحر ، ووقف تدهور
- الأراضي وعكس مساره ، ووقف فقدان التنوع البيولوجي .
- ١٦- السلام والعدل والمؤسسات .
- ١٧- تعزيز وسائل التنفيذ وتنشيط الشراكة العالمية من أجل التنمية المستدامة .
- ويعود إلى الأهداف السبعة عشر السابقة نجد أن الإستراتيجية حددت ضمن أهدافها وبشكل مباشر تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات(الهدف الخامس تحديداً) واعتمد قياس هذا الهدف على المؤشرات التالية (وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري، ٢٠١٦، ص٥):
- * الترتيب الدولى فى مؤشر الفجوة بين الجنسين .
- * نسبة المشاركة السياسية والمدنية للمرأة .
- * نسبة النساء بدون دخل خاص بهم .
- * نسبة النساء فى مجالس إدارة الشركات .
- * الفجوة بين الجنسين فى الأجور حسب النشاط الاقتصادى .
- * نسبة من النساء الحاصلين على حقوق ملكية الأراضى والممتلكات ، والموارد الطبيعية .
- * نسبة حالات العنف الجنسى والعنف القائم على نوع الجنس ضد النساء والأطفال التى يتم التحقيق فيها وحكم عليه بالسجن .

جميع مجالات الحياة فى مصر ؛ وخاصة فى المجال الإدارى والقيادى يتطلب مواجهة تلك المعوقات ، والعمل على إتاحة جميع الفرص للمرأة على قدم المساواة مع الرجل .

المحور الثالث

الواقع الحالى للتمكين القيادى لعضوات هيئة التدريس ومعوقاته

The Current Position of the Leading Empowermen For the Female Staff Members and its Obstacles

أ- الواقع الحالى للتمكين القيادى لعضوات هيئة التدريس :

The Current Position of the Leading Empowermen For the Female Staff Members

أكد الدستور المصرى لعام ٢٠١٤

فى المادة ١٢ على تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة فى جميع الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، وتلتزم الدولة بحماية المرأة ضد كل أشكال العنف ، وتكفل تمكين المرأة من التوفيق بين واجبات الأسرة ومتطلبات العمل ، كما تلتزم بتوفير الرعاية والحماية للأمومة والطفولة ، والمرأة المعيلة والمسننة ، والنساء الأشد احتياجاً (الدستور ، ٢٠١٤ ، ص ص ٤٤-٤٦) . لذا تضافرت كافة الجهود الحكومية وغير الحكومية للارتقاء بدور المرأة وتمكينها فى كافة جوانب الحياة فى المجتمع ، وذلك من خلال توفير الآليات والتدابير والسياسات والتشريعات التى تكفل الحقوق السياسية والاقتصادية

* نسبة الفتيات والنساء (١٥-٤٩) الذين تعرضوا للعنف الجسدى أوالجنسى فى ١٢ شهرا الماضية.

* متوسط عدد الساعات التى يقضيها فى العمل بدون أجر حسب الجنس .

ويلاحظ من خلال عرض المؤشرات السابقة أن كافة هذه المؤشرات يتم قياسها حسب النوع ، وفئات العمر ، ومستويات التعليم ، ووفقاً للتوزيع الجغرافى .

ولقد أعطيت نقطة الانطلاق لتنفيذ أهداف وخطة الإستراتيجية رسمياً فى يناير ٢٠١٦ والموعود النهائى المتوقع لتحقيق الإستراتيجية ٢٠٣٠ (نعمة ، ٢٠١٦ ، ص ٣) .

ورغم الإنجازات التى تحققت للمرأة فى المجتمع المصرى من وراء تنفيذ بعض أهداف الإستراتيجية الخاصة بتمكين المرأة ، إلا أن هناك كثيراً من الأهداف الأخرى لم تتحقق بعد نظراً لوجود عديد من المعوقات التى تحول دون التمكين الكامل للمرأة المصرية ، والتى أجملتها إحدى الدراسات فى أربعة معوقات ، هى : تواضع معدلات تعليم الفتيات خاصة فى الصعيد ، إرتفاع معدل البطالة بين الجنسين ، زيادة مشكلات التمييز بين الجنسين فى سوق العمل ، ضعف مؤسسة جهود تمكين الشباب والفئات المهمشة (الصادق ، ٢٠١٦ ، ص ص ١٠-١١) . ومن ثم فإن تمكين المرأة فى

- نسبة الشركات التي يرأسها إناث : صفر % فى مصر ، ٢٠% فى دول الاتحاد الأوروبى ، ٧,٢% فى دول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا ، ٢٩,٣% فى دول شرق آسيا والمحيط الهادى .

- عدد وفيات الأمهات : ٨٥٠ فى مصر، ٣٩٠ فى دول الاتحاد الأوروبى، ٥٩٠ فى أمريكا الشمالية ، ٨٢٠٠ فى دول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا ، ١٩٠٠٠ فى دول شرق آسيا والمحيط الهادى .

- نسبة القيد فى التعليم (إناث) :

• التعليم الأساسى : ١١٣,٤ % فى مصر ، ١٠٣,٤% فى دول الاتحاد الأوروبى ، ٩٧,٦% فى أمريكا الشمالية ، ١٠٧,٣% فى دول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا ، ١١٥,٩% فى دول شرق آسيا والمحيط الهادى .

• التعليم الثانوى : : ٨٧,٨ % فى مصر ، ١١١,٩% فى دول الاتحاد الأوروبى ، ٩٥,٤% فى أمريكا الشمالية ، ٧٧,١% فى دول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا ، ٨٧,١% فى دول شرق آسيا والمحيط الهادى .

• التعليم العالى : : ٣٠,٩ % فى مصر ، ٧٣,٧% فى دول الاتحاد الأوروبى ، ٩٩,٩% فى أمريكا الشمالية ، ٣٦,٦% فى دول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا ،

والاجتماعية والنقابية والثقافية والبيئية على أساس تكافؤ الفرص والمساواة بين النساء والرجال .

وعلى الرغم من هذه الجهود التي بذلتها مؤسسات الدولة ؛ بهدف تمكين المرأة وإبراز دورها فى مختلف مجالات التنمية فى المجتمع ؛ خاصة المجال الإدارى والقيادى ، إلا أن الوضع الحالى لتمكين المرأة المصرية ما زال ضعيفاً مقارنة بالوضع العالمى لتمكين المرأة ، ويؤكد ذلك المؤشرات التالية التي وردت فى تقرير البنك الدولى لعام ٢٠١٥ (البنك الدولى، ٢٠١٥، ص ٥) :

- تحتل مصر المركز ١٢٩ من ١٤٢ دولة فى الترتيب الدولى فى مؤشر الفجوة بين الجنسين .

- نسبة مشاركة المرأة فى قوة العمل : ٢٢,٨ % فى مصر، ٤٥,٦% فى الاتحاد الأوروبى، ٤٦% فى أمريكا الشمالية، ٢١,٢% فى الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، ٤٣,٥% فى شرق آسيا والمحيط الهادى.

- العمالة الخطرة إناث: ٤٠,٩ % فى مصر، ١٠% فى الاتحاد الأوروبى، ٣٥,٤% فى أمريكا الشمالية

- حصة المرأة من العمالة بالأجر فى القطاعات غير الزراعية : ١٨,٦ % فى مصر ، ٤٨% فى دول الاتحاد الأوروبى ، ٤٧,٩% فى أمريكا الشمالية .

٣٤,٧% فى دول شرق أسيا والمحيط الهادى .

- نسبة المقاعد التى تشغلها النساء فى البرلمانات الوطنية : ٢ % فى مصر (وصل عدد السيدات إلى ٦٣ سيدة فى برلمان ٢٠١٥) ، ٢٥,٧% فى دول الاتحاد الأوروبى ، ٢٠,٨% فى أمريكا الشمالية ، ١٣,١% فى دول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا ، ١٨,٢% فى دول شرق أسيا والمحيط الهادى.

وبلغة الأرقام ومن واقع تقرير البنك الدولى لعام ٢٠١٥ السابق يمكن القول إن التقرير شمل أنماط مختلفة لتمكين المرأة ، وهى : التمكين الاقتصادى ، التمكين الاجتماعى ، التمكين الصحى ، التمكين التعليمى ، التمكين الإدارى ، التمكين السياسى ، و إن نسب تمكين المرأة المصرية فى هذه الأنماط بصفة عامة والتمكين الإدارى بصفة خاصة منخفضة مقارنة بالنسب العالمية لتمكين المرأة .

هذا هو الواقع الحالى بالنسبة للأنواع المختلفة لتمكين المرأة على المستوى العالمى والمصرى ، أما الواقع الحالى بالنسبة للتمكين القيادى للمرأة كعضو هيئة تدريس فى الجامعات

المصرية فسوف تبرز الباحثة هذا الواقع فى جامعة أسيوط بصفة خاصة كعينة من الجامعات الحكومية المصرية لأنها موطن ومكان عمل الباحثة .

لقد افتتحت جامعة أسيوط فى أكتوبر ١٩٥٧ ، ووضع طه حسين نواة إنشائها بإرسال بعثات للخارج تعد نواة هيئة التدريس ، وتميزت عند إنشائها باقتصارها على الكليات العملية ، فبدأت بكليات العلوم ، الهندسة ، ثم كليات الزراعة ، والطب ، والصيدلة ، والطب البيطرى ، وفى عام ١٩٦٧/٦٦ ضمت كليتى المعلمين بأسيوط والمعلمات بالمنيا إلى جامعة أسيوط وكانتا تتبعان وزارة التعليم العالى ، وقد تغير اسم هاتين الكليتين إلى كلية التربية (الفقى ، ١٩٩٧ ، ص ١٧٢) .

والجدول التالى يوضح عدد أعضاء هيئة التدريس (ذكور _ إناث) فى المناصب القيادية (رئيس مجلس قسم ، وكيل كلية ، عميد كلية) بجامعة أسيوط فى العام الدراسى ٢٠١٧/٢٠١٨ (دليل جامعة أسيوط ، ٢٠١٧) :

جدول رقم (١) عدد أعضاء هيئة التدريس (ذكور - إناث) فى المناصب القيادية(*) بجامعة

أسيوط فى العام الدراسى ٢٠١٧/٢٠١٨

المناصب القيادية						اسم الكلية
عميد كلية		وكيل كلية		رئيس مجلس قسم		
عدد الإناث	عدد الذكور	عدد الإناث	عدد الذكور	عدد الإناث	عدد الذكور	
صفر	١	١	٢	١	٥	العلوم

الهندسة	٥	صفر	٣	صفر	١	صفر
الزراعة	٩	٢	٣	صفر	١	صفر
الطب	٢٤	٨	٢	١	١	صفر
الصيدلة	٢	٤	٣	صفر	١	صفر
الطب البيطرى	٨	٢	٣	صفر	١	صفر
التربية	٣	صفر	٣	صفر	١	صفر
التجارة	٤	١	٢	١	١	صفر
الحقوق	٤	صفر	٣	صفر	١	صفر
التربية الرياضية	٥	صفر	٣	صفر	١	صفر
الخدمة الاجتماعية	٤	١	٣	صفر	١	صفر
الآداب	١١	١	٣	صفر	١	صفر
التمريض	صفر	٧	صفر	٣	صفر	١
التربية النوعية	١	٢	١	٢	١	صفر
التربية بالوادي الجديد	٢	١	٣	صفر	١	صفر
الحاسبات	٣	صفر	٢	١	١	صفر
طب الأسنان	٥	١	٢	١	١	صفر
رياض الأطفال	صفر	٣	١	٢	صفر	١
الإجمالي	٩٥	٣٤	٤٢	١٢	١٦	٢
الإجمالي العام	٢٠١					
النسبة المئوية	٤٧,٢ %	١٦,٩ %	٢٠,٨ %	٥,٩ %	٧,٩ %	٠,٩٩ %

(*) عدد أعضاء هيئة التدريس فى المناصب القيادية (نائب رئيس جامعة ذكور ٣ ، إناث صفر ، رئيس جامعة ذكور ١ ، إناث صفر) بجامعة أسيوط فى العام الدراسى ٢٠١٧/٢٠١٨ .

من رئيس قسم ، ووكيلة ، وعميدة، ويمثل تواجد أعضاء هيئة التدريس بصورة أكبر فى المناصب الأكاديمية بكليات العلوم والهندسة والطب والصيدلة والطب البيطرى والتربية والتجارة والحقوق والتربية الرياضية والخدمة

يتضح من الجدول السابق تواجد عضوات وأعضاء هيئة التدريس فى المناصب القيادية بالجامعة بدرجات متفاوتة ، حيث تمثل عضوات هيئة التدريس أكبر عدد يشغلن مناصب أكاديمية بكليات التمريض ورياض أطفال والتربية النوعية على مختلف مستوياتها

الاجتماعية والآداب والتربية بالوادي الجديد والحاسبات وطب الأسنان .

ودل على ذلك ارتفاع نسب مشاركة الذكور من أعضاء هيئة التدريس فى المناصب القيادية وانخفاض هذه النسب لدى الإناث من عضوات هيئة التدريس بجامعة أسيوط ، حيث بلغت نسبة مشاركة الرجل فى وظيفة رئيس مجلس القسم ٤٧,٢ % مقابل ١٦,٩ % للمرأة ، وبلغت نسبة مشاركة الرجل فى وظيفة وكيل كلية ٢٠,٨ % مقابل ٥,٩ % للمرأة ، وبلغت نسبة مشاركة الرجل فى وظيفة عميد كلية ٧,٩ % مقابل ٠,٩٩ % للمرأة . ويلاحظ انعدام نسب مشاركة المرأة فى وظيفتى نائب رئيس جامعة ورئيس جامعة. وهذه النسب قليلة جدا مقارنة بما توليه الدولة من اهتمام وما تقدمه من تسهيلات تشجع المرأة على المشاركة فى قطاعات التنمية فى المجتمع المصرى .

وقد يرجع ضعف تواجد المرأة بكثرة فى المناصب الإدارية والقيادية بالجامعة إلى وجود عديد من المعوقات التى تحول دون تمكينها فى مختلف مجالات الحياة بصفة عامة والمجال الإدارى والقيادى بصفة خاصة ؛ ولذا من المناسب توضيح هذه المعوقات .

ب - معوقات التمكين القيادى لعضوات هيئة التدريس :

The Obstacles of the Leading Empowermen For the Female Staff Members

ترجع بعض الدراسات انخفاض نسب مشاركة المرأة فى تولى المناصب القيادية مقارنة بالرجل بالجامعات إلى معوقات عديدة ، منها: أن المرأة ما زالت تعاني من ضعف قدراتها على أخذ مكانتها القيادية ، إذ ما زالت أسيرة المعوقات والصعوبات التى تضع المرأة فى مكانة أقل من مكانة الرجل سواء فى الحقوق والواجبات أو فى أدوارها واتخاذها للقرار (غياث ، ٢٠١٣م ، ص ٣٠) ، وما يزال يرى بعض أفراد المجتمع أن وظيفة المرأة تنحصر فى الأدوار التربوية من الأعمال المنزلية ، وإنجاب الأطفال ، والقيام على شؤونهم العلمية (عيسان ، والزامل ، ٢٠١١م ، ص ١٥٣) ، هذه النظرة للمرأة وغيرها من المعوقات التى ساهمت فى تأخر اكتساب مكانتها القيادية فى المؤسسات الجامعية ، وعزز ذلك أيضاً فكرة ضعف ثقفتها بنفسها لتولى مراكز قيادية فى الجامعات ومؤسسات التعليم العالى ، (سليمان ، ٢٠٠٠م ، ص ٣٣٠) ، (الحارثى ، ١٤٢٥هـ ، ص ١٠) .

إضافة إلى أن الرجال يعتقدون أن المرأة لا تتوافر فيها السمات القيادية اللازمة لأداء الأدوار القيادية ، إذ أن للمرأة طبيعتها الخاصة التى ميزها الله تعالى بها عن الرجال (السويدان وياشراحيل ، ٢٠٠٣م ، ص ٣٣٠) ، وأن وضع المرأة فى الدول العربية والإسلامية ومنها مصر - على الرغم من

، فالرجل هو صاحب القرار فى تعيين الأشخاص فى مراكز قيادية ، وهو يعتقد أن المرأة لا تصلح للقيادة ، ودورها الأساسى هو أسرتها ، كما أن الرجل هو الذى يضع المعايير ، وبالتالي يعدلها ويصيغها كما يريد ، والرجل هو صاحب القرار فى الترشيح للدورات والبعثات ، وبالتالي يوجهها للرجل .

٦- تعد المحسوبية المحسوبية والتدخل القبلى والعشائرى من المعوقات الأساسية فى وصول المرأة للمراكز القيادية ؛ لأن هذا النوع من التوسط يميل إلى الرجل أكثر من المرأة .

٧- العامل الاقتصادى له دور فى عدم وصول المرأة للمراكز القيادية ، حيث إن المرأة التى دخلها المادى ضعيف لاتستطيع أن تؤهل نفسها أكاديمياً ، وتؤمن من يساعدها داخل المنزل ، وبالتالي لا يكون أمامها فرصة لتبوء مواقع قيادية .

٨- تعد المرأة من المعوقات الأساسية التى تعيق تقدم المرأة ، حيث إنها لا تطالب بحقها ، ولاتتابع المسؤولين خوفاً على سمعتها ، وتركز على الجزئيات ، وتفتقد للمهارات الإدارية والقيادية ، مما يحول دون وصولها لمركز قيادى .

مما سبق يتضح وجود مجموعة من المعوقات التى تقف أمام المرأة فى ممارسة

الإرادة السياسية الواضحة والمجهودات المبذولة لتكريس مبادئ العدالة والمساواة بين الرجل والمرأة - لم يرتق بعد إلى مستوى التشريعات والقوانين المتطورة ، فالنظرة الاجتماعية للمرأة ما زالت تستمد مقوماتها من رواسب الموروث الثقافى السائد ، والذى لا يعترف بأى دور للمرأة خارج دائرة الأمومة والأسرة والبيت ، أى خارج نطاق المنظومة الثقافية التقليدية ، كما أن اهتمام المرأة بعدد من المجالات المهنية ، والحياة العامة رافقه نظرة إزدرائية مشحونة بالأحكام المسبقة (القرنى ، والزيود ، ٢٠١٥م ، ص ١٢٣٠) .

وتلخص إحدى الدراسات التربوية معوقات ممارسة المرأة لدورها القيادى فى المجتمع فى النقاط التالية (الحسين ، ٢٠١١م ، ص ٤٤٩-٤٤٨) :

١- المسؤوليات الأسرية سواء الأطفال أم الزوج .

٢- محدودية طموح المرأة .

٣- عدم ثقة المرأة بنفسها وبقدراتها .

٤- عدم استمرارية المرأة فى العمل يحول دون تقدمها للمنافسة على الوظائف القيادية .

٤- إن شخصية المرأة المتسلطة بعد وصولها إلى مواقع قيادية يجعلها نموذجاً سلبياً أمام متخذى القرار وأمام المرؤسين .

٥- يعد الرجل من المعوقات الأساسية التى تحول دون وصول المرأة إلى مركز قيادى

التصور المقترح للتمكين القيادي لعضوات
هيئة التدريس بالجامعات المصرية

The Suggested Proposat of the Leading Empowermen For the Female Staff Members

فى ضوء ما أسفرت عنه الدراسة
التحليلية للمحور الأول (فلسفة ومفهوم
التمكين القيادي لعضوات هيئة التدريس) من
نتائج عديدة ، منها : أهمية تمكين المرأة فى
كافة مجالات الحياة ، وخاصة المجال القيادي
والإدارى ؛ لكونها الدعامة الأساسية فى بنية
التمتية المستدامة للمجتمع ، والشريك الدائم
للرجل فى عملية التتمية الشاملة ، وأن البلدان
العربية ومنها مصر تعاني من نقص لافت
للنظر فى تمكين المرأة من منظور تقاريرالتتمية
الإنسانية منذ عام ٢٠٠٢ وحتى عام ٢٠١٦ ،
وأن عملية التتمية الإنسانية تقوم على بعدين
أساسيين ، الأول : الاهتمام ببناء القدرات
الإنسانية ؛ لكى تمكن الفرد من العيش حياة
كريمة وصحية ، واكتساب المعرفة ، والتمتع
بالحرية دون تمييز ، والثانى : الاستثمار
الأمثل والتوظيف الكفاء للقدرات الإنسانية فى
جميع مجالات الحياة العامة ، وأن التمكين
القيادي يعنى اتاحة الفرصة لعضوات هيئة
التدريس بالجامعات الحكومية المصرية فى
شغل المناصب القيادية بالجامعة ، والمتمثلة
فى : رئيس مجلس قسم ، وكيل كلية ، عميد
كلية ، نائب رئيس جامعة ، رئيس جامعة ،
والمشاركة فى صنع واتخاذ القرارات وتنفيذها

دورها القيادى ، يمكن تصنيفها فى أربعة
معوقات أساسية ، هى : المعوقات الاجتماعية
: وتعنى المعوقات التى تتعلق بثقافة المجتمع،
ونظرته للمرأة وكيفية تنشئتها وتهيئتها للقيام
بمسئولياتها ، وتتعلق بنظرة مؤسسات التنشئة
الاجتماعية لعمل المرأة وتوليها مناصب قيادية
. والمعوقات التشريعية والقانونية : وتعنى
المعوقات التى تتعلق بالبعد التشريعى والقانونى
ومدى تطوره لتحقيق المساواة والعدالة بين
الرجل والمرأة فى تولى المناصب القيادية .
والمعوقات الاقتصادية : وتعنى المعوقات التى
تتعلق بمستوى دخل المرأة الذى يساعدها على
التأهيل الأكاديمى والتأمين المعيشى.
والمعوقات الشخصية: وتعنى المعوقات التى
تتعلق بشخصية المرأة ونفسيته ، وقدراتها ،
ومؤهلاتها العلمية ومهاراتها .

ومن ثم ، فإن المعوقات التى
تعرض المرأة العاملة بشكل عام والمرأة العاملة
بالتدريس الجامعى بشكل خاص فى مجال
عملها تتعدد وتتنوع وتتباين فى درجات تأثيرها
فيما بين النساء الأمر الذى غالباً ما يؤدي إلى
ضعف ممارسة المرأة لدورها القيادى ، الأمر
الذى يستدعى ضرورة العمل على إيجاد
الحلول المناسبة لتقليل حدة تأثيرها على المرأة
؛ خاصة المرأة كعضو هيئة تدريس فى
الجامعات المصرية ، ولذا تأتى أهمية وضرورة
وضع التصور المقترح التالى .
المحور الرابع

على كافة المستويات القيادية والإدارية ، ومنحهم فرصة للنمو والتطور الإدارى والقيادى والتكنولوجى الذى يساعدهن على تولى المواقع القيادية والإدارية المختلفة بالمؤسسات الجامعية الحكومية فى مصر .

وفى ضوء ما أسفرت عنه الدراسة التحليلية للمحور الثانى (مفهوم وأهداف التنمية المستدامة لمصر ٢٠٣٠) من نتائج تمثلت فى أن إستراتيجية التنمية المستدامة لمصر ٢٠٣٠ أولت قضايا المرأة وتمكينها وتمييزها أهمية بالغة ، حيث حددت ضمن أهدافها السبعة عشرة وبشكل مباشر تحقيق المساواة بين الجنسين ، وتمكين كل النساء والفتيات (الهدف الخامس تحديداً) ، وإلغاء كافة أشكال التمييز ضدهن ، وحث كافة مؤسسات المجتمع الحكومية وغير الحكومية على دمجهن فى أنشطتها ، وتعزيز مفهوم المشاركة .

وفى ضوء ما أسفرت عنه الدراسة التحليلية للمحور الثالث (الواقع الحالى للمتمكين القيادى لعضوات هيئة التدريس ومعاونته) من نتائج تمثلت فى انخفاض نسب مشاركة المرأة فى تولى المناصب الإدارية والقيادية (رئيس مجلس قسم ، وكيل كلية ، عميد كلية ، نائب رئيس جامعة ، رئيس جامعة) ، مقارنة بالرجل بالجامعات المصرية ؛ نظراً لوجود مجموعة من المعوقات التى تقف

أمام المرأة فى ممارسة دورها القيادى ، وهذه المعوقات ، هى : المعوقات الاجتماعية ، والمعوقات الاقتصادية ، والمعوقات التشريعية والقانونية ، والمعوقات الشخصية .

يمكن وضع تصور مقترح للمتمكين القيادى لعضوات هيئة التدريس بالجامعات المصرية لتحقيق أهداف رؤية مصر ٢٠٣٠ للتنمية المستدامة ، هذا التصور له مفهوم ، وفلسفة ، ومرتكزات وأسس ، وأهداف ، وإجراءات ، ومعوقات ، وضمانات ، وذلك على النحو التالى :

أ - مفهوم التصور المقترح :

يعرف التصور المقترح فى هذه الدراسة بأنه بنية معرفية متكاملة فى مجال التمكين القيادى لعضوات هيئة التدريس بالتعليم الجامعى المصرى ذات رؤية فلسفية ينطلق منها ، ومرتكزات يؤسس عليها ، وأهداف محددة يسعى إلى تحقيقها ، وإجراءات وعمليات وأليات قابلة للتنفيذ ينبغى على المؤسسات الجامعية الحكومية فى مصر القيام بها لتحقيق الأهداف ، وكذلك ضمانات يجب أخذها فى الاعتبار ؛ لنجاح تطبيق التصور المقترح .

ب - فلسفة التصور المقترح :

تتطلق فلسفة التصور المقترح من أهمية الدور الذى تقوم به المرأة فى تنمية مجتمعها وتقدمه وإزدهاره فى جميع مجالات الحياة ؛ وخاصة المجال الإدارى والقيادى ؛

حيث تعد المرأة عنصراً بشرياً فعالاً يترك بصماته على معظم جوانب الحياة ؛ ولأنها جزء من المجتمع الإنساني _ بل تعتبر جزءاً فاعلاً ومؤثراً فيه - وهى تؤدى دوراً أساسياً فى تطويره وتنميته ، وبما أن عملية التنمية الشاملة فى أى بلد تتطلب مشاركة فعالة من قبل كافة الموارد البشرية ، ولما كانت المرأة تشكل نصف المجتمع ، كان عليها أن تشارك الرجل فى عملية التنمية .

وتتعلق فلسفة التصور المقترح أيضاً من الاهتمام العالمى والقومى بقضية تنمية وتمكين المرأة بأنواعه المختلفة ، وتجسد ذلك فى تأكيدات مبادرة التعليم للجميع (٢٠٠٠-٢٠١٥) ، ومبادرة عقد الأمم المتحدة لمحو الأمية (٢٠٠٣ - ٢٠١٢) ، وأهداف الألفية الإنمائية (٢٠٠٠-٢٠١٥) ، ومبادرة عقد التعليم من أجل التنمية المستدامة (٢٠٠٥-٢٠١٤) ، والإستراتيجية العالمية للتنمية المستدامة ٢٠٣٠ ، وأهداف إستراتيجية التنمية المستدامة (رؤية مصر ٢٠٣٠) وتحديداً الهدف الخامس الذى نص على "تحقيق المساواة بين الجنسين ، وتمكين كل النساء والفتيات" .

كما تتطلق فلسفة التصور المقترح من أن التعليم الجامعى ، هو ذلك التعليم الذى يقوم بإعداد الكفاءات والقيادات فى مجالات المجتمع المختلفة ، وتزويدهم بالمعارف والمهارات والقدرات عالية المستوى التى

تساعدهم على التكيف والتوافق مع متغيرات العصر ، وتحقيق أهداف ومتطلبات التنمية الشاملة والمستدامة فى المجتمع ؛ وبالتالي ينبغى أن تتكاتف جميع الجهود لتنمية المرأة الأكاديمية وتمكينها للوصول إلى المناصب القيادية بالجامعة .

وكما تتطلق فلسفة التصور المقترح أيضاً من مؤشرات الواقع الحالى للتمكين القيادى لعضوات هيئة التدريس بالجامعة المصرية ، والتى أوضحت انخفاض نسب مشاركة المرأة فى تولى المناصب الإدارية والقيادية مقارنة بالرجل بالجامعات المصرية ؛ مما يقف حائلاً ضد أى تقدم وأى تحقيق لأهداف خطط التنمية المستدامة بمصر .

كذلك تتطلق فلسفة التصور المقترح من المعوقات الاجتماعية ، والاقتصادية ، والتشريعية والقانونية ، والشخصية التى تحول دون وصول المرأة للمناصب القيادية بالجامعة ؛ لممارسة دورها القيادى فى المجتمع .

بناءً على هذه المنطلقات وغيرها تتشكل فلسفة التصور المقترح فى أن : تمكين المرأة كعضو هيئة تدريس فى المناصب القيادية بالجامعات المصرية يمثل أحد الأهداف المهمة فى إستراتيجية التنمية المستدامة لمصر ٢٠٣٠ ، وتحقيق ذلك يتطلب بذل أقصى الجهود من المؤسسات الجامعية لتوفير كل ما يلزم من آليات وأساليب وإجراءات

- يمكن أن تسهم فى تنمية معارف ومهارات عضوات هيئة التدريس اللازمة لأداء أدوارهن القيادية ، والتغلب على المعوقات التى تحول دون تمكينهن فى المناصب الأكاديمية بالجامعة على مختلف مستوياتها من رئيسة مجلس قسم ، ووكيلة ، وعميدة ، ونائبة رئيس جامعة ، ورئيسة جامعة .
- ج - مرتكزات وأسس التصور المقترح :
- يرتكز هذا التصور المقترح على مجموعة من الأسس لتمكين المرأة كعضو هيئة تدريس فى المناصب القيادية فى الجامعات المصرية ، وهذه الأسس تتمثل فيما يلى :
- ١- إن الاهتمام بتمكين المرأة - خاصة فى مجال الإدارة والقيادة - وبمشاركتها فى مجتمع التنمية ، وتحسين أوضاعها مؤشراً للنجاح المجتمعى وأداةً لتقدمه .
- ٢- إن مؤتمرات المرأة الدولية والعربية والمصرية أكدت فى توصياتها على ضرورة تمكين المرأة فى جميع المجالات (التعليمية ، والاجتماعية ، والسياسية ، والاقتصادية ، والتكنولوجية...) بوجه عام ، والمجال القيادى والإدارى بوجه خاص .
- ٣- إن تقارير التنمية الإنسانية العربية أشارت فى نتائجها إلى أن المرأة العربية ومنها المرأة المصرية تعاني نقصاً فى جوانب تمكين المرأة ومنها الجانب الإدارى والقيادى .
- ٤- إن تقرير البنك الدولى لعام ٢٠١٥ حول " مؤشرات تمكين المرأة فى دول العالم " أكد على أن نسب تمكين المرأة المصرية فى كافة مجالات التنمية بصفة عامة والتمكين الإدارى بصفة خاصة منخفضة مقارنة بالنسب العالمية لتمكين المرأة .
- ٥- إن تحقيق تمكين المرأة العاملة بالتدريس الجامعى وفقاً للتصور المقترح يقتضى التغلب على معوقات تمكينها كما أشارت نتائج الدراسة التحليلية فى المحور الثالث .
- ٦- إن التوجهات الإستراتيجية لمصر ٢٠٣٠ ، التى صيغت أهدافها فى ضوء السياقات العالمية ، والقومية ، والعربية ، وبخاصة فيما يتعلق بالمرأة ، أعطت قضية تمكين المرأة فى كافة مجالات المجتمع أهمية محورية .
- د - أهداف التصور المقترح :
- يهدف التصور المقترح بصورة أساسية إلى تحقيق أهداف رؤية مصر ٢٠٣٠ للتنمية المستدامة فى تمكين المرأة كعضو هيئة تدريس قيادياً وإدارياً فى الجامعات المصرية ، وذلك من خلال ما يلى :
- ١- تفعيل مشاركة عضوات هيئة التدريس فى المناصب القيادية فى الجامعات المصرية .
- ٢- تحديد بعض الآليات والإجراءات التى يمكن من خلالها تمكين عضوات هيئة

- التدريس فى المناصب القيادية بالجامعات المصرية .
- ٣- التغلب على المعوقات التى تحول دون ممارسة عضوات هيئة التدريس لدورهن الإدارى والقيادى بالجامعات المصرية .
- ٤- الإرتقاء بالمستوى الإدارى والقيادى لعضوات هيئة التدريس فى الجامعات المصرية .
- هـ - إجراءات التصور المقترح :
يتطلب تحقيق أهداف التصور المقترح القيام بعدة إجراءات ، هى :
أولاً : إجراءات تتعلق بالإدارة الجامعية ،
وتتمثل فيما يلى :
- تنمية الوعى لدى عضوات هيئة التدريس بالآثار الإيجابية التى تعود عليهن من تبوء المناصب الإدارية والقيادية بالجامعة .
- تهيئة فرص النمو المهنى لعضوات هيئة التدريس بالجامعة .
- تشجيع عضوات هيئة التدريس على التغيير والتطور المستمر فى النواحي المهنية والإدارية ؛ لكى يكن على استعداد دائم لتولى المواقع القيادية بالجامعة فى أى وقت من الأوقات .
- تشجيع وتيسير مشاركة عضوات هيئة التدريس فى عملية صنع القرار واتخاذة وتنفيذه .
- تخفيف الأعباء الروتينية وضغوط العمل الإدارية لعضوات هيئة التدريس ؛ حتى يتمكن من الإرتقاء بأنفسهن علمياً وإدارياً ومهارياً .
- وضع نظام يحقق العدالة والمساواة والتوازن بين تمكين عضوات وأعضاء هيئة التدريس فى تولى المناصب الأكاديمية بالجامعة .
- وضع نظام مناسب للحفز والمكافآت للقيادات الجامعية ، بما يدفع أصحاب الكفاءة والمبادرة للعمل الجيد ، وبما يضمن عملية التمكين القيادى لعضوات هيئة التدريس .
- تفويض عمداء الكليات السلطات والصلاحيات المناسبة ، التى تمكنهم من القيام بما هو متوقع منهم فى المجالات التعليمية والإدارية بالكليات ، خاصة فيما يتعلق منها بالتمكين القيادى لعضوات هيئة التدريس .
- مراجعة أهداف تدريب عضوات هيئة التدريس أثناء الخدمة ، بحيث لا ينظر إليه على أنه أسلوباً لمعالجة أوجه الضعف والقصور فى الإعداد قبل الخدمة فحسب ، وإنما ينظر إليه على أنه جزء أساسى من التنمية المهنية المستدامة لعضوات هيئة التدريس يتم من خلاله تحديث معارفهن ، وصقل خبراتهن

الدور الإدارى والقيادى لعضوات هيئة التدريس بالجامعات المصرية .

- اعتماد مبدأ المشاركة فى صنع واتخاذ القرارات الجامعية على مستوى الجامعة والكليات والأقسام أساساً للعمل فى الجامعة ، بما ينمى المهارات الإدارية والقيادية لدى عضوات هيئة التدريس وغيرهن ، وينعكس فى الوقت ذاته على فعالية مشاركتهن فى المستويات القيادية المختلفة بالجامعة .

- إلتزام الجامعات بالعمل على إشراك عضوات هيئة التدريس فى كافة المناصب العليا الإدارية والقيادية أسوة بالرجال وعدم التمييز بينهما .

- تصميم نظام شامل حديث يمثل قاعدة بيانات كاملة للمعلومات داخل الأقسام والكليات والجامعات المصرية ، يساعد فى التعرف على كل ما يتعلق بعضوات هيئة التدريس ومؤهلاتهن ومشكلاتهن ، بما يسهم فى مساعدتهن على التمكين القيادى داخل الجامعات ومشاركتهن فى صنع واتخاذ القرارات الجامعية .

- القيام بتهيئة المناخ العلمى ، والأكاديمى ، والثقافى الداعم لتمكين عضوات هيئة التدريس إدارياً وقيادياً داخل الجامعة .

ثالثاً : إجراءات تتعلق بتنمية قدرات ومهارات عضوات هيئة التدريس (مهارات وقدرات قيادية) ، وتتمثل فيما يلى :

ومهاراتهن الأكاديمية والمهنية والإدارية لعملية التمكين القيادى .

- ربط ترقيات عضوات هيئة التدريس والبرامج التدريبية التى يحصلن عليها بالحصول على مزايا إدارية وقيادية فى الجامعات المصرية .

ثانياً : إجراءات تتعلق بالمناخ الجامعى ، وتتمثل فيما يلى :

- تحقيق العدالة التنظيمية بين عضوات وأعضاء هيئة التدريس سواء فيما يتعلق بعدالة توزيع المهام والمسئوليات أم بعدالة الإجراءات أم بعدالة شغل المناصب القيادية ؛ كى يشعر عضوات هيئة التدريس أنهم يعملن فى بيئة عادلة لا تميز بين الأفراد إلا على أساس الكفاءة والعمل والجهد ، الأمر الذى يدفعهن للتقدم لممارسة دورهن القيادى .

- زيادة السلطات الخاصة بعضوات هيئة التدريس ، بحيث تتعادل مع مسئوليتهن ، لا سيما فى مجال تنميتها مهنيًا وإداريًا .

- إعادة هيكلة البناء التنظيمى للجامعات ، بحيث تزداد فيه المستويات القيادية الأكاديمية ، وتتوافر فيه المرونة ، ويشمل أكبر عدد من عضوات هيئة التدريس ، ويلبى متطلبات التوجهات الإستراتيجية ، ويسمح بدعم وتمكين المرأة قيادياً ، ويعضد

-
- القدرة على تحمل المسؤولية والتركيز
 - واتقان العمل .
 - القدرة على تجسير العلاقات الإنسانية
 - وتعميقها .
 - القدرة على المحاسبية ونشر ثقافة الرقابة
 - الذاتية .
 - القدرة على تفعيل الطاقات والإمكانات
 - المتاحة .
 - القدرة على الاقناع وحسن المظهر .
 - القدرة على التعاون مع المرؤوسين فى
 - إنجاز الاعمال .
 - القدرة على المبادأة والإبداع والإحساس
 - بالمشكلات .
 - القدرة على وضع الإستراتيجيات المناسبة
 - لتطوير العمل فى المستوى القيادى .
 - مهارات التفاعل مع الآخرين ومع المجتمع
 - المحلى ومع الرؤساء .
 - القدرة على تنسيق الجهود فى المستوى
 - القيادى والإدارى ، وتصميم جو من
 - الديمقراطية .
 - القدرة على العمل بروح الفريق ، وتبادل
 - الأفكار .
 - ضرورة توعية عضوات هيئة التدريس
 - بالتمتع بالقوة ، والحسم ، والمرونة ، واللباقة
 - ، وحب العمل ، والدافعية ، والالتزان
 - الانفعالى ، والأمانة ، والصبر ، والاهتمام
 - العمل على تنمية واكساب عضوات هيئة
 - التدريس المهارات والقدرات الإدارية والقيادية
 - التالية :
 - مهارات صنع القرار التشاركى .
 - مهارات اتخاذ القرارات المتعلقة بالمرؤوسين
 - .
 - القدرة على الاستقلالية فى اتخاذ القرارات
 - التعليمية والإدارية .
 - مهارات مشاركة المرؤوسين وحفزهم
 - وتشجيعهم .
 - مهارات التواصل مع المرؤوسين والجماهير
 - .
 - مهارات تشخيص المشكلات المتعلقة
 - بالأعمال الواقعة تحت الإدارة وحلها .
 - مهارات تنظيم العمل وتقسيمه .
 - مهارات التخطيط وتوفير الاستمرارية .
 - القدرة على الإشراف والمتابعة وتقويم
 - الأعمال .
 - القدرة على التعامل مع الأنماط السلوكية
 - المختلفة داخل المستوى الإدارى والقيادى .
 - القدرة على إدارة الاجتماعات .
 - القدرة على إصدار الأحكام على الأعمال
 - والمرؤوسين .
 - القدرة على تحديد الأهداف والاعتماد على
 - الشورى فى اتخاذ القرارات والموضوعية
 - فى التعامل مع المرؤوسين .
-

السابق نكرها ، وإطلاعهم على أحدث ما توصل إليه فى علم الإدارة وممارسة العمل الإدارى .

٢- يوفر المركز قاعدة معلومات بالبيانات والإحصاءات الأساسية الخاصة بالمرأة الجامعية ، والعمل على تحديثها وتطويرها بشكل دورى ومستمر .

٣- يقوم المركز بإجراء الدراسات العلمية المتعمقة فى مجال ممارسة المرأة الجامعية للعمل الإدارى والقيادى ، وتشخيص المعوقات التى تواجهها أثناء عملها ، ووضع الحلول المناسبة .

٤- يكون التدريب بالمركز إلزامياً لكل عضوات هيئة التدريس بالجامعة مع التأكيد على تنفيذه فى حالة شعور عضوات هيئة التدريس بالحاجة إليه بما يلبي احتياجاتهن قيادياً وإدارياً .

٥- إتباع الأساليب الحديثة والمتطورة فى التدريب بالمركز ، بما يدفع عضوات هيئة التدريس لحضور البرامج التدريبية والحرص عليها ؛ لتنمية مهاراتهن فى ميدان العمل بشكل دائم .

٦- تفعيل التعاون بين مراكز التدريب بالجامعات المصرية ومراكز التدريب عن بعد العالمية فى تنفيذ برامج التنمية الإدارية والقيادية لعضوات هيئة التدريس المصريات .

بالعاملين ، والقودة ، وحسن الأخلاق مع المرؤسين .

- ضرورة غرس الثقة بالنفس وبالأخرين لدى عضوات هيئة التدريس .

- تحقيق نمو مهنى لعضوات هيئة التدريس من خلال توفير فرص تدريبية ملائمة لتعزيز المهارات الإدارية والقيادية لديهن .

- توفير قاعدة معلومات ملائمة لاتخاذ عضوات هيئة التدريس قرارات عقلانية .

- منح عضوات هيئة التدريس بالجامعات المصرية الصلاحيات الكافية للعمل باستقلالية ، وتحملهن مسئولية قراراتهن والنتائج المترتبة عليها .

- ضرورة قيام إدارة الجامعة بتعريف عضوات هيئة التدريس بالمعلومات التى تمكنهن من المشاركة فى صنع القرار .

- توعية عضوات هيئة التدريس بالتشريعات والقوانين الخاصة بحقوقهن وواجباتهن تجاه عملهم الإدارى والقيادى بالجامعة .

رابعاً : إجراءات تتعلق بتدريب عضوات هيئة التدريس (تدريب قيادات) ، وتمثل فيما يلى :

أ- إنشاء مركز تدريبى بالجامعة للقيادات النسائية ، يقوم بما يلى :

١- يتولى مهام تهيئة عضوات هيئة التدريس فى مختلف المجالات والتخصصات ، من خلال إكسابهم المهارات والقدرات القيادية

احتياجات المرأة وبخاصة العاملة بالتدريس الجامعى من خلال توفير القروض والمنح لها ذات الفوائد البسيطة وطويلة الأمد .

- أخذ المؤسسات المسؤولة عن اختيار القيادات الجامعية فى اعتبارها المؤهلات والقدرات والخبرات وليس حسب النوع .

- أن تعمل السياسة العامة للدولة على تحسين دخول أفراد المجتمع بصفة عامة والمرأة كعضو هيئة تدريس بصفة خاصة والاستمرار فى إصدار تشريعات حاكمة لذلك .

- قيام المؤسسات الجامعية بالعمل الجاد على مساعدة عضوات هيئة التدريس على الترقى فى الدرجات العلمية المختلفة (مدرس - أستاذ مساعد - أستاذ) من خلال التخفيف من ضغوط العمل الإدارى عليهن ، وتوفير أليات البحث والدراسة لهن ، فضلاً عن توفير دور الحضانه لأولادهن من قبل الكليات التى يعملن بها .

- قيام وسائل الإعلام بالتعاون مع المؤسسات الجامعية بتصميم البرامج وعقد الندوات والمؤتمرات التى تبرز دور المرأة فى تنمية مجتمعا ، وتصحيح صورة المرأة فى التراث الثقافى للمجتمع المصرى بأنها لا تصلح لتولى الوظائف القيادية فى المجتمع ، وأن كل مهامها تنحصر فى الأعمال المنزلية ،

٧- يحدد المركز الاحتياجات التدريبية من خلال رغبات عضوات هيئة التدريس واحتياجاتهم الفعلية للبرامج التدريبية فى مجال القيادة والإدارة .

٨- قيام المركز باكتشاف الشابات من عضوات هيئة التدريس واللواتى تتوفر فيهن سمات القيادة ويرغبن فى شغل المناصب القيادية فى المستقبل وإعطائهن برامج تدريبية تساعدن وتؤهلن على تولى المواقع القيادية فى المستقبل .

ب- إيلاء أهمية كبيرة لتدريب القيادات النسائية بالجامعة عن طريق ابتعاث عدد من عضوات هيئة التدريس للخارج لتأهيلهن فى الجوانب الإدارية والقيادية .

ج- تسليط الضوء على التجارب الناجحة للقيادات الإدارية النسائية الموجودة فى المواقع المختلفة فى العالم العربى والإسلامى والمصرى ، وإبراز نماذج نسائية شاركت فى الأعمال ، ووصلت إلى المناصب الإدارية العليا بناءً على الكفاءة والخبرة والتميز ، وعرضها على عضوات هيئة التدريس فى الجامعة كنماذج متميزة ورائدة تؤكد كفاءة المرأة .

خامساً : إجراءات تتعلق بمواجهة معوقات التمكين القيادى لعضوات هيئة التدريس ، وتمثل فى :

- قيام مؤسسات الدولة الحكومية ومنها المؤسسات الجامعية بالعمل على سد

وإنجاب الأطفال وتربيتهم ، والقيام على شؤونهم العلمية ، وشئون زوجها .

- أن تعمل الدولة على إصدار التشريعات والقوانين المسهلة لتمكين المرأة فى المناصب القيادية فى جميع مؤسسات الدولة ومنها المؤسسات الجامعية .

- تكثيف البرامج الإعلامية المساهمة فى توعية أفراد المجتمع فى أهمية دور المرأة فى عملية تنمية قطاعات المجتمع المختلفة .

- عمل المؤسسات الجامعية على غرس ثقة المرأة بنفسها وبقدراتها على شغل المناصب القيادية بالجامعة على مختلف مستوياتها .

- قيام المؤسسات الجامعية بالعمل على تزويد عضوات هيئة التدريس بالمؤهلات العلمية والمهارية والإدارية والفنية والفكرية التى تساعدهن على تبوء المواقع الإدارية والقيادية .

و- معوقات التصور المقترح :

كثيراً ما يواجه أى تصور مقترح مجموعة من العقبات المتوقعة التى تحول دون تنفيذه ؛ لذلك يضع البحث الحالى مجموعة من العقبات التى يمكن أن تواجه هذا التصور المقترح مع عرض الإجراءات التى يمكن أن تتبع لتخطى مثل هذه العقبات ، وهى كما يلى :

١- طغيان الثقافة الذكورية : وتعنى تعدى سلطة الرجل على سلطة المرأة وقمعها دون ترك حرية الاختيار لها فى كافة مجالات الحياة ؛ خاصة المجال الإدارى والقيادى ، وهذا

يعطيها شعوراً بالانتكاسة وإحساساً دائماً بأنها مخلوق مهمش ليس له دور فى الحياة ؛ مما يؤثر بالسلب على حياتها وعلى المجتمع ككل .

ويمكن التغلب على هذه العقبة من خلال اهتمام الإعلام بتناول صورة المرأة بشكل يظهر أهمية دورها ومشاركتها على مستوى الأسرة والمجتمع ككل فى كافة مناحى الحياة ، وكذلك توجيه الانتباه إلى ضرورة إزالة الصورة النمطية للمرأة فى المناهج والكتب المدرسية ، وإبراز دور المرأة القيادى ؛ مما يساعد على نشوء جيل جديد ذى فكر سليم غير معوق لتمكين المرأة .

٢- سيطرة العادات والتقاليد والاتجاهات : وتعنى استحواذ العادات والتقاليد والاتجاهات والقناعات على فكر بعض الأفراد داخل المؤسسة أو المجتمع الكلى نحو رفض عمل المرأة واحتلالها منصب القيادة بصفة خاصة، وهذا الرفض مستمد من رواسب الموروث الثقافى السائد ، والذى لا يعترف بأى دور للمرأة خارج دائرة الأمومة والأسرة والبيت . وكل ذلك وما يمكن أن يمارسه أفراد المجتمع من ضغوطات يمكن أن يعرقل عمل المرأة أو تشله نهائياً .

ويمكن التغلب على هذه العقبة بتكوين اتجاه مجتمعى صادق للتغلب على العادات والتقاليد المجتمعية المتوارثة التى تحد

من ممارسة المرأة لدورها فى كافة مجالات الحياة ، والأكثر من حملات التوعية الاجتماعية التى تقدم للمرأة ؛ لتوضيح أهمية مشاركتها قيادياً وإدارياً .

٣- التفسير المشوه لنصوص الدين : حيث يرفض بعض الأفراد فى المجتمع تولى المرأة المناصب القيادية ، ويرون أن الذكورة شرط فيمن يتولى هذه المناصب ، ودليل هؤلاء قوله تعالى : ﴿الرِّجَالُ قَوَّامُونَ عَلَى النِّسَاءِ بِمَا فَضَّلَ اللَّهُ بَعْضَهُمْ عَلَى بَعْضٍ﴾ (النساء : ٣٤) ، وقول الرسول ﷺ : " لن يفلح قوم ولوا أمرهم امرأة " (البخارى ، ١٤٠٧ ، ١٦١٠) ، وحقيقة الأمر أن هذه النصوص خاصة بعدم جواز تولى المرأة لمنصب الإمامة العظمى ، أما الولايات العامة والإدارات فلا مانع من تولى المرأة لها ، وتشير الدراسات الحديثة إلى مجموعة من الصفات ، والتى تستطيع المرأة الاستفادة منها لتمارس القيادة ، ومن بين هذه الصفات : المشاركة ، الإبداع ، تفهم الحاجات ، التفويض وإعطاء الصلاحيات ، بعد النظر ، الاتصال ، التعاون ، الإقناع ، تحمل المسؤولية ، تكوين علاقات مع الآخرين (السويدان ، وباشراحيلى ، ٢٠٠٣ ، ٢١٢) .

ويمكن التغلب على هذه العقبة من خلال قيام المؤسسات الدينية والإعلامية بتصحيح المفاهيم الدينية لدى بعض أفراد المجتمع تجاه عمل المرأة ، وتقديم

التفسير الصحيح لنصوص الدين الحنيف ، والتصدى للأفكار التى تحد من عقل وعمل المرأة ، وتنقص من حقها فى العلم والعمل والقيادة .

٤- كثرة الأعباء المنزلية والعملية : الملقاة على عاتق المرأة ، والمتمثلة فى انجاب الأطفال وتربيتهم ، وتلبية متطلباتهم الحياتية والعلمية وحل مشكلاتهم ، والاهتمام بشئون الزوج ، والقيام بأعمال المنزل ، هذا بالإضافة إلى أعمالها التدريسية والبحثية داخل الجامعة . ويمكن التغلب على هذه العقبة من خلال التقليل من حجم الأعمال الإدارية التى تقوم بها المرأة داخل كليتها وجامعاتها ، وتوفير أساليب البحث والدراسة لها ، فضلاً عن توفير دور الحضانه والمدارس لأولادها ؛ بحيث تكون قريبة من محل عملها الجامعى .

٥- نقص التمويل المالى : ويعنى ضعف الميزانية أو الدعم المادى من قبل الدولة للاهتمام بقضية تمكين المرأة فى الجوانب السياسية والاجتماعية والاقتصادية والتعليمية والإدارية والتكنولوجية فى المؤسسات المجتمعية بشكل عام والجانب الإدارى والقيادى بالجامعات المصرية بشكل خاص .

ويمكن التغلب على هذه العقبة من خلال قيام المؤسسات الحكومية ومنها المؤسسات الجامعية برفع ميزانياتها الخاصة

في ضوء هذا البحث ، و انطلاقاً من أن قيمة البحث العلمى تتوقف على ما قد يثيره من مشكلات بحثية فى مجاله ، فالباحثة تقترح استكمالاً واستمراراً لما بدأه البحث الحالى القيام بالدراسات والبحوث التالية :

- ١- دور الجامعة فى التمكين التربوى للمرأة لتحقيق أهداف التنمية المستدامة : رؤية مصر ٢٠٣٠
- ٢- دور الجامعة فى التمكين التعليمى للمرأة لتحقيق أهداف التنمية المستدامة : رؤية مصر ٢٠٣٠
- ٣- دور الجامعة فى التمكين السياسى للمرأة لتحقيق أهداف التنمية المستدامة : رؤية مصر ٢٠٣٠
- ٤- دور الجامعة فى التمكين الاجتماعى لتحقيق أهداف التنمية المستدامة : رؤية مصر ٢٠٣٠
- ٥- دور الجامعة فى التمكين الاقتصادى للمرأة لتحقيق أهداف التنمية المستدامة : رؤية مصر ٢٠٣٠
- ٦- دور الجامعة فى التمكين الثقافى للمرأة لتحقيق أهداف التنمية المستدامة : رؤية مصر ٢٠٣٠
- ٧- دور الجامعة فى التمكين الصحى للمرأة لتحقيق أهداف التنمية المستدامة : رؤية مصر ٢٠٣٠

بقضايا المرأة ، ومنها قضية تمكين المرأة قيادياً وإدارياً فى الجامعات الحكومية المصرية .
ز- ضمانات نجاح تطبيق التصور المقترح : يتوقف نجاح تطبيق التصور المقترح فى تحقيق أهدافه على توافر بعض الضمانات ، أهمها :

- ١- تحديث التشريعات والقوانين واللوائح الإدارية بالجامعات المصرية المرتبطة باختيار القيادات النسائية الأكاديمية ، كى تسهم فى تمكينهن فى المواقع القيادية المختلفة فى الجامعات ، وحتى يمكن اختيار وانتقاء قيادات إدارية وواعية ومدركة لأهمية عملها فى الجامعات .
 - ٢- تنمية وعى عضوات هيئة التدريس فى الجامعات المصرية بمعايير وآليات اختيار القيادات الجامعية ، كى يكن على دراية بها وذلك عند الرغبة فى الترشح لإحدى الوظائف القيادية .
 - ٣- تضافر الجهود الحكومية والجامعية لإنجاح التصور المقترح لتمكين عضوات هيئة التدريس فى المناصب الأكاديمية بمستوياتها المختلفة (رئيس مجلس قسم ، وكيل كلية ، عميد كلية ، نائب رئيس جامعة ، رئيس جامعة) . وبالتالي تحقيق أهداف رؤية مصر ٢٠٣٠ للتنمية المستدامة .
- دراسات وبحوث مقترحة :

- ٨- دور الجامعة فى التمكين التكنولوجى للمرأة
لتحقيق أهداف التنمية المستدامة: رؤية
مصر ٢٠٣٠
- ٩- دور الجامعة فى التمكين العقدى للمرأة
لتحقيق أهداف التنمية المستدامة : رؤية
مصر ٢٠٣٠
- ١٠- دور الجامعة فى التمكين الأسرى للمرأة
لتحقيق أهداف التنمية المستدامة : رؤية
مصر ٢٠٣٠
مراجع البحث :
- ١- ابن منظور ، أبو الفضل جمال الدين
محمد (٢٠٠٥) . لسان العرب . لبنان :
دار صاد .
- ٢- أبو ليلة ، على محمود (٢٠١٤) . الأسرة
والمجتمع وصراع الهوية والتغريب. الرياض:
قرطبة للنشر والتوزيع.
- ٣- أحمد ، مروة موسى (٢٠١٠) . تنمية
مهارات المرأة كأستراتيجية لتمكينها من
المشاركة فى صنع القرار التنموى . رسالة
دكتوراه غير منشورة ، كلية الخدمة
الاجتماعية ، جامعة حلوان ، جمهورية
مصر العربية .
- ٤- أسد ، أيهم (٢٠٠٨) . التمكين
الاقتصادى للمرأة كمدخل للتمكين
الاجتماعى: نساء سوريات . متاح على
الرابط التالى بتاريخ ٢٠١٧/١٠/٣١ :
- <http://www.slsagsg.org> .
- ٥- الجندى ، نزيه أحمد (٢٠٠٩) .
اتجاهات العاملين والعاملات العمانيين نحو
تولى المرأة الوظائف الإدارية والقيادية :
دراسة ميدانية فى ولايات مسقط وصحار
والرستاق. مجلة جامعة دمشق للعلوم
التربوية ، جامعة دمشق ، سوريا ، ٢٥ (٤)
، ص ص ١٨٠-٢١٢ .
- ٦- الحارثى ، نداء (١٤٢٥ هـ) . إستراتيجية
عمل المرأة فى القطاع الخاص . رسالة
ماجستير غير منشورة ، كلية الاقتصاد
والإدارة ، جامعة الملك عبد العزيز ،
المملكة العربية السعودية .
- ٧- الحسين ، إيمان بشير محمد (٢٠١١) .
السمات والمهارات التى تتميز بها المرأة
القيادية الأردنية والمعوقات التى تواجهها .
مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية ،
جامعة دمشق ، سوريا ، ٢٧ (٣) ، ص ص
٤١٣-٤٧٣ .
- ٨- البخارى ، محمد بن إسماعيل (١٤٠٧هـ)
صحیح البخارى . (تحقيق) مصطفى
أديب . بيروت : دار صاد .
- ٩- الرقب ، مؤمنة صالح (٢٠٠٩) .
معوقات ممارسة السلوك القىادى فى
مؤسسات التعليم العالى بمحافظة غزة
وسبل التغلب عليها . رسالة ماجستير غير
منشورة ، كلية التربية ، الجامعة الإسلامية ،
غزة ، فلسطين .

- ١٠ - السمالوطى ، إقبال (٢٠٠٧) . دور الجمعيات الأهلية فى تمكين المرأة . مركزتعليم الكبار ، جامعة عين شمس ، القاهرة ، جمهورية مصر العربية .
- ١١- السويدان ، طارق ، وباشراحيل ، فيصل (٢٠٠٣). صناعة القائد . ط٢ . لبنان : دارابن حزم .
- ١٢- الصادق ، على توفيق (٢٠١٦) . أهداف ومؤشرات التنمية العالمية المستدامة ٢٠٣٠ . دبی : دار البيان .
- ١٣- الطراونة ، نجا صالح (٢٠٠٧) . واقع التمكين الإدارى فى الجامعات الأردنية الرسمية والمعوقات التنظيمية والاجتماعية والشخصية المؤثرة فيه من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس . رسالة ماجستير غير منشورة ، عمادة الدراسات العليا ، جامعة مؤتة .
- ١٤- العيسوى ، إبراهيم(٢٠٠٣).التنمية فى عالم متغير:دراسة فى مفهوم التنمية ومؤشراتها.القاهرة:دار الشروق
- ١٥- الغامدى ، عبد الله جمعان (٢٠٠٧) . التنمية المستدامة بين الحق فى استغلال الموارد الطبيعية والمسئولية عن حماية البيئة . الرياض : جامعة الملك سعود .
- ١٦- القرنى ، حسن عبدالله ، والزيود ، خالد محمود (٢٠١٥) . معوقات الجمع بين
- الأدوار التربوية والقيادية للمرأة السعودية: جامعة تبوك أنموذجاً . المجلة التربوية ، كلية التربية ، جامعة سوهاج ، سوهاج ، جمهورية مصر العربية . ع (٤٢) ، ص ص ١٢٠١-١٢٤٢ .
- ١٧- الكندرى ، عبد الله (٢٠٠٩) . التنمية المستدامة . نجران : مكتبة الشهرانى .
- ١٨- الناهض ، منير (٢٠٠٥) . عوامل مؤثرة فى وضع القرار والتمكين عند المرأة السعودية بين النظرية والواقع والأهداف التنموية للألفية . المجلس القومى للمرأة ، سوهاج ، جمهورية مصر العربية ، ص ص ١٥-١٨ .
- ١٩- النجار ، سبيكة (٢٠٠٩) . الرؤية الأهلية الإستراتيجية للتنمية : المرأة والتنمية . ط٢ . مركز معلومات المرأة والطفل ، المنامة ، البحرين .
- ٢٠- النور ، مأمون أحمد (٢٠١٤) . التنمية المستدامة . ط ٢ . القاهرة : دار الفكر العربى
- ٢١- اليعقوبى ، حسن ، وآخرون (٢٠١٢) . معوقات عمل المرأة فى القيادة الإدارية العليا للجامعات العربية : جامعة كربلاء أنموذجاً . مجلة بابل للعلوم الإنسانية ، العراق ٢٤ (٢) ، ص ص ٣٢٧-٣٤٩ .

- ٢٢- اليونسكو (٢٠٠٥) . دور المرأة التربوي وتعليم الإناث فى الدول التسع . ط ٢ . القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية
- ٢٣- _____ (٢٠١٢) . التربية من أجل التنمية المستدامة فى الميدان : مواد التعليم والتدريب . اليونسكو : منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة .
- ٢٤- الهيئة العامة للإستعلامات (٢٠١٦) . المرأة المصرية : تجارب الماضى ، إنجازات الحاضر ، تحديات المستقبل ، حقوق الإنسان فى مصر . ط ٢ . القاهرة : الهيئة العامة للإستعلامات ، قطاع الأمن الخارجى .
- ٢٥- أوسينا ، جوستا فولوبيز (٢٠٠٦) . التعليم من أجل التنمية المستدامة: التحدى المحلى والعالمى . (ترجمة) جميل أحمد السيد . مجلة مستقبلات . مركز مطبوعات اليونسكو، القاهرة ، ٣(٢) ، صص ٢٦-٢٩ .
- ٢٦- بنان ، صالح (٢٠٠٥) . تمكين المرأة العربية : الأبعاد الخارجية - المصاعب المحلية - الحوار المتمدن . متاح على الرابط التالى بتاريخ ٣١ / ١٠ / ٢٠١٧ : [http : // www . rezgar . com / debat / show . art](http://www.rezgar.com/debat/show.art) -
- ٢٧- برنامج الأمم المتحدة الإنمائى (٢٠٠٣) . تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام
- ٢٠٠٢ م . المكتبة الوطنية ، عمان ، الأردن .
- ٢٨- _____ (٢٠٠٤) . تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام ٢٠٠٣ م . المكتبة الوطنية ، عمان ، الأردن .
- ٢٩- برنامج الأمم المتحدة الإنمائى (٢٠٠٥) . تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام ٢٠٠٤ م . المكتبة الوطنية ، عمان ، الأردن .
- ٣٠- _____ (٢٠٠٦) . تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام ٢٠٠٥ م . المكتبة الوطنية ، عمان ، الأردن .
- ٣١- _____ (٢٠١١) . تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام ٢٠١٠ م . المكتبة الوطنية ، عمان ، الأردن .
- ٣٢- _____ (٢٠١٦) . تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام ٢٠١٥ م . المكتبة الوطنية ، عمان ، الأردن .
- ٣٣- _____ (٢٠١٧) . تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام ٢٠١٦ م . المكتبة الوطنية ، عمان ، الأردن .
- ٣٤- جامعة أسيوط (٢٠١٧) . دليل جامعة أسيوط . مطبعة الجامعة .
- ٣٥- جمهورية مصر العربية ، وزارة التعليم العالى والبحث العلمى (٢٠١٥) . إستراتيجية القومية للعلوم والتكنولوجيا والإبتكار : مقترح الخطة التنفيذية

- ٤١- حوالة ، سهير ، والقضب ، سمير عبد الحميد (٢٠٠٧) . تمكين المرأة المصرية لتفعيل مشاركتها التنموية فى سياق الألفية الإنمائية - إستراتيجية تربية مقترحة . مجلة التربية ، كلية التربية ، جامعة المنصورة ، المنصورة ، جمهورية مصر العربية ، ٦٥ (٢) ، ص ص ٢٤-١٠٦ .
- ٤٢- رمزي ، ناهد (٢٠٠٢) . المرأة العربية والعمل : الواقع والأفاق- دراسة فى ثلاثة مجتمعات عربية . مجلة العلوم الاجتماعية . الكويت ، ٣٠ (٣) ، ص ص ٥٧٨-٦٠٧ .
- ٤٣- زعلوك ، ملك (٢٠٠٩) . المرأة العاملة والتمكين فى ريف الدلتا : دراسة حالة قرية خطاب . المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية ، القاهرة ، جمهورية مصر العربية .
- ٤٤- سليمان ، سلوى عبد الرحمن على (٢٠٠٠) . المرأة والتدريس الجامعى فى جمهورية مصر العربية وبعض الدول الأخرى : دراسة مقارنة.رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة أسيوط ، جمهورية مصر العربية
- ٤٥- شعراوى ، سلوى (٢٠٠٠) ، نوفمبر ١٨-٢٠) . نحو تمكين المرأة العربية فى مراكز السلطة واتخاذ القرار . المؤتمر
- لإستراتيجية التعليم العالى والبحث العلمى للعلوم والتكنولوجيا والإبتكار (٢٠١٥-٢٠٣٠) . القاهرة : وزارة التعليم العالى .
- ٣٦- _____ ، المجلس الأعلى للجامعات (٢٠١٦) . إحصائيات المجلس ٢٠١٤/٢٠١٥ . إدارة الإحصاء ، وزارة التعليم العالى ، القاهرة .
- ٣٧- _____ ، وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح والإدارى (٢٠١٦) . إستراتيجية التنمية المستدامة : رؤية مصر ٢٠٣٠ . القاهرة : وزارة التخطيط .
- ٣٨- حلمى ، إجلال (٢٠٠٣) . العولمة وقضايا المرأة والعمل . أعمال الندوة العلمية لمركز الدراسات والبحوث والخدمات المتكاملة بكلية البنات . مطبوعات مركز البحوث والدراسات الاجتماعية ، كلية الآداب ، جامعة القاهرة ، جمهورية مصر العربية .
- ٣٩- حمود ، رفيقة سليم (٢٠٠٥) . دور المرأة فى إدارة التعليم العالى فى المنظمة العربية . المجلة العربية للتربية، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس، ٤(٢) ، ص ص ١٠-٨٦ .
- ٤٠- _____ (٢٠٠٨) . تعليم الإناث فى الدول العربية : الإنجازات والمعوقات وآفاق المستقبل - آفاق تربية متجددة . القاهرة : الدار المصرية اللبنانية .

- الأول لقمة المرأة العربية . تحديات العصر وآفاق المستقبل . مركز دراسات البحوث الاجتماعية ، القاهرة ، جمهورية مصر العربية .
- ٤٦- صالح ، أماني (٢٠٠٠) . التمكين السياسي في الوطن العربي : الشروط والمحددات - دراسة حالة للتمكين السياسي في الكويت وقطر . جمعية دراسات المرأة والحضارة ، القاهرة ، جمهورية مصر العربية .
- ٤٧- صبح ، سميرة (٢٠٠٨) . تمكين المرأة في سوريا : السياسات والمؤسسات ذات الصلة . سوريا : المركز الوطني للسياسات الزراعية .
- ٤٨- عبادة ، مديحة (٢٠٠٦) . التمكين الاقتصادي للمرأة طريقاً للتقليل من الفقر . المجلس القومي للمرأة ، سوهاج ، جمهورية مصر العربية ، ص ص ٣٨-٤٥ .
- ٤٩- عبد الستار ، رضا (٢٠٠٧) . التمكين السياسي للمرأة العربية بين الفقر والتعليم . مركز تعليم الكبار ، جامعة عين شمس ، القاهرة ، جمهورية مصر العربية .
- ٥٠- عبد الشافي ، رحمة (٢٠٠٦) . تقييم انعكاسات المجلس القومي للمرأة في المجتمع . ط ٢ . المجلس القومي للمرأة ، القاهرة ، جمهورية مصر العربية .
- ٥١- عبد الموجود ، غادة أحمد (٢٠١٤) . دور التعليم في التمكين الاجتماعي والاقتصادي للمرأة في صعيد مصر : دراسة حالة لقرية جهينة . رسالة ماجستير غير منشورة ، معهد الدراسات والبحوث التربوية ، جامعة القاهرة ، جمهورية مصر العربية .
- ٥٢- عبد الله ، خالد (٢٠١٧) . المرأة والتنمية في البحرين . ط ٣ . مركز معلومات المرأة والطفل ، المنامة ، البحرين
- ٥٣- عبدالله ، عبد الخالق (٢٠١٠) . التنمية المستدامة والعلاقة بين البيئة والتنمية . ط ٣ . القاهرة : مركز دراسات الوحدة العربية .
- ٥٤- عسكر ، على ، و أحمد ، معصومة (٢٠٠٣) . الاتجاه النفسي نحو تولى المرأة للوظائف الإشرافية بمنظمات العمل المختلفة في المجتمع الكويتي . مجلة العلوم الاجتماعية ، الكويت ، ٨ (٣١) ، ص ص ٨٥٧-٨٧٩ .
- ٥٥- عفانة ، لميس محمد ممدوح (٢٠١٠) . إستراتيجيات التنمية المستدامة للأراضي الزراعية في الضفة الغربية - محافظة طوباس كجالة دراسية . رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الدراسات

- العليا ، جامعة النجاح الوطنية ، نابلس ، فلسطين .
- ٥٦- عيسان ، صالحة عبدالله ، والزامل ، على عبد جاسم (٢٠١١) . السلوك القيادي لدى أعضاء هيئة التدريس العمانيين فى جامعة السلطان قابوس . مجلة العلوم التربوية والنفسية ، كلية التربية ، جامعة البحرين ، الصخيرة ، البحرين ، ٢(٢) ، ص ص ١٥٠-١٧١ .
- ٥٧- غنيم ، عثمان محمد ، وأبو زنت ، ماجدة (٢٠١٠) . التنمية المستدامة : فلسفتها وأساليب تخطيطها وأدوات قياسها . عمان : دار صفا للنشر والتوزيع .
- ٥٨- غياث ، بوفليجة (٢٠١٣) ، مارس ١٠-١١) . نظرة النساء القياديات للاتجاهات الاجتماعية نحوهن . الندوة الإقليمية المرأة فى مراكز القيادة وإتخاذ القرار بالبلدان العربية . الكويت . ص ص ٥-٤٥ ،
- ٥٩- قاسم ، خالد مصطفى (٢٠٠٧) . إدارة البيئة والتنمية المستدامة فى ظل العولمة المعاصرة . الإسكندرية : الدار الجامعية
- ٦٠- قنديل ، أمانى (٢٠٠٤) . المنظمات الأهلية العربية وتمكين المرأة : توجه إستراتيجى : توجه للاحتياجات الضرورية . الجمعية المصرية للبحوث والتدريب .
- ٦١- كمال الدين ، منى محمد (٢٠٠٧) . التمكين الاجتماعى والاقتصادى للمرأة المعيلة بين الواقع والمأمول : دراسة ميدانية على عينة من النساء المعيلات فى أسر حضرية . مركز تعليم الكبار ، جامعة عين شمس ، القاهرة ، جمهورية مصر العربية ، ص ص ٦٩٧-٧١٦ .
- ٦٢- منظمة العمل العربية (٢٠١٨) . دليل مؤتمر العمل العربى : الدورة ٤٥ لعام ٢٠١٧ . القاهرة ، جمهورية مصر العربية
- ٦٣- موجادام ، فالنتين ، ولوسى ، سنفتوفا (٢٠٠٥) . قياس مدى تمكين المرأة من حقوقها : المشاركة والحقوق والمجالات المدنية والساسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية ، المجلة الدولية للعلوم الاجتماعية ، اليونسكو ، ٢(١٨٤) ، ص ص ٤٥-٦٣
- ٦٤- مهنوى ، أحمد غنيمى (٢٠١٧) . رؤية مستقبلية لتمكين المرأة المصرية فى ضوء الأهداف العالمية للتنمية المستدامة . ورقة عمل مقدمة للجنة العلمية الدائمة لترقية الأساتذة والأساتذة المساعدين . تخصص أصول تربية وتخطيط تربوى . المجلس الأعلى للجامعات . جامعة

- القاهرة ، القاهرة ، جمهورية مصر العربية .
- 65- ناجى ، أحمد عبد الفتاح (٢٠٠٧) .
أثر الإصلاح الاقتصادى على التنمية
المستدامة فى مصر : دراسة من وجهة
نظر أعضاء المجتمع المدنى بالقاهرة.
مجلة التربية. كلية التربية. جامعة
الأزهر. جمهورية مصر العربية ، ص ص
١٤٧-١٧٥ .
- 66- نعمة ، أديب (٢٠١٦). دور المجتمع
المدنى والإعلام فى تحقيق أهداف
التنمية المستدامة ٢٠٣٠. بيروت ، لبنان.
67. A Woman s Empowerment and
Community in (,)2008 (M.
67-Aalash R. & Akoutuh
Comeron : Acase Study of Ngos
and Women Organization in
The North West Province , PHD
,School of Social Science – Social
Worstudies , Deicke , Miss
Marion , pp.52-60
- 68- Adebayo, Oldtvnd Akinsanya
(2011), Empowerment of
Woman s in Wage
Employment in Nigeria :The
Relevance of Workers
Education , PHD, College of
Social and Management Science ,
Taisnlarin University of
Education , Ijagun , pp.60-65
- 69- Allahdadi, Fatemeh (2011) ,
Woman s Empowerment for
Kural Development ,Journal of
American Science , pp.40-42.
Measuring Woman
Empowermen as A variable in
- International (,)2013 (Melhotra Anja
70- Development Group the World
Bank s Social Group
Development a Norwegion, pp.5-
10
Patriarchy , Male Dominance
the Role andomen,) 2005 (,
Abidemi Asiyonbola
71-Empowerment in Nigeria in
International Union for the
Scientific Study of Population
(xxv) International , Population
Conference Tours , France .
,Exploring The Factors
Contributing to) 2011(, Cair ,
Oya yerin Guneri Gulfem
72- Turkish Mingrant Woman in the
U.K. International , Journal
Pasychology, Jonuary pp.,24-
55
73- Garber , R. (2005), Education
for Sustainable Development ,
Achallenge for Biology Teacher ,
UNESCO , The Career Progress
of Woman econdary School)
2007 (,T. Kaparou, M. & Bus
74- Principals in Greece , AJournal
of Comparative education
,Vol.,37, No.,2, pp.,221-237.
Participation of Rural Woman in
Development – Acase ,)2002
(Kingolo M. & Bangos
75-, Study of Tsheseny and
Makhalange Villges , South
Africa , Journal of
International Woman Study ,
November , pp. 333-336
, UCLA Community College
Bibliography Woman
Community College)2007 (, A.
Liu
76-Presidents , Community College
Bibliography, Journal of

-
- 80- Empowerment and poverty Alleviation : A case Study of Microcredit project for Woman (MOPW) in lalitpur District of Nepal , College of Social Science and Philiosopihy University of Phillippines , **Web . Kssp . Upd . edu . Ph .** ,Higher Education and Woman s ,) 2011 (Kathy Courtney Samina Malik & Kathy
- 81-Empowerment in Pakistan ,**Gender and Education** , Vol ,23, Issue , first Published , pp.29-45. Woman Empowermen and Education –Action European,)2016 (, Nell , P.
- 82-Stromquist **Journal of Trnsformative to Knowledge Lunking Sons Ltd & Education** , Vol.,50,No.,3, John Wileg , pp.,1-10 . , **Developing female middle – managers**) 2009 (Michelle
- 83- Wallace Australian Universities **research and practice** , Vol.,31, No.,10, pp.,833-840. (**Eric Document No.,EJ777339**) **Measuring Woman Empowerme – Disceiplinary Perspective** ,)2015 (, Karen Mason
- 77-, the World Bank , Washington , , Dc.pp, 1-8.Woman Empowermen on Ecommic Development, **American,**) 2015(Rakha ,Mehra
- 78-**Academy of Political and Social Science** , Vol., 3, Nov., pp.120-155. , Advancing Woman and Closing the, Leadership gap The Executive) 2001(Richman R.C.
- 79-Leadership Academic Medicine (ELAM)Program Experience , **Journal of Woman s Health & Gender** –Basedmedicice , Apr.,10, Vol.,3, No.,38, pp.,7-27. , Impact of Microfinace Program on Woman s) 2004 (, Regni Sabrina