

اثر بناء القدرات التدريبية في تمكين المرأة قراءة في التجارب الدولية

دراسة تبحث في دور التدريب في تحقيق التمكين الحقيقي للمرأة تحليل مقارن لتجارب دولية

وإقليمية ناجحة مع التركيز على العلاقة بين التدريب والتمكين السياسي والاقتصادي

والاجتماعي

اعداد / ريم صالح الحميدي

دولة قطر



نبذة تعريفية

ريم صالح الحميدي

مدرب دولي معتمد حاصل على TOT

طالبة ماجستير شؤون دولية وسياسات عامة

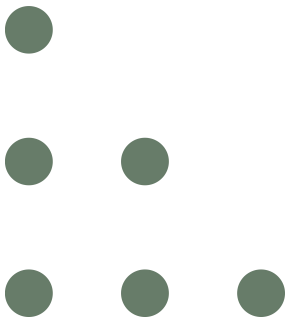
مشاركة في برنامج اتقان لإعداد المدربين

حاصل على بكالوريوس شؤون دولية -الامن الدولي والدبلوماسية -جامعة قطر 2022

حاصل على دبلوم مهني في الاتيكيت ومراسم البروتوكول والدبلوماسية

خبرة عملية 22سنة بوزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية

مهمة بمجال اعداد الفعاليات والمؤتمرات و الاتيكيت والبروتوكول الدولي



المحتويات:

مقدمة الدراسة

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها

أهداف الدراسة وفرضيتها

مفهوم بناء القدرات التدريبية

مفهوم تمكين المرأة وأبعاده

معوقات تمكين المرأة

العلاقة بين بناء القدرات وتمكين المرأة

الأبعاد البنيوية للتمكين

التجربة الماليزية

التجربة الرواندية

التجربة القطرية

الدروس المستفادة من التجارب الدولية

نتائج الدراسة

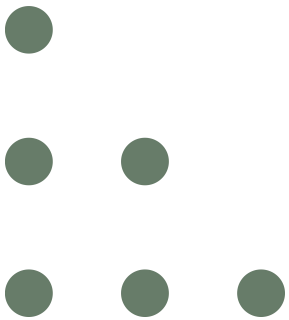
التوصيات

الخاتمة



مقدمة

أصبح تمكين المرأة اليوم ضرورة تنموية واقتصادية، وليس مجرد مطلب حقوقي.
ورغم انتشار البرامج التدريبية الموجهة للمرأة، فإن كثيرًا منها لم ينعكس بصورة واضحة على زيادة مشاركتها في مواقع القيادة وصنع القرار.
لذلك تركز الدراسة على كيفية تحويل التدريب من نشاط مؤقت إلى سياسة مستدامة تحقق نتائج فعلية.



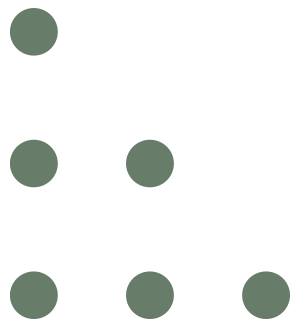
مشكلة الدراسة

تتمثل المشكلة في وجود فجوة بين:

كثرة البرامج التدريبية المقدمة للمرأة وضعف تأثيرها في تحقيق تمكين حقيقي ومستدام.

وتسعى هذه الدراسة للإجابة عن السؤال الرئيسي:

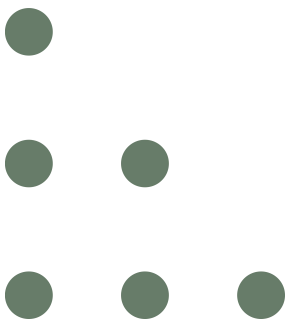
كيف يمكن لبرامج بناء القدرات أن تتحول من مبادرات مؤقتة إلى آلية مستدامة لتحقيق التمكين الشامل للمرأة؟



أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى:

- تحليل أثر بناء القدرات التدريبية في تمكين المرأة.
- دراسة العلاقة بين التدريب والتمكين السياسي والاقتصادي والاجتماعي.
- تحليل التجارب الدولية الناجحة.
- تحديد العوائق التي تحد من فاعلية التدريب.
- تقديم مقترحات عملية لصناع القرار.



فرضية الدراسة

تفترض الدراسة أن:

التمكين لا يتحقق بمجرد التدريب، بل يتطلب وجود بيئة سياسية وتشريعية ومؤسسية داعمة.

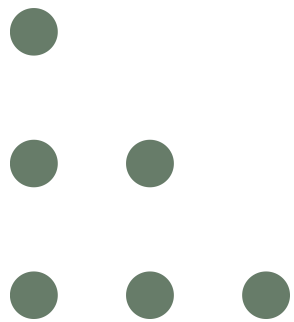
لذلك فإن نجاح التدريب يرتبط بـ:

1. الإرادة السياسية.

2. القوانين الداعمة.

3. فرص المشاركة الفعلية.

4. استدامة البرامج التدريبية.



مفهوم بناء القدرات التدريبية

يقصد ببناء القدرات:

هي عملية تطوير مهارات ومعارف الأفراد والمؤسسات بما يرفع كفاءتهم وقدرتهم على الإنجاز.

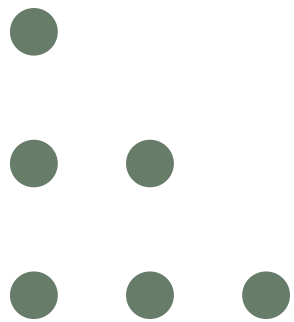
يرتكز على ثلاثة أبعاد:

1. تطوير المؤسسات.

2. تأهيل الأفراد وتدريبهم.

3. تحقيق الاستدامة المؤسسية.

ولا يقاس نجاحه بعدد الدورات التدريبية، بل بقدرته على إحداث تغيير فعلي.

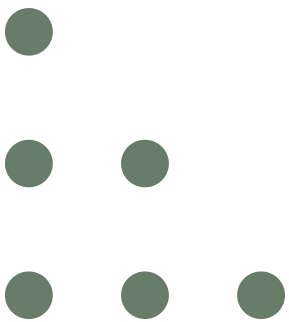


مفهوم تمكين المرأة

هو عملية تمنح المرأة القدرة على:

- اتخاذ القرارات.
- التحكم بالموارد.
- المشاركة في الحياة العامة.
- التأثير في السياسات والتنمية.

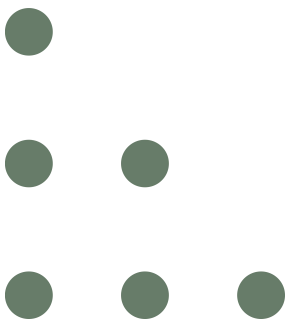
ويهدف إلى تحويل المرأة من متلقية للقرارات إلى شريك فاعل في صنعها.



أنواع تمكين المرأة

أولاً: التمكين الاقتصادي

- الوصول إلى فرص العمل.
- امتلاك الموارد.
- المشاركة في الأنشطة الإنتاجية.
- تحقيق الاستقلال المالي.



ثانياً: التمكين الاجتماعي

1. التعليم.

2. الصحة.

3. تكافؤ الفرص.

4. المشاركة المجتمعية.

ثالثاً: التمكين السياسي

1. المشاركة في الانتخابات.

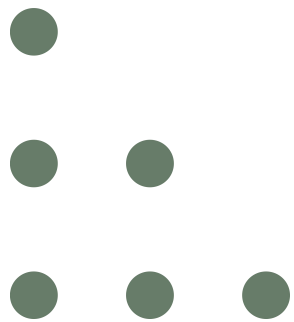
2. الوصول للمناصب القيادية.

3. التأثير في التشريعات والسياسات.

معوقات تمكين المرأة

من أبرز التحديات:

1. الثقافة الاجتماعية التقليدية.
2. التمييز الجندي.
3. ضعف الوصول للمناصب القيادية.
4. محدودية الفرص الاقتصادية.
5. ضعف الحماية القانونية.
6. استمرار ظاهرة "السقف الزجاجي".



العلاقة بين بناء القدرات وتمكين المرأة

يسهم التدريب في:

- بناء الوعي

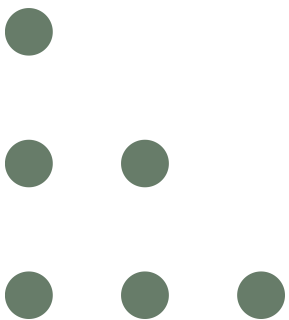
معرفة الحقوق والواجبات.

تعزيز الثقة بالنفس.

- الاستقلال الاقتصادي

اكتساب المهارات المهنية.

تحسين فرص العمل والدخل.





يتبع

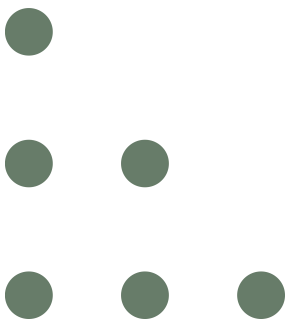
• المشاركة المجتمعية

بناء شبكات الدعم.

تعزيز العمل الجماعي.

• صنع القرار

إعداد قيادات نسائية قادرة على التأثير.



الأبعاد البنيوية لبناء القدرات

- البعد السياسي

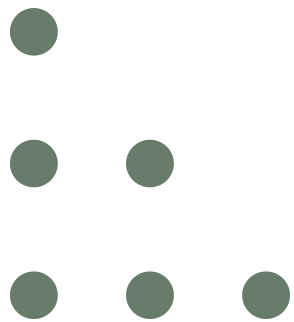
تأهيل المرأة للمشاركة السياسية.

تعزيز حضورها في المجالس المنتخبة.

- البعد الاقتصادي

تطوير مهارات التكنولوجيا وريادة الأعمال.

الوصول للوظائف العليا والاشرفية.



يتبع

- البعد الاجتماعي والمؤسسي

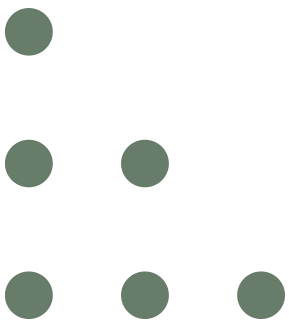
تعزيز تكافؤ الفرص.

دعم المؤسسات النسائية.

- البعد الثقافي

تغيير الصور النمطية عن المرأة.

نشر ثقافة الشراكة في التنمية.



• التجربة الماليزية

اعتمدت ماليزيا على:

ربط تدريب المرأة بخطط التنمية الوطنية.

إنشاء برامج قيادية وإدارية متخصصة.

توفير مسارات تدريبية مستمرة.

• النتائج

زيادة مشاركة المرأة في الإدارة العليا.

تخصيص 30% من مقاعد مجالس الإدارة للنساء.

تعزيز وجود المرأة في القطاعين العام والخاص.



• التجربة الرواندية

بعد مرحلة النزاعات، استثمرت رواندا في:

تدريب النساء سياسيًا وتشريعياً.

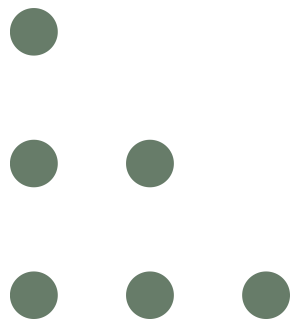
إعدادهن للمشاركة في مجلس الشعب (البرلمان) وصنع القرار.

• النتائج

تخصيص كوتا نسائية لا تقل عن 30%.

تجاوز تمثيل المرأة في البرلمان 60%.

تعديل قوانين الملكية والإرث لصالح المرأة.



• التجربة القطرية : اعتمدت قطر على دمج تمكين المرأة ضمن رؤية قطر الوطنية 2030.

أبرز المبادرات

الاستثمار في التعليم العالي.

دعم تخصصات العلوم والتكنولوجيا.

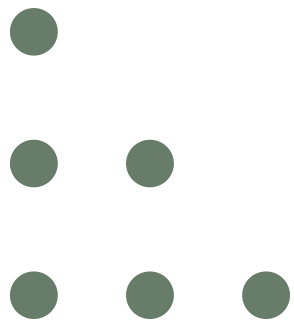
برامج مركز قطر للقيادات.

دعم ريادة الأعمال والاستثمار.

• النتائج

توسع مشاركة المرأة في القطاعات الاقتصادية الحديثة.

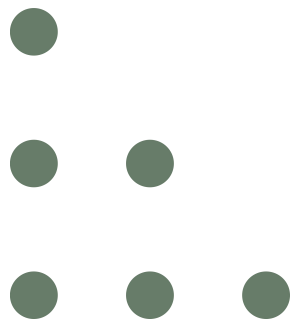
وصولها إلى مناصب وزارية ودبلوماسية وقيادية.



الدروس المستفادة من التجارب الدولية

أثبتت التجارب أن نجاح التمكين يتطلب:

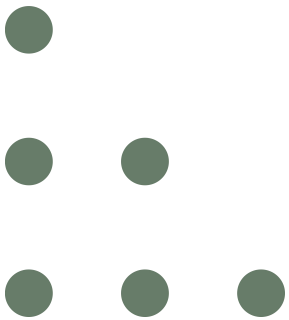
1. دمج التدريب في الخطط الوطنية.
2. وجود تشريعات داعمة.
3. توفير التمويل المستدام.
4. دعم القيادات العليا.
5. مواكبة التحول الرقمي والتكنولوجي.
6. تحويل التدريب إلى مسار وظيفي مستمر.



نتائج الدراسة

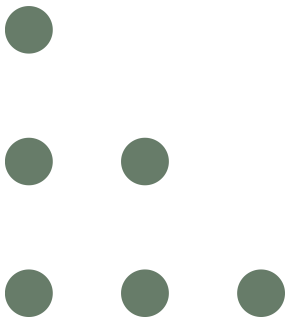
توصلت الدراسة إلى أن:

1. بناء القدرات هو المدخل الرئيس للتمكين.
2. التدريب وحده غير كافٍ دون بيئة داعمة.
3. التدريب السياسي والقانوني يعزز المشاركة في صنع القرار.
4. التدريب التقني والاقتصادي يساهم في تقليص الفجوة بين الجنسين.
5. استدامة البرامج شرط أساسي لتحقيق نتائج طويلة المدى.



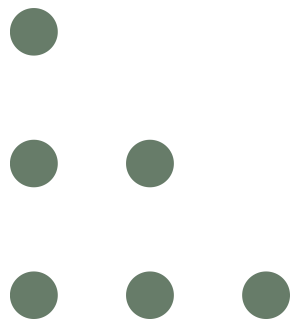
التوصيات

1. تحويل برامج التدريب إلى سياسات حكومية مستدامة.
2. ربط التدريب بالترقي الوظيفي والقيادي.
3. دعم ريادة الأعمال النسائية.
4. توسيع برامج التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي.
5. تعزيز الوعي المجتمعي بأهمية تمكين المرأة.



الخاتمة

ختاماً إن تمكين المرأة لا يتحقق بزيادة أعداد المشاركات فقط، بل بتمكينهن من التأثير الحقيقي في الاقتصاد والمجتمع وصنع القرار. وقد أثبتت التجارب الدولية أن الاستثمار في بناء القدرات هو الطريق الأكثر فاعلية لتحقيق تنمية مستدامة وشاملة إضافة الى وعي وثقة المجتمع الذي قد يسهم في هذا التغير.





المؤتمر الخليجي العربي الأول للتدريب والتطوير
THE FIRST ARAB GULF CONFERENCE FOR TRAINING AND DEVELOPMENT

شكراً لحسن استماعكم



الفيصل القابضة
Al Faisal Holding
المشريك الاستراتيجي
Strategic Partner



منظم المؤتمر

