

تمكين المرأة لتأدية أدوار ريادية في المجتمع: التعليم في مصر أمودجاً<sup>∇</sup>

**Empowering women to play leading roles in society:**

**Education in Egypt as a model**

د. محمّد أحمد ملكة<sup>(\*)</sup>

Dr. Mohamed Ahmed Malaka

**الملخّص:**

يهدف البحث إلى إبراز الدور المحوري للمرأة في عملية التنمية الشاملة التي تتطلّع إليها مختلف الدول، ومنها مصر لتحقيق رؤيتها لسنة 2030م. كما يهدف إلى توضيح الموقف الحالي للخطوات التي تتخذها مصر لتمكين المرأة المصرية في بعض المجالات، هذا إلى جانب تناول مفهوم التمكين من جانبه الأشمل والحقيقي، الذي يشتمل على تأهيل المرأة ابتداءً لضمان جدارتها وأحقيتها في الريادة والقيادة، ثم إطلاق العنان لها لتسهم في عملية التنمية بوصفها رائدة وقائدة وصانعة للقرار، لا بوصفها فقط امرأة لها حقوقها وعليها واجباتها وتعمل تحت مدير أعلى، وإنّما الهدف أن يصل التمكين إلى ترك فرصة للمرأة لتحكم وتقود. ودلّل البحث بنماذج رائدة ممّن كانت لهم إسهامات ملموسة في تغيير مسار التعليم في مصر إبان الآونة الأخيرة؛ سواءً من حيث الإستراتيجية التعليمية، أو من حيث ضمان جودة العملية التعليمية.

**الكلمات المفتاحية:** تمكين المرأة، المشاركة، ريادة المرأة، جودة التعليم، السياسية، التعليمية.

### **Abstract**

This paper aims to shed light on the pivotal role of women in the inclusive development process which various countries- including Egypt, which tries to achieve its vision for the year 2030. It also tries to clarify the current situation with regard to the steps taken by Egypt to empower Egyptian women in

<sup>∇</sup> تاريخ الاستلام : 2022/11/3 تاريخ القبول : 2022 /12/ 6 تاريخ النشر 31 /12/ 2022  
(\*) مدرس بكلية الآثار-جامعة القاهرة، جمهورية مصر العربية. \_ [mmalaka90@gmail.com](mailto:mmalaka90@gmail.com).

different areas. Additionally, it addresses the concept of empowerment on an actual and comprehensive scale. This includes rehabilitating women and ensuring their eligibility and entitlement to leadership, unleashing their contribution in the development process as pioneers, leaders, and decision-makers, not only as women who have their rights and duties yet are led by a higher manager. Instead, the real purpose and meaning of empowerment are to give women an opportunity to rule and lead. In this regard, the paper cites some pioneering models who have had the privilege of changing the course of education in Egypt in recent times whether at the educational strategy level or at the level of the assurance of the quality of the educational process.

**Key Words:** Empowerment of women, participation, women's leadership, quality of education, educational policy.

#### المقدمة:

حبا الدين الإسلامي المرأة مكانةً متميزةً جعلتها رائدةً في مجال الرعاية الاجتماعية بوصفها المُعِيلِ الأول للأسرة. وما تزال المرأة تحتفظ بتلك المكانة؛ إذ إنَّ بعض الوظائف ظلَّت مقصورةً عليها منذ صدر الإسلام حتى وقتنا الحاضر؛ لا سيَّما في المجالات الطبية والاجتماعية، فكانت المرأة المسلمة ممرضةً ومسعفةً<sup>(1)</sup>، وربة بيت، وحارسة، ومعلمة، ومربية. ولم تقتصر أدوارها على هذه الأنشطة فحسب؛ إذ تطور الأمر لريادتها لمجالات شتى، بما أفضى إلى ظهور نماذج نسائية مشرِّفة في المجتمع، وفي هذا السياق، فإن المرأة لمكانتها وطبيعتها المجدولة على العطاء، تميَّزت دون الرجل بأعمال من شأنها الإسهام في تطور المجتمع؛ وخصوصاً في رعاية الفئات الأكثر احتياجاً، فضلاً عن دورها التعليمي والتثقيفي لدى هذه الفئات.

(1) وكانت أول ممرضة في الإسلام ربيعة الأسلمية، وهي صاحبة أول مستشفى ميداني بأمر وإشراف النبي صلى الله عليه وسلم في غزوة الخندق. ابن الأثير (عزالدين أبو الحسن علي بن أبي الكرم محمد الجزري ت. 630هـ). (1994م)، أَسْدُ الغَابَةِ في معرفة الصحابة، تحقيق: علي محمد عوض، عادل أحمد عبدالموجود، بيروت، دار الكتب العلمية، ط1، ج2، ص461.

**أهمية البحث:** تتبع أهمية البحث من كون التعليم يعد العمود الفقري والمحفز الرئيس لتمكين المجتمعات من أخذ دورها الريادي ضمن المجتمعات الإنسانية كثقافة وقيم، وتنمية الموارد البشرية بشكل عام والمرأة بشكل خاص، وذلك لما له من فاعلية في تعزيز دور ومكانة المرأة في المجتمع كعضو فاعل ومؤثر في الحياة العامة.

**هدف البحث:** يهدف البحث إلى تمكين المرأة لتأدية أدوار ريادية في الوسط التعليمي، وتسئنها المناصب للقيادة الادارية، بوصفها أحد اركان البنية التعليمية والمرتكز لتكامل المنظومة التعليمية في مصر.

**مشكلة البحث:** ما زالت شرائح كبيرة من المجتمع المصري غير قادرة على ارسال الفتيات للتعليم سواء بسبب الفقر أم بسبب منظومة العادات والتقاليد والأعراف التي تحول من دون تطوير وتمكين قدرات المرأة التعليمية. ومن ذلك ينبثق السؤال الرئيس للبحث: ما هي معوقات تمكين المرأة المصرية لتأدية أدوار ريادية في قطاع التعليم في مصر؟

**فرضية البحث:** اثبت الواقع الاجتماعي والعملي قدرة المرأة المصرية في أخذ أدوار ريادية وقيادية، ونجاحها في تأدية مهماتها وتحمل المسؤولية، بالرغم من كل التحديات الواقعية التي تعترض عملية تمكينها بشكل كامل مساواة مع الرجل.

**الاطار المنهجي للبحث:** يعتمد البحث على المنهجين الوصفي والتحليلي لإبراز القيمة الحقيقية للمرأة ومكانتها، مع التركيز على دورها في قطاع التعليم في مصر.

### أولاً : واقع وأهمية تمكين المرأة في مصر

تُرَكِّز المجتمعات والدول على أهداف التنمية المستدامة وتبنيها للخطط العالمية في هذا الشأن، ولمّا كانت التنمية هي التوظيف الأمثل للإمكانات البشرية بناءً على أنّ الإنسان هو ركيزة التنمية ومحورها والمستفيد الأول منها، ثم توظيف الإمكانات المادية المتوفرة لتحقيق التطور المنشود<sup>(1)</sup>، فإنّه ينبغي الاعتماد على نبع العطاء البشري بصورة تحقق مكانتها الحقيقية لضمان جودة المنتج الفكري أولاً، ثم التتموي، وقد واجهت المرأة المصرية في بدايات القرن الحادي والعشرين عديداً من التحديات؛ تمثلت في

<sup>1</sup> بدوي، هناء. (2000م)، التنمية الاجتماعية. رؤية واقعية من منظور الخدمة الاجتماعية، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، ص303؛ الحبشي، محمد. (2014م)، رؤية مستقبلية لتطوير مناهج التعليم الفني في مصر في ضوء النماذج الدولية لإعداد العمالة ومتطلبات تحقيق التنمية المستدامة، القاهرة، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، ع1، ص6.

ظاهرة العولمة، والثورة المعلوماتية، والتطور التقني، مما يتطلب درجة عالية من مهارات إدارة المعرفة والتفكيرين الإبداعي والناقد، وقد واجهت إلى جانب ذلك تحديات إقليمية تمثلت في قضايا الحرب والسلم والتنمية وغير ذلك<sup>(1)</sup>، ومحلياً وجدت أمامها تحديات القوانين والسياسات العامة ومشكلات البطالة والأحوال الشخصية، بما فرض ضرورة تمكين المرأة ودعم مشاركتها في اتخاذ القرار، وزاد الأمر أهمية وحتمية منذ أواخر سنة (2019م) تزامناً مع ظهور وتفشي فيروس كورونا (كوفيد 19) الذي أزاح الستار عن الدور المحوري للمرأة في المجتمع المصري.

وقد أثبتت المرأة المصرية في ظل جائحة كورونا مدى فدائيتها وتضحياتها، ومن ثمَّ أهميتها في المجتمع، فبات معظم الأمر على كاهلها؛ وتحديداً فأى التربية والتعليم للنساء؛ إذ كانت أمّاً ومربية ومعلمة، وهذا امتداد لما كانت عليه قبل جائحة كورونا، وليس هذا فحسب؛ بل سعت المرأة التي لا عائل لها إلى إيجاد فرص عمل داخل القرى في الريف المصري، وأثبت تقرير مسحي لريف إحدى محافظات الصعيد مصر (أسيوط) أن 87.6% ممن أجري عليهم المسح قد وفّزن فرصاً للعمل بقراهن نتيجة القيام بمشروعات<sup>(2)</sup>، وهو دليل آخر على مسئولية المرأة المصرية ومدى إيجابيتها، فضلاً عن أنها تقدم زوجها وأولادها على نفسها بما يدل على مدى فدائية المرأة<sup>(3)</sup>.

لا يقتصر الأمر على مصر وحدها، فالجائحة عالمية أدت إلى انقطاع أكثر من (1.6 مليار) متعلّم في (161) دولة، وهو ما يمثل نسبة (80%) من الطلاب الملحقين بالمدارس على مستوى العالم، بما أحدث أزمة تعليمية عالمية جراء غلق المؤسسات التعليمية لاحتواء الموقف<sup>(4)</sup>، ولا نكاد نبالغ إذا قلنا إنه لولا دور المرأة خلال تلك الفترة داخل الأسر والمجتمعات الصغيرة المحدودة، سواء بشكل تطوعي أو بمقابل مادي بسيط، لما قامت للتعليم قائمة فيما بعد، وحتى بعد استدراك الأمر بتفعيل آليات التعليم الرقمي والتعليم عن بعد فإن عصب العملية التعليمية قد وقع عبئه على عاتق المرأة انطلاقاً من كونها

<sup>1</sup> الجندي، نادية. (2001م)، المرأة والتنمية، ندوة آفاق وطموحات القرن الجديد، الإدارة العامة لشئون المرأة، القاهرة، وزارة التأمينات والشؤون الاجتماعية، ص21.

<sup>2</sup> للمزيد: عوض، سها إبراهيم. (2017م)، التمكين الاقتصادي والاجتماعي للمرأة المعيلة في ريف محافظة أسيوط، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الزراعة، جامعة أسيوط.

<sup>3</sup> الغنم، جهاد. (2020م)، دور المجلس القومي للمرأة في التمكين الاقتصادي: مشروع المرأة المعيلة نموذجاً، مجلة البحث العلمي في الآداب، كلية البنات، جامعة عين شمس، ع21، ج6، ص331.

<sup>4</sup> عمري، عاشور. (2020م)، سياسات تعليم وتعلم الكبار في عصر ما بعد جائحة كورونا "رؤية استشرافية"، مجلة آفاق جديدة، القاهرة، مركز تعليم الكبار، جامعة عين شمس، مج 28، ع 28، ص81.

الملقّن والمتابع والمتمم لعملية التعلم الذاتي داخل كل بيت؛ لا سيما في بيوتنا العربية كما شهدناه وعاصرناه، ولا يزال في جميع قرى ونجوع ومدن مصر، وهو الأمر الذي يبرز خطورة تهميشها وإلحاق الضرر بها، إذ بيدها نهضة المجتمع وبيدها تراجعها.

كانت المرأة المصرية قد عانت كثيراً، وما تزال تعاني، من عدم تكافؤ الفرص في العديد من المجالات والأنشطة مع العائد الكبير الذي يتوقع من مشاركتها، الذي سيعود على الأسرة المصرية والمجتمع كله. ووفقاً لتقرير أصدره "معهد ماكينزي" فإن الناتج المحلي الإجمالي الإقليمي من مشاركة المرأة بفاعلية في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا يتوقع نموه بنسبة (47%)، فيما بلغت التوقعات بالنسبة لمصر منفردة نحو (34%)، وذلك في حال إذا تساوت أعداد الرجال مع النساء في سوق العمل، وعلى هذا فإن تمكين المرأة وتعزيز دورها يسهم في رفع معدلات نمو الناتج المحلي<sup>(1)</sup>؛ وخصوصاً في ظل جائحة كورونا الحالية؛ حيث مثلت المرأة فيه الراعي الأول اجتماعياً والمدير لأموال كل منزل اقتصادياً.

وحول الواقع المعاصر فإنه يشهد اهتماماً كبيراً من القيادة السياسية لتمكين المرأة المصرية في شتى المجالات، لما لها من أهمية، وما يصدر عنها من مسئولية إزاء توليها أعمالاً تناط بها كتطور ضروري أفرزته الأحداث الأخيرة بعد ثورتي (25 يناير 2011م، و30 يونيو 2013م)، واستلزم الأمر إجراء عدد من الإصلاحات والتحويلات الهيكلية التي تأخرت كثيراً؛ ولا سيما أن المرأة أثبتت أحقيتها بجدارة في تولي مناصب عليا، ومهام ذات مسئوليات كبيرة في أوقات حرجة استطاعت تحقيق النجاح فيها بجدارة، لتظهر مدى تحملها وتصديها لتبعات الضغوط النفسية والصحية والمجتمعية وغيرها. وقد كانت إحدى أهم مبادرات الدولة المصرية لتمكين المرأة وضمان مشاركتها في صناعة القرار السياسي والاجتماعي والاقتصادي والمعرفي وغيره مما تشتمله حياة المواطن المصري عموماً - تحديد نسبة للمرأة في البرلمان المصري عدة اشتراط احتواء القوائم الحزبية على نسبة من مرشحيها من المرأة المصرية بكل دائرة انتخابية، وقد وصل عدد مقاعد المرأة المصرية في البرلمان الحالي (2021م) إلى (162) مقعداً من أصل (568) مقعداً، لتبلغ مشاركة المرأة نحو (29%) وهي أعلى نسبة في تاريخ البرلمان المصري لهذه المشاركة، وهو ما يبرهن على تبني القيادة السياسية لتمكين المرأة وإدراكها أهمية الدور الريادي لها، وقد وافق مجلس النواب على المادة الأولى بتعديلات قانون مجلس النواب باقتراح دعم ائتلاف مصر، واشتمل

<sup>1</sup> المركز المصري للدراسات الاقتصادية. (2020م)، رأي في أزمة المرأة المصرية، دراسة صدرت بتاريخ 12 أغسطس، ص3.

التعديل على تخصيص ما لا يقل عن (25%) من إجمالي عدد المقاعد البرلمانية للمرأة، وذلك وفق الضوابط المنصوص عليها في هذا القانون، وفي مؤشر قياس الأثر لتعزيز الدور القيادي للمرأة، حددت الإستراتيجية المصرية لتمكين المرأة ضمن رؤية (2030م) ما يلي:

مؤشرات قياس الأثر	السنة	القيمة المرصودة	المستهدف في 2030م
نسبة تمثيل المرأة في البرلمان المصري	2016م	15%	50%
	2021م	29%	
نسبة تمثيل المرأة في المجالس المحلية	2014م	25%	35%
	2020م	27%	
نسبة الإناث في الهيئة القضائية	2015م	<1%	25%
	2020م	5%	
نسبة الإناث في المناصب العامة (بخلاف الكادر الخاص)	2016م	5%	17%
	2020م	10%	
نسبة الإناث في وظائف الإدارة العليا	2016م	19%	27%
نسبة مشاركة المرأة في قوة العمل	2016م	24.2%	35%
نسبة النساء في وظائف إدارية	2016م	6%	12%
	2020م	8%	
نسبة النساء في وظائف مهنية	2016م	38%	48%
	2020م	41%	

معدل البطالة بين الإناث	2016م	24%	16%
	2020م	22%	
نسبة المرأة المعيلة تحت خط الفقر	2016م	26.5%	14%
	2020م	20%	
نسبة مشاركة المرأة في قوة العمل	2016م	24.2%	35%
	2020م	27%	
نسبة المشروعات الصغيرة الموجهة للمرأة	2016م	22.5%	50%
	2020م	30%	
نسبة الإقراض متناهي الصغر الموجه للمرأة	2016م	45%	53%
	2020م	47%	
نسبة الإناث اللائحي لديهم حساب بنكي	2016م	9%	30%
	2020م	15%	

جدول (1) مؤشر قياس الأثر لتعزيز الدور القيادي للمرأة المصرية سياسياً واقتصادياً، بزيادات عن (الإستراتيجية المصرية، 27، 35؛ الإدارة العامة لسياسات التخطيط، 20).

ولمعرفة الفارق في التطور الذي يشهده واقع المرأة من ناحية، ولمعرفة أهم الأنشطة والمجالات التي تتناسب وطبيعة عطاء المرأة من ناحية أخرى، وتفضيلها لدواعٍ آمنة للعمل الحكومي في مقابل القطاع الخاص من أجل التوفيق بين العمل ورعاية الأسرة<sup>(1)</sup>، إلا في حالة تباعد مستوى الدخل بين وظائف كلا القطاعين، ولذا نجد أن المرأة قد مثَّلت نحو (14.9%) من إجمالي الوظائف في القطاع الحكومي مقابل

<sup>1</sup>هندي، رنا. (2015م)، مشاركة النساء في سوق العمل المصري: 1998-2012م، تقرير منشور في: سوق العمل المصري في عصر الثورة، تحرير: راجي أسعد، وكارولين كرافت، مطبعة جامعة أكسفورد، تقرير رقم 907.

(15.9%) في القطاع الخاص، بينما أقيمت فيما بعد على القطاع الخاص ليحظى بنسبة (57.7%) من نسبة الموظفين مقابل (32.3%) في القطاع الحكومي.<sup>(1)</sup>

### ثانياً: آليات تأهيل المرأة لتمكينها في قطاع التعليم

هذا وقد نصّت المادة (18) من مؤتمر "بكين الدولي للمرأة" في سبيل تحديد آليات تمكين المرأة على "أن السلم المحلي والوطني والإقليمي والعالمي يمكن تحقيقه، ويرتبط ارتباطاً لا انفصام له بالنهوض بالمرأة التي تمثل قوة أساسية في مجالات القيادة، وحل المنازعات، وتعزيز السلم الدائم على جميع المستويات"، وذلك مع تحديد أولوياتٍ لتحقيق أهداف الاستراتيجيات المختلفة للنهوض بالمرأة كإستراتيجية "نيروبي" وإستراتيجية "فيينا" وغيرهما، وهو ما جاء في المادة (27) بما نصّه: "عقد العزم على تعزيز التنمية المستدامة التي تتركز على البشر، بما في ذلك النمو الاقتصادي المطّرد عن طريق توفير التعليم الأساسي والتعليم المستمر مدى الحياة، ومحو الأمية، والتدريب، والرعاية الصحية الأولية للفتيات والنساء".<sup>(2)</sup>

وقد أفادت تقارير عديدة، رسمية وغير رسمية، فيما يتعلق بأهمية البحث العلمي الاجتماعي الميداني؛ لكونه آلية من آليات صنع إستراتيجية تمكين المرأة المصرية، ولسماع صوت المستهدفين منها، لتترجم إلى سياسات تدخّلية، بل ويسهم البحث العلمي في ترشيد القرار عن طريق التخطيط القائم على الاحتياجات الفعلية تلبية لطموحات الشرائح والفئات المعنية، واختصرت التقارير محاور التمكين في التمكين السياسي والاقتصادي والاجتماعي، غير أنها ركّزت ضمن محاورها على ضرورة البدء بحماية المرأة من جميع أشكال العنف عن طريق التشريعات التي تكفل حقوقها وتضمن حمايتها.<sup>(3)</sup>

<sup>1</sup> الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء. (2020م)، البيان السنوي لإحصاءات التوظيف والأجور وساعات العمل.

<sup>2</sup> لمراجعة كافة بنود ومواد مؤتمر بكين فإنها منشورة على معظم المواقع الإلكترونية الرسمية والحكومية والجامعات المهتمة بشئون المرأة.

وثيقة الأمم المتحدة 1.A/CONF.177/20/Rev؛ وموقع جامعة منيسوتا على الرابط: <http://hrlibrary.umn.edu/arabic/BeijingDeclPI.html>

<sup>3</sup> البغدادي، نسرین. (2021م)، الإرادة السياسية.. الطريق نحو المزيد من مكتسبات المرأة، مجلة آفاق اجتماعية، ع1، ص2-4.



شكل (2) محاور الإستراتيجية المصرية لتمكين المرأة 2030م، عن (الإستراتيجية المصرية، 22)

ولبيان أهمية دور المرأة فإن الأجيال المتتالية تعتمد في تنشئتها وتربيتها وتعلمها عليها باعتبارها الراحية والحاضنة الأولى للطفل منذ مهده حتى الجامعة، بل وما بعد الجامعة، وخلال تطور مستواه التعليمي نجده يعتمد بشكل أساسي على المرأة؛ في البيت أمّاً وأختاً وجدّة، وفي رياض الأطفال حاضنة ومهذّبة، وفي المدرسة معلمة ومربية، وفي الجامعة أستاذة واختصاصية. ولا يكاد إنسان بلغ من العلم مبلغاً إلا وكان له حظ من عناية المرأة به في مختلف مراحل حياته. وإدراكاً لهذه الأهمية فإن تمكين المرأة رسمياً في قطاع التعليم، يفضي بلا أدنى شك إلى التطور المنشود. ولتحقيق هذا التمكين المنشود للمرأة في التعليم يمكن تتبع الإستراتيجية التي تعتمد على:

#### 1- ضرورة إيجاد الحلول العاجلة لمعوقات تمكين المرأة.

لمّا كان الاهتمام بالشيء دافعاً أساسياً لتحقيق أهدافه، فإن تذليل الصعوبات وحل المعوقات أولى خطوات الاهتمام، وتواجه المرأة المصرية عموماً معوقات عديدة؛ ذاتية، ومجتمعية، وبيئية، واقتصادية، ينبغي طرحها جانباً للتمكين الفعلي للمرأة، فليست المناداة وحدها بتمكين المرأة حلاً مناسباً لتمكينها، وليست التوعية بمكانتها كافية وحدها للوصول إلى الغرض المنشود، وإنما لأجل تمكين المرأة أولاً يجب أن تكون مؤهلة للتمكين عبر سد زريعة احتياجها إلى فرص للتحدي، ولا يتم ذلك إلا بالتغلب على المعوقات الذاتية لها (كضغوط العمل مثلاً)، ولا المعوقات الاجتماعية (مثل قلة الوعي بالمرأة والانتقاص

من قدرها وفكرها وعدم تمثيلها بالشكل اللائق والكافي في المناصب الإدارية والعلوية)، ولا المعوقات البيئية داخل إطار العمل (كالمعوقات التنظيمية والإدارية وتعقيد الأمور؛ لا سيّما فيما يخص حاجياتها المختلفة بما يطرح ضرورة مرونة القوانين واللوائح المنظمة للعمل فيما يخص المرأة، إلى جانب ضرورة الاهتمام بالريف وعدم الاقتصار على تقديم الخدمات للمرأة في الحضر)، ولا المعوقات الاقتصادية (عبر ضمان تمتعها باستقلالية ذاتية وإمكانية تمثيلها في كافة الهيئات الاقتصادية<sup>(1)</sup> وتوفير ما يلزم للتدريب على التقنيات الحديثة؛ لا سيّما في عصر الرقمنة الشاملة)، وكل ذلك لأجل ضمان تقديم الخدمات الأساسية، وتوفير الحد الأدنى من المعرفة التي تيسّر أمر تمكّن المرأة من المجتمع أولاً ثم التمكين.

ولفتت تقارير أخرى إلى حالات تمّت لمسوحات اجتماعية حول وجود معوقات تنظيمية تحول دون التقدم المهني بالنسبة للقادة من النساء في قطاع التعليم المصري، وتشتمل على ظروف تضع المرأة في وضع غير ملائم بالنسبة لها مقارنة بالرجل المساوي لها في التعليم والتأهيل؛ مثل "الثقافة التنظيمية غير المريحة بفعل القيم والأعراف المتوارثة، كالطلب من المرأة القيام بمهام رئيسية بدون موارد كافية، وتفضيل التماثل في النوع كأساس لقرارات الترقية، والميل إلى التفاعل مع الناس المتشابهين في خصائصهم الديموجرافية واتجاهاتهم، والاستبعاد من شبكة العلاقات غير الرسمية بما يدفع لعمل المرأة ساعات زائدة عن الرجل لتتمكن من الانضمام إلى شبكة العلاقات غير الرسمية، وتأثير الانطباعات الشخصية المسبقة لدى المدير بما يدفعه لوضع المرأة في إطار ما يعتبره وظيفة نسائية تتسم بالروتين ولا تتيح لها فرص الترقى أو التقدم الوظيفي".<sup>(2)</sup>

## 2- الاهتمام بالمرأة ومنع تعرضها للتمييز:

يأتي ضمن خطوات تمكين المرأة الإحساس بمكانتها والاهتمام بها وبظروفها، وبكل ما يؤثر على طبيعتها وعطائها، والعمل على تأهيلها تأهيلاً سليماً يتفق مع التطلعات المرجوة من تمكينها، فإذا لقيت المرأة اهتماماً وتأهيلاً مناسباً أوجدت عطاءً مضاعفاً، ومنذ أولت المعاهدات والاتفاقيات الدولية أهمية خاصة لتعزيز دور المرأة ومساهمتها مجتمعياً، بادرت مصر للتصديق عليها في خطوة مهمة لمناهضة

<sup>1</sup> آل عوض، نجلاء. (2014م)، معوقات تمكين المرأة من حقوقها القانونية في المملكة العربية السعودية، مركز الأبحاث الواعدة في البحوث الاجتماعية ودراسات المرأة، جامعة الأميرة نورة، المملكة العربية السعودية، ص 189-196.

<sup>2</sup> شلبي، سناء إبراهيم. (2018م)، المرأة والقيادة الإدارية في المنظمات الحكومية المصرية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، مج9، ع3، ص 661.

جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وتمت صياغة بنود عديدة في الدستور المصري تكفل حقوق المرأة وتبرز مكانتها في المجتمع وأهميتها في دفع عجلة التنمية.<sup>(1)</sup>

ومن المفترض أن يكون الاهتمام بالمرأة في بلادنا الإسلامية والعربية تلقائياً؛ وذلك لطبيعة ديننا الحنيف وتعاليمه في هذا الشأن، حيث أشار ربنا سبحانه وتعالى إلى سمو مكانة المرأة، فجاءت سورة في القرآن الكريم باسمها (سورة النساء)، وخُصِّصت سورة أخرى لأجل بيان الأحكام التي تتعلق بها (سورة الطلاق)، ونزلت سورة في شأن مجادلة امرأة للنبي صلى الله عليه وسلم حول زوجها (سورة المجادلة)، وضرب الله المثل في القرآن الكريم بالنساء ليعطينا جميعاً مثلاً للقوة الحسنة وآخر للنموذج السيء، قال تعالى: ﴿ضَرَبَ اللَّهُ مَثَلًا لِلَّذِينَ كَفَرُوا امْرَأَتٍ نُوحٍ وَامْرَأَتٍ لُوطٍ كَانَتَا تَحْتَ عَبْدَيْنِ مِنْ عِبَادِنَا صَالِحِينَ فَخَانَتَاهُمَا فَلَمْ يُغْنِيَا عَنْهُمَا مِنَ اللَّهِ شَيْئًا وَقِيلَ ادْخُلَا النَّارَ مَعَ الدَّٰخِلِينَ (١٠) وَضَرَبَ اللَّهُ مَثَلًا لِلَّذِينَ ءَامَنُوا امْرَأَتٍ فِرْعَوْنَ إِذْ قَالَتْ رَبِّ ابْنِ لِي عِنْدَكَ بَيْتًا فِي الْجَنَّةِ وَنَجِّنِي مِنْ فِرْعَوْنَ وَعَمَلِهِ وَنَجِّنِي مِنَ الْقَوْمِ الظَّالِمِينَ (١١) وَمَرْيَمَ أَبْنَتَ عِمْرَانَ... (١٢)﴾<sup>(2)</sup>.

### 3- التوعية المجتمعية وأولوية تعليم المرأة:

يمثل التعليم أحد أهم الخصائص الاجتماعية التي تشكّل سلوك المرأة ووجدانها واتجاهاتها، وكذلك طموحاتها وتطلعاتها. ويمثل الطموح التعليمي للمرأة نقطة جوهرية في تقييم مستوى تطلعاتها؛ لا سيما فيما يتعلق بمصير حياتها الشخصية ودورها في المجتمع.<sup>(3)</sup>

وتعدّ وسائل الإعلام المختلفة ووسائل التواصل الاجتماعي حالياً من أيسر السبل للتوعية بمكانة المرأة وأهميتها الرائدة في شتى مناحي الحياة. وينبغي العلم بأنه لا تمكين للمرأة بغير وعي جماهيري لمكانتها، وذلك بدءاً من تعزيز معرفتها بنفسها وبقدراتها، وصولاً إلى إبراز محاسنها والتركيز على أدوارها الرائدة لتلقى القبول والتشجيع المتواصل، ليس هذا فحسب، بل تلعب وسائل الإعلام دوراً تعليمياً وتدريبياً للمرأة، إذ يمكن استغلالها وتسخيرها من قبل المدربين والمؤسسات الحكومية وغير الحكومية للنهوض بالمرأة

<sup>1</sup> ثابت، نشوى. (2004م)، تمكين المرأة ودورها في عملية التنمية، دراسة اجتماعية بمدينة القاهرة، رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة عين شمس، القاهرة، ص15.

<sup>2</sup> سورة التحريم، الآيات (10-12).

<sup>3</sup> المصري، سعيد (محرّر). (2013م) ، تطلعات المرأة المصرية بعد ثورة 25 يناير، القاهرة، المركز المصري لبحوث الرأي العام (بصيرة) ، ص90.

والتنمية؛ لا سيّما مع تحول التعليم الرقمي ونظم المعلومات المحوسبة بشكل متزايد إلى أحد أهم عناصر التعلم المعاصر ونشر المعرفة بيسر وقناعة تامة، وذلك في ضوء بيئة رقابية على ما يقدم في هذا الجانب نظراً لخطورته، وفي صورة مجموعة إجراءات متتالية، بحيث يمكن قياس مدى فاعليتها ومراقبتها والتحسين المستمر لها من حيث الأسلوب والمضمون.

وقد أثبتت الدراسات المسحية والتحليلية وجود علاقة وثيقة بين تعليم المرأة وتمكينها نحو الريادة والقيادة، وخصوصاً أنّ غالبية سيدات الأعمال اتفقن على هذا الأمر وكلهن ذوات تعليم متميز (1).

ولمّا كانت المرأة المصرية تحظى الآن بدعم وإرادة سياسية غير مسبوقة، فإنّ الثقافة المجتمعية تقف عائقاً نحو تغيير التمييز ضد المرأة، لذا حرص المجلس القومي للمرأة على إعداد دليل تدريبي باللغة العربية، يُعدّ الأول من نوعه على مستوى الوطن العربي؛ لإدماج منظور النوع الاجتماعي في جميع القطاعات، إذ يسعى إلى نشر ثقافة النوع الاجتماعي، ويُعدّ وثيقة استرشادية لكل مؤسسات الدولة لدمج منظور النوع الاجتماعي في كل الخطط والسياسات التنموية (2).

وأثبتت الدراسات المسحية اختلاف نسبة مشاركة بعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية في تفسير التباين في المتغير التابع في إدارة الأزمات الحياتية للمرأة تبعاً لأوزان معاملات الانحدار ودرجة الارتباط، وذلك عبر أساليب إحصائية باستخدام أسلوب تحليل الانحدار المتدرج وغيره، وما يهمننا هنا أن المستوى التعليمي للمرأة مثلّ أولى المتغيرات المؤثرة على قرارات المرأة ودرجات ارتباطها بالمتغير التابع أو الأزمات الحياتية (3).

#### 4- تأهيل المرأة:

وممّا يدخل ضمن إطار هذا الجانب، اشتمال التمكين على منح النساء العاملات وتزويدهن بالمهارات والأدوات والمعلومات والسلطة والمسئولية المتعلقة بعملهنّ، ليتمكننّ من تصميم وإنجاز المطلوب على الوجه الأكمل والتفاعل مع الآخرين، ووصولاً لاتخاذ القرارات المناسبة دون الحاجة إلى موافقة مسبقة

<sup>1</sup> منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية. (2017م)، تعزيز عملية تمكين المرأة للتنمية الصناعية، منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، دراسة عن تنمية ريادة الأعمال لدى النساء في مصر، والأردن، ولبنان، والمغرب، وفلسطين، وتونس، ص22.

<sup>2</sup> البغدادي، الإرادة السياسية، ص2-4.

<sup>3</sup> متولي، دعاء؛ صالح، أمنية. (2021م)، الأنماط القيادية للمرأة وعلاقتها بإدارة الأزمات الحياتية كمدخل للتنمية المستدامة، مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية، جامعة المنيا، ع33، ص83.

من المدير بناءً على قدراتهم المكتسبة عن طريق التعليم والتدريب المستمر<sup>(1)</sup>، وذلك عبر خطة تدريبية محكمة، تتضمن عدداً من الخطوات الإجرائية والآليات التي تمنحها مقومات التغلب على المعوقات كافة، التي تحوّل بينها وبين إعطائها الفرص الكافية والمناسبة للإسهام في تحقيق التنمية<sup>(2)</sup>؛ إذ تشير الدراسات إلى ضرورة بناء قدرات النساء نحو مشاركتهنّ في ظلّ تزايد أعداد النساء في مختلف مناصب الدولة.<sup>(3)</sup>

وفي ظلّ هذا الجانب، فقد بادرت الحكومة المصرية بالشراكة مع عدد كبير من الجهات المانحة على رأسها اليونسكو والاتحاد الأوروبي، إلى عقد دورات تدريبية وورش عمل مختلفة للنهوض بإدراك المرأة وإكسابها الخبرة اللازمة لتمكينها من التوظيف الجيد والمناسب.<sup>(4)</sup>

ويحضرني هنا قول "أمير الشعراء أحمد شوقي" الذي ربط نهضة الشعب وتقدمه بتأهيل المرأة وإعدادها لتتناسب متطلبات العصر:

### الأم مدرسة إذا أعددتها أعددت شعباً طيب الأعراق

ومن النتائج الجديرة بالتأمل، اعتماداً على إحصائية قام بها بعض الباحثين حول أهمية تأهيل المرأة؛ أنّ الأمر يبدأ بتعليمها تعليماً مناسباً تُشحن فيه طاقاتها بإيجابيات حقيقية، والنساء أنفسهن يرون أنهن قادرات على المنافسة في العمل على قدم وساق مع الرجل، فيحين تثق (45%) فقط من اللاتي لم يلتحقن بالتعليم في قدرتهنّ على المنافسة في العمل مع الرجال، وترتفع النسبة لتصل (96%) بين اللاتي التحقن بالتعليم الجامعي أو أعلى منه<sup>(5)</sup>. وتبدو النقطة الفارقة هنا في شعور المرأة ذاتها بالثقة الداخلية اعتماداً على تلقّيها تأهيلاً مناسباً مثلّ التعليم أولى خطواته، وهو ما أكدته التقارير والبحوث المسحية.<sup>(6)</sup>

<sup>1</sup> المدهون، موسى. (1999م)، نموذج مقترح لتمكين العاملين في المنشآت الخاصة كأداة لإدارة الجودة الشاملة، مجلة الاقتصاد والإدارة، مج13، ع 2، جامعة الملك عبدالعزيز، جدة، ص77-78.

<sup>2</sup> التميمي، ندى؛ المبيريك، هيفاء. (2020م)، دور برامج التعليم المستمر في تمكين المرأة في ضوء التجارب الدولية، مجلة آفاق جديدة، القاهرة، مركز تعليم الكبار بجامعة عين شمس، مج28، ع 28، ص15.

<sup>3</sup> عيد، نور الإيمان. (2021م)، استراتيجية التمكين كآلية لمساعدة مراكز استضافة وتوجيه المرأة المعنفة على تحقيق أهدافها، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، القاهرة، العدد 54، ج3، ص529.

<sup>4</sup> ألكيزار، ج.، بازنیکا، ف.، وبوفا، ن. (2009م)، النساء والعمل في مصر، دراسة حالة لقطاعي السياحة وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، مؤسسة التدريب الأوروبية، يوليو، ص3.

<sup>5</sup> المصري: تطلعات المرأة المصرية، ص90.

<sup>6</sup> كونستانت، ل.، وإدوشي، إ.، وجليك، ب.، ومارتيني، ج.، وغاربر، ت. (2020م)، معوقات العمل التي تواجه النساء في جمهورية مصر العربية، مؤسسة راند، ص5.

## 5- المشاركة:

وذلك عبر المشاركة الكاملة للمرأة في جميع جوانب الحياة<sup>(1)</sup> وخاصة التعليم، فالمشاركة والتمكين وجهان لعملة واحدة؛ إذ يشير مفهوم التمكين إلى ضرورة مشاركة المرأة وتنمية قدراتها ووعيها ومعرفتها التي تستطيع عن طريقها تحقيق الذات وإتاحة الفرصة لإخراج طاقاتها وإمكاناتها المتدفقة<sup>(2)</sup> بما يسهم في بناء المجتمع بناءً فعّالاً.

وتتبنى الدولة المصرية كل ما يعضد من مكانة المرأة ويعمل على تمكينها في قطاع التعليم، ومنها مؤتمر "داكار" الذي طالب بمشاركة المرأة في جميع المجالات الممكنة في مؤسسات التعليم العالي، وأوصى باتخاذ تدابير لمضاعفة عدد النساء (طلاباً وأساتذة وصناع قرار في التعليم العالي) وإيلاء اهتمام خاص بتوجيه النساء نحو التخصصات العلمية والتكنولوجية باعتبارها مجالات المستقبل.<sup>(3)</sup>

وتعد إتاحة المشاركة الفعلية للمرأة الخطوة الصحيحة نحو تمكينها من تحديد الاحتياجات الأساسية في شتى المجالات، ومن ثمّ تضمن مشاركة متساوية، وانضماماً كشريك في مشروعات المجتمع التنموية، وصنع القرار بنفس حجم ونسبة وجودها في هذا المجتمع<sup>(4)</sup>، ولا سيما أن المشاركة تعمل على تشجيع المرأة وتحفيزها وإقدامها على ممارسة روح المبادرة والإبداع.<sup>(5)</sup>

## 6- القيادة والريادة والتحكم:

لا تقتصر مشاركة المرأة في قطاع التعليم، ولا في غيره، على الوظائف الموجهة والمهام المحدودة، وإنما الهدف من تمكين المرأة هو تولّيها لمناصب عليا، لتكون قائدة في المؤسسة العاملة بها، وذلك لإشراكها بصورة أساسية في عملية اتخاذ وصنع القرار وبلوغ مواقع السلطة والقيادة العليا، وهي شروط أساسية لتحقيق المساواة والتنمية؛ وخصوصاً في قطاع التعليم، وبالنظر إلى أن مصطلح التمكين يتضمن

<sup>1</sup> نصت المادة رقم (13) من إعلان مؤتمر بكين الذي عُقد خلال الفترة من 4 إلى 15 أيلول/سبتمبر 1995م على "أن تمكين المرأة ومشاركتها الكاملة على قدم المساواة في جميع جوانب حياة المجتمع بما في ذلك عملية صنع القرار وبلوغ مواقع السلطة هي أمور أساسية لتحقيق المساواة والتنمية والسلام".

<sup>2</sup> التيميمي: دور برامج التعليم المستمر، ص13.

<sup>3</sup> العنزي، بنتة صفوق. (2014م)، واقع تمكين المرأة السعودية في مؤسسات التعليم العالي، المجلة العلمية لكلية التربية النوعية، جامعة المنوفية، مصر، ع 2، ج2، ص135.

<sup>4</sup> آل عوض: معوقات تمكين المرأة، ص50.

<sup>5</sup> ملحم، يحيى سليم. (2006م)، التمكين كمفهوم إداري معاصر، القاهرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ص6.

مفهوم منح القوة كما أشار تقرير التنمية البشرية، ومن ثمَّ القدرة على التأثير والسيطرة على مستوى التعامل بين الأفراد<sup>(1)</sup>، ويأتي بيان هذا العنصر في المحور الثالث من البحث.

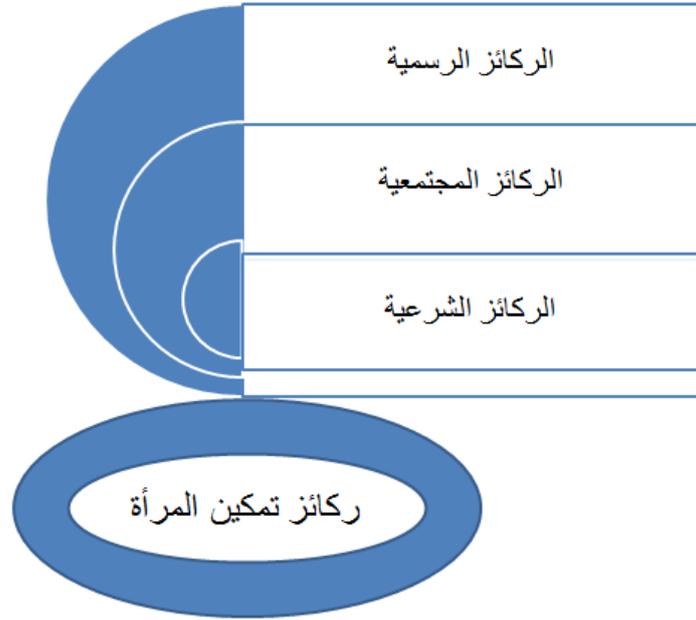
تأتي هذه الآلية وغيرها ضمن أولويات القيادة المصرية نحو تمكين فعليٍّ للمرأة في شتى المجالات، ولأجل اتخاذ إجراءات واقعية ملموسة فقد صدرت الإستراتيجية المصرية "رؤية مصر 2030م" لتمكين المرأة في مستهل سنة (2017م)، الذي أعلنه السيد الرئيس عبدالفتاح السيسي عاماً للمرأة المصرية؛ تقديراً لمكانتها، ودعوة لإعادة ريادتها وتمكينها في المجتمع المصري. وتشتمل الإستراتيجية على محاور وأبعاد التمكين، فضلاً عن ذلك فإن ثمة عملاً جاداً على تغيير ثقافة المجتمع تجاه المرأة، وتعزيز حصولها على مختلف حقوقها من ناحية، وضرورة تضافر الجهود لإحداث النقلة النوعية المطلوبة لتحقيق الانطلاقة الكبرى على أيدي نساء مصر جنباً إلى جنب مع رجالها من ناحية أخرى.<sup>(2)</sup>

ويرى الباحث إلى جانب الآليات السابقة، أن تمكين المرأة له ثلاث ركائز أساسية، وهي: الركائز الشرعية، والركائز المجتمعية، والركائز الرسمية، فأما الركائز الشرعية فإنها تخضع للشرع السائد في المجتمع باعتبارها مؤثراً كبيراً في تشكيل الهوية والشخصية، ومن أهم بنوده في بلادنا الإسلامية؛ المساواة في الرعاية والتعليم والعطايا، وضمان حق الإرث والوصية، والوفاء للمرأة إذ أنها أحق بالرعاية والطاعة ومن ثمَّ فلها أولوية الحقوق. وأما الركائز المجتمعية، فتمتثل أهم ما يكون في تغيير الثقافة المجتمعية فيما يخص المرأة ودورها المجتمعي، وذلك عبر قنوات الإعلام والوسائط المختلفة ووسائل التواصل الاجتماعي، ويمكن أن يتم التدليل على دور المرأة الأبرز في الماضي لاستلهاً أهمية وضعها في الريادة حاضراً ومستقبلاً، فإن استقرار التاريخ في حيز تمكين المرأة الحالي ليس عوداً إلى الوراء ولا انفصلاً عن الواقع، إنما هو كشف عن تجارب عملية أثبتت نجاح المرأة الباهر ودورها البارز، فإن عناية المرأة بتربية وليدها بحقٍ كان سبباً في إنقاذ أمة، وتوجيهها في منحى مخالف ربما كان سبباً في هلاك دولة، وقد ارتبط قيام الحضارات واستمرارها ورقبها ارتباطاً وثيق الصلة بمساندة المرأة للرجل، وتقدير الرجل للمرأة،

<sup>1</sup> معهد التخطيط القومي. (2001م)، تقرير التنمية البشرية، القاهرة، ص206؛ صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة. (2000م)، مدخل سياسات النوع الاجتماعي، مكتب غرب آسيا، UNIFEM، ص64؛ قنديل، أماني. (2004م)، المنظمات الأهلية العربية وتمكين المرأة: توجيه استراتيجية للاحتياجات الضرورية، التقرير السنوي الرابع للمنظمات الأهلية العربية لتمكين المرأة، ص12؛ عبدالله، نمر. (2021م)، التمكين الاجتماعي والاقتصادي للمرأة العاملة بالقطاع التعليمي، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، القاهرة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، العدد 53، مج1، ص390.

<sup>2</sup> مرسي: الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية، ص6.

فلا نكاد نرى تمثالاً لملك من ملوك مصر القديمة إلا وإلى جواره زوجته القائدة، أو والدته المربية، بل ومثلوا جميعاً وهم ينهلون من عطاء الراعية الأولى لهم والملهمة "حتحور"، فاستقوا منها البركة والتوجيه فأقاموا أروع حضارة. وأما الركائز الرسمية، فهي الخطوات التي تتخذها الدولة ومؤسساتها الرسمية لتمكين المرأة، وتندرج تحتها الآليات السابقة إلى جانب أهميتها في تحقيق الركيزتين الأوليين؛ الشرعية والمجتمعية، كونها صاحبة السلطة، ومنوطاً بها سن القوانين وتفعيلها ومتابعة تمكين المرأة منذ اللبنة الأولى وصولاً إلى تحقيقه.



شكل (3) ركائز تمكين المرأة "الباحث"

### ثالثاً: تمكين وريادة المرأة المصرية في التعليم

يعد تعليم المرأة من أهم مقومات تمكينها عن طريق الارتقاء بها فكرياً، ومن ثم يجب تذليل العقبات للوصول بالمرأة إلى التعليم المناسب بما يضعها في العمل المناسب وصولاً للريادة، والتي تعني بالضرورة إتاحة الفرصة للمرأة لبلوغ قمة العمل بكل طاقاتها وقدراتها ومواهبها الفطرية.

وفي هذا الجانب بالذات، ولما لمصر والمنطقة العربية من تاريخ في تمكين المرأة؛ فإن إبراز الدور التاريخي من شأنه الارتقاء بمكانة المرأة المصرية في الحاضر، فمنذ عصر الدولة المصرية القديمة كانت

المرأة حاضرة في موضع السلطة واستطاعت تسيير أمور الدولة، وتتابع أدوار المرأة فيما بعد على مر العصور وصولاً إلى "شجر الدر" التي جمعت كلمة الممالك ووحدت صفهم<sup>(1)</sup> في فترة حرجة كاد المغول فيها يقصفون بالحكم الإسلامي في المشرقين الإسلامي والعربي، ومن قبلها والددة صلاح الدين الأيوبي التي ربته حتى صار مؤهلاً بصورة مناسبة فأنقذ الأمة، وفي التاريخ العثماني عرفت مرحلة من أكثر مراحلها ازدهاراً في القرنين (10-11هـ/16-17م) لا سيما في الفن والعمارة والعمل الخيري والتعليم باسم "فترة سلطنة الحريم"؛ تولت المرأة خلالها الحكم الفعلي لدولة مترامية الأطراف في ثلاث قارات، وأثبتت جدارتها في إدارة مختلف شئون الدول.

وعوداً على بدء؛ فإن تمكين المرأة لا يقتصر، أو يعني في جوهره الاهتمام بها كنوع أو جنس والمساعدة في إدراكها لوضعها ومكانتها أو التطرق إلى إكسابها خبرات معينة وحلّ المشكلات التي تواجهها، ومع أنّ هذه الإجراءات إيجابية تصبّ في صالح المرأة، إلا أنّها تدخل في إطار الاهتمام بالمرأة لا تمكينها؛ فتمكين المرأة يتضمن جميع أشكال وعمليات التغيير التي يمكن عن طريقها توسيع قدرات المرأة على اتخاذ الخيارات الإستراتيجية المتعلقة بها وبفئتها، والمساهمة في التغيير المرغوب في المجتمع الذي يعيش فيه من ناحية أخرى، مع توسيع نطاق تلك الخيارات إلى مشاركة فاعلة في صنع القرارات السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي تنعكس على الحياة اليومية والمجتمع<sup>(2)</sup>، وإلى إعطائها الدور الملائم لتحقيق طموحات منشودة، والثقة في تحصيلها وتحقيقها للأغراض المنشودة عبر قنوات تفعيل لقراراتها وتبني رؤاها بجدية؛ خاصة أن المرأة تمثل في مخرجات التعليم بشقّيه الأساسي والجامعي في مصر مثلاً أكثر من (54%) مقارنة بالرجل، وفي مرحلة النضج الفكري والتعليم ما بعد الجامعي فإن نسبة المرأة الحاصلة على درجتي الماجستير والدكتوراه بالجامعات المصرية تبلغ ما يربو على (53.5%)

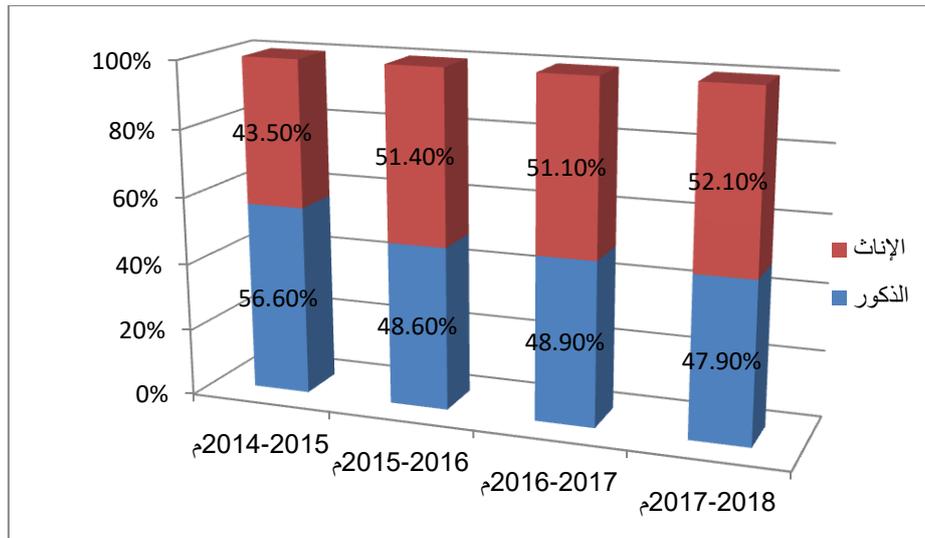
<sup>1</sup> الصاوي، أحمد. (2004م)، أوراق من تاريخ عمل المرأة المصرية، القاهرة، مركز قضايا المرأة المصرية، ص4؛ الشیخة، عبدالخالق. (2009م)، خزّافات من العصر المملوكي، مجلة دراسات في آثار الوطن العربي، القاهرة، الاتحاد العام للأثريين العرب، مج12، ع12، ص888.

<sup>2</sup> فرج، علياء؛ شرعبي وداد. (2020م)، دور التعليم الجامعي في تمكين المرأة السعودية في ضوء استراتيجية التنمية 2030م من وجهة نظر طالبات جامعة الأمير سطاتم بن عبدالعزيز، مجلة الدراسات الاجتماعية، عدن، جامعة العلوم والتكنولوجيا، مج26، ع1، ص34.

وأشارت الدراسة إلى أن نسبة المرأة في مخرجات التعليم الجامعي في إستراتيجية المملكة للتنمية قد بلغت 50% من أجل تمكينها اقتصادياً واجتماعياً.

من مجموع الحاصلين على تلك الدرجات<sup>(1)</sup>، ويعكس هذا الأمر ضرورة تمكين هذه الطاقات للاستفادة القصوى من خبراتها وإطلاق العنان لها للإبداع العلمي والثقافي وغير ذلك.

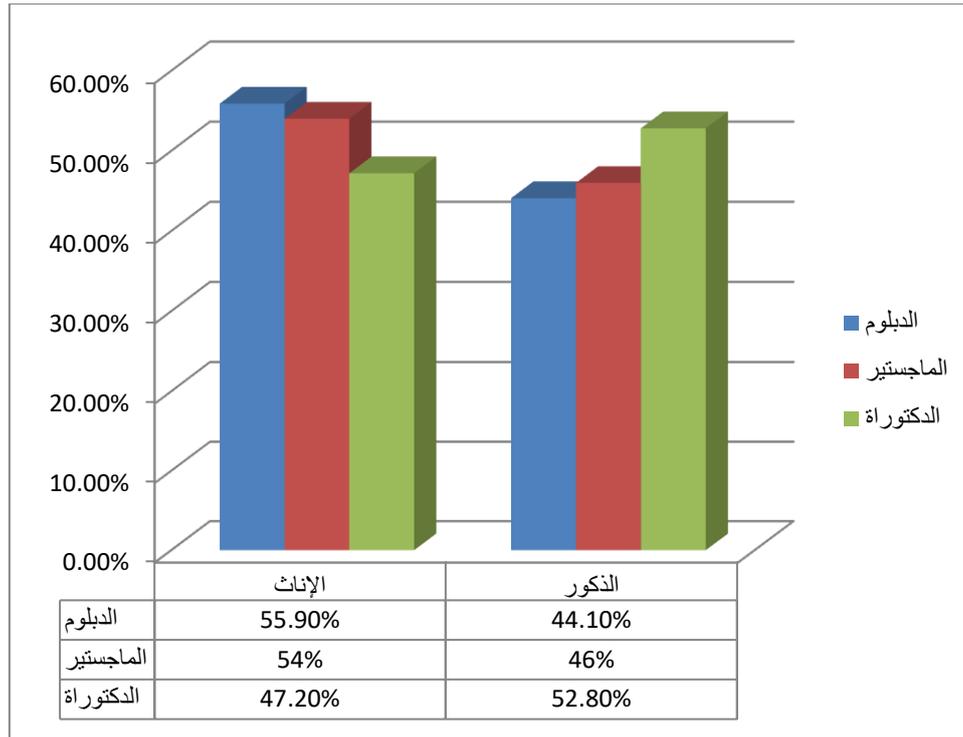
وفي الرسوم التوضيحية التالية يظهر مدى نسبة المرأة في مخرجات التعليم الجامعي المصري، فخلال السنوات من (2014م) وحتى (2018م) نجد أن التطور الطبيعي لعدد الخريجين يصبُّ في صالح المرأة؛ إذ بلغت نسبة خريجي التعليم العالي والدرجات العلمية من الإناث سنة (2014م) نحو (43.5%) في مقابل (56.5%) للذكور، وبلغت سنة (2015م) نحو (51.4%) للإناث مقابل (48.6%)، وفي (2017م) بلغت النسبة (51.1%) مقابل (48.9%)، فيما بلغت نسبة الإناث سنة (2018م) حوالي (52.1%) مقابل (47.9%)، أما المقيدون برحلة الدراسات العليا بالجامعات المصرية لعام (2017-2018م) فقد بلغت نسبة الإناث في مرحلة الدبلوم (55.9%) مقابل (44.1%) للذكور، وفي الماجستير بلغت نسبة الإناث (54%) مقابل (46%)، بينما مرحلة الدكتوراه قد انخفضت نسبة الإناث قليلاً لتبلغ (47.2%) مقابل (52.8%) للذكور.<sup>(2)</sup>



شكل (4) رسم بياني يوضح نسبة الإناث والذكور من خريجي الجامعات المصرية بين 2014-2018م (الباحث)

<sup>1</sup> الإحصائية قام بها الباحث من خلال الحصر المبدئي لحملة الماجستير والدكتوراه التي تتم برعاية مجلس الوزراء المصري منذ شهر سبتمبر (2021م)، وهي ما تزال مستمرة، مما يجعل إمكانية زيادة نسبة المرأة بعد الانتهاء من عملية الحصر عن النسبة المذكورة. فيما تبلغ نسبة المرأة في أعضاء هيئة التدريس نحو (48%)، وكمثال على ذلك؛ فإن عضوات هيئة التدريس بقسم الآثار الإسلامية بكلية الآثار جامعة القاهرة تبلغ نسبتهم نحو (46.5%)، فيما بلغت نسبتها خلال السنوات الست الأخيرة من التعيينات كأعضاء هيئة تدريس من النساء نحو (85%) بما يبيِّن الفارق في تحصيل المرأة في الأونة الأخيرة وتقدمها على الرجل في كثير من الأوقات بما يمهد لريادتها بجدارة.

<sup>2</sup> الجهاز المركزي للتعبة العامة والإحصاء. (2018م)، خريجو التعليم العالي والدرجات العلمية.



شكل (5) رسم بياني يوضح نسبة الإناث والذكور المقيدتين بالدراسات العليا سنة 2017-2018م  
(الباحث)

#### 1. ملك حفني ناصف "باحثة البادية":

لم يكن التعليم ليصل إلى ما وصل إليه إلا بتمكين سيدات يعين مكانتهن ويؤمن بقدراتهن في بناء المجتمع المصري. وأثبتت المرأة المصرية، وما تزال، أنها قادرة على مواجهة الصعاب على اختلاف ظروفها وأخذت بعزميتها خطوات كبيرة في مجال المساواة بحقوق التعليم بل والريادة فيه، وتبدأ مسيرة المرأة المصرية في ريادتها للتعليم منذ ملك حفني ناصف، أول مصرية تنال شهادة الابتدائية، وقد تحدت ظروف المجتمع والنظرة المعادية لثقافة المرأة، وكتبت في مجالات متعددة تخص شأن المرأة لتصبح بذلك أستاذة لأجيال متعاقبة حتى أطلق عليها "باحثة البادية"، وأسست «اتحاد النساء التهديبي» فضم كثيراً من السيدات المصريات والعربيات وبعض الأجنيات، وكان هدفه توجيه المرأة إلى ما فيه صلاحها، والاهتمام بشئونها، كما كوّنت جمعية لإغاثة المنكوبين المصريين والعرب، وهو أساس لما عُرف فيما بعد بـ «الهلال الأحمر»، وأقامت في بيتها مدرسة لتعليم الفتيات مهنة التمريض، وكفلت لهذه المدرسة كل احتياجاتها ومقوماتها، وقد مثلت المرأة المصرية في المؤتمر المصري الأول عام (١٩١١م) لبحث وسائل

الإصلاح، وقدّمت فيه المطالب التي تراها ضرورية لإصلاح حال المرأة المصرية<sup>(1)</sup>، وتعد بذلك نموذجاً طيباً لعطاء المرأة الصالحة والجادة حال تمكينها وإعطائها فرصة لوضع الاستراتيجيات وتحقيقها على أرض الواقع.

2.د. ملك زغول:

لمس التعليم المصري والمؤسسات المرتبطة به تطوراً ملحوظاً، وعناية وتقدماً زاهراً خلال السنوات الأخيرة، وقد لعبت المرأة في هذا التطور الدور البارز، وما تزال تشغل مناصب قيادية في هذا المجال، وهو ما يعزّز من رؤيتنا حول ضرورة تمكين المرأة لتكون رائدة وقائدة، وتعد ملك زغول من النماذج الدالة في هذا الصدد.

تقلّدت ملك زغول منصب رئيس معهد اليونسكو للتعليم لتصبح أول امرأة مصرية تتولّى هذا المنصب إلى جانب كونها مدير معهد الشرق الأوسط للتعليم العالي بالجامعة الأمريكية، وقد كان اهتمامها بالغا بالمدارس المجتمعية حتى عُدت رائدة حركة المدارس المجتمعية في مصر منذ سنة (1992م)، وهي مدارس تؤسس بدعم من المنظمات المدنية غير الحكومية للطلاب المهمشين من المناطق الأقل حظاً. وقد أسهمت في تنشيط فكر التعليم المصري ومنهجه؛ فلم يقف عطاؤها عند إنشاء المدارس المجتمعية، حيث ألفت بعض الدراسات المهمة التي تناولت قضايا المجتمع، ومناقشتها من قبل رجال التعليم، والأنثروبولوجيين، وعلماء الاجتماع، والمهتمين بحقوق المرأة وتمكينها، وصناع القرار والعاملين في مجال التنمية<sup>(2)</sup>، ومن ثمّ فإن تمكين مثل هذا النموذج عاد بالفائدة على المجتمع والأفراد.

3.د. نوال الدجوي:

لا يقتصر إسهام المرأة الرائدة في تطوير التعليم على نموذج واحد أو نموذجين، بل من النماذج كثير؛ ومنهنّ الدكتورة نوال الدجوي، صاحبة الريادة في التعليم المصري وأحد أعمدته؛ إذ سعت بكافة طاقاتها لرفع جودة التعليم المصري، وأسست مدارس دار التربية، ثم أسست جامعة أكتوبر الحديثة للعلوم الحديثة والآداب (MSA) سنة (1996م)، وهي من أوائل الجامعات المصرية التي طبّقت معايير ونظم

<sup>1</sup> وكان لفكرها الرائد أثر كبير في الأدباء والمفكرين والمتقنين، ويمكن مراجعة بعض أعمالها للوقوف على أهمية ما كتبته، منها: ناصف، ملك حنفي. (2012م)، النسائيات، القاهرة، طبع مؤسسة هنداوي للتعليم والثقافة.

<sup>2</sup> ومن أشهر وأهم مؤلفاتها. زغول، ملك. (2007م)، التعليم من أجل التمكين (مدارس المجتمع نموذج لحركة اجتماعية في مصر)، القاهرة، دار إلياس العصرية.

التعليم البريطاني، ومع أنّها جامعة خاصة، فإنها سلّطت الضوء على نماذج نسائية تم تمكينها فأنتجت وبغزارة، وأسهمت في سد احتياجات كبيرة في المجتمع عبر الاستفادة من خبرات دولية وتطبيقها في النطاق المحلي مع نشر قواعد ومبادئ العمل لتستفيد منها الجهات الأخرى، وتحدّث الآراء المحببة التي توقعت عدم نجاح فكرة التعليم الخاص، غير أنّ هذه المرأة استطاعت أن تعكس النظرة تماماً لما كان لديها من إيمان عميق بفكرتها، وتخطيط جيد، وسعي متميز، وإدراك لحقيقة عطائها<sup>(1)</sup>. ومما ينسب لنوال الدجوي تحديدها لأطر السياسة التعليمية "وهي الأهداف الموجّهة للنظام التعليمي واختيار الطرائق والوسائل التي تحقق هذه الأهداف"<sup>(2)</sup>، ومن ثم تتضح أهمية الدور الريادي الذي حقّقه عبر تبنيها لخطط وأهداف واضحة باعتبارها صاحبة الفكرة والتنفيذ.

ولتأكيد ضرورة إتاحة الفرصة لتمكين وريادة المرأة للتعليم المصري أنّها تثبت كفاءة كبيرة عند قياس مؤشرات تحقيق الأهداف وقياس الرضا الوظيفي من قبل الموظفين الآخرين ضمن المنظومة التعليمية التي ترأسها هذه المرأة، ويشير المسح الدولي لجودة التعليم والتعليم (TALIS) الذي أُجري سنة (2013م)، إلى أنّ قائد المدرسة - كمؤسسة تعليمية- الذي يهتم بالتطوير الدائم لمنظومة التعليم والتعلم بهدف التطور المهني المستمر للمعلمين والمعلمات كافة، يُعدّ من أكفأ القادة؛ لأنّه على وعي بأهمية دوره في تنفيذ السياسة التعليمية، وهو الأمر الذي من شأنه العمل على التطوير المستمر للمنظومة التعليمية ككل.<sup>(3)</sup>

4.د. يوهانسن عيد:

لا تقتصر ريادة المرأة في التعليم المصري على تجديدها لسياسات تعليمية، أو الاهتمام بتعليم الفتيات، أو تخصيص برامج دراسية وإضافة مواد دراسية مُخصّصة لها، وإنما تسهم ريادة المرأة في الارتقاء بجودة التعليم المصري كله من قاعدته إلى قمته؛ إذ كان تولّي الدكتورة يوهانسن عيد منصب رئيس الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد منذ (2014م) نقطة تحوّل في جودة التعليم المصري، ومع أنّ الهيئة أنشئت منذ سنة (2006م) لتتبع رئيس مجلس الوزراء ضمن الخطة القومية لإصلاح

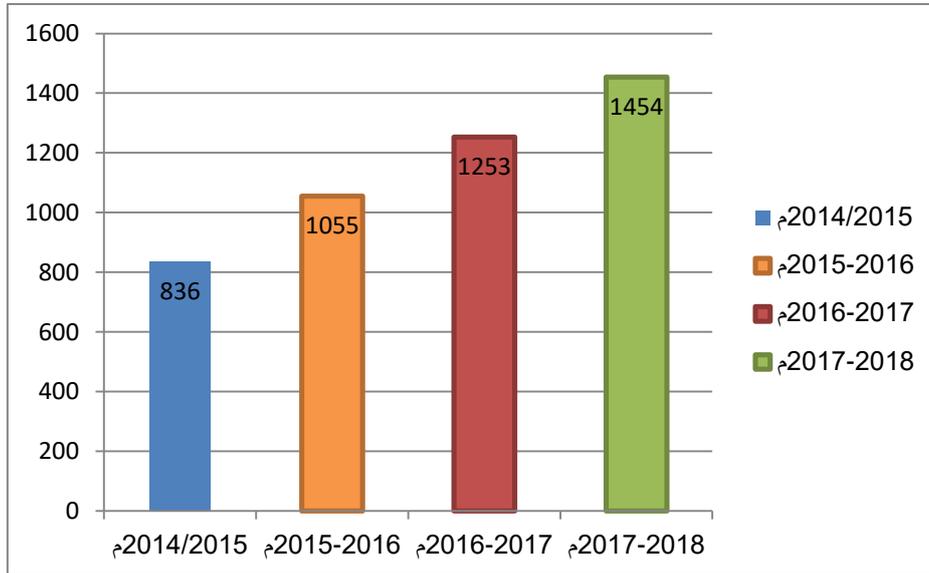
<sup>1</sup>، الاطلاع بتاريخ 2021/12/29م، <https://arblog.skolera.com/4-women-changed-education-in-egypt/> الساعة 21:17.

<sup>2</sup> دياب، إكرام. (2018م)، تطور السياسة التعليمية لمعلم القرن الحادي والعشرين في مصر في ضوء أفضل الممارسات التعليمية، مجلة الإدارة التربوية، القاهرة، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، العدد 17، ص354.

<sup>3</sup> دياب: تطور السياسة التعليمية، ص378.

التعليم ونشر ثقافة الجودة في المؤسسات التعليمية وصولاً للمعايير الدولية وكسب ثقة المجتمع، إلا أن نشاط الهيئة كان محدوداً جداً لم يكد يغير شيئاً من الواقع طيلة ثماني سنوات، فلم تبلغ عدد المدارس المعتمدة نحو (3500) مدرسة من أصل (52022) مدرسة بنسبة أقل من (7%)، والأزهر (64) معهداً من (9300) معهد بنسبة (0.7%)، والجامعات (66) كلية من أصل (391) كلية بمختلف جامعات مصر الحكومية وبنسبة حوالي (17%).<sup>(1)</sup>

وبعد توليها رئاسة الهيئة وجهت بإقامة ورش العمل والمؤتمرات والندوات المختلفة لإبراز معايير جودة واعتماد مؤسسات التعليم المختلفة، وأهمية ذلك، وتمكّنت في غضون سبع سنوات فقط منذ توليها وحتى أواخر سنة (2021م) من مضاعفة عدد المؤسسات التي تطبق معايير الجودة التعليمية، ومن ثمّ تم اعتماد أكثر من (5) أضعاف عدد المؤسسات التعليمية مقارنة بالفترة التي سبقت توليها للهيئة، بما يبرهن على مدى إسهامها الفعّال كرائدة في مجال صناعة وضمان جودة التعليم المصري؛ إذ جاء عدد مؤسسات التعليم قبل الجامعي والتعليم الجامعي التي تقدمت للحصول على الاعتماد منذ تولي يوهانسن عيد رئاسة الهيئة (2014م) وحتى نهاية العام الجامعي (2017-2018م) على النحو الآتي:



شكل (6) أعداد المؤسسات التعليمية ما قبل الجامعية التي تقدمت للاعتماد خلال السنوات الأربع.<sup>(2)</sup>

<sup>1</sup> بتاريخ 2021/12/26 من الساعة 19:23. <https://gate.ahram.org.eg/daily/News/510643.aspx>

<sup>2</sup> الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. (2018م)، ملخص الأنشطة، القاهرة، أغسطس، ص7.

وتم اعتماد عدد كبير من المؤسسات المقدمة، التي بلغت نسبتها في عام (2014-2015م) 68%، وارتفعت النسبة لتصبح سنة (2015-2016م) 83%، بينما قفزت لأعلى معدل في العام (2016-2017م) لتبلغ (87%)<sup>(1)</sup>، بينما بلغ عدد مؤسسات التعليم الجامعي خلال الأربع سنوات كما يلي: (64) مؤسسة جامعية سنة (2014-2015م)، و(56) مؤسسة جامعية سنة (2015-2016م)، و(84) مؤسسة جامعية سنة (2016-2017م)، و(62) مؤسسة جامعية سنة (2017-2018م)، وذلك بإجمالي (266)، وقد قامت الهيئة تحت قيادة يوهانسن عيد بعمل (321) زيارة لاختبار قدرات هذه المؤسسات الجامعية على تحقيق الجودة، وهي نسبة كبيرة جداً تدل على مدى كفاءة هذه المرأة الرائدة، إذ حققت الزيارات خلال (4) سنوات فقط من توليها رئاسة الهيئة نسبة (73%) مقارنة بـ (126) زيارة فقط بين (2008-2013م) بنسبة مئوية (27%)<sup>(2)</sup> بما يبرز مضاعفة العمل ثلاثة أضعاف بقيادة هذه السيدة للهيئة.

وفي أحدث حصر لعدد هذه المؤسسات حتى العام الجامعي (2020-2021م) نجد أن عدد المدارس التي تم اعتمادها من الهيئة بريادة يوهانسن عيد نحو (6150) مدرسة بنسبة (12%) من إجمالي (8823) مدرسة تقدمت للاعتماد، فيما تقدم نحو (7%) من إجمالي المعاهد الأزهرية للاعتماد واعتمد منها 6%، بينما تم اعتماد نحو (156) كلية من إجمالي (450) كلية<sup>(3)</sup> تتبع الجامعات الحكومية المصرية بنسبة (34%)، و(48) كلية من إجمالي (162) كلية بالجامعات الخاصة والأهلية بنسبة (28.5%)، ونحو (24) كلية من إجمالي (78) كلية تتبع جامعة الأزهر بنسبة (31%)، و(16) مؤسسة تعليمية أخرى من إجمالي (213) معهد وأكاديمية بنسبة (6%)، وبلغت نسبت الاعتماد فيها نحو (26.5%)<sup>(4)</sup>.

<sup>1</sup> الهيئة القومية، ملخص الأنشطة، ص7.

<sup>2</sup> المرجع السابق، ص9.

<sup>3</sup> يلاحظ اختلاف العدد عن السابق نظراً لإنشاء عدد من الكليات الجديدة في مختلف الجامعات بعد 2011م، ولا يزال العدد في زيادة.

<sup>4</sup> موقع الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد <https://naqaae.eg/ar>، ولم تنشر التقارير الأخيرة بشكل رسمي حتى الآن. جريدة الأهرام الرسمية، <https://gate.ahram.org.eg/News/3233657.aspx> بتاريخ 2021/12/30م، الساعة 16:59.

أسهمت هذه المرأة بشكل كبير في تغيير البنية التنظيمية، وحتى قانون الهيئة؛ فقد تقدمت بتعديل في صياغته<sup>(1)</sup>، وذلك وفق الرؤية الحديثة التي تغيرت عن وقت تأسيس الهيئة؛ تبعاً لما شهدته مصر من الاستقرار الحالي، ومن ثمّ وجب تطوير أهداف الهيئة. ونظراً لضرورة زيارة جميع المؤسسات التعليمية التي تتقدم للاعتماد فإنها قامت بتشكيل لجان فرعية استمرت في عملها دون انقطاع حتى خلال أزمة كورونا، وبلغ عدد المؤسسات التعليمية التي تمت زيارتها واختبار مدى تحقيقها لشروط جودة التعليم والاعتماد أكثر من (1200) مدرسة حتى أبريل (2021م).<sup>(2)</sup>

وفي سابقة أخرى، قامت يوهانسن عيد بالإسهام في تغيير قواعد الاعتماد بالنسبة للكليات الموجودة في الجامعات؛ إذ لم يعد أمر الاعتماد مؤسسياً تتقدم إليه المؤسسة بكافة برامجها التعليمية، وإنما تم استحداث الاعتماد البرامجي لضمان جودة كل برنامج تعليمي يقدم في الجامعات المصرية، ووضعت شروطاً كافية لضمان تحقيق الجودة المنشودة في هذه البرامج وما تقدّمه من محتوى علمي يتناسب وتوجّه الدولة المصرية نحو الريادة وإعادة رسم الخريطة التعليمية مرة أخرى بالتنسيق مع متطلبات واحتياجات المجتمع، هذا إلى جانب المراجعة والمتابعة الدورية لما تم اعتماده من برامج ومؤسسات ومدارس ومعاهد لضمان استمرارية تقديم الخدمات التعليمية بالجودة التي تم اعتمادها، والتوجيه بما يستجد من شروط يجب مراعاتها في التقديم الدوري لمواصلة الاعتماد كل (4) سنوات، أو على النحو الذي يحدده القانون.

وعند إسقاط تقرير برنامج الأمم المتحدة لمؤشرات التمكين الاجتماعي للمرأة على النماذج السابق ذكرها نجد تمتع كل امرأة منهنّ بكل ما تضمنه التقرير مع أسبقيتهنّ في تحقيق الدور المجتمعي والمساهمة الفعّالة، ويمكن اتخاذ هذه المؤشرات معياراً تقاس عليه عملية تمكين المرأة لنعرف في أي موضع تطأ قدمنا، وأهم هذه المؤشرات: (قدرة المرأة على التحليل المستقل والنقد والوصول إلى المعلومات من مصادرها الأصلية- قدرتها على العمل والإفصاح عن الممارسات العنيفة أو ما قد تتعرض له بجرأة للتصدي إليه- القدرة على التعامل جماعياً ضد أشكال الاستغلال والانتقاص من شأنها- قوة صنع القرار وزيادة القدرات الإدارية والتخطيطية للمرأة).<sup>(3)</sup>

<sup>1</sup> رئاسة مجلس الوزراء. (2009م)، دليل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، القاهرة، أبريل، ص17، وهو القانون رقم 82 لسنة 2006م، وتم تعديل القانون من قبل مجلس النواب في جلسته المنعقدة يوم الثلاثاء 14 ديسمبر 2021م.

<sup>2</sup> موقع هيئة الجودة والاعتماد. <https://naqaae.eg/ar>

<sup>3</sup> صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة. (2000م) مدخل سياسات النوع الاجتماعي، مكتب غرب آسيا، ص13.

ولإبراز حجم التمكين النسائي في المجالات والأنشطة التي تتباين فيها النسبة بين المرأة والرجل، فقد حظي التعليم - موضوع اهتمام البحث- بالنسبة الأكبر والأعلى لاستحواذ المرأة المصرية في التوظيف والقيادة، وبلغت نسبة المرأة سنة (2018م) نحو (67%) من إجمالي الوظائف في القطاع العام وقطاع الأعمال والقطاع الخاص المرتبط بالتعليم والبحث العلمي، وزادت النسبة سنة (2019م) فبلغت (68%)، فيما جاءت الصحة في المرتبة الثالثة بمتوسط يبلغ نحو (49.2%).<sup>(1)</sup>

هذا وتبادر المرأة المصرية دائماً بالمساهمة في أي أنشطة تطوعية؛ لا سيما فيما يخص التعليم، وقد لبّت نداء وزارة التربية والتعليم (2021م) بشأن التطوع لسد العجز وتغطية احتياجات المدارس لمعلمين ومعلمات بدون أجر أو بنظام الحصّة. ولبيان حجم المشاركة النسائية الرائدة، يمكن القول بأن مصر بها (285) إدارة تعليمية على مستوى مراكز ومحافظات الجمهورية، وإحصاء أعداد المقبولين من المرشحين للعمل التطوعي بالمدارس كمعلمين ومعلمات بإحدى هذه الإدارات وهي إدارة الدلتا التابعة لمحافظة البحيرة؛ فقد قبل عدد (334) للمرحلة الابتدائية فقط في الإدارة التعليمية بتاريخ (28 ديسمبر 2021م)، وانقسم العدد إلى (69 معلماً) و (265 معلّمة)، وتبلغ بذلك نسبة المرأة (79.34%) مقابل (20.66%) فقط للرجل، بما يظهر مكانة وأهمية المرأة من جهة، وحجم إقدامها وتحملها للمسئولية من جهة أخرى.

وقد قامت دراسات عديدة أهمها دراسة "DUFLO"<sup>(2)</sup> أوجدت علاقة كبيرة بين تمكين المرأة والتطور الاقتصادي وتحقيق مستويات مرتفعة من الرفاهية وخصوصاً في مجالات الصحة والتعليم.<sup>(3)</sup>

#### • الخاتمة :

تناول البحث أهمية تمكين المرأة المصرية في مجال التعليم عبر إستراتيجية واقعية للوصول إلى ريادة المرأة بحق، وقيادتها الفعّالة لعملية التعليم بشقيه الجامعي وما قبل الجامعي، ويمكن أن يتم ذكر أهم نتائج البحث فيما يلي:

<sup>1</sup> الجهاز المركزي المصري للتعبئة العاملة والإحصاء. (2019، 2020م)، إحصاءات التوظيف الأجور وساعات العمل، إحصاءات 2018-2019م.

<sup>2</sup> Duflo, Esther. (2012), Women Empowerment and Economic Development, journal of Economic Literature, American Economic Association, vol. 4, No. 50.

<sup>3</sup> عبدالحافظ، شيرين. (2020م)، مقياس تمكين وبناء قدرات العمالة غير المنتظمة اجتماعياً واقتصادياً، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، القاهرة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ع52، مج 3، ص824.

لا تقتصر عملية تمكين المرأة على الاهتمام والعناية بها بقدر ما يعني تمكينها الفعلي من مباشرة المهام القيادية، ويتوقف تمكين المرأة على تأهيلها وتعليمها وتدريبها بما يليق لتكون مؤهلة تأهيلاً حقيقياً للريادة والقيادة.

1. أثبتت المرأة المصرية جدارتها ورعايتها لمنظومة التعليم في ظل جائحة كورونا، فقد كانت الداعم الأول للطلاب.

2. تولي القيادة المصرية أهمية خاصة لملف تمكين المرأة ضمن إستراتيجية تمكينها لإحداث التنمية المستدامة (رؤية مصر 2030م)، وتمثل مشاركة المرأة في صناعة القرار أهمية خاصة وخطوة ضرورية لإكسابها الخبرة اللازمة للقيادة والريادة.

3. شهد الواقع المصري تطوراً في تمثيل المرأة على جميع المستويات؛ بدءاً من البرلمان بنسبة 29%، وصولاً للوظائف المهنية بنسبة 38%، وجرّ زيادتها.

4. تجب التوعية المجتمعية بمكانة وأهمية تمكين المرأة وتعظيم حجم الإفادة المتوقعة من توليها للمناصب القيادية في التعليم.

5. مثلت المرأة المصرية أكثر من 54% من مخرجات التعليم قبل الجامعي، ونحو 53.5% من مخرجات التعليم الجامعي من إجمالي نسبة الخريجين.

6. تحققت النهضة العلمية المصرية الحديثة على أيدي المرأة المصرية وسواعدها، بداية من ملك حفني صاحبة تأسيس اتحاد النساء التهديبي.

7. أسهمت ملك زغلول في تنوع روافد التعليم المصري ووصله إلى المحرومين عبر تأسيسها للمدارس المجتمعية ونداءاتها المتعددة لإصلاح شأن المرأة عبر تعليمها.

8. كان لرؤى نوال الدجوي العامل الأول في النظرة المغايرة للتعليم الخاص في مصر عبر تبنيها لسياسة تعليمية جديدة طبقت فيها أفضل الممارسات التعليمية العالمية، وأصبح للجامعة التي أسستها (MSA) باع كبير بين المؤسسات العلمية الجامعية في مصر.

9. لم تقتصر قيادة المرأة على تحقيق التعليم الجيد ووصوله إلى المحرومين، بل امتد لضمان جودة التعليم الجامعي وقبل الجامعي، وأسهمت المرأة المصرية فيه بدور جليل لم يحدث من قبل وما يزال مستمراً حتى الآن.

10. تعد يوهانسن عيد إحدى أبرز المساهمات في تطور وتطوير المناهج والبرامج التعليمية منذ توليها رئاسة الهيئة المصرية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

11. أثبتت الدراسة مواصلة المرأة لكافة أنشطتها الحيوية أثناء جائحة كورونا وعدم توقف عطائها، سواء في البيت، أو في العمل.

12. أسهمت المرأة المصرية ممثلة في يوهانسن عيد في تعديل قانون هيئة ضمان الجودة، وكذلك البنية التنظيمية لها، بما أسهم في تطور عمل الهيئة.

13. كانت المرأة المصرية حاضرة في الأنشطة والأعمال التطوعية؛ لا سيّما في سد العجز الموجود بالمدارس المصرية، بما يبرهن على عطائها واستعدادها الدائم للخدمة المجتمعية وتحقيق التنمية الشاملة.

#### • توصيات

وفي ختام البحث، ونظراً لما أثبتته المرأة المصرية في الآونة الأخيرة من رقي فكري، وتقدم علمي، وجدارة مستحقة في مجالات الإدارة العامة، وإسهام متميز في دفع عجلة التنمية والتقدم العلمي بشقيه الجامعي وقبل الجامعي، فإن الباحث يوصي بما يلي كخطوة حقيقية تجاه تمكين المرأة في مصر:

1. أولوية العناية بتأهيل المرأة وتدريبها خاصة في مجالات الرقمنة والحياة الإلكترونية في العموم؛ لا سيّما أن المرأة حالياً تشغل الجزء الأكبر في مختلف الأعمال التسويقية لكافة الأنشطة. هذا إلى جانب استغلال وجود مراكز خدمة المجتمع الموجودة بالجامعات في عقد دورات متتالية تهتم بالمرأة وتدريبها، وخصوصاً مع اهتمام وزارة التعليم العالي بعقد مثل هذه الدورات، وكان آخرها تحت رعاية الرائدة المعاصرة أيضاً أ.د/ غادة عبد الباري (أمين عام اللجنة الوطنية المصرية للتربية والعلوم والثقافة) التي أقامت دورتين متتاليتين خلال شهري (نوفمبر وديسمبر 2021م) في مقر اللجنة، حول التوعية التكنولوجية في إطار مشروع (تعزيز دور تكنولوجيا المعلومات

والاتصالات في صون وإتاحة التراث الوثائقي الرقمي من أجل التنمية المستدامة 2020-2021م)، وتمّ دعوة المعنيين (ومنهم الباحث) من كافة الجامعات المصرية ودار الكتب والوثائق القومية والمكتبات الرقمية ومراكز المخطوطات المختلفة ومركز الأهرام، وكان حضور المرأة بارزاً بنسبة 63% خلال الدورتين بما يبرز مكانتها الحقيقية، ومن ثمّ تسهم مثل هذه الدورات في تأهيلهن بما يتناسب مع مستجدات العصر واحتياجات المجتمع.

2. أهمية البدء بإنشاء وحدة تمكين المرأة بكل جامعة من الجامعات الحكومية المصرية، تتبع مباشرة رئاسة الجامعة ويرأسها نائب رئيس الجامعة لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة، وتولي اهتماماً خاصاً بقضايا المرأة؛ دعوة، ورعاية، وتدريباً تأهلياً؛ وخصوصاً مع وجود إدارات فعلية داخل كل جامعة لمناهضة التحرش، ومن ثمّ فإن تحقيق هذه التوصية لا يتطلب إلا تفعيلاً حقيقياً لدور المرأة وتعديل لائحة العمل داخل الوحدة، مع ضرورة أن تتولّى قيادة تلك الوحدة (بمعاونة الرئيس بكل جامعة) أستاذة مختصة بشؤون المرأة، مع وضع خطة إستراتيجية تتضمن أولويات الاهتمام في التدريب والتأهيل، ومنح شهادات معتمدة للمتدربات من الوحدة، يكون لها أولوياتها في التعيينات فيما بعد، مع إعفاء الخريجات منها من أداء سنة الخدمة العامة للخريجات الجامعيات.

3. إضافة مقرر إجباري على طلاب الجامعات بعنوان "المرأة ودورها في المجتمع"، ويطبق على جميع كليات ومعاهد الجامعات باعتباره متطلب جامعة، وذلك لفصل دراسي واحد على الأقل خلال السنوات الجامعية لكل طالب، ويعني هذا المقرر بالتعريف بمكانة المرأة دينياً ومجتمعيّاً وتاريخياً، وأدوارها الريادية، ومساهماتها الحقيقية عبر نماذج حية لا يزال تأثيرها في المجتمع باقياً وحاضراً، كخطوة أولى لتقبل قيادة المرأة وقيادتها.

4. على مستوى الدولة فالبحت يناهز ضرورة إنشاء أكاديمية تدريب وتأهيل المرأة (ويمكن تنفيذه في جميع الدول العربية التي تُعنى بتمكين المرأة) وذلك على غرار الأكاديمية الوطنية للتدريب في مصر، التي أنشأها السيد الرئيس عبدالفتاح السيسي، والتي تؤهل خريجها للعمل في الوظائف القيادية بعد استيعابهم الكامل للبرنامج التدريبي (كلّ في تخصصه)، ومن ثمّ فإن أهمية مثل هذه الأكاديميات بعد تخصيصها لإعداد الكوادر النسائية تتضمن شقّي (التأهيل، والريادة)، وليس الأمر بصعب التحقيق، وإنما يمكن إضافة إدارة تخصصية داخل الأكاديمية الوطنية لتأهيل وتدريب المرأة.

5. ضرورة تمثيل المرأة في مختلف القطاعات بانتقاء أكفأ المتخصصات منهنّ حسب كلّ مجال، مع وضع مقترح قانون يقضي بتعيين نائبة على الأقل وثلاث مستشارات لكل من الوزراء والمحافظين وغير ذلك من الوظائف القيادية لتتصدر المرأة المشهد المؤثر في المجتمع ولإبراز دورها الرئيسي؛ ولا سيّما أننا دللنا في البحث على نماذج فاقت في دورها المجتمعي ما قدّمه الرجل، لرؤيتها الواعية وإحساسها الدائم بضرورة تقدم المؤسسات، خاصةً أن المرأة أثبتت قدرتها على العطاء وصبراً أكثر من الرجل.

6. وضع مسودة قانون يضمن حصول المرأة على حقّها الشرعي والقانوني الكامل في الميراث، إذ ما زالت الممارسات الاجتماعية في هذا الشأن مهددة لحقوق المرأة، مستغلين في ذلك مرونة القوانين وعدم إلزاميتها لتسليم الإرث للمرأة، وذلك مع تخصيص دائرة قضائية بكل محكمة من المحاكم الفرعية والرئيسية لمتابعة هذا البند، ويكون لها أولوية النظر فيه، وتحقيقه عبر لجان لها كامل الصفة القانونية، مع وضع عقاب رادع لمتتعي تسليم الإرث لمستحقه بغرامة مناسبة من نصيبه في الإرث، وضمان انتهاء كافة إجراءات نقل ملكية الإرث وتوثيقه.

7. إنشاء صندوق رعاية ودعم المرأة الحامل والمرضع، لكونها مرحلة حرجة تستهلك من المرأة جهداً مضاعفاً بما يؤثر على صحتها النفسية والجسدية، ويستنزف غالب مخصصاتها المالية، وتكون مهمة الصندوق صرف إعانة بمثابة راتب إضافي للمرأة طيلة فترة الحمل والرضاعة، وذلك غير راتبها الوظيفي المكتسب، على أن تبلغ قيمة الدعم شهرياً ثلث قيمة الحد الأدنى للرواتب في البلد، ويتم صرفها مباشرة بموجب إخطار المرأة بحملها ورضاعها، ويستمر إلى أن تنتهي فترة الرضاعة، على ألا يتعارض دعم الصندوق للمرأة في هذا الجانب مع تنظيم النسل حفاظاً على صحة المرأة ومقدرات الوطن، ومن ثمّ يكون للمرأة الحق في صرف الدعم المقرر من الصندوق لمرتين فقط في حياتها الزوجية، ويجوز للمرأة التقدم لطلب الدعم مرة ثالثة حال طلاقها وزواجها من رجلٍ آخر، لإعطائها حق الإنجاب من الزوج الثاني -إذا رغبت-. ويتبع الصندوق إما وزارة الصحة أو وزارة الشؤون الاجتماعية، مع عمل حملات طبية دورية لرعاية المرأة والكشف المبكر عن الأمراض الأكثر انتشاراً بين النساء كسرطان الثدي.