



قياس أثر تطوير المهارات القيادية للطالبات في اتحادات الطلبة في الجامعات الأردنية

"مشروع رؤى مستقبل القياديات نموذج -
دراسة مرجعية وتقييمية 2024"



قياس أثر تطوير المهارات القيادية للطلّبات في اتّحادات الطلبة في الجامعات
الأردنية
"مشروع رؤى مستقبل القادات نموذجاً"

عون الأردن

2024





الفهرس

3	إضاءة
4	مقدمة الدراسة والمتوقع منها
10	المخلص التنفيذي
12	أهمية الدراسة
15	أهداف الدراسة وتساؤلاتها
16	الفصل الأول : تحديات مشاركة الشابات الأردنيات في إتحادات الطلبة
18	الفصل الثاني : تاريخ مشاركة الشابات الأردنيات في إتحادات الطلبة
26	الفصل الثالث : أهمية البرامج التدريبية في تطوير مهارات الطالبات
29	الفصل الرابع : أهمية برنامج مشروع رؤى مستقبل القيادات في الجامعات المستهدفة
33	الفصل الخامس : أهمية القيادة التحويلية في تنمية مهارات الطالبات في الإتحادات الطلابية
37	منهجية الدراسة وتحليل النتائج
48	التوصيات



إضاءة

تبحث الدراسة في أثر برامج المهارات القيادية المصممة للطلّابات داخل الإتحادات الطلابية في الجامعات الأردنية. وتهدف إلى تقييم كيفية مساهمة هذه البرامج في تطوير المهارات القيادية الأساسية، وتعزيز الكفاءة الذاتية، وتحسين النتائج الأكاديمية والمهنية للطلّابات.

السياق والأساس المنطقي

في الأردن، تواجه المرأة عوائق كبيرة أمام الأدوار القيادية في مختلف القطاعات، بما في ذلك التعليم. وعلى الرغم من الجهود التشريعية الرامية إلى تعزيز العدالة والتكاملية بين الجنسين، فإن المعايير الثقافية والقوالب النمطية كثيرا ما تعيق مشاركة المرأة في المناصب القيادية. تسلط الدراسة الضوء على الحاجة إلى تدخلات مستهدفة يمكنها تمكين الطّابات من خلال تزويدهن بالمهارات اللازمة وتعزيز بيئة داعمة لنموهن.

هيكل الدراسة

تتضمن قياس اثر المهارات القيادية الموجه للطلّابات وهي مشروع رؤى مستقبل القيادات لتعزيز المهارات القيادية للطلّابات في إتحادات الطلبة في الجامعات الأردنية المنفذ من جمعية عون الأردن بدعم من صندوق الملك عبدالله الثاني للتنمية والذي اخذ من جامعة اليرموك عن إقليم الشمال، وجامعة مؤتة عن إقليم الجنوب وجامعة الهاشمية عن إقليم الوسط بينات جامعية لتنفيذ المشروع مع الطّابات في هذه الجامعات.

وتضع هذه الدراسة أمام المتخصصين والمهتمين تسلسلا واقعيا وتحليلا للبيانات والمعلومات بشكل علمي للوصول إلى أفضل النتائج والتوصيات التي من شأنها أن تساهم في تعزيز وتنمية وتمكين المرأة الأردنية .





مقدمة الدراسة والمتوقع منها:

تسلط هذه الدراسة الضوء على برامج تطوير مهارات الطالبات في الجامعات الأردنية ليصبحن قادة رأي ويعزز دورهن في إتحادات الطلبة ونواديها، إذ تعتبر نسبة مشاركة الطالبات الأردنيات في مراكز صنع القرار الطلابي في جامعاتهن ضئيلة رغم الطاقة الإستيعابية لهن من مجمل أعداد الطلبة المنتظمين في الجامعات وينعكس هذا الضعف على مشاركتهن الإقتصادية والسياسية في مرحلة ما بعد الجامعة وتعود لعدة أسباب منها الصورة الذهنية عن المرأة في المجتمع المأطره و/أو صورتها في الإعلام، لبيان نقاط القوة والضعف وتحليل المعلومات على أسس علمية.

وتفترض الدراسة أن ثمة علاقة إرتباطيه بين مهارات الطالبات وثقتهن بأنفسهن وبين معايير البيئات المحيطة بهن وحددت الدراسة بيئة الجامعة كنموذج واتخذت الدراسة من نظرية القيادة التحويلية منهجاً لها، لدراسة العلاقة في بنوية المرأة وتطويرها لتصبح قائد رأي ومؤثرة ذات قيمة في المجتمع، للإجابة على تساؤلات الدراسة: كيف تؤثر الثقة بالنفس على تطوير الطالبات؟ وكيف يمكن أن تغير البرامج التدريبية الصورة الذهنية لدى الطالبات بإمكانياتهن ليكن قائدات رأي وفاعلات في إتحادات الطلبة ونواديها في الجامعات؟ وما هو دور الجامعات في تحفيز دور الطالبات؟

تستخدم الدراسة أداة الإستبانة والمقابلة وعينة الدراسة وهي مجموعة من الطالبات المشاركات في برنامج مشروع رؤى مستقبل القيادات وعمادات شؤون الطلبة في الجامعات التي استهدفها المشروع (جامعة مؤتة، جامعة الهاشمية، جامعة اليرموك) وعدد من الجامعات للولوج إلى توصيات لفهم تأثير البيئة المحيطة في الجامعة على تطوير الطالبات وكيف تساهم البرامج المتخصصة في تطويرهن لرفع مشاركتهن في المجتمع بهدف خلق





نماذج نسائية قيادية لرفع نسبة المشاركة السياسية للمرأة وإشراكهن في التحديث السياسي التي يربوها جلالة الملك عبدالله الثاني ابن الحسين.

الكلمات المفتاحية : إتحادات الطلبة ، المهارات القيادية

اولا : إتحادات الطلبة

بدأت أول منظمة جامعية في اواخر الخمسينيات 1956 بإنشاء اتحاد الطلبة الأردني والذي أتخذ من القاهرة في حينه مركزا نظرا لإتساع القوميات العربية والإيدلوجيات التي أثرت على عمل الطلبة العرب عموما والأردنيون كانوا جزءا من القومية العربية ولم يتم هذا الإتحاد بأي عمل حقيقي إلا بعد ان بدء عمله واقعيا داخل الجامعات الأردنية بعام 1962 تحديدا الجامعة الأردنية وهو تنظيم عدد من الطلبة المنتسبين لدراسة الجامعية بهدف ممارسة نشاط قيادي داخل الجامعتن وبدء تفاعل الاتحاد حقيقة مع الشأن الاردني لاسيما في احتياجات واهتمامات الطلبة بعد عام 1970 وصدور تعليمات اتحاد الطلبة في كل جامعة بشكل كامل ومنفصل لكل جامعة بدء من عام 1975¹.

يعود تاريخ الإتحادات الطلابية في الأردن إلى منتصف القرن العشرين، وهو ما يعكس الحركات السياسية والاجتماعية الأوسع نطاقاً داخل البلاد. وكانت الخطوة المهمة الأولى نحو التمثيل الطلابي المنظم في عام

¹ <https://almudawanah.com/archives/1505>





1959 مع تأسيس الاتحاد العام لطلبة الأردن الذي تآثر بالايديولوجيات المنتشرة في تلك الفترة ولم يمارس عمله داخل الجامعات الاردنية فعلا حتى مطلع عام 1970 .

وقد واجه هذا الإتحاد التذبذب بسبب التحولات السياسية الإقليمية، وخاصة بعد الإنقسام بين مصر وسوريا وفي الأردن، واكتسبت حركة إتحادات الطلاب زخماً بعد إنشاء الجامعة الأردنية في عام 1962²، وهو ما شكل لحظة محورية للتعليم العالي في البلاد. وأصبحت الجامعة مركزاً للنشاط الطلابي، مما أدى إلى ظهور أطر تنظيمية مختلفة داخل الجامعات، بما في ذلك ظهور الحركات الطلابية اليسارية والإسلامية خلال أواخر السبعينيات والثمانينيات.

كما شهدت أواخر الثمانينيات إضطرابات سياسية كبيرة، مما دفع إلى دعوات لتمثيل طلابي أكثر شمولاً. في عام 1990، بعد تعديل التشريعات بناء على طلب الملك الحسين بن عبدالله الثاني، كانت هناك جهود لإنشاء اتحاد عام لطلبة الأردن ، والذي كان يهدف إلى توحيد إتحادات الطلاب عبر الجامعات. ومع ذلك، لم يتحقق هذا الاتحاد بالكامل ثم تم إنشاء اتحادات طلابية فردية في جامعات مختلفة راعت نظام كل جامعة وشكلت اتحادات تمثل جامعاتها، مثل الجامعة الأردنية وجامعة اليرموك وجامعة مؤتة والجامعة الهاشمية وجامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، حيث لا تزال تعمل حتى اليوم وبمرور الوقت تكيفت هذه الإتحادات مع المشهد السياسي المتغير وشاركت في مبادرات مختلفة تهدف إلى تعزيز المشاركة الديمقراطية بين الطلاب. وتشمل التطورات الأخيرة زيادة معدلات المشاركة في إنتخابات النقابات وزيادة تمثيل المرأة داخل هذه الهيئات، مما يعكس التغيرات المجتمعية المستمرة انقطعت إنتخابات إتحادات الطلبة اخر أربعة سنوات نتيجة جائحة كورونا وعدم استقرار التعليم الوجيهي ثم استئناف مجددا مطلع عام 2024 .

باختصار، تعتبر إتحادات الطلبة في الجامعات الأردنية مؤسسات حيوية تطورت عبر التحديات التاريخية والديناميكيات السياسية. وهي لا تزال تلعب دوراً أساسياً في تمثيل مصالح الطلبة وتعزيز ثقافة المشاركة والحوار

² <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/amman/09593.pdf>





داخل التعليم العالي حيث عدل قانون الاحزاب والانتخاب والذي استمدت منه الجامعات تعديل تعليمات اتحادات الطلبة وعلى راسها بازاحة الخوف الامني من التعرض للحزبين ومنهم الناشطين في الجامعات³

ثانيا : المهارات القيادية

تشمل مهارات القيادة مجموعة من القدرات والصفات والسلوكيات التي تمكن الأفراد من توجيه الآخرين والتأثير عليهم وإلهامهم نحو تحقيق أهداف مشتركة، وتعتبر هذه المهارات بالغة الأهمية في سياقات مختلف⁴، من البيئات المؤسسية إلى المنظمات المجتمعية، وهي ضرورية لديناميكيات الفريق الفعّالة ونجاح المنظمة.

تعريف مهارات القيادة

يمكن تعريف مهارات القيادة بأنها الكفاءات التي تسهل الإدارة والتوجيه الفعالين لمجموعة أو منظمة وهي تشمل:

- المهارات الشخصية :القدرة على التواصل بشكل فعال، وبناء العلاقات، وتعزيز التعاون بين أعضاء الفريق .
- اتخاذ القرار :القدرة على تحليل المعلومات واتخاذ خيارات مستنيرة تتوافق مع أهداف المنظمة.

³ <https://www.iec.jo/sites/default/files/2024-05/%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86%20%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AD%D8%B2%D8%A7%D8%A8%20%D8%A7%D9%84%D8%B3%D9%8A%D8%A7%D8%B3%D9%8A%D8%A9%20%D8%B1%D9%82%D9%85%20%287%29%20%D9%84%D8%B3%D9%86%D8%A9%202022.pdf>

⁴ <https://sustainability-excellence.com/%D8%AA%D8%B7%D9%88%D9%8A%D8%B1-%D9%85%D9%87%D8%A7%D8%B1%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D9%82%D9%8A%D8%A7%D8%AF%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%AF%D9%88%D8%B1-%D8%A7%D9%84%D8%AD%D8%A7%D8%B3%D9%85-%D9%81%D9%8A-%D8%AA/>





• **الذكاء العاطفي**: فهم وإدارة عواطف المرء بالإضافة إلى التعاطف مع الآخرين لتعزيز التفاعلات الشخصية

• **التفكير الاستراتيجي**: القدرة على توقع التحديات والفرص، مما يسمح للقادة بتحديد أهداف طويلة الأجل والتغلب على التعقيدات

• **القدرة على التكيف**: المهارة في تعديل نهج الفرد استجابة للظروف المتغيرة أو ردود الفعل من أعضاء الفريق

أهمية مهارات القيادة

تكمن أهمية مهارات القيادة في تأثيرها على أداء المنظمة ورضا الموظفين. تشير الأبحاث إلى أن القيادة الفعالة ترتبط ارتباطاً وثيقاً بارتفاع معدلات مشاركة الديمقراطية ورفع الإنتاجية⁵. على سبيل المثال، وجدت إحدى الدراسات أن 86% من رضا الناس مرتبط بعلاقتهم بقائدهم، مما يسلط الضوء على ضرورة أن يزرع القادة مهارات التعامل الشخصي القوية. علاوة على ذلك، يمكن للقيادة الجيدة أن تؤدي إلى زيادات كبيرة في الربحية التنظيمية

المكونات الأساسية لمهارات القيادة

1. **التواصل**: يجب على القادة الفعالين نقل الأفكار بوضوح وتحفيز فرقهم من خلال قنوات الاتصال المختلفة.

2. **التعاطف**: فهم وجهات نظر أعضاء الفريق يعزز بيئة العمل الداعمة.

⁵ <https://www.growthspace.com/glossary/leadership-skills>





3. الإرشاد: ينبغي على القادة توجيه وتطوير قدرات فريقهم بشكل نشط.

4. المساءلة: تحمل المسؤولية عن القرارات والنتائج يلهم الثقة والنزاهة داخل الفريق

باختصار، تعتبر مهارات القيادة ضرورية لأي شخص يتطلع إلى التأثير على الآخرين بشكل إيجابي ودفع الجهود الجماعية نحو النجاح. ولا تقتصر هذه المهارات على الأدوار القيادية الرسمية، بل إنها ضرورية لجميع الأفراد الذين يسعون إلى إحداث تأثير مفيد داخل مؤسساتهم.





المخلص التنفيذي

تماشياً مع الرؤية الملكية السامية التي وجه لها الملك عبدالله الثاني برفع نسب مشاركة الشباب في الإنتخابات والقيادات السياسية والتي ترجمت في رفع نسب المشاركة في الأحزاب والإنتخابات لتصبح 20% ورفع كوتا المرأة في الإنتخابات والعديد من التعديلات التي دعمت المرأة الأردنية، إلا أن عملية إشراكهن الحقيقية ليست مهمة سهلة فهناك معوقات إجتماعية ومهارتية ومعرفية نحتاج إلى معالجتها لدفع نحو تحقيق الأهداف المرجوه ورفع الأردن إلى مقدمة الدول كنموذج ناجح في التحول نحو الحداثة والنمو الإزدهار المطلوبين، ولا شك ان التحدي الأول الذي تواجهه المرأة هو تحدي مجالس ونوادي الطلبة في الجامعات الحكومية والخاصة على إعتبار ان هذه المرحلة أول مرحلة تخوضها الشابة بشكل حقيقي لإثبات نفسها في المحيط العام ككل والمجتمع الجامعي المتنوع من طبقات إجتماعية وإقتصادية وفكرية مختلفة، ولم تفرز الحالة العامة الكثير من النماذج القيادية النسائية التي يمكن ان تشارك في الحياة الحزبية والسياسية بشكل متكامل وبقيت منقوصة اما ان وجودها يحتاج إلى تجذير في المهارات القيادية أو بقيت أصلاً أرقاماً ضمن سجلات الأحزاب أو المجتمع وبرزت اعداد قليلة من القيادات النسائية، ومع عملية التحديث السياسي الأخيرة وجب دفع المرأة لإشراكها في الحياة السياسية بشكل أكثر فاعليه ولأن الطالبات في الجامعات لسنا ببعيدات عن هذه التحديات إذ أنهن سيواجهن هذه التحديات عاجلاً أم اجلاً لتعد الجامعة البيئة الخصبة التي سترسم لهن النظرة المستقبلية للحياة السياسية ما بعد التخرج، إذ من الجلي ان مؤشر نسب مشاركة الشباب في النوادي والمجالس الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة ساهم بشكل غير مباشر في إضعاف التمكين السياسي للشابات وذلك وفقاً لتصريحات طلبة وطالبات في جامعات حكومية وخاصة ذكورا واناثا على حد سواء والذين اجابوا ان هنالك عدم ثقة في العملية الانتخابية والتي اضعفت أصلاً إشراك الطالبات في ترأس إتحادات الطلبة أو وجودهن في





المجالس الادارية ونوادي الطلبة والتي بلغت في بعض الجامعات الحكومية نسبة 20% هذا ولم تصل طالبة لرئاسة مجلس طلبة في الجامعات الاردنية عموما وحظيت بعض القصص المثابرة للطالبات تصدر الواجهة، رغم ان نسبة عدد الطالبات في بعض الجامعات الحكومية قاربت الـ 70% اي ان هنالك تحديات حقيقية حالت دون ترشح الطالبات، كما ان قلة الوعي وتطوير المهارات القيادية والخوف الأمني و/أو خسارة المكرمة الملكية، وعدم وجود تعليمات موحدة أو تنوعها بين الجامعات، وقلة التوعية داخل الجامعات نفسها، التتمر و/أو العنف المبني على نوع الإجتماعي والصورة الذهنية للمرأة في الموروث الثقافي للمرأة .





أهمية الدراسة

بشكل عام تسجل منطقة الشرق الأوسط أقل النسب في مشاركة المرأة في الحياة السياسية على مستوى العالم، وتعد النسبة الأدنى في المشاركة السياسية في مؤشر الفجوة بين الجنسين بمعدل 15.2% و المعدل العالمي البالغ 22.1% من النساء الممثلات في البرلمان⁶. وقد بذلت بعض الدول العربية جهودًا لتضمين المساواة والعدالة بين الجنسين في الدساتير والتشريعات، وتعتبر الأردن من أكثر الدول التي فعلت قوانين تدعم المرأة في القطاع السياسي ومع ذلك لا تتدنو نسب مشاركة المرأة في المراكز القيادية السياسية أكثر من 14% كمعدل عام لنسب اشراكها بين مجلس الامة بشقيه مجلس النواب ومجلس الأعيان مقابل تواضع أكبر في مجالس النقابات لا يصل حيز 6.5%⁷.

للتثبت مجددا ان هنالك فجوة بين الجنسين واشراك ضعيف للمرأة في القطاعات الهامة لاسيما السياسية، إذ ظل اشراك المرأة في الأحزاب الأردنية أقل من 20% من مجمل عدد المنسبين للأحزاب في كل الأردن حتى عام 2021 بعد ان عدل فيه قانون الأحزاب والذي ادى الى زيادة نسبة المرأة في الأحزاب بواقع 20% ورفع نسبة الشباب لتصبح 20% أيضا والذين ايضا سيكون بينهم نساء تحت سن الـ35 عاما مما رفع نسبة تمثيل المرأة بشكل عالي لتحافظ الأحزاب على وجودها أو تشكيلها رغم أيضا قلة وجود المرأة في القيادات الحزبية و/أو

⁶ <https://arabstates.unwomen.org/ar/what-we-do/leadership-and-political-participation>

⁷ <https://www.sigi-jordan.org/article/6207>





عدم تفاعلها بشكل حقيقي والتميز الجنساني داخل الأحزاب⁸ ، وبالعودة للحياة الجامعية عنوان دراستنا فإن محيط الجامعة لا يختلف كثيرا عن المحيط العام في المجتمع الأردني إذ ان الشابة الأردنية تمثل أكثر من 60% الطاقة الاستيعابية في الجامعات الأردنية ومع ذلك تمثيلها في إتحادات الطلبة ونواديها لا تتجاوز الـ 20% اي انها تشارك كمقترعه أو داعمه وتميل ايضا لتصويت لزملائها الشباب الذكور مما يعني ان هنالك معضله كبيرة تقف حائلا بين تطور وتفاعل ومشاركة الشابات في الجامعات بمراكز القرار.

أي أن المرأة ممثلة تمثيلاً ناقصاً في الأحزاب السياسية وكقضاة وفي المناصب الوزارية، ويشير هذا التمثيل الناقص لترجمة واقع الحياة العامة، بما في ذلك المشاركة في الأنشطة السياسية والتصويت والتي تنعكس كلها على نوعية القرارات وكيفية التفكير في المشاكل العامة لاسيما التي تتعلق بالرعاية والتعليم والصحة⁹.

وقد اثبتت كافة الدراسات ان مشاركة المرأة في القطاع السياسي وصنع القرار ساهم في تعديل البنية التحتية لدولهن وتحسين المستوى المعيشي وتحقيق خدمات صحية وتعليمية ورعاية ممتازة¹⁰.

و تسعى هذه الدراسة إلى تقديم تصور شامل تنفيذاً لرؤية التحديث السياسي والتي تدعو إلى إتخاذ زمام الأمور لإطلاق مبادرات ومشاريع، والقيام بإجراءات فاعلة لسد الفجوة بين الجنسين في القيادة وتشجيع المرأة على المشاركة السياسية ورفع نسب تقلدها الوظائف القيادية والمناصب الادارية العليا¹¹ والتي تبدأ بتعلم الحياة القيادية في الجامعات او في اتحادات الطلبة ونواديها.

⁸ مشروع مبادرة اهمية مشاركة المرأة في القطاع السياسي الذي اطلقته الهيئة المستقلة للانتخاب <https://www.sigi-jordan.org/article/62079>

¹⁰ تقرير لجنة المرأة في غربي اوروبا unescwa

¹¹ استراتيجية تمكين المرأة في رؤية التحديث الاقتصادي (ملخص تنفيذي) صادر عن اللجنة الوزارية لتمكين المرأة 2023





و تنفيذًا للرسالة الملكية السامية في 30 كانون الثاني 2022 القاضية على توسيع آفاق التميز والإنجاز والإبداع، ونهوض بإقتصادنا، وتطوير القطاعات لمواجهة الفقر والبطالة، تحقيقًا للمساواة والعدالة وتكافؤ الفرص¹²، والتي أعتبرت رسالة شاملة تعزز مفاهيم التنمية المستدامة وسد الفجوة بين الأجرور وبناء إستراتيجية تحديث وتطوير لكافة القطاعات وتحديد دعم دور المرأة والشباب .

فقد اظهرت الدراسات أنه لا يوجد أداة للتنمية أكثر فعالية من تمكين النساء، و لا توجد سياسة أخرى محتملة لرفع الإنتاجية الإقتصادية إلا بالدفع للحياة السياسية حيث لا توجد سياسة أخرى مؤكدة لتحسين البنية التحتية كما انه لا توجد سياسة أخرى قوية في زيادة فرص التعليم للجيل القادم.¹³

كما بينت برامج القيادة والمشاركة السياسية للمرأة ان الدول التي التزمت بدعم حق المرأة في المشاركة في الحياة العامة، ومنهاج عمل متوازن يدعو لإزالة جميع الحواجز أمام المشاركة العادلة والمتكافئة. وتعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة مع صناعات السياسات والمجتمع المدني والمسؤولين المنتخبين والمنتخبات والدوائر الانتخابية لإشراك وتعزيز مشاركة المرأة في الحياة العامة وجدت العديد من المنافع الاقتصادية والسياسية¹⁴.

¹² رسالة الملك 30 كانون الثاني 2022 ، موقع الديوان الملكي

كوفي عنان¹³

¹⁴ تقرير القيادة والمشاركة السياسية في الامم المتحدة

<https://arabstates.unwomen.org/ar/what-we-do/leadership-and-political-participation>





أهداف الدراسة وتساؤلاتها

تكمن أهداف وتساؤلات الدراسة في عدة إعتبارات منها :

- 1- ماهية التأثير في الثقة بالنفس على تطوير الطالبات.
- 2- امكانية تغير البرامج التدريبية لصورة الذهنية لدى الطالبات بإمكانياتهن ليكن قائدات راي وفاعلات في اتحادات الطلبة ونواديها في الجامعات .
- 3- انعكاسات ادوار الجامعات في تحفيز دور الطالبات لرفع نسب مشاركتهن في اتحادات الطلبة ونواديها.





الفصل الأول : تحديات مشاركة الشابات الأردنيات في إتحادات الطلبة

تشكل مشاركة الشابات في الاتحادات الطلابية في الجامعات الأردنية عاملاً حاسماً في تعزيز مهارتهن القيادية وتعزيز تمثيلهن في عمليات صنع القرار وعلى الرغم من العدد المتزايد من الطالبات في هذه المؤسسات، إلا أن مشاركتهن في الإتحادات الطلابية تظل منخفضة بشكل غير متناسب، يستكشف هذا الفصل التحديات التي تواجهها الشابات في الجامعات الأردنية فيما يتعلق بتنمية القيادة والمشاركة في الإتحادات الطلابية، مع إقترح حلول عملية لتحسين مشاركتهن، ومن التحديات التي تواجه الشابات وتجيد من المشاركة وتنمية في القيادة:

1. **الحواجز الثقافية والاجتماعية:** كثيراً ما تعوق المعايير الثقافية التقليدية في الأردن مشاركة المرأة الفعالة في الأدوار القيادية. وتواجه العديد من الشابات توقعات مجتمعية تعطي الأولوية للمسؤوليات المنزلية على المشاركة العامة، مما يؤدي إلى نقص التشجيع على السعي إلى تولي مناصب قيادية داخل إتحادات الطلاب، وتعزز هذه الخلفية الثقافية بيئة ينظر فيها إلى المرشحات غالباً بتشكك، مما يقلل من فرص انتخابهن أو حتى ترشيجهن لمثل هذه الأدوار.
2. **تؤثر الصور النمطية الجنسانية بشكل كبير على تصور المرأة لنفسها وطموحها.** حيث تستوعب العديد من الطالبات المعتقدات المجتمعية التي تصور القيادة على أنها مجال يهيمن عليه الذكور، مما يؤدي إلى إنخفاض إحترام الذات أو ضعف الثقة بالنفس والتردد في المشاركة في بيئات تنافسية مثل إنتخابات





3. إتحادات الطلبة و تخلق هذه الظاهرة تأثير "السقف الزجاجي"، حيث تشعر النساء بالإحباط من البحث عن فرص القيادة على الرغم من إمتلاكهن للمهارات والمؤهلات اللازمة.

4. **الحواجز المؤسسية** غالبًا ما يعكس هيكل إتحادات الطلبة عدم العدالة والتكاملية المجتمعية الأوسع نطاقًا إذ تهيمن الجماعات السياسية الذكورية على العديد من إتحادات الطلابية ولم يحدث أن سجلت الجامعات الأردنية رئاسة إتحاد طلبة لأي طالبة، مما قد يؤدي إلى تهميش أصوات النساء والحد من نفوذهن داخل إتحادات الطلبة ، بالإضافة إلى ذلك، يمكن للعقبات الإدارية مثل الافتقار إلى الدعم للمرشحات أثناء الانتخابات أن تثبط المشاركة بشكل أكبر.

5. **فرص محدودة للتدريب على القيادة** هناك نقص ملحوظ في برامج التدريب على القيادة الموجهة للشابات داخل الجامعات الأردنية. وفي حين تقدم العديد من المؤسسات ورش عمل عامة حول القيادة، فإن القليل منها يعالج على وجه التحديد التحديات الفريدة التي تواجهها النساء أو يوفر فرص الإرشاد التي يمكن أن تمكنهن من تولي أدوار قيادية، اي ان تعزيز مشاركة الشابات في إتحادات الطلبة في الجامعات الأردنية أمر حيوي ليس فقط من أجل تنميتها الشخصية ولكن أيضًا لتعزيز هيكل حوكمة أكثر شمولاً وتمثيلاً داخل هذه المؤسسات. ومن خلال معالجة الحواجز الثقافية والاجتماعية والمؤسسية التي تعيق مشاركة المرأة وتنفيذ حلول مستهدفة مثل حملات التوعية وبرامج تدريب القيادة ومبادرات الإرشاد وإصلاحات السياسات والبيئات الأكاديمية الداعمة والمشاركة المجتمعية، يمكن للجامعات تحسين تمثيل المرأة في إتحادات الطلبة بشكل كبير. ولن يفيد هذا التغيير الأفراد المعنيين فحسب، بل سيؤدي أيضًا إلى تحسين عمليات صنع القرار داخل المجالس المنتخبة، مما ينعكس في نهاية المطاف بشكل إيجابي على مجتمع الجامعة ككل.





الفصل الثاني : تاريخ مشاركة الشابات الأردنيات في اتحادات الطلبة

إن تنمية المهارات القيادية بين الشابات في الجامعات الأردنية أمر بالغ الأهمية لتعزيز مشاركتهن في الإتحادات الطلابية وتحسين أداء المجالس المنتخبة، ويستكشف هذا الفصل أهمية تعزيز هذه المهارات، مع تسليط الضوء على الكيفية التي يمكن أن تؤدي بها إلى تحسين عمليات صنع القرار داخل هياكل حوكمة الطلاب.

المشهد الحالي لمشاركة المرأة

لقد شكلت الانتخابات الأخيرة في الجامعات الأردنية لحظة محورية لمشاركة المرأة في إدارة شؤون الطلاب. ومع زيادة ملحوظة في نسبة المشاركة في التصويت بلغت عموماً في أنحاء الجامعات الأردنية إلى حيز 52.5%، وظهور قوائم للشابات، وتزايداً في أعداد المرشحات إلا ان المشهد العام بقي طاغياً على الطلبة الذكور ولم نشهد رئيسة إتحاد في اي جامعة أردنية، مما يوضح المشاركة المتزايدة بين النساء في الأنشطة السياسية داخل الجامعات لكنه لا يزال دون التطلعات.

ومع ذلك ، وعلى الرغم من هذه التطورات، لا تزال هناك حواجز. وأشارت الطالبة شهد عدوان من مؤسسة قائمة خاصة للشابات في الجامعة الأردنية تحت عنوان كلتة (المستقبل لنا) إلى أنه في حين أن أكثر من 60% من سكان الجامعة من الإناث، فإن تمثيلهن في الأدوار القيادية لا يزال ناقصاً بسبب التحديات المجتمعية والمؤسسية¹⁵.

¹⁵ https://news.ju.edu.io/en/english/Lists/News/Disp_FormNewsWatan.aspx?ID=283





السياق التاريخي

تاريخياً، كانت مشاركة المرأة في الجامعات الأردنية محدودة بسبب المعايير الثقافية والحوجز المؤسسية. إلى ان تجاوز انتخاب أسيل طراونه كأول ممثلة أنثى في اتحاد طلبة عن كلية الحقوق في الجامعة الاردنية عام 2024 ومنذ إنشائه في عام 1976 يمثل اختراقاً¹⁶، ولكنه يؤكد أيضاً على الحاجة إلى جهود مستدامة لتشجيع المزيد من النساء على المشاركة بنشاط في السياسة الطلابية .

لقد تطور حضور ومشاركة الشابات في إتحادات الطلبة في الجامعات الأردنية بشكل كبير على مر السنين. يستكشف هذا الفصل التسلسل التاريخي لمشاركة المرأة في إتحادات الطلبة في المؤسسات الكبرى مثل جامعة اليرموك، والجامعة الهاشمية، وجامعة مؤتة، وجامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، وجامعة الحسين. كما يسلط الضوء على نماذج بارزة للمشاركة، سواء كانت فاعلة أو غير فاعلة، فيما يتعلق بالقيادة النسائية والعضوية.

المشاركة المبكرة والحوجز المؤسسية

تاريخياً، كان تمثيل المرأة في الاتحادات الطلابية ضئيلاً بسبب الحواجز الثقافية والمؤسسية. وفي السنوات الأولى من حكم الطلاب في الجامعات الأردنية، واجهت الطالبات في كثير من الأحيان تحديات كبيرة عند محاولتهن الإنخراط في الأنشطة السياسية. وكانت المعايير الإجتماعية عادة ما تحصر النساء في أدوار سلبية داخل البيئات التعليمية، مما يحد من فرصهن في القيادة.

في السنوات الأخيرة، كان هناك تحول ملحوظ نحو زيادة مشاركة الشابات في إتحادات الطلبة في مختلف الجامعات الأردنية. وكانت إنتخابات عام 2024 في الجامعات الأردنية بمثابة علامة فارقة مهمة فقد شهدت

نفس الرابط 15 16





الجامعات تحسناً في تمثيل الإناث على سبيل المثال، في جامعة اليرموك والجامعة الهاشمية، أدت المبادرات الرامية إلى تمكين الطالبات إلى زيادة الوعي والمشاركة في أدوار حوكمة الطلاب. ومع ذلك، لا تزال التحديات قائمة؛ لا تزال العديد من المرشحات يواجهن مقاومة مجتمعية وتمييزاً عند الترشح للمناصب

نماذج إيجابية للمشاركة

وتوضح العديد من النماذج الإيجابية القيادة النسائية الناجحة داخل اتحادات طلبة الجامعات الأردنية:

- أسيل الطوارنة (الجامعة الأردنية): يمثل انتخابها إنجازاً كبيراً للمرأة في المجالات التي كانت حكرًا على الرجال تقليدياً مثل القانون.
- قائمة "مستقبل لنا" (الجامعة الأردنية): كانت هذه أول قائمة إنتخابية تقودها امرأة في جامعة أردنية، مؤكدة على أهمية التمثيل المتنوع بين المرشحين .

وتوضح هذه الأمثلة أنه على الرغم من إستمرار وجود الحواجز، فإن الشابات ينجحن بشكل متزايد في اختراق الأسقف الزجاجية داخل السياسة الجامعية.

التحديات والنماذج السلبية

وعلى الرغم من التقدم، لا تزال هناك تحديات كبيرة تواجه الطالبات اللواتي يطمحن إلى تولي أدوار قيادية:

- الحواجز الثقافية: لا تزال العديد من الشابات يواجهن توقعات مجتمعية تشيهن عن متابعة المشاركة السياسية أو الأدوار القيادية داخل جامعاتهن.





- **نقص التمثيل:** حتى مع زيادة معدلات المشاركة، تظل النساء غالباً غير ممثلات بشكل كافٍ في المناصب العليا لصنع القرار داخل اتحادات الطلاب. على سبيل المثال، في حين نمت عضوية الإناث، لا تزال الأدوار القيادية في الغالب من نصيب الرجال

وعلاوة على ذلك، تشير التقارير إلى أن بعض الجامعات لا تزال تفتقر إلى أنظمة دعم كافية للقيادات النسائية الطموحة، وهو ما قد يؤدي إلى الشعور بالعزلة بين أولئك الذين يرغبون في المشاركة بنشاط.

يعكس المسار التاريخي لتواجد الشابات في إتحادات الطلاب في مختلف الجامعات الأردنية تفاعلاً معقداً بين المعايير الثقافية والأطر المؤسسية، وفي حين تشير التطورات الأخيرة إلى اتجاه إيجابي نحو مزيد من الإدماج والتمثيل، فلا بد من معالجة التحديات المستمرة لضمان مشاركة الشابات بشكل كامل في تشكيل بيئاتهن التعليمية. وتشكل الأمثلة التي قدمتها القيادات النسائية الرائدة مصدر إلهام حاسم للأجيال القادمة، مما يؤكد على الحاجة إلى الإستمرار في الدعوة والدعم لحقوق المرأة في البيئات الأكاديمية.

أهمية تنمية مهارات القيادة للشابات

تعزيز المشاركة إن تنمية مهارات القيادة بين الشابات من الممكن أن تزيد بشكل كبير من ثقتهن وقدرتهن على المشاركة بفعالية في الإتحادات الطلابية. ويمكن للبرامج التي تهدف إلى تنمية هذه المهارات أن تمكن النساء من التغلب على الحواجز المجتمعية والسعي بنشاط إلى تولي مناصب قيادية.

تحسين عملية اتخاذ القرار عندما تتمتع النساء بمهارات قيادية قوية، فإنهن يساهمن بوجهات نظر متنوعة في عمليات اتخاذ القرار. وهذا التنوع ضروري لإنشاء هياكل حوكمة متوازنة وتمثيلية تعكس بشكل أفضل إحتياجات ومصالح جميع الطلاب.





البرامج والمشاريع

وقد تم بالفعل تنفيذ العديد من المبادرات لدعم تنمية المهارات القيادية لدى الشابات في الجامعات الأردنية:

- برنامج "أنا أشارك" : يركز هذا البرنامج على تزويد الشباب بالمهارات والمعرفة اللازمة للمشاركة بنشاط في الحياة السياسية، وتعزيز جيل جديد من القادة المطلعين
- الزمالة البرلمانية : تلتزم اتحادات الطلاب المختلفة بتمثيل خلفيات متنوعة، مما يساعد على خلق بيئة شاملة حيث يمكن للمرأة أن تزدهر وتقود لتغيير الأفضل.

التحديات التي يجب التغلب عليها

وعلى الرغم من هذه التطورات الإيجابية، لا تزال التحديات قائمة. ولا يزال التصور المجتمعي لأدوار المرأة يعيق مشاركتها الكاملة في إدارة الجامعة وكما لاحظ قادة الطلاب، لا تزال هناك فجوة كبيرة بين تسجيل الطالبات وتمثيلهن في الأدوار القيادية داخل إتحادات الطلبة ونواديها.

معالجة الحواجز

ولمعالجة هذه الحواجز بشكل فعال، يتعين على الجامعات تنفيذ استراتيجيات مستهدفة مثل:

- برامج الإرشاد : إن الجمع بين القيادات النسائية الطموحة والمرشدين ذوي الخبرة يمكن أن يوفر التوجيه والتشجيع.





- **ورش العمل والتدريب** :إن تقديم ورش العمل التي تركز على التحدث أمام الجمهور والتفاوض وحل النزاعات يمكن أن يزود النساء بالمهارات الأساسية اللازمة لأدوار القيادة.

لا يمكن المبالغة في أهمية تنمية المهارات القيادية بين الشابات في الجامعات الأردنية ومن خلال تعزيز هذه المهارات، يمكن للجامعات تعزيز مشاركة النساء في اتحادات الطلبة، مما يؤدي إلى تحسين أداء المجالس المنتخبة وفي نهاية المطاف تحسين عمليات صنع القرار. ومع تولي المزيد من النساء أدوارًا قيادية، فلن يدافعن عن أقرانهن فحسب، بل سيساهمن أيضًا في بيئة جامعية أكثر عدالة وتمثيلاً. ومن الضروري بذل جهود متواصلة لكسر الحواجز القائمة وخلق إطار داعم يشجع المشاركة النشطة للمرأة في الحكم. لقد تم تنفيذ العديد من البرامج لمواجهة هذه التحديات:

التأثير على مشاركة اتحاد الطلاب

تشير الأبحاث إلى أن تمثيل الطالبات في اتحادات الطلاب، التي تعمل كأرض تدريب للقيادات المستقبلية، محدود في كثير من الأحيان.¹⁷ وقد سلطت دراسة تحليلية الضوء على ضعف حضور المرأة في المجالس التمثيلية في مختلف الجامعات الأردنية، وعزت ذلك إلى الأعراف الاجتماعية والحواجز المؤسسية، وتهدف برامج مثل "تكامل" إلى معالجة هذه الحواجز من خلال توفير التدريب والفرص للطالبات للمشاركة بنشاط في حوكمة الجامعة.

¹⁷ <https://politicsociety.org/2024/07/03/%D9%88%D8%B1%D9%82%D8%A9-%D8%B3%D9%8A%D8%A7%D8%B3%D8%A7%D8%AA-%D8%AA%D8%B9%D8%B2%D9%8A%D8%B2-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B4%D8%A7%D8%B1%D9%83%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%AD%D8%B2%D8%A8%D9%8A%D8%A9-%D9%84%D9%84/>





حواجز المشاركة

ورغم هذه المبادرات، هناك العديد من الحواجز التي تعوق مشاركة المرأة:

المعايير الثقافية : غالبًا ما تثبط التوقعات المجتمعية عزيمة النساء عن السعي إلى تولي أدوار قيادية، مما يؤدي إلى نقص الثقة والحزم.

التحديات المؤسسية : تفتقر العديد من الجامعات إلى سياسات داعمة تشجع القيادة النسائية داخل اتحادات الطلاب.

فرص التواصل المحدودة : غالبًا ما يكون لدى الطالبات فرص أقل للتواصل مع المرشدين أو النماذج التي يمكن أن يرشدوهن نحو مناصب قيادية.

توصيات لتعزيز المشاركة

لتحسين مشاركة المرأة في الاتحادات الطلابية والقطاعات السياسية، نقترح التوصيات التالية:

زيادة الوعي : ينبغي أن تركز البرامج على زيادة الوعي بأهمية الأدوار القيادية للمرأة داخل الجامعات والمجتمعات المحلية.

برامج الإرشاد : إنشاء مبادرات إرشادية تربط الطالبات بالقيادات النسائية الناجحة في مختلف المجالات.

الدعوة إلى السياسات : تشجيع الجامعات على تبني سياسات تعزز المساواة بين الجنسين في هياكل حوكمة الطلاب.





إن تمكين الطالبات في الجامعات الأردنية أمر ضروري لزيادة مشاركتهن في الإتحادات الطلابية والسياقات السياسية الأوسع وفي حين أن البرامج القائمة مثل انا اشارك والزمالة البرلمانية ومشروع رؤى مستقبل القيادات مشاريع واعدة لها اثر ايجابي، يمكن ان تعالج المعايير الثقافية والحواجز المؤسسية تظل بالغة الأهمية. ومن خلال تنفيذ استراتيجيات مستهدفة لتعزيز تنمية المهارات وفرص القيادة، يمكن للأردن أن ترعى جيلاً جديداً من القيادات النسائية التي تساهم بشكل كبير في المجتمع.

وتؤكد هذه الدراسة على أهمية التقييم المستمر لهذه البرامج لضمان تلبيتها للاحتياجات المتطورة للطالبات، مما يؤدي في نهاية المطاف إلى مجتمع أكثر إنصافاً.





الفصل الثالث : أهمية البرامج التدريبية في تطوير مهارات الطالبات

في الأردن، يتطور المشهد السياسي، مع التركيز بشكل كبير على زيادة مشاركة الشباب والفتيات في الحياة الحزبية ويبحث هذا الفصل في كيفية لعب برامج التدريب دورًا حاسمًا في تعزيز المشاركة السياسية بين الشباب، مما يؤدي في نهاية المطاف إلى رفع معدل المشاركة السياسية في الأردن، السياق التاريخي والمشهد الحالي لقد شهد الأردن إصلاحات ديمقراطية تدريجية منذ عام 1989، مع تكثيف الجهود بعد الربيع العربي في عام 2011. وعلى الرغم من وجود ما يقرب من 50 حزبا سياسيا، ثم تقلصوا بعد عدة تعديلات على القانون اخرها عام 2022 ليصلوا الى 38 حزبا ورفع عدد المنتسبين من حوالي 30 الف قبل عام 2022 ليصبحوا أكثر من 90 ألفا بعد عام 2022 والذي جاء بعد دراسة اللجنة الملكية للتحديث السياسي بتوجيه ملكي أكدت على تعديل قانوني الأحزاب والانتخاب ليوائما إشراك الشباب والمرأة بفاعلية من طرف والتركيز على برامج تستطيع ان تخدم الوطن وليس سياسات وتقييد هيئة الانتخابات المستقلة أن حوالي 36719 شابا وشابة هم الآن أعضاء في الأحزاب السياسية وعدد 42604 من الأناث¹⁸، ويشكلون شريحة كبيرة من السكان وي طرح هذا التحول الديموغرافي تحديات وفرصا للمشاركة السياسي ودور برامج التدريب إن برامج التدريب المصممة خصيصًا للسياسيين الشباب ضرورية لتعزيز الوعي السياسي والنشاط الشبابي. وتوفر مبادرات مثل تدريبات خاصة في السياسة، التي أطلقها المعهد الهولندي للتعددية السياسية في الأردن، تدريبًا شاملاً يغطي:

- **المعرفة السياسية** :المواد الأساسية مثل النظرية الديمقراطية، والأنظمة الانتخابية، والقانون الدستوري.

¹⁸ <https://parties.iec.jo/>





• المهارات التقنية: التدريب الإعلامي، وتحليل السياسات، وتقنيات الاتصال الفعالة.

لا تعمل هذه البرامج على تزويد المشاركين بالمهارات الأساسية فحسب، بل تعمل أيضًا على تعزيز المساواة بين الجنسين من خلال دمج مشاركة المرأة في جميع وحدات التدريب. والجدير بالذكر أن نصف خريجي برنامج "النساء في العمل السياسي" من النساء، مما يسلط الضوء على الالتزام بتمكين الأصوات المهمشة تقليديًا في السياسة الأردنية.

اولا تعزيز الثقافة السياسية

إن تأثير هذه البرامج التدريبية يتجاوز تطوير المهارات الفردية؛ فهي تساهم في تنمية ثقافة سياسية أكثر شمولاً. ومن خلال تشجيع الحوار والتعاون بين الأطراف المختلفة، تساعد هذه المبادرات والمشاريع في التخفيف من حدة الاستقطاب داخل المجال السياسي، كما تعمل الأحداث المنتظمة مثل مدرسة ناومان السياسية¹⁹ على تيسير المناقشات غير الرسمية بين الساسة الشباب والقادة الراسخين، وتعزيز التفاهم المتبادل والاحترام بين مختلف الخطوط الحزبية والسياسية والقيادية.

¹⁹ <https://www.freiheit.org/ar/jordan/mdrst-nawman-llsyast-23>





ثانيا : التأثير المجتمعي والآفاق المستقبلية

تشير المشاركة المتزايدة للشباب في الأحزاب السياسية إلى وعي مجتمعي متزايد فيما يتعلق بأهمية المشاركة السياسية. وكما لاحظ العديد من المحللين السياسيين، من المتوقع أن تشهد الانتخابات البرلمانية المقبلة تمثيلاً أعلى للنساء، مدفوعاً بالتغييرات التشريعية وجهود المناصرة الشعبية. على سبيل المثال، تنص التعديلات الأخيرة على قانون الانتخابات على أن يكون كل مرشح ثالث على قوائم الأحزاب امرأة، مما يحفز مشاركة الإناث.

وعلاوة على ذلك، أثبتت برامج التدريب فعاليتها في معالجة الحواجز الثقافية التي أعاقت تاريخياً مشاركة الشباب في السياسة، ومن خلال توفير مساحات آمنة للمناقشة والتعلم، تعمل هذه المبادرات على تمكين الشباب من التغلب على الضغوط المجتمعية وتأكيد أدوارهم كمواطنين نشطين.

أخيراً إن برامج التدريب للشباب والشابات تشكل أهمية حيوية لتعزيز المشاركة السياسية و/أو الإنخراط في الحياة الحزبية في الأردن ومن خلال تزويد الشباب بالمهارات والمعارف اللازمة مع تعزيز ثقافة سياسية شاملة، فإن هذه المبادرات لا تعمل على تمكين الأفراد فحسب، بل وتساهم أيضاً في العملية الديمقراطية الأوسع نطاقاً ومع إستمرار الأردن في التطور السياسي، فإن الإستثمار المستدام في تدريب الشباب سيكون ضرورياً لضمان قدرة الجيل القادم على التنقل والتأثير بشكل فعال في المشهد السياسي في بلادهم.





الفصل الرابع : أهمية برنامج مشروع رؤى مستقبل القيادات وقياس اثره في الجامعات المستهدفة

يعد مشروع رؤى مستقبل القيادات لتعزيز المهارات القيادية للطلبات في إتحادات الطلبة في الجامعات والذي تنفذه عون الأردن بدعم من صندوق الملك عبدالله الثاني للتنمية ضمن مشاريع تمكين السياسية الداعمة في الصندوق والذي ينفذ في ثلاث جامعات هي جامعة اليرموك عن إقليم الشمال، وجامعة مؤتة عن إقليم الجنوب والجامعة الهاشمية عن إقليم الوسط أول مشروع في تاريخ المملكة يركز على تأهيل الطالبات في الجامعات الأردنية ويعتبر مشروعاً جديداً يهدف إلى تمكين الشابات في الأردن ويتناول هذا الفصل أهمية مثل هذه البرامج التدريبية، ومنهجياتها، وتأثيرها على مهارات القيادة لدى الطالبات داخل إتحادات الطلبة والحياة العامة على نطاق أوسع.

التمكين من خلال التعليم والتدريب هدف برامج التدريب مثل " رؤى لمستقبل القيادات " إلى تعزيز قدرات القيادة لدى النساء، وتزويدهن بالمهارات الأساسية اللازمة للتنقل بين الأدوار القيادية المختلفة ويركز البرنامج على عدة مجالات رئيسية:

- **تنمية مهارات القيادة** : يتلقى المشاركات تدريباً في إدارة الذات والتخطيط الاستراتيجي والقيادة المؤثرة. ودور وسائل الإعلام والسوشال ميديا والتاريخ السياسي والحزبي للأردن وهذا يزودهن بالثقة اللازمة لتولي أدوار في إتحادات الطلبة وغيرها من المناصب القيادية.





- **فرص التواصل:** يسهل البرنامج التواصل بين القيادات النسائية الطموحة والنساء المتميزات في الأدوار القيادية ويعد هذا التواصل أمراً بالغ الأهمية لنقل المعرفة والتوجيه، مما يسمح للمشاركات بالتعلم من تجارب العالم الحقيقي ولقاء صناع القرار.
 - **زيادة الوعي:** من خلال نشر المواد التي تعزز القيادة النسائية، يعمل البرنامج على تعزيز فهم أكبر لقضايا المساواة بين الجنسين بين المجتمع الأوسع.
- وتعتبر هذه المكونات بالغة الأهمية لأنها لا تعمل على بناء القدرات الفردية فحسب، بل تساهم أيضاً في التحول الثقافي نحو قبول المرأة في الأدوار القيادية داخل المجتمع الأردني والتأثير على الطالبات.
- و أظهرت نتائج تقييم الطالبات المشاركات لمشروع رؤى مستقبل القيادات لتعزيز المهارات القيادية في إتحادات الطلبة في الجامعات الأردنية نقاطاً ونتائج مهمة يجب منها:
- **زيادة المشاركة في اتحادات الطلبة:** لقد مكن التدريب العديد من الطالبات من الإضطلاع بأدوار نشطة في إدارة الطلاب. وتعد هذه المشاركة ضرورية لتنمية القادة المستقبليين القادرات على التأثير على السياسات والدعوة إلى العدالة والتكاملية بين الجنسين داخل المؤسسات التعليمية.
 - **تعزيز المشاركة في الحياة العامة:** من المرجح أن يشارك خريجات هذا البرنامج في الحياة العامة خارج إطار الجامعة ويظهرن كمدافعات عن حقوق المرأة والتغيير الاجتماعي الإيجابي الذي يتناسب مع المجتمع الأردني وتطوره، مما يساهم في خطاب عام أكثر شمولاً.
 - **بناء الثقة:** أفادت العديد من المشاركات بزيادة احترامهن لذواتهن وتأكيدهن على أنفسهن، وهي صفات أساسية للقيادة الفعالة. وتشجعهم هذه الثقة المكتسبة حديثاً على متابعة الفرص التي كانت تعتبر في السابق غير قابلة للتحقيق.





معالجة الحواجز المجتمعية

وعلى الرغم من النتائج الإيجابية المرتبطة بمثل هذه البرامج التدريبية، إلا انه لا تزال هناك حواجز كبيرة تمنع مشاركة المرأة الكاملة في الأدوار القيادية وأظهر النقاش مع الطلبة المشاركات في الجلسات النهائية أفكاراً مهمة منها :

- **الأعراف الثقافية** : غالباً ما تثبط الأدوار التقليدية للجنسين عزيمة النساء عن السعي إلى تولي مناصب قيادية. وتتحدى برامج مثل مشروع رؤى مستقبل القيادات نموذج الدراسة ونقاش الطالبات على هذه الأعراف من خلال إظهار قدرات النساء ونجاحاتهن.
- **التفاوتات البنوية** : تواجه المرأة في الأردن عقبات منهجية في المجالات السياسية والإقتصادية. ولا بد من إستكمال برامج التدريب بتغييرات مجتمعية أوسع نطاقاً لضمان تحقيق تأثير مستدام.
- **دعم الأسرة** : تشير التقييمات والنقاش المفتوح إلى أن ديناميكيات الأسرة تلعب دوراً حاسماً في تشكيل تطلعات الشباب، اي إن إشراك الأسر من خلال برامج التوعية يمكن أن يخلق بيئات داعمة تشجع مساعي المرأة القيادية.

يمثل مشروع رؤى مستقبل القيادات خطوة حاسمة نحو تمكين الشباب في الجامعات الأردنية. ومن خلال توفير التدريب المستهدف، وتعزيز الشبكات، ورفع مستوى الوعي بقضايا القيادة التحويلية²⁰، تساهم مثل هذه

²⁰ https://www.alukah.net/books/files/book_13196/bookfile/qiadah.pdf





المبادرات بشكل كبير في تطوير القيادات الشابة والنسائية في المستقبل. ومع ذلك، فإن معالجة الحواجز المجتمعية تظل ضرورية لضمان أن تؤدي هذه الجهود إلى تغيير مستدام. ومع استمرار الأردن في شق طريقه نحو التكاملية بين الجنسين، فإن برامج مثل هذه ستكون حيوية في تشكيل مستقبل أكثر شمولاً حيث يمكن للمرأة أن تزدهر كقائدة داخل مجتمعاتها وخارجها.





الفصل الخامس : أهمية القيادة التحويلية في تنمية مهارات الطالبات في الإتحدات الطلابية

لقد برزت القيادة التحويلية كإطار محوري لتعزيز مهارات وقدرات الطالبات في الإتحدات الطلابية، وخاصة في مجالات الحياة العامة وصنع القرار يستكشف هذا الفصل أهمية القيادة التحويلية في تمكين الطالبات وتعزيز مشاركتهن وإعدادهن لأدوار قيادية مستقبلية.

فهم القيادة التحويلية

تتميز القيادة التحويلية بتركيزها على إلهام وتحفيز الأفراد لتجاوز مصالحهم الذاتية من أجل الأهداف الجماعية. أنها تنطوي على أربعة مكونات رئيسية:

(3) الدافع الملهم: يوضح القادة رؤية مقنعة تلهم أتباعهم.

(4) التحفيز الفكري: يشجع القادة الإبداع والابتكار من خلال تحدي المعايير القائمة.

(5) الاعتبار الفردي: يقدم القادة الدعم الشخصي والإرشاد لتعزيز النمو الفردي.

(6) التأثير المثالي: يعمل القادة كنماذج يحتذى بها، ويظهرون معايير أخلاقية عالية ونزاهة.

هذه السمات مفيدة بشكل خاص في البيئات التعليمية²¹، حيث يمكن للقادة تهيئة بيئة تشجع المشاركة والإبداع والتنمية الشخصية بين الطلاب.

²¹ https://teachers.institute/organisational-behaviour/impact-transformational-leadership-education-advancement/#google_vignette





تمكين الطالبات

تلعب نظرية القيادة التحويلية داخل الإتحادات الطلابية دورًا حاسمًا في تمكين الطالبات و تشير الدراسات إلى أن القيادات النسائية تميل بشكل طبيعي إلى تبني أساليب تحويلية، والتي تتماشى مع الأساليب التعاونية والشاملة للقيادة. وهذا أمر ضروري في الإتحادات الطلابية،²² حيث يمكن في كثير من الأحيان أن تهيمن الهياكل الهرمية التقليدية على عمليات صنع القرار.

تعزيز المشاركة والتفاعل

يسعى القادة التحويليون بنشاط إلى الحصول على مدخلات من جميع الأعضاء، مما يضمن سماع أصوات الطالبات. ولا يؤدي هذا النهج التشاركي إلى تعزيز عملية صنع القرار فحسب، بل يعمل أيضًا على بناء الثقة بين الطالبات وتشجيعهن على التعبير عن آرائهن وتولي أدوار قيادية داخل إتحاد الطلبة ومن خلال إنشاء منتديات للمناقشة والتعاون، يساعد القادة التحويليون الطالبات على الشعور بالتقدير والمشاركة في الحياة العامة

تطوير المهارات الحرجة

ومن خلال الإرشاد والاهتمام الفردي، يمكن للقادة التحويليين مساعدة الطالبات على تطوير المهارات الأساسية اللازمة للمشاركة الفعالة في الحياة العامة. وتشمل هذه المهارات:

التواصل: تشجيع الحوار المفتوح يساعد الطلاب على التعبير عن أفكارهم بوضوح.

التعاون: العمل ضمن فرق يعزز الشعور بالانتماء للمجتمع والهدف المشترك.

حل المشكلات: التعرض لوجهات نظر متنوعة يعزز قدرات التفكير النقدي.

²² <https://www.hepi.ac.uk/2023/03/08/transformational-leadership-its-a-female-thing/>



ومن خلال إعطاء الأولوية لهذه المهارات، تعمل القيادة التحويلية على إعداد الطالبات ²³ ليس فقط لأدوار داخل الاتحادات الطلابية ولكن أيضًا لمواجهة التحديات المستقبلية في السياقات المجتمعية الأوسع.

تأثير تموج على الحياة العامة ويمتد تأثير القيادة التحويلية إلى ما هو أبعد من حدود الاتحادات الطلابية ²⁴ ومع اكتساب الطالبات الثقة والمهارات من خلال تجاربهن في هذه المنظمات، فمن المرجح أن يتابعن أدوارًا قيادية في الحياة العامة. ويعد هذا التقدم أمرًا حيويًا لتحقيق المساواة بين الجنسين في المناصب القيادية في مختلف القطاعات.

دور النمذجة لقيادة المستقبل، يعمل القادة التحويليون كنماذج يحتذى بها للطالبات، مما يدل على فعالية أساليب القيادة الشاملة والأخلاقية. ومن خلال عرض القيادات النسائية الناجحة في السياقات التعليمية، يمكن للقيادة التحويلية إلهام الجيل القادم للتطلع إلى أدوار مماثلة في الخدمة العامة والسياسة وغيرها من المجالات التي يهيمن عليها الرجال تقليديًا.

خلق ثقافة داعمة

علاوة على ذلك، تعمل القيادة التحويلية على تعزيز ثقافة الدعم التي تعتبر ضرورية لتطوير القيادات النسائية. ومن خلال تعزيز قيم مثل الاحترام والنزاهة والتعاون، يخلق هؤلاء القادة بيئة يشعر فيها جميع الطلاب بالأمان للتعبير عن أنفسهم والسعي لتحقيق طموحاتهم دون خوف من التمييز أو التحيز.

²³ <https://www.scirp.org/journal/paperinformation?paperid=132072>

²⁴ <https://thoughtexchange.com/blog/transformational-leadership-in-education/>





أخيراً فإن القيادة التحويلية أمر بالغ الأهمية لتطوير مهارات الطالبات داخل الاتحادات الطلابية. ومن خلال تعزيز بيئة شاملة تشجع المشاركة والإبداع والنمو الشخصي، يعمل القادة التحويليون على تمكين الطالبات من القيام بأدوار نشطة في الحياة العامة وعمليات صنع القرار. وبينما يقوم هؤلاء الطلاب بتطوير مهاراتهم وثقتهم، فإنهم يساهمون في مجتمع أكثر إنصافاً حيث يتم تمثيل المرأة على جميع مستويات القيادة. وتمتد الآثار المترتبة على هذا التمكين إلى ما هو أبعد من الاتحادات الطلابية الفردية، وتشكيل أجيال المستقبل من القيادات النسائية التي يمكنها إحداث تغيير ملموس في مجتمعاتهن وخارجها.

ونبدأ في منهجية الدراسة الفصل التالي تحليل نتائج الاستبانة وتقييم الطالبات.



منهجية الدراسة

الطريقة والإجراءات

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، فهي دراسة وصفية، وذلك من خلال تقديم إطار بالمراجع والدوريات والرسائل والمواقع (نظري ومفاهيمي) عن اتحادات الطلبة وتطوير المهارات للطلالات او الشابات الأردنيات، وذلك اعتمادا على الأبحاث والدراسات السابقة والمراجع التي عالجت مواضيع الدراسة، وقد استعانت الدراسة بأسلوب الاستبانة وتقييم الطالبات، وتحليلها وفق أسس علمية منهجية للوصول إلى نتائج واقعية عن المشكلة التي تتم دارستها، ويعد هذا المنهج مناسباً للجانب الميداني من هذه الدراسة. أمام جتمع الدراسة وعينتها: فيتكون مجتمع الاستبانة من الطالبات المشاركات في مشروع رؤى مستقبل القياديات في الجامعات المستهدفة ومن الطالبات عموماً في نفس الجامعات والهيئة التدريسية وعمادات شؤون الطلبة في هذه الجامعات إذ وتتكون العينة من (620) مبحوثاً ومبحوثة وزعوا على أقاليم المملكة الأردنية الهاشمية، وكانت كما يلي:

(1) جدول توزيع المبحوثين الكلي، عينة الاستبانة على الجامعات في الاقاليم الثلاثة

الجامعة	العدد	النسبة إلى مجتمع البحث
جامعة اليرموك / اقليم الشمال	224	32.46%
جامعة مؤتة / اقليم الجنوب	268	38.84%
جامعة الهاشمية / اقليم الوسط	198	28.70%
المجموع	690	%100



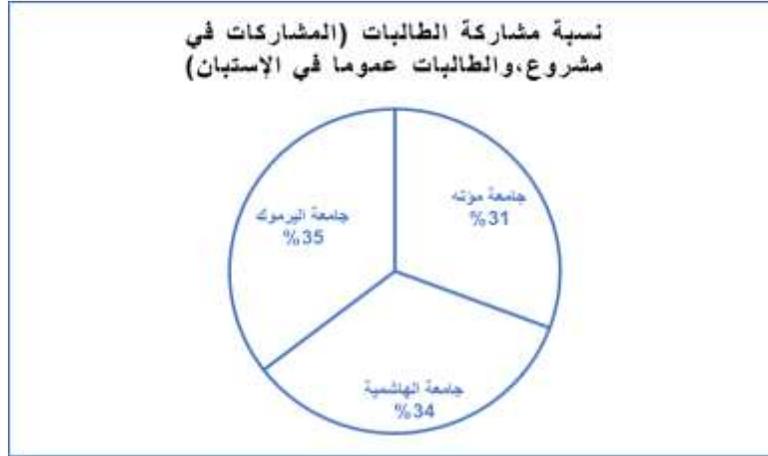
(2) جدول توزيع المبحوثين حسب الفئة المستهدفة من عينة الاستبانة على الجامعات في الاقاليم الثلاثة

المجموع	جامعة مؤتة	جامعة الهاشمية	جامعة اليرموك	العينة/الجامعة
45	15	15	15	الطالبات المشاركات في مشروع رؤى
548	167	186	195	الطالبات في الجامعات المستهدفة
97	27	36	34	موظفين ودكاترة الهيئة التدريسية والعمادات
690	209	237	244	المجموع

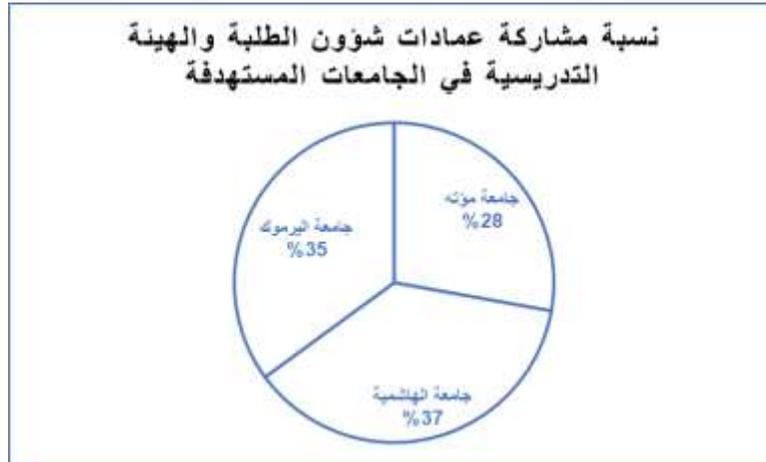
تم الاعتماد في الدراسة على العينة المقصودة، وهي عينة يتم اختيارها اختياراً عشوائياً ومقصوداً لتوفير الخصائص في أولئك المبحوثين دون غيرهم، وتبرز أهمية العمدية في تحديد الاختيار للوحدات من خلال البحث السابق، والذي يعطي الموضوعية والذاتية للوحدات المختارة، إذ تكونت عينة الدراسة من (45) مشاركة في مشروع رؤى مستقبل القياديات، و (548) طالبة شاركت من هذه الجامعات من كافة التخصصات و (97) مبحوث ومبحوثة من عمادات شؤون الطلبة والهيئة التدريسية في الجامعات المستهدفة موزعة على الجامعات حسب الجدول الموضح اعلاه مجتمع البحث الكلي، لتكون النسب موزعة حسب الجداول ادناه.



(3) جدول توزيع نسب مشاركة الطالبات المشاركات في مشروع رؤى مستقبل القيادات والطالبات عموما في الجامعات المستهدفة



(4) جدول توزيع نسب مشاركة الهيئة التدريسية وعمادات شؤون الطلبة في الجامعات المستهدفة



هذا وتظهر النتائج في اعلانات الجامعات للمشروع رغبة قوية للطالبات للانساب لهذه البرامج حيث تشير سجلات جامعة اليرموك الى تسجيل اكثر من 150 طالبة في اعلان المشروع وتشير اعلان جامعة الهاشمية



الى تسجيل اكثر من 70 طالبة وتشير ملاحظات جامعة مؤته ان كافة الطالبات اللاتي تم التواصل معهم ابدن الرغبة بالتسجيل للمشروع الى ان المشروع المنفذ بين جمعية عون الأردن والمدعوم من صندوق الملك عبدالله الثاني للتنمية اتفق ان يتم اخذ 10 طالبات فقط من كل جامعة ولم تستطيع الجمعية اخذ اكثر من 5 طالبات اضافيات في كل جامعة نظرا لتكاليف التدريب لكل طالبة وسجلت طالبات استماع في الورشة التدريبية عدد لا يقل عن 30 طالبة موزعات على كافة الجامعات ، والتزمت الطالبات المسجلات بالحضور رسميا بنسبة 100% في جامعة اليرموك و 100% جامعة مؤته و 95% في جامعة الهاشمية ونظرا لتنفيذ المشروع في الفصل الصيفي تم استقطاب الطالبات من اتحادات الطلبة و/او ممن انسحبين و/او في نوادي الطلابية و/او الناشطات ويبدن رغبة في تعلم المهارات القيادية وسجل من كل جامعة طالبة واحدة على الاقل من اتحادات الطلبة ونواديها .

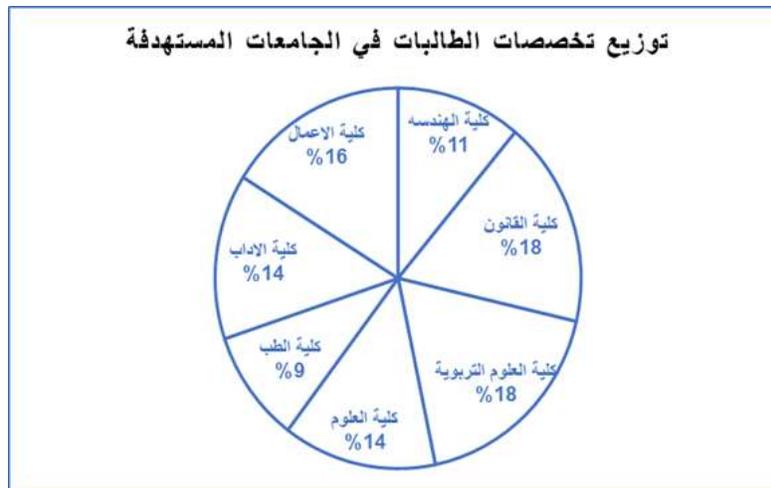
هذا وتم ارسال الاستبيان لعدد من الجامعات الاردنية الحكومية والخاصة لقياس الرغبة لدى الطالبات عموما وكانت النتائج كما هو اتي :



(5) جدول عينة الطالبات المشاركات من الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة في الإستبيان لرفع القدرة على قياس الأثر والتوقع للبرامج التدريبية المماثلة :



(6) الخصائص العامة لأفراد عينة الدراسة:

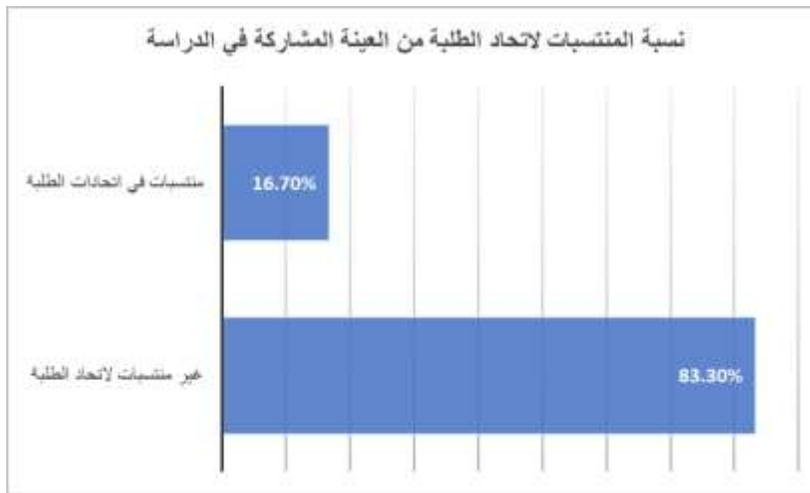




تشير بيانات الجدول رقم (5) إلى أن أعلى نسبة مشاركات من الطالبات في الاستبيان ظهر في الجامعة الأردنية بنسبة 38% تلتها جامعة الحسين التقنية بنسبة بلغت 23% بلغ عدد المبحوثات من الجامعات الأخرى غير المستهدفة وهي جامعات (الأردنية، الحسين التقنية، لينموس الجامعية، الجامعة الألمانية، جامعة البتراء) (186) مبحوثة من أفراد عينة الدراسة وبلغت نسب توزيعهن على الكليات القانون 28% و 23% كلية العلوم التربوية و 15% كلية الآداب والباقي وزع على باقي التخصصات

الخصائص العامة لتفاعل أفراد العينة

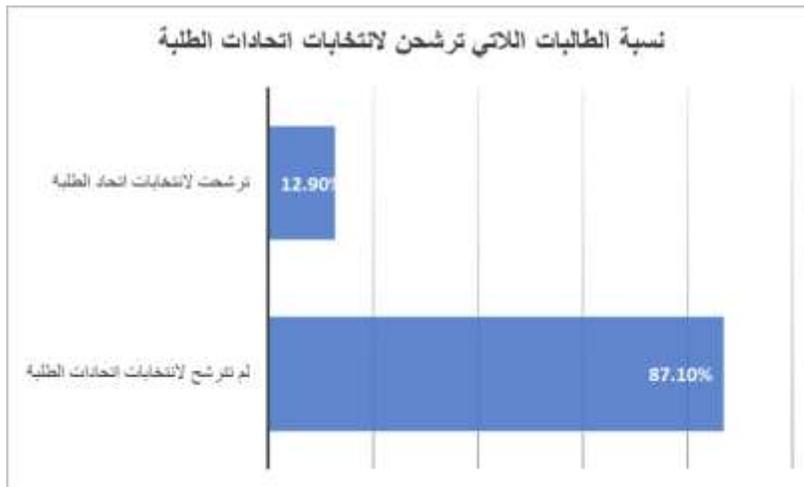
(7) جدول الطالبات المنتسبات لاتحادات الطلبة او لا اللاتي شاركن في الدراسة



(8) جدول توزيع عينة الطالبات المشاركات في الدراسة والمشاركات كمقترعات في انتخابات اتحادات الطلبة كمقترعات

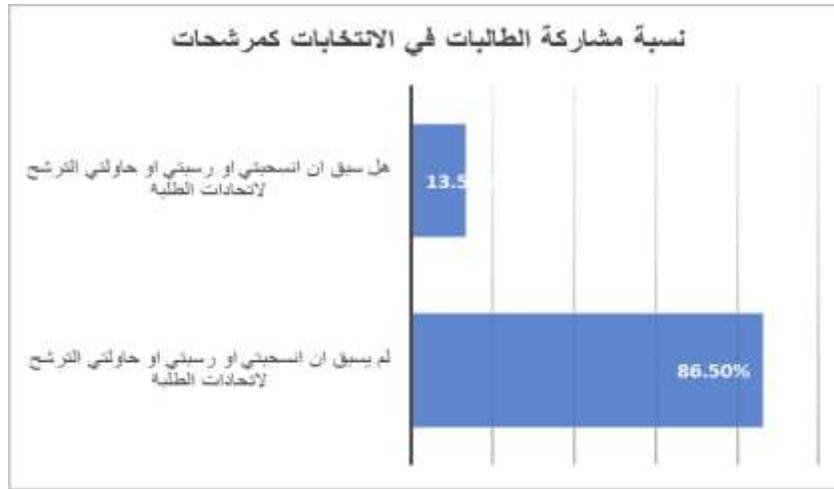


(9) جدول توزيع الطالبات اللاتي شاركن في الدراسة اذ كن قد ترشحن لانتخابات اتحادات الطلبة او لا

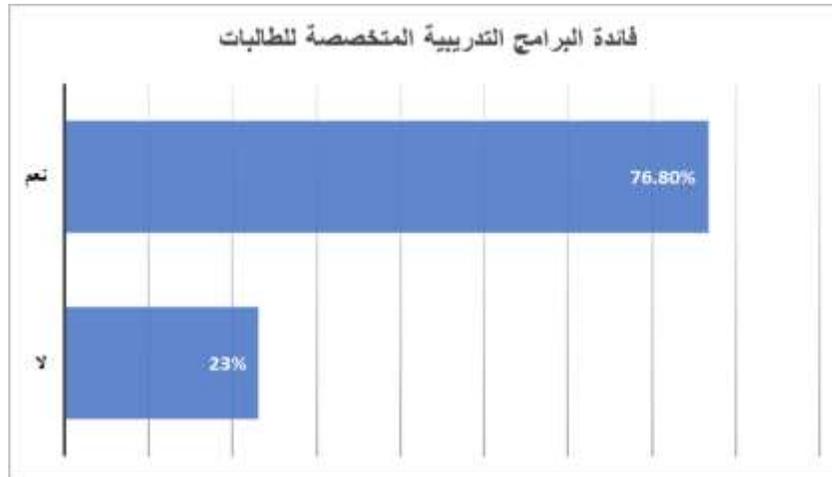




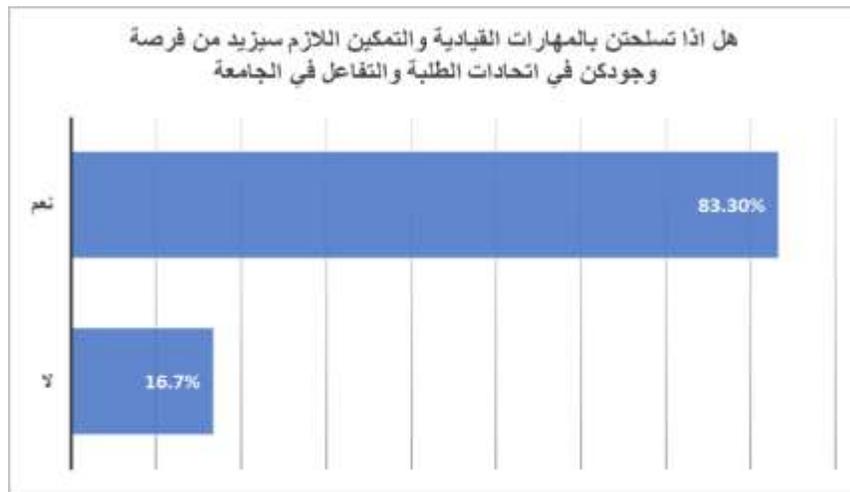
(10) جدول توزيع الطالبات اللاتي سبق وان شاركن او لم يشاركن كمرشحات في انتخابات اتحادات الطلبة



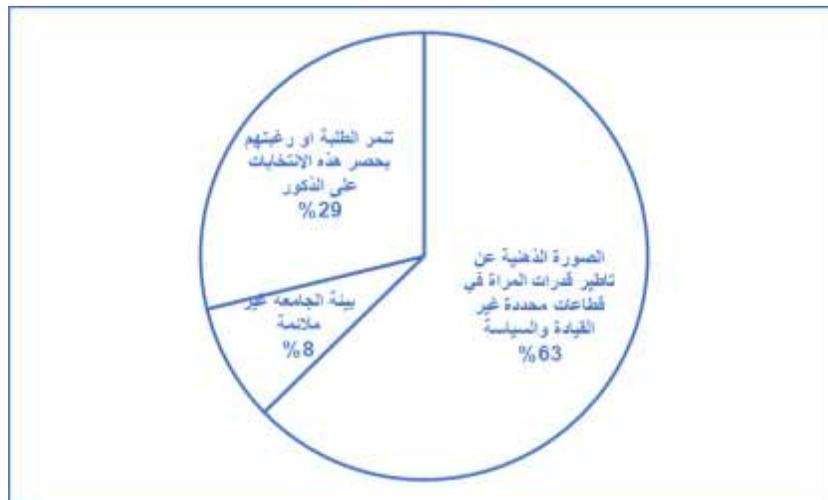
(10) جدول توزيع رضا الطالبات المشاركات عن تخصيص برامج تدريبية لهن



(11) جدول توزيع الطالبات المشاركات في الدراسة على سؤال اذا تسلحن بالمهارات القيادية المطلوبة سيزيد نسبة مشاركتهن في إتحادات الطلبة والتفاعل داخل الجامعة



(12) جدول توزيع أسباب العزوف عن الترشح للإنتخابات في اتحادات الطلبة او نواديها

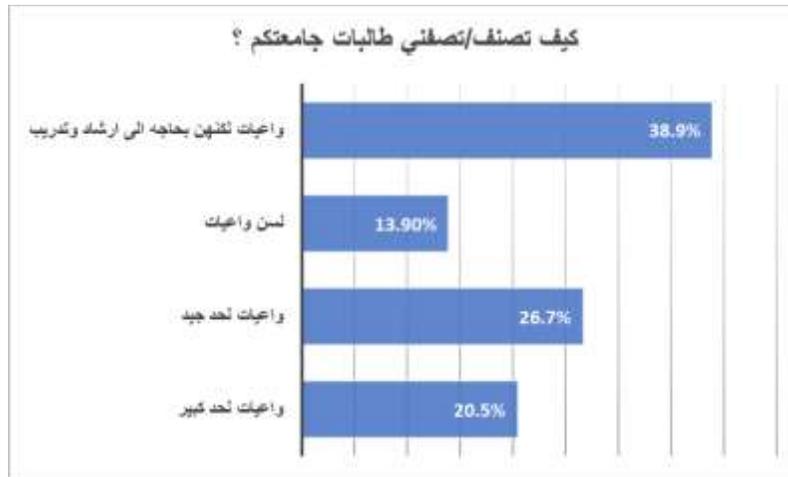




وتظهر النتائج السابقة ان هنالك قيود او تحديات امام ترشح او انتخاب الطالبات والتي تظهر ان هنالك صورة موروثة تاطر ادوار المرأة الاردنية في القطاع السياسي والقيادي كما تشير النسب وفقا للتحليلات السابقة ان هنالك نسبة عالية من الطالبات لم يترشحن مسبقا للانتخابات و/او انسحبن منها في وقت لاحق وهي مؤشرات تؤكد عدم ثقة الطالبات ليس في نتائج الانتخابات انما باحقية وصولهن او امكانياتهن الامر الذي قد يعززا لقلّة الصلة في الجامعات وقلّة البرامج التدريبية المتخصصة لهن اذ اظهرت ما نسبته اكثر من 83% رغبتهن بالايجاب بالترشح والمشاركة في إتحادات الطلبة اذ وجدن برامج متخصصة ترفع من كفاءتهن .

اما عن نتائج تحليل عمادات الطلبة المشاركة في الجامعات المستهدفة في مشروع رؤى مستقبل القيادات فكانت النتائج كما يلي :

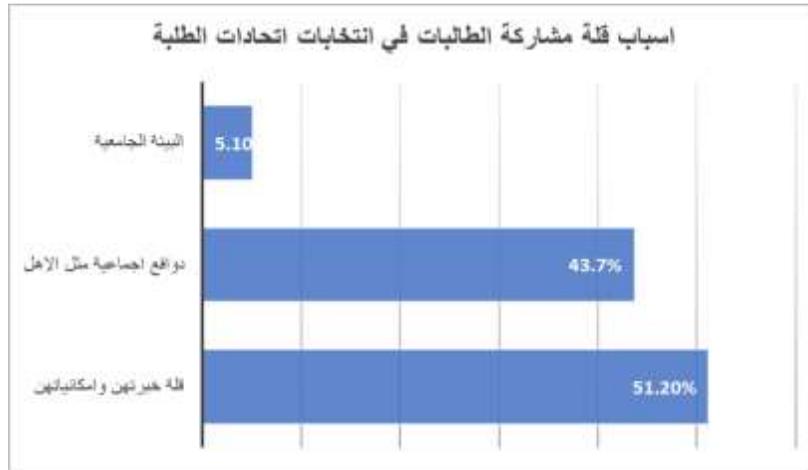
الجدول (13) كيف تصف الطالبات في جامعتكم ؟



تظهر نتائج العينة المشاركة في الدراسة من عمادات شؤون الطلبة والاساتذة في الجامعات عند سؤالهم عن تصنيف الطالبات تظهر ان هنالك 38.9% من العينة ترى طالبات واعيات لكنهن بحاجة لتدريب فيما لم ترى سوى 139% انهن لسن واعيات .



الجدول (14) اسباب قلة مشاركة الطالبات في انتخابات اتحادات الطلبة



يظهر الجدول 14 ان راي عمادات شؤون الشؤون الطلبة والهيئة التدريسية ان 51% من الطالبات لم يشاركن كمرشحات في انتخابات اتحادات الطلبة بسبب قلة خبرتهن وامكانيتهن ونسبة 43.7% لدوافع اجتماعية مثل الال .



التوصيات

اكتسب الخطاب المحيط بالعدالة والمساواة بين الجنسين وتنمية المهارات القيادية للمرأة قدرا كبيرا من الاهتمام، لاسيما بعد توجيهات الملك عبدالله الثاني منذ 25 عاما وجهود عاهلته المستمرة الملكة رانيا العبدالله في دعم المرأة وفتح المجال الواسع لها للإنخراط في الحياة العامة وظهر جليا في العقد الأخير هذا التركيز الذي دفع بتغيير عدد من التشريعات والقوانين، إلا انه يحتاج إلى تكاتف إجتماعي وتكاتف القطاع العام والقطاع الخاص معا حيث ان الأردن متأثر بالأعراف الثقافية والمجتمعية على أدوار المرأة، فرغم دعم المجتمع الأردني لاسيما العشائر للمرأة إلا انه لايزال يفضل تأطير دورها في قطاعات محددة وهذا يلزم حزمة لإقتناع بقدرات المرأة لاسيما برفع قدرتها في المهارات القيادية، لذا تبدو الحاجة ملحة إلى برامج مهارات القيادة فعالة المصممة خصيصا للمرأة ، لاسيما لطالبات كون بيئة العمل العام تبدأ للمرأة في الجامعات وهو أمر بالغ الأهمية. ويتناول هذا الفصل الأخير أهم التوصيات عن هذه البرامج داخل الإتحادات الطلابية في الجامعات الأردنية.

ويسلط الضوء على قدرتها على تمكين الشابات، وتعزيز قدراتهن القيادية، وتعزيز وجود الطالبات في إتحادات الطلاب. ومن خلال دراسة مشروع رؤى مستقبل القيادات لتعزيز المهارات القيادية للطالبات في إتحادات الطلبة في الجامعات الأردنية ونتائج إستبيان الرأي العام في الجامعات الأردنية تظهر هذه الأهمية جلية أمامنا الآن.

يهدف هذا الفصل إلى تقديم نظرة شاملة حول كيفية قياس فعالية هذه البرامج يمكن أن يؤدي إلى تعزيز مشاركة المرأة وتمثيلها في الأدوار القيادية، وستكون التوصيات المقدمة هنا بمثابة دليل لصانعي السياسات وعمداء الجامعات والجهات المعنية المدنية والعامة و الذين يجب أن يسعوا إلى خلق بيئة أكثر شمولاً وإنصافاً لجميع الطلاب والطالبات.





الحلول المقترحة لتعزيز المشاركة الطالبات في الجامعات تحديدا في إتحادات الطلبة

1. الحملات التوعوية إن تنفيذ الحملات التوعوية التي تسلط الضوء على أهمية مشاركة المرأة في الاتحادات الطلابية من شأنه أن يساعد في تغيير المفاهيم الثقافية. ويمكن أن تشمل هذه الحملات على مشاركة القيادات النسائية الناجحة لتجاربها، وبالتالي العمل كنماذج يحتذى بها للمرشحات الطموحات.
2. برامج تدريب القيادات: ينبغي للجامعات أن تعمل على تطوير برامج تدريب قيادية مخصصة تستهدف الشابات و/أو تقبل تطوير و/أو تنفيذ مشاريع من هذا النوع. وينبغي لهذه البرامج أن تركز على بناء الثقة، ومهارات التحدث أمام الجمهور، وتكتيكات التفاوض، والتفكير النقدي وفهم العمليات الانتخابية. ومن الممكن أن تعمل التعاونات مع المنظمات المدنية والجمعيات والمؤسسات المتخصصة في تمكين المرأة على تعزيز هذه المبادرات.
3. مبادرات الإرشاد إن إنشاء برامج إرشادية تربط الطالبات بالقيادات النسائية ذات الخبرة يمكن أن يوفر التوجيه والدعم. ويمكن للمرشدين مساعدة المتدربين على التعامل مع تعقيدات السياسة الطلابية وتطوير مهارات القيادة الأساسية والتي يجب ان تساهم في خلق انسجام اكبر بين القيادات الشابة (الذكور) و(الاناث).
4. الإصلاحات السياسية داخل اتحادات الطلاب ينبغي لاتحادات الطلاب أن تتبنى سياسات تعزز التكافؤ بين الجنسين في الأدوار القيادية. وقد يشمل هذا تحديد حصص لتمثيل النساء أو إنشاء مناصب مخصصة للنساء داخل هياكل الاتحاد لضمان سماع أصواتهن.
5. البيئة الأكاديمية الداعمة يجب على الجامعات أن تعمل على تعزيز بيئة شاملة تشجع الطالبات على المشاركة بنشاط في جميع جوانب الحياة الجامعية، بما في ذلك السياسة والحوكمة. ويشمل هذا دمج المناقشات حول العدالة بين الجنسين في المناهج التعليمية وتعزيز إنجازات المرأة.





6. المشاركة مع المبادرات المجتمعية الأوسع نطاقاً: إن التعاون مع منظمات المجتمع المدني التي تركز على حقوق المرأة من شأنه أن يعزز الجهود الرامية إلى تمكين الشابات في الجامعات. ومن الممكن أن توفر هذه الشراكات موارد إضافية، وتدريباً، ودعمًا للدعوة إلى زيادة مشاركة المرأة في إدارة شؤون الطلاب.

إن الرحلة نحو تحقيق العدالة بين الجنسين في المناصب القيادية داخل الجامعات الأردنية أولاً ثم باقي القيادات هي رحلة تحتاج إلى التجذير والتطوير والتقييم الدائم، ولابد أن نعي أهمية الدور الحاسم الذي يمكن أن يلعبه قياس تأثير برامج المهارات القيادية للطلبات في الاتحادات الطلابية في تعزيز بيئة مواتية لتمكين الإناث. ومن خلال تنفيذ أطر تقييم قوية، حيث لا تستطيع الجامعات تتبع التقدم فحسب، بل يمكنها أيضاً تحسين برامجها لتلبية احتياجات الطالبات بشكل أفضل. إن التوصيات مثل دمج فرص الإرشاد، وتعزيز وحدات التدريب مع تطبيقات العالم الحقيقي، وتعزيز المشاريع التعاونية بين قادة الطلاب هي خطوات أساسية نحو تنمية القادة الفعالين. وبينما نمضي قدماً، من الضروري أن يظل أصحاب المصلحة ملتزمين بدعم هذه المبادرات، مما يضمن عدم سماع أصوات النساء فحسب، بل تأثيرها في تشكيل مستقبل إدارة الطلاب في الأردن. ومن خلال الجهود المتضافرة، يمكننا تمهيد الطريق لجيل من القيادات النسائية التي ستلهم التغيير داخل مجتمعاتهن وخارجها، وهذا يؤكد أهمية مشروع رؤى مستقبل القيادات والاثر الذي ستركه لدى المشاركات على الامستوى القريب والعام.





المراجع

1. Handbook of research on gender and leadership, Susan R. Madsen, 2024
Chapter Four: Creativity in theorizing about women and leadership: a multi-paradigm perspective, Julia Storberg Walker, 2024
2. Chapter Six: Social approaches to women and leadership theory: Toward an intersectional approach , Rana Abu Al-Basal, Alicia Ingersoll, Christy Glass, 2024
3. استراتيجية التنوع والمساواة والشمول في CLOCKSS
CLOCKSS Diversity, Equity and Inclusion Strategy, Library of Congress, 2024
4. Leadership in large corporations vs. startups around the world | Highlight leadership Catherine Rothwell, Angeli Mullins, 2022, The Female Factor Global
5. المرأة وإشكالية القيادة , كريمة , مراكشي -مجلة المعيار, العدد (5) 2023
6. دور المرأة في قيادة التغيير الحسبان, بسمه . (2021). مجلة العلوم الإقتصادية و الإدارية و القانونية. 156-145, 5(25) ,
7. التمكين الإداري لدى القيادات النسائية في جامعة جازان (دراسة ميدانية), مخلوف , أسماء 2020 نظرة القيادة لعمل المرأة، ضعف القناعة بقرارات المرأة، مجلة التربية ، كلية التربية، جامعة الأزهر





8. رسالة الملك 30 كانون الثاني 2022 ، موقع الديوان الملكي
9. الأوراق النقاشية للمك
- الورقة النقاشية الثالثة: أدوار تنتظرنا لنجاح ديمقراطيتنا المتجددة
<https://tahdeeth.jo/Home/HMPaper3>
- الورقة النقاشية الرابعة نحو تمكين ديمقراطي ومواطنة فاعلة
<https://tahdeeth.jo/Home/HMPaper4>
- الورقة النقاشية السابعة: بناء قدراتنا البشرية وتطوير العملية التعليمية جوهر نهضة الأمة
<https://tahdeeth.jo/Home/HMPaper7>
10. تقرير القيادة والمشاركة السياسية في الامم المتحدة
11. <https://arabstates.unwomen.org/ar/what-we-do/leadership-and-political-participation>
12. مشروع مبادرة اهمية مشاركة المرأة في القطاع السياسي الذي اطلقته الهيئة المستقلة للانتخاب
13. تقرير لجنة المرأة في غربي اوروبا unescwa
14. استراتيجية تمكين المرأة في رؤية التحديث الاقتصادي (ملخص تنفيذي) صادر عن اللجنة الوزارية لتمكين المرأة 2023
<https://almudawanah.com/archives/1505>
15. <https://www.sigi-jordan.org/article/6207>
16. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/amman/09593.pdf>
17. <https://www.iec.jo/sites/default/files/2024-05/%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86%20%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AD%D8%B2%D8%A7%D8%A8%20%D8%A7%D9%84%D8%B3%D9%8A%D8%A7%D8%B3%D9%8A%D8%A9%20%D8%B1%D9%82%D9%85%20%287%29%20%D9%84%D8%B3%D9%86%D8%A9%202022.pdf>
18. <https://sustainability-excellence.com/%D8%AA%D8%B7%D9%88%D9%8A%D8%B1-%D9%85%D9%87%D8%A7%D8%B1%D8%A7%D8%AA-%D8%A7%D9%84%D9%82%D9%8A%D8%A7%D8%AF%D8%A9->





- [%D8%A7%D9%84%D8%AF%D9%88%D8%B1-%D8%A7%D9%84%D8%AD%D8%A7%D8%B3%D9%85-%D9%81%D9%8A-%D8%AA/](#)
19. <https://www.growthspace.com/glossary/leadership-skills>
 20. <https://arabstates.unwomen.org/ar/what-we-do/leadership-and-political-participation>
 21. <https://www.sigi-jordan.org/article/6207>
 22. <https://politicsociety.org/2024/07/03/%D9%88%D8%B1%D9%82%D8%A9-%D8%B3%D9%8A%D8%A7%D8%B3%D8%A7%D8%AA-%D8%AA%D8%B9%D8%B2%D9%8A%D8%B2-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B4%D8%A7%D8%B1%D9%83%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%AD%D8%B2%D8%A8%D9%8A%D8%A9-%D9%84%D9%84/>
 23. https://www.alukah.net/books/files/book_13196/bookfile/qiadah.pdf
 24. <https://www.hepi.ac.uk/2023/03/08/transformational-leadership-its-a-female-thing/>
 25. <https://www.scirp.org/journal/paperinformation?paperid=132072>
 26. <https://thoughtexchange.com/blog/transformational-leadership-in-education/>
 27. https://teachers.institute/organisational-behaviour/impact-transformational-leadership-education-advancement/#google_vignette
 - 28.

