

## دور المجلس القومي للمرأة فى اكتشاف وتدريب القيادات النسائية

إعداد

**مروة السعيد مغازى**

مدرس تنظيم المجتمع

بالمعهد العالى للخدمة الاجتماعية بكفر الشيخ

**ملخص:-**

يعد الاهتمام بقطاع المرأة ضرورة ملحة حيث تضمنت جميع المواثيق والاتفاقات العالمية وكذلك على المستوى العربي والمحلي، والقرارات الصادرة عن المؤتمرات العالمية للمرأة نصوصاً صريحة بشأن تعزيز احترام حقوق المرأة القائم على تكافؤ الفرص بين الجنسين. ورغم كل هذا الاهتمام وكذلك النسبة المرتفعة التي تمثلها المرأة في المجتمع المصري تطالعنا إحصاءات تقرير التنمية البشرية بانخفاض مساهمة المرأة في التنمية حيث تمثل نسبة النساء المشاركة في العمل (23.95) فقط، كما أنها تعاني من الأمية . الأبدية . (51%)، هذا وتمثل نسبة أعضاء البرلمان من النساء (2.4) فقط، (1.2%) من أعضاء المجالس المحلية، (3%) من أعضاء نقابات العمال، و (17%) في تمثيلها بالنقابات المهنية وقد تزايد اهتمام المجتمع بقضايا المرأة المصرية إيماناً بتكامل دور المرأة مع دور الرجل فالمرأة المصرية محور هام من محاور التنمية وريك فاعل في مسيرتها، وتتوقف مشاركتها على ما يكفله المجتمع لها من حقوق وما يتبجه من فرص المشاركة في جهود التنمية والتحديث والتطوير والإصلاح. ويعتبر نجاح المرأة في الوصول للمواقع القيادية ومساهمتها الفعالة في الحياة العامة والحياة السياسية وشغلها للمناصب العليا في القطاع الحكومي والقطاع الخاص ومشاركتها في مؤسسات المجتمع المدني والأهلي من أهم مظاهر المساواة بين الجنسين. وهنا تظهر أهمية طريقة تنظيم المجتمع في تنمية القيادات المجتمعية والسياسية وتفعيل دورها المجتمعي.

**الكلمات المفتاحية:-** الدور - الاكتشاف والتدريب - القيادات.

**Summary:-**

Attention to the women's sector is an urgent necessity, as all international charters and agreements, as well as at the Arab and local levels, and decisions issued by international conferences for women included explicit texts on promoting respect for women's rights based on equal opportunities for both sexes.

Despite all this interest, as well as the high percentage that women represent in Egyptian society, the statistics of the Human Development Report refer to us with a decrease in the contribution of women to development, as the percentage of women participating in work represents only (23.95), and they suffer from illiteracy - the alphabet - (51%), this represents Only (2.4) members of parliament are women, (1.2%) members of local councils, (3%) members of trade unions, and (17%) in their representation in professional unions

Society's interest in Egyptian women's issues has increased due to the belief in the complementarity of the role of women with the role of men. Egyptian women are an important axis of development and an effective partner in their journey, and their participation depends on the rights that society guarantees them and the opportunities it provides for participation in the efforts of development, modernization, development and reform.

The success of women in reaching leadership positions, their effective contribution to public life and political life, their occupation of senior positions in the government sector and the private sector, and their participation in civil society and civil society institutions are among the most important manifestations of gender equality, and here the importance of the method of community organization in developing societal and political leaderships and activating their societal role.

**Key words:** - role - discovery and training - leadership.

## أولاً: مدخل لمشكلة الدراسة:

يحظى العنصر البشرى باهتمام من جانب الحكومات التى تسعى إلى تحقيق تقدماً ملموساً في مجالات الحياة المختلفة سواء على المستوى الاقتصادى أو السياسى أو الاجتماعى، باعتباره الهدف والوسيلة لإحداث عملية التنمية، والعامل الأساسى المحدد لقدرة المجتمع على تحقيق مدى معين من الإسهام . كما وكيفا . إلى ينشده على اختلاف وتتنوع أبعاد عملية التنمية.

ويعد الاهتمام بقطاع المرأة ضرورة ملحة حيث تضمنت جميع المواثيق والاتفاقات العالمية وكذلك على المستوى العربى والمحلى، والقرارات الصادرة عن المؤتمرات العالمية للمرأة نصوصاً صريحة بشأن تعزيز احترام حقوق المرأة القائم على تكافؤ الفرص بين الجنسين.

وقد ظهرت هذه النصوص بدءاً من ميثاق الأمم المتحدة الصادر عام 1945م ، مروراً بالعهد الدولى الخاص بالحقوق المدنية السياسية عام 1966م والاتفاقات الثلاث لمنظمة العمل الدولية فى الأعوام 1951م، 1958م، 1981م، ثم المؤتمرات العالمية للمرأة وما نتج عنها، المؤتمر الأول والذي عقد فى المكسيك عام 975م، والمؤتمر الثانى الذى عقد فى كوبنهاجن عام 980م، والمؤتمر الثالث الذى عقد فى نيروبي 985م، والمؤتمر الرابع الذى عقد فى بيجين عام 1995... وهكذا (محمود، 2004، ص ص 88-89) .

وتمشيا مع توصيات مؤتمرات المرأة العالمية فقد أخذ المجتمع المصرى على عاتقه التخطيط والنهوض بالمرأة فى كافة المجالات بما يتيح مستقبلاً أفضل لها ولأسرتها ولمجتمعها، حيث أن التنمية الشاملة لأى مجتمع تعتمد فى الدرجة الأولى على تعبئة الموارد البشرية، الأمر إلى يستلزم حرص هذه الموارد واستخدامها الاستخدام الأمثل وبذل الجهود لتنميتها؛ ومن هنا برزت أهمية اشتراك كل المواطنين القادرة على الإسهام فى التنمية بصرف النظر عن جنسهم (فهى، 2003، ص ص 15-16)، ويشكلن النساء نصف عدد السكان حيث بلغ عددهن فى جمهورية مصر العربية وفقاً لتعداد عام 2005 (3.191.300) مليون نسمة وهو ما يعادل (48.83%) من عدد السكان الكلى للمواطنين (لمجلس القومى للسكان، 2005، ص3)؛، وتمثل نسبة المرأة القادرة على العطاء الفئة العمرية (من 20: 49 سنة) (38.44%) وذلك وفقاً لإحصاء عام 2005 (برنامج الأمم المتحدة الإنمائى ، 2005، ص ص 37-38).

ومن ثم ينعكس اهتمام المجتمع المصرى بقطاع المرأة فى مستويات متعددة منها . على سبيل المثال . التصديق على المواثيق العربية والدولية وأهمها اتفاقية إلغاء أشكال التمييز ضد المرأة أو إصدار تشريعات تضمن للمرأة صيانة حقوقها مثل قانون (78) لسنة 2000م الذى يضمن حداً أدنى من الدخل لمن لا عائل لها، والقانون (10) لسنة 2004 الخاص بإنشاء محاكم الأسرة للفصل فى النزاعات الأسرية، ونجد على المستوى التنفيذى إنشاء المجالس المتخصصة للتعامل مع احتياجات وقضايا المرأة مثل المجلس القومى للمرأة والمجلس القومى للطفولة والأمومة، ليس هذا فحسب بل تضمين واقع المرأة بجوانبه المتنوعة فى الخطط الخمسية مع التركيز على تحيد أولويات تنمية هذا الواقع.

ورغم كل هذا الاهتمام وكذلك النسبة المرتفعة التى تمثلها المرأة فى المجتمع المصرى تطالعنا إحصاءات تقرير التنمية البشرية بانخفاض مساهمة المرأة فى التنمية حيث تمثل نسبة النساء المشاركة فى العمل (23.95) فقط، كما أنها تعاني من الأمية . الأبدية . (51%)، هذا وتمثل نسبة أعضاء البرلمان من النساء (2.4) فقط، (1.2%) من أعضاء المجالس المحلية، (3%) من أعضاء نقابات العمال، و (17%) فى تمثيلها بالنقابات المهنية (محمد، 1987، ص ص 7-8).

وتتراوح الأدوار التى تؤديها المرأة بين السلبية والإيجابية وذلك بحسب أنواع الخبرات والمهارات المختلفة التى تتلقاها خلال مراحل حياتها وحسب القدر إلى تتاله من الثقافة والتعليم، كما يتوقف أيضاً على استعداد المجتمع لقبول أى نشاط يمكن أن تساهم به المرأة (رمزى، 1999، ص9).

ومن ثم فمن بين أسباب عدم إسهام المرأة فى مشروعات التنمية إنما ينشأ أساساً من التسليم المسبق بوجود فروق فى الأدوار بين الرجل والمرأة قائمة على أساس النوع التى لا ترجع فى حقيقة الأمر إلى وجود فروق حقيقية بين قدرات كل منهما، وإنما ترجع إلى موروثات تقليدية خلقها المجتمع وأكدها الممارسات الاجتماعية الخاطئة (زايد، 2002، ص7).

على الرغم من الجهود التى تقوم بها الدولة ممثلة فى مؤسساتها الرسمية، والجهود التى تقوم بها منظمات المجتمع المدنى لدعم قضايا المرأة وتمكينها فإن شغل المرأة لوظائف قيادية ومشاركتها المجتمعية مازالت فى حاجة إلى التدعيم بل والدراسة والبحث حتى أن المجلس القومى للمرأة حدد منتصف مارس الحالى 2009م لعقد المؤتمر السنوى التاسع والذى سيعقد على مستوى دولى لأول مرة بعنوان المرأة ومواقع القيادة .. تحقيقاً للعدالة الاجتماعية.

حيث يرى البعض أن نجاح المرأة داخل أسرتها مازال هو المعيار الوحيد لنجاحها في الحياة .. وهو ما أدى إلى محدودية مشاركتها في الحياة العامة، ومما لا شك فيه فإن مشاركتها وتعاملها مع الفرص الوظيفية تتأثر بالقيود الثقافية والتشريعية أحياناً وافتقاد ثقة الآخرين في قيادات المرأة بشكل عام (المؤتمر الثامن للمجلس القومي للمرأة ، 2007).

والمنتبغ لمشاركة المرأة في الإدارة المحلية يلاحظ انخفاض نسبة المشاركة على الرغم من أن الإدارة المحلية تحارب أشكال التمييز وهو ما يدعو إلى تحليل تلك الظاهرة، على الرغم من مناسبة الواقع القانوني الذي يتيح تلك المشاركات فقد كانت نسبة تمثيل المرأة في المجالس المحلية (11.2%) عام 1979م وانخفضت إلى (4.1%) عام 1987م ثم وصلت إلى (2.4%) عام 2002م لتصل في عام 2005 إلى (2%) وكانت النسبة للتمثيل على مستوى المحافظات (2.2%) والمراكز (0.4%) والمدن (0.29%) والقرى (0.06%) (وزارة الحكم المحلي، 2008).

وإذا كانت تلك النسب المتدنية من شغل أماكن القيادة المحلية ترتبط بطبيعة نظام الترشيح والانتخابات إلا أن ما يؤكد إشكالية شغل المرأة للوظائف القيادية تلك الإحصاءات الرسمية عن نسبة شغل المرأة للوظائف القيادية حيث بلغت نسبة درجة الوزير (3%) والدرجة الممتازة (6%)، ودرجة وكيل وزارة (14.7%) ودرجة مدير عام (26%) وذلك وفقاً لإحصاء 2005، في حين كانت تلك النسبة متدنية قبل ذلك .. وهو ما يدفع إلى ضرورة النظر في آليات دمج المرأة في الوظائف القيادية (المجلس القومي للمرأة، 2005).

ولا تتفصل هذه القضية عن ما يمر به المجتمع المصري من إصلاحات داخلية وتحولات ديمقراطية والتي تنادى بقضايا التمكين لبعض فئات المجتمع ومن بينها قضايا تمكين المرأة (عز العرب، 2006).

بل يرى البعض أن اتخاذ قرار المشاركة قد لا تتخذه المرأة بمفردها وإنما أحياناً كثيرة يكون قرار الرجل أيضاً المحيط بتلك المرأة (موسى، 1991، ص ص 135-137).

وتعتبر ظاهرة مشاركة المرأة في الأنشطة عامة وفي الوظائف القيادية خاصة ليست قاصرة على المجتمع المصري دون غيره من المجتمعات الأخرى ولكنها تزيد في الثقافات العربية وقد حاولت العديد من الدول المحيطة التعامل مع تلك الظاهرة من خلال جهود حكومية حيث تتبنى نظام "الكوتا" وهو تحديد عدد معين من الوظائف للمرأة لاستقطاب القيادات النسائية كما هو معمول به في اليمين على اعتبار أنه لا يمكن الفصل بين المشاركة

السياسية للمرأة ومشاركتها في الوظائف القيادية والتشريع لها (الدباغ، 2008).

وتعيش المرأة المصرية عصرا يتيح لها المزيد من الانطلاق في خدمة مجتمعها ويكفل لها حقوق التعلم والعمل ويحث على تواجدها الايجابي في مختلف ساحات العمل السياسي والاقتصادي والاجتماعي، وقد تحقق لها في غضون سنوات قليلة مكاسب كثيرة في العديد من المجالات ومنها التعليم والصحة والتشريعات وتولي المناصب القيادية وتمثل المرأة المصرية.

حوالى نصف الموارد البشرية، مما يتطلب الاستفادة من مجهوداتها ليس فقط لأنها تمثل نصف المجتمع بل لأن مشاركتها ضرورة لا غنى عنها لتحقيق التنمية والنهضة وتقدم المجتمع.

وقد تزايد اهتمام المجتمع بقضايا المرأة المصرية إيماننا بتكامل دور المرأة مع دور الرجل فالمرأة المصرية محور هام من محاور التنمية وريك فاعل في مسيرتها، وتتوقف مشاركتها على ما يكفله المجتمع لها من حقوق وما يتيح من فرص المشاركة في جهود التنمية والتحديث والتطوير والإصلاح.

وبصدور قرار إنشاء المجلس القومي للمرأة في ٨ فبراير سنة ٢٠٠٠، نجحت مصر في وضع إطار مؤسسي يخدم قضايا المرأة ويحافظ على المكاسب التي حصلت عليها، وجاء إنشاء المجلس نتيجة طبيعة للمتغيرات القومية والتحديات العالمية وتتويجا للإنجازات التي تحققت للمرأة المصرية.

وتتمثل مهمة المجلس القومي للمرأة في النهوض بالمرأة المصرية وتعظيم مشاركتها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وذلك من خلال برنامج عمل طموح تشارك في تنفيذه المؤسسات المصرية سواء كانت حكومية أو أهلية. وقد ركز المجلس القومي للمرأة جهوده لتحقيق المساواة بين الجنسين كأساس لتحقيق الهدف الثالث من الأهداف الإنمائية للألفية الثالثة وهو تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة أمام القانون وفي الواقع الاجتماعي والثقافي وتمكين المرأة من المشاركة السياسية (أحمد، 2009، ص 270).

ويعتبر نجاح المرأة في الوصول للمواقع القيادية ومساهمتها الفعالة في الحياة العامة والحياة السياسية وشغلها للمناصب العليا في القطاع الحكومي والقطاع الخاص ومشاركتها في مؤسسات المجتمع المدني والأهلي من أهم مظاهر المساواة بين الجنسين.

وتقرر المادة (٤٠) من الدستور مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة (المواطنون لدى القانون سواء وهم متساوون في الحقوق والواجبات العامة لا تمييز بينهم في ذلك بسبب

الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة)، وبمقتضى هذا النص الدستوري تتمتع المرأة المصرية بنفس الحقوق التي يتمتع بها الرجل مثل حق التعليم وحق العمل وحق الترشيح والانتخاب وحق تكوين المجتمعات الأهلية وحق الانتماء إلى النقابات.

وقد تم تنظيم وضع المرأة في مجموعة من القوانين (قانون تنظيم الحقوق السياسية - قانون العمل - القانون المدني - القوانين الجنائية - قانون التأمينات الاجتماعية - قانون الأحوال الشخصية - قانون الجنسية) (أحمد، 2009، ص ص 27-28).

ويرى المشتغلون في مجال تنمية المجتمع وقضايا المرأة أن الموروث الثقافي يمثل معوقاً أساسياً لتولى المرأة للوظائف القيادية في المجتمعات العربية حتى أن البعض يرى أن فكر المرأة ذاته يتأثر بالفكر الذكوري في تولى المناصب وهو ما قد يفسر إحجام المرأة عن الترشيح لمثل تلك الوظائف القيادية وهي أمور ترتبط بأساليب تنشئة المرأة وغياب الوعي بأهمية دورها في المجتمع والصورة النمطية والسطحية التي تقدم عن المرأة في أغلب المجتمعات العربية (إيكلي، 2008).

وهو ما يعنى أن تلك الظاهرة مرتبطة إعلامياً بتشكيل وعى الجماهير عن دور المرأة في المجتمع وبالتالي تكوين صورة عن نفسها وقدراتها القيادية (Jedico, 1977, P.142).

والمنتبع للأدبيات في مجال قضايا المرأة يجد أن هناك شبه اتفاق بين المهتمين بقضايا المرأة عالمياً ومحلياً على قضية التمكين على أساس أنها الطريقة التي يمكن بواسطتها مساعدة فئات معينة في المجتمع ومن أهمها المرأة على أن تنجز أهدافها وتكون قادرة على مساعدة نفسها، ويمثل التمكين كعمل اجتماعي عملية تركز على زيادة المشاركة للفئات الأقل مشاركة في المجتمع (Wallerstein, 1993).

ومن ثم ترى الباحثة أننا نحتاج إلى إعادة النظر في القضايا المتعلقة بثقافة المجتمع تجاه المرأة حيث يبدو أن العالم الثقافي البشري ليس متحرراً من العالم البيولوجي وأنه يجب أن نهتم بالتعليم الثقافي بمعنى إعادة إنتاج أفعال قصديه واتخاذ أفعال والإعلان عنها وربط المعرفة بالبحث عن الذات والوظيفة والمكانة والدور المناسب أو الذي يعتقد الإنسان أنه مناسب وتمثل منظمات المجتمع المدني واستراتيجيات وأدوار المنظم الاجتماعي موجهاً أساسياً لتحقيق ذلك لأن دراسة أوضاع المرأة ومشاركتها في عمليات التنمية لا تنفصل عن دراسة واقع المجتمع وبنيته ومواقفه واتجاهاته. كما أن الارتقاء بواقع المرأة وتحسينها ودمجها في المجتمع هو جزء من إستراتيجية التنمية العامة حيث يتفق الذكور والإناث فيما يتعلق بإدراك الخدمات المجتمعية والتوقعات لأدوار القيادات في اتخاذ القرارات (Loed. B, 2006, pp.212-2270).

وتهتم طريقة تنظيم المجتمع بالقضايا المرتبطة بتنمية المجتمع ودفع مؤسساته الحكومية وغير الحكومية في منظومة من التنسيق والتشبيك لتحقيق أهداف التنمية الشاملة والتعامل مع المعوقات التي تحول دون استفادة المجتمع خاصة المحلى من قدراته البشرية والفنية المتاحة والتي يمكن أن تتاح .. خاصة وأن نسبة مشاركة المرأة في المحليات كأعضاء وقيادات تتأثر مباشرة بنسبة مشاركتهم العامة في المجتمع .. وتتعدد العوامل المؤثرة والمرتبطة بقضايا مشاركة المرأة في المجتمع وإن كان أهمها فقدان المرأة الثقة بنفسها كمشارك فاعل في إدارة المجتمع وتنميته إضافة إلى تأثير العلاقات الاجتماعية على اتخاذ المرأة لقرارات المشاركة وارتباط ذلك بنظرة المجتمع للمرأة (Suzana. R,2004, pp.12-15).

ويمكن لطريقة تنظيم المجتمع أن تقدم استراتيجيات لتمكين المرأة كهدف للممارسة المهنية يعتمد على تنمية قدرات المرأة لتمارس أدورها وتشارك في فهم الواقع والتأثير فيه (Ning, Ding, 2006, pp.218-222).

حيث يمثل تدنى مشاركة المرأة خاصة في التنمية المحلية قضية محورية للخدمة الاجتماعية عامة وتنظيم المجتمع على وجه الخصوص لاهتمامه بقضايا التنمية والإدارة المحلية والقيادات المحلية الشعبية والرسمية إضافة إلى قدرة المنظم الاجتماعى لتفعيل اهتمام المجتمع بكل مؤسساته ومنظماته لتبنى إستراتيجية دمج المرأة في التنمية الشاملة ومن خلال تمكين اقتصادى وسياسى وقانونى ومؤسسى بحيث يتم القضاء على كافة أشكال التمييز وخلق جيل جديد من القيادات النسائية. فوجود قيادات صالحة يدعم نسب المشاركة في الوظائف العامة خاصة القيادة منها (B., Gummer, 1995, p.2180).

ولا شك أن هناك تأثير لوسائل الإعلام على التحليل الوظيفى والتركيب القيمى في المجتمع فيما يتعلق بقضايا مشاركة المرأة في الحياة العامة وأن عمليات الاتصال والإعلام قادرة على تكوين فكرة وتعديل اتجاهات نحو الوظائف القيادية للمرأة سواء كان ذلك للمجتمع ككل أو للمرأة نفسها (Chapper, 2004).

ويشير الواقع الاجتماعى إلى أن تولى المرأة للوظائف القيادية لا يتناسب مع العوامل الديموجرافية أو الوظيفية في المجتمع أو مع قدراتها أو المأمول من مشاركتها، وأن القضية كما اتفقت الدراسات السابقة والتراث النظرى ترتبط بالعديد من المعوقات الثقافية والعادات والتقاليد والظروف الاجتماعية والوظيفية إلا أن للمرأة دور هام في ترسيخ تلك المعوقات وأن محاولات لتولى المناصب القيادية ترتبط دائماً بالغير في حين أن الإعلان عن الوظائف القيادية في المحليات أتاح فرص التقدم للجميع ذكور وإناث دون استثناء وعلى الرغم من ذلك

لم تتقدم أية امرأة لشغل أحد تلك الوظائف القيادية وسواء كان ذلك للمرأة الريفية أو الحضرية مما دفع الباحثة لإجراء الدراسة الراهنة والتي تحددت مشكلتها الأساسية في التعرف على المعوقات التي تحول دون تقدم المرأة في الريف والحضر لشغل الوظائف القيادية في المحليات على الرغم من انطباق الشروط عليها وعلمها بالإعلان عن تلك الوظائف .

ويقع على عاتق طريقة تنظيم المجتمع بشكل أساسي اكتشاف القضايا والمعوقات التي تعوق عمليات التنمية، ومن أهم القضايا التي تهتم بها قضية القيادة وتمكين المرأة قيادياً ووظيفياً ، فالقيادة دائماً نابعة من المجتمع Emergent Leadership ومنبثقة منه (Women and Poverty in the Escwa Region Tssues and Concern's, 1995, P.4) وتمثل القيادة فن يتطلب خبرة ومهارات في التعامل والتفاعل الإنساني وتختلف طبيعة القيادة وفقاً للمكانة والموقع والهدف إلا أنها تشترك دائماً في الصفات والخصائص والمقومات (C. Jane, 1996, P.P.82-83).

والقيادة لها عدة جوانب اجتماعية وتفاعلات دينامية ومحددات سلوكية فهي سمات وإمكانيات قائد ثم سلوك وتفاعل اجتماعي، ولكي تكون المرأة قادرة على القيادة يجب أن تلم بجوانب العمل وجزئياته وفهم متطلبات الدور. حتى أن البعض يرى أن القيادة والإدارة وجهان لعملة واحدة فهي وسيلة ومنهج وإطار عام للتحرك وتحقيق الأهداف في ضوء إستراتيجية محددة (George, 1998, P.P.85-95).

وقد أنشئ المجلس القومي للمرأة بموجب القرار الجمهوري رقم (90) الصادر في 8 فبراير سنة 2000م حيث يعمل المجلس كهيئة لها شخصية اعتبارية مستقلة ترأسها سيدة مصر الأولى السيدة/ سوزان مبارك التي تؤمن بضرورة النظر إلى المجلس القومي للمرأة باعتباره مؤسسة قومية بمعنى الكلمة تضم جميع النساء في مصر ويعكس هذا الاهتمام بالمرأة وجدية الاهتمام بقضاياها، ومن هنا تبرز أهمية التعرف على أهداف المجلس واختصاصاته خاصة بعد صدور اللائحة الداخلية للمجلس في 25 يونيو 2001م (القرعى ، 2002، ص155).

ويعتبر المجلس القومي للمرأة المؤسسة السياسية الأولى التي تركز على تمكين المرأة سياسياً واقتصادياً واجتماعياً ومراقبة تنفيذ الاتفاقيات والقوانين والسياسات التي تمس حياة المرأة والقضاء على كافة أشكال التمييز ضدها، الأمر الذي يعبر عن وجود الإرادة السياسية والالتزام القوي بتحسين أحوال المرأة (عبد الشافي، 2006، ص3).

ويسعى المجلس القومي للمرأة لتعزيز العمل السياسي بهدف كسب مساندتهم للمجلس في جهوده الرامية إلى تفعيل مشاركة المرأة في الحياة السياسية، ولتنفيذ هذا الهدف عقد المجلس ملتقى سياسياً بتاريخ 2005/9/25م تحت عنوان "تعزيز مشاركة المرأة في الانتخابات البرلمانية 2005م بحضور (14) من رؤساء الأحزاب السياسية" وعدد من أمينات

المرأة بالأحزاب وعضوات مجلسي الشعب والشورى وأعضاء المجلس القومي للمرأة وعدد من ممثلي الجمعيات الأهلية حيث عرض المجلس إستراتيجية لتفعيل المشاركة السياسية للمرأة وتم استعراض وجهات نظر الأحزاب السياسية تجاه تلك القضية والدور المنتظر من المرأة في الأحزاب السياسية (عبد الغفار، 2009، ص ص 85-86).

كما تتفق رؤية المجلس القومي للمرأة حول دعم المشاركة السياسية للمرأة مع الاتفاقيات والمواثيق الدولية التي شاركت مصر في صياغتها وصدقت عليها مثل اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW)، وخطة مؤتمر بكين (1995) والتي دعت إلى شغل النساء (30%) من مراكز صنع القرار في عام 2005م، ووثيقة الأمم المتحدة حول الأهداف التنموية للألفية عام 2000م والتي تنص على المساواة بين الرجل والمرأة وتمكين المرأة وزيادة نسبة تمثيلها في الحياة النيابية (عبد الغفار، 2009، ص 78).

ويتلخص الهدف الأساسي لإستراتيجية المجلس القومي للمرأة في مجالس دعم المشاركة السياسية للمرأة في تحقيق المواطنة الكاملة، وذلك بدعم مشاركة النساء في عملية صنع القرار ووضع السياسات وصياغة التشريعات واتخاذ القرارات بحيث تأتي معبرة عن مصالح الرجال والنساء معا كأساس لتحقيق المساواة والديمقراطية والتنمية والسلام، وينبثق من الهدف العام السابق مجموعة أهداف فرعية تشمل: دعم المهارات السياسية للمرأة، نشر ثقافة المشاركة السياسية، التنسيق مع الجهات المعنية، وخلق مناخ عام داعم للمشاركة النسائية في الحياة السياسية (عبد الغفار، 2009، ص 319).

ويبذل المجلس القومي للمرأة في جمهورية مصر العربية جهدا في مجال حماية المرأة وتعليمها وتنقيتها وتنميتها سياسيا واقتصاديا واجتماعيا وثقافيا وإتاحة الفرصة أمامها للمشاركة في العمل العام والإنتاج القومي من خلال الشراكة مع المنظمات المجتمعية على المستويين المحلي والقومي.

ولا جدال في أن توافر أمانة نوعية للمرأة داخل كل حزب سياسي في كل المستويات المحلية والقومية يساعد على تنشيط المشاركة السياسية للمرأة سواء كانت ريفية أن حضرية وينبغي أن يكون من أهداف ووظائف الأمانة توعية المرأة بما يلي (حسن، 1997، ص 16):  
أ-تنظيم الأنشطة التي تهدف إلى توعية النساء وخاصة النساء الأقل تعليما بحقوقهم السياسية وبأهمية مشاركتهن في الحياة السياسية.

ب-إعداد النساء للمشاركة في العمليات الانتخابية وإطلاعهن على فنون تلك العملية والأسلوب العلمي لإدارتها.

- ج- تكوين قاعدة بيانات كاملة عن المرأة من القاعدة إلى القمة.  
 د- استشارة المرأة وتشجيعها على التسجيل في جداول القيد للانتخابات.  
 هـ- تشجيع المرأة الريفية على استخراج بطاقات الرقم القومي.  
 و- تشجيع المرأة الريفية ومساعدتها على استخراج البطاقة الانتخابية كي تستطيع المشاركة في المجال النيابية المختلفة.

وتعتبر المشاركة المجتمعية حيز الزاوية في طريقة تنظيم المجتمع، إذ أن تلك الطريقة كمنهج تحاول استثارة المواطنين للمشاركة في تنمية مجتمعهم، وذلك عن طريق تدعيم قدرة المجتمع المحلى على تحديد مشكلاته وتعبئة طاقاته وموارده، وزيادة وعيهم بالمشكلات التي يعانون منها وتشجيعهم واستثارتهم للعمل على إيجاد حلول لها (إبراهيم، 2011، ص909).

ولما كانت طريقة تنظيم المجتمع تهتم بمشاركة المواطنين في تنمية مجتمعهم، فإن تلك المشاركة لا يمكن أن تتحقق في ظل نمو المجتمعات وتطورها وتعتها عن طريق مساهمة كل أفراد المجتمع في كل عمليات تنظيم المجتمع، لا تعتمد الطريقة على تحقيق هذه المشاركة من خلال قادة أو ممثلى جماعات المجتمع إلى تعمل معه (صادق، 1998، ص211).

ويجب الإشارة هنا إلى أن طريقة تنظيم المجتمع تهتم بالقيادات المجتمعية ومنها القيادات النسائية وذلك نظرا لقناعة الطريقة من خلال الخبرات الطويلة بأن المدخل الحقيقى لتنمية المجتمع المحلى هو القيادات الموجودة به، لما لتلك القيادات من تأثير مباشر في مواطنيهم لضمان المشاركة الفعالة للمواطنين في تنمية مجتمعهم من خلال استثمار تلك القيادات في تحريك وتعبئة المجتمع لاستثمار إمكاناته الذاتية لتنميته والارتقاء به بشكل مستمر.

#### ثانياً: الدراسات السابقة:

1) ويتفق مع ذلك دراسة (M. Salozar, 2002) عن المشاركة الإيجابية للمرأة فى التنمية البشرية والتي أشارت إلى أن الفرص بين الرجل والمرأة يجب أن تكون متساوية ومن ثم تصبح القضية هى كيفية استخدام المرأة لحقوقها فى ظل معوقات ثقافية واجتماعية.

2) تتساءل دراسة (D, Murdock, 2003) عن أسباب مشاركة النساء فى الأنشطة النسوية فقط . وتدعو إلى أن تهتم منظمات المجتمع المدنى لدمج النساء فى كافة الأنشطة المجتمعية وهو ما يؤدي إلى تحسين صور المشاركة وتفعيلها ويساهم فى تعبئة طاقات

المجتمع وزيادة موارده.

(3) ويتفق مع تلك النتائج دراسة (خليل ، محمد 2006) عن أثر المشاركة السياسية للمرأة على التخطيط في مجالات الرعاية الاجتماعية على أساس أن تلك المجالات هي الأقرب إلى فكرة المجتمع عن دور المرأة وتدعو الدراسة إلى اتساع أنواع المشاركة للمرأة وتدعيم المجتمع لتلك الجهود.

(4) تؤكد ذلك أيضا دراسة (غزال، إيناس 2006؛ إبراهيم ، نهلة 2006؛ طلعت، منال 2006) حول تأثير المنظمات غير الحكومية على تدعيم مشاركة المرأة والتعامل مع معوقات مشاركتها في المجتمع خاصة تلك المعوقات المرتبطة بالثقافة السياسية لدى المرأة في المجتمع المصرى وتناقضات الواقع السياسى المعاش وضرورة تحديد مجموعة من الأنشطة الدائمة لدعم حقوق المرأة والتعبير عن قضاياها وتدعيم حرصها على العمل السياسى.

(5) دراسة (سالم، محمد نبيل سعد ، 2004) والتي أوضحت أهمية حاجة المرأة لتنمية وعيها بأدوارها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية ، حيث أوضحت الدراسة أن المرأة يفتقرها الكثير من الوعي بحقوقها وواجباتها، كما أنها فى حاجة إلى تعديل نظرتها عن نفسها وعن مجتمعا.

(6) دراسة (سلام، مى جميل، 2004) والتي أوضحت أن تدريب المرأة على مجموعة من المهارات مثل مهارة الاتصال والتعاون يؤدي إلى تحسين قدرة المرأة على المشاركة فى تحديد الاحتياجات الخاصة بها ويساعدها فى الاندماج فى أعمالا تدر عليها ربحا.

(7) دراسة (لو ، روبرت ؛ ثورب كارن lee Robert, Thorpe Karran ، 2005) والتي أوضحت أن المرأة لى تندمج فى عملية التنمية لابد وأن تستخدم معلوماتها ومهاراتها، ولكى تحقق الأهداف التنموية المبتغاه لابد أن تكون قادرة على تحقيق التقدم وصناعة حياة أكثر جمالا، قادرة على مساعدة الناس وحل مشكلاتهم، وأيضا أن تكون قادرة على التنمية الشخصية ، واكتساب الخبرات باستمرار ، بالإضافة إلى ضرورة توفر القدرة على التواصل مع الآخرين.

(8) وقد أكدت دراسة (سيمسيون، باتريسيا ؛ ألبنى وإلين Patricia Simpson & Eileen Albani 2003) على أنه عندما تشعر المرأة بعدم أهميتها وكذلك دورها فى التنمية فعندئذ لا تشارك حيث خبراتها الشخصية التى تكونها تعوقها عن المشاركة فى برامج مشروعات

التمتية والتي . كما تراها المرأة . لا تمثل أهمية بالنسبة لها ومن ثم لا تشبع احتياجاتها هي أو أسرتها، كما تشير الدراسة إلى مشاركة المرأة ترتبط بالإطار السياسي والاقتصادي والاجتماعي إلى تعيش فيه.

(9) تؤكد دراسة (سليمان، هدى توفيق 2004) على ضرورة تنمية وعي المرأة بأهمية المشاركة في الحياة العامة، وتنمية وعيها بحقوقها وواجباتها، ونشر ثقافة أن المرأة شريك في التنمية، وتشجيع تبادل المعلومات والخبرات بين مختلف الأنساق المؤسسية التي تهتم بزيادة مشاركة المرأة في التنمية.

(10) وفي دراسة (عبدالرحمن ، نهلة عبدالرحيم 2007) والتي طبقت على عينة مكونة من (139) مفردة من النساء المستفيدات من خدمات أندية المرأة التابعة لمديريات الصحة، والشباب والرياضة، والتضامن الاجتماعي بمحافظة الفيوم، حيث أشارت هذه الدراسة إلى افتقاد المرأة إلى تكوين رؤية واضحة وشاملة عن احتياجاتها على المستوى المحلي وتحديد دورها تجاه إشباع أو تلبية تلك الاحتياجات ، ويرجع ذلك إلى سببين هما، الأول: نقص المعلومات المتاحة لدى المرأة عن احتياجات المرأة على المستوى المحلي، والثاني: يتعلق بعدم اهتمام المرأة بمعرفة تلك الاحتياجات أو أنها ليست ضمن أولوياتها، وأكدت الدراسة على ضعف وعي المرأة ومعرفتها بحقوقها وواجباتها؛ وبالتالي أثر ذلك سلبا على تدعيم المسؤولية الاجتماعية لديها ومن ثم في قيامها بدورها في التنمية، كما أنها لا تزال تفضل الانغلاق على نفسها واحتياجاتها ومشكلاتها دون توجيه أولوية مناسبة لاحتياجات وظروف الآخرين، ومن ثم توصلت الدراسة السابقة إلى وصف لمجموعة من المتطلبات المعرفية المرتبطة بالنواحي الاجتماعية والمهارية والاقتصادية والسياسية اللازمة لإدماج المرأة في التنمية.

(11) أما بيرتون (Burton, 1997) كشفت في دراستها إلى أن نقص عدد النساء في المراكز القيادية العليا، يعود إلى تدني تصورات الرجال الذين هم في المراكز القيادية لمستوى أداء النساء، وبأن خصائصهن الشخصية لا تلائم طبيعة العمل في هذه الأدوار، بينما كانت تصورات النساء، تعود إلى الممارسات التنظيمية داخل مواقع العمل، وأن سبب الاختلاف في هذه التصورات بين الطرفين يعد القضية الأساس التي يجب أن تدرس لوضع الحلول لتدني مشاركة المرأة في مواقع القرار . وتعمل الدراسة أبرز المعوقات لتولي النساء المراكز القيادية في القطاعين العام والخاص في أربعة مجموعات هي:

-المعتقدات المقبولة تجاه أدوار النساء، وخصائصهن، وإسقاط أثر النزعة الفطرية للعناية

بالأطفال ورعايتهم بأولوية الانقطاع عن العمل، وما ينشأ عن هذه الإسقاطات من الدعوة بعدم المخاطرة في الإنفاق على تدريبهم وتمكينهم للعمل في المراكز القيادية.

- التحيز في عمليات الاختيار لتولي المراكز القيادية، سيما وأن السمات الشخصية أصبحت أقل تأثيراً على عمليات الترقية من الأوضاع الاجتماعية والمؤسسية الخاصة بيئة العمل، إضافة إلى أن النساء أصبحن يلتحقن بدراسة تخصصات علمية ومعرفية حديثة لم تكن سابقاً مألوفة، وبدرجات علمية متقدمة.

- خلو سياسات إدارة الموارد البشرية من وجود أسس تنظيمية واضحة، وإتباعها أسس تفضيلية في تقييم الأداء وفي اختيارها للقيادات، حيث تقيم النساء وفق معيار الإنجازات السابقة، بينما يقيم الرجال وفق معايير القدرة المستقبلية لأداء العمل بمستوى أداء أعلى.

- عدم كفاية توفير فرص التطوير المهني الرسمي وغير الرسمي، حيث أن فرص النمو المهني تزيد من إمكانية تراكم الخبرات والمهارات لدى الأفراد، وأن معظم ما يتعلمه المديرون في ممارستهم للأدوار القيادية يستمدونه من سياق العمل أكثر مما يتعلمونه من التدريب والتعليم النظامي.

12) وتشير دراسة ريمر وبارباتو وماتكن (Reimer, Barbuto, & matkin, 2003) إلى أن الفروق في استخدام استراتيجيات التأثير لدى القادة من كلا الجنسين، تعود إلى أن نماذج القيادة الفعالة بأنها موصوفة من قبل الذكور، وترتكز على معايير وصف السلوك القيادي المعروف تقليدياً، وأن النساء القياديات يتبعن هذه الأنماط ويقلدنّها، ليحققن انسجاماً أعلى مع النظم الهرمية داخل البنى التنظيمية، وأن هذه النماذج الذكورية للقيادة تعتمد عليها دراسات النوع الاجتماعي لبيان الفروق بين الجنسين في الأنماط القيادية، والذي يمثل تمييزاً بحد ذاته. كما تؤكد الدراسة أن التمييز الذي يقع على النساء في توزيع الأدوار، وعزلهن في أدوار منمطة مبني على أساس التوقعات التقليدية لأداء النساء، ويعرضهن لضغوط نفسية عالية عند توليهن أدواراً قيادية منمطة بخصائص ذكورية نتيجة لما يشعرن به من انتهاك لمعايير جنسهن، مما يعرضهن للوقوع في صراع بين التوقعات المؤسسية والتوقعات المجتمعية، وما ينتج عنه من ردود أفعال مجحفة تزيد من الإضرار بفرص تقدمهن، ومن احتمالية وقوع التمييز ضدهن.

13) وبالمقابل فإن دراسة كان وجريسنجر (kahn & Griesinger, 2001) تشير إلى أن استخدام أساس الأقدمية في الترقية يتضمن أيضاً تحيزاً ضد المرأة، لأنه يقوم على افتراضات أن النساء أكثر عشوائية في قرارات ترك العمل من الرجال، وأن معدلات ترك

العمل بسبب تدني الأجور أقل حدوثاً لدى النساء من الرجال، وأن سلوك كل من الرجال والنساء نحو الترقية، كان استجابة لوجود فروق في حوافز الأجور المتحيزة أصلاً، حيث أن الرجال الذين يبقون في عملهم، هم عينة منقاة ممن حصلوا على أجور عالية في فترة ما بعد التثبيت، مما يشير إلى وجود تحيز أقوى نحو الذكور بحصولهم على ترقية وفق أساس الأقدمية، لأنهم سوف يتركون العمل إذا حصلوا على زيادات منخفضة في الأجور .

14)دراسة (قنديل ، أماني 2005): توصلت نتائج الدراسة إلى أهمية التمكين السياسي للمرأة وزيادة نسبة النساء المرشحات في البرلمان، وزيادة تصويت المرأة واستخراج بطاقات انتخابية لهن من خلال عقد شراكة بين المجلس القومي للمرأة وبعض المحافظات والمحليات والأجهزة التنفيذية، بالإضافة إلى ما توصلت إليه نتائج الدراسة الميدانية: إلى تحفيز المرأة على شغل مواقع اتخاذ القرار من خلال عقد العديد من المؤتمرات وندوات التوعية السياسية، كما تم تنفيذ وتنظيم عدد من القوافل السياسية شملت (17) دائرة انتخابية، كما تم حصر عدد النساء غير المقيدات في الجداول الانتخابية وتحفيزهن لاستخراج البطاقات الانتخابية مع توضيح أهمية تصويت المرأة على اعتبار أنها تشكل أكثر من نصف المجتمع تقريباً .

15)دراسة (عبد الشافي ، رحمة أحمد 2006) أوضحت نتائج الدراسة أن المرأة المصرية تعاني من العديد من المشكلات منها (اقتصادية، اجتماعية، صحية، تعليمية، سياسية... الخ) كما أن المستفيدات من مشروعات المجلس القومي للمرأة تشعرن بمشكلات تختلف في الدرجة عن ما تشعر به غير المستفيدات بمشروعات المجلس ، كما أوضحت النتائج أن للمجلس دوراً بارزاً في تمكين المرأة اقتصادياً خاصة المرأة المعيلة من خلال برنامج المرأة المعيلة والقيام بمشروعات صغيرة لهن وترتب على ذلك أن أصبح لديهن مصدر ثابت للدخل، وأصبحن يشعرن بكفاية الدخل، وأصبحن عاملات في مشروعاتهن ولم يعدن من العاطلات، كما أوضحت النتائج أن المجلس ساهم في التمكين الاجتماعي للمرأة المصرية من خلال محور أمية المرأة وتدعيم مبدأ تكافؤ الفرص التعليمية للمرأة وحصولها على فرص متساوية في التدريب، ورفع المستوى الصحي وتحسين نوعية الخدمات الصحية لهن .

16)دراسة (جمعية العلوم السياسية بأمريكا الجنوبية، 2008) والتي أشارت نتائجها إلى قيام النساء الأمريكيات من ذات الأصل الأفريقي بالتصويت في الانتخابات الأمريكية لكي يحققن انتمائهن السياسي، كما أوضحت الدراسة أن الوعي السياسي لدى النساء ثم اعتباره مؤشراً للتنبؤ باستعدادهن للتصويت في الانتخابات القادمة والقيام بأى عمل سياسى آخر .

17)دراسة (Cole Elizabeth & Stewart Abiyail, 2009) وهي عن مغزى المشاركة

السياسية لدى النساء بمختلف طوائفهن بأمريكا، وأضافت نتائجها إلى أن النساء الأمريكيات من الأصل الأفريقي قد أحرزن معدلات أعلى من النساء الأخريات في المشاركة السياسية، وأن هناك عوامل تؤثر على مشاركتهن في النشاط السياسي منها الهوية السياسية، القدرة على المعارضة، المسؤولية الاجتماعية.

18)دراسة (جلال، أميرة محمد 2010): أثبتت نتائج الدراسة صحة الفرض الأول والثالث للدراسة بينما لم يثبت صحة الفرض الثاني للدراسة باستثناء ما يتعلق بمتغيري العضوية بأحد الأحزاب السياسية والحصول على دورات تدريبية قبل الالتحاق بالمشروع، وتوصلت الدراسة إلى تصور تخطيطي مقترح لزيادة فعالية المكون التدريبي لمشروع تنمية القدرات السياسية بالمجلس القومي للمرأة.

19)دراسة (بندق، حسام طلعت 2006) والتي أظهرت نتائجها أن برنامج التدخل المهني للخدمة الاجتماعية أدى إلى تنمية الوعي السياسي لدى المرأة الريفية العاملة وذلك من خلال زيادة معارفها السياسية وتنمية وجدانها نحو العمل السياسي وكذلك تنمية سلوك المرأة الريفية العاملة نحو ممارسة العمل السياسي.

20)وأكدت نتائج دراسة (أحمد، سلطنة محمد 2008) على وجود علاقة إيجابية بين التدخل المهني لطريقة العمل مع الجماعات وتنمية وعي المرأة بحقوقها في (المشاركة السياسية- الحقوق التعليمية للمرأة- الجوانب الصحية- الترويحية- النفسية- وحققها في المشاركة في التنمية المستدامة).

21)وأوضحت نتائج دراسة (قنديل، نجلاء احمد 2010) فاعلية برنامج التدخل المهني في زيادة وعي الفتاة الجامعية بالقضايا السياسية والاجتماعية، وكذلك تنمية المهارات القيادية المرتبطة بالعمل السياسي لدى الفتاة الجامعية، كما أكدت النتائج على فاعلية البرنامج في زيادة مشاركة الفتاة الجامعية في الأنشطة السياسية والاجتماعية.

22)كما كشفت دراسة (على ، مصطفى محمد 2008) عن الاحتياجات التدريبية للسيدات الأعضاء الحاليات والمرشحات الجدد للمجالس الشعبية المحلية، وأكدت نتائج الدراسة على أن العضوات في حاجة إلى المعارف الخاصة بالقيادة وأنواع وسمات القائد وكيفية تأثير القائد في المجتمع والمهارات الواجب توافرها في القائد.

23)كما أشارت دراسة (زهرا، هيام حمدي 2009) إلى أن المرأة تواجه مجموعة من

المعوقات عند التقدم لشغل الوظائف القيادية فى المحليات أولها المعوقات الاجتماعية، يضاف إليها المعوقات المتعلقة بطبيعة الدور القيادى للمرأة.

24) ولقد أوصت دراسة (بندق، حسام طلعت 2006) بالعمل على توسيع دائرة المشاركة المجتمعية للمرأة المصرية فى العمل العام من خلال توفير برامج يتم تنفيذها من قبل المجلس القومى للمرأة فى مختلف القرى والنجوع، مع ضرورة الاهتمام بتحسين الوضع السياسى للمرأة فى المجالس النيابية، من خلال تعاون المجلس القومى للمرأة مع الأحزاب السياسية المختلفة لوضع برامج لتحسين صورة ووضع المرأة فى المجتمع.

25) ولقد توصلت دراسة (آل الشيخ، نوف بنت إبراهيم 2013) إلى أن القيادات النسائية تواجه العديد من التحديات فى مؤسسات التعليم العالى السعودية منها "تحديات مؤسسية . تحديات متعلقة بطبيعة الدور القيادى . التحديات الاقتصادية . تحديات متعلقات بالمجتمع . تحديات أسرية . تحديات شخصية.

**ومن خلال تحليل الدراسات السابقة يمكن استنتاج الآتى:**

-على الرغم من مشاركة المرأة فى العديد من مجالات العمل وخاصة مجال التربية والتعليم ، إلا أن هناك أعداد قليلة من السيدات فى مواقع القيادة، ومن هذه الدراسات " Iston, Judy A, Kaparou, M-Buch-Barr, Brenda Smith-scott, .KristynAnne"

-تحديد المعوقات التى تواجه المرأة فى مواقع القيادة، ومن هذه الدراسات "رمضان محمود عبدالسلام . Lilja,s,etc, كلثم الغانم وآخرون . مريم أحمد القحطانى . هيام زهران، نوف آل الشيخ.

-تدنى مشاركة المرأة بشكل عام والقيادات النسائية بشكل خاص فى أنشطة تنمية المجتمع المحلى، ومن هذه الدراسات دراسة "عبدالحكيم عبدالجبار".

-أن هناك بعض الاحتياجات المعرفية والمهارية لدى القيادات النسائية الشعبية التى يجب إشباعها وهذا ما أشارت إليه دراستى "مصطفى محمد على . صافيناز محمد أبو زيد".

**ثالثاً: الموجهات النظرية:**

وفي ضوء ذلك فإن نظريات القيادة تعد من الموجهات النظرية التى يمكن للدراسة الحالية الاستفادة منها، حيث توجد أربع نظريات أساسية للقيادة هي:

أ-نظرية السمات: وتركز على الخصائص الشخصية للقائد "جسدية . اجتماعية . نفسية . عقلية"، وعلى الرغم من ضرورة تمتع القادة بصفات معينة للقيام بأدوارهم إلا أنه لم يثبت أن هذه الصفات تميز القادة عن غيرهم ، ومع ذلك لا يمكن تجاهل أهمية الخصائص الشخصية خاصة مهارات الاتصال وحل المشكلات والتفاوض في التأثير على فعالية القائد .

ب-النظرية السلوكية: والتي تركز على سلوك القائد ، وعلى الفروق في التصرفات بين القائد الفعال والقائد غير الفعال، مع الاهتمام بدراسة كيفية قيام القادة بتقويض المهام للمرؤوسين ، أين ومتى يتصلون بالآخرين ، كيف يؤدون أدوارهم .. وغيرها .

ج-النظرية الموقفية: والتي تهتم بدراسة العلاقة بين الموقف وسلوك القائد وتفترض هذه النظرية أنه ليس هناك أسلوب قيادة أمثل، حيث تحدد ظروف الموقف الأسلوب المناسب للقيادة، وهناك بعض العوامل الموقفية التي تتأولتها النماذج الموقفية ومنها "صعوبة المهمة، الصفات نضج العاملين، حاجات العاملين، اتخاذ القرار الجماعي، العلاقات بين القائد والفريق، مصادر قوة القائد .

د-النظرية التفاعلية: وتقوم هذه النظرية على أساس التكامل والتفاعل بين كل المتغيرات الرئيسية في القيادة، وهي : (القائد وشخصيته ونشاطه في الجماعة . الأتباع واتجاهاتهم وحاجاتهم ومشكلاتهم . الجماعة نفسها بناءها والعلاقات بين أفرادها وخصائصها وأهدافها ودينامياتها .. الخ . المواقف كما تحددها العوامل المادية وطبيعة العمل وظروفه(صادق ، 1998، ص ص 216-217).

وتشير الباحثة في هذا الصدد أن هذه النظريات يمكن أن يستفيد منها في تفسير ودراسة القيادات النسائية ، وخاصة النظرية التفاعلية .

#### رابعاً: أهمية الدراسة :

- 1-اهتمام الدولة ومؤسسات المجتمع المدني في السنوات الأخيرة من القرن العشرين ومطلع القرن الحادي والعشرين بقضايا ومشكلات المرأة المصرية وتمثل ذلك في إنشاء المجلس القومي للمرأة عام 2000م بقرار رئي الجمهورية وكذلك إنشاء فروع له في المحافظات لتفعيل الدور السياسي والاجتماعي والاقتصادي للمرأة باعتبارها شريك أساسي في المجتمع .
- 2-انعقاد الكثير من الندوات والمنتديات والمؤتمرات الدولية والمحلية التي تهتم بقضايا المرأة السياسية والاجتماعية والاقتصادية مثل (مؤتمر المرأة العالمي الرابع المنعقد في بكين سنة 1995والمعنى بالمرأة) .

- 3-زيادة أعداد الإناث حيث بلغ عددهن طبقاً لتقدير أعداد السكان حسب النوع بالمحافظات في 2010/1/1م (48.9%) من جملة سكان جمهورية مصر العربية.
- 4-على الرغم من كل المكاسب التي حصلت عليها المرأة المصرية في الفترة الأخيرة إلا أن نسبة قيدها في الجداول الانتخابية ومشاركتها الانتخابية لا ترقى إلى المستوى المأمول، لذلك فلا بد من وضع خطة لتفعيل وتعزيز مشاركة المرأة في الحياة السياسية.
- 5-التأكيد على الاهتمام بتعليم السيدات المهارات والصفات القيادية من أجل تحسين دورهم السياسى.

#### خامساً: أهداف الدراسة:

- 1-تحديد دور المجلس القومى فى اكتشاف القيادات النسائية.
- 2-تحديد دور المجلس القومى فى تدريب القيادات النسائية.
- 3- تحديد أساليب المجلس فى اكتشاف قياداته وتدريبها:
- 4- تحديد الأدوات التى يقدمها الحزب فى تدريب القيادات النسائية.
- 5- تحديد البرامج التى يقدمها المجلس لتنمية القيادات النسائية.
- 6- تحديد دور المجلس فى تنمية الوعى السياسى لدى المرأة من أجل تنمية القيادة لديها.
- 7- تحديد المعوقات التى تواجه المجلس فى عملية الاكتشاف والتدريب للقيادات النسائية.
- 8- تحديد مقترحات المجلس لمواجهة مشكلات التدريب واكتشاف القيادات النسائية.
- 9- تحديد الدور المقترح للمنظم الاجتماعى فى اكتشاف وتدريب القيادات النسائية.

#### سادساً: تساؤلات الدراسة:

- 1-ما هو دور المجلس القومى للمرأة فى اكتشاف القيادات النسائية؟
- 2- ما هو دور المجلس القومى للمرأة فى تدريب القيادات النسائية؟
- 3- ما هى أساليب المجلس القومى للمرأة فى اكتشاف قياداته وتدريبها؟
- 4- ما هى الأدوات التى يقدمها الحزب للمرأة فى تدريب القيادات النسائية؟
- 5- ما هى البرامج التى يقدمها المجلس القومى للمرأة لتنمية القيادات النسائية؟
- 6- ما هو دور المجلس القومى للمرأة فى تنمية الوعى السياسى لدى المرأة من أجل تنمية القيادة لديها؟
- 7- ما هى المعوقات التى تواجه المجلس القومى للمرأة فى عملية الاكتشاف والتدريب للقيادات النسائية؟
- 8- ما هى مقترحات المجلس القومى للمرأة لمواجهة مشكلات التدريب واكتشاف القيادات النسائية؟
- 9- ما هو الدور المقترح للمنظم الاجتماعى فى اكتشاف وتدريب القيادات النسائية؟

سابعاً: مفاهيم الدراسة:

### 1) مفهوم الدور:

يشير مفهوم الدور المهني بصفة عامة إلى وصف السلوك الذي يجب أن يلتزم به الفرد أثناء قيامه بعمله وهو سلوك واع مقصود يسترشد بخبرات مهنية متراكمة والوجه التنفيذي للمركز الذي يشغله الفرد.

ويشير مفهوم الدور المهني بصفة عامة إلى وصف السلوك الذي يجب أن يلتزم به الشخص أثناء قيامه بعمله وهي علاقاته مع الأفراد أو الجماعات أو المنظمات ويتكون السلوك من مجموعة من التصرفات التلقائية التي يستهدف منها إشباع حاجاته هو وإنما سلوك واع ومقصود يسترشد بمجموعة من المبادئ والمفاهيم المستمدة من الخبرات المهنية المتراكمة(العمرى ، 2000، ص264).

وأن الدور يفهم من خلال المواقف الاجتماعية التي تعكس التوقعات والسلوكيات التي تتوافق مع وظيفة أو مكانة خاصة(سعد، 1991، ص1).

ويشير مصطلح الدور على سلوك يقوم به شغل مركز معين يحدد الأنماط السلوكية التي يجب عليه أن يجمعها تجاه الآخرين الذين يتفاعل معهم ووضعا في اعتباره الحقوق والالتزامات التي يفرضها عليه مركزه ومن ثم يمكن القول بأن الدور هو الوجه التنفيذي للمركز الذي يشغله الفرد(عبدالعال وآخرون، 1989، ص119).

الدور هو مجموعة من التوقعات والسلوكيات المتناسبة مع الموقع في البناء الاجتماعي وقد تأتي الأدوار من التوقعات الخاصة أو توقعات الآخرين أو قد تنسب إلينا كنتيجة لظروف معينة أو قد تتحقق من خلال ممارسة بعض الأشياء التي يقوم بها الإنسان(قاسم، 2004، ص646).

كما يعرف الدور بأنه (جملة الأفعال والواجبات التي يتوقعها المجتمع ممثلاً في هيئات وأفراد يشغلون أو يتفاعلون في مواقف معينة) (ربيع، 2015، ص166).

### 2) مفهوم المجلس القومي للمرأة:

1- منظمة أنشئت بقرار جمهوري رقم(90) سنة 2000م.

2- المجلس له شخصية اعتبارية ومقره مدينة القاهرة.

- 3- يتكون المجلس من ثلاثين عضواً.
- 4- مدة العضوية بالمجلس ثلاث سنوات قابلة للتجديد.
- 5- المجلس له اختصاصات معينة بقضايا المرأة في التنمية الشاملة.
- 6- يتشكل بالمجلس لجانا دائمة لممارسة اختصاصاتها .
- 7- المجلس له أمانة فنية برئاسة الأمين العام تدير شؤون المجلس.
- 8- المجلس له موازنة خاصة تبدأ وتنتهي مع الموازنة العامة للدولة.

### اختصاصات المجلس القومي للمرأة:

#### يختص المجلس القومي للمرأة بما يلي:

- 1- اقتراح السياسة العامة للمجتمع ومؤسساته في مجال تنمية شؤون المرأة وتمكينها من أداء دورها الاقتصادي والاجتماعي وإدماج جهودها في برامج التنمية الشاملة.
  - 2- وضع مشروع خطة قومية للنهوض بالمرأة وحل المشكلات التي تواجهها.
  - 3- متابعة وتقييم تطبيقات السياسة العامة في مجال المرأة والتقدم بما يكون لديه من مقترحات وملاحظات للجهات المختصة.
  - 4- إبداء الرأي في مشروعات القوانين والقرارات المتعلقة بالمرأة قبل عرضها على السلطة المختصة والتوصية باقتراح مشروعات القوانين والقرارات التي تلزم النهوض بأوضاع المرأة.
  - 5- إنشاء مركز توثيق لجمع المعلومات والبيانات والبحوث المتعلقة بالمرأة وإجراء البحوث والدراسات في هذا المجال.
  - 6- عقد المؤتمرات والندوات وحلقات النقاش والبحث في الموضوعات التي تخص المرأة.
  - 7- تنظيم دورات تدريبية للتوعية بدور المرأة في المجتمع وبحقوقها وواجباتها.
  - 8- إصدار النشرات والمجلات والمطبوعات المتصلة بأهداف المجلس واختصاصاته.
  - 9- الموضوعات التي يحيلها رئيس الجمهورية للمجلس (عبد الستار ، 2003 ، ص ص 225-226).
  - 10- إبداء الرأي في جميع الاتفاقيات المتعلقة بالمرأة.
  - 11- تمثيل المرأة في المحافل والمنظمات الدولية المعنية بشؤون المرأة. (كاظم ؛ أبوطاحون، 2003 ، ص 22)
- وتتشكل بالمجلس لجان دائمة لممارسة اختصاصاتها المبينة في المادة الثالثة وذلك

### على النحو التالي:

- 1- لجنة التعليم والتدريب والبحث العلمي.
- 2- لجنة الصحة والسكان.
- 3- لجنة المنظمات غير الحكومية.
- 4- لجنة الثقافة.
- 5- اللجنة الاقتصادية.
- 6- لجنة المشاركة السياسية.
- 7- لجنة العلاقات الخارجية.
- 8- لجنة المحافظات.
- 9- اللجنة التشريعية.
- 10- لجنة الإعلام.
- 11- لجنة البيئة.

ويتولى أمانة كل لجنة أحد أعضاء المجلس ويجوز لها أن تتسعين بمن ترى وجها للاستعانة بخير أنهم عند بحث أى من الموضوعات المنوطة بها ، ويجوز للمجلس أن يكل لجانا خاصة أو مؤقتة لمباشرة عمل معين يحدده المجلس في قرار تشكيلها. (العيسوي، 2005، ص 292)

### وتختص لجنة المشاركة السياسية بالآتي:

- 1- دعم مشاركة المرأة في النشاط السياسي ويتمثل في:-
  - المجالس الشعبية المحلية.
  - الأحزاب السياسية.
  - الجمعيات التطوعية.
  - النقابات والاتحادات العمالية.
  - المجالس التشريعية.
  - مجلس الشورى.
- 2-التأكيد على المواطنة والمشاركة السياسية.
- 3-التعريف بحقوق وواجبات المرأة القانونية والسياسية.
- 4-العمل على زيادة أعداد من لهم حق التصويت من النساء:
  - استخراج البطاقة الشخصية (الرقم القومي).
  - استخراج البطاقة الانتخابية.
  - ممارسة الحق الانتخابي (رشوان ، 2003، ص ص 198-199).

### (3) مفهوم الاكتشاف:

حيث ورد الاكتشاف فى اللغة على أنه كشف الشئ من باب ضرب (فانكشف) و (فكشف) و(كاشفة) ويقال (فكاشفتهم) ما تدافتم أى لم انكشف عيب بعضكم لبعض، وهنا الاكتشاف بمعنى التعرف على أفضل القيادات الموجودة بالمجتمع والقدرة على إظهارها للمجتمع(بن أبى بكر، 1916، ص572).

### مفهوم اكتشاف القيادات:

يتطور المجتمع وتتضح حركته بقدر ما يتوفر له من قيادات مؤهلة للسير به إلى الإمام باستمرار، ولكى يواصل المجتمع تقدمه فى حاجة دائمة لإعداد قيادات جديدة من الأجيال المتتالية.

ونحن نقصد بالقائد ذلك الإنسان إلى يتمتع بنفوذ حقيقى على جماعة محددة من الناس تثق فيع وتسعى إليه كلما واجهتها مشكلة، تتلمس منه الحل لهذه المشكلة، أو تعرف منه على الأقل كيفية مواجهتها، وتستجيب لنصائحه، وتتحرك فى الاتجاه الذى يحدده لها، وتسير معه واثقة من قدراته على قيادتها نحو ما يحقق مصالحها، وثقة الجماهير فى قائدها لا تأتى من فراغ ولكنها تتحقق عبر التجربة والممارسة، وتم عبر فترة زمنية مناسبة تختبر خلالها قدرته على فهم مشاكلها، والتفاعل معها، وسلامة رؤيته لكيفية حل هذه المشاكل، ومن ثم فإن الصفات الأساسية التى يجب أن تتوفر فى القائد لى يكون جديرا حقا بالقيادة هى: الحركية والمعرفة العلمية والشعبية، ولا يختلف هذا كثيرا عن قولنا: إن القيادة موهبة وعلم وفن. فالخط الطبيعي لتطور القائد هو أنه من خلال حركته وسط جماعة محددة من الناس ونشاطه معهم يكتسب المعرفة بأحوالهم وظروفهم، ويطور هذه المعارف باستمرار، وعلى قدر تفاعله مع هذه الجماعة خدمته لها وبخاصة فى حل مشاكلها فإنه يكتسب شعبية بين أفرادها فيلجئون إليه كلما دعت الحاجة إلى ذلك، ومن خلال هذه المسئولية فإنه يطور معرفته بأحوالهم ويزداد إماما بأوضاعهم فتزداد شعبيته ويزداد نفوذه وتأثيره لدى دوائر أوسع من هذه الجماهير، ويتحول من قائد نوعى أو محلى يعمل فى قطاع جماهيرى أو جغرافى محدد إلى قائد سياسى ينشط على مستوى المجتمع كله، وبلك تزداد ثروة المجتمع من القيادات (شكر، 1994، ص14).

وتكوين القيادات الجديد بهذا المفهوم يبدأ داخل مؤسسات المجتمع المدنى فى النقابات المهنية والعمالية والجمعيات الأهلية والتعاونيات والمنظمات الشبابية والنسائية .. إلخ. حيث تعتبر مؤسسات المجتمع المدنى فى الحقيقة المخزن الذى لا ينضب للقيادات الجديدة، ومصدرا متجددا لإمداد المجتمع بها فهى تجتذب المواطنين إلى عضويتها، وتمكنهم من اكتشاف قدراتهم من خلال النشاط الجامعى، وتوفر لهم سبل الممارسة من خلال المسئوليات التى توكلها لهم، وتقدم لهم الخبرة الضرورية لممارسة هذه المسئوليات، وتؤكد الدراسات الميدانية أن العناصر النشطة فى مؤسسات المجتمع المدنى والتى تتولى فيها مسئوليات قيادية هى القاعدة الأساسية التى تخرج منها قيادات المجتمع المحلية والقومية ابتداء من أعضاء المجالس الشعبية المحلية إلى القيادات البرلمانية فى المجالس التشريعية إلى قيادات الأحزاب

السياسية على كل المستويات وبلك تسهم مؤسسات المجتمع المدني فى دفع التطور الديمقراطى بالمجتمع وإنضاجه من خلال ممارستها لوظيفة إفراس القيادات (دور العمل الجماهيرى فى اكتشاف قيادات جديدة، د.ت).

#### تعريف إجرائى لاكتشاف القيادات:

- 1) هو إمكانية الحزب فى التعرف على قيادات جديدة غير موجودة فى المجتمع.
- 2) إمكانية خلق قيادات جديدة لم يكن للمجتمع علم بها من خلال أمانات الحزب المختلفة.
- 3) هو عملية البحث الدائم والمستمر عن قيادات بشكل متجدد داخل المجتمع يقوم بها مختصون داخل الحزب.
- 4) تتم هذه العملية من خلال مؤسسات المجتمع المدني وخاصة الحزب السياسى.
- 5) تتم هذه العملية من خلال استخدام المنظم الاجتماعى لأدواته المختلفة كالمقابلة والندوات وغيرها لمساعدة الحزب فى التعرف على القيادات وفقا لمعايير سليمة.

#### 4) مفهوم التدريب:

ورد مفهوم التدريب فى اللغة على أنه:

(درب) هى عادة وجرأة على الحرب.

(مدرّب) هو كمجرب وقد درّبه الشدائد حتى قوى عليها (بن أبى بكر، 1916، ص201).

ويعرف معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية التدريب بأنه إعداد الشخص للاستخدام أو الترقى فى أى فروع النشاط ومساعدتها فى الإفادة من قدراته حتى يحقق لنفسه أو المجتمع أقصى ما يمكن من المزايا (بدوى، 1986، ص425).

حيث إن التدريب هو ما يمكن للفرد القيام به بشكل مستمر وفق مجموعة من المعايير والنظم المختلفة، والتدريب بمعناه الواسع هو عملية تعليم وتعلم تمكن الفرد من إتقان مهنة، والتكيف لظروف عمله، والتكيف هنا يقصد به أن يكتسب المتدرب الذى يريد العمل فى أى مؤسسة المهارات الفنية المتاحة واللازمة لأداء عمله، ويتولد عن ذلك اكتساب الفرد عادات اجتماعية واتجاهات نفسية جديدة، والتخلى عن عادات واتجاهات جديدة تنمو فى التكيف.

والتدريب بمعناه الواسع والشامل يقصد به الإعداد الفنى أو المهنى وهو تزويد المتدرب

بمعلومات جديدة ومهارات جديدة وتحسين طريقة أداءه بل يتجاوز ذلك إلى الإعداد النفسى أى ترويده باتجاهات جديدة نحو عمله وزملائه ومرؤسيه.

وهذا ما يقصد به التدريب على العلاقات الإنسانية والتدريب لا يقتصر على المبتدئين بل يشمل فوق ذلك تدريب المواطنين، وذلك لرفع مستواهم العلمى والعملى.

ينظر إلى التدريب فى المنظمات على أنه إحدى الوظائف والعمليات الضرورية لإدارة الأفراد لأنه يلعب دورا جوهريا فى إعداد وتنمية الموارد البشرية.

حيث يرى البعض أنه النشاط الفعال الذى يهم فى زيادة مهارة القوى البشرية فى أداء أعمالهم لتنفيذ خطط وبرامج العمل الحالية والمستقبلية على أساس علمية وعملية بهدف رفع كفاءة المؤسسات المختلفة، وتحقيق فاعليتها، وهو أساس العملية المنظمة لاكتساب ، أو تطوير معارف، أو اتجاهات القيادات يهدف فى الوصول إلى الأداء المطلوب (جاب الله، 2003، ص223).

كما يعرف التدريب بأنه التنمية المنظمة للمعارف والمهارات والاتجاهات لشخص لكى يؤدى الأداء المطلوب وهو غالبا ما يتكفل بزيادة واستمرارية التعليم، ويعمل التدريب على إعادة صياغة تفكير الفرد والجماعة للخروج به عن نطاق تخصصه الضيق وحتى تتضح له رؤية الموقف فى أو مع أبعادها وذلك فيما للعمل إلى يقوم به فى وقت معين أو إعادة لعمل سيقوم به مستقبلا(السلمى، 1991، ص 120).

وترى اتجاهات أخرى أنه عملية منظمة ومستمرة محورها الفرد فى مجملته تهدف إلى إحداث تغييرات محددة سلوكية وفنية وذهنية لمقابلة احتياجات محددة حاليا أو مستقبليا يتطلبها الفرد والعمل الذى يؤديه والمنظمة التى يعمل فيها والمجتمع الكبير (عبدالوهاب، 2001، ص132).

وفى إطار ما سبق ذكره من مفاهيم لتحديد معنى التدريب يمكن تبنى تعريف أكثر دقة يرى أن التدريب هو ذلك النشاط المنظم والمبنى على أسس علمية والذى يعمل على إكساب أو زيادة وتطوير المهارات والمعارف لدى الأفراد العاملين وتعميق معرفتهم بأهداف المنظمة، وتوجيه سلوكهم باتجاه رفع كفاءتهم فى أداء الأعمال التى يكلفون للقيام بها(جاب الله، 2003، ص223).

وفى سياق التعريف التى تبنته الدراسة يمكن النظر إلى التدريب على أنه عملية مستمرة وكذلك ضرورة المتابعة والتجديد بصفة دورية، وتبعا للاحتياجات التدريبية المتجددة

والتي تتطور مع الفرد فى مراحل تقدمه الوظيفى والقيادى، وأن الهدف من كل هذا التدريب والتطوير التنقيفى هو زيادة الكفاءة والفاعلية الكلية للمنظمة أى تحقيقها للأهداف المقررة بالكم والكيف وفى الوقت المناسب فى إطار أهداف المجتمع (محمود، 2000، ص ص 192-193).

### وللتدريب أنواع:

#### 1- فى تدريب الأهداف:

- التدريب الحركى: وهو إلى يستهدف اكتساب مهارات حركية مثل قيادة سيارة.
- التدريب الاجتماعى: وهو الذى يستهدف اكتساب عادات اجتماعية جديدة واتجاهات نفسية كالترسامح، كما يرمى أيضا إلى تغيير ما لدى الفرد من اتجاهات وعادات غير مرغوب فيها.
- التدريب المعرفى: يستهدف استيعاب معلومات وبيانات هامة مثل اللوائح والقوانين والتشريعات الجديدة فى ميدان العمل.

#### 2- من حيث الوسائل:

- التدريب بالطريقة الإخبارية عن طريق المحاضرات والنشرات المطبوعة.
- التدريب بالطريق الإيضاحية عن طريق الأفلام السينمائية وأشرطة الفيديو وغيرها من وسائل الإيضاح.
- التدريب عن طريق المناقشة الجامعية وهذه الوسيلة تعتبر من أهم الوسائل للتدريب على حل المشكلات.
- التدريب عن طريق الأداء الفعلى للعمل الذى يراد التدريب عليه وذلك وما يقصد به التدريب بالممارسة.

#### 3-التدريب من حيث المتدربين:

- تدريب العاملين الجدد والمبتدئين الذين تنقصهم الخبرة الأساسية الأداء فى العمل.
- تدريب القدامى وذوى الخبرة يكفل رفع مستواهم الثقافى والمهنى وتعريفهم بما جد على مهنتهم من تطورات وتزويدهم بمعلومات ومهارات فنية خاصة تفسح الطريق أمامهم للترفيه.

#### 4-التدريب من حيث مكانه:

-التدريب فى مكان العمل.

-التدريب فى أماكن خاصة.

-التدريب المزدوج الذى يجمع بين الدراسة النظرية فى مدارس أو معاهد أو مراكز خاصة وبين التدريب العملى فى المؤسسات المختلفة(عبدالهادى وآخرون، د.ت، ص ص 26-29).

### تعريف إجرائى للتدريب:

-يقوم التدريب من خلال مجموعة من البرامج التى تعدها أمانة التدريب والتتقيف.

-يضم مجموعة من التدريب وفقا لمعايير معينة تعها الأمانات المختصة بذلك.

-تتم عملية التدريب بناء على مجموعة من المبادئ الخاصة بالحزب الوطنى إلى يتم البرامج من خلاله.

-يهدف التدريب فى النهاية إلى العمل على صقل الجوانب المهارية لدى المتدرب فى النواحي الاجتماعية والسياسية لجعله قائد جيد.

### (5) مفهوم القيادة:

القيادة هى القدرة على التأثير فى الجماعة وتوجيههم نحو تحقيق أهداف مشتركة بأكبر قدر من الفاعلية والكفاءة حيث يستخدم القائد نفوذه وقوته ليؤثر على سلوك وعمل الأفراد الذين يقودهم لتحقيق مجموعة معينة من الأهداف.

والقيادة تقوم أساسا على التخيل والرؤية المستقبلية طويلة المدى وتعتمد على مهارات القائد الشخصية، ويستمد القائد نفوذه وتأثيره من حب الجماعة له وولائه لوطنه. كما أن القيادة هى اتجاه وموقف إنساني يتميز به البعض منا دون الآخر حيث يبرز دور القائد الفاعل فى قدرته على توجيه الجماعة لإنجاز المهام الموكلة إليهم بكفاءة وفاعلية للنصوص بمجمعاتهم وذلك من خلال التعرف على الظروف المحيطة بهم وكذلك التعرف على الظروف المحيطة بهم وكذلك التعرف على طموح وآمال جميع أفراد الجماعة ومحاولة تنظيم وتوجيه هؤلاء الأفراد بما يعود على مجتمعهم بالتقدم والرفق(عبدالهادى وآخرون، 2001، ص321).

كما أن القائد لديه القدرة على الربط بين المصلحة العامة للمجتمع والمصالح الخاصة لأفراده ووضعها فى إطارها الصحيح مع الوعي الكامل بالعلاقة المتبادلة بينهما، لإحراز تقدم ملحوظ فى الأهداف المرجوة العمل الجماعي، حيث يبرز هنا دور القائد فى توجيه وإرشاد وتحفيز أفراد الجماعة لإنجاز الأعمال المنوط القيام بها لتحقيق الأهداف المنشودة.

والقيادة الحقيقية تتبع من تفاعل كل من السمات الشخصية للقائد وخبرته العملية بغض النظر عن كونه رجل أم امرأة، لذلك فصفت القائد تتراوح ما بين صفات أساسية وأخرى اجتماعية وثالثة تخصصية .

### 1-الصفات الأساسية وتشمل:

#### أ-الصفات الشخصية:

- \* قوة الشخصية: وهي صفات يمتاز بها شخص عن آخر وتعتمد على عوامل كثيرة منها قوة الإرادة /التصميم الثقة بالنفس/ حسن الخلق /الجاذبية/ بعد النظر/ حسن المظهر .
- \* الشجاعة: يقصد بها التغلب على الخوف والقدرة على العمل بجرأة وتحمل المسؤولية .
- \* الحسم: تعني القدرة على البت في الأمور وإصدار القرارات والتوجيهات في الوقت المناسب.
- (\*اليقظة: يقصد بها الانتباه والاستعداد والحذر وسرعة الفعل ورد الفعل.
- \* الثقة: هي القيام بالواجب على الوجه الأكمل في وجود أو عدم وجود رقابة من الغير.
- \* قوة التحمل: هي القدرة العقلية والبدنية على الاستمرار وإنهاء المهام المطلوبة.
- \* التواضع: هو تحرير النفس من الكبرياء والغطرسة المصطنعة.
- \* الروح المعنوية: هي تقبل متاعب العمل بروح طيبة والقدرة على تذوق ما فيه من البهجة ونقلها للمرؤوسين.
- \* قوة التأثير: هي القدرة على التأثير في الآخرين وفرض الإرادة عليهم.
- \* النزاهة: تعني الأمانة والشفافية في السلوك وألا يرقى الشك إلى شخصه أو تصرفاته.
- \* الذكاء: هو القدرة العقلية على التصرف السليم للتغلب على مشاكل العمل وغيرها .
- \* الحكمة: هي تقدير الأمور والوصول إلى قرارات سليمة وصافية.
- \* العدل: هو الإنصاف في معاملة الجميع بروح المساواة دون تفرقة.
- \* المشاركة الوجداني: هي مشاركة الغير في شعورهم وأفراحهم والإحساس بالأمهم.
- \* اللباقة: هي معاملة الرؤساء للمرؤوسين بشكل لائق ومناسب.
- \* إنكار الذات: هي تجنب العناية بمصالحه وراحته على حساب الآخرين (شوقي، 1980، ص132).
- \* إجادة التعبير والخطابة: هي القدرة على التعبير عما يقوله بأسلوب واضح وسهل دون تردد والقدرة على نقل الحماس والفاعلية للمرؤوسين.
- ب-القدرة على التفكير المنهجي المنظم.
- ج-القدرة على التخطيط والتحليل.

د- القدرة على الابتكار والإبداع والخروج عن دائرة الإطار التقليدي.

وذلك من خلال الحصول الدائم على المعرفة والمعلومات والاتجاهات الحديثة في مجال العمل ومحاولة اختيار الكثير من الأساليب وطرق العمل الجديدة.  
هـ- القدرة على الرؤية الشاملة متداخلة الأبعاد.

## 2- الصفات الاجتماعية وتشمل:

أ- العلاقات المتوازنة. ب- التقدير الموضوعي.

ج- القدرة على التواصل مع الآخرين من خلال التعرف على حاجات الآخرين والاستجابة لها دون انتظار طلب العون والمبادرة إلى أداء المهام المختلفة والتطوع لتقديم المساعدة لهم.  
د- الاستماع الواعي.

## 3- الصفات التخصصية وتشمل:

أ- امتلاك كل جوانب المهارات الخاصة بالمجال.  
ب- القدرة على التجاوب مع المستجدات والمتغيرات.  
ج- خبرة إدارة المواقع.

وفي حالة القيادة النسائية فإنها بالإضافة إلى ما سبق يجب أن تمتلك إدراكاً وثقة بنفسها كمواطنة وكامرأة تعي حقوقها وحقوق غيرها من النساء كما أيضاً الواجبات والمسئوليات الملقاة عليها وعليهن حيث أن ثقة المرأة بقدراتها تساعدها على الابتكار والإبداع والتجويد في العمل. وتتعاظم أهمية وجدوى هذه القيادات خاصة في المناطق التي تتراجع فيها معدلات التنمية البشرية (زهرا، 2009، ص2980).

## 6) مفهوم القيادات النسائية:

أ- تعرف القيادة بأنها 'فن التأثير على الأفراد وتنسيق جهودهم وعلاقاتهم، وضرب المثل لهم في الأفعال والتصرفات بما يضمن ولائهم وطاعتهم وتعاونهم واكتساب ثقتهم واحترامهم، وبما يكفل تحقيق الأهداف المنشودة(السكري، 2000، ص295).

ب- وثمة يعرف القيادة بأنها 'تتألف من التأثير الشخصي، والذي يتم خلال الموقف ويوجد من خلال وسائل عملية الاتصال ويسعى نحو تحقيق الأهداف المحددة(شفيق، 1997، ص235).

ج- كما تعرف القيادة بأنها مجموعة السلوكيات التي يمارسها القائد في الجماعة، والتي تمثل محصلة للتفاعل بين عدة عناصر أساسية من مواقف الممارسة القيادية، وتستهدف حث الأفراد على تحقيق الأهداف المنوطة بها الجماعة بأكبر قدر من الفاعلية، والتي تعنى كفاءة عالية في أداء الأفراد مع توافر درجة كبيرة من الرى وقدرا عاليا من تماسك الجماعة (عدلى، 1992، ص12).

د- ويعرف "Cattl" القائد بأنه ذلك له تأثير واضح على أداء الجماعة، ويكمن أساس الدور القيادى فيما تمنحه الجماعة من تأييد لسلطة القائد عن اختيار منهم، وعلى ذلك نجد القيادة هي الأفعال التي تساعد الجماعة على إنجاز أهدافها، وتعمل القيادة كذلك على تدعيم العلاقات بين أعضاء الجماعة، مع الوضع فى الاعتبار أن العملية القيادية لا بد لها أن تتأثر بأهداف الجماعة وبناءها، واتجاهاتها واحتياجاتها والأدوار المتدخلة للأعضاء فهذا يتطلب من القائد القدرة على تحقيق التنظيم الجيد للجماعة. (Rodney W.Napier, 1999, p. 255)

**ويقدم فيما يلى التعرف الإجرائى لمفهوم القيادات النائية وفقا للدراسة الحالية:**

1- مجموعة من النساء العضوات بنادى المرأة بمركز شباب المحافظة بالفيوم . المجال المكانى للدراسة . يقعن فى الفئة العمرية من 21: 30 عام حيث أن أكثر الفئات العمرية المترددة على أندية المرأة بمركز الشباب هي المرأة الشابة، بالإضافة إلى تميز هذه المرحلة العمرية بالنضج العقلى والاجتماعى.

2- يشعرون هؤلاء النساء . أعضاء الجماعة التجريبية . بأن تنمية المسؤولية الاجتماعية سواء تجاه أنفسهن أو تجاه الآخرين فى المجتمع المحيط بهن بمثابة حاجة اجتماعية وتقتضى الضرورة القيمة والمجتمعية إشباعها.

3- يتم مساعدتهن على أداء مجموعة من الأدوار الاجتماعية التي يقمن بها منم خلال اكتسابها وتعلمها تحت توجيه أخصائى الجماعة.

4- تتكون هذه الأدوار على أساس من الفهم لطبيعة حقوقهن وواجباتهن تجاه أنفسهن وتجاه الآخرين فى المجتمع المحيط بهن ، وبدافع من الاهتمام والمشاركة الاجتماعية الإيجابية.

5- يتم تدريبهن . أعضاء الجماعة التجريبية . على ممارسة الأفعال والتصرفات التي تتضمنها الأدوار الاجتماعية من خلال استثمار وسط التفاعل الجماعى فى المواقف الاجتماعية

التي تحدث أثناء تنفيذ وسائل التعبير عن محتوى البرنامج والذي يقدم مع الجماعة التجريبية.

6- تمثل الأنشطة الاجتماعية التي تتضمنها خطة نادى المرأة بمركز شباب المحافظة بالفيوم مثل مشروعات خدمة البيئة والحفاظ عليها، ومشروعات محاربة التلوث ، ومشروعات الحفاظ على المياه، وكذلك برامج مكافحة الإدمان إطارا عاما لمحتوى البرنامج الممارس مع أعضاء الجماعة التجريبية من القيادات النسائية.

**ثامناً: الإجراءات المنهجية للدراسة :**

### (1) نوع الدراسة:

تنتمى هذه الدراسة وفقاً لأهدافها إلى نمط الدراسات الوصفية التحليلية والتي تعتمد على الوصف والتفسير والتحليل الكمي والكيفي للظواهر المختلفة، ومن ثم تسمى الدراسة الراهنة إلى دور المجلس القومي للمرأة في اكتشاف وتدريب القيادات النسائية ، وذلك في ضوء الاستناد إلى المعطيات النظرية والمداخل العلمية لطريقة تنظيم المجتمع (عبدالعال، 1988، ص 48).

### (2) المنهج المستخدم:

اتساقاً مع أهداف الدراسة الحالية فقد تم الاعتماد على المنهج الكمي والكيفي معاً ولقد اعتمدت الدراسة الراهنة على طريقة المسح الاجتماعى الشامل لأعضاء المجلس القومي للمرأة فرع كفر الشيخ ومحل التطبيق بكفر الشيخ(عبداللطيف، 2002، ص66).

### (3) أدوات الدراسة:

تم الاعتماد فى جمع البيانات من الميدان على استمارة الاستبيان المطبقة على دور المجلس القومي للمرأة في اكتشاف وتدريب القيادات النسائية " والالتزام بالإستراتيجية العلمية فى تصميم الاستمارة وذلك على الوجه التالى:

### إجراءات تصميم الأداة:

لقد اعتمدت الدراسة فى تصميم الأداة على الخطوات العملية المتعارف عليها فى هذا الشأن، وذلك وفقاً للخطوات التالية:

1- الاطلاع على الكتابات العلمية المتخصصة حول قضية الدراسة الحالية.

2- الاطلاع على الدراسات والأبحاث العربية والأجنبية ذات الصلة بقضية الدراسة.

3- الاطلاع على العديد من المقاييس واستمارات الاستبيان والاختبارات والأدوات ذات الصلة

بقصية الدراسة الحالية (نور الأحزاب السياسية في تنمية الوعي السياسي لدى الشباب).

4- تحديد أبعاد الأداة وفقاً لأهداف الدراسة وتساؤلاتها على الوجه التالي:

قد جاءت الاستمارة مكوناً من جزآن رئيسان وهما:

الجزء الأول: واشتمل على (6) أسئلة مرتبطة بالبيانات الأولية المترتبة على أعضاء أمانات

الشباب بحزب مستقبل وطن محل التطبيق وأوجه الاستفادة ومعوقات التنمية

السياسية للشباب .

الجزء الثاني: قد اشتمل الجزء الثاني على الأهداف الفرعية التالية:

1- دور المجلس القومي في اكتشاف القيادات النسائية (8) عبارات.

2- دور المجلس القومي في تدريب القيادات النسائية (8) عبارات.

3- أساليب المجلس في اكتشاف قياداته وتدريبها (8) عبارات.

4- الأدوات التي يستخدمها الحزب في تدريب القيادات النسائية (8) عبارات.

5- البرامج التي يقدمها المجلس لتنمية القيادات النسائية (8) عبارات.

6- دور المجلس في تنمية الوعي السياسي لدى المرأة من أجل تنمية القيادة لديها (8) عبارات.

7- المعوقات التي تواجه المجلس في عملية اكتشاف وتدريب القيادات النسائية (8) عبارات.

8- مقترحات المجلس لمواجهة مشكلات تدريب واكتشاف القيادات النسائية (8) عبارات.

9- الدور المقترح للمنظم الاجتماعي في اكتشاف وتدريب القيادات النسائية (8) عبارات.

وتأسيساً على ذلك فقد أصبح عدد عبارات الاستمارة إجمالاً (72) عبارة وذلك قبل

إجراءات صدق المحكمين لهذه الأداة.

(5) صدق وثبات أداء الدراسة:

الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

تم التأكد من صدق أدوات الدراسة وذلك بعرضها على (10) عشرة من المحكمين من

السادة أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان والمعهد العالي للخدمة

الاجتماعية بكفرالشيخ، وقد طلب الباحثين سيادتهم تحكيم أداة الدراسة وذلك وفق ارتباط

الأسئلة بالأبعاد التي تقيسها ومدى ارتباطها بموضوع الدراسة ، وكذلك مدى سهولتها

ووضوحها للبحوث.

هذا وفي ضوء التوجيهات التي وردت من السادة المحكمين ، تم حساب نسبة الاتفاق

وحذف بعض الأسئلة والعبارات التي لم تحصل على نسبة اتفاق (85%) ونتج عن ذلك

بعض التعديلات في الاستمارة، حيث كانت عباراته (100) عبارة ، وقد تم حذف عدد (28)

عبارة، ليصبح عدد عبارات الاستمارة في صورتها النهائية (72).

### صدق الذاتي:

#### ثبات وصدق المقياس :

قام الباحث بإجراء اختبار ثبات وصدق استمارة "دور المجلس القومي في اكتشاف وتدريب القيادات النسائية" إحصائياً وذلك علي عينة مكونة من عشرة أفراد حيث طبق المقياس عليهم وبعد خمسة عشرة يوماً تم إعادة تطبيق الاختبار وتم استخدام نتائج القياس القبلي كمتغير أول (س) في حين استخدمت نتائج القياس البعدي كمتغير ثاني (ص).

وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين المتغيرين (ر) لقياس أو تقدير معامل الثبات في حين استخدم الجزر التربيعي لمعامل الارتباط كقياس أو تقدير لمعامل الصدق (ر).

وتم المقارنة مابين القيم المحسوبة نظريا والقيم المقابلة لهما جدوليا بد رجة حرية ن-2 دكتور/فؤاد السيد البهي علم النفس الإحصائي-1979-دار الفكر العربي521-552.

جدول رقم (1) يوضح قيم معاملات الثبات والصدق لأبعاد مقياس - دور المجلس القومي في اكتشاف وتدريب القيادات النسائية

م	البعد	الثبات	الصدق	الدلالة الإحصائية
1	دور المجلس القومي في اكتشاف القيادات النسائية	0.72	0.85	دال جدا
2	دور المجلس القومي في تدريب القيادات النسائية	0.68	0.82	دال جدا
3	دور المجلس القومي في اكتشاف قياداته وتدريبها	0.62	0.79	دال جدا
4	الأدوات التي يقدمها الحزب في تدريب القيادات النسائية	0.72	0.85	دال جدا
5	البرامج التي يقدمها المجلس لتنمية القيادات النسائية	0.72	0.85	دال جدا
6	دور المجلس في تنمية الوعي السياسي لدي المرأة من أجل تنمية القيادة لديها	0.69	0.83	دال جدا
7	معوقات التي تواجه المجلس في عملية الاكتشاف والتدريب للقيادات النسائية	0.72	0.85	دال جدا
8	مقترحات المجلس لمواجهة مشكلات التدريب واكتشاف القيادات النسائية	0.82	0.91	دال جدا
9	الدور المقترح للمنظم الاجتماعي في اكتشاف وتدريب القيادات النسائية	0.72	0.85	دال جدا

عند مستوى ثقة 95 % = 0.632

قيمة (ر) الجدولية وبدرجة حرية 8

عند مستوى ثقة 99 % = 0.765

تاسعاً: مجالات الدراسة:

**(أ) المجال البشري:**

- إطار المعاينة: تم تحديده على النحو التالي:
- 1- فرع المجلس القومي للمرأة بمحافظة كفر الشيخ .
  - 2- عدد الأعضاء بالمجلس (١٤) عضواً.
- إجمالي إطار المعاينة (14) مفردة.

**عينة الدراسة:**

تم تحديد عينة الدراسة الميدانية في أعضاء المجلس القومي للمرأة بمحافظة كفرالشيخ حيث بلغ عدد المبحوثين (١٤) مفردة من أعضاء المجلس القومي للمرأة فرع كفرالشيخ بمدينة كفر الشيخ محل الدراسة.

**(ب) المجال المكاني:**

بلغ حجم مجتمع البحث في الدراسة الراهنة (١) فرع المجلس القومي للمرأة بكفرالشيخ بمدينة كفر الشيخ، وذلك للعديد من الأسباب لعل أهمها أن المجلس القومي للمرأة من أهم المؤسسات التي تهتم بالتغذية السياسية والمشاركة الفعلية للمرأة كعضو فاعل في المجتمع، فضلاً عن أنه مسئول عن تقديم الخدمات الموجهة لهذا العنصر تحديداً، كما أنهم يشتركون في وضع الخطط والبرامج التي تقدم للمرأة والمجتمع، كما أنه من الفئات المتخصصة والتي يمكن للباحث التعامل معهم من الجانب الأكاديمي، الأمر الذي جعل الباحثة تتجه لتطبيق البحث.

**(ج) المجال الزمني:**

لقد استغرقت هذه الدراسة حوالي شهرين ، بدأت الباحثة فيها بداية شهر أكتوبر 2018 وحتى نهاية نوفمبر 2018.

عاشراً: النتائج العامة للدراسة الميدانية وتحليل التساؤلات:

**1) الجداول الخاصة بالبيانات الأولية:**

جدول رقم (2) يوضح توزيع مفردات الدراسة حسب النوع

النوع	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	2	14.3%
أنثى	12	85.7%
المجموع	14	100%

يوضح الجدول رقم (2) توزيع عينة الدراسة حسب النوع ويظهر هنا أن عدد الإناث أكثر من عدد الذكور بنسبة (85.7%) ونسبة الذكور (14.3%) وهذا يدل على أن تلك النسبة ترجع لان هذه المنظمة تهتم بالعمل النسائي اكثر .  
جدول رقم (3) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب السن

النسبة المئوية	العدد	السن
14.3%	2	35 - 25
42.9%	6	45 - 35
35.7%	5	55 - 45
7.1%	1	55 فأكثر
<b>100%</b>	<b>14</b>	<b>المجموع</b>

يوضح الجدول رقم (3) توزيع عينة الدراسة حسب السن ونرى هنا أن أعلى مرتبة بنسبة كانت عن هم أعمارهم من (35 - 45) سنة بنسبة (42.9%) ويليها (45-55) بنسبة (35.7%) ويليها (35-25) بنسبة (14.3%) وهذا يوضح أن النسبة الأكبر للأفراد هي للسن المتوسط ولا بد من الاهتمام بسن الفئات الأصغر سنا وزيادة اهتمام الشباب بالعمل في تلك المؤسسات .

جدول رقم (4) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب نوع العضوية بالمجلس

النسبة المئوية	العدد	نوع العضوية بالمجلس
78.6%	11	عضو عامل
14.3%	2	عضو منتسب
7.1%	1	عضو شرفي
<b>100%</b>	<b>14</b>	<b>المجموع</b>

يوضح الجدول رقم (4) توزيع عينة الدراسة حسب نوع العضوية بالمجلس ونرى هنا أن أعلى نسبة كانت من العضو العامل بنسبة (78.6%) ويليها العضو المنتسب بنسبة (14.3%) ويليها العضو الشرفي بنسبة (7.1%) وهذا يوضح أن النسبة الأكبر للأعضاء الأساسيين والممارسين للعمل بشكل كبير داخل المجلس .

جدول رقم (5) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل الدراسي

النسبة المئوية	العدد	المؤهل الدراسي
71.4%	10	حاصل علي بكالوريوس
14.3%	2	حاصل علي ماجستير
14.3%	2	حاصل علي دكتوراه
<b>100%</b>	<b>العدد</b>	<b>المجموع</b>

يوضح الجدول رقم (5) توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل الدراسي وهنا يظهر أن النسبة الأكبر للحاصلين على درجة البكالوريوس بنسبة (71.4%) ، يليها كلا من الحاصلين على الدراسات الماجستير والدكتوراه بنسبة متساوية (14.3%) وهذا يدل على أن النسبة الأكبر للمتعلمين ويرجى الاهتمام بالدرجات العلمية والذي يساعد على زيادة الوعي في التخصصات المختلفة.

جدول رقم (6) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب عدد الدورات بالمجلس

عدد الدورات بالمجلس	العدد	النسبة المئوية
دورة واحدة	3	21.4 %
دورتان	7	50.0 %
ثلاثة دورات	2	14.3 %
أربعة فأكثر	2	14.3 %
<b>المجموع</b>	<b>14</b>	<b>100 %</b>

يوضح الجدول رقم (6) توزيع عينة الدراسة حسب عدد الدورات بالمجلس وهنا يظهر أن النسبة الأكبر للدورتين بنسبة (50%) ، يليها الدورة الواحدة بنسبة (21.4%) ثم كلاً من ثلاثة دورات وأربعة فأكثر بنسبة متساوية (14.3%) وهذا يدل على أن الاهتمام النسبي بالتطوير الشخصي والعلمي الفني من أجل تحسين المستوى السياسي للعمل داخل المجلس.

جدول رقم (7) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	العدد	النسبة المئوية
أعزب	4	28.7 %
أرمل	1	7.1 %
متزوج	8	57.1 %
مطلق	1	7.1 %
<b>المجموع</b>	<b>14</b>	<b>100 %</b>

يوضح الجدول رقم (7) توزيع عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية ويظهر هنا احتلال الفئة المتزوجة النسبة الأعلى بـ (57.1%) وتليها فئة العزاب بنسبة (28.7%) وهذا يوضح أن النسبة الأكبر للمتزوجين وهذا يعبر على الاستقرار الاجتماعي للأفراد بما يساعد على توجيه اهتمام أكبر للعمل المجتمعي.

## 2) الجداول الخاصة بأسئلة الدراسة:

جدول رقم (8) يوضح دور المجلس القومي في اكتشاف القيادات النسائية

م	العبارة	أوافق	لا أوافق	أوافق تماماً	مجموع ع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
1-	تبنى إستراتيجية لتفعيل دور المرأة في حل المشكلات.	4	4	6	30	2.14	2
2-	بناء المجلس يتضمن برامج تهتم باكتشاف القيادات.	4	5	5	29	2.07	3
3-	برنامج المجلس يؤكد على تجدد قياداته بصفة متسمة	3	4	7	32	2.29	1
4-	تحسين الوضع السياسى للمجلس من خلال مشاركته العضوات للتنمية الشاملة.	3	7	4	29	2.07	3
5-	العمل على إدماج المرأة فى خطة التنمية الشاملة.	3	6	5	30	2.14	2
6-	يستخدم المجلس الأدوات المختلفة لجذب قيادات جديدة اليه.	5	4	5	28	2.0	4
7-	إنجاز بعض المسئوليات الخاصة بالمجلس من خلال عضواته.	5	5	4	27	1.93	5
8-	التنسيق مع منظمات المجتمع المدنى فى عقد الندوات السياسية للمرأة المصرية.	3	4	7	32	2.29	1

البعد النسبى = 70.54 %

يوضح هذا الجدول دور المجلس القومي في اكتشاف القيادات النسائية حيث تأتي في المرتبة الأولى كلاً من برنامج المجلس يؤكد على تجدد قياداته بصفة متسمة ، والتنسيق مع منظمات المجتمع المدنى فى عقد الندوات السياسية للمرأة المصرية بنسبة (2.29) ، ويأتى في المرتبة الثانية كلاً من تبنى إستراتيجية لتفعيل دور المرأة فى حل المشكلات، والعمل على إدماج المرأة فى خطة التنمية الشاملة بنسبة (2.14) كما جاء فى المركز الثالث بناء المجلس يتضمن برامج تهتم باكتشاف القيادات ، تحسين الوضع السياسى للمجلس من خلال مشاركته العضوات للتنمية الشاملة كلاهما بنسبة (2.07) وفى المرتبة الأخيرة جاء إنجاز بعض المسئوليات الخاصة بالمجلس من خلال عضواته بنسبة (1.93) وهذا يدل على أنه يوجد أهمية كبيرة للمجلس في البحث عن القيادات النسائية والمساعدة بشكل كبير في اكتشاف القيادات وإظهارها للنور .

## جدول رقم (9) يوضح دور المجلس القومي في تدريب القيادات النسائية

م	العبارة	أوافق	لا أوافق	أوافق تماماً	مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
1-	تشجيع عضوات المجلس على المشاركة فى كافة البرامج القومية.	4	5	5	29	2.07	4
2-	التعاون بين المجلس وبين المنظمات العامة فى المجتمع بما يدعم قياداتها.	3	5	6	31	2.21	2
3-	تنظيم الدورات التدريبية لتنمية مهارات القادة بصفة دورية .	3	4	7	32	2.29	1
4-	تدريب القيادات النسائية للقيام بواجباتهم تجاه العمل العام.	4	3	7	31	2.21	2
5-	عمل برامج تدريبية لتنمية القيادات بصفة مستمرة.	4	5	5	29	2.07	4
6-	التركيز على فقد عمل بين عضوات تشجيع باكتساب المهارات القيادية.	5	4	5	28	2.00	5
7-	التنسيق بين البرامج التى يقدمها المجلس وتحديد الأدوار.	4	4	6	30	2.14	3
8-	التأكيد على المشاركة فى مختلف البرامج القومية.	4	3	7	31	2.21	2

البعد النسبى = 71.73 %

يوضح هذا الجدول دور المجلس القومي فى تدريب القيادات النسائية حيث نرى أنه جاء فى المركز الأولى تنظيم الدورات التدريبية لتنمية مهارات القادة بصفة دورية بنسبة (2.29)، أما فى المركز الثانى التعاون بين المجلس وبين المنظمات العامة فى المجتمع بما يدعم قياداتها ، وتدريب القيادات النسائية للقيام بواجباتهم تجاه العمل العام ، والتأكيد على المشاركة فى مختلف البرامج القومية كلاهما بنسبة (2.14) ، وفى المركز الثالث التنسيق بين البرامج التى يقدمها المجلس وتحديد الأدوار بنسبة (2.14)، وفى المرتبة الأخيرة يأتى التركيز على فقد عمل بين عضوات تشجيع باكتساب المهارات القيادية بنسبة (2.00) حيث يتضح هنا إن المجلس يعطي الفرصة في تدريب السيدات على العمل القيادي والمساهمة في الأعمال المجتمعية بشكل واضح.

## جدول رقم (10) يوضح أساليب المجلس فى اكتشاف قياداته وتدريبها

م	العبارة	أوافق	لا أوافق	أوافق تماماً	مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
1-	يستخدم المجلس العمل الميدانى فى عملية اكتشاف وتدريب القيادات.	4	4	6	30	2.14	3
2-	تنظيم البرامج الاجتماعية التى تساعد فى تدريب القيادات المختلفة.	4	5	5	29	2.07	4
3-	يقوم المجلس بعقد دورات لتنمية قدرة المرأة فى مجال العمل السياسى.	3	4	7	32	2.29	1
4-	قيام المجلس بتدريب المرأة على المهارات الانتخابية والسياسية.	3	5	6	31	2.21	2
5-	إقامة اللقاءات والندوات التى تساهم فى تنمية القيادة السياسية للمرأة.	4	5	5	29	2.07	4
6-	القيام بعمل الندوات المختلفة لمناقشة أنشطة وبرامج المجلس.	3	5	6	31	2.21	2
7-	لعب الأدوار بين العضوات فى تحقيق بع المسئوليات الخاصة بالمجلس.	3	6	5	30	2.14	3
8-	عمل اجتماعات دورية بين القيادات المختلفة داخل المجلس.	3	4	7	32	2.29	1

البعد النسبى = 72.62%

يوضح هذا الجدول أساليب المجلس فى اكتشاف قياداته وتدريبها حيث نجد أنه جاء فى المرتبة الأولى يقوم المجلس بعقد دورات لتنمية قدرة المرأة فى مجال العمل السياسى، وعمل اجتماعات دورية بين القيادات المختلفة داخل المجلس كلاهما بنسبة (2.29)، وتأتى فى المرحلة الثانية قيام المجلس بتدريب المرأة على المهارات الانتخابية والسياسية، والقيام بعمل الندوات المختلفة لمناقشة أنشطة وبرامج المجلس كلاهما بنسبة (2.21)، وفى المرتبة الأخيرة تنظيم البرامج الاجتماعية التى تساعد فى تدريب القيادات المختلفة، وإقامة اللقاءات والندوات التى تساهم فى تنمية القيادة السياسية للمرأة كلاهما بنسبة (2.07) وهنا يتضح أهمية استخدام المجلس للندوات والمؤتمرات فى محاولة التعرف على التخصصات القيادية داخل المجتمع وأيضاً تزويدها بالمهارات القيادية المجتمعية والتقنية اللازمة للممارسة المجتمعية.

## جدول رقم (11) يوضح الأدوات التي يقدمها الحزب في تدريب القيادات النسائية

م	العبارة	أوافق	لا أوافق	أوافق تماماً	مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
-1	المشاركة إقليمياً في المؤتمرات السياسية على مستوى الدولة.	1	5	6	29	2.07	1
-2	المشاركة في الندوات على المستوى المحلى.	2	6	4	26	1.86	4
-3	تعبئة الجهد المبذول في تعويض العمل لمواكبة المردود السياسى لتنمية الوعى السياسى.	2	5	5	27	1.93	3
-4	الدعوة إلى تقلد المرأة المناصب السياسية المختلفة.	1	6	5	28	2.00	2
-5	تدريب الكوادر النسائية على إدارة العملية الانتخابية.	4	4	4	24	1.71	5
-6	عمل منشورات ومجلات تتضمن الحقوق السياسية المختلفة للمرأة.	4	5	3	23	1.64	6
-7	التقارير الدورية التي تقدمها العضوات في أعمال وأنشطة المجالس المختلفة.	3	4	5	26	1.86	4
-8	استخدام المقابلات فى التعرف على الاحتياجات التدريبية للقيادات النسائية.	2	3	7	29	2.07	1

البعد النسبى = 63.09 %

يوضح هذا الجدول الأدوات التي يقدمها الحزب في تدريب القيادات النسائية حيث نرى أنه في المركز الأول المشاركة إقليمياً في المؤتمرات السياسية على مستوى الدولة، واستخدام المقابلات في التعرف على الاحتياجات التدريبية للقيادات النسائية كلاهما بنسبة (2.07)، وجاء في المركز الثانى الدعوة إلى تقلد المرأة المناصب السياسية المختلفة بنسبة (2.00)، وجاء في المركز الثالث تعبئة الجهد المبذول في تعويض العمل لمواكبة المردود السياسى لتنمية الوعى السياسى بنسبة (1.93)، أما في المرتبة الأخيرة يأتي عمل منشورات ومجلات تتضمن الحقوق السياسية المختلفة للمرأة بنسبة (1.64) وهنا يظهر أن أهم الأدوات هي المقابلات حيث أنها تساعد بشكل أفضل في التعرف على القيادات داخل المجتمع كما أنه لا بد من الاهتمام بالمنشورات والمجلات والمجلات الموجهة للسيدات لقيادة العمل السياسى.

## جدول رقم (12) يوضح البرامج التي يقدمها المجلس لتنمية القيادات النسائية

م	العبارة	أوافق	لا أوافق	أوافق تماماً	مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
1-	اقتراح السياسة العامة للمجتمع ومؤسساته في مجال تنمية شؤون المرأة.	3	4	5	26	1.86	5
2-	خطة قومية للنهوض بالمرأة وحل مشكلاتها.	1	5	6	29	2.07	2
3-	متابعة وتقويم تطبيقات السياسة العامة في مجال المرأة.	1	5	6	29	2.07	2
4-	إبداء الرأي في جميع الاتفاقيات المختلفة بالمرأة	1	4	7	30	2.14	1
5-	تمثيل المرأة في المعامل والمنظمات الدولية.	1	6	5	28	2.00	3
6-	استخراج الطاقة الانتخابية للمرأة.	2	5	5	27	1.93	4
7-	التعريف بحقوق المرأة السياسية داخل الدولة.	3	4	5	26	1.86	5
8-	إنشاء مركز لتوثيق جميع البيانات المعلومات المتاحة للمرأة.	1	6	5	28	2.00	3

البعد النسبي = 66.37%

يوضح هذا الجدول البرامج التي يقدمها المجلس لتنمية القيادات النسائية حيث ظهرت في المرتبة الأولى إبداء الرأي في جميع الاتفاقيات المختلفة بالمرأة بنسبة (2.14)، وجاء في المرتبة الثانية كلاً من خطة قومية للنهوض بالمرأة وحل مشكلاتها، ومتابعة وتقويم تطبيقات السياسة العامة في مجال المرأة بنسبة (2.07)، كما جاء في المرتبة الثالثة بنسبة أيضاً تمثيل المرأة في المعامل والمنظمات الدولية، وإنشاء مركز لتوثيق جميع البيانات المعلومات المتاحة للمرأة (2.00) وجاء في المرتبة الأخيرة اقتراح السياسة العامة للمجتمع ومؤسساته في مجال تنمية شؤون المرأة، والتعريف بحقوق المرأة السياسية داخل الدولة كلاهما بنسبة (1.86) حيث أنه لا بد في عمل منشورات وندوات بها تعريف بحقوق المرأة السياسية داخل الدولة بما يساعدها في التعبير عن رأيها بحرية.

جدول رقم (13) يوضح دور المجلس فى تنمية الوعى السياسى لدى المرأة من أجل تنمية القيادة لديها

م	العبارة	أوافق	لا أوافق	أوافق تماماً	مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
1-	أتساع دائرة المعارف السياسية لدى المرأة المصرية.	3	4	5	26	1.86	4
2-	دراسة أوضاع الوحدات الحزبية القاعدة لتحديد أهم المشكلات التى تواجه المرأة.	1	5	6	29	2.07	1
3-	أتساع دائرة التنمية السياسية لدى القيادات النسائية وما تتسم عنه من عائد إيجابى للمجتمع.	2	4	6	28	2.00	2
4-	تنامى الوعى السياسى للمرأة وتنقيفها بتكثيف الندوات السياسية.	2	5	5	27	1.93	3
5-	متابعة الدفعة السياسية المبذولة للمرأة على مستوى الدولة.	3	5	4	25	1.88	5
6-	تحسين الوضع السياسى للمرأة المصرية بالمجالس القيادية.	2	5	5	27	1.93	3
7-	المشاركة فى الندوات على المستوى المحلى.	1	5	6	29	2.07	1
8-	مساعدة المرأة على الإدلاء بصوتها فى الانتخابات المختلفة.	3	5	4	25	1.88	5

النجد النسبى = 64.29%

يوضح هذا الجدول دور المجلس فى تنمية الوعى السياسى لدى المرأة من أجل تنمية القيادة لديها حيث أحتل المركز الأول دراسة أوضاع الوحدات الحزبية القاعدة لتحديد أهم المشكلات التى تواجه المرأة ، والمشاركة فى الندوات على المستوى المحلى كلاهما بنسبة (2.07)، ويأتى فى المرتبة الثانى أتساع دائرة التنمية السياسية لدى القيادات النسائية وما تتسم عنه من عائد إيجابى للمجتمع بنسبة (2.00)، وفى المرتبة الثالثة تنامى الوعى السياسى للمرأة التنظيمية لتكثيف الندوات السياسية ، وتحسين الوضع السياسى للمرأة المصرية بالمجالس القيادية كلاهما بنسبة (1.93) أما فى المرتبة الأخيرة متابعة الدفعة السياسية المبذولة للمرأة على مستوى الدولة ، ومساعدة المرأة على الإدلاء بصوتها فى الانتخابات المختلفة كلاهما بنسبة (1.88) وهنا نرى أن أيضاً أعطى المرأة الفرصة من خلال الانتخابات واهتمام الدولة برفع المنسوبات السياسية والقيادية للسيدات يساعدها بشكل كبير على شغل

دور كبير في الأهمية السياسية لهن.

جدول رقم (14) يوضح المعوقات التي تواجه المجلس في عملية الاكتشاف والتدريب للقيادات النسائية

م	العبارة	أوافق	لا أوافق	أوافق تماماً	مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
1-	ارتفاع نسبة الأمية في المجتمع خاصة بين النساء .	3	5	6	31	2.21	2
2-	قصور المفاهيم السياسية لدى المرأة المصرية .	4	5	5	29	2.07	3
3-	انخفاض الوعي لدى المرأة المصرية بأهمية دور المجلس القومي للمرأة.	5	4	5	28	2.00	4
4-	عدم توسيع دائرة المشاركة المجتمعية للمرأة المصرية في العمل العام.	4	5	5	29	2.07	3
5-	قلة عدد الدورات التدريبية السياسية المخصصة للمرأة المصرية.	5	4	5	28	2.00	4
6-	القصور الإعلامي حول دور المجلس للمرأة في تناول البرامج التدريبية للمرأة.	3	4	7	32	2.29	1
7-	محدودية المشاركة المجتمعية للمرأة المصرية في أعمال المجلس خاصة حضور الندوات.	3	5	6	31	2.21	2
8-	انخفاض التمويل المخصصة للبرامج السياسية الموجهة للمرأة المصرية.	4	5	5	29	2.07	3

البعد النسبي = 70.54 %

يوضح هذا الجدول المعوقات التي تواجه المجلس في عملية الاكتشاف والتدريب للقيادات النسائية حيث احتل المركز الأول القصور الإعلامي حول دور المجلس للمرأة في تناول البرامج التدريبية للمرأة بنسبة (2.29)، ويأتي في المرتبة الثانية ارتفاع نسبة الأمية في المجتمع خاصة بين النساء ، ومحدودية المشاركة المجتمعية للمرأة المصرية في أعمال المجلس خاصة حضور الندوات كلاهما بنسبة (2.21)، وفي المرتبة الأخيرة جاء انخفاض الوعي لدى المرأة المصرية بأهمية دور المجلس القومي للمرأة، وقلة عدد الدورات التدريبية السياسية المخصصة للمرأة المصرية بنسبة (2.00) وهنا نرى أن عدم الوعي لدى الجمهور يتردد المجلس هو الذي يعرقل على القيادة بدوره القومي والسياسي داخل المجتمع ولابد من الاهتمام بالتنشيط الإعلامي والمجتمعي له.

جدول رقم (15) يوضح مقترحات المجلس لمواجهة مشكلات التدريب واكتشاف القيادات النسائية

م	العبارة	أوافق	لا أوافق	أوافق تماماً	مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
1-	يقوم المجلس القومي للمرأة بدور فعال في إزالة أشكال التمييز ضد المرأة.	5	4	5	28	2.00	5
2-	يعمل المجلس القومي للمرأة على النهوض بالمرأة تعليماً واجتماعياً.	3	5	6	31	2.21	2
3-	يحرص المجلس القومي للمرأة على مشاركة المرأة في الوظائف القيادية.	4	4	6	30	2.14	3
4-	يهتم المجلس القومي للمرأة بالتمكين السياسي للمرأة.	3	4	7	32	2.29	1
5-	يسعى المجلس القومي للمرأة للتأثير الإيجابي على القوانين والتشريعات المتعلقة بالمرأة.	3	5	6	31	2.21	2
6-	يسعى المجلس إلى زيادة نسبة المرشحات في النساء.	4	4	6	30	2.14	3
7-	عقد الندوات التثقيفية لتنمية وعي المرأة المصرية سياسياً.	4	5	5	29	2.07	4
8-	العمل على ترسيخ مفهوم المواطنة لدى المرأة المصرية.	3	5	6	31	2.21	2

البعد النسبي = 72.02 %

يوضح هذا الجدول مقترحات المجلس لمواجهة مشكلات التدريب واكتشاف القيادات النسائية حيث جاء في المركز الأول يهتم المجلس القومي للمرأة بالتمكين السياسي للمرأة بنسبة (2.29)، وجاء في المركز الثاني يعمل المجلس القومي للمرأة على النهوض بالمرأة تعليماً واجتماعياً ، ويسعى المجلس القومي للمرأة للتأثير الإيجابي على القوانين والتشريعات المتعلقة بالمرأة، والعمل على ترسيخ مفهوم المواطنة لدى المرأة المصرية بنسبة (2.21)، أما في نسبة (2.14) جاء في المركز الثالثة كلا من يحرص المجلس القومي للمرأة على مشاركة المرأة في الوظائف القيادية، ويسعى المجلس إلى زيادة نسبة المرشحات في النساء أما في المركز الأخير جاء يقوم المجلس القومي للمرأة بدور فعال في إزالة أشكال التمييز ضد المرأة بنسبة (2.00) ومن المقترحات الضرورية المراد تحقيقها وجود ندوات موجهة للنساء والمجتمعات النسائية يستهدف التعريف بدور المجلس كمؤسسة هادفة لتنمية المرأة وتنمية دورها السياسي.

جدول رقم (16) يوضح الدور المقترح للمنظم الاجتماعي في اكتشاف وتدريب القيادات النسائية

م	العبارة	أوافق	لا أوافق	أوافق تماماً	مجموع الأوزان	الوزن المرجح	الترتيب
1-	يهتم المنظم الاجتماعي في وضع الخطط والبرامج التدريبية للمجلس.	4	5	5	29	2.07	4
2-	أن يقوم المنظم بإمداد المجلس بالمعلومات المختلفة أو البرامج التدريبية.	3	4	7	32	2.29	1
3-	أن يشارك المنظم الاجتماعي في التتبع للبرامج التدريبية للتخلص من المعوقات المختلفة.	4	4	6	30	2.14	3
4-	أن يعمل كوسيط اتصال بين المدرب والمتدربات.	4	5	5	29	2.07	4
5-	يستخدم المنظم الاجتماعي خبراته في تقديم كل ما هو جديد في عملية الاكتشاف والتدريب.	2	6	6	32	2.29	1
6-	استخدام كافة موارد المجلس والمجتمع في تنظيم بعض المناسبات التي يستخدمها اكتشاف واختيار القيادات النسائية.	4	3	7	31	2.21	2
7-	يساعد المنظم الاجتماعي القيادات الجديدة على أداء أدوارها.	4	6	4	28	2.00	5
8-	يساعد المنظم الاجتماعي العضوات في عملية صنع اتحاد القرارات.	4	5	5	29	2.07	4

البعد النسبي = 71.43 %

يوضح هذا الجدول الدور المقترح للمنظم الاجتماعي في اكتشاف وتدريب القيادات النسائية حيث احتل في المركز الأول كلا من أن يقوم المنظم بإمداد المجلس بالمعلومات المختلفة أو البرامج التدريبية، ويستخدم المنظم الاجتماعي خبراته في تقديم كل ما هو جديد في عملية الاكتشاف والتدريب بنسبة (2.29) ثم جاء في المركز الثاني استخدام كافة موارد المجلس والمجتمع في تنظيم بعض المناسبات التي يستخدمها اكتشاف واختيار القيادات النسائية بنسبة (2.21) وجاء في المركز الثالث أن يشارك المنظم الاجتماعي في التتبع للبرامج التدريبية للتخلص من المعوقات المختلفة بنسبة (2.14) ثم جاء في المركز الأخير يساعد المنظم الاجتماعي القيادات الجديدة على أداء أدوارها بنسبة (2.00) دوما تظهر

الأهمية للدور التنظيمى فى العمل السياسى وهنا لابد من مساعدة القيادات على أداء أدورها داخل المجتمع بشكل كبير وبكيفية صحية حتى يعمل هذا على زيادة الثقة بأنفسهم.

**حادى عشر: النتائج العامة والتوصيات:****نتائج الدراسة:**

1-بالنسبة لدور المجلس القومى فى اكتشاف القيادات النسائية : توصلت الدراسة إلى ضرورة التنسيق مع منظمات المجتمع المدنى فى عقد الندوات السياسية للمرأة المصرية وأن برنامج المجلس يؤكد على ضرورة تجدد قيادات بصفة مستمرة وأيضاً العمل على إدماج المرأة فى خطة التنمية الشاملة.

2-بالنسبة لدور المجلس القومى فى تدريب القيادات النسائية: حيث توصلت الدراسة إلى ضرورة تنظيم الدورات التدريبية لتنمية مهارات القيادة بصفة دورية والتأكيد على المشاركة فى مختلف البرامج القومية وأيضاً الاهتمام بالتعاون بين المجلس والمنظمات العامة فى المجتمع بما يدعم قياداتها.

3-بالنسبة لأساليب المجلس فى اكتشاف قياداته وتدريبها: حيث توصلت الدراسة إلى عمل اجتماعات دورية بين القيادات المختلفة داخل المجلس، وأيضاً قيام المجلس بعقد دورات لتنمية المرأة فى العمل السياسى والقيام بعمل الندوات المختلفة لمناقشة أنشطة وبرامج المجلس.

4-بالنسبة للأدوات التى يقدمها الحزب فى تدريب القيادات النسائية: حيث توصلت الدراسة إلى ضرورة المشاركة إقليمياً فى المؤتمرات السياسية على مستوى الدولة و استخدام المقابلات فى التعرف على الاحتياجات التدريبية للقيادات النسائية وأيضاً الدعوة إلى تقلد المرأة المناصب السياسية المختلفة.

5-بالنسبة للبرامج التى يقدمها المجلس لتنمية القيادات النسائية: توصلت الدراسة إلى إيداء رأى فى جميع الاتفاقيات المختلفة بالمرأة والاهتمام بعمل خطة قومية للنهوض بالمرأة وحل مشكلاتها وأيضاً متابعة وتقويم تطبيقات السياسة العامة فى مجال المرأة وأيضاً إنشاء مركز لتوثيق بجميع البيانات المعلومات المتاحة للمرأة.

6- بالنسبة لدور المجلس فى تنمية الوعى السياسى لدى المرأة: توصلت الدراسة إلى أهمية المشاركة فى الندوات على المستوى المحلى ودراسة أوضاع الوحدات الحزبية القاعدة لتحديد أهم مشكلات تواجه المرأة واتساع دائرة التنمية السياسية لدى القيادات النسائية وما تتسم عنه من عائد إيجابى للمجتمع.

7-بالنسبة للمعوقات التى تواجه المجلس فى عملية الاكتشاف والتدريب : حيث توصلت الدراسة إلى القصور الإعلامى حول دور المجلس للمرأة فى تناول البرامج التدريبية للمرأة، وأن ارتفاع نسبة الأمية فى المجتمع خاصة بين النساء يؤثر فى مجلس المشاركة القيادية،

وأيضاً انخفاض التمويل المخصصة للبرامج السياسية الموجهة للمرأة المصرية  
8- بالنسبة لمقترحات المجلس لمواجهة مشكلات التدريب : حيث توصلت الدراسة إلى اهتمام  
المجلس القومي للمرأة بالتمكين السياسى للمرأة وسعيه للتأثير الإيجابى على القوانين  
والتشريعات المتعلقة بالمرأة كما أنه لا بد فى ترسيخ مفهوم المواطنة لدى المرأة المصرية  
وزيادة نسبة المرشحات من النساء .

9- بالنسبة لدور المنظم المقترح فى اكتشاف وتدريب القيادات النسائية: توصلت الدراسة إلى  
أن يقوم المنظم بإمداد المجلس بالمعلومات المختلفة أو البرامج التدريبية واستخدامه المنظم  
لخبراته فى تقديم كل ما هو جديد فى عملية الاكتشاف والتدريب واستخدام كافة موارد  
المجلس والمجتمع فى تنظيم بعض المناسبات التى يستخدمها اكتشاف واختيار القيادات  
النسائية.

#### توصيات الدراسة:

الوصول إلى رؤية مستقبلية ودور لطريقة تنظيم المجتمع فى مساعدة المنظمات  
النسائية على اكتشاف وتدريب القيادات النسائية.

فى ضوء تحليل نتائج الدراسات السابقة والاستفادة من الموجهات للدراسة وإطارها  
النظري وتحليل نتائج الدراسة الميدانية، فإن الباحثة يمكن أن تقدم رؤية مستقبلية تقوم على  
الآتى:

**أولاً: الأهداف : تقوم هذه الرؤية على تحقيق هدفين أساسيين هما :**

- 1-مساعدة المنظمات النسائية على الاهتمام بتدريب القيادات واكتشافها فى النساء .
- 2-تفعيل مشاركة القيادات النسائية فى المؤسسات السيادية فى المجتمع.

**ثانياً: الموجهات النظرية:**

**1-نظريات القيادة والتمثلة فى :**

- |                     |                      |
|---------------------|----------------------|
| أ-نظرية السمات.     | ب-النظرية السلوكية.  |
| ج-النظرية الموقفية. | د-النظرية التفاعلية. |

**ثالثاً: أهم الاستراتيجيات والتكتيكات:**

يمكن للمنظم الاجتماعى التأكيد على دور المجل القومي للمرأة فى اكتشاف وتدريب  
القيادات النسائية.

**1-إستراتيجية الإقناع:** حيث يسهل من خلال هذه الإستراتيجية اتفاق الجماعات المختلفة فى

الرأى على أساس القيم التى تعتقها، ولذلك فالأخصائى الاجتماعى يجب أن يعمل على تأكيد القيم التى تعتقها الجماعات المختلفة فى المجتمع والتى تساعد على اتفاهم فى الرأى، وأن يعمل على تغيير بعض القيم التى تعتقها تلك الجماعات والتى تعرقل الاتفاق فى الرأى، وذلك لأن الاتفاق فى الرأى يساعد على صدور القرار المناسب، وهذا لا بد من إشراك القيادة النسائية لعامل مهم فى تطوير العمل المجتمع وتحسين الأوضاع داخله.

**2- إستراتيجية التمكين:** تهتم إستراتيجية التمكين بتعزيز أداء المجتمعات المحلية عن طريقة تنمية وبناء قدرات التغييرات داخل المجتمع وتمكينهم من اتخاذ القرارات ومساعدتهم ليكتسبوا القدرة وحسن التصرف فى حياتهم وحل مشكلاتهم، ويمكن للمنظم الاجتماعى استخدام هذه الإستراتيجية بهدف تنمية قدرات القيادات النسائية على الحوار، وكذلك لتزويد الأطراف المجتمعية المشاركة فى الحوار بالمعارف والخبرات والمهارات المطلوبة لنجاح الحوار، وأيضاً تنمية الجوانب القيادية فى أطراف الحوار حتى يكونوا أكثر تأثيراً فى المواقف المجتمعية وأكثر قدرة على التعامل مع المشكلات المجتمعية التى يتصدون لها.

**3- إستراتيجية التنسيق:** من المهم أن يمارس المشتغل بتنظيم المجتمع التنسيق فى كل ما يقوم به من عمليات الدراسة والتشخيص والاتصال لسكان المجتمع وتنفيذ البرامج والمتابعة والتقويم، لكى يستطيع أن ينسق جهود المتعاونين فى كل هذه العمليات. من أفراد أو هيئات بما يضمن إيجاد روح التعاون والتضامن للوصول إلى أفضل النتائج الممكنة لكل عملية من العمليات، ولمساعدة المجتمع على تحقيق أهدافه، ويمكن للمنظم الاجتماعى استخدام هذه الإستراتيجية للتأكيد على أهمية وجود القيادات النسائية وأفراد ومنظمات المجتمع المحلى لتقريب وجهات نظرهم حول المشروعات والبرامج والخدمات بما يضمن تكامل الجهود الأهلية والحكومية داخل المجتمع.

**4- إستراتيجية تعديل السلوك:** يمكن للمنظم الاجتماعى استخدام هذه الإستراتيجية لمساعدة القيادات النسائية على إقناع المواطنين بأهمية الدور النسائى ومشاركتهم فى مشروعات وبرامج التنمية المحلية بهدف التعديل الإيجابى لاتجاهات وسلوكيات المواطنين وخاصة النساء نحو القيادة داخل المجتمع.

**أهم التكنيكيات:** التعليم . التدريب . وتبادل الآراء . التعاون العمل المشترك . جمع وتحليل المعلومات والحقائق . كسب الثقة والاحترام المتبادل ..

**رابعاً: مهارات العملية الاكتشاف والتدريب:**

1- مهارة الاتصال. 2- المهارة فى اتخاذ القرار .

- 3- مهارة الاستماع الجيد.  
4- مهارة العمل الفرقي.  
5- مهارة المشورة.

#### خامساً: أهم الأدوار المهنية:

- 1- دور الممكن: حيث يقوم المنظم الاجتماعي بتشجيع ومساعدة القيادات النسائية على إقامة علاقات تعاونية مع أفراد وقيادات المجتمع المحلي لحثهم على المشاركة في الدمج بالعمل النسائي الفعال الذي يمكنهم من معرفة مشكلات مجتمعهم، وبيصرهم بقدراتهم وإمكاناتهم المتاحة في حلها.
- 2- دور الخبير: وهنا يجب على المنظم الاجتماعي تزويد القيادات النسائية بالبيانات والمعلومات والخبرات والمشورة المطلوبة لمساعدة على مواجهة المشكلات والعقبات التي تعترضهم أثناء الحوار.
- 3- دور النمى: حيث يجب على المنظم الاجتماعي الاستفادة من الموارد والإمكانات البشرية والمادية المتاحة أو التي يمكن إتاحتها، واستثمارها أفضل استثمار ممكن ، وذلك من خلال الاعتماد على الأساليب العلمية الحديث في تطوير القيادات النسائية حتى يمكن أن تحقق المشاركة المجتمعية أهدافها في تنمية المجتمعات المحلية.

#### سادساً: الأدوات المهنية:

- 1- اللجان.  
2- الاجتماعات.  
3- الندوات.  
4- المؤتمرات.  
5- مواقع التواصل الاجتماعي على شبكة الانترنت كالفيسبوك وتويتر.

#### أهم المقترحات والتوصيات:

- 1- أهمية الممارسة المهنية لطريقة تنظيم المجتمع في المنظمات النسائية ومن أهمها المجلس القومي للمرأة.
- 2- ضرورة استخدام جوانب اكتشاف وتدريب القيادات (المجلس القومي للمرأة) على أن يتضمن الآتى:
- أ- أهداف المنظم في اكتشاف وتدريب القيادات النسائية.
- ب- مهارات يستخدمها المنظم في الاكتشاف والتدريب.
- د- عوامل نجاح اكتشاف وتدريب القيادات النسائية.

- ه- معوقات اكتشاف وتدريب القيادات النسائية.
- 3- أهمية أن يهدف المجلس القومي لتدريب واكتشاف القيادات النسائية وذلك من خلال التركيز على الأبعاد التالية:
- أ- تنمية قدرات القيادات النسائية على المشاركة في العمل المجتمعي.
- ب- اكتشاف القيادات النسائية عند مشاركتها داخل المجتمع.
- ج- استمرارية القيادات النسائية في العمل المجتمعية والمشاركة الدولية.
- د- إيجاد نفعات لتدريب القيادات النسائية عند المشاركة في تطوير المجتمع.
- 4- ضرورة تنظيم دورات تدريبية للقيادات النسائية من جانب المنظمات النسائية خاصة المجلس القومي للمرأة حول المداخل والاتجاهات الحديثة في القيادة.
- 5- أهمية تدريب القيادات النسائية على طرق تنمية مشاركتها المادية في تطوير المجتمع.
- 6- يجب التركيز على تشجيع القيادات النسائية على التنسيق والتعاون مع المنظمات في المجتمع المحلى التى يمكن أن تسهم فى إظهار الاهتمام بأهمية المشاركة السياسية للمرأة.
- 7- أهمية تدريب المنظمين الاجتماعيين الذين يمكن أن يقوموا بالعمل فى المنظمات النسائية ومنها المجلس القومي للمرأة . على المداخل والاتجاهات الحديثة مثل اتخاذ القرار واكتشاف مهارات القيادة حتى يمكن المساهمة فى تفعيل مشاركة القيادات النسائية فى المجتمع.
- 8- ضرورة أن يتبنى الباحثين فى طريقة تنظيم المجتمع مشروعات بحثية مستقبلية مرتبطة بالقيادات النسائية وذلك فى ضوء القضايا التى كشفت عنها الدراسة الحالية وأهمها اكتشاف تدريب القيادات.

## المراجع المستخدمة

أولاً : المراجع العربية:

إبراهيم، نرمين إبراهيم حلمي (2011) : استخدام الحوار المجتمعي لزيادة مشاركة المواطنين في تنمية العشوائيات، بحث منشور في مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، العدد(31) الجزء الثاني .

أحمد ، سلطانة محمد(2008) :برنامج التدخل المهني في طريقة العمل مع الجماعات لتنمية وعي المرأة بحقوقها، دراسة مطبقة على الجمعيات الخيرية بمحافظة الشرقية، بحث منشور في المؤتمر العلمي الحادي والعشرون، القاهرة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.  
أحمد ، وفاء ماجد (2009): المرأة المصرية فى مواقع الفتاة، الجهاز المركز المصرى للتعبيئة العامة والإحصاء ، مركز الأبحاث والدراسات السكانية.

أحمد، وفاء ماجد (2009): المرأة المصرية في مواقع القيادة ، الدراسة الثانية، الجهاز المركزى المصرى لتعبئة العامة والإحصاء ، مركز الأبحاث والدراسات السكانية.

إيكلى، أليس (2008): الموروث الثقافى والاجتماعى كمعوق لمشاركة المرأة ، الندوة الخليجية حول مشاركة المرأة فى الشأن العام ، منتدى مؤسسة دبي للمرأة.  
بدوى، أحمد زكى (1986): معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية،بيروت، مكتبة لبنان، ط1.

برنامج الأمم المتحدة الإنمائى (2005): تقرير التنمية البشرية .

بن أبى بكر، الإمام محمد (1916): مختار الصحاح، القاهرة ، المطبعة الأميرية، ط7.

بندق ، حسام طلعت (2006): التدخل المهني للخدمة الاجتماعية لتنمية الوعي السياسي لدى المرأة الريفية العاملة،رسالة دكتوراه غير منشورة،كلية الخدمة الاجتماعية،جامعة الفيوم.

— (2011): تقويم دور المجلس القومى للمرأة فى تحقيق الشراكة السياسية للمرأة المصرية الوحدات الحزبية، بحث منشور فى المؤتمر العلمى الدولى الرابع والعشرون، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان.

جاب الله، محمد محمد (2003): الإدارة فى الخدمة الاجتماعية ، الإسكندرية ، المكتب الجامعى الحديث، ط1.

جلال ، أميرة محمد (2010): فعالية مشروع تنمية القدرات السياسية للمرأة بالمجلس القومى للمرأة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.

حسن ، فرخندة (1997): رؤية متكاملة لتحقيق مشاركة المرأة في الحياة السياسية، القاهرة،

## وزارة الشؤون الاجتماعية.

الدباغ، مى (2008): تمكين المرأة للوصول إلى المواقع القيادية ، منتدى مؤسسة دى للمرأة. دور العمل الجماهيري فى اكتشاف قيادات جديدة، محارة غير منشورة، أمانة التثقيف والتدريب، حزب التجمع الوطنى التقدمى ، القاهرة، د.ت.

ربيع ، أبو عمر (2015): آليات تفعيل دور الشباب فى عمل مسئوليات القيادة الفاعلة من دراسات فى الخدمة الاجتماعية ، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ط4، ج3. رشوان ، عبد المنصف(2003): الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية فى المجال السكاني، الإسكندرية، المكتبة الجامعية.

رمزى، ناهد (1999): سيكولوجية المرأة قضايا معاصرة، ط، القاهرة ، مكتبة الأنجلو المصرية.

زايد، أحمد وآخرون (2002): المرأة وقضايا المجتمع ، القاهرة، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، كلية الآداب، جامعة القاهرة.

زهران، هيام حمدى (2009): معوقات تقدم لشغل الوظائف القيادية فى المحليات ، بحث منشور فى المؤتمر العلمى الدولى الثانى والعشرون، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان، الجزء السادس.

سالم ، محمد نبيل سعد (2004): مؤشرات تخطيطية لتنمية وعى المرأة العاملة بأدوارها فى المجتمع، دراسة مطبقة على العاملات بمديرية الشؤون الاجتماعية والصحة والسكان والتربية والتعليم بمحافظة البحيرة، مجلة دراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، العدد السادس عشر.

سعد، محمد الظريف (1991): دور مقترح للأخصائى الاجتماعى فى تنمية المشروعات الإنتاجية الصغيرة بمراكز الشباب، بحث منشور فى المؤتمر العلمى الرابع، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة القاهرة، فرع الفيوم.

السكري، أحمد شفيق (2000): قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.

سلام ، منى جميل (2004) : استخدام إستراتيجية التنمية المتواصلة للتخفيف من الفقر فى المجتمع المحلى، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة القاهرة، فرع الفيوم.

- السلمى، على (1991): إدارة الأفراد لرفع الكفاية الإنتاجية، القاهرة ، دار المعارف.
- سليمان، هدى توفيق محمد (2004): دور الجمعيات النسائية فى تمكين المرأة من المشاركة فى الحياة العامة، مجلة دراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، العدد السادس عشر، الجزء الثالث.
- شفيق، محمد : الإنسان والمجتمع "مقدمة فى السلوك الإنسانى ومهارات القيادة والتعامل"، الإسكندرية ، المكتب الجامعى الحديث.
- شكر، عبدالغفار (1994): المجتمع المدنى العربية، الإمارات العربية المتحدة، جريدة البيان.
- شوقى ، عبدالمنعم (1980): تنمية المجتمع وتنظيمه ، القاهرة ، مكتبة نهضة الشرق.
- صادق ، نبيل محمد (1998): طريقة تنظيم المجتمع في الخدمة الاجتماعية ، دار الثقافة للطباعة والنشر، القاهرة
- عبد الستار ، فوزية (2003): المرأة في التشريعات المصرية، المجلس القومي للمرأة.
- عبد الشافي ، رحمة أحمد (2006): دور المجلس القومي للمرأة في تمكين المرأة المصرية، القاهرة، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية.
- عبد الغفار، عادل (2009): الإعلام والمشاركة السياسية للمرأة "رؤية تحليلية واستشرائية" سلسلة العلوم الاجتماعية، القاهرة، الهيئة المصرية العامة للكتاب.
- عبدالرحمن ، نهلة عبدالرحيم (2007) متطلبات إدماج المرأة فى التنمية (دراسة ميدانية على المستقيديات من برامج أندية المرأة بمحافظة الفيوم) ، المؤتمر العلمى الدولى العشرون للخدمة الاجتماعية، القاهرة كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان.
- عبدالعال ، عبدالحليم رضا وآخرون(1989): نماذج فى تنظيم المجتمع، (القاهرة، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان).
- عبدالهادى، محمد أحمد وآخرون (د.ت.): دليل التدريب الميدانى مذكرات غير منشورة.
- (2001): تنظيم المجتمع (أسس ونظريته وتطبيقه)، مذكرات غير منشورة.
- عبدالوهاب، على محمد (2001): إدارة الموارد البرية، القاهرة، الهيئة المصرية العامة للكتاب.
- عدلى، هويدا (1992): قادة الرأى المفهوم والمنهج ، المجلة الاجتماعية القومية، القاهرة، المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية ، المجلد التاسع والعشرون، العدد الأول.
- عز العرب، إيمان (2006): الإصلاح السياسى والتحول الديمقراطى فى المنطقه العربية، مؤتمر الإصلاح السياسى فى مصر، جامعة طنطا.
- على ، مصطفى محمد (2008): برنامج تدريبي مقترح لتأهيل القيادات النسائية المرشحة

- للمجالس الشعبية المحلية، بحث منشور في المؤتمر العلمي الدولي الحادى والعشرون، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان.
- العمرى ، أبو النجا محمد (2007): الحوار المجتمعي وبناء قدرات الشباب في ظل العولمة والمتغيرات العالمية، بحث منشور بالمؤتمر العلمي العشرون، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، المجلد الثالث.
- العيسوي، عبد الرحمن محمد(2005): المرأة العصرية بين القانون والعلم، ط1، الإسكندرية، دار الفكر الجامعى.
- غزال ، إيناس (2006): الثقافة السياسية لدى المرأة فى المجتمع المصرى ، مؤتمر الإصلاح السياسى والتحول الديمقراطى فى مصر ، جامعة طنطا.
- فهيمى ، سامية (2003): أدوار المرأة الريفية فى التنمية الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية.
- القرعى ، أحمد يوسف (2002): المجلس القومي للمرأة وتفعيل مشاركتها السياسية في (السياسة الدولية)، ع147، القاهرة، مطابع الأهرام.
- قاسم، مصطفى محمد (2004): دور المدرسة فى تنمية القيم الاجتماعية لدى الطلاب "دراسة وصفية مقارنة بين المدارس الخاصة والمدارس الحكومية بمدينة الفيوم" ، بحث منشور فى المؤتمر العلمى السابع عشر ، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- قنديل ، أماني (2005): تقييم انعكاسات المجلس القومي للمرأة في المجتمع المصري، ط1، (القاهرة، المجلس القومي للمرأة).
- قنديل ، نجلاء أحمد (2010): التدخل المهني للممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية لتمكين الفتاة الجامعية سياسيا، بحث فى المؤتمر العلمى الدولي الثالث والعشرون للخدمة الاجتماعية "انعكاسات الأزمة المالية العالمية على سياسات الرعاية الاجتماعية"، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، المجلد الثالث.
- كاظم ، فاطمة؛ أبو طاحون، عدلي (2003): المرأة الريفية المصرية عطاء عبر التاريخ، ط1، المجلس القومي للمرأة.
- المجلس القومي للسكان (2005): شبكة المعلومات السكانية، نشرة نصف سنوية.
- المجلس القومي للمرأة (2005): قضايا المرأة فى فكر مبارك، المجلس القومي للمرأة.
- محمد ، أحمد خليل (2006): أثر المشاركة السياسية للمرأة على التخطيط للتنمية فى مجالات الرعاية الاجتماعية، مجلة دراسات فى الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، العدد 21 ،

## الجزء الثالث.

محمد، ماجدة عبدالغفور (1987): صورة المرأة في صعيد مصر، رسالة دكتوراه غير منشورة، القاهرة، كلية الآداب، جامعة عين شمس.

محمود، محمود محمد (2000): التنمية المحلية (خبرات وتجارب) الفيوم، القاهرة، الصفوة، للنشر والتوزيع).

محمود، عبلة (2004): المرأة العربية العاملة للمعوقات ومتطلبات النجاح في العمل القيادي، القاهرة، جامعة الدول العربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

المؤتمر الثامن للمجلس القومي للمرأة (2007): الخطوط الرئيسية لإعداد الخطة القومية للنهوض بالمرأة المصرية، المجلس القومي للمرأة.

موسى، غادة على (1991): المشاركة السياسية للمرأة، الأفق والتحديات، القاهرة.

وزارة الحكم المحلى (2008): حول مواضيع مشاركة المرأة فى الحكم المحلى، تقرير التنمية البشرية، وزارة الحكم المحلى.

## ثانياً : المراجع الأجنبية:

B., Gummer. (1995): Social Planning In Encyclopedia of Social Work, 19E.

Burton, C. (1997). Women in Public and Private Sector Senior Management. Australian Government, Department of the Prime Minister and Cabinet, Office of the Status of Women (OSW). Employment Equity Research & Consultant. Canberra (OSW).Retrieved Nov.25,2004.From:http://www.osw.dpmc.gov.au/publications/index.htm.

C. Jane, Kenneth (1996): Management Information Systems Organization and Technology, 4ed, U.S.A.

Chapper, Joseph (2004): The Effects of Mass Media. N.Y.

Cole Elizabeth & Stewart Abigial (2009): Meanings of political participation among Black and white women, U.S.A., Journal of personality and social psychology, vol (71).

George, Tesar (1998): Globalization of Faculty Student, Program, An Approach, Journal of Teaching in International Business, V.9.N.4.

Jedico, Allan (1977): Organization for Rural Development Risk Taking

- Appropriate Technology, N.Y.
- Loed. B, Walsht (2006): Client Satisfaction and Empowerment Through Social Work Intervention, Journal of H.C Social Work, Vol. 38, N.4.
- loo Robert, Thorpe Karran (2005): Relationships between Attiuds toward women's Role in society and work and life values , the social science journal, No 42.
- M. Salozar (2002): A gender and Development, Testimonies reveal Successes, Challenges, and Unpredicted resultyfor Woman’s equality and Community, Sustainability.
- Murdack, Danna (2003): When Women have Wings: Feminist, NGO Strategies and Social Class in Medellin, Colombia.
- Ning, Ding (2006): Comparison between Interviewing Abused Women and Answering Hotline, Privacy and Social Intervention in Chinese, <http://euroasia-ku.dk.norway>.
- Reirmer, J. M., Barbuto, J. E., & Matkin, G. S. (2003). Gender Differences In Downward Influences Strategies Manuscript. Submitted for Presentation at the Midwest Academy of Management, 2003, St. Louis, Mo.
- Rodney W.Napier, Mattik Gershenfeld(1999): Groups Theory and Experience, Fifth Edition, Boston, Houghtron Mifflin Co., New Jersey.
- Simpson Patricia & Albani Eileen(2003): Conceptualizing Development from Women's Standpoint in Colonial Relations, PHD, Canada, university of Toronto.
- South and Political Association (2008): Political Comsciomen and Afflicam –Ametlican women votejs “ paper presented at the U.S.A. 2008.
- Suzana. R and Frank B. (2004) : Collarative Practices in Shining Sea of Government Policy Object. London.
- Wallerstein, Nina (1993): Empowerment and Health, The Theory and Practice of Community Change, Community Development Journal, V.22, N-3.
- Women and Poverty in the Escwa Region Tssues and Concern’s (1995): Series of Studies on Arab Women and Development N.22. United Nations N.Y.

