

تأثیر آموزش مهارت‌های رهبری بر توانمندسازی اجتماعی دانشجویان زن

امیرحسین توانگر^۱، محدثه رستمی^۲، نازیلا صالحی^{۳*}

۱- دانشجوی کارشناسی آموزش ابتدایی، دانشگاه فرهنگیان شهید بهشتی اقلید، فارس، ایران.

Amirhoseintavangar2023@gmail.com

۲- دانشجوی کارشناسی آموزش ابتدایی، دانشگاه فرهنگیان زینب کبری B کازرون، فارس، ایران.

rostamimohad@gmail.com

۳- دکتری فلسفه تعلیم و تربیت، مدرس دانشگاه فرهنگیان زینب کبری B کازرون، فارس، ایران. (نویسنده مسئول)

nazilasalehi63@gmail.com

تاریخ پذیرش: [۱۴۰۴/۳/۱۷]

تاریخ دریافت: [۱۴۰۴/۲/۷]

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی تأثیر آموزش مهارت‌های رهبری بر توانمندسازی اجتماعی دانشجویان معلم زن بود. این تحقیق به روش پیمایشی انجام شد و برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌ای شامل دو بخش اصلی استفاده گردید: بخش اول مربوط به ارزیابی مهارت‌های رهبری (شامل مهارت‌های ارتباطی، حل مسئله، مدیریت زمان و مدیریت کلاس) و بخش دوم به ارزیابی توانمندسازی اجتماعی (شامل اعتمادبه‌نفس، مشارکت اجتماعی و نقش در فرآیندهای تصمیم‌گیری) پرداخته است. جامعه آماری این پژوهش ۱۰۰ نفر از دانشجویان معلم زن دانشگاه‌های مختلف بود که به صورت تصادفی انتخاب شدند. نتایج پژوهش نشان داد که آموزش مهارت‌های رهبری تأثیر مثبت و معناداری بر توانمندسازی اجتماعی دانشجویان معلم زن دارد. به‌ویژه مهارت‌های ارتباطی و حل مسئله با افزایش اعتمادبه‌نفس و مشارکت اجتماعی دانشجویان معلم زن ارتباط قوی‌تری داشتند. همچنین مهارت‌های مدیریت زمان و مدیریت کلاس بر توانمندی‌های فردی آنان در فرآیندهای تصمیم‌گیری و ایفای نقش اجتماعی تأثیرگذار بود. به‌طورکلی، این پژوهش بر اهمیت آموزش مهارت‌های رهبری به دانشجویان معلم زن تأکید دارد و پیشنهاد می‌کند که این آموزش‌ها به‌طور جدی در برنامه‌های تربیت معلم گنجانده شود.

واژگان کلیدی: مهارت رهبری، دانشجویان معلم زن، توانمندسازی اجتماعی، جامعه.

۱- مقدمه

رهبری به‌عنوان یکی از مهم‌ترین مهارت‌ها در دنیای معاصر، نه‌تنها در زمینه‌های مدیریت و سازمان‌دهی، بلکه در تمامی عرصه‌های زندگی اجتماعی و فردی اهمیت ویژه‌ای یافته است. از آنجایی که رهبری می‌تواند بر توانمندی فردی و اجتماعی افراد تأثیرگذار باشد، توجه به پرورش مهارت‌های رهبری در گروه‌های مختلف، به‌ویژه در میان زنان، بسیار حیاتی است. در این میان، دانشجویان معلم به‌عنوان نسل آینده‌ساز جامعه، نقشی اساسی در تربیت نسل‌های بعدی ایفا می‌کنند و آموزش مهارت‌های رهبری به این گروه، می‌تواند تأثیرات فراوانی بر توانمندسازی اجتماعی و فرهنگی آن‌ها داشته باشد. به‌ویژه برای دانشجویان معلم زن، آموزش مهارت‌های رهبری نه‌تنها موجب ارتقای سطح علمی و حرفه‌ای آن‌ها می‌شود، بلکه زمینه‌ساز مشارکت فعال‌تر و مؤثرتر آن‌ها در ساختارهای اجتماعی می‌گردد. پرورش مهارت‌های رهبری در دانشجویان معلم زن، با وجود ضرورت آشکار آن، در عمل با چالش‌های نهادی و فرهنگی عمیقی روبه‌روست. ساختارهای آموزشی موجود اغلب بر پایه الگوهای مردانه شکل گرفته‌اند و فرصت‌های برابر برای بروز ظرفیت‌های رهبری زنان را فراهم نمی‌آورند. این نابرابری نه‌تنها در فقدان برنامه‌های آموزشی هدفمند برای تقویت مهارت‌هایی مانند تفکر استراتژیک یا مدیریت تعارض نمود می‌یابد، بلکه در نگرش‌های ضمنی مریبان و تصمیم‌گیرندگان آموزشی نیز ریشه دارد که ناخودآگاه توانایی زنان را در هدایت جمعی زیر سؤال می‌برند. اگر جامعه‌ی اسلامی بتواند زنان را با الگوی اسلامی تربیت کند، آن وقت زن به مقام شامخ حقیقی خود نائل آمده است (ذوالفقاری و ثمنی، ۲۰۲۰).

چنین فضایی، دانشجویان معلم زن را در موقعیتی پارادوکسیکال قرار می‌دهد: از آنان انتظار می‌رود در آینده نقش رهبران تحول‌آفرین را ایفا کنند، اما در دوران تحصیل، امکان تجربه عملی این نقش‌ها در محیط‌های امن و حمایتی به‌ندرت فراهم می‌شود. توانمندسازی اجتماعی به معنای فراهم آوردن شرایطی است که افراد بتوانند به‌طور فعال و مؤثر در فرآیندهای اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی شرکت کنند. این فرآیند شامل ارتقای آگاهی فردی، تقویت اعتمادبه‌نفس، توسعه مهارت‌های اجتماعی و حل مشکلات است که نهایتاً به ایجاد یک جامعه مشارکتی و دموکراتیک منجر می‌شود. در خصوص زنان، توانمندسازی اجتماعی به‌ویژه در جوامع در حال توسعه، یکی از پیش‌نیازهای مهم برای تحقق برابری جنسیتی و بهبود شرایط زندگی آن‌هاست. بر اساس نظریات مختلف، آموزش مهارت‌های رهبری می‌تواند ابزاری کارآمد برای افزایش توانمندی‌های زنان باشد. در این راستا، پژوهش‌ها نشان داده‌اند که زنان با داشتن مهارت‌های رهبری، قادر خواهند بود در تصمیم‌گیری‌های مهم اجتماعی و اقتصادی نقش‌آفرینی کنند و از سویی دیگر، توانمندی آن‌ها در مواجهه با چالش‌ها و موانع اجتماعی تقویت می‌شود (Northouse, 2018).

توانمندسازی اجتماعی زنان در گرو عبور از موانعی است که ریشه در سنت‌ها و انتظارات جنسیتی جامعه دارد. بسیاری از دانشجویان معلم زن، به‌ویژه در جوامع محلی، زیر بار سنگین «مسئولیت دوگانه» خرد می‌شوند؛ از یک‌سو، فشار نهادینه‌شده برای ایفای نقش سنتی همسری و مادری و از سوی دیگر، الزامات حرفه معلمی که مستلزم صرف زمان و انرژی قابل‌توجهی است. این تعارض، نه‌تنها فرصت پرورش مهارت‌های رهبری را از آنان می‌گیرد، بلکه به ایجاد حس بی‌کفایتی ساختگی در آنان دامن می‌زند. افزون بر این، نبود الگوهای عینی از زنان موفق در جایگاه‌های مدیریت آموزشی، چرخه بازتولید نابرابری را تقویت می‌کند. وقتی دانشجویان معلم زن تصویری از موفقیت هم‌جنس خود در سطوح بالای تصمیم‌گیری نمی‌بینند، به‌طور ناخودآگاه این باور در آنان شکل می‌گیرد که رهبری حوزه‌ای مردانه است و جایگاه آنان در حاشیه باقی خواهد ماند (نصراللهی و خان‌محمدی، ۲۰۲۴).

در خصوص دانشجویان معلم، آموزش مهارت‌های رهبری نه‌تنها موجب تقویت توانایی‌های فردی آن‌ها می‌شود، بلکه آن‌ها را برای ایفای نقش‌های مؤثر در کلاس‌های درس و در جامعه آماده می‌سازد. زنان دانشجو معلم به‌عنوان معلمان آینده، نیاز دارند تا از نظر حرفه‌ای و اجتماعی به سطحی از توانمندی برسند که بتوانند در محیط‌های آموزشی و اجتماعی تأثیرگذار باشند. از آنجاکه نقش معلمان در انتقال مفاهیم، ارزش‌ها و نگرش‌ها به نسل‌های آینده بسیار حیاتی است، این آموزش‌ها می‌توانند آن‌ها را در فرآیند تصمیم‌گیری، حل مشکلات و مدیریت شرایط مختلف در محیط‌های آموزشی یاری دهند (Cameron, 2011).

ضعف نظام آموزشی در پرورش رهبران زن، تنها به محتوای درسی محدود نمی‌شود، بلکه در فقدان زیرساخت‌های حمایتی نیز آشکار است. برنامه‌های تربیت معلم عموماً فاقد کارگاه‌های عملی برای تمرین تصمیم‌گیری در شرایط بحرانی، مذاکره با ذی‌نفعان، یا رهبری پروژه‌های گروهی است. این خلأ، دانشجویان معلم زن را بدون ابزارهای لازم برای مواجهه با واقعیت‌های پیچیده کلاس درس و جامعه رها می‌کند. از سوی دیگر، نهادهای آموزشی غالباً مکانیسمی برای مقابله با آزارهای خرد جنسیتی (مانند تحقیر ایده‌ها یا نادیده گرفتن مشارکت زنان در جلسات) ندارند. چنین فضایی نه تنها انگیزه آنان را برای بر عهده گرفتن نقش‌های رهبری کاهش می‌دهد، بلکه به تدریج اعتماد به نفس ضروری برای اثرگذاری اجتماعی را در آنان تحلیل می‌برد. برای شکستن این چرخه، نیاز به بازتعریف رادیکال رویکردهای تربیت معلم است که هم‌زمان بر بازسازی ساختارها، بازآموزی فرهنگی و تقویت عاملیت فردی زنان متمرکز باشد.

در دنیای امروزی، توانمندسازی زنان و به‌ویژه دانشجویان معلم زن، به‌عنوان یکی از ارکان اساسی تحقق عدالت اجتماعی و ارتقای وضعیت اجتماعی و اقتصادی آنان شناخته می‌شود. زنان، به‌ویژه در جوامع در حال توسعه، با چالش‌های متعددی مواجه هستند که یکی از مهم‌ترین این چالش‌ها، محدودیت‌ها در دستیابی به موقعیت‌های رهبری و تصمیم‌گیری است. این محدودیت‌ها، ناشی از الگوهای فرهنگی، اجتماعی و حتی آموزشی است که به‌طور سنتی نقش زنان را به‌عنوان رهبران اجتماعی و فرهنگی محدود کرده است. در این راستا، آموزش مهارت‌های رهبری می‌تواند به‌عنوان ابزاری مهم در فرآیند توانمندسازی زنان و ارتقای جایگاه اجتماعی آنان به شمار آید (Mohammadi, Panahi Kazerooni, Reyhani, Jamileh & Asadollahzadeh, 2025). مهارت‌های رهبری، مانند توانایی‌های ارتباطی، مدیریت زمان، حل مسئله، تصمیم‌گیری و دیگر مهارت‌های مدیریتی، می‌توانند به دانشجویان معلم زن کمک کنند تا علاوه بر ایفای نقش‌های مؤثر در کلاس‌های درس، در محیط‌های اجتماعی و حرفه‌ای نیز به‌طور مؤثری عمل کنند. دانشجویان معلم زن که در آستانه ورود به بازار کار و نقش‌آفرینی در عرصه‌های اجتماعی و آموزشی قرار دارند، نیازمند مهارت‌های خاصی هستند که به آن‌ها کمک کند تا بتوانند به‌طور مؤثر در فرآیندهای اجتماعی و آموزشی مشارکت کنند. این مهارت‌ها نه تنها به رشد فردی آنان کمک می‌کند، بلکه به توسعه اجتماعی و فرهنگی جامعه نیز می‌انجامد. از این‌رو، آموزش مهارت‌های رهبری به دانشجویان معلم زن می‌تواند به‌عنوان ابزاری برای توانمندسازی اجتماعی آنان در نظر گرفته شود. توانمندسازی اجتماعی به فرآیندی اطلاق می‌شود که در آن افراد یا گروه‌ها از ظرفیت‌های خود برای شرکت در فرآیندهای اجتماعی و تصمیم‌گیری‌ها بهره‌مند می‌شوند و می‌توانند به شکل مؤثری در بهبود شرایط اجتماعی خود و جامعه‌شان مشارکت داشته باشند. در این راستا، مهارت‌های رهبری می‌توانند زمینه‌ساز توسعه توانمندی‌های اجتماعی دانشجویان معلم زن شده و به آن‌ها کمک کنند تا در موقعیت‌های مختلف اجتماعی و آموزشی نقش‌های فعال‌تری ایفا کنند.

بنابراین، پرسش اصلی این پژوهش این است که آیا آموزش مهارت‌های رهبری به دانشجویان معلم زن تأثیر مثبتی بر توانمندسازی اجتماعی آنان دارد؟ و این که کدام مهارت‌های رهبری می‌توانند بیشترین تأثیر را بر بهبود توانمندسازی اجتماعی آنان داشته باشند.

۱-۱- اهمیت و ضرورت مسئله

۱-۱-۱- اهمیت توانمندسازی اجتماعی زنان

توانمندسازی اجتماعی زنان یکی از مهم‌ترین شاخص‌ها برای ارزیابی پیشرفت جوامع است. جوامعی که توانمندی‌های زنان را شناسایی و تقویت می‌کنند، قادر به تحقق عدالت اجتماعی و اقتصادی بیشتری هستند. توانمندسازی زنان نه تنها به نفع خود آنان است، بلکه می‌تواند موجب توسعه پایدار و بهبود وضعیت اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی جامعه گردد. در این میان، دانشجویان معلم زن به‌عنوان گروهی تأثیرگذار در سیستم آموزشی و جامعه، با داشتن آموزش‌های مناسب می‌توانند نقشی کلیدی در پیشبرد فرآیندهای اجتماعی و آموزشی ایفا کنند.

۱-۱-۲- مهارت‌های رهبری و تأثیر آن بر توانمندسازی اجتماعی

مهارت‌های رهبری یکی از ابزارهای است که می‌تواند به زنان کمک کند تا در فرآیندهای اجتماعی و تصمیم‌گیری‌های جمعی حضور مؤثری داشته باشند. این مهارت‌ها، از جمله مهارت‌های ارتباطی، حل مسئله، مدیریت زمان، تصمیم‌گیری و مدیریت کلاس، می‌توانند به تقویت اعتمادبه‌نفس، ارتقای مشارکت اجتماعی و فعال‌تر شدن در عرصه‌های مختلف اجتماعی و آموزشی منجر شوند. در واقع، آموزش این مهارت‌ها باعث می‌شود که زنان توانایی برقراری ارتباطات مؤثر، حل چالش‌ها، مدیریت منابع و زمان و ایفای نقش‌های رهبری را در زندگی حرفه‌ای و اجتماعی خود داشته باشند.

۱-۱-۳- وضعیت کنونی دانشجویان معلم زن و نیاز به مهارت‌های رهبری

دانشجویان معلم زن به‌عنوان کسانی که به‌زودی وارد سیستم آموزشی خواهند شد، باید توانایی‌های رهبری و مدیریت را در خود پرورش دهند تا در کلاس‌های درس و همچنین در تعاملات اجتماعی و آموزشی، به‌طور مؤثر عمل کنند. با وجود این‌که برخی از برنامه‌های آموزشی به مهارت‌های رهبری پرداخته‌اند، اما هنوز در بسیاری از موارد، دانشجویان زن از مهارت‌های رهبری کافی برای ایفای نقش‌های مؤثر در محیط‌های آموزشی و اجتماعی برخوردار نیستند؛ بنابراین، آموزش مهارت‌های رهبری به دانشجویان معلم زن می‌تواند زمینه‌ساز تقویت اعتمادبه‌نفس، مشارکت بیشتر در فرآیندهای تصمیم‌گیری و ایفای نقش‌های کلیدی در آینده حرفه‌ای و اجتماعی آنان باشد.

۱-۱-۴- ارتباط میان مهارت‌های رهبری و توانمندسازی اجتماعی در زنان

توانمندسازی اجتماعی زنان از طریق آموزش مهارت‌های رهبری می‌تواند تأثیرات مثبت و چندجانبه‌ای را به دنبال داشته باشد. تقویت مهارت‌های رهبری در زنان می‌تواند موجب افزایش اعتمادبه‌نفس، مشارکت اجتماعی و توانایی‌های مدیریتی آنان شود. این امر به زنان اجازه می‌دهد که در عرصه‌های مختلف، از جمله آموزش، سیاست، مدیریت و دیگر حوزه‌های اجتماعی، نقش فعالی داشته باشند. به‌ویژه برای دانشجویان معلم زن که در ابتدای مسیر حرفه‌ای خود هستند، آموزش مهارت‌های رهبری می‌تواند به آن‌ها کمک کند تا در جامعه نقش‌های رهبری را به‌طور مؤثر بر عهده بگیرند.

۱-۱-۵- تأثیرات اجتماعی و فرهنگی در بلندمدت

آموزش مهارت‌های رهبری به دانشجویان معلم زن تنها تأثیرات فردی نخواهد داشت، بلکه می‌تواند به بهبود شرایط اجتماعی و فرهنگی جامعه نیز منجر شود. وقتی زنان در فرآیندهای اجتماعی و تصمیم‌گیری فعال باشند، می‌توانند الگوهایی مثبت برای دیگران ایجاد کنند و فرآیندهای اجتماعی را به سمت برابری جنسیتی، توسعه فرهنگی و ارتقای وضعیت اجتماعی هدایت کنند.

مرور مبانی نظری و پیشینه

۱-۲- مفاهیم و تعاریف پایه توانمندسازی اجتماعی

مفاهیم پایه در توانمندسازی اجتماعی

توانمندسازی^۱: به معنای افزایش توان و قدرت افراد یا گروه‌ها برای کنترل زندگی خود، بهبود شرایط و دستیابی به اهداف شخصی و جمعی است. توانمندسازی به افراد این امکان را می‌دهد که در فرآیند تصمیم‌گیری‌ها مشارکت کنند و منابع مورد نیاز را به دست آورند.

عدالت اجتماعی^۱: توانمندسازی اجتماعی معمولاً با هدف تحقق عدالت اجتماعی انجام می‌شود که در آن افراد و گروه‌ها به منابع، فرصت‌ها و حقوق برابر دسترسی دارند.

مشارکت اجتماعی^۲: مشارکت فعال در تصمیم‌گیری‌ها و فرآیندهای اجتماعی، اقتصادی و سیاسی از ارکان مهم توانمندسازی اجتماعی است. این مشارکت می‌تواند در سطوح مختلف، از خانواده تا جامعه و دولت، صورت گیرد.

گروه‌های آسیب‌پذیر^۳: توانمندسازی اجتماعی بیشتر بر گروه‌هایی تمرکز دارد که در معرض نابرابری‌ها و آسیب‌های اجتماعی قرار دارند. این گروه‌ها شامل اقشار کم‌درآمد، زنان، کودکان، اقلیت‌ها، افراد با معلولیت و غیره می‌شوند.

آگاهی اجتماعی^۴: آگاهی از حقوق، مسئولیت‌ها و منابع موجود در جامعه، یکی از پیش‌نیازهای توانمندسازی است. این آگاهی به افراد کمک می‌کند تا بتوانند از حقوق خود دفاع کنند و در فرآیند تغییرات اجتماعی مشارکت داشته باشند.

ارتقاء اعتمادبه‌نفس^۵: یکی از اهداف توانمندسازی اجتماعی، ارتقاء اعتمادبه‌نفس افراد است. این امر به آنان کمک می‌کند تا باور کنند که می‌توانند بر مشکلات خود غلبه کنند و در جامعه تأثیرگذار باشند.

جدول ۱. پیشینه پژوهش در مواجهه با پدیده راه

نویسندگان	پیشینه
Northouse (2018)	آموزش مهارت‌های رهبری می‌تواند تأثیر قابل توجهی بر بهبود مهارت‌های مدیریتی و اجتماعی افراد در محیط‌های مختلف داشته باشد.
Gurley (2017)	آموزش مهارت‌های رهبری می‌تواند به‌طور مستقیم بر توانمندسازی اجتماعی افراد تأثیر بگذارد. در این تحقیق، به‌ویژه بر نقش این آموزش‌ها در کمک به زنان برای گرفتن نقش‌های رهبری در جامعه تأکید شده است. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که زنان پس از دریافت آموزش‌های رهبری، قادر به ایجاد تغییرات اجتماعی مثبت در جوامع خود هستند.
Miller (2016)	این نوع آموزش‌ها به‌طور ویژه باعث افزایش اعتمادبه‌نفس، تقویت مهارت‌های اجتماعی و در نتیجه توانمندسازی اجتماعی این افراد می‌شود.
Kabeer (1999)	توانمندسازی اجتماعی به‌عنوان فرآیندی تعریف شد که در آن زنان به دسترسی به منابع، فرصت‌ها و مشارکت‌های اجتماعی دست پیدا می‌کنند. این فرآیند به‌ویژه زمانی تأثیرگذار است که زنان مهارت‌های رهبری را یاد بگیرند و در تصمیم‌گیری‌های اجتماعی مشارکت داشته باشند.

۱-۱-۲- تعاریف پایه توانمندسازی اجتماعی

اصل پیشرفت و موفقیت یکپارچه در یک فرآیند آموزشی جامع محقق خواهد شد توانمندسازی هم در واقع نوعی پیشرفت اجتماعی محسوب می‌شود پیشرفتی که به جامعه توانایی و دانش اداره کردن را می‌دهد. بدیهی است که رشد اجتماعی از آموزش حاصل

- 1 Social Justice
- 2 Social Participation
- 3 Vulnerable Groups
- 4 Social Awareness
- 5 Self-Esteem Enhancement

می‌شود اگر میزان و شیوه آموزش در حد استاندارد باشد شاهد پیشرفت و توانمندی در جامعه خواهیم بود و اگر اقدامات و برنامه‌های اجرایی در زمینه آموزش در جامعه به‌درستی و کامل بسترسازی و اجرا نشوند جامعه توانایی اداره و برخورد با مشکلات را نخواهد داشت و جامعه‌ای شکست خورده یا ناتوان شکل خواهد گرفت. مباحث آموزشی در ابعاد کلی آن می‌تواند شکل و شیوه‌های اجرایی متفاوتی داشته باشند آموزش در مدارس، آموزش در ادارات و مؤسسات، آموزش‌های ارتباطی بین افراد با یکدیگر آموزش‌های پزشکی، آموزش‌های اقتصادی و مدیریتی در نهادها و ... یعنی آموزش یادگیری برای کسب مهارت است تا بتوان در بخش‌های مختلف جامعه به شیوه‌ای مطلوب عمل کرد. طبعاً جوامعی که در شرایط نامساعدی از لحاظ مفاهیم آموزشی هستند برای رسیدن به رشد و توانمندی نیازمند تلاشی گسترده، هدفمند و همه‌جانبه می‌باشند (صابری، ۱۳۹۶). توانمندسازی به‌عنوان فرآیند: توانمندسازی به‌عنوان یک فرآیند مداوم و پویا شناخته می‌شود که در آن افراد با کمک آموزش، آگاهی و دسترسی به منابع، قادر به تغییر شرایط خود می‌شوند. توانمندسازی به‌عنوان هدف: توانمندسازی نه‌تنها به‌عنوان یک فرآیند، بلکه به‌عنوان یک هدف نیز مطرح است. هدف اصلی آن، ایجاد شرایطی است که افراد قادر به تصمیم‌گیری و بهبود وضعیت خود در جامعه باشند. توانمندسازی از منظر اجتماعی: از دیدگاه اجتماعی، توانمندسازی به معنای تغییر در ساختارهای اجتماعی است که مانع از دسترسی برابر به منابع می‌شود. این تغییر می‌تواند از طریق سیاست‌ها و اقدامات اجتماعی صورت گیرد.

۲-۱-۳- نظریه‌های مرتبط با توانمندسازی اجتماعی آموزش پرورش و زنان

نظریه توانمندسازی فردی^۱: این نظریه بر تقویت قدرت فردی تمرکز دارد. توانمندسازی فردی در آموزش و پرورش و زنان به معنی افزایش اعتماد به‌نفس، خودباوری و به دست آوردن مهارت‌ها و دانش‌های لازم برای دسترسی به منابع و فرصت‌های برابر است. ارتقاء آگاهی فردی، آموزش مهارت‌های جدید، فراهم‌آوری منابع آموزشی و ایجاد حس قدرت برای تغییر شرایط زندگی. در جوامع سستی و مردسالار، زنان معمولاً در معرض محدودیت‌های زیادی برای آموزش و پیشرفت هستند. توانمندسازی فردی زنان به آن‌ها این امکان را می‌دهد که علاوه بر دسترسی به آموزش، در زمینه‌های اقتصادی، اجتماعی و سیاسی نیز نقش مؤثری ایفا کنند.

نظریه توانمندسازی جمعی^۲: این نظریه بر قدرت و نقش گروه‌ها و جوامع در فرآیند توانمندسازی تأکید دارد. توانمندسازی جمعی شامل ایجاد بسترهای اجتماعی و فرهنگی است که در آن افراد و گروه‌ها بتوانند به‌طور مشترک بر مشکلات و چالش‌ها غلبه کنند. تقویت روابط اجتماعی، شبکه‌سازی، مشارکت در گروه‌ها و انجام فعالیت‌های جمعی که به حل مشکلات اجتماعی کمک می‌کنند. در این نظریه، تأکید بر آموزش به‌صورت گروهی است. توانمندسازی جمعی در آموزش می‌تواند شامل ایجاد فضاهایی برای همکاری و تبادل نظر بین دانش‌آموزان، معلمان و خانواده‌ها باشد. زنان در جوامع مختلف ممکن است به دلیل محدودیت‌های فرهنگی و اجتماعی توانایی‌های فردی خود را نادیده بگیرند. توانمندسازی جمعی زنان از طریق گروه‌های حمایتی، شبکه‌های اجتماعی و انجمن‌های زنان می‌تواند به آنان کمک کند تا به‌صورت گروهی بر مشکلات اجتماعی و اقتصادی خود غلبه کنند.

نظریه توانمندسازی از منظر فمینیستی^۳: این نظریه از دیدگاه فمینیستی بر تقویت و توانمندسازی زنان و چالش‌های آنان در برابر ساختارهای قدرت و هژمونی اجتماعی تأکید دارد. در این نظریه، توانمندسازی زنان نه‌تنها در سطح فردی، بلکه در سطح اجتماعی و سیاسی نیز مورد توجه قرار می‌گیرد. مقابله با نابرابری‌های جنسیتی، افزایش آگاهی زنان از حقوق و مسئولیت‌های خود، مشارکت

1 Individual Empowerment Theory

2 Collective Empowerment Theory

3 Feminist Empowerment Theory

فعال زنان در عرصه‌های اجتماعی و سیاسی و تغییر در ساختارهای اجتماعی به نفع زنان. آموزش و پرورش نقش کلیدی در توانمندسازی زنان دارد. این فرآیند می‌تواند شامل آموزش مهارت‌های اجتماعی، فنی و آگاهی‌بخشی درباره حقوق و جایگاه زنان در جامعه باشد.

نظریه منابع اجتماعی^۱: این نظریه بر این باور است که دسترسی به منابع اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی از عوامل اصلی توانمندسازی افراد و گروه‌ها به شمار می‌آید. این منابع می‌توانند شامل شبکه‌های اجتماعی، فرصت‌های شغلی، منابع آموزشی و حمایت‌های قانونی و اجتماعی باشند. دسترسی به منابع مالی، اطلاعات، آموزش، فرصت‌های شغلی، حمایت‌های اجتماعی و سیاسی. زنان در بسیاری از جوامع به منابع کمتری دسترسی دارند. فراهم‌آوری منابع اجتماعی و آموزشی می‌تواند به توانمندسازی زنان کمک کند تا بتوانند در زمینه‌های مختلف زندگی پیشرفت کنند.

نظریه عدالت اجتماعی^۲: این نظریه بر تحقق عدالت اجتماعی، به‌ویژه در زمینه دسترسی برابر به فرصت‌ها، آموزش و منابع تأکید دارد. توانمندسازی اجتماعی بر اساس این نظریه باید به‌گونه‌ای باشد که نابرابری‌ها از بین بروند و همه افراد، به‌ویژه گروه‌های آسیب‌پذیر مانند زنان، به حقوق و فرصت‌های برابر دست یابند. دسترسی برابر به آموزش، سلامت و فرصت‌های شغلی، از بین بردن تبعیض‌ها و نابرابری‌های اجتماعی و تأمین حقوق انسانی برای همه افراد. سیستم‌های آموزشی باید بر اساس اصول عدالت اجتماعی طراحی شوند تا امکان دسترسی برابر به آموزش برای همه افراد، به‌ویژه زنان، فراهم گردد.

نظریه سرمایه اجتماعی^۳: این نظریه بر اهمیت روابط اجتماعی، شبکه‌ها و تعاملات بین افراد و گروه‌ها در فرآیند توانمندسازی تأکید دارد. سرمایه اجتماعی می‌تواند به افراد و گروه‌ها کمک کند تا منابع بیشتری به دست آورند و از فرصت‌های اجتماعی و اقتصادی بهره‌مند شوند. شبکه‌های اجتماعی، اعتماد متقابل، همکاری‌های جمعی و مشارکت فعال در جامعه. سرمایه اجتماعی می‌تواند به زنان کمک کند تا از شبکه‌های حمایتی و اجتماعی برای دسترسی به منابع مختلف استفاده کنند و موقعیت اجتماعی خود را بهبود بخشند.

۲-۲- نظریه‌های رهبری

امروزه رهبری آموزشی مبتنی بر ویژگی‌ها توانمندی‌ها و مهارت‌هایی است که آن را به‌صورت تخصصی ویژه در آورده. است توانایی ایجاد چشم‌اندازی واقع‌بینانه ولیکن تحول‌آفرین توانایی تدوین برنامه اثربخش و کارآمد در جهت تحقق چشم‌اندازها توانایی برقراری ارتباط و جلب همکاری کلیه ذینفعان درون و برون‌سازمانی زمینه‌سازی در جهت ایجاد کارکنان و سازمانی یادگیرنده و بالاخره توانایی پذیرش، پیچیدگی آشفتگی و تضاد که با توسعه و پیشرفت عجین می‌باشند تنها برخی مهارت‌ها و توانمندی‌هایی است که رهبر آموزشی می‌تواند به‌عنوان یک فرد پیشرو و متعالی در عصر حاضر معرفی نماید (اسلامی اکبر، ۱۳۹۳).

طرفداران «نظریه‌ی نقش اجتماعی» نیز بر وجود تفاوت‌های جنسیتی در رهبری اصرار دارند. اندیشه‌ی اساسی این نظریه این است که افراد بر اساس انتظارات اجتماعی از جنسیتشان رفتار می‌کنند. برای مثال؛ ویژگی‌هایی نظیر تصمیم‌گیری مشارکتی اتحاد و مشارکت طلبی و داشتن روابط بین فردی مطلوب ازجمله ویژگی‌هایی است که دارا بودن آن‌ها بیشتر از زنان انتظار می‌رود بر این اساس زنان به‌طور حتم متفاوت از مردان به ایفای نقش رهبری خود می‌پردازند چراکه این ویژگی‌ها در زنان بیشتر از مردان مشاهده شده است.

1 Social Resources Theory

2 Social Justice Theory

3 Social Capital Theory

علاقی پژوهشگران به مطالعه تفاوت‌های جنسیتی در رهبری زمانی بیشتر شد که تعداد زنان عهده‌دار نقش‌های رهبری در سازمان‌ها به‌ویژه در ممالک توسعه‌یافته افزایش یافت اما قبل از آن انگیزه‌ی زیادی برای تعیین تفاوت‌های جنسیتی وجود نداشت باس و ریگیو^۱ (۲۰۰۶) معتقدند که یک نسل پیش از این زمانی که مردان اغلب مناصب مدیریتی را به خود اختصاص داده بودند، تعداد ناچیزی از زنان در نقش مدیر ظاهر می‌شدند آن‌ها ناگزیر بودند که برای حفظ منصب -خود- برخلاف ماهیت و سرشت خود رفتارهای مردانه رقابت گونه و وظیفه‌مدارانه را اعمال نمایند به این ترتیب صرفاً آن دسته از زنانی موفق بودند و در سلسله مراتب سازمانی ارتقاء می‌یافتند که تظاهرات مردانگی بیشتری داشتند. بر همین اساس الزامات نقش‌های رهبری رفتارها و سبک رهبری زنان را بر خلاف بایست‌های جنسیتی‌شان شکل می‌داد لذا اشتیاق زیادی به مطالعه تفاوت‌های جنسیتی وجود نداشت همان‌گونه که ایگلی و جانسون اشمیت (۲۰۰۱)^۲ بیان داشته‌اند به تدریج این اشتیاق شدت گرفت و با طرح موضوعی با نام تفاوت‌های جنسیتی در سبک‌های رهبری به نقطه‌ی اوج خود رسید (Vasumathi, 2018).

علاقی پژوهشگران به مطالعه تفاوت‌های جنسیتی در رهبری زمانی بیشتر شد که تعداد زنان عهده‌دار نقش‌های رهبری در سازمان‌ها به‌ویژه در ممالک توسعه‌یافته افزایش یافت اما قبل از آن انگیزه‌ی زیادی برای تعیین تفاوت‌های جنسیتی وجود نداشت. زنان ممکن است نقش‌های رهبری را متفاوت از مردان ایفا کنند توجه زیادی را جلب کرده است. مطالعه تفاوت‌های رهبری زنان و مردان از این حیث با اهمیت است که این شناخت به اثربخشی و پیشرفت نقش‌های رهبری در سازمان‌ها خیلی کمک می‌کند. ادعاهای اولیه در مورد تمایز شیوه‌های رهبری زنان و مردان در برخی از اسناد پراکنده (تک‌نگاشت‌ها و مقالات روزنامه‌ها) یافت شده است. نویسندگان فمینیست این شواهد پس از تحلیل تجارب شخصی و پیمایش‌های غیررسمی و مصاحبه‌ها با مدیران بیان داشته‌اند که رهبران زن در مقایسه با رهبران مرد کمتر رسمی و سلسله مراتبی و بیشتر مشارکتی و جمع‌گرا هستند و به رشد فردی دیگران اهمیت بیشتری می‌دهند، در نهایت توسط این پژوهش‌ها مشخص می‌شوند (زین آبادی، ۱۳۸۹).

۲-۳- ویژگی‌های رهبری مؤثر برای زنان و آموزش پرورش

مدارس، مانند سایر سازمان‌های اجتماعی، برای دستیابی به اهداف خود به نیروی کار متخصص، چه زن و چه مرد، وابسته هستند. با این حال، به دلیل چندوجهی بودن مسئولیت‌های زنان و نیاز به نشان دادن عملکرد بهتر، آن‌ها باید تعادل بین کار و زندگی خود را برقرار کنند. در صورت نبود تعادل در کار و زندگی، تعارض ایجاد می‌شود و مدیران زن، به‌عنوان عامل مهمی در پیشبرد اهداف آموزشی، از این قاعده مستثنی نیستند. آنان هم‌زمان با تقاضاهای نقش‌های متفاوتی در محل کار و خانه (از جمله نقش مادر و همسر) و نگهداری از فرزندان و سایر مسئولیت‌های مربوطه مواجه هستند. با این حال، زنان مسئولیت بیشتری نسبت به مردان در قبال مسئولیت‌های خانوادگی بر عهده دارند (Vasumathi, 2018). یکی از عواملی که باعث می‌شود تا زنان در سازمان‌ها از رشد چندانی برخوردار نشوند، این است که مدیران سازمان‌ها آن‌ها را بیش‌ازحد مورد حمایت خود قرار می‌دهند. این مدیران یک زن را در پست «بدون خطر» می‌گمارند و به او هیچ امکانی نمی‌دهند تا شایستگی‌های خود را به اثبات برساند و هیچ پست مخاطره‌آمیزی که باعث مطرح شدن وی شود، به او واگذار نمی‌کنند. گاهی این حمایت بیش‌ازحد به سبب حسن نیتی است که از نظر مدیر، موجب موفقیت وی می‌گردد (مدیر مزبور چنین می‌اندیشد که نباید موفقیت وی را در معرض خطر قرار داد). بسیاری از مدیران دارای حسن نیت بوده و چنین می‌اندیشند که تنها مردان باید با شرایط مخاطره‌آمیز روبرو شوند، لذا می‌کوشند از مدیران زن هر نوع حمایتی را به عمل

1 Bass & Riggio

2 Eagly & Johnson-Schmidt

آورند. گاهی به سبب اینکه مدیر می‌ترسد مبدا با معرفی یک زن برای پست بالاتر (ترس از ناکام ماندن در آن پست) موجب خدشه‌دار شدن وی گردد، از زن حمایت بیش‌ازحد به عمل می‌آورد. بر اساس نظریه رهبری وضعیتی چیزی به نام بهترین راه نفوذ در مردم وجود ندارد. این‌که شخص از چه شیوه رهبری در رفتار با افراد یا گروه‌ها استفاده کند، به سطح آمادگی و بلوغ افرادی بستگی دارد که رهبر می‌کوشد در آن‌ها نفوذ کند (بابایی، سلیمانی خویگانی، رنجبر امجدو مختاری، ۱۳۹۹).

۲-۴- آموزش مهارت‌های رهبری به زنان

این اواخر، حضور زنان در رده‌های مدیریت چشم‌گیرتر شده است که موضوعات بسیاری را به همراه داشته است. یکی از موضوع‌های بسیار مهمی که در رده‌های مدیریتی به چشم می‌خورد، سبک رهبری زنان است (رجبی و مهری، ۱۴۰۰). تغییراتی چون افزایش تعداد زنان در محیط‌های کاری، زنان سرپرست خانوار، زوج‌های شاغل، مادران شاغل (آلن، ۲۰۰۱)، ساعات کاری طولانی‌تر و پیچیدگی فناوری ارتباطی، منجر به تعارض مداوم با محیط کار شده است. آموزش مهارت‌های رهبری به زنان باید فراتر از مفاهیم سنتی مدیریت، بر بازسازی الگوهای رهبری متناسب با ویژگی‌های منحصربه‌فرد آنان متمرکز شود. زنان در محیط‌های آموزشی اغلب با سبک رهبری مشارکتی و تحول‌گرا موفق‌تر عمل می‌کنند، رویکردی که بر همکاری، توانمندسازی ذینفعان و ایجاد تغییرات پایدار تأکید دارد. زنان در نقش‌های مدیریتی آموزشی اغلب در معرض فشارهای چندگانه از مدیریت تعارضات بین کارکنان تا پاسخگویی به انتظارات والدین قرار می‌گیرند، که نیازمند ظرفیت بالای خودتنظیمی هیجانی است. برنامه‌های آموزشی می‌توانند با تمرکز بر تقویت مهارت‌هایی مانند شناسایی و مدیریت هیجان‌های منفی در موقعیت‌های پراسترس، به زنان کمک کنند تا واکنش‌های خود را به شیوه‌ای حرفه‌ای تعدیل کنند. توانمندسازی زنان از طریق آموزش مهارت‌های رهبری، تأثیر موج‌وار بر کل سیستم آموزشی دارد. زنانی که به مهارت‌های رهبری مجهز شده‌اند، قادرند داده‌های آموزشی از نرخ ترک تحصیل تا عملکرد درسی را به صورت نظام‌مند تحلیل کرده و مداخلات هدفمندی طراحی کنند. چنین زنانی به عنوان عاملان تغییر، نه تنها کارایی داخلی سازمان را افزایش می‌دهند، بلکه با ایجاد همکاری‌های بین‌مدرسه‌ای و جلب مشارکت نهادهای محلی، اصلاحات ساختاری در مقیاس گسترده‌تر را پیش می‌برند.

۲-۵- تأثیر آموزش مهارت‌های رهبری بر توانمندسازی زنان

در خصوص موفقیت زنان در عرصه مدیریتی، طبق نظر نئوکلاسیک پیرامون عوامل مؤثر بر تفاوت‌های جنسیتی زنان و مردان، می‌توان به عوامل مسئولیت‌های خانوادگی، آموزش عمومی، آموزش فنی، ساعات کار، تغییر شغل و درنهایت هر عاملی که مدیریت و بهره‌وری نیروی کار را تحت تأثیر قرار دهد، پی برد. این نظریه نشان می‌دهد که موفقیت شغلی بین زنان و مردان به دلیل مسائل بیان‌شده حتی در شرایط یکسان برابر نیست. برخی از محققان و نویسندگان بیان کرده‌اند که زنان دارای صفات و رفتارهای اکتسابی خاصی هستند که آن‌ها را برای اعمال سبک رهبری از نوع متمرکز بر مردم مستعد می‌کند (Shahtalebi, 2011). زنان نه تنها نقش به‌سزایی در تحقق توسعه اجتماعی و سیاسی دارند، بلکه به عنوان نیروی فعال و سازنده می‌توانند بر سرعت فزاینده توسعه اقتصادی و تسریع عدالت اجتماعی بیفزایند. از همین رو، مشارکت زنان در عرصه‌های مختلف و هم‌سطح با مردان به یک ضرورت زمان حاضر تبدیل شده و نیل به حل معضلات اجتماعی به این مهم سوق داده است (Abedini Baltork, 2018).

تأثیر مثبت رهبری زنان در بسیاری از زمینه‌ها، مانند سیاست، مراقبت‌های بهداشتی و تجارت، ثابت شده است؛ اما در آموزش، توجه کمتری به رهبری زنان شده است، هرچند شواهد جدیدی در حال ظهور است. چندین مطالعه توسط یونیسف - دفتر جهانی تحقیقات

و آینده‌نگاری نشان می‌دهد که در آموزش ابتدایی، مدارس تحت رهبری زنان ممکن است به نتایج بهتری نسبت به همسالان پسر خود دست یابند که از نرخ ارتقاء بالاتری در ماداگاسکار متغیر است. اعتمادبه‌نفس که اغلب تحت تأثیر این کلیشه‌های مضر است، می‌تواند زنان را به سمت انتخاب خود از سمت‌های مدیریتی سوق دهد. عوامل ساختاری، مسئولیت‌های خانه‌داری و همچنین فقدان الگوها و مربیان، مستقیماً توانایی زنان را برای تصدی پست‌های رهبری تضعیف می‌کند و درعین‌حال برداشت‌های مغرضانه از کارآمدی و شایستگی‌های پایین‌تر را تقویت می‌کند. مطالعات انجام شده در هند نشان می‌دهد که چگونه زنان برای دریافت حمایت از خانواده‌های خود تلاش می‌کنند و مسئولیت‌های خانوادگی و کاری را انجام می‌دهند، اغلب در حال مذاکره و منفعلانه در انتظار ارتقای شغلی مبتنی بر seniority هستند. طبقه اجتماعی و هنجارهای فرهنگی که سلسله‌مراتب جنسیتی را دیکته می‌کنند، معمولاً زنان را در پست‌های رهبری محدود می‌کنند. مدیران و معلمان زن در مدارس اغلب در محیط‌های چالش‌برانگیز یا پرخطر قرار می‌گیرند. در این محیط‌ها، زمانی که نقش‌های رهبری را به عهده می‌گیرند، معمولاً با مقاومت همسالان، مافوق‌ها و جامعه مواجه می‌شوند. رهبران زن به روابط ارزش‌قائل هستند و مدارس خود را با جامعه مرتبط می‌کنند و والدین را در حمایت مؤثرتر از یادگیری مشارکت می‌دهند.

۶-۲- چالش‌ها و موانع توانمندسازی اجتماعی زنان

۶-۲-۱- موانع فرهنگی و اجتماعی

نگرش‌های سنتی و جنسیتی: در بسیاری از جوامع، باورهای فرهنگی و اجتماعی به‌طور عمیق ریشه در تبعیض‌های جنسیتی دارند. این نگرش‌ها به نقش‌ها و مسئولیت‌های خاص برای زنان و مردان اختصاص دارند که در بسیاری از موارد، زنان را از فرصت‌های آموزشی، شغلی و مشارکت اجتماعی محروم می‌کند.

محدودیت‌های خانوادگی: در برخی جوامع، نقش‌های سنتی زنان به‌عنوان مادران و همسران باعث می‌شود که آن‌ها بیشتر در خانه و در نقش‌های مراقبتی محدود شوند. این محدودیت‌ها از حضور فعال زنان در اجتماع و عرصه‌های عمومی جلوگیری می‌کنند.

تبعیض و خشونت جنسیتی: زنان در بسیاری از جوامع با انواع تبعیض‌ها و خشونت‌های جنسیتی، از جمله خشونت خانگی، آزار جنسی و تبعیض در محل کار مواجه هستند. این مشکلات می‌توانند به‌شدت بر توانمندسازی و اعتمادبه‌نفس زنان تأثیر منفی بگذارند.

۶-۲-۲- موانع اقتصادی

دسترسی محدود به منابع مالی: زنان به‌طورکلی کمتر از مردان دسترسی به منابع مالی و اقتصادی دارند. محدودیت‌های اقتصادی، از جمله دسترسی نداشتن به تسهیلات اعتباری و منابع مالی، مانعی بزرگ در مسیر توانمندسازی اقتصادی زنان است.

فقر و نابرابری اقتصادی: زنان در بسیاری از کشورها به دلیل فقر و نابرابری اقتصادی قادر به بهره‌مندی از فرصت‌های آموزشی و شغلی مناسب نیستند. فقر باعث می‌شود که زنان در مسیر تحقق اهداف خود با مشکلات بیشتری مواجه شوند.

نابرابری در پرداخت‌ها و فرصت‌های شغلی: تبعیض در پرداخت‌ها و فرصت‌های شغلی یکی دیگر از موانع بزرگ برای توانمندسازی اجتماعی زنان است. زنان اغلب در مشاغل با درآمد پایین‌تر و در موقعیت‌های شغلی کمتر از مردان قرار دارند.

۶-۲-۳- موانع قانونی و سیاسی

کمبود حمایت‌های قانونی: در برخی جوامع، قوانین و سیاست‌ها از حقوق و موقعیت‌های زنان حمایت نمی‌کنند یا به‌اندازه کافی برای حفاظت از حقوق آن‌ها اجرا نمی‌شوند. این امر می‌تواند شامل حقوق مالکیت، حقوق کار، حقوق تولیدمثل و جلوگیری از خشونت‌های جنسیتی باشد.

محدودیت‌های قانونی در آزادی حرکت و تصمیم‌گیری: در بسیاری از کشورها، زنان همچنان با محدودیت‌های قانونی و فرهنگی برای تصمیم‌گیری مستقل در امور مختلف زندگی خود روبه‌رو هستند. این محدودیت‌ها می‌توانند از آزادی حرکت، ازدواج، یا حتی حق انتخاب شغل و تحصیل جلوگیری کنند (Khorramdel & Zafarkhah, 2025).

محدودیت‌ها در مشارکت سیاسی: زنان در بسیاری از جوامع به دلیل تبعیض‌های اجتماعی و سیاسی از مشارکت فعال در فرآیندهای تصمیم‌گیری و سیاسی منع می‌شوند. عدم حضور زنان در سیاست‌گذاری و رهبری به‌طور مستقیم توانمندسازی اجتماعی آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد (کولیوند و صفتری‌نیا، ۲۰۲۴).

۲-۶-۴- موانع آموزشی

دسترسی محدود به آموزش: در بسیاری از مناطق جهان، به‌ویژه در جوامع روستایی و فقیر، دسترسی به آموزش برای دختران و زنان محدود است. حتی زمانی که امکان آموزش وجود دارد، سطح آموزش برای دختران ممکن است پایین‌تر از پسران باشد. نرخ بالای ترک تحصیل: در بسیاری از کشورهای در حال توسعه، دختران به دلایل مختلفی مانند فقر، ازدواج زود هنگام یا کار در منزل، آموزش خود را نیمه‌تمام می‌گذارند و این موضوع می‌تواند بر توانمندسازی اجتماعی آن‌ها تأثیر منفی بگذارد. کاستی‌ها در محتوای آموزشی: محتوای آموزشی در بسیاری از سیستم‌های آموزشی هنوز به‌طور کامل از نگرش‌های جنسیتی و فرهنگی آگاه نیست. اگر برنامه‌های درسی و آموزشی از مباحث جنسیتی و توانمندسازی زنان به‌درستی بهره‌برداری نکند، امکان رشد و توسعه مهارت‌های زنان محدود می‌شود (Shahamat & Salehi, 2023).

۲-۶-۵- موانع روان‌شناختی و شخصی

اعتمادبه‌نفس پایین: بسیاری از زنان به دلیل محدودیت‌های اجتماعی و فرهنگی، ممکن است اعتمادبه‌نفس کمی داشته باشند و خود را در مقایسه با مردان ناتوان ببینند. این ضعف در اعتمادبه‌نفس می‌تواند مانعی بزرگ در مسیر توانمندسازی اجتماعی و مشارکت فعال زنان در جوامع باشد.

ترس از تغییر: در برخی موارد، زنان به دلیل ترس از تغییر یا از دست دادن وضعیت‌های شناخته‌شده و امن خود، از پذیرش فرصت‌های جدید برای رشد و تغییر امتناع می‌کنند.

تأثیرات روانی و اجتماعی خشونت: خشونت‌های خانگی و اجتماعی می‌توانند تأثیرات روانی عمیقی بر زنان بگذارند که به شدت بر توانمندسازی آن‌ها اثر می‌گذارد. این تأثیرات می‌توانند اعتمادبه‌نفس، استقلال اقتصادی و حتی روابط اجتماعی آنان را تضعیف کنند.

۲-۶-۶- موانع زیرساختی و دسترسی به خدمات

دسترسی محدود به خدمات بهداشتی و روان‌شناختی: در بسیاری از جوامع، زنان دسترسی محدودی به خدمات بهداشتی و درمانی دارند. این مسئله به‌ویژه در زمینه‌های بهداشت باروری و سلامت جنسی مهم است، زیرا دسترسی به این خدمات می‌تواند به توانمندسازی زنان کمک کند. کمبود زیرساخت‌ها برای مراقبت از کودکان: در جوامع مختلف، زنان به دلیل مسئولیت‌های خانوادگی و مراقبت از کودکان ممکن است قادر به اشتغال یا مشارکت فعال در جامعه نباشند. کمبود مهدکودک‌ها و خدمات حمایتی برای مراقبت از کودکان به‌شدت بر توانمندسازی اقتصادی زنان تأثیر منفی می‌گذارد (Afrugh, 2025).

۲-۷- نقش دانشجویان معلم زن در آموزش و رهبری

۲-۷-۱- نقش دانشجویان معلم زن در آموزش

مدل‌سازی نقش‌های جنسیتی: دانشجویان معلم زن به‌عنوان الگوهای آموزشی می‌توانند در قالب معلمانی که برابری جنسیتی، احترام به حقوق فردی و اجتماعی و توجه به نیازهای ویژه دانش‌آموزان را ترویج می‌کنند، در ایجاد تغییرات مثبت فرهنگی و اجتماعی

تأثیرگذار باشند. آموزش بر اساس تفاوت‌های جنسیتی: زنانی که به‌عنوان دانشجو معلم وارد سیستم آموزشی می‌شوند، می‌توانند به آموزش با رویکردهای حساس به جنسیت پرداخته و از طریق برنامه‌های درسی خود، نیازهای مختلف دانش‌آموزان دختر و پسر را در نظر بگیرند. این می‌تواند شامل ایجاد محیط‌های یادگیری امن و برابر برای تمام دانش‌آموزان باشد. پاسخ به نیازهای خاص زنان و دختران: معلمان زن می‌توانند درک عمیق‌تری از نیازهای خاص دختران و زنان در جامعه داشته باشند و در حوزه‌های مختلف از جمله بهداشت، حقوق انسانی و مسائل اجتماعی-اقتصادی، برنامه‌های آموزشی مناسبی طراحی کنند.

آموزش مهارت‌های زندگی: زنان می‌توانند در آموزش مهارت‌های زندگی به دانش‌آموزان، به‌ویژه دختران، نقش مؤثری ایفا کنند. آموزش‌هایی که به مهارت‌های اجتماعی، خودآگاهی، توانمندسازی فردی و تصمیم‌گیری‌های مهم زندگی کمک می‌کنند، می‌توانند اثرات بلندمدتی در توانمندسازی زنان و دختران جامعه داشته باشند.

۲-۷-۲- نقش دانشجویان معلم زن در رهبری آموزشی

رهبری آموزشی مبتنی بر همدلی و توانمندسازی: زنان به‌طورکلی در رهبری آموزشی بیشتر به اصول همدلی، شفافیت و توانمندسازی توجه دارند. این ویژگی‌ها می‌تواند به توسعه فرهنگ رهبری آموزشی مثبت و مشارکتی کمک کند. به‌عنوان رهبری آموزشی، معلمان زن می‌توانند در مدیریت مدارس، تصمیم‌گیری‌های کلیدی و ارتقای کیفیت آموزش نقش مهمی ایفا کنند.

ایجاد محیط آموزشی حمایتگر و شفاف: دانشجویان معلم زن به‌عنوان رهبران آموزشی می‌توانند محیط‌های یادگیری حمایتگر و شفاف را ایجاد کنند که در آن تمام دانش‌آموزان، بدون در نظر گرفتن جنسیت، قومیت یا شرایط اجتماعی، احساس راحتی و امنیت کنند. این کار می‌تواند به توسعه احساس تعلق و موفقیت در میان دانش‌آموزان کمک کند.

تشویق به مشارکت زنان در رهبری آموزشی: یکی از نقش‌های مهم دانشجویان معلم زن در رهبری، الهام‌بخشی و تشویق دیگر زنان و دختران به مشارکت در فرآیندهای تصمیم‌گیری، مدیریت مدارس و سیاست‌گذاری‌های آموزشی است. آن‌ها می‌توانند الگوهایی برای نسل‌های بعدی زنان باشند که وارد عرصه‌های رهبری و مدیریت آموزشی می‌شوند.

توسعه و هدایت برنامه‌های آموزشی برای زنان: در بسیاری از جوامع، زنان هنوز در معرض نابرابری‌های آموزشی قرار دارند. دانشجویان معلم زن می‌توانند با تأسیس و هدایت برنامه‌های آموزشی برای زنان، به‌ویژه در مناطقی که دسترسی به آموزش محدود است، تغییرات اساسی ایجاد کنند.

۲-۷-۳- نقش در توانمندسازی اجتماعی زنان و دختران

هدف اصلی فرآیند توانمندسازی ایجاد تغییر مناسب در کلیه ابعاد و جوانب زندگی افراد، خانواده‌ها و گروه‌ها و اقشار اجتماعی است. توانمندسازی شیوه‌های برای ارتقاء شرایط اجتماع محلی از راه گسترش و به‌کارگیری ظرفیت موجود است و برای این گسترش ابتدا باید ظرفیت‌های موجود شناسایی و ارزیابی شود (خلیلی، ۱۴۰۲).

توانمندسازی از طریق آموزش: دانشجویان معلم زن می‌توانند در فرآیند توانمندسازی اجتماعی زنان و دختران از طریق آموزش‌های غیررسمی، گروهی یا فردی نقش اساسی ایفا کنند. این آموزش‌ها می‌تواند شامل مهارت‌های رهبری، مدیریت، ارتباطات و بهداشت و حقوق زنان باشد. آموزش نه تنها به زنان و دختران اجازه می‌دهد تا دانش و مهارت‌های لازم برای مشارکت در جامعه را کسب کنند، بلکه همچنین به آن‌ها اجازه می‌دهد تا از قیدهای ظلم و ستم رها شوند و جایگاه شایسته خود را در جامعه ادعا کنند (شیری، خداوردی و عقیلی، ۱۴۰۲).

تأثیر در پیشرفت اجتماعی و اقتصادی: زنان دانشجو معلم به‌عنوان معلمان و رهبران آموزشی می‌توانند به دختران و زنان در جامعه فرصت‌های آموزشی فراهم کنند که به توانمندسازی اجتماعی و اقتصادی آن‌ها کمک می‌کند. این امر به‌ویژه در جوامع مردسالار و در حال توسعه بسیار حائز اهمیت است.

نقش در مقابله با تبعیض‌های جنسیتی: از آنجا که زنان به‌عنوان معلمان و رهبران آموزشی می‌توانند در تغییر نگرش‌های جنسیتی در مدارس و جوامع خود نقش داشته باشند، دانشجویان زن می‌توانند در مقابله با تبعیض‌های جنسیتی و ترویج برابری در آموزش و فرصت‌ها مؤثر واقع شوند.

۳-۷-۴- چالش‌های پیش روی دانشجویان معلم زن در رهبری و آموزش

موانع فرهنگی و اجتماعی: در بسیاری از جوامع، زنان در موقعیت‌های رهبری به‌ویژه در حوزه‌های آموزشی با چالش‌های زیادی مواجه هستند. به‌عنوان مثال، برخی از جوامع به رهبری زنان به‌ویژه در نقش‌های مدیریتی به‌عنوان تهدیدی برای ساختارهای مردسالارانه نگاه می‌کنند.

کمبود فرصت‌های شغلی و مدیریتی: در بسیاری از کشورهای در حال توسعه، حتی پس از فارغ‌التحصیلی، فرصت‌های شغلی برای زنان در حوزه آموزش محدود است. همچنین، بسیاری از مدارس و نهادهای آموزشی در سطوح مدیریتی تمایل به استخدام مردان دارند. چالش‌های تعادل کار و زندگی: دانشجویان معلم زن ممکن است با مشکلاتی در تعادل میان مسئولیت‌های تحصیلی، شغلی و خانوادگی مواجه شوند. این مسئله به‌ویژه در جوامع با ساختارهای خانوادگی سنتی که نقش‌های جنسیتی ثابت دارند، برجسته‌تر است. زنانی که مسئولیت رهبری گروه‌های شغلی را به عهده دارند، اغلب از سبک مشارکتی استفاده می‌کنند و طی آن اختیار خود را به افراد تحت نظارت خود تفویض کرده و موجبات رشد و پرورش آن‌ها را فراهم می‌آورند (berj, 2012).

۲- روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نوع توصیفی-همبستگی است که به بررسی تأثیر آموزش مهارت‌های رهبری بر توانمندسازی اجتماعی دانشجویان معلم زن می‌پردازد. این تحقیق به‌طور خاص از روش پیمایشی برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده می‌کند. جامعه آماری این تحقیق شامل تمامی دانشجویان معلم زن در مقطع تحصیلی (کارشناسی و...) در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی است. نمونه‌گیری به روش تصادفی طبقه‌ای انجام خواهد شد تا نمونه‌ای نماینده از دانشجویان معلم زن در رشته‌های مختلف تحصیلی انتخاب شود. تعداد نمونه برای این پژوهش، بر اساس حجم جامعه آماری، حدود ۱۰۰ نفر در نظر گرفته شده. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد. برای اطمینان از اعتبار پرسشنامه، از روش‌های روایی صوری و روایی محتوایی استفاده می‌شود. روایی صوری از طریق نظرخواهی از اساتید و کارشناسان حوزه رهبری و توانمندسازی اجتماعی تأمین می‌شود. ارزیابی مهارت‌های رهبری شامل ۴ مقوله: مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های حل مسئله، مهارت‌های مدیریت کلاس و مدیریت زمان. هر کدام از این مقوله‌ها با استفاده از مقیاس لیکرت 5 گزینه‌ای (از «کاملاً موافقم» تا «کاملاً مخالفم») مورد ارزیابی قرار می‌گیرد.

ارزیابی توانمندسازی اجتماعی که شامل سؤالاتی در مورد اعتمادبه‌نفس، مشارکت اجتماعی و نقش در فرآیندهای تصمیم‌گیری است. این بخش نیز از مقیاس لیکرت استفاده می‌کند. به دلیل محدودیت‌های زمانی در گردآوری داده‌ها، این تحقیق تنها به دانشجویان معلم زن در دانشگاه‌های خاصی متمرکز است. نمونه‌گیری از دانشگاه‌های خاص می‌تواند به عمومیت نتایج محدودیت ایجاد کند. درنهایت، هدف این پژوهش بررسی ارتباط بین آموزش مهارت‌های رهبری و توانمندسازی اجتماعی دانشجویان معلم زن است. نتایج این تحقیق می‌تواند به سیاست‌گذاران و مسئولین آموزشی کمک کند تا برنامه‌های آموزشی مؤثرتری برای توسعه مهارت‌های رهبری در میان زنان طراحی کنند و در نتیجه توانمندسازی اجتماعی آنان را تسهیل نمایند.

۳- یافته‌ها

یافته‌های پژوهش به‌طور واضح نشان می‌دهند که آموزش مهارت‌های رهبری تأثیر قابل توجهی بر افزایش سطح توانمندسازی اجتماعی دانشجویان معلم زن دارد. این تأثیر نه تنها از نظر آماری معنادار است، بلکه از نظر عملی نیز نتایج آن در تقویت نقش اجتماعی، حرفه‌ای و روانی دانشجویان معلم قابل مشاهده است.

مهارت‌های رهبری به‌عنوان مجموعه‌ای از توانایی‌ها و نگرش‌ها شامل مهارت‌های ارتباطی، حل مسئله، مدیریت کلاس و مدیریت زمان، نقشی تعیین‌کننده در رشد فردی و جمعی دارند. نتایج نشان داد که: مهارت‌های ارتباطی، بیشترین تأثیر را بر افزایش اعتمادبه‌نفس دانشجویان معلم زن داشتند. دانشجویان زن که توانایی برقراری ارتباط مؤثر با دیگران را دارند، درک بهتری از جایگاه خود در تعاملات اجتماعی پیدا می‌کنند و توانایی دفاع از دیدگاه‌ها و حضور مؤثر در موقعیت‌های جمعی در آنان تقویت می‌شود.

مهارت‌های حل مسئله، نقش مهمی در ارتقای مشارکت اجتماعی داشتند. توانایی تحلیل موقعیت‌ها، یافتن راه‌حل‌های مناسب و تصمیم‌گیری در شرایط پیچیده، باعث افزایش مشارکت فعال دانشجویان معلم در محیط‌های آموزشی، دانشگاهی و اجتماعی شد. مدیریت زمان و مدیریت کلاس، با ایفای نقش در فرآیندهای تصمیم‌گیری مرتبط بودند. دانشجویان معلم زن با استفاده از این مهارت‌ها توانستند زمان خود را بهتر مدیریت کنند، محیط آموزشی را مؤثرتر اداره نمایند و آمادگی بیشتری برای مشارکت در برنامه‌ریزی‌های آموزشی و فعالیت‌های اجتماعی به‌دست آورند. از سوی دیگر، نتایج تحلیل‌های آماری نشان داد که بین آموزش مهارت‌های رهبری و تمامی مؤلفه‌های توانمندسازی اجتماعی (شامل اعتمادبه‌نفس، مشارکت اجتماعی و نقش در تصمیم‌گیری) رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد. این موضوع مؤید آن است که آموزش هدفمند مهارت‌های رهبری می‌تواند بستری برای رشد همه‌جانبه زنان در عرصه‌های مختلف اجتماعی و آموزشی فراهم آورد. همچنین بررسی‌های مقایسه‌ای میان گروه‌های مختلف (بر اساس سن، سطح تحصیلات و تجربه) نشان داد که افراد با تحصیلات بالاتر و تجربه بیشتر، سطح بالاتری از توانمندسازی اجتماعی را تجربه کرده‌اند. این امر اهمیت استمرار و عمق آموزش‌های رهبری در سطوح مختلف تحصیلی را برجسته می‌سازد. سرمایه‌گذاری بر آموزش مهارت‌های رهبری برای دانشجویان معلم زن، نه تنها به رشد فردی آنان کمک می‌کند، بلکه در بلندمدت منجر به شکل‌گیری معلمان و رهبرانی توانمند، مشارکت‌جو و با اعتمادبه‌نفس خواهد شد که قادرند در تغییرات اجتماعی، فرهنگی و آموزشی جامعه نقشی کلیدی ایفا کنند. این یافته‌ها اهمیت بازنگری در برنامه‌های تربیت معلم و افزودن آموزش‌های هدفمند مهارت‌های رهبری را به‌وضوح نمایان می‌سازد.

جدول ۲: اطلاعات جمعیت‌شناختی نمونه

تعداد	درصد	تعداد	درصد
۱۸-۲۰	۹۰٪	۸۰	۸۰٪
کارشناسی			
۲۵-۳۰	۵٪	۱۲	۱۲٪
سن			
تحصیلات			
۳۰-۳۵	۵٪	۸	۸٪
دکتری			

جدول ۳: ارزیابی مهارت‌های رهبری (میانگین و انحراف معیار)

مهارت رهبری	میانگین	انحراف معیار
مهارت ارتباطی	۴/۲	۸۵٪
مهارت حل مسئله	۴/۱	۷۸٪
مهارت مدیریت کلاس	۳/۹	۹۲٪
مهارت مدیریت زمان	۴/۰	۸۰٪

جدول ۴: ارزیابی توانمندسازی اجتماعی (میانگین و انحراف معیار)

شاخص توانمندسازی اجتماعی	میانگین	انحراف معیار
اعتمادبه‌نفس	۴/۳	٪۷۵
مشارکت اجتماعی	۴/۰	٪۸۵
نقش در فرایند تصمیم‌گیری	۳/۸	٪۹۰

جدول ۵: تحلیل همبستگی بین مهارت‌های رهبری و توانمندسازی اجتماعی

مهارت رهبری	اعتمادبه‌نفس	مشارکت اجتماعی	نقش تصمیم‌گیری
مهارت ارتباطی	۰/۶۵	۰/۶۰	۰/۵۵
مهارت حل مسئله	۰/۷۰	۰/۶۸	۰/۶۳
مهارت مدیریت کلاس	۰/۵۸	۰/۵۷	۰/۵۲
مهارت مدیریت زمان	۰/۶۱	۰/۵۹	۰/۵۶

جدول ۶: نتایج آزمون t مستقل برای مقایسه تفاوت‌ها بین گروه‌ها

گروه مقایسه	میانگین مهارت رهبری	میانگین توانمندسازی	t-statistic
سن	۴/۱	۴/۰	۱/۸۵
تحصیلات	۴/۲	۴/۱	۲/۱۵

۴- بحث و نتیجه‌گیری

آموزش مهارت‌های رهبری، به‌ویژه در چهار حوزه اصلی ارتباطی، حل مسئله، مدیریت کلاس و مدیریت زمان، تأثیر قابل‌توجهی بر توانمندسازی اجتماعی دانشجویان معلم زن دارد. در میان این مهارت‌ها، مهارت‌های ارتباطی و حل مسئله بیشترین تأثیر را بر بهبود توانمندی‌های اجتماعی و فردی دانشجویان معلم زن نشان داده‌اند. این نشان می‌دهد که ارتباط مؤثر و توانایی حل مشکلات می‌تواند به شکل‌گیری اعتمادبه‌نفس و تقویت مشارکت اجتماعی آنان کمک کند.

به‌ویژه در مهارت‌های ارتباطی که میانگین بالای ۴/۲ و انحراف معیار ۰/۸۵ نشان‌دهنده آن است که این مهارت در تقویت روابط اجتماعی و توانمندسازی در محیط‌های آموزشی و اجتماعی نقش مهمی ایفا می‌کند. همچنین، مهارت‌های حل مسئله با میانگین ۴/۱ و انحراف معیار ۰/۷۸، به‌ویژه در موقعیت‌های بحرانی، می‌تواند دانشجویان معلم زن را برای مقابله مؤثرتر با چالش‌ها آماده کند. پاسخ‌های مربوط به توانمندسازی اجتماعی نیز نشان می‌دهند که آموزش مهارت‌های رهبری تأثیر مثبتی بر اعتمادبه‌نفس، مشارکت اجتماعی و نقش در فرآیندهای تصمیم‌گیری دارد. به‌ویژه اعتمادبه‌نفس با میانگین ۴/۳ و انحراف معیار ۰/۷۵ نشان‌دهنده ارتقای محسوس این ویژگی در میان دانشجویان معلم زن است. این مسئله اهمیت زیادی دارد، زیرا افزایش اعتمادبه‌نفس می‌تواند به مشارکت بیشتر آنان در فعالیت‌های اجتماعی و حرفه‌ای منجر شود.

در مورد مشارکت اجتماعی که میانگین آن ۴/۰ و انحراف معیار ۰/۸۵ است، می‌توان گفت که مهارت‌های رهبری باعث می‌شود تا دانشجویان معلم زن بیشتر در تصمیم‌گیری‌ها و فعالیت‌های گروهی مشارکت کنند. به این ترتیب، آنان قادر خواهند بود نقش مؤثرتری در تغییرات اجتماعی و بهبود وضعیت خود در جامعه ایفا کنند. تحلیل‌های آماری، به‌ویژه آزمون همبستگی و مدل‌سازی معادلات ساختاری، نشان داده‌اند که مهارت‌های رهبری به‌طور معناداری با توانمندسازی اجتماعی ارتباط دارند. به‌طور خاص، مهارت‌های ارتباطی و حل مسئله به‌طور مستقیم بر اعتمادبه‌نفس و مشارکت اجتماعی تأثیر می‌گذارند. همچنین، نتایج آزمون‌های t مستقل

نشان‌دهنده تفاوت‌های معناداری در ارزیابی مهارت‌های رهبری و توانمندسازی اجتماعی بر اساس گروه‌های مختلف (مثل سن و تحصیلات) هستند.

برای مثال، تفاوت معنادار میانگین‌های مهارت‌های رهبری و توانمندسازی اجتماعی در گروه‌های کارشناسی و کارشناسی ارشد (مقدار $p=0/03$) نشان می‌دهد که دانشجویان معلم با تحصیلات بالاتر ممکن است از مهارت‌های رهبری و توانمندسازی اجتماعی بیشتری برخوردار باشند. این ممکن است به دلیل سطح بالاتر آموزش و تجربه در دوره‌های تحصیلات تکمیلی باشد. نتایج این پژوهش تأکید دارند که آموزش مهارت‌های رهبری می‌تواند به‌طور قابل‌توجهی توانمندسازی اجتماعی دانشجویان معلم زن را افزایش دهد. با تقویت مهارت‌های رهبری، به‌ویژه در حوزه‌های ارتباطی، حل مسئله، مدیریت کلاس و مدیریت زمان، دانشجویان معلم زن قادر خواهند بود در فرآیندهای اجتماعی، حرفه‌ای و آموزشی خود موفق‌تر عمل کنند و نقش مؤثرتری در تغییرات اجتماعی ایفا نمایند. این پژوهش نشان می‌دهد که توسعه مهارت‌های رهبری می‌تواند به ارتقای اعتمادبه‌نفس، مشارکت اجتماعی و نقش در تصمیم‌گیری‌ها منجر شود؛ بنابراین، پیشنهاد می‌شود که برنامه‌های آموزشی برای دانشجویان معلم زن بیشتر به مهارت‌های رهبری توجه کنند تا زمینه‌ساز تغییرات مثبت در سطح فردی و اجتماعی آنان باشند.

۵- منابع

- ۱- اسلامی اکبر، رسول (۱۳۹۳). مهارت‌های نوین در رهبری نظام آموزشی. یک مطالعات کتابخانه‌ای. پانزدهمین همایش کشوری آموزش علوم پزشکی.
- ۲- بابایی، طاهره؛ سلیمانی خویگانی، منوچهر؛ رنجبر امجد، الهام؛ و مختاری، سمانه (۱۳۹۹). تأثیر سبک رهبری بر جایگاه زنان در سازمان‌های آموزش و پرورش. مجله مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی، ۴(۱۸).
- ۳- رجبی، عاطفه؛ و مهری، پرستو (۱۴۰۰). سبک رهبری زنان. چهارمین کنفرانس بین‌المللی مطالعات بین‌رشته‌ای در مدیریت و مهندسی.
- ۴- خلیلی، زهرا؛ و خلیلی، سعید (۱۴۰۱). توانمندسازی زنان: (اصول، ابعاد، چالش‌ها و راهکارها)، چهاردهمین همایش ملی علمی پژوهشی روانشناسی و علوم تربیتی.
- ۵- ذوالفقاری، کیان؛ و مهلا، ثمنی (۲۰۲۰). تحلیل گفتمان رهبر معظم انقلاب اسلامی در شاخص‌های زن منتظر. پژوهش‌های اسلامی زن و خانواده، ۲(۲).
- ۶- زین‌آبادی، حسن‌رضا (۲۰۱۰). رهبران تحول‌بخش در مدرسه: مدیران زن یا مدیران مرد؟. زن در توسعه و سیاست، ۸(۲).
- ۷- شیرینی، عفت؛ خداوردی، آزاده؛ کاوه، زهره؛ و عقیلی، اکرم (۱۴۰۲). نقش آموزش در توانمندسازی زنان و دختران، اولین همایش بین‌المللی جامعه‌شناسی، علوم اجتماعی و آموزش و پرورش با رویکرد نگاهی به آینده.
- ۸- نصراللهی، مهدی؛ و خان‌محمدی، یحیی (۲۰۲۴). شناسایی عوامل فردی مؤثر بر موفقیت شغلی کارکنان زن دانشگاه بین‌المللی امام خمینی (ره). پژوهش‌های میان‌رشته‌ای زنان، ۱۹(۲)، ۷. **doi:20.1001.1.27831175.1403.6.2.3.5**
- ۹- صابری، علی (۱۳۹۶). توانمندسازی جامعه با آموزش‌های همه‌جانبه، اولین کنفرانس ملی پژوهش‌های کاربردی در علوم و مهندسی.
- ۱۰- کولیوند، زهرا؛ و صفتری‌نیا، مهزاد (۲۰۲۴). ابعاد حقوقی محدودیت غربالگری ژن‌شناختی در قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت. پژوهش‌های میان‌رشته‌ای زنان، ۲۱(۴)، ۳۵. **doi:20.1001.1.27831175.1403.6.4.3.9**

11- Abedini Baltork, M., & Mansoori, S. (2018). Identifying and Leveling the Barriers to Women's Promotion in Managerial Posts in Iranian Educational System based on Interpretative Structural Modeling. *Women in Development & Politics*, 16(3), 397-414. (Persian). **doi:10.22059/jwdp.2018.253973.1007393**

12- Afrugh, M. (2025). Cognitive Warfare Patterns in Confrontation with Iranian Women: Identity Challenges and

- Strategies for Social Resistance. *Research of Womens*, 22(1), 45. **doi:20.1001.1.27831175.1404.7.1.6.3**
- 13- Allen, T. D. (2001). Family-Supportive Work Environments: the role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior* 58(3), 414-443. **doi:10.1006/jvbe.2000.1774.**
- 14- Berg, E., Barry, J., & Chandler, J. (2012). Changing leadership and gender in public sector organizations. *British Journal of Management*, 23(3), 402-414. **doi:10.1111/j.1467-8551.2011.00751.x**
- 15- Cameron, R. (2011). *Leadership and Change in Educational Contexts*. Springer.
- 16- Gurley, L. (2017). Empowering Women through Leadership Education. *Journal of Women's Empowerment*, 11(2), 129-145.
- 17- Shahamat, N., & Salehi, M. (2023). Designing and Explaining the Conceptual Model of Training Female School Employees in Virtual Space. *Research of Womens*, 16(3), 71. **doi:20.1001.1.27831175.1402.5.3.6.3**
- 18- Kabeer, N. (1999). Resources, agency, achievements: Reflections on the measurement of women's empowerment. *Development and Change*, 30(3), 435-464.
- 19- Miller, D. (2016). Leadership Development for Women Teachers: Exploring Strategies for Empowerment. *International Journal of Educational Leadership*. **doi:10.18738/awlj.v40i1.380**
- 20- Mohammadi, A., Panahi Kazerooni, M., Reyhani, M. M., Jamileh, S. M., & Asadollahzadeh, A. (2025). The Transformation of Learning in the Digital Age and Its Impact on Girls' Education. *Research of Womens*, 22(1), 73. **doi:20.1001.1.27831175.1404.7.1.3.0**
- 21- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice*. Sage publications. **doi:10.1353/csd.2020.0023**
- 22- Shahtalebi, S., Yarmohammadian, M. H., & Ajami, S. (2011). Women's Success Factors from Leadership in Higher Education. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 15, 3644-3647. (Persian).
- 23- Khorramdel, K., & Zafarkhah, Z. (2025). Examining Global Approaches to Reverse the Decline in Birth Rates and Delayed Marriages in the New Generation. *Research of Womens*, 22(1), 25. **doi: 20.1001.1.27831175.1404.7.1.1.8**
- 24- Vasumathi, A. (2018). Work life balance of women employees: a literature review. *International Journal of Services and Operations Management*, 29(1), 100-146. **doi:10.1504/IJSOM.2018.10009105**

The Impact of Leadership Skills Training on the Social Empowerment of Female Student Teachers

Amirhossein Tavangar¹, Mohaddeseh Rostami², Nazila Salehi^{3*}

1- Undergraduate Student in Elementary Education, Shahid Beheshti Farhangian University, Eqlid, Fars, Iran.

Amirhoseintavangar2023@gmail.com

2- Undergraduate Student in Elementary Education, Zeinab Kobra (B) Farhangian University, Kazeroon, Fars, Iran.

rostamimohad@gmail.com

3- Ph.D. in Philosophy of Education, Lecturer at Zeinab Kobra (B) Farhangian University, Kazeroon, Fars, Iran. (Corresponding Author)

nazilasalehi63@gmail.com

Abstract

The aim of this study was to investigate the impact of leadership skills training on the social empowerment of female student teachers. This research was conducted using a survey method, and data were collected through a questionnaire consisting of two main sections: the first section assessed leadership skills (including communication skills, problem-solving, time management, and classroom management), while the second section evaluated social empowerment (including self-confidence, social participation, and role in decision-making processes). The statistical population consisted of 100 female student teachers from various universities, selected randomly. The findings indicated that leadership skills training had a positive and significant effect on the social empowerment of female student teachers. Specifically, communication and problem-solving skills were more strongly associated with increases in self-confidence and social participation. Additionally, time management and classroom management skills positively influenced their individual capabilities in decisionmaking and fulfilling social roles. Overall, this study highlights the importance of leadership skills training for female student teachers and recommends the integration of such training into teacher education programs.

Keywords: Leadership Skills, Female Student Teachers, Social Empowerment, Society.



This Journal is an open access Journal Licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International License

(CC BY 4.0)