

آموزش رهبری برای دختران مناطق محروم

نورجان موسوی

عضو آکادمی رهبری زنان

چکیده

توانمندسازی دختران در مناطق محروم از طریق پرورش مهارت‌های رهبری، یک راهبرد حیاتی برای مبارزه با نابرابری و فقر است. این مقاله به بررسی چالش‌های پیش روی دختران در این مناطق، از جمله موانع اقتصادی، فرهنگی و آموزشی، می‌پردازد و هدف آن ارائه راهکارهای علمی برای پرورش روحیه رهبری در این گروه از جامعه است.

تحقیقات نشان می‌دهد که برنامه‌های آموزشی هدفمند، منتورینگ و ایجاد الگوهای مثبت، نقش مؤثری در تقویت اعتماد بنفس و توانایی‌های فردی دختران دارند. این یافته‌ها حاکی از آن است که با سرمایه‌گذاری بر روی آموزش و توسعه مهارت‌های نرم، می‌تواند به دختران مناطق محروم کمک کرد تا به رهبران آینده جوامع خود تبدیل شوند. در نهایت، می‌توان اذعان نمود که پرورش مهارت‌های رهبری در این گروه، نه تنها به نفع خود آنها است، بلکه به توسعه پایدار و شکستن چرخه فقر در کل جامعه نیز کمک می‌کند.

کلیدواژه‌ها: رهبری، دختران محروم، توانمندسازی، چالش‌ها، مدل‌های عملی، راهکارها، منتورینگ و کوچینگ محلی، توسعه پایدار، الگوهای مثبت، مشارکت اجتماعی.

رهبری به عنوان یکی از مهم ترین مهارت ها در دنیای معاصر، نه تنها در زمینه های مدیریت و سازماندهی، بلکه در تمام عرصه های زندگی اجتماعی و فردی اهمیت ویژه ای یافته است. از آنجایی که رهبری می تواند بر توانمندی فردی و اجتماعی افراد تأثیر گذار باشد. توجه به پرورش مهارت های رهبری در گروه های مختلف، به ویژه در میان زنان، بسیار حیاتی است. در این میان، دختران محروم از حقوق اساسی، به عنوان نسل آینده ساز جامعه، نقشی اساسی در تربیت نسل های بعدی ایفا می کنند و آموزش مهارت های رهبری به این گروه، می تواند تأثیرات فراوانی بر توانمندسازی اجتماعی و فرهنگی آن ها داشته باشد. آموزش مهارت های رهبری نه تنها موجب ارتقای سطح علمی و حرفه ای آنها می شود، بلکه زمینه ساز مشارکت فعال و مؤثرتر آن ها در ساختار اجتماعی می گردد. پرورش مهارت های رهبری در دانشجویان زن، با وجود ضرورت آشکار آموزش مهارت های رهبری، در عمل با چالش های نهادی و فرهنگی عمیقی روبه روست. ساختارهای آموزشی موجود اغلب بر پایه الگوهای مردانه شکل گرفته اند و فرصت های برابر برای بروز ظرفیت های رهبری زنان را فراهم نمی آورند. این نابرابری نه تنها در فقدان برنامه های آموزشی هدفمند برای تقویت مهارت هایی مانند تفکر استراتژیک یا مدیریت تعارض نمود می یابد، بلکه در نگرش های ضمنی مربیان و تصمیم گیرندگان آموزشی نیز ریشه دارد که ناخود آگاه توانایی زنان را در هدایت جمعی زیر سوال می برند. اگر جامعه اسلامی بتواند زنان را با الگوی اسلامی تربیت کند، آن وقت زن به مقام شامخ حقیقی خود نائل آمده است (ذوالفقاری و ثمنی، ۲۰۲۰).

آموزش رهبری زنان به این معنا است که؛ آن ها بر شرم بی مورد خود فائق آیند، کردار و گفتارشان پر از اعتماد به نفس و اطمینان خاطر باشد، قادر به ارزیابی صحیح و شناخت واقعی خویشان باشند و به استعدادها و محدودیت های درونی خویش آگاه باشند، قدرت رویارویی با دشواری ها را داشته باشند، از توانایی و قابلیت نیل به هدف های خویش برخوردار باشند و بتوانند با افزایش توانمندی های خویش به هدف های مورد نظر برسند (چرمچیان و علی بیگی، ۱۳۹۲). زنان به عنوان سرمایه اجتماعی، بخش قابل توجهی از جمعیت جامعه را تشکیل داده و نقش محوری در توسعه محلی دارند (عربخانی، سید میرزایی و کلدی، ۱۳۹۸). به طور کلی و در سطح جهان نیز زنان تقریباً نیمی از جمعیت جهانی را تشکیل می دهند

(UN – World Population Prospects). زنان اغلب در برنامه های توسعه ای نادیده گرفته می شوند چنانکه در مناطق شهری بسیار کم و در مناطق روستایی هیچ گونه تحرکی برای توانمندسازی آنان صورت نمی گیرد (شقایق علی زاده، ۱۴۰۱).

مبانی نظری

رهبری یکی از تحول اجتماعی است که به بحث و بررسی ریتدی در خصوص آن انجام شده است. رهبری فعالیتی جهانی است که برای عملکرد اجتماعی و سازمانی اثربخش، لازم و ضروری است (حسین سیفی، علی رضا مرادی صالح، ۱۳۹۳ به نقل از باس، ۱۹۹۰). به زعم آنتوناکیس و همکارانش (۲۰۰۴) اکثر پژوهشگران معتقدند رهبری را می‌تواند به عنوان فرایند نفوذ در پیروان و نفوذ حاصل از آن که بین رهبر و پیروانش اتفاق می‌افتد، تعریف نمود. طی دهه گذشته، به موضوع مشارکت پیروان در فرایند رهبری توجه اساسی شده است (حسین سیفی، علی رضا مرادی صالح به نقل از روزنباخ و تیلور، ۱۹۹۳).

ظهور رویکردهای جدید رهبری در سال ۱۹۸۰ نوعی تغییر پارادایمی را از روش‌های تعاملی نظیر مدل‌های اقتضائی و وضعیتی فیدلر، وروم و یتون و یوک به مدل‌های تجسمی، کاریزماتیک و تحول را نشان می‌دهد. برنز دو مدل رهبری را مطرح می‌کند. نوع رایج‌تر آن رهبری تبادلی است که با مبادلات روزانه بین رهبران و زیردستان و یکسری از روابط قراردادی و مبادله محرک‌ها و پاداش‌ها میان رهبران و پیروان سروکار دارد و برای دستیابی به عمل‌کردهای عادی مورد توافق رهبران و زیردستان اعمال می‌شود (حسین سیفی، علی رضا مرادی صالح نقل از کریشیم، ۲۰۰۶). رهبر تبادلی در چارچوب موجود عمل می‌کند. نقش‌های وظیفه‌ای را در تحقیق اهداف سازمان مشخص کرده و با استفاده از مبادلات مذکور، آنها را تقویت کرده و کرائی و قابل پیش‌بینی بودن را بر تغییر و خلاقیت ترجیح می‌دهد (حسین سیفی، علی رضا مرادی صالح به نقل از عابدی جعفری، ۱۳۷۸). برنارد بس از نوع دیگری از رهبری یاد می‌کند که رهبر نامداخله گر نام دارد. به زعم وی، رهبر نامداخله گر از نقش فعال رهبری خودداری نموده و در طیف رهبری، جزء غیرفعال‌ترین نوع رهبری به شمار می‌رود (حسین سیفی، علی رضا مرادی صالح به نقل از هوریتز، ۲۰۰۸).

رهبری یکی از ابزارهای است که می‌تواند به زنان کمک کند تا در فرایندهای اجتماعی و تصمیم‌گیری‌های جمعی حضور مؤثری داشته باشند. این مهارت‌ها از جمله مهارت‌های ارتباطی، حل مسئله، مدیریت زمان، تصمیم‌گیری و مدیریت، می‌توانند به تقویت اعتماد به نفس، ارتقای مشارکت اجتماعی و فعال‌تر شدن در عرصه‌های مختلف اجتماعی منجر شوند. در واقع، آموزش این مهارت‌ها باعث می‌شود که زنان توانایی برقراری ارتباطات موثر، حل چالش‌ها، مدیریت منابع و زمان و ایفای نقش‌های رهبری را در زندگی حرفه‌ای و اجتماعی خود داشته باشند (امیر حسین توانگر، محدثه رستمی و نازیلا صالحی، ۱۴۰۴).

توانمندسازی زنان: توانمندسازی زنان به معنای فرآیند ارتقای ظرفیت زنان برای تصمیم‌گیری مستقل، کنترل منابع، مشارکت فعال در عرصه‌های اقتصادی، اجتماعی و سیاسی، و دستیابی به برابری فرصت‌ها و حقوق با مردان است. این

مفهوم بر ایجاد شرایطی تأکید دارد که در آن زنان بتواند بدون محدودیت‌های ساختاری، فرهنگی یا قانونی، پتانسیل خود را در تمام ابعاد زندگی شگوفاً کنند. سازمان ملل متحد توانمندسازی را ابزاری کلیدی برای دستیابی به توسعه پایدار، کاهش فقر و تقویت عدالت اجتماعی می‌داند. به‌ویژه در جوامع بحران‌زده مانند افغانستان، توانمندسازی زنان نقش محوری در بازسازی اجتماعی و اقتصادی کشور ایفا می‌کند (خاطره شمس رُفق).

اثر آموزش بر توسعه: این اواخر، حضور زنان در رده‌های مدیریت چشم‌گیرتر شده است که موضوعاتی بسیاری را به همراه داشته است، یکی از موضوع‌های بسیار مهم که در رده‌های مدیریتی به چشم می‌خورد، سبک رهبری زنان است (امیر حسین توانگر، محدثه رستمی، نازیلا صالحی به نقل از رجبی و مهری، ۱۴۰۰). تغییراتی چون افزایش تعداد زنان در محیط کاری، زنان سرپرست خانوار، زوج‌های شاغل، مادران شاغل (امیر حسین توانگر، محدثه رستمی، نازیلا صالحی به نقل از آلن، ۲۰۰۱)، ساعات کاری طولانی‌تر و پیچیدگی طولانی‌تر و پیچیدگی فناوری ارتباطی، منجر به تعارض مداوم با محیط کار شده است.

آموزش مهارت‌های رهبری باید فراتر از مفاهیم سنتی مدیریت، بر بازسازی الگوهای رهبری متناسب با ویژگی‌های منحصر به‌فرد آنان متمرکز شود. زنان در محیط 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 از کارکنان تا پاسخ‌گویی به انتظارات والدین قرار می‌گیرند، که نیازمند ظرفیت بالایی 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 به‌عنوان 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 (امیر حسین توانگر، محدثه رستمی، نازیلا صالحی، ۱۴۰۴).

موانع و چالش‌ها

۱. چالش‌های فرهنگی و اجتماعی

الف: نابرابری‌های جنسیتی؛ در برخی مناطق، ارزش‌ها و اعتقادات فرهنگی می‌تواند موجب نابرابری‌های جنسیتی شود. دختران قاعدتاً ممکن است نسبت به پسران کمتر حمایت شوند و فرصت‌های کمتری برای تحصیل داشته باشند (دکتر هاشمی فخر، صدیقه- کوچینگ مدارس، ۱۴۰۳).

در بسیاری از جوامع، زنان در موقعیت‌های رهبری با چالش‌های زیادی مواجه هستند. به‌عنوان مثال، برخی از جوامع به رهبری زنان به‌ویژه در نقش‌های مدیریتی به‌عنوان تهدیدی برای ساختارهای مردسالارانه نگاه می‌کنند (امیر حسین توانگر، محدثه رستمی، نازیلا صالحی، ۱۴۰۴).

در بیشتری از کشورهای جهان، دختران در مقایسه با پسران موقعیت پاینتری دارند و از حقوق، فرصت‌ها و امتیازهای کمتری در دوران کودکی بهره‌مند می‌شوند و از ابتدا نابرابری در خانواده و اجتماع تجربه می‌کنند. در سال ۱۳۶۹ (۱۹۹۰)، حدود ۱۳۰ میلیون کودک به مکاتب ابتدای دسترسی نداشتند که ۸۱ میلیون نفر آنها دختر بودند. حدود ۲۴ از ۹۴۸ میلیون بی‌سواد بزرگسال را زنان تشکیل می‌دهد (مریم حقیقت‌گو، ۱۳۸۴).

ب: ازدواج زودهنگام؛ ازدواج زودهنگام یکی دیگر از چالش‌های پیش‌روی دختران در مناطق محروم است. خانواده‌ها ممکن است دختران را در سنین پایین به ازدواج بفرستد که این امر به تحصیل آن‌ها آسیب می‌زند (دکتر هاشمی فخر، صدیقه- کوچینگ مدارس، ۱۴۰۳).

۲. چالش‌های اقتصادی

الف: کمبود منابع مالی؛ بسیاری از خانواده‌ها در مناطق محروم از نظر اقتصادی ضعیف هستند. این امر می‌تواند به عدم توانایی در تأمین هزینه‌های تحصیل، کتاب، و لوازم تحریر منجر شود. همچنین، مکاتب در این مناطق ممکن است با کمبود منابع مالی برای تأمین تجهیزات و نیروی انسانی مواجه باشند (دکتر هاشمی فخر، صدیقه- کوچینگ مدارس، ۱۴۰۳).

ب: نیاز به کار فوری؛ بسیاری از دختران در مناطق محروم ممکن است برای کمک به خانواده، نیاز به کار کردن داشته باشند. این مسئله می‌تواند باعث کاهش زمان و تمرکز آن‌ها بر تحصیل شود و منجر به ترک تحصیل با کاهش کیفیت آموزشی آنان گردد (دکتر هاشمی فخر، صدیقه- کوچینگ مدارس، ۱۴۰۳).

۳. چالش‌های آموزشی

الف: 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.

ب: نرخ بالای ترک تحصیل؛ در بسیاری از کشورهای در حال توسعه، دختران به دلایل مختلفی مانند فقر، ازدواج زودهنگام یا کار در منزل، آموزش خود را نیمه‌تمام می‌گذارند و این موضوع می‌تواند بر توانمندسازی اجتماعی آن تأثیر منفی بگذارد.

ج: کاستی‌ها در محتوای آموزشی؛ محتوای آموزشی در بسیاری از سیستم‌های آموزشی هنوز به طور کامل از نگرش‌های جنسیتی و فرهنگی آگاه نیست. اگر برنامه‌های درسی و آموزشی از مباحث جنسیتی و توانمندسازی زنان به درستی بهره‌برداری نکند، امکان رشد و توسعه مهارت‌های زنان محدود می‌شود (امیر حسین توانگر، محدثه رستمی، نازیلا صالحی، ۱۴۰۴).

۴. چالش‌های زیرساختی

الف: دسترسی به امکانات؛ مکاتب دخترانه در مناطق محروم ممکن است دارای زیرساخت‌های ضعیفی باشند. کمبود صنف درس، تجهیزات آموزشی (مانند کتابخانه و آزمایشگاه) و فضاهای نامناسب یادگیری، می‌تواند بر کیفیت آموزشی تأثیر بگذارد. در مناطق محروم، اغلب زیرساخت‌های لازم مانند اینترنت پایدار، برق و فضای آموزشی مناسب وجود ندارد. همچنین، کمبود منابع مالی و نیروی انسانی متخصص، اجرای برنامه‌های آموزشی را دشوار می‌کند (صادقی، ۱۳۹۹).

ب: شرایط بهداشتی؛ شرایط بهداشتی نامناسب در مدارس، مانند عدم وجود سرویس‌های بهداشتی مناسب و امکانات بهداشتی، می‌تواند موجب کاهش تمرکز دانش‌آموزان و افزایش احتمال بیماری‌های مرتبط شود.

۵. چالش‌های روانی و اجتماعی

الف: فشارهای روانی؛ دانش‌آموزان دختر در مناطق محروم ممکن است تحت فشارهای روانی ناشی از نابرابری‌های اجتماعی، اقتصادی و عدم حمایت لازم از خانواده قرار بگیرند. این فشارها می‌تواند تأثیر منفی بر انگیزه و عملکرد تحصیلی آن‌ها داشته باشد.

ب: رفتارهای اجتماعی منفی؛ وجود رفتارهای اجتماعی منفی، مانند قلدری و آزارواذیت، می‌تواند به کاهش اعتماد به نفس و توانایی‌های اجتماعی دانش‌آموزان دختر منجر شود. این عومل می‌تواند به تجربه‌های آموزشی آن‌ها آسیب بزند (دکتر هاشمی فخر، صدیقه- کوچینگ مدارس، ۱۴۰۳)

راهکارها و مدل عملی

۱. آموزش مبتنی بر جامعه؛ این مدل بر استفاده از منابع و رهبران محلی تأکید دارد. به‌جای وارد کردن مدل‌های خارجی، می‌توان با شناسایی افراد تأثیرگذار در جامعه (مانند معتمدین محلی، معلمان، یا کارآفرینان کوچک)، آن‌ها را توانمند ساخت تا رهبری تغییرات را به عهده بگیرند. این رویکرد باعث افزایش اعتماد و مشارکت در جامعه می‌شود (احمدی و فلاح، ۱۴۰۱).

۲. مدل راهنما و مربی محلی؛ در این مدل، رهبران موفق بومی یا افراد توانمند در نزدیکی منطقه، به‌عنوان منتور (راهنما) برای افراد جوان‌تر یا تازه کار عمل می‌کنند. این شیوه به‌جای آموزش‌های تئوریک، بر یادگیری عملی و تجربی تمرکز دارد. این ارتباط نزدیک، به حل چالش‌های خاص منطقه و ایجاد الگوی موفق بومی کمک می‌کند (کریمی، ۱۴۰۲).

۳. استفاد از فناوری‌های ساده و آفلاین؛ با توجه به مشکلات اینترنت، می‌توان از محتوای آفلاین مانند فلش مموری‌ها، لوح‌های فشرده (CD) یا اپلیکشن‌های موبایل با قابلیت کار بدون اینترنت استفاده کرد. برگزاری کارگاه‌های حضوری نیز می‌تواند مکمل این روش باشد (مقدم، ۱۳۹۷).

۴. برنامه‌های آموزشی متناسب با نیازهای محلی؛ به‌جای استفاده از سرفصل‌های عمومی، نیازهای واقعی منطقه (مانند کشاورزی پایدار، مدیریت آب، کارآفرینی در صنایع دستی) را شناسایی کرد و رهبری را درچاپوب همین نیازها آموزش داد. این کار باعث می‌شود آموزش‌ها کاربردی و معنادار باشند و انگیزه افراد برای شرکت در آن‌ها افزایش یابد (محسنی، ۱۴۰۱).

۵. ایجاد شبکه‌های حمایتی؛ رهبران نوظهور در مناطق محروم باید به شبکه‌ای از حمایت مالی و مشاوره دسترسی داشته باشند. ایجاد صندوق‌های خرد برای حمایت از پروژه‌های کوچک یا برقراری ارتباط با سازمان‌های غیردولتی (NGOs) می‌تواند به آنها کمک کند تا ایده‌های خود را به عمل تبدیل کنند (حسینی، ۱۴۰۰).

تأثیرات

۱. **تأثیرات فردی**؛ آموزش رهبری به طور مسیقیم بر رشد شخصی و روانی دختران تأثیر می‌گذارد. مطالعات نشان می‌دهد که این آموزش‌ها به افزایش چشم‌گیر اعتماد به نفس و خودباوری در میان دختران منجر می‌شود (UNICEF, 2021). با

کسب مهارت تصمیم‌گیری و حل مسئله، دختران توانایی بیشتری در مدیریت زندگی شخصی و تحصیلی خود پیدا می‌کنند. علاوه بر این، این برنامه‌ها با ارائه مهارت‌های ارتباطی مؤثر، به آنها کمک می‌کند تا به شکلی واضح‌تر و با قدرت بیشتری دیدگاه‌های خود را بیان کنند (World Bank, 2018).

۲. تأثیرات اجتماعی؛ تأثیرات آموزش رهبری فراتر از سطح فردی است و به بهبود کل جامعه منجر می‌شود. دختران که آموزش رهبری دیده‌اند، به احتمال زیاد به فعالیت‌های اجتماعی و محلی مشارکت می‌کنند و می‌توانند به‌عنوان الگو برای همسالان خود عمل نمایند (UNESCO, 2019). افزایش مشارکت زنان در تصمیم‌گیری‌های جامعه، به مرور زمان باعث کاهش نابرابری جنسیتی و تغییر هنجارهای سنتی می‌شود. همچنین، این آموزش‌ها با افزایش آگاهی دختران نسبت به حقوق خود، به کاهش نرخ ازدواج‌های زودهنگام و افزایش در سطح سواد در جامع محروم کمک می‌کنند.

۳. تأثیرات اقتصادی؛ آموزش رهبری در نهایت به پیامدهای اقتصادی مثبتی نیز منجر می‌شود. با کسب مهارت‌های کارآفرینی و رهبری، دختران می‌توانند به نیروی کار ماهر تبدیل شوند یا کسب‌وکارهای کوچک خود را راه‌اندازی کنند، که این امر به طور مستقیم به کاهش فقر در سطح خانواده و جامعه کمک می‌کند (UNOCEF, 2021). توانمندسازی اقتصادی زنان نه تنها درآمد آنها را افزایش می‌دهد، بلکه به رشد اقتصادی محلی نیز کمک شایانی می‌کند، زیرا سرمایه‌گذاری بر روی زنان و دختران، بازدهی بالایی برای جامعه دارد (World Bank, 2018).

نتیجه گیری

آموزش رهبری در مناطق محروم با موانع جدی مانند نبود زیرساخت، شکاف فرهنگی، و فقدان انگیزه روبرو است. راه حل این چالش ها، استفاده از مدل های بومی سازی شده و عملی است که بر توانمندسازی جامعه محلی، بهره گیری از منابع و رهبران بومی، و استفاده از فناوری های ساده و متناسب با شرایط منطقه تمرکز دارند. در نهایت، موفقیت در این زمینه وابسته به رویکردهایی است که به جای تحمیل مدل های بیرونی، با نیازهای واقعی و بافت فرهنگی جامعه همخوانی داشته باشند.

توانمندسازی دختران در مناطق محروم از طریق آموزش رهبری یک راهبرد کلیدی برای مقابله با نابرابری و فقر است. این فرایند با چالش های عمده ای نظیر نابرابری های جنسیتی، ازدواج زودهنگام، کمبود منابع اقتصادی و آموزشی، و زیرساخت های ضعیف مواجه است. با این حال، با استفاده از مدل های عملی و هدفمند مانند آموزش مبتنی بر جامعه، منتورینگ محلی، و استفاده از فناوری های ساده و آفلاین می توان این موانع را برطرف کرد.

در نهایت، سرمایه گذاری بر روی آموزش مهارت های نرم و رهبری در دختران، نه تنها باعث افزایش اعتماد به نفس و توانمندی های فردی آنها می شود، بلکه به توسعه پایدار اجتماعی و اقتصادی و شکستن چرخه فقر در کل جامعه کمک می کند. این رویکرد به دختران کمک می کند تا به رهبران آینده جوامع خود تبدیل شوند و مشارکت فعال تری در سطوح مختلف اجتماعی داشته باشند.

فهرست منابع

۱. توانگر، امیرحسین، رستمی، محدثه، و صالحی، نازیلا، (۱۴۰۴)، تأثیر آموزش مهارت‌های رهبری بر توانمندسازی اجتماعی دانشجویان، پژوهش‌های میان رشته‌ای زنان، ۷، (۲)، ۲۴-۷.
۲. احمدی، و فلاح، (۱۴۰۱). نقش آموزش مبتنی بر جامعه در توانمندسازی رهبران محلی. فصلنامه توسعه پایدار.
۳. حسینی، (۱۴۰۰) بررسی موانع و راهکارهای کارآفرینی اجتماعی در مناطق روستایی. مجله پژوهش‌های اجتماعی.
۴. ذوالفقاری، و ثمنی، ع، (۱۴۰۲). جایگاه زن در الگوی اسلامی. مجله خانواده و تربیت اسلامی.
۵. شمس‌رفق، خاطره، (۱۴۰۴)، تأثیر شبکه سازی و حمایت‌های اقتصادی بر توانمندسازی زنان افغانستان پس از ۲۰۲۱، عضو آکادمی رهبری زنان.
۶. فخر، دکتر هاشمی، و کوچینگ مدارس، صدیقه، (۱۴۰۳)، تحلیل چالش‌های آموزشی در دبیرستان‌های دخترانه مناطق محروم، آکادمی حکیم بین‌الملل.
۷. ذوالفقاری، کیان، و مهلا، ثمنی، (۲۰۲۰)، تحلیل گفتمان رهبر معظم انقلاب اسلامی در شاخص‌های زن منتظر، پژوهش‌های اسلامی زن و خانواده، ۲(۲).
۸. صادقی، (۱۳۹۹)، چالش‌های توسعه زیرساخت‌های آموزشی در مناطق محروم ایران. نشریه مطالعات منطقه‌ای.
۹. حقیقت‌گو، مریم، (۱۳۸۴)، تحصیلات دختران، عملکرد ۲۵ ساله آموزش و پرورش، آمارها و مقایسه‌ها با دیگر کشورها، ۱۵۷، (۱۳۸۴).
10. UNICEF. (2021). Reimagining Girls' Education: Solutions to Keep Girls Learning in Emergencies. UNICEF.
11. UNESCO. (2019-2025). Strategy for Gender Equality in and through Education. UNESCO.
12. World Bank. (2018). Missed Opportunities: The High Cost of Not Educating Girls. World Bank.