ANA HUNNA
Female Mentoring
Project Profile

Journey of
ANA HUNNA
Female Mentoring Project in Jordan

2015-2018

About The Center for Women's Studies

The center for women's studies is considered to be one of the main units at The University of Jordan, awarding Masters Degrees in this field. The center increasingly gets the attention and support of Her Royal Highness Princess Basma Bin Talal. CWS aims to enhance students to think critically about the political, social, economic, and historical forces that shape women's lives, encourage quality feminist research attract qualified people who have practical experience in the field of Arab and Jordanian women's empowerment, and strengthening networking with governmental and non-governmental human rights foundation to exchange experiences.

WomenStudiesCenter

http://centers.ju.edu.jo/ar/wsc/Home.aspx

About EconoWin

The regional programme "Economic Integration of Women in the MENA Region (EconoWin)" improves the conditions for the economic integration of women in Egypt, Jordan, Morocco and Tunisia through being active in four areas: (1) ANA HUNNA – Promoting the role of women in economies (2) Gender Diversity Management (GDM) (3) Gender Sensitive Value Chains (GSVC) (4) Female Mentoring. EconoWin is implemented by the Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) & commissioned by the Federal Ministry for Economic Cooperation and Development (BMZ), Germany.

AnaHunna @ANAHUNNAJordan http://econowin.org

A publication produced with the support of the German Federal Government through the Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Published by giz Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

In cooperation with:

© EconoWin/GIZ, 2018

Authors: Nour Moghrabi & Safa'a Daradkeh
Arabic Translation: Haneen Khraim
Graphic design and layout: Amjad Hassoneh

Table of Contents

Letter by the University of Jordan President 2
Letter by EconoWin Programme Director 3
Introduction 4 - 5
People 6 - 7
Process 8 - 13
- Announcement for Mentees
- Selection & Matching
- Kick-off
- Tandem Meetups
- Capacity Building (Training & Development)
- Networking Opportunities
- Communication (Internal/External)
- Evaluation
- Closure

Places 14 - 15
- University spaces
- Workspaces, outdoors
- Other venues

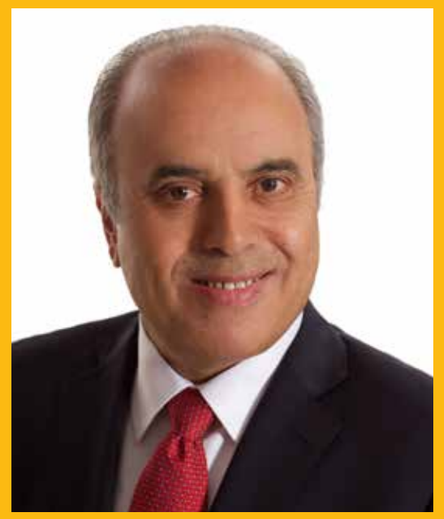
The Formula for Success 16 - 19
- Commitment to change
- Transparency
- Feedback
- Flexibility
- Code of Conduct
- Volunteerism

Impact 20 - 22
- Improving students' self-esteem
- Increasing participants' exposure
- Providing a giving-back framework
- Developing a powerful network of change agents
- Institutionalizing mentoring in academia

Editorial

Women have always been a key and critical pillar of world economies through their effective contribution in labor markets. However, the ratio of working women to work force in the Middle East is less than 25%.

Based on our conviction of the importance of addressing challenges facing working women in the Middle East, the University of Jordan, through its Center for Women's Studies, has been collaborating with the Economic Integration of Women in the MENA Region (EconoWin) program implemented by GIZ.



© University of Jordan

It is crucial to work collaboratively to eliminate social and cultural obstacles and differences which prevent women from achieving their potentials must be eliminated. We must seek solutions that promote gender equality in the labor market and address all forms of marginalization that working women face in their daily lives.
Through implementing ANA HUNNA Female Mentoring project, the University of Jordan extends a helping hand to female university students to facilitate their access to the labor market. This step shall enhance their skills and abilities to communicate and even start their own businesses.

The University of the Jordan is committed to further cooperation with all sectors of society to raise awareness on women's role in development and advancement. In addition, the University is committed to its educational role in spreading an all-inclusive message that gives women their fair share of appreciation and a well-deserved place within our society.

Professor Dr. Azmi Mahafzah

President
The University of Jordan

Editorial

Dear Readers,

What you are holding in your hands is the product of a successful cooperation between the University of Jordan, the Center for Women's Studies and the Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ). I would like to extend my gratitude towards our partners for jointly bringing ANA HUNNA Female Mentoring to life. Proof is the pool of female students and female role models that have learned and grown so much through the ANA HUNNA Female Mentoring project.

© GIZ/Chamsi Dib

ANA HUNNA female mentoring provides participating female student mentees with essential skills to strive towards successful professional careers. The mentors support the mentees by providing the right tools and the know-how to let them lead their way.

ANA HUNNA female mentoring is addressing female students who are still lacking sufficient confidence and/or network to successfully manage their way into the labor market after graduation. The female labor market participation rate is still one of the lowest worldwide with 22%, despite the sound education of females in Jordan.

This first approach in Jordan continues: The University of Jordan through its top leadership is planning to grow the project and has put the Center for Women's Studies in the lead to institutionalize the approach. The positive impact of the project is verified through continuous request of female students to enlarge the number of mentees, the request for an additional round and even some male students have inquired about adding a male edition of the mentoring project. Mentoring is an asset to everyone.

The presence of the ANA HUNNA Female Mentoring project within the University of Jordan is changing the perception of women as economic agents within the community. Reaching future potential leaders through our projects, both male and female, allows changing mindsets and perceptions on the long run.

The profound experiences and solid know-how gained throughout our cooperation with the University of Jordan and in particular with the Center for Women's studies is presented to you in this product, which we are excited to share with you and all interested stakeholders for the sake of the professional future of female students.

Hildegard Vogelmann

Programme Director
Economic Integration of Women in the MENA Region – EconoWin
Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

© GIZ/Moony Abu Samra

Introduction

Some countries in the MENA region have recorded remarkable progress in higher education for women during the last decade. However, this progress is not reflected in the rate of female employment. In Jordan, women's economic activity is much lower than its potential, standing at around 14%, and female unemployment is 23%, twice as high as that of males, due to a set of social and cultural barriers.

A recent study by ILO shows that youth unemployment rate in Jordan is 24.1%. Female youth unemployment rate, standing at 41.8%, is more than double the male youth unemployment rate of 18.7 per cent. This is due to various factors affecting the willingness and ability of young women to successfully enter the job market.[1]

To promote the status of women in the economy, the regional program of the Gesellschaft fuer Internationale Zusammenarbeit (GIZ), "Economic Integration of Women in the MENA Region" (EconoWin) has cooperated with three of the most prominent public universities in Jordan and Morocco to address female youth development through implementing a new approach in MENA universities, which provides "Female Mentoring" through matching young women with more experienced women in the workplace for one academic year.

This approach helps advance gender equality in the world of work and challenges traditional perceptions of working women. The approach allows women to be better prepared to enter the job market through seeking advice and knowledge from their mentor, addressing their current situation and specific needs. Female Mentoring opens up structures and provides improved linkages to the job market, which helps the mentee, realize her professional and personal development goals more quickly and successfully.

In Jordan, the University of Jordan (UJ), through the Center for Women's Studies (CWS) became a pioneer in implementing female mentoring for two rounds. Through partnering with EconoWin, the university has shown high commitment to promote female participation in the economy as well as adding professional orientation to its offered career services.

This booklet sheds light on key programme activities, and highlights the programme journey and its far-reaching accomplishments promoting a model to spur economic integration of women in the region.

[1] ILO, Labour market transitions of young women and men in Jordan, 2014.

People

The “ANA HUNNA Female Mentoring” project enables female students in their last or second to last year at the university to reap benefits ranging from access to professional networks, developing their potential, strengthening their self-confidence, enhancing their motivation to take up their career, and setting female role models as examples of successful reconciliation between their private and professional lives.

How so?

An experienced female professional, the so called “Mentor” is a match with a female graduating student; the “Mentee”. Matching criteria include the area of expertise and the profession of the mentor, which is usually the field that the mentee is aiming to join. Mentoring is a training method that was adopted in business and industry, enabling young entrepreneurs and graduates to benefit from the experience, interpersonal skills and professional network of experienced and committed entrepreneurs and professionals.

In the meantime, the project steering committee which consists of representatives from key participating faculties, provides guidance and direction in many ways such as the selection of mentors/mentees, the matching of tandems as well as advocating for the approach within their faculties.

“It is time to drop stereotypes. Bringing professional women forward is a must and ANA HUNNA female mentoring project is a great model to exhibit this .”

Dr. Lina Jazzrawi, Mentor

© GIZ/Bara' Manni

"I think the mentor-mentee relationship is much more of a mutual exchange than most people would expect, it's about being exposed to different perspective from your own."

Judge Ihsan Barakat, Mentor

Process

The mentoring journey, which spans one academic year, follows a continuum of steps which form the mentoring project lifecycle. These steps follow clear concepts and tools used to facilitate running the program, starting from recruitment to matching and capacity development, and ending with closing of each round.

- Announcement for Mentees
- Selection & Matching
- Kick-off
- Tandem Meetups
- Capacity Building
- Networking Opportunities
- Communication
- Evaluation
- Closure

© GIZ/Bara' Manni

Announcement for Mentees

Promoting the program and raising awareness about its objectives, benefits, and criteria comes as a step before accepting applications. Information sessions were held on-campus in cooperation with student bodies to maximize outreach among female students and faculties, female students were given the chance to learn more about the program and apply on spot. Social media and website announcements were posted and shared among target groups. Furthermore, radio advertisement and TV interviews were broadcasted to reach a wider target group.

Selection & Matching

The process is directed through the project steering committee on the basis of assessing received applications and conducting interviews to explore applicant's motivation, characteristics, and expectations. Throughout the process, specific criteria and guidelines are followed ensuring fairness and transparency. Thus, applicants who demonstrate a commitment and interest in advancing their skills were selected. On the other hand, mentors were mainly identified through the networks of CWS and GIZ EconoWin. Thereafter, a coordinated matching process takes place where mentors and mentees are paired in tandems based on various factors as the development needs of the mentee, interests, potential personality match, geographical proximity and availability. Those tandems get the

© GIZ/Bara' Manni

chance for a short get-to-know "Chemistry Meeting" prior the official kick-off, to eliminate unrealistic expectations and decide whether collaboration is possible or not as a tandem.

© GIZ/Bara' Manni

Kick-off

A Kick-off ceremony is organized to officially spur the mentoring cycle and enlighten broader audience about the approach, highlighting mentoring as a key intervention amidst the low economic participation of women in Jordan. Furthermore, the kick-off allows ample opportunity for interaction between mentors and mentees.

© GIZ/Karmel Studio

Capacity Building (Training & Development)

Capacity development measures are offered to strengthen mentors and mentees abilities to work together, advancing their knowledge and skills needed to manage a successful mentoring relationship. Beyond the key induction sessions, the programme ensures demand-driven approach facilitated through surveys to capture participants' development needs. Training topics include goal-setting procedures, communication skills, leadership skills and much more.

© GIZ/Lara Al Qudah

Tandem Meetups

The mentor and mentee are encouraged to meet regularly by setting the duration and consistency of their meetings at a minimum once a month to bridge bonding, break the ice and explore ways in which they can work collaboratively. In the meetings, several topics are addressed as personal and professional objectives, skill development, career guidance, and professional growth.

© GIZ/Robina Studio

"I have tried several times to seek such an opportunity that would enable me to engage with others and provide me with access to different platforms; I reached that through the project."

Dania Subahi, Mentee

Networking Opportunities

Despite women's ambition to get into the labour market, their access to the business world remains quite difficult especially for those who do not have access to information networks. Participants in the ANA HUNNA mentoring program had the opportunity to meet one another, and network with other experts, through different setups that are designed to foster such networks. Networking activities were divided into three target groups:

1. Mentees Networking Activities

Considering mentee's professional aspirations, job search gaps, and limited professional networks, ANA HUNNA mentoring program offered networking activities to expand the professional network of female role models who share their stories, offer advice, and answer mentees questions, leaving them with a sense of support and inspiration.

© GIZ/Bara' Manni

2. Mentors Networking Activities

Creating a fabric of personal contacts allows mentors not only to maintain their professional networks but also advance them. In light of this, the project has organized activities striving to create a platform affording mentors to connect with one another; exchange feedback and share insights to better inspire and lead.

© GIZ/Bara' Manni

3. Mentors & Mentees Networking Activities

Mentors and mentees also benefit from joint networking activities empowering them to inspire and be inspired, simultaneously nurturing productive mentoring relationships. Speed mentoring and timeline exercises were included to reinforce their bond and stimulate interaction.

© GIZ/Bara' Manni

Communication (Internal/External)

Internal

Effective communication with and between mentors and mentees throughout the mentoring lifecycle is very important. It helps initiate and maintain a positive mentoring relationship, and paves the way towards clarity of roles, building rapport and trust, as well as sharing thoughts and sentiments. As the tandem engages in frequent and open communication, they are encouraged to employ active listening and constructive feedback to ensure mutual understanding and positive momentum. Tandems are encouraged to use different forms of digital tools (i.e., texting, email, Facebook, Skype, etc.) as a way of keeping the lines of communication open and more consistent. This connectedness allows mentors to provide the support, knowledge, and impetus that can facilitate the professional success of mentee. On the other hand, mentees gain confidence and feel motivated to develop their potential.

External

A clear communication plan is set to boost project objectives, and activities, among different segments generating more outreach. UJ's main radio station and PR department joined to be the main media sponsors seeking to proactively engage and cover different activities. Throughout the two rounds of implementation, a distinct relationship with media was nurtured to encourage positive coverage of such interventions.

Evaluation

During the course of the mentoring year, different types of evaluation tools were used to capture results, progress, challenges and impacts. A baseline and final evaluation surveys were designed; also focus groups discussions were formed to gather in-depth feedback.

Closure

Just as there is a beginning to the mentoring relationship so there is an end. This can be challenging due to the level of life transforming experiences which the tandems undergo during the programme.

Bearing this in mind enables the tandem to focus their efforts and work together within a given timeframe to reflect on specific learning that has taken place, as well as acknowledging achievements.

This transition also empowers the mentee to continue her personal and professional development, and become more independent.

Towards the end of the programme, a closing event with formal recognition of participants is organized to celebrate successes and lay a solid foundation for future rounds of mentoring.

Places

Tandems agree on preferred venue(s) to meet during the mentoring year. It is helpful to select suitable locations that match the particular need of each. Generally, a neutral (informal or private) space away from the daily grind is typically best to cut distractions and provide participants with safe environment for their discussions.

University spaces

ANA HUNNA female mentoring tandems were provided an access to UJ campus through its' various facilities to hold their monthly meetups. Moreover, the CWS secured a working space within its premises for tandems to meet in case off-campus meetings were challenging to set.

© GIZ/Bara' Manni

Workspaces, outdoors

Throughout the mentoring relationship, mentees get the chance to shadow their mentors by joining them into a real working environment, qualifying mentees not only to observe their mentors making decisions, engaging with others, and solving issues but also ask questions relating to their goals. In lieu, any convenient outdoor place yet business-like was also an option to hold meetups.

© GIZ/UJ

Other venues

In today's digital world, technology has become inevitable, mentors and mentees have utilized a suite of communication tools to facilitate connection when face-to-face meeting did not occur, such as exchanging emails, scheduling phone meeting, setting Skype calls and messaging.

© GIZ/Bara' Manni

The Formula for Success

© GIZ/Robina Studio

“Ana Hunna Mentoring Project supports female students in Jordan, by creating a space for them to explore their potentials, help them expand their horizons, find their own solutions, and leverage their own resources, thus hoping to bring them closer to their goals.”

Randi Abdin, Mentor

© GIZ/Bara' Manni

Commitment to change

Change comes with the commitment of all parties involved. EconoWin was committed to creating a new and much needed approach at the university for the first time in Jordan. The University of Jordan was committed to change the quality of service it offers to their female students through supporting the mentoring approach.

The mentees were committed to change the way they prepare themselves for the future and the mentors were committed to leaving a positive and professional impression in the lives of their mentees to help create the desired change in the attitudes of young women. All these cycles of change were the main ingredient to creating change in the lives of mentees and mentors as well.

© GIZ/Bara' Manni

Transparency

Transparency in selection of participants, trainers and activities through documented questionnaires, forms and criteria ensured integrity and consistency in addressing various needs.

© GIZ/Moony Abu Samra

Feedback

The program would not have been able to adjust and enhance its activities and offerings without regular and thorough feedback. Regular meetings, phone calls and emails with all those involved contributed to a steady stream of feedback which was always taken into consideration.

Flexibility

Since mentoring is a one-to-one approach, flexibility of the program to accommodate for the different preferences and personalities involved in the program is important. The program gave each tandem a structure to work with, to ensure consistent inputs and outputs. Nevertheless, mentees were also given the chance to develop personal goals which helped their mentor set a customized roadmap to be used for follow up.

Code of Conduct

A joint code of conduct to govern the relationship between mentors and mentees was a cornerstone in developing a healthy and balanced relationship that guarantees respectful and professional conduct at all times.

© GIZ/Bara' Manni

Volunteerism

ANA HUNNA female mentoring strives on volunteers. Mentors in ANA HUNNA are volunteering their time and effort as a way to give back. The program also recruited volunteer trainers and free of charge training providers who also wanted to give back and connect with the segment of young women who have joined the program to grow.

© GIZ/Yasmin Bani Hani

© GIZ/Bara' Manni

Impact

The program impacted the lives of 41 mentees and 41 mentors alike. Of these impacts, the following were the most highlighted:

© GIZ/Robina Studio

"Ana Hunna mentoring experience has truly inspired me to become an active and effective member in my community. It has empowered me and shown me that if you work hard & dream big , you can achieve your goals and become independent."

Nadia Darwish, Mentee

Improving students' self-esteem

© GIZ/Bara' Manni

As the mentoring year progressed, mentees and mentors were scoring higher and higher levels of self-esteem. After attending online and offline training sessions on topics such as communication skills, writing and interviewing skills, leadership and other valuable topics, mentees found themselves with a higher self-esteem. On the other hand, mentors self-esteem was being satisfied as their mentees sought their advice and communicated their questions with the person they quickly started to identify as their role model.

Increasing participants' exposure

Getting close with a person from a different age group may not be the easiest feat for many people. Both mentors and mentees found themselves in an endeavor of self-exploration where they started to question their values, priorities and opinions so they can comfortably share them with their match. For mentees, being exposed to a wide range of experiences and people from inside and outside the university is an opportunity to grow and learn more about the world around them. Mentors also have the rare chance of getting to know other accomplished women from different sectors, where they get to identify mutual interests and challenges as working women.

© GIZ/Bara' Manni

"The Mentoring experience has encouraged me to motivate people to change their minds, perceive life in a different way and unleash their potential."

Amani Bataineh, Mentor

Providing a giving-back framework

Giving back to community is something that crosses the minds of many accomplished professionals. People in high ranking positions often wonder about ways that they can give back to community, using their accumulated knowledge and experience. ANA HUNNA provides a platform for women to give back, where their giving back is backed and appreciated by the university and its leadership.

© GIZ/Bara' Manni

Developing a powerful network of change agents

ANA HUNNA is a growing network of change agents with mentors at its core. Through ANA HUNNA networking activities, women are given the chance to bond and develop long lasting contacts, as well as exchange about their experiences as mentors. Mentees are also leaving the university with a brighter vision and an attitude filled with hope to change and contribute to a better tomorrow, attributing that to ANA HUNNA.

Institutionalizing mentoring in academia

After successfully being implemented for two years at the University of Jordan, ANA HUNNA female mentoring is seen as an essential part of career services provided to the student body, especially young women. The University of Jordan with its progressive leadership is looking into ways to continue providing this service and yield more positive results for its students. Therefore, ANA HUNNA will support CWS in establishing a unit dedicated to ANA HUNNA activities including female mentoring.

© GIZ/Bara' Manni

إعداد شبكة قوية من محركي التغيير

يُعتبر مشروع أناهنا للتوجيه المهني للاناث شبكة متنامية لمحركي التغيير، نواتها الموجهات. تتاح الفرصة للنساء خلال أنشطة التشبيك الخاصة بالمشروع للتواصل مع نقاط اتصال جديدة وإقامة علاقات طويلة الأمد معها بالإضافة إلى تبادل الخبرات بين الموجهات. كما للمشروع دور كبير في حياة طالبات التوجيه، حيث يتركن الجامعة برؤية أوسع وشخصية مليئة بالأمل تسعى للتغيير والمساهمة في مستقبل أفضل.

مأسسة نهج التوجيه المهني في المجال الأكاديمي

يُعتبر مشروع أناهنا للتوجيه المهني للإناث، بعد عامين من تنفيذه في الجامعة الأردنية، جزءاً أساسياً من خدمات المشورة المهنية التي تُقدّم للطلاب، وخاصة الشابات. وتتطلع الجامعة الأردنية ذات القيادة التقدمية إلى الاستمرار في تقديم هذه الخدمة وحصاد مزيد من النتائج الإيجابية لطالباتها. ولذلك سيدعم مشروع أناهنا مركز دراسات المرأة في تأسيس وحدة مخصصة لأنشطة أناهنا بما فيها التوجيه المهني للإناث.

أثر المشروع

ترك المشروع أثراً في حياة 41 موجهة و41 طالبة توجيه على حد سواء بطرق مختلفة، وفيما يلي أبرزها:

© GIZ/Bara' Manni

© GIZ/Robina Studio

”أشعر بأن تجربة التوجيه في مشروع أنا هنا قد ألهمتني بالفعل لأصبح شخصاً نشطاً وفاعلاً في المجتمع. لقد مكّنتني التجربة وأكدت لي بأن من يعمل بجد، ويحلم أحلاماً كبيرة، يمكنه تحقيق أهدافه والحصول على استقلاليته.“

ناديا درويش، طالبة مستفيدة من التوجيه

© GIZ/Bara' Manni

تحسين ثقة الطالبات بأنفسهن

ازدادت ثقة الطالبات والموجهات بأنفسهن أكثر فأكثر مع مرور سنة التوجيه، حيث تلقت الطالبات جلسات تدريبية عبر الانترنت وفي الغرفة التدريبية حول مهارات الاتصال والتواصل والكتابة والمقابلات والقيادة ومواضيع أخرى قيمة. كما ازدادت ثقة الموجهات بأنفسهن حين توجهت الطالباتإليهن. للحصول على المشورة عندما احتجنها وطرح الأسئلة عليهن، حيث شاهدن في الموجهات قدوات لهن

اكتشاف المشاركات لمحيطهم

قد لا يكون التقرب من شخص من فئة عمرية مختلفة أمراً سهلا لكثير من الأشخاص، حيث وجد كل من الموجهات وطالبات التوجيه أنفسهن في تجربة لاكتشاف الذات، بدأن فيها التفكير في قيمهن وأولوياتهن والآراء والأفكار المختلفة ليعرفن كيفية التشارك مع بعضهن البعض. وتعتبر فرصة التعرض لكم كبير من الخبرات من داخل وخارج الجامعة كبيرة لطالبات التوجيه ليتعلمن أكثر عن العالم حولهن. كما أُتيحت فرصة نادرة للموجهات للتعرف على نساء محترفات أخريات من قطاعات مختلفة وتحديد المصالح المشتركة والتحديات التي تواجهها النساء العاملات.

© GIZ/Bara' Manni

”لقد ألهمتني تجربة التوجيه على تشجيع الأشخاص على تغيير نظرتهم التقليدية، التي اعتادوا عليها، والنظر إلى الحياة بطريقة مختلفة، وإطلاق العنان لقدراتهم.“

أماني بطاينة، موجهة

توفير إطار عمل لإفادة المجتمع من التجربة

تخطر فكرة العودة بالفائدة على المجتمع على بال العديد من المهنيين المحترفين، وغالباً ما يتساءل الأشخاص في مناصب رفيعة عن طريق يمكنهم من خلالها إفادة المجتمع باستخدام معرفتهم وخبراتهم المتراكمة. يوفر مشروع أناهنا منصة للنساء لإفادة المجتمع، بدعم وتقدير من الجامعة وقيادتها.

© GIZ/Bara' Manni

الشفافية

شفافية في اختيار المشاركات والمدربات والمدربين والناشطين من خلال استبيانات ونماذج ومعايير موثقة تضمن النزاهة والنسقية في التعامل مع الاحتياجات المتنوعة.

© GIZ/Moony Abu Samra

المرونة

بما أن التوجيه هو منهجية مبنية على أساس "الفرد مقابل الفرد"، فإنه من الضروري أن يتمتع البرنامج بالمرونة ليستوعب الأذواق والشخصيات المختلفة. ولقد منح المشروع كل ثنائي (الموجهة وطالبتها) هيكلاً للعمل لضمان الحصول على مدخلات ومخرجات ثابتة، ولكن أتيحت الفرصة في الوقت نفسه للطالبات لتطوير أهدافهن الشخصية التي ساعدت موجهاتهن على وضع خريطة عمل مناسبة لهن لاستخدامها لغايات المتابعة.

التغذية الراجعة

لم يكن للبرنامج أن يُعدل ويُحسن من أنشطته وخدماته دون التغذية الراجعة الشاملة والمنتظمة. وقد ساهمت الاجتماعات والاتصالات الهاتفية ورسائل البريد الالكتروني مع المعنيين بالحصول على تغذية راجعة منتظمة أُخذت بعين الاعتبار.

© GIZ/Bara' Manni

مدونة السلوك

كانت مدونة السلوك التي تحكم العلاقة بين الموجهات وطالبات التوجيه ركيزة في إنشاء علاقة صحية ومتوازنة، ضمنت سلوكاً مهنياً ومحترماً بين الجميع في جميع الأوقات.

التطوع

يعتمد مشروع أنا هنا للتوجيه المهني للإناث على المتطوعات، اللاتي يتطوعن بمجهودهن ووقتهن لإفادة المجتمع. كما عين المشروع مدربين متطوعين وآخرين قدموا تدريبات بالمجان ممّن أرادوا إفادة المجتمع والاتصال مع الشابات اللاتي التحقن بالبرنامج ليتطورن.

© GIZ/Yasmin Bani Hani

صيغة النجاح

© GIZ/Robina Studio

”يدعم مشروع أناهنا للتوجيه المهني للإناث الطالبات في الأردن من خلال إيجاد مساحة خاصة لهن لاكتشاف إمكاناتهن، ومساعدتهن على توسيع آفاقهن، والتوصل إلى حلول تناسبهن، وزيادة مواردهن الخاصة في محاولة لتقريبهن من أهدافهن.“

راندي عابدين، موجهة

© GIZ/Bara' Manni

التزام نحو التغيير

يحدث التغيير في حال التزام جميع الأطراف المعنيين. لقد التزم برنامج ال EconoWin بإيجاد منهجية جديدة وضرورية في الجامعة، والتي تعد الأولى من نوعها في الأردن.

لقد التزمت الجامعة الأردنية بتغيير نوعية الخدمات التي تقدمها لطالباتها من خلال دعم منهجية التوجيه. كما التزمت الطالبات بتغيير الطريقة التي يُحضرن فيها أنفسهن للمستقبل، والتزمت الموجهات بترك بصمة إيجابية ومهنية في حياة الطالبات للمساعدة على إيجاد التغيير المرغوب به في حياة الشابات.

وكانت جميع دورات التغيير هذه المكون الرئيسي لإيجاد التغيير في حياة طالبات التوجيه والموجهات.

أماكن عمل المشروع

تتفق الموجهات والطالبات المستفيدات من التوجيه على أماكن مفضلة لديهن للاجتماع خلال سنة التوجيه. ومن المفيد اختيار أماكن الاجتماع لتلبي احتياجات كل منهن. ويعتبر مكان الاجتماع (غير الرسمي أو ذات الطابع الخاص) البعيد عن صخب الحياة اليومية بشكل عام أفضل مكان للتخلص من مصادر التشويش وتوفير بيئة آمنة لنقاش المشاركات.

الحرم الجامعي

مُنحت الموجهات وطالبات التوجيه في مشروع أناهنا للتوجيه المهني للإناث إذن استخدام حرم الجامعة الأردنية لعقد اجتماعاتهن الشهرية، كما وفّر مركز دراسات المرأة مساحة عمل في المركز للقاء الموجهات والطالبات في حال كان من الصعب لهن الاجتماع خارج الحرم الجامعي.

© GIZ/Bara' Manni

أماكن العمل، المساحات الخارجية

يُتيح المشروع الفرصة لطالبات التوجيه بتتبع خطى موجهاتهن من خلال الانضمام إليهن في بيئة عملهن طيلة فترة التوجيه، الأمر الذي يؤهل الطالبة لمراقبة موجهتها في طريقة اتخاذ القرارات والتعامل مع الآخرين وحل المشاكل بالإضافة إلى طرح الأسئلة المتعلقة بأهدافهن. كما كان خيار استخدام المساحات الخارجية الأخرى المشابهة لبيئة العمل متوفراً لعقد الاجتماعات.

© GIZ/UJ

أماكن أخرى

لقد أصبحت التكنولوجيا في العالم الرقمي الحديث أمراً حتمياً. حيث استخدمت الموجهات والطالبات مجموعة من هذه الأدوات لتسهيل التواصل بينهن عندما لا يمكنهن اللقاء وجهاً لوجه، ومن هذه الطرق البريد الالكتروني والاجتماعات الهاتفية ومكالمات سكايب والرسائل النصية.

© GIZ/Bara' Manni

التواصل (الداخلي والخارجي)

© GIZ/Bara' Manni

© GIZ/Bara' Manni

الداخلي

يُعد التواصل بين الموجهات وطالبات التوجيه خلال فترة المشروع أمراً مهماً جداً، فهو يساعد على إنشاء علاقة توجيه إيجابية والمحافظة عليها، كما يُوضح الأدوار منذ البداية، ويبني جسوراً من الاتصال والثقة، ويساعد على تشارك الأفكار والمشاعر. ويُشجع المشروع الموجهات وطالبات التوجيه خلال تواصلهن المتكرر والمنفتح على الإصغاء لبعضهن، وتقديم التغذية الراجعة البناءة للتأكد من فهم بعضهن البعض بشكل متبادل، والحفاظ على تواصل إيجابي. كما يُشجع المشروع الموجهات والطالبات على استخدام أشكال مختلفة من أدوات التواصل الرقمي (كالرسائل النصية على الهواتف والبريد الالكتروني والفيس بوك وسكايب وغيرها) كطريقة لإبقاء قنوات التواصل مفتوحة ومستمرة. ويسمح هذا النوع من الارتباط للموجهة بتقديم الدعم والمعرفة والحافز الذين يمكن لهم تمهيد طريق النجاح المهني للطالبة، كما يُكسبها الثقة ويُشعرها بالدافعية لتطوير إمكاناتها.

الخارجي

تُوضع في بداية البرنامج خطة تواصل واضحة لدعم أهداف المشروع وأنشطته بين الشرائح المختلفة للوصول إلى أكبر عدد من المستفيدين. ولقد أصبحت إذاعة الجامعة الأردنية ودائرة العلاقات العامة في الجامعة الجهتين الراعيتين الإعلاميتين الرئيسيتين لإشراك المشروع في أنشطة مختلفة. وقد تطورت علاقة مميزة مع الإعلام خلال دورتي المشروع لتشجيع التغطية الإيجابية لمثل هذه الأنشطة والعلاقات.

التقييم

استُخدمت خلال سنة التوجيه أنواع مختلفة من أدوات التقييم لمعرفة النتائج وتقييم العمل والتحديات والآثار، حيث أُعدت استبيانات وُزّعت في بداية المشروع وأخرى في نهايته، وشُكلت مجموعات تركيز لجمع تغذية راجعة عميقة.

© GIZ/UJ

ختام المشروع

كما كان لعلاقة التوجيه بداية فإن لها نهاية. وقد تشكل النهاية تحدياً نتيجة لمستوى الخبرات التي اكتسبتها كل من الموجهات وطالبات التوجيه خلال البرنامج وغيرت حياتهن. ومن الضروري أن تُبقي الموجهات والطالبات هذا الموضوع في بالهن ليتمكّن من تركيز جهودهن ويعملن معاً ضمن إطار زمني محدد وخطة تعلم محددة بالإضافة إلى تقدير الإنجازات اللاتي حققنها. كما يُمكّن هذا الانتقال الطالبة المستفيدة من التوجيه من استمرار تطورها المهني والشخصي وزيادة ثقتها بنفسها. يُنظم المشروع قرابة نهايته نشاطاً ختامياً يُقدر فيه بشكل رسمي جهود المشاركات للاحتفال بنجاحاتهن وتمهيد الطريق لدورات التوجيه المستقبلية.

© GIZ/Bara' Manni

© GIZ/Bara' Manni

الانطلاقة

يُنظّم البرنامج احتفالاً يُعلن فيه انطلاقة مشروع التوجيه المهني للإناث بشكل رسمي، ويُعرّف قاعدة أكبر من الجمهور حول منهجية المشروع وأهمية التوجيه كأداة مهمة في ظل المشاركة الاقتصادية المنخفضة للمرأة في الأردن. ويُتيح الاحتفال فرصة كبيرة للتفاعل بين الموجهات وطالبات التوجيه.

© GIZ/Lara Al Qudah

جلسات اللقاء بين الموجهة والطالبة

يُشجع المشروع الموجهات وطالبات التوجيه على اللقاء بشكل منتظم من خلال تحديد مدة اللقاء وأوقات اللقاء، بحيث يجتمعن مرة واحدة على الأقل في الشهر لخلق تقارب بينهن وكسر الحواجز والتعرف على طرق العمل بينهن. كما تُعرض مواضيع متعددة في الاجتماعات تدور على سبيل المثال حول الأهداف الشخصية والمهنية وتنمية المهارات والإرشاد المهني والتطور المهني.

© GIZ/Karmel Studio

بناء القدرات (التدريب والتطوير)

يُقدم المشروع فرصاً لتطوير القدرات التي من شأنها تعزيز قدرات الموجهات والطالبات المستفيدات من التوجيه للعمل معاً، وتطوير معارفهن ومهاراتهن الضرورية لإدارة علاقة توجيه ناجحة. ويعمل البرنامج، بالإضافة إلى الجلسات التعريفية الرئيسية، وفق منهجية مبنية على احتياجات الطالبات من خلال عمل استبيانات تُحدد احتياجات التطوير للطالبات. وتتضمن مواضيع التدريب إجراءات وضع الأهداف، ومهارات الاتصال، والمهارات القيادية، وغيرها الكثير.

© GIZ/Robina Studio

"لقد حاولت مرات عديدة البحث عن فرصة تُمكّنني من التفاعل مع الآخرين، وتُتيح لي فرصة الوصول إلى منصات مختلفة، وقد حققت ذلك من خلال المشروع."

دانية صبيحي، طالبة مستفيدة من التوجيه

فرص التشبيك

بالرغم من طموح الشابات لدخول سوق العمل إلا أن دخولهن إلى عالم الأعمال يبقى صعباً للغاية، وخاصة للاتي ليس لديهن طريقة للوصول إلى شبكات المعلومات. ولكن أتاح مشروع أناهنا للتوجيه المهني للإناث الفرصة للطالبات والموجهات لمقابلة بعضهن البعض ومقابلة خبراء آخرين من خلال أنشطة مختلفة صُممت لتعزيز هذه الشبكات.

وتُقسم أنشطة التشبيك إلى ثلاث مجموعات:

1. أنشطة التشبيك للطالبات المستفيدات من التوجيه

قدّم مشروع أناهنا للتوجيه المهني للإناث أنشطة تشبيك لطالبات التوجيه وفقاً لطموحاتهن المهنية وفجوات البحث عن عمل وشبكاتهن المهنية المحدودة بهدف توسيع دائرة معارفهن المهنية من القدوات النسائية اللاتي يتشاركن مع الطالبات قصصهن ويُقدمن لهن المشورة ويُجبن على أسئلتهن، حيث يقدمن لهن الدعم ويكن لهن مصدر إلهام

© GIZ/Bara' Manni

2. أنشطة التشبيك للموجهات

يساعد البرنامج الموجهات على بناء شبكة من المعارف الشخصية التي لا تتيح لهن بالمحافظة على شبكاتهن المهنية فقط بل تطويرها أيضاً. ولذلك نظّم المشروع أنشطة تسعى لإيجاد منصة تتيح للموجهات فرصة التواصل مع بعضهن وتبادل التغذية الراجعة وتشارك الأفكار ليقدمن مصادر إلهام وقيادية أفضل لغيرهن.

© GIZ/Bara' Manni

3. أنشطة التشبيك بين الموجهات وطابات التوجيه

تستفيد الموجهات وطالبات التوجيه من أنشطة تشبيك مشتركة تهدف إلى تمكينهن ليُصبحن مصادر إلهام لغيرهن ويستقدن من إلهام غيرهن، الأمر الذي يساعدهن في الوقت نفسه على تطوير علاقات توجيه منتجة. كما شمل البرنامج التوجيه السريع وتمارين مناسبة لتعزيز الروابط بينهن وتحفيز التفاعل.

© GIZ/Bara' Manni

سير المشروع

تنقسم رحلة التوجيه التي تمتد على مدار سنة أكاديمية واحدة إلى عدة خطوات تُشكل دورة حياة مشروع التوجيه المهني، وتتبع هذه الخطوات مفاهيم وأدوات واضحة تُستخدم لتسهيل إدارة البرنامج، تبدأ باختيار الأشخاص ثم الموافقة بينهم وتطوير قدراتهن وتنتهي باختتام دورة المشروع.

© GIZ/Bara' Manni

”أعتقد أن العلاقة بين الموجهة وطالبة التوجيه أبعد من مجرد التبادل المشترك كما يظن معظم الأشخاص، فهي تعني التعرّف إلى منظور شخص آخر يختلف عن منظورك الخاص.“

سعادة القاضي إحسان بركات، موجهة

- إعلان المشروع لطالبات التوجيه
- الاختيار والتوفيق بين الطالبة والموجهة
- الانطلاقة
- جلسات اللقاء بين الموجهة والطالبة
- بناء القدرات (التدريب والتطوير)
- فرص التشبيك
- التواصل (الداخلي والخارجي)
- التقييم
- ختام المشروع

© GIZ/Bara' Manni

إعلان المشروع لطالبات التوجيه

يُقدّم القائمون على المشروع تعريفاً بمشروع التوجيه المهني، وينشرون الوعي حول أهدافه وفوائده ومعاييره قبل قبول الطلبات، حيث يعقد المشروع جلسات تعريفية في حرم الجامعة بالتعاون مع اتحادات الطلبة لزيادة الوعي لدى الطالبات والهيئات التدريسية، حيث أُتيحت الفرصة للطالبات إلى التعرف أكثر على البرنامج والتقديم له خلال الجلسات المعقودة. كما نُشرت إعلانات عن المشروع في وسائل التواصل الاجتماعي والموقع الالكتروني للجامعة وأُرسلت إلى المجموعات المستهدفة، وأُعلن عن المشروع في الراديو والتلفزيون من خلال مقابلات أجريت مع المشروع للوصول إلى أكبر شريحة من المستهدفات.

© GIZ/Bara' Manni

الاختيار والتوفيق بين الطالبة والموجهة

تبنى هذه العملية بالتنسيق بين اللجنة التوجيهية للبرنامج للربط بين الطالبة والموجهة على أساس تقييم الطلبات المقدمة، وإجراء المقابلات للتعرف على دوافع مقدمات الطلب وشخصياتهن وتوقعاتهن، كما تُتبع معايير وإرشادات محددة خلال العملية للتأكد من عدالتها وشفافيتها. يختار المشروع مقدمي الطلبات اللاتي يُظهرن التزاماً واهتماما بتحسين مهاراتهن، بينما يختار المشروع الموجهات من خلال شبكات مركز دراسات المرأة . يقوم المشروع بعدها بعملية توفيق بين الموجهة والطالبة المستفيدة من التوجيه، والتي تعتمد على عدة عوامل كاحتياجات الطالبة واهتماماتها وتقارب الشخصيات والقرب الجغرافي وأوقات توفر كل من الموجهة والطالبة للعمل معاً. يُتاح لكل من الموجهات والطالبات فرصة التعرف إلى بعضهن من خلال اجتماع يُحدد التقارب بينهن قبل انطلاقة المشروع بشكل رسمي، وذلك للتخلص من أية توقعات غير منطقية لكلا الطرفين، ومعرفة إذا ما كان التعاون بين الموجهة والطالبة ممكناً أم لا.

المشاركون

© GIZ/Bara' Manni

يُمكّن مشروع أناهنا للتوجيه المهني للإناث طالبات السنة الثالثة أو الرابعة في الجامعة من الاستفادة من فرص عديدة تتراوح بين الوصول إلى شبكات مهنية، وتطوير إمكاناتهن، وتعزيز ثقتهن بأنفسهن، وتحسين دافعيتهم للعمل، إلى تقديم أنفسهن في المستقبل كقدوات نسائية ناجحة استطاعت الموافقة بين الحياة الخاصة والحياة المهنية.

كيف يمكن تحقيق ذلك؟

يربط المشروع كل طالبة توجيه مع سيدة مهنية من ذوات الخبرة على أساس التوافق بينهما، وتتضمن معايير التوافق هذه مهنة الموجهة ومجال خبرتها، والذي عادة ما يكون مجال العمل الذي تطمح إليه الطالبة المستفيدة من التوجيه. ويعتبر التوجيه طريقة تدريبية متبعة في مجال الأعمال والصناعة، ويُمكّن الرواد والخريجين الشباب من الاستفادة من خبرة والتزام الرياديين والمهنيين ومهاراتهم في التعامل مع الآخرين والشبكات المهنية.

وفي الوقت ذاته، تتألف لجنة المشروع التوجيهية من ممثلين عن الكليات المشاركة حيث تقدم دعمها ومشورتها من خلال طرق عدة كالمشاركة في عملية اختيار الموجهات والطالبات المستفيدات من التوجيه، وعملية التوفيق بينهما، اضافة الى تقديم التأييد ونشر الوعي حول النهج داخل كلياتهم.

© GIZ/Bara' Manni

"لقد حان الوقت للتخلص من الصور النمطية، كما أصبحت مساعدة السيدات المهنيات على التقدم أمراً واجباً، ويُقدم لنا مشروع أناهنا للتوجيه المهني للإناث نموذجاً رائعاً على ذلك."

د. لينا جزراوي، موجهة

مقدمة عامة

لقد حققت بعض الدول في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا تقدماً ملحوظاً في مجال التعليم العالي للإناث خلال العقد الماضي، ولكن لا ينعكس هذا التقدم على معدلات توظيف المرأة. ويُعتبر النشاط الاقتصادي للمرأة في الأردن أقل بكثير مما يمكن أن يكون عليه، حيث يبلغ النشاط الاقتصادي للمرأة 14% بينما تبلغ البطالة 23%، والتي تعتبر ضعفي معدلاتها بين الذكور، نظراً للمعوقات الاجتماعية والثقافية.

وتُظهر دراسة حديثة لمنظمة العمل الدولية بأن معدل البطالة بين الشباب في الأردن بلغ 24.1%، بينما بلغت البطالة بين صفوف الإناث 41.8%، والتي تعتبر أكثر من ضعف معدل البطالة بين الذكور والبالغ 18.7%، الأمر الذي يعود إلى عدة عوامل تؤثر على رغبة وقدرة الشابات على دخول سوق العمل بنجاح[1].

ولتحسين وضع المرأة في الاقتصاد، تعاون البرنامج الإقليمي المنفذ من قبل EconoWin الممول من الوكالة الألمانية للتعاون الدولي GIZ مع أبرز ثلاث جامعات حكومية في الأردن والمغرب لتطوير الشابات وتنمية قدراتهن عن طريق تطبيق منهجية جديدة في جامعات منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا لتوفير مشروع توجيه الإناث من خلال تشبيك الشابات مع سيدات ذوات خبرة عملية لمدة سنة أكاديمية واحدة. وتساعد هذه المنهجية على تطوير المساواة بين الجنسين في سوق العمل، وتحدي النظرة التقليدية لعمل المرأة.

[1] منظمة العمل الدولية، التحولات في سوق العمل بين مشاركة الذكور والإناث، 2014

كما تسمح هذه المنهجية للمرأة بإعداد نفسها بشكل أفضل لدخول سوق العمل من خلال الحصول على النصح والمشورة والمعرفة من موجهتها والتعامل مع وضعها الحالي واحتياجاتها الخاصة.

يفتح مشروع التوجيه المهني للإناث أبواباً جديدة للطالبات المستفيدات من التوجيه، ويُحسن من فرص ربطهن بسوق العمل، الأمر الذي يساعد طالبة التوجيه على تحقيق أهدافها المهنية والشخصية بشكل أسرع وأكثر نجاحاً.

وفي الأردن، أصبحت الجامعة الأردنية من خلال مركز دراسات المرأة رائدة في تنفيذ دورتين من مشروع التوجيه المهني للإناث

وقد أظهرت الجامعة التزاماً عالياً تجاه تحسين مشاركة المرأة في الاقتصاد بالإضافة إلى عنصر التوجيه المهني لخدمات المشورة المهنية التي تقدمها الجامعة، وذلك بالشراكة مع برنامج تمكين المرأة اقتصادياً في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

يُسلط هذا الملف التعريفي الضوء على أنشطة البرنامج الرئيسية بالإضافة إلى رحلة البرنامج وإنجازاته على المدى البعيد، والذي يقود نموذجاً لدفع عجلة التمكين الاقتصادي للإناث في المنطقة قدماً.

كلمة افتتاحية

© University of Jordan

لطالما كانت المرأة محورا رئيسيا ومهما من محاور الاقتصاد في المجتمعات والدول، من خلال مشاركتها الفاعلة في سوق العمل، على الرغم من أن نسبة النساء العاملات في الشرق الأوسط لا تتجاوز 25% من مجموع القوى العاملة.

وقد سعت الجامعة الأردنية ممثلة بمركز دراسات المرأة إلى توثيق عُرى التعاون مع البرنامج الإقليمي لتمكين المرأة اقتصاديا في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (EconoWin) الذي تنفذه الوكالة الألمانية للتعاون الدولي (GIZ) لإيمانها الحقيقي بضرورة الوقوف على التحديات التي تواجهها النساء العاملات ولا سيما في الشرق الأوسط.

ولا بد من العمل على إلغاء العوائق الاجتماعية والفوارق الثقافية التي تُعدّ من أهم المشاكل التي تواجهها المرأة، ومحاولة الوصول إلى حلول تهدف إلى تعزيز المساواة بين الجنسين على صعيد العمل، ومواجهة صور التهميش التي تتعرض لها المرأة العاملة.

وتمد الجامعة الأردنية من خلال اشتراكها في مشروع "أناهنا" للتوجيه المهني للإناث يد العون للطالبات الجامعيات بهدف تسهيل وصولهن إلى سوق العمل؛ لأن هذا يعزز مهاراتهن ويكسبهن القدرة على التواصل وتنفيذ بعض مشاريعهن الخاصة.

وستستمر الجامعة بالتعاون مع كل قطاعات المجتمع لتعزيز الوعي السليم بدور المرأة في البناء والتطور، والقيام بنشر رسالة تثقيفية وتربوية متكاملة لإنصافها ومنحها المكانة المرموقة التي تستحقها.

الأستاذ الدكتور عزمي محافظة

رئيس الجامعة الأردنية

كلمة افتتاحية

© GIZ/Chamsi Dib

أعزائي القراء،

ما تحملونه بين أيديكم هو نِتاج التعاون الناجح بين الجامعة الأردنية ومركز دراسات المرأة والوكالة الألمانية للتعاون الدولي (GIZ). أود أن أتقدم بالشكر والتقدير لشركائنا الذين ساهموا معاً في إحياء مشروع أناهنا للتوجيه المهني للإناث، والدليل هو الطالبات المستفيدات من التوجيه والنماذج النسائية اللاتي تعلمن الكثير وتطورن خلال المشروع.

يُقدّم مشروع أناهنا للتوجيه المهني للإناث المهارات الأساسية للطالبات المشاركات لشق طريقهن نحو وظائف مهنية ناجحة. كما تدعم الموجهات طالبات التوجيه من خلال توفير الأدوات الصحيحة لهن وتقديم المعرفة الضرورية لتمهيد الطريق لهن في المستقبل.

ويُعنى مشروع أناهنا للتوجيه المهني بالطالبات اللاتي ما زلن لا يمتلكن الثقة و/أو الشبكات المهنية الكافية للوصول إلى سوق العمل بعد التخرج بنجاح. فما زال معدل مشاركة المرأة في سوق العمل واحداً من أقل المعدلات على المستوى العالمي بنسبة 22% بالرغم من نوعية التعليم الجيدة التي تتلقاها المرأة في الأردن.

وسيستمر هذا النهج الذي بدأناه في الأردن لأول مرة في النمو، حيث تُخطط الجامعة الأردنية من خلال قيادتها لتنمية المشروع وإعطاء راية القيادة لمركز دراسات المرأة لمأسسة هذا النهج. لقد تحققنا من الأثر الإيجابي للمشروع من خلال الطلب المستمر لطالبات الجامعة بزيادة عدد طالبات التوجيه والقيام بدورة إضافية. حتى أن الطلاب الذكور طالبوا بإيجاد مشروع توجيه مهني خاص بهم. ولا شك بأن التوجيه يشكل قيمة مضافة للجميع.

يُساعد وجود مشروع أناهنا للتوجيه المهني للإناث في الجامعة الأردنية على تغيير النظرة المجتمعية للمرأة، حيث يعتبرها أحد المحركات الاقتصادية الفاعلة في المجتمع. كما يساهم المشروع من خلال وصوله إلى قادة المستقبل، من الذكور والإناث معاً، في تغيير العقليات ووجهات النظر النمطية على المدى البعيد.

ستجدون الخبرات والمعرفة العميقة المكتسبة خلال فترة التعاون مع الجامعة الأردنية، وخاصة مركز دراسات المرأة، في الكُتيب الذي أمامكم. ونحن متحمسون لمشاركتها معكم ومع جميع الأطراف المعنية والمهتمة كمساهمة منا لدعم المستقبل المهني للطالبات.

هيلداغارد فوغلمان

مديرة البرنامج

تمكين المراة اقتصادياً في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا – EconoWin

الوكالة الألمانية للتعاون الدولي (GIZ)

مركز دراسات المرأة

يعد مركز دراسات المرأة وحدة أساسية من وحدات الجامعة الأردنية، يمنح درجة الماجستير في دراسات المرأة وبدعم واهتمام كريمين من صاحبة السمو الملكي الأميرة بسمة بنت طلال. كما يهدف المركز الى تعزيز مهارة التفكير الناقد حول الموضوعات السياسية والاجتماعية والاقتصادية والتاريخية التي تشكل حياة المرأة، وتشجيع البحوث النسوية النوعية، واستقطاب أشخاص مؤهلين من ذوي الخبرة في مجال تمكين المرأة العربية والأردنية، كما يهدف المركز الى تعزيز التواصل مع المؤسسات الحكومية وغير الحكومية المعنية بحقوق الانسان وحقوق المرأة بهدف تبادل الخبرات.

WomenStudiesCenter http://centers.ju.edu.jo/ar/wsc/Home.aspx

برنامج ال EconoWin

يعمل برنامج ال EconoWin في مصر، والأردن، والمغرب، وتونس على تحسين ظروف المشاركة الاقتصادية للمرأة بهدف إدماجها في سوق العمل لنمو الاقتصاد وازدهار المجتمعات من خلال العمل على عدة محاور كالتوعية، والتوجيه المهني للطالبات وادراة التنوع بين الجنسين وسلاسل القيمة المراعية للنوع الاجتماعي. حيث يتولى تنفيذه الوكالة الألمانية للتعاون الدولي(GIZ) بالإنابة عن الوزارة الاتحادية للتعاون الاقتصادي والتنمية (BMZ).

AnaHunna @ANAHUNNAJordan http://econowin.org

نشر بدعم من الحكومة الاتحادية الألمانية من خلال الوكالة الألمانية للتعاون الدولي (GIZ)

صادر عن

بالتعاون مع:

© EconoWin/GIZ, 2018

المؤلفون: نور المغربي و صفاء درادكة
الترجمة للعربية: حنين خريم
التصميم الجرافيكي: أمجد حسونة

قائمة المحتويات

كلمة رئيس الجامعة الأردنية	2
كلمة مديرة برنامج ال EconoWin	3
مقدمة عامة	5 - 4
المشاركون	7 - 6
سير المشروع	13 - 8
إعلان المشروع لطالبات التوجيه	
الاختيار والتوفيق بين الطالبة والموجهة	
الانطلاقة	
جلسات اللقاء بين الموجهة والطالبة	
بناء القدرات (التدريب والتطوير)	
فرص التشبيك	
التواصل (الداخلي والخارجي)	
التقييم	
ختام المشروع	
أماكن عمل المشروع	15 - 14
الحرم الجامعي	
أماكن العمل، المساحات الخارجية	
أماكن أخرى	
صيغة النجاح	19 - 16
التزام نحو التغيير	
الشفافية	
التغذية الراجعة	
المرونة	
مدونة السلوك	
التطوع	
أثر المشروع	22 - 20
تحسين ثقة الطالبات بأنفسهن	
اكتشاف المشاركات لمحيطهن	
توفير إطار عمل لإفادة المجتمع من التجربة	
إعداد شبكة قوية من محركي التغيير	
مأسسة نهج التوجيه المهني في المجال الأكاديمي	

الملف التعريفي بمشروع
أناهنا
للتوجيه المهني للإناث

رحلة مشروع أناهنا

للتوجيه المهني للإناث في الأردن

2018-2015