كلمة العدد

رئيس التحرير
أ.د. عماد عيسى

تقرير الافلا لبرامج التدريب على القيادة.. دروس مستفادة

تلعب القيادة في المكتبات ومؤسسات المعلومات دورًا حاسمًا في تهيئة بيئة ابتكارية وإنتاجية، فهي تؤثر على فعالية عمل المكتبات وقدرتها على التكيف والتطوير، وتلبية الاحتياجات المتغيرة لمجتمعاتها. ويُعدّ دعم تنمية مهارات القيادة عنصرًا أساسيًا في أي استراتيجية استدامة شاملة، فهو يُزوّد القائمين على اتخاذ القرارات بالأدوات والأطر اللازمة لتحقيق ذلك بفعالية.

كلّف الاتحاد الدولي لجمعيات ومؤسسات المكتبات (الافلا) الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات (اعلم) بدراسة حالة برامج القيادة على مستوى العالم، بناءً على دعوة مفتوحة، بتمويل من مؤسسة Stichting IFLA Global Libraries (SIGL)، وهي الجهة التي تُدير المنحة المقدمة من Global Libraries لدعم جهود الافلا في تعزيز مجال المكتبات. (*Learning to Lead: New Report Explores Library Leadership Programming,* 2025)

يُعدّ تقرير "تعلم القيادة: مسح للممارسات الميدانية العالمية للمكتبات" أول إصدار من نوعه للاتحاد الدولي لجمعيات ومؤسسات المكتبات (IFLA)، يهدف إلى تقديم نظرة عامة وشاملة على برامج القيادة التي تُديرها الجمعيات المهنية والمكتبات والمتاحف والأرشيفات والمنظمات ذات الصلة، بالإضافة إلى دعم المؤسسات المهنية في اتخاذ قراراتها بشأن برامج القيادة، وتمكين الاتحاد الدولي لجمعيات ومؤسسات المكتبات (IFLA) من اتخاذ قرارات استراتيجية بشأن مبادراتها القيادية المستقبلية.

اعتمد هذا التقرير منهجية استطلاعية كأداة بحث رئيسية لجمع البيانات وتحليلها خلال الفترة من أكتوبر إلى نوفمبر 2024. وبالإضافة إلى تحليل الإنتاج الفكري والمراجعة العلمية، أُرسلت استبانة إلكترونية إلى 143 جمعية نشطة في الاتحاد الدولي لجمعيات ومؤسسات المكتبات (IFLA)، و1129 متطوعًا، وتم اختيار برامج القيادة وفق معايير محددة، حيث جُمعت معلومات من أكثر من 60 برنامجًا شكلت أساسًا للتحليل.

وقد شارك فريق البحث من الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات في المؤتمر السنوي للاتحاد الدولي لمؤسسات المكتبات (الافلا) المنعقد في مدينة استانا عاصمة كازاخستان في أغسطس 2025، لعرض أهم

النتائج التي وردت بالتقرير والدروس المستفادة، وأبرز التحديات التي واجهت برامج التدريب على القيادة وسبل التغلب عليها.

وفيما يلي عرضًا لعشرة دروس مستفادة بناءً على النتائج الذي خلص إليها التقرير:

أولا: يجب أن تُقدّم برامج التدريب مساراتٍ لأخصائي المكتبات والمعلومات في بداية مسيرتهم المهنية، مع تمثيل كافٍ لجميع فئات العاملين لتجنب الفجوات والنقص في قيادات الصف الثاني. حيث أوضحت النتائج أن غالبية المشاركين في البرامج التدريبية كانوا من المتخصصين في منتصف مسيرهم المهنية.

ثانيا: هناك حاجة ماسة لتعزيز التعاون عبر الحدود لتبادل أفضل الممارسات والتجارب الناجحة، إذ تتيح البرامج الدولية للمشاركين الاطلاع على وجهات نظر متنوعة، حيث تبين أن معظم البرامج كانت على المستوى الوطني أو المحلي في مقابل قلة عدد البرامج الدولية والإقليمية.

ثالثا: التعلم الهجين هو الأكثر ملائمة في تطوير البرامج، ويُعدّ الجمع بين مرونة التدريب عبر الإنترنت جنبا إلى جنب مع الجلسات الحضورية التي تتيح مزيد من الحوارات والمناقشات والزيارات الميدانية وبناء العلاقات، النهج الأكثر فعالية لتحقيق الشمولية.

رابعا: تُعزز ورش العمل، والتوجيه، ودراسات الحالة التعلم بشكل أعمق من التدريس التقليدي وحده؛ إذ أن الأساليب العملية والتجريبية أكثر تأثيرًا من المحاضرات.

خامسا: بالرغم من أن النتائج أظهرت أن اللغة الإنجليزية هي اللغة السائدة في برامج التدريب تليها اللغة العربية بفارق شاسع، إلا أن استخدام اللغة الأم للمتدربين في برامج القيادة يُعزز الفهم، ويزيد من المشاركة، ويضمن تعلمًا أكثر شمولًا وإنصافًا.

سادسا: تلعب الرعايات والمنح الدراسية وغيرها من سبل الدعم المالي دورًا حاسمًا في تمكين المشاركة المتنوعة لمختلف الفئات من المتخصصين، بخاصة بالنسبة للدول النامية التي يصعب على المؤسسات والعاملين فيها تحمل تكاليف مثل هذا النوع من التدريب.

سابعا: على الرغم من أهمية المهارات الإدارية والاستراتيجية، إلا أن هناك حاجة إلى موازنة هذه المهارات مع المهارات الناشئة مثل التحول الرقمي والابتكار. وقد أوضحت النتائج أن الوحدات التي تغطيها برامج التدريب التي شملها الاستطلاع قدمت رؤية شاملة لمجالات التركيز الرئيسية المُصممة لتزويد المشاركين بالمهارات والمعارف الأساسية.

ثامنا: يُعدّ الجمع بين أساليب التقييم المختلفة أمرًا أساسيًا لبيان مدى تطور المهارات القيادية، فعلى الرغم من اعتماد أكثر من نصف البرامج على التقييم الذاتي إلا أنه لا يعد منفردا أداة كافية لقياس مدى التقدم ونجاح التدريب، إذ أن العمل على مشاريع ميدانية أو تطبيقية تُعطي صورةً أدقّ لنموّ القيادة.

تاسعا: يجب قياس نتائج البرنامج على نحو يتجاوز استطلاعات رضا المشاركين، إذ يُوفّر تتبّع الخريجين، والتطوّر المهني، ومراقبة أداء المشاركين والتحوّل المؤسسي طويل الأمد دليلاً أقوى على تأثير تلك البرامج.

عاشرا: لا يقتصر العائد من البرامج التدريبية على القيادة على المشاركين فيها فحسب، بل يمتد أيضا إلى المؤسسات التي ينتمون إليها. فقد كشفت النتائج أن غالبية المشاركين تولوا مسؤوليات أو أدوارًا جديدة بعد إكمال البرنامج التدريبي، مما يؤكد الأثر الإيجابي للبرنامج على التقدم الوظيفي، وفرص القيادة لديهم. ويتماشى هذا مع الاستجابات النوعية، حيث ذكر المشاركون إنجازات محددة مثل الترقيات إلى مناصب قيادية، والمشاركة في الجمعيات المهنية، والمشاركة في أدوار قيادية داخل مؤسساتهم ومجتمعاتهم.

المصادر

Saleh, E. E., Alsereihy, H. A., Ismail, H. M., & Hassan, R. E. (2025). Learning to lead: a scan of global library field practice. https://repository.ifla.org/handle/20.500.14598/3775

Learning to lead: New report explores library leadership programming. (2025). IFLA. https://www.ifla.org/news/learning-to-lead-new-report-explores-library-leadership-programming/