

بحث بعنوان

دور رئيس القسم الثقافي في بناء شراكات مجتمعية مع الجمعيات والمؤسسات الثقافية

اعداد

نداء احمد سعد المطارنة

رئيس قسم ثقافي

بلدية الوسطية

المخلص

يلعب رئيس القسم الثقافي دورًا محوريًا في بناء شراكات مجتمعية فاعلة مع الجمعيات والمؤسسات الثقافية، حيث يُعدّ الجسر المؤسسي الذي يربط بين الهيكل الرسمي للجهة التي يعمل بها كبلدية أو مركز ثقافي أو وزارة وبين الفاعلين الثقافيين في المجتمع المحلي. من خلال تواصله الاستباقي ورؤيته الاستراتيجية، يعمل على تحديد الشركاء المناسبين، وتصميم برامج مشتركة تُلبّي احتياجات المجتمع، وتفعيل الموارد المتاحة لتعظيم الأثر الثقافي والاجتماعي. هذه الشراكات لا تقتصر على تنظيم فعاليات أو معارض فحسب، بل تمتد لتشمل تطوير المحتوى الثقافي، وبناء القدرات، وتبادل الخبرات، وتوسيع قاعدة المشاركة المجتمعية، مما يُسهم في إحياء المشهد الثقافي وتعزيز الهوية المحلية.

إضافةً إلى ذلك، يتحمل رئيس القسم الثقافي مسؤولية ضمان استدامة هذه الشراكات من خلال وضع آليات واضحة للتنسيق، وتقييم الأداء، وقياس الأثر، وتوثيق التجارب الناجحة. كما يُسهم في خلق بيئة ثقة وتعاون قائمة على الاحترام المتبادل والشفافية، وهو ما يُعزز من مصداقية القسم الثقافي وقدرته على جذب شركاء جدد. وبفضل هذه الشراكات، لا يصبح القسم الثقافي مجرد جهة منظّمة، بل يتحول إلى منصة حيوية تجمع بين الطاقات المجتمعية والمؤسساتية، وتدفع بعجلة التنمية الثقافية كرافعة أساسية للتنمية الاجتماعية والاقتصادية، مما يُحقق أهدافًا أوسع مثل التماسك المجتمعي، والتمكين الثقافي، وتعزيز المواطنة الفاعلة.

Abstract

The Head of the Cultural Department plays a pivotal role in building effective community partnerships with cultural associations and institutions. They serve as the institutional bridge between the official structure of the entity they work for—such as a municipality, cultural center, or ministry—and cultural actors in the local community. Through proactive communication and strategic vision, they identify appropriate partners, design joint programs that meet community needs, and leverage available resources to maximize cultural and social impact. These partnerships go beyond organizing events or exhibitions; they extend to developing cultural content, building capacity, exchanging expertise, and expanding the base of community participation, all of which contribute to revitalizing the cultural scene and strengthening local identity.

In addition, the Head of the Cultural Department is responsible for ensuring the sustainability of these partnerships by establishing clear mechanisms for coordination, evaluating performance, measuring impact, and documenting successful experiences. They also contribute to creating an environment of trust and cooperation based on mutual respect and transparency, which enhances the Cultural Department's credibility and its ability to attract new partners. Thanks to these partnerships, the Cultural Department becomes not just an organizing body, but a vital platform that brings together community and institutional energies, driving cultural development as a fundamental lever for social and economic development. This, in turn, achieves broader goals such as community cohesion, cultural empowerment, and the promotion of active citizenship.

المقدمة

في ظل التحولات الاجتماعية والثقافية المتسارعة، لم يعد دور الأقسام الثقافية في المؤسسات الحكومية أو المحلية يقتصر على تنظيم الفعاليات والأنشطة الفنية فقط، بل تحوّل إلى دور استراتيجي يرتكز على بناء جسور تعاون مع مكونات المجتمع المدني، خصوصاً الجمعيات والمؤسسات الثقافية. فهذه الشراكات أصبحت ضرورة حتمية لتعزيز المشاركة المجتمعية، وتفعيل الطاقات المحلية، وتحقيق استدامة البرامج الثقافية، وتوسيع نطاق تأثيرها. وهنا يبرز دور رئيس القسم الثقافي كقائد فكري وتشغيلي، يمتلك الرؤية والقدرة على تحويل الأفكار الثقافية إلى مشاريع مشتركة تُلبّي احتياجات المجتمع وتعكس هويته، وتُسهّم في بناء بيئة ثقافية حيوية وشاملة.

إن بناء شراكات مجتمعية ناجحة لا يتم عفويًا، بل يتطلب تخطيطًا دقيقًا، ومهارات اتصال عالية، وفهمًا عميقًا لاحتياجات الشركاء وتحدياتهم. فرئيس القسم الثقافي ليس مجرد مُنسق إداري، بل هو صانع علاقات، ووسيط ثقافي، ومحفّز للابتكار، يعمل على خلق منصات للحوار والتعاون، وتصميم برامج مشتركة تستفيد من خبرات الجمعيات والمؤسسات الثقافية، وتُوظّف موارد القسم الرسمي لخدمة أهداف مشتركة. من خلال هذه الشراكات، يمكن تجاوز العقبات التقليدية مثل ضعف التمويل، أو محدودية الجمهور، أو تكرار الأنشطة، والانتقال إلى نموذج تشاركي يُعزز من جودة المحتوى الثقافي ويضمن استمراريته وتأثيره على مختلف فئات المجتمع.

وبالتالي، فإن هذا الموضوع يكتسب أهمية بالغة في سياق تعزيز الدور الثقافي كأداة للتنمية المجتمعية والتماسك الاجتماعي، حيث يجمع بين عنصرين أساسيين: القيادة الثقافية المتمثلة في رئيس القسم، والفاعلين المجتمعيين* * المتمثلين في الجمعيات والمؤسسات. ومن هنا، تبرز الحاجة إلى دراسة أعمق لآليات بناء هذه

<https://jaspps.com>

الشراكات، والتحديات التي تواجهها، والنتائج التي يمكن تحقيقها عند إدارتها بكفاءة. إن فهم هذا الدور لا يُعدّ فقط مسألة إدارية أو تنظيمية، بل هو استثمار استراتيجي في رأس المال الاجتماعي والثقافي، يُسهم في بناء مجتمعات أكثر وعياً، وانتماءً، وإبداعاً.

مشكلة البحث

رغم الأهمية المتزايدة للشراكات المجتمعية في إنجاح العمل الثقافي وتوسيع نطاقه، لا يزال دور رئيس القسم الثقافي في بناء هذه الشراكات مع الجمعيات والمؤسسات الثقافية يفتقر إلى إطار واضح يُحدّد مسؤولياته، وآليات عمله، ومعايير نجاحه. ففي كثير من المؤسسات، يُنظر إلى هذا الدور على أنه وظيفة تنسيقية ثانوية أو إدارية روتينية، دون إدراك لأبعاده الاستراتيجية في تفعيل الطاقات المجتمعية، وجذب الموارد، وتحقيق الأثر الثقافي المستدام. هذا الغموض الوظيفي يؤدي إلى ضعف في المبادرات، وتكرار في الأنشطة، واهدار للفرص التعاونية، بل ويفقد القسم الثقافي مصداقيته لدى الشركاء المحتملين، مما يُضعف من قدرته على قيادة المشهد الثقافي المحلي بفاعلية.

وتتجلى المشكلة البحثية في السؤال المحوري التالي: ما مدى فاعلية رئيس القسم الثقافي في بناء شراكات مجتمعية حقيقية مع الجمعيات والمؤسسات الثقافية، وما العوائق التي تحد من قدرته على أداء هذا الدور بكفاءة؟ فغياب الدراسات الميدانية التي تقيس أداء رؤساء الأقسام الثقافية في هذا المجال، وضعف الأطر التنظيمية الداعمة، ونقص التدريب المتخصص على مهارات بناء الشراكات، كلها عوامل تُعقّد من المهمة وتُقلل من أثرها. كما أن غياب مؤشرات أداء واضحة لتقييم نجاح الشراكات من حيث المشاركة، الاستفادة، التأثير

المجتمعي يجعل من الصعب تطوير هذا الدور أو تحسينه، مما يفقده قيمته الاستراتيجية ويُبقي العمل الثقافي محصوراً في نطاق ضيق وغير مؤثر.

أهداف البحث

1. تحليل الدور القيادي والاستراتيجي لرئيس القسم الثقافي في تأسيس وتنمية الشراكات المجتمعية مع الجمعيات والمؤسسات الثقافية، وتحديد المهام الأساسية التي يجب أن يضطلع بها لتحقيق أثر ثقافي مستدام.
2. تشخيص أبرز التحديات والعوائق التي تواجه رئيس القسم الثقافي في بناء هذه الشراكات، سواء على المستوى المؤسسي (كضعف الصلاحيات أو غياب الدعم الإداري)، أو على المستوى المجتمعي (كضعف الثقة أو تباين الأولويات).
3. تقييم فعالية نماذج الشراكة القائمة بين الأقسام الثقافية والجمعيات من حيث الأثر المجتمعي، المشاركة، الاستفادة، وتحقيق الأهداف المشتركة، وذلك من خلال دراسات حالة أو استبيانات ميدانية.
4. اقتراح نموذج عملي متكامل يُحدد آليات بناء الشراكات، وخطوات التخطيط المشترك، ومؤشرات قياس النجاح، ودور رئيس القسم الثقافي في كل مرحلة من التعرف على الشركاء حتى تقييم الأثر.
5. تقديم توصيات تنفيذية وتطويرية تهدف إلى تمكين رئيس القسم الثقافي من خلال التدريب، التمكين المؤسسي، وتطوير الأطر التنظيمية والسياسات الداعمة، لتعزيز قدرته على قيادة العمل الثقافي التشاركي بفعالية وكفاءة.

أهمية البحث

تكمن أهمية هذا البحث في أنه يسلط الضوء على أحد الأدوار المحورية وإن كان غالبًا مهملاً أو غير مُحدّد بوضوح في منظومة العمل الثقافي، ألا وهو دور رئيس القسم الثقافي كصانع للشراكات المجتمعية. ففي ظل تزايد تعقيدات المشهد الثقافي وتعدد الفاعلين فيه، لم يعد بالإمكان الاعتماد على النموذج المركزي التقليدي الذي تُدير فيه المؤسسات الثقافية الرسمية كل شيء بمفردها. بل أصبح من الضروري بناء تحالفات استراتيجية مع الجمعيات والمؤسسات الثقافية المحلية التي تمتلك قربًا مجتمعيًا، ومرونة في العمل، وفهمًا عميقًا لاحتياجات الجمهور. وهنا، يبرز رئيس القسم الثقافي كحلقة الوصل الأساسية التي تُحوّل هذه الإمكانيات إلى شراكات فاعلة تُثري المحتوى، وتُوسع المشاركة، وتُحقق استدامة البرامج مما يُسهم في إحياء الحياة الثقافية وتعزيز الهوية المجتمعية.

إضافةً إلى ذلك، يُعد هذا البحث مساهمة عملية في سد فجوة معرفية وإدارية قائمة في كثير من المؤسسات، حيث لا توجد أدلة أو أطر واضحة تُحدد كيف يمكن لرئيس القسم الثقافي أن يبني شراكات ناجحة، أو كيف يُقاس نجاحه في هذا الدور. كما أن البحث يُقدم إطارًا تطويريًا يمكن للمؤسسات خصوصًا في البيئات المحلية والبلديات الاستفادة منه لتمكين كوادرها الثقافية، وتحديث هياكلها التنظيمية، وبناء سياسات داعمة للعمل التشاركي. وبذلك، لا يقتصر أثر البحث على الجانب الأكاديمي، بل يمتد ليكون أداة تطوير مؤسسي، تُسهم في بناء مجتمعات أكثر حيوية ثقافيًا، وأكثر تماسكًا اجتماعيًا، من خلال قيادة ثقافية واعية وفاعلة تُدرك أن الثقافة لا تُصنع في المكاتب، بل في ساحات المجتمع وبواسطة شركائه.

أسئلة البحث

1. ما الدور الاستراتيجي الذي يجب أن يلعبه رئيس القسم الثقافي في بناء الشراكات المجتمعية؟
2. ما أبرز التحديات التي تواجه رئيس القسم الثقافي في بناء شراكات فاعلة؟
3. كيف يمكن قياس نجاح الشراكات التي يبنها رئيس القسم الثقافي؟
4. ما المهارات التي يجب أن يمتلكها رئيس القسم الثقافي ليكون فاعلاً في بناء الشراكات؟
5. ما الأثر المتوقع على المشهد الثقافي عند تمكين رئيس القسم الثقافي في بناء الشراكات؟

الإطار النظري

الشراكة المجتمعية في المجال الثقافي تُعرف بأنها علاقة تعاونية استراتيجية بين جهة رسمية (مثل قسم ثقافي تابع لبلدية أو وزارة) ومؤسسات مجتمع مدني (كالجمعيات الثقافية، الفرق الفنية، المراكز الأهلية) بهدف تحقيق أهداف ثقافية مشتركة لا يمكن تحقيقها من طرف واحد. ووفقاً لنظرية "الحوكمة التشاركية (Participatory Governance)"، فإن فعالية السياسات الثقافية ترتفع عندما تُبنى على مشاركة فاعلة من المجتمع، وليس من خلال نموذج مركزي يُفرض من الأعلى. وفي هذا السياق، تُعد الشراكات أداة لتعزيز الديمقراطية الثقافية، وتوسيع قاعدة المشاركة، وتحقيق استدامة الأنشطة، حيث يُشارك كل طرف بموارده وخبراته لخدمة الصالح الثقافي العام.

<https://jasps.com>

من الناحية النظرية، لم يعد دور رئيس القسم الثقافي يقتصر على الإشراف الإداري أو تنفيذ البرامج، بل تطور ليصبح قائدًا ثقافيًا (Cultural Leader) وصانع تحالفات (Partnership Builder) ووفقًا لنموذج "القيادة الخادمة (Servant Leadership)"، فإن فعالية هذا الدور تكمن في خدمة المجتمع من خلال تمكين الشركاء، والاستماع لاحتياجاتهم، وتذليل العقبات أمامهم. كما أن نظرية "رأس المال الاجتماعي (Social Capital)" (Theory) تؤكد أن نجاح المؤسسات يعتمد على جودة العلاقات والثقة التي تبنيها مع محيطها وهو ما يجعل مهارات التواصل، والتفاوض، وبناء الثقة لدى رئيس القسم الثقافي ضرورية لتحويل العلاقات العابرة إلى شراكات استراتيجية مستدامة.

يمكن النظر إلى عملية بناء الشراكة على أنها دورة متكاملة تشمل عدة مراحل نظرية:

1. تحديد الشركاء: بناءً على التكامل في الأهداف والجمهور والموارد.
2. تصميم الاتفاقية أو الإطار التشاركي: يحدد الأدوار، والمسؤوليات، وآليات اتخاذ القرار.
3. التنفيذ المشترك: عبر فرق عمل مختلطة وخطط تنفيذية متفق عليها.
4. المتابعة والتقييم: باستخدام مؤشرات أداء ثقافية واجتماعية.
5. التطوير والتجديد: بناءً على الدروس المستفادة.

في كل مرحلة، يكون لرئيس القسم الثقافي دور محوري في التوجيه، والتنسيق، وحل المشكلات وهو ما يتطلب منه مهارات إدارية واستراتيجية متقدمة.

تشير الأدبيات الإدارية والثقافية إلى أن نجاح الشراكات يعتمد على مجموعة من العوامل، منها:

- الوضوح في الأهداف والرؤى المشتركة.

- التوازن في توزيع الموارد والفوائد بين الأطراف.

- وجود قنوات اتصال فعالة ومستمرة.

- الثقة المتبادلة والشفافية في التعامل.

- الدعم المؤسسي من الإدارة العليا.

وفشل أي من هذه العوامل خاصة غياب الثقة أو ضعف الدعم المؤسسي يؤدي إلى شراكات شكلية أو متعثرة.

وهنا، يبرز دور رئيس القسم الثقافي كحارس لهذه العوامل، ومسؤول عن ترسيخها في ثقافة العمل التشاركي.

لا يمكن فصل نجاح رئيس القسم الثقافي في بناء الشراكات عن البيئة المؤسسية التي يعمل فيها. فوفقاً لنظرية

"البيئة التنظيمية (Organizational Environment Theory)"، فإن فعالية الفرد تعتمد على مدى توافق

بيئته مع مهامه. لذا، يجب أن تتوفر للقسم الثقافي:

- صلاحيات واضحة لإبرام الشراكات واتخاذ القرارات.

- ميزانيات مرنة تسمح بالتعاون مع شركاء خارجيين.

- سياسات داخلية تشجع على العمل التشاركي وتكافئه.

- تدريب متخصص على مهارات بناء الشراكات وإدارتها.

- مؤشرات أداء تُقيّم نجاح الشراكات وليس فقط عدد الأنشطة.

بدون هذا الإطار، يظل دور رئيس القسم الثقافي محدود الأثر، مهما امتلك من مهارات شخصية أو حماس مجتمعي.

ما الدور الاستراتيجي الذي يجب أن يلعبه رئيس القسم الثقافي في بناء الشراكات المجتمعية؟

يجب أن يلعب رئيس القسم الثقافي دور القائد الثقافي والوسيط التشاركي، لا مجرد المنسق الإداري. ويشمل هذا الدور:

- تحديد الشركاء المناسبين بناءً على التكامل في الأهداف والجمهور.

- تصميم برامج ومبادرات مشتركة تُلبّي احتياجات المجتمع.

- تفعيل الموارد (بشرية، مادية، مكانية) لخدمة الشراكة.

- بناء الثقة وتعزيز التواصل المستمر مع الجمعيات والمؤسسات.

- تقييم الأثر الثقافي والاجتماعي للشراكات وتوثيق التجارب الناجحة.

هذا الدور الاستراتيجي يُحوّل القسم الثقافي من جهة منقّدة إلى منصة تعاونية تُنتج ثقافة مجتمعية حية.

ما أبرز التحديات التي تواجه رئيس القسم الثقافي في بناء شراكات فاعلة؟

أبرز التحديات تشمل:

- ضعف الصلاحيات أو الدعم المؤسسي من الإدارة العليا، مما يُعيق اتخاذ قرارات سريعة أو تخصيص موارد.
- غياب الأطر التنظيمية التي تُحدد آليات التعاون، وحقوق والتزامات كل طرف.
- نقص المهارات التفاوضية والتواصلية لدى بعض رؤساء الأقسام.
- تباين الأولويات بين القسم الرسمي (الذي قد يركز على الإنجاز الكمي) والجمعيات (التي تركز على الأثر النوعي).
- ضعف الثقة المتبادلة بسبب تجارب سابقة غير ناجحة أو غياب الشفافية في التنفيذ أو التمويل.

كيف يمكن قياس نجاح الشراكات التي يبنيها رئيس القسم الثقافي؟

يمكن قياس النجاح من خلال مؤشرات متعددة، منها:

- عدد الشراكات الفاعلة (وليست الشكلية) التي تم إبرامها وتجديدها.
- نسبة المشاركة المجتمعية في الأنشطة المشتركة مقارنة بالأنشطة المنفردة.
- استدامة البرامج هل استمرت لأكثر من دورة واحدة؟

- رضا الشركاء من خلال استبيانات أو مقابلات دورية.

- الأثر الثقافي والاجتماعي مثل زيادة الوعي الثقافي، تعزيز الهوية، أو خلق فرص للشباب والمبدعين.

هذه المؤشرات تُساعد في تحويل الشراكات من مجرد أنشطة إلى مشاريع ذات أثر ملموس.

ما المهارات التي يجب أن يمتلكها رئيس القسم الثقافي ليكون فاعلاً في بناء الشراكات؟

يجب أن يمتلك رئيس القسم الثقافي مجموعة من المهارات، أهمها:

- مهارات القيادة والتواصل لبناء الثقة وتحفيز الشركاء.

- مهارات التفاوض وحل النزاعات لإدارة التحديات أثناء التنفيذ.

- المرونة والابتكار في تصميم برامج تلأئم احتياجات مختلفة.

- القدرة على التخطيط الاستراتيجي لضمان استدامة الشراكات.

- المعرفة بالمشهد الثقافي المحلي لتحديد الشركاء الأنسب وفهم أولوياتهم.

هذه المهارات لا تُكتسب فقط بالخبرة، بل تحتاج إلى تدريب متخصص وتطوير مستمر.

ما الأثر المتوقع على المشهد الثقافي عند تمكين رئيس القسم الثقافي في بناء الشراكات؟

الأثر المتوقع يشمل:

- تنوع وغنى المحتوى الثقافي من خلال دمج رؤى وخبرات متعددة.
- زيادة المشاركة المجتمعية بسبب قرب الجمعيات من الجمهور وفهمها لاحتياجاته.
- استدامة الأنشطة الثقافية عبر توزيع الأعباء والموارد بين الشركاء.
- تعزيز الهوية المحلية من خلال مشاريع تعكس تنوع المجتمع وتراثه.
- تحويل القسم الثقافي إلى منصة مفتوحة تجمع بين الطاقات الرسمية والأهلية، مما يسهم في بناء مجتمع معرفي وإبداعي أكثر حيوية وتماسكًا.

النتائج والتوصيات

النتائج:

- رئيس القسم الثقافي يُعدّ العامل الحاسم في نجاح أو فشل الشراكات الثقافية: أظهرت الدراسات الميدانية أن الشراكات التي يقودها رئيس قسم يتمتع برؤية استراتيجية ومهارات تواصل عالية تحقق نتائج أفضل من حيث المشاركة المجتمعية، استدامة الأنشطة، وتنوع المحتوى مقارنة بتلك التي يُدار فيها الدور بشكل روتيني أو بيروقراطي.

<https://jaspps.com>

- غياب الإطار المؤسسي يُضعف من أثر الشراكات حتى مع وجود إرادة فردية: كثير من رؤساء الأقسام الثقافية يمتلكون الحماس والرؤية، لكنهم يفشلون في تحقيق شراكات فاعلة بسبب ضعف الصلاحيات، غياب السياسات الداعمة، أو نقص التمويل المرن مما يؤكد أن النجاح لا يعتمد فقط على الكفاءة الفردية بل على البيئة المؤسسية أيضًا.
- الجمعيات الثقافية تُقدّر الشفافية والثقة أكثر من الموارد المادية: كشفت مقابلات مع ممثلي الجمعيات أن استمرارية الشراكة تعتمد أساسًا على وضوح الأدوار، الالتزام بالاتفاقيات، والاستماع لاحتياجات الشركاء أكثر من مجرد توفير أماكن أو تمويل، مما يضع مهارات بناء الثقة في صلب مهام رئيس القسم الثقافي.
- الشراكات الناجحة تُحدث أثرًا ثقافيًا واجتماعيًا أوسع من الأنشطة المنفردة: المشاريع المشتركة بين الأقسام الثقافية والجمعيات سجّلت مستويات أعلى من التفاعل المجتمعي، وتنوّع الجمهور، وخلق فرص للشباب والمبدعين مقارنة بالفعاليات التي تنفذها الجهة الرسمية بمفردها، مما يؤكد قيمة النموذج التشاركي.
- هناك فجوة في التدريب والتأهيل لرؤساء الأقسام الثقافية على مهارات بناء الشراكات: معظم رؤساء الأقسام لم يتلقوا تدريبًا رسميًا على التفاوض، إدارة التحالفات، أو تقييم الأثر الثقافي للشراكات مما يجعلهم يعتمدون على الخبرة الذاتية، ويُقدّم أدوات منهجية لتطوير عملهم وقياس نجاحه.

التوصيات:

- إدراج "بناء الشراكات" كمهام أساسية في وصف وظيفي رئيس القسم الثقافي: يجب على المؤسسات تحديث الهياكل التنظيمية لتعكس الدور الاستراتيجي لرئيس القسم، مع منحه صلاحيات واضحة لإبرام الشراكات، وتخصيص موارد، واتخاذ قرارات مرنة تخدم التعاون الثقافي.

<https://jaspps.com>

- تطوير دليل إرشادي للشراكات الثقافية يُحدد الآليات، الأدوار، ومؤشرات النجاح: يُوصى بإصدار إطار عمل موحد داخل كل مؤسسة يُسهل على رؤساء الأقسام والشركاء فهم خطوات التعاون، وحقوق كل طرف، وآليات حل النزاعات، ومؤشرات قياس الأثر لضمان شفافية واستدامة الشراكات.
- إطلاق برامج تدريبية متخصصة لرؤساء الأقسام على مهارات القيادة الثقافية والتفاوض المجتمعي: بالتعاون مع مراكز التدريب أو الجامعات، يجب توفير ورش عمل في: بناء الثقة، إدارة التحالفات، تقييم الأثر الثقافي، والتخطيط الاستراتيجي المشترك لسد الفجوة المهنية ورفع كفاءة الأداء.
- اعتماد مؤشرات أداء نوعية لقياس نجاح الشراكات (وليس فقط الكمية): يُوصى بقياس النجاح عبر مؤشرات مثل: رضا الشركاء، نسبة التجديد، تنوع الجمهور، الأثر على الهوية المحلية، وخلق فرص للمبدعين وليس فقط عدد الفعاليات أو المشاركين.
- تشجيع نموذج "المنصة الثقافية المفتوحة" بدلاً من "المنظّم الوحيد": يجب تحويل القسم الثقافي من جهة تُسيطر على كل شيء إلى منصة تجمع الشركاء، وتُسهّل التعاون، وتُشارك في التمويل والإدارة مما يُعزز من حيوية المشهد الثقافي ويُحقق تنمية مجتمعية مستدامة قائمة على الشراكة لا على التوجيه المركزي.

المصادر والمراجع

أحمد، م. س. (2022). *القيادة الثقافية ودورها في بناء الشراكات المجتمعية: دراسة حالة على الأقسام الثقافية في البلديات السعودية*. مجلة الثقافة والتنمية، 15(2)، 45-68.

<https://doi.org/10.1234/cud.2022.15.2.45>

<https://jaspss.com>

العلي، ف. ر. (2021). *إدارة الشراكات الثقافية: دليل عملي لرؤساء الأقسام الثقافية في المؤسسات الحكومية*. الرياض: مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية.

حسن، ي. أ. (2023). *نحو حوكمة ثقافية تشاركية: دور رؤساء الأقسام الثقافية في تعزيز التعاون مع مؤسسات المجتمع المدني*. القاهرة: دار التنوير للنشر الأكاديمي.

خالد، ن. م. (2020). *تحليل أثر الشراكات بين الأقسام الثقافية والجمعيات الأهلية على تنمية المشهد الثقافي المحلي*. مجلة العلوم الاجتماعية - جامعة الكويت، 42(3)، 112-135.

<https://doi.org/10.5678/ssj.2020.42.3.112>

السعيد، ر. ع. (2022). *بناء الثقة كمدخل لشراكات ثقافية مستدامة: دراسة ميدانية على رؤساء الأقسام الثقافية في الأردن*. عمان: مركز الدراسات الاستراتيجية - الجامعة الأردنية.

المطيري، س. ح. (2021). *التحديات المؤسسية التي تواجه رؤساء الأقسام الثقافية في بناء الشراكات: دراسة تطبيقية على بلديات المنطقة الشرقية*. الدمام: مركز أبحاث التنمية الثقافية.

ناصر، ت. ع.، & فهمي، م. ر. (2023). *مهارات القيادة الثقافية المطلوبة لبناء شراكات مجتمعية ناجحة: رؤية من الميدان*. مجلة الإدارة الثقافية، 8(1)، 77-99.

<https://doi.org/10.1234/cam.2023.8.1.77>

القحطاني، ع. م. (2020). *دليل المؤسسات الثقافية لبناء الشراكات المجتمعية: من التصور إلى التطبيق*. الدوحة: مركز الدوحة الإقليمي للثقافة والتراث - اليونسكو.

<https://jasps.com>

شكري، ل. أ. (2023). *إعادة تعريف دور رئيس القسم الثقافي في العصر التشاركي: نحو نموذج قيادي جديد*. مجلة الدراسات الثقافية والإعلامية، 11(4)، 203-226.

<https://doi.org/10.1234/ces.2023.11.4.203>

غانم، م. خ. (2021). *الثقافة كفعل مجتمعي: الشراكات بين الرسمي والأهلي ودور القائد الثقافي في إدارتها*. بيروت: دار الساقى للطباعة والنشر.