

ہولمڈیر

سرپرستی سراج اجتماعی فرهنگی محلہ

ابوالفضل رفیع

مصطفی پاکدل نژاد

حسینعلی توتی

ناظر علمی: دکتر غلامرضا کریمی

عضو هیئت علمی دانشگاه خوارزمی



سرشناسه	رفیع، ابوالفضل، ۱۳۴۶ -
عنوان و نام پدیدآور	سرپرستی مراکز اجتماعی فرهنگی محله / مؤلفین: ابوالفضل رفیع؛ مصطفی پاکدل نژاد؛ حسینعلی توتی؛ ناظر علمی غلامرضا کریمی؛ ویراست علمی مونا فروغی؛ [برای] مؤسسه آموزش عالی علمی کاربردی شهرداری تهران، مرکز علمی کاربردی آموزش‌های شهروندی.
مشخصات نشر	تهران: انتشارات فرهنگ و تمدن، ۱۳۹۵.
مشخصات ظاهری	۱۶۵ ص.: جدول.
شابک	۹۷۸-۶۰۰-۶۶۹۱-۳۶-۷
وضعیت فهرست‌نویسی	فیپا
یادداشت	کتابنامه: ص. [۱۶۳] - ۱۶۵.
موضوع	سازمان‌های فرهنگی -- مدیریت
موضوع	Cultural societies-- Management*
موضوع	جامعه‌شناسی سازمانی
موضوع	Organizational sociology
موضوع	سازمان‌های فرهنگی -- هدف‌ها و نقش‌ها
موضوع	Cultural societies -- Aims and objective
شنه افزوده	پاکدل نژاد، مصطفی، ۱۳۵۳ -
شناسه افزوده	توتی، حسینعلی، ۱۳۶۶ -
شناسه افزوده	کریمی غلامرضا، ۱۳۴۸ - ناظر
شناسه افزوده	مؤسسه آموزش عالی علمی کاربردی شهرداری تهران، مرکز علمی کاربردی آموزش‌های شهروندی
رده‌بندی کنگره	۱۳۹۵ ۷۷۷ H۷۷۷
رده‌بندی دیویی	۳۰۶
شماره کتابشناسی ملی	۴۴۹۸۳۸۴

سرپرستی مراکز اجتماعی فرهنگی محله



مؤسسه آموزش عالی علمی کاربردی شهرداری تهران
مرکز علمی کاربردی آموزش‌های شهروندی



ناشر: فرهنگ و تمدن

مؤلفین: ابوالفضل رفیع، مصطفی پاکدل نژاد، حسینعلی توتی

ناظر علمی: دکتر غلامرضا کریمی

ویراست علمی: مونا فروغی

چاپ اول: ۱۳۹۵ تهران

شمارگان: ۲۰۰۰ نسخه

قیمت: ۱۴۰۰۰ تومان

آدرس دانشگاه: تهران، انتهای بزرگراه همت غرب، بزرگراه آزادگان جنوب، شهرک گلستان، خیابان یاسمن،

مجتمع اجتماعی و فرهنگی امام علی (ع)

تلفن دانشگاه و مرکز فروش: ۴۴۷۵۵۱۷۶

کلیه حقوق چاپ و نشر محفوظ است

آدرس و تلفن ناشر: تهران، خیابان سهروردی، خیابان میرزایی زینالی غربی، شماره ۱۱۷، واحد ۳، تلفن:

Email: sfti_1390@yahoo.com

۸۸۵۸۱۱۰۴

پیشگفتار	ز
مقدمه	ح
فصل اول: کلیات و مفاهیم	۱
آشنایی با اصول و مفاهیم سرپرستی مراکز اجتماعی و فرهنگی	۲
۱-۱ سازمان	۲
۲-۱ مدیریت	۷
۳-۱ اصول چهارگانه مدیریت	۹
۴-۱ نقش مدیران و معاونت یک مدیر	۱۱
۵-۱ اشتباهات رایج	۱۵
۶-۱ تصمیم‌گیری	۱۶
۷-۱ کارآیی و اثربخشی	۲۳
۸-۱ سرپرست	۲۳
۹-۱ تئوری‌هایی در زمینه سرپرستی	۲۵
۱۰-۱ نقش سرپرستان در سازمان	۲۶
۱۱-۱ مدیریت سازمان‌های فرهنگی و اجتماعی	۲۸
سؤالات فصل	۳۰
فصل دوم: اصول سرپرستی	۳۱
۱-۲ روابط کار و مفهوم سرپرست و سرپرستی	۳۲
۲-۲ تاریخچه سرپرستی	۳۳
۳-۲ ارزش و اهمیت سرپرستی	۳۳
۴-۲ انواع سرپرستی	۳۴
۵-۲ نقش‌های سرپرست	۳۵
۶-۲ وظایف سرپرستی	۳۶
سؤالات فصل	۳۹

۴۱	فصل سوم: مهارت های سرپرستی.....
۴۲	۱-۳ مهارت ها و توانایی های سرپرستی.....
۴۳	۲-۳ توانایی های هفتگانه سرپرستی.....
۴۳	۳-۳ منابع چهارگانه سرپرستی.....
۴۵	۴-۳ اصول سرپرستی.....
۴۶	۵-۳ مسئولیت های سرپرستی.....
۴۷	۶-۳ دلایل عدم موفقیت سرپرستان.....
۴۸	۷-۳ انتظارات و تحولات از سرپرستان.....
۴۸	۸-۳ منابع قدرت راهبردهای سرپرستی.....
۴۹	۹-۳ سرپرستی و عوامل مؤثر، انتخاب شغل افراد.....
۵۰	۱۰-۳ نقش ویژه سرپرست.....
۵۰	۱۱-۳ اهداف آموزش.....
۵۱	۱۲-۳ انتخاب افراد برای آموزش.....
۵۱	۱۳-۳ استفاده از مهارت افراد.....
۵۱	۱۴-۳ دادن دستور و دستورالعمل ها.....
۵۲	۱۵-۳ سربلندی عملی.....
۵۲	۱۶-۳ انجام دستورالعمل ها به شکل نامنظم و نامطلوب.....
۵۴	۱۷-۳ ارزیابی عملکرد کارکنان.....
۵۴	۱۸-۳ عوامل عینی و عوامل ذهنی ارزیابی.....
۵۵	۱۹-۳ خطاهای ارزیابی عملکرد.....
۵۷	۲۰-۳ ارائه نتایج.....
۵۸	۲۱-۳ مصاحبه ارزیابی.....
۵۹	۲۲-۳ سرپرستی کارکنان اداری و دفتری ستاد.....
۶۰	سوالات فصل.....
۶۱	فصل چهارم: گروه و نقش سرپرستان در تشکیل و اداره آن.....
۶۲	۱-۴ ویژگی های یک گروه کاری خوب.....

۶۸	۲-۴ تجزیه و تحلیل نقش‌های گروهی
۶۸	۳-۴ ارزیابی صفات رهبری
۶۸	۴-۴ هدایت و رهبری گروه
۷۰	۵-۴ تقسیم نقش‌ها
۷۴	۶-۴ ایجاد توان میان مهارت‌ها
۷۴	۷-۴ تشکیل گروه
۷۷	۸-۴ برقراری ارتباط با مدیریت
۸۲	۹-۴ تعریف گروه‌های خودگردان
۸۳	۱۰-۴ حمایت از گروه‌های خودگردان
۸۳	۱۱-۴ رهبر گروه بدن
۸۶	۱۲-۴ استفاده از تاکتیک‌های مدیریتی
۹۰	۱۳-۴ اداره کردن جلسات گروه
۹۲	۱۴-۴ پیدا کردن حامی
۹۵	۱۵-۴ تفکر خلاق
۱۰۱	۱۶-۴ نظارت بر پیشرفت کار
۱۰۱	۱۷-۴ جلسات بازنگری
۱۰۲	۱۸-۴ اقدام براساس اطلاعات دریافتی
۱۰۲	۱۹-۴ آموزش گروه
۱۰۵	۲۰-۴ استفاده از اهداف خاص برای ایجاد انگیزه
۱۰۷	۲۱-۴ پاداش بر مبنای عملکرد
۱۱۰	۲۲-۴ سازگاری با تغییرات
۱۱۲	۲۳-۴ اطلاع‌رسانی به گروه
۱۱۲	۲۴-۴ تعیین اهداف آنی گروه
۱۱۳	۲۵-۴ توسعه گروه
۱۱۳	۲۶-۴ ایجاد شرایط رشد برای افراد
۱۱۳	۲۷-۴ پیشرفت شغلی
۱۱۴	سؤالات فصل

فصل پنجم: مراکز فرهنگی و اجتماعی محله.....	۱۱۵
۱-۵ تعریف فرهنگ محله.....	۱۱۶
۲-۵ تعریف مراکز فرهنگی و مشخصه‌های فرهنگی محله.....	۱۱۷
۳-۵ گونه‌شناسی مراکز فرهنگی (فضاهای فرهنگی - تفریحی).....	۱۱۷
۴-۵ توسعه پایداری شهری و ایجاد مراکز فرهنگی و اجتماعی.....	۱۱۸
سؤالات فصل.....	۱۲۲
فصل ششم: اصول اولویت‌بندی و طراحی مسائل فرهنگی - اجتماعی محله.....	۱۲۳
سؤالات فصل.....	۱۴۰
فصل هفتم: راهکارها- فزاین بهره‌وری و اثربخشی مراکز و فضاهای فرهنگی - اجتماعی در سطح محله‌ای.....	۱۴۱
۱-۷ مقدمه.....	۱۴۲
۲-۷ راهبردهای افزایش بهره‌وری و اثربخشی مراکز و فضاهای فرهنگی - اجتماعی در سطح محلی.....	۱۴۳
۳-۷ نقش مراکز اجتماعی و فرهنگی محله در توسعه مشارکت‌های محله.....	۱۴۴
۴-۷ نقش مراکز فرهنگی در توسعه پایدار شهری.....	۱۴۶
سؤالات فصل.....	۱۴۷
فصل هشتم: مدیریت و نگهداری مراکز فرهنگی و اجتماعی محله.....	۱۴۹
۱-۸ سرای محله، تعاریف و کارکردهای آن، تعامل با ارکان محله و نهادهای مردمی موجود در محله.....	۱۵۰
۲-۸ ارکان مدیریت محله مستقر در سرای محلات.....	۱۵۲
۳-۸ اصول مدیریت و سرپرستی مراکز و فضای فرهنگی و اجتماعی در سطح محله.....	۱۵۴
۴-۸ مدیریت دانش در سرای محله.....	۱۵۸
سؤالات فصل.....	۱۶۲
منابع.....	۱۶۳

پیشگفتار

سازمان‌های یادگیرنده و یاددهنده، با بهره‌مندی از مدیریت دانش، سهم به‌سزایی در ارتقای کیفیت کاری و زندگی ذی‌نفعان خود دارند که تدوین تجربیات و دانش تولید شده یکی از ابتدایی‌ترین اقدامات در این راستاست.

بی‌شک با توجه به افزایش جمعیت شهرها و پیچیده‌تر شدن روابط زندگی و تغییر رویکردهای مدیریت شهری، بهره‌مندی هدفمند و اشاعه مهارت‌ها و دانش مرتبط با شهر و شهروند در بازه زمانی مناسب می‌تواند اثربخش باشد. مرکز علمی کاربردی آموزش‌های شهروندی به‌عنوان یک سازمان یادگیرنده و یاددهنده در جهت اهداف آموزشی- پژوهشی خود و کمک به مدیریت شهری، (برای پژوهشی و آموزشی خود را در چارچوب جامعه هدف شهروندان و فعالان حوزه مدیریت شهر، با توجه به نیازسنجی و زمان‌بندی مناسب و اثربخش تقویت کرده است. بر این اساس و با تعامل اساتید، کارشناسان و فعالان حوزه مدیریت شهری، تجربیات و پژوهش‌های مرتبط و مختلف در قالب کتب آموزشی با زبان ساده و کاربردی تألیف و تدوین شده‌اند که دانشجویان و علاقه‌مندان می‌توانند بهره‌مندی در خور توجهی را از آن‌ها ببرند. این کتاب نیز حاصل معلومات و تجربیات نویسندگان و اساتید این دانشگاه است که سال‌ها در حوزه‌های فرهنگی- اجتماعی، مدیریت شهری و آموزشی فعالیت داشته‌اند. امید است که مورد توجه و بهره‌مندی مخاطبان و علاقه‌مندان قرار گیرد.

مرکز علمی کاربردی آموزش‌های شهروندی

شهرداری تهران

مقدمه

در قرن بیستم، توسعه عمدتاً مقوله‌ای اقتصادی و تأمین منابع مالی و گسترش زیرساخت‌های اقتصادی از عوامل اساسی آن محسوب می‌شد. این مفهوم از توسعه، گاه معادل رشد اقتصادی و نه چیزی بیش از آن بود. به تدریج مشخص شد که تأمین رشد کمی عوامل و نهادهای اقتصادی بدون توجه به زمینه‌های وسیع‌تر فرهنگی اجتماعی ناممکن است. این امر به گسترش مفهوم سرمایه از یک مقوله اقتصادی به مقولات وسیع‌تر منجر شد. مفاهیم سرمایه فرهنگی، سرمایه اجتماعی و سرمایه سیاسی در ادبیات توسعه، جایگاه خود را پیدا کرد و کانون‌های توجه از مقولات اقتصادی به مقولات فرهنگی، اجتماعی و سیاسی معطوف شد و در این میان مطالعات فرهنگی و سیاست‌گذاری فرهنگی برجستگی پیدا کرد.

چنان‌که امروزه، سیاست فرهنگی بخش اساسی هر نوع سیاست‌گذاری را برای توسعه پایدار ملی یا شهری و حتی محله‌ای تشکیل می‌دهد. سیاست فرهنگ به عنوان یک مقوله دارای اهمیت راهبردی، بر کلیه زمینه‌های توسعه پایدار تأثیرگذار است. به طوری که حولات آتی در شاخص‌های جمعیتی، شاخص‌های مشارکت اجتماعی - سیاسی، شاخص‌های اجتماعی و مقولات دیگری چون بهداشت، آموزش، آسیب‌های اجتماعی همگی از سیاست‌گذاری فرهنگی تأثیر می‌پذیرند. آینده علم و فناوری، امنیت ملی و بقای جامعه نیز مرهون ارتقاء سیاست‌های فرهنگی است. اینکه در جهان‌گرایی فزاینده قرن جاری چه کشورهایی پایداری و تأثیرگذاری خود را در صحنه‌های متفاوت اقتصادی - سیاسی حفظ خواهند کرد، به سیاست‌های فرهنگی این جوامع بستگی دارد. (اشتریان، ۱۳۹۱: ۱۲)

اما آنچه که در این میان اهمیت فوق‌العاده‌ای دارد، یکپارچگی فرهنگی جامعه جهت دستیابی به بستر فرهنگی مناسب برای رشد و توسعه است که تحقق این امر، لزوم مدیریت فرهنگی جامعه را مطرح می‌نماید. برای اثر بخشی مدیریت فرهنگی هر جامعه، سامان دادن به

تعارضات فرهنگی اجتماعی در اولویت فعالیت مدیران فرهنگی قرار دارد. در مدیریت فرهنگی این ضرورت وجود دارد که بر اساس سیاست‌های کلان فرهنگی، مدیریت فعالیت خویش را آغاز نماید و به نحوی عمل کند که سیاست‌ها، امکان تحقق یابند. کارآمدی مدیریت در هر حوزه‌ای زمانی به وقوع می‌پیوندد که سیاست‌های تعیین شده اعم از خرد و کلان، در حیطه اجرا قرین موفقیت باشند؛ زیرا سیاست‌ها و تصمیم‌هایی که فی‌نفسه خوب هستند اگر در مقام عمل با تشتت و ناهماهنگی مواجه گردند، هدف مورد نظر از سیاست‌گذاری و تصمیم‌سازی را به دست نمی‌دهند. بنابراین مدیریت بایستی توانایی تبیین، تدوین و اجرای سیاست‌های خود را براساس اصل سیاست کلان فرهنگی کشور داشته باشد.

در ایران نیز اگر چه مدیریت فرهنگی اهمیت زیادی داشته و در مسیر توسعه قدم گذاشته‌ایم، اما عواملی چون، مشکلات اقتصادی، سیاسی و موانع فرهنگی - اجتماعی سرعت روند توسعه را کاهش داده‌اند. بنابراین باید به فکر افزایش بهره‌وری از فضاها و مراکز فرهنگی در جهت رشد و شکوفایی محله و به دنبال آن شهر و در نهایت توسعه کشور بود. به همین دلیل ایجاد و توسعه مراکز فرهنگی - اجتماعی در کلان شهر تهران با هدف حفظ و نگهداری فرهنگ غنی کشور و شهر و تحت مدیریت فرهنگی شکل گرفته که تداوم آن رشد و توسعه فرهنگی شهر را به دنبال خواهد داشت ضروری است.