

هولمدير

سرپرستی مرکز اجتماعی فرهنگی محله

ابوالفضل ربیع

مصطفی پاکدل نژاد

حسینعلی توتی

ناظر علمی: دکتر حسین جعفری



سرشناسه	رفیع، ابوالفضل، ۱۳۴۶ -
عنوان و نام پدیدآور	سرپرستی مراکز اجتماعی فرهنگی محله / ابوالفضل رفیع، مصطفی پاکدل نژاد، حسینعلی توتی؛ ناظر علمی حسین جعفری؛ ویراست علمی مونا فروغی.
وضعیت ویراست	ویراست ۲.
مشخصات نشر	تهران: انتشارات فرهنگ و تمدن، ۱۳۹۶.
مشخصات ظاهری	و، ۱۷۷ ص: جدول.
شابک	978-600-6691-33-6
وضعیت فهرست‌نویسی	فیا
یادداشت	کتابنامه: ص ۱۷۵.
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 objectives*
موضوع	جامعه‌شناسی سازمانی -- آزمون‌ها و تمرین‌ها
موضوع	.Organizational sociology -- Examinations, questions, etc
موضوع	سازمان‌های فرهنگی -- مدیریت -- آزمون‌ها و تمرین‌ها
موضوع	.Cultural societies-- Management -- Examinations, questions, etc
شناسه افزوده	پاکدل، مصطفی، ۱۳۵۳ -
شناسه افزوده	توتی حسینعلی، ۱۳۶۶ -
شناسه افزوده	جعفری حسین، ۱۳۴۲ -
شناسه افزوده	فروغی، مونا، ۱۳۶۱ خرداد - ویراستار
رده بندی کنگره	HN۳۹۶ / ۱۷ / ۳۰۶
رده بندی دیویی	۳۰۶
شماره کتابشناسی ملی	۴۸۹۱۴۰۷



سرپرستی مراکز اجتماعی فرهنگی محله

ناشر: فرهنگ و تمدن

مؤلفین: ابوالفضل رفیع، مصطفی پاکدل نژاد، حسینعلی توتی

ناظر علمی: دکتر حسین جعفری

ویراست علمی: مونا فروغی

ویراست دوم: ۱۳۹۶ تهران

شمارگان: ۲۰۰۰ نسخه

قیمت: ۱۷۰۰۰ تومان

کلیه حقوق چاپ و نشر محفوظ است

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

Email: sfti_1390@yahoo.com

تلفن: ۸۵۸۱۱۰۴

فهرست مطالب

پیشگفتار	ز
مقدمه	ح
فصل اول: کلیات و مفاهیم	۱
۱-۱ سازمان	۲
۲-۱ مدیریت	۷
۳-۱ اصول - برده‌گانه مدیریت	۹
۴-۱ نقش‌های متفاوت یک مدیر	۱۱
۵-۱ اشتباهات مربیان	۱۵
۶-۱ تصمیم‌گیری	۱۶
۷-۱ کارآیی و اثربخشی	۲۳
۸-۱ سرپرست	۲۳
۹-۱ تنوری‌های سرپرستی	۲۵
۱۰-۱ نقش سرپرستان در سازمان	۲۵
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 ضرورت، ارزش و اهمیت سرپرستی از دیدگاه اسلام (آیات و روایات)	۳۳
۴-۲ انواع سرپرستی	۴۵
۵-۲ نقش‌های سرپرست	۴۶
۶-۲ وظایف سرپرستی	۴۷
سؤالات فصل	۵۰
فصل سوم: مهارت‌های سرپرستی	۵۱
۱-۳ مهارت‌ها و توانایی‌های سرپرستی	۵۲

۵۳	۲-۳ ویژگی‌های شخصی مدیر و سرپرست
۵۵	۳-۳ منابع چهارگانه سرپرستی
۵۶	۴-۳ مسئولیت‌های سرپرستی
۵۷	۵-۳ انتظارات و توقعات افراد از سرپرستان
۵۸	۶-۳ منابع قدرت و ابزارهای سرپرستی
۵۹	۷-۳ نقش ویژه سرپرست
۶۰	۸-۳ اهداف آموزش
۶۰	۹-۳ انتخاب افراد برای آموزش
۶۰	۱۰-۳ آماده‌سازی مهارت افراد
۶۱	۱۱-۳ دادن دستورالعمل‌ها
۶۱	۱۲-۳ سرپرست عمده
۶۲	۱۳-۳ انجام دستورالعمل‌ها به شکل نامنظم و نامطلوب
۶۳	۱۴-۳ ارزیابی عملکرد کارکنان
۶۴	۱۵-۳ عوامل عینی و عوامل ذهنی ارزیابی
۶۴	۱۶-۳ خطاهای ارزیابی عملکرد
۶۷	۱۷-۳ ارائه نتایج
۶۷	۱۸-۳ مصاحبه ارزیابی
۶۸	۱۹-۳ سرپرستی کارکنان اداری و دفتری ستاد
۷۰	سؤالات فصل
۷۱	فصل چهارم: گروه و نقش سرپرستان در تشکیل و اداره آن
۷۲	۱-۴ ویژگی‌های یک گروه کاری خوب
۷۸	۲-۴ تجزیه و تحلیل نقش‌های گروهی
۷۸	۳-۴ ارزیابی صفات رهبری
۷۸	۴-۴ هدایت و رهبری گروه
۸۰	۵-۴ تقسیم نقش‌ها
۸۴	۶-۴ ایجاد توان میان مهارت‌ها
۸۴	۷-۴ تشکیل گروه
۸۷	۸-۴ برقراری ارتباط با مدیریت
۹۲	۹-۴ تعریف گروه‌های خودگردان

۹۳	۱۰-۴ حمایت از گروه‌های خودگردان.....
۹۳	۱۱-۴ رهبری گروه.....
۹۶	۱۲-۴ استفاده از تاکتیک‌های مدیریتی.....
۱۰۰	۱۳-۴ اداره کردن جلسات گروه.....
۱۰۲	۱۴-۴ پیدا کردن حامی.....
۱۰۵	۱۵-۴ تفکر خلاق.....
۱۱۱	۱۶-۴ نظارت بر پیشرفت کار.....
۱۱۱	۱۷-۴ جلسات انگیزی.....
۱۱۲	۱۸-۴ اقدام بر اساس اطلاعات دریافتی.....
۱۱۲	۱۹-۴ آموزش گروه.....
۱۱۵	۲۰-۴ استفاده از اهداف خاص برای ایجاد انگیزه.....
۱۱۷	۲۱-۴ پاداش بر مبنای عملکرد.....
۱۲۰	۲۲-۴ سازگاری با تغییرات.....
۱۲۲	۲۳-۴ اطلاع‌رسانی به گروه.....
۱۲۲	۲۴-۴ تعیین اهداف آتی گروه.....
۱۲۳	۲۵-۴ توسعه گروه.....
۱۲۳	۲۶-۴ ایجاد شرایط رشد برای افراد.....
۱۲۳	۲۷-۴ پیشرفت شغلی.....
۱۲۴	جمع‌بندی.....
۱۲۶	سؤالات فصل.....
۱۲۷	فصل پنجم: مراکز فرهنگی و اجتماعی محله.....
۱۲۸	۱-۵ تعریف فرهنگ محله.....
۱۲۹	۲-۵ تعریف مراکز فرهنگی و مشخصه‌های فرهنگی محله.....
۱۲۹	۳-۵ گونه‌شناسی مراکز فرهنگی (فضاهای فرهنگی - تفریحی).....
۱۳۰	۴-۵ توسعه پایداری شهری و ایجاد مراکز فرهنگی و اجتماعی.....
۱۳۲	جمع‌بندی.....
۱۳۴	سؤالات فصل.....
۱۳۵	فصل ششم: اصول اولویت‌بندی و طراحی مسائل فرهنگی - اجتماعی محله.....

۱۳۶	۱-۶ شناسنامه فرهنگی - اجتماعی محله
۱۳۶	۲-۶ تعیین اهداف
۱۳۷	۳-۶ تعیین وضع موجود محله
۱۳۸	۴-۶ تعیین چارچوب
۱۴۰	۵-۶ تعیین چشم‌انداز
۱۴۲	۶-۶ تعیین برنامه‌های راهبردی
۱۴۳	۷-۶ اولویت‌بندی برنامه‌ها
۱۴۷	۸-۶ سول برنامه‌ریزی فرهنگی - اجتماعی
۱۴۷	۹-۶ عملیاتی نمودن اهداف
۱۵۰	۱۰-۶ پیاده‌سازی
۱۵۱	۱۱-۶ اصلاح فرایند
۱۵۲	سؤالات فصل
۱۵۳	فصل هفتم: راهکارهای افزایش بهره‌وری و اثربخشی مراکز و فضاهای فرهنگی - اجتماعی محله
۱۵۵	۱-۷ نقش مراکز اجتماعی و فرهنگی محله در توسعه مشارکت‌های محله
۱۵۷	۲-۷ نقش مراکز فرهنگی در توسعه پایدار شهری
۱۵۷	۳-۷ راهبردهای افزایش بهره‌وری و اثربخشی مراکز و فضاهای فرهنگی - اجتماعی در سطح محلی
۱۵۹	سؤالات فصل
۱۶۱	فصل هشتم: مدیریت و نگهداری مراکز فرهنگی - اجتماعی محله
۱۶۲	۱-۸ سرای محله، تعاریف و کارکردهای آن
۱۶۴	۲-۸ ارکان مدیریت محله مستقر در سرای محلات
۱۶۶	۳-۸ اصول مدیریت مراکز فرهنگی - اجتماعی در سطح محله
۱۷۰	۴-۸ مدیریت دانش در سرای محله
۱۷۴	سؤالات فصل
۱۷۵	منابع

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 تنوع رویکردهای مدیریت در سطوح مختلف کشوری، شهری، سازمانی، بهره‌مندی هدفمند از اشیاء مهارت‌ها و دانش مرتبط با موضوعاتی همچون شهر و شهروندان در بازه زمانی مناسب می‌تواند اثراتش باشد. امروزه، مراکز فرهنگی و اجتماعی باید به‌عنوان یک سازمان یادگیرنده و یاددهنده از ظرفیت‌های خود را دنبال نمایند. این کتاب که حاصل معلومات و تجربیات نویسندگان و اکتفا به نگاه‌های فعال در حوزه‌های فرهنگی - اجتماعی است در راستای کمک به مدیران و سرپرستان سازمان‌ها و عرصه‌های فرهنگی اجتماعی تدوین شده است و توجه ویژه‌اش معطوف به مدیریت مراکز مربوط در سطح محله می‌باشد. هر چند که بیان اصول و کلیات مباحث مطروحه موضوعی عمومی بوده و همه افراد علاقه‌مند به موضوعات مدیریتی می‌توانند از آن بهره ببرند. امید است به‌مورد توجه و بهره‌مندی مخاطبان و علاقه‌مندان قرار گیرد.

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 - بری، پس از آن بود. به تدریج مشخص شد که تأمین رشد کمی عوامل و نهادهای اقتصادی بدون توجه به زیرساخت‌های وسیع‌تر فرهنگی اجتماعی ناممکن است و 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 بر بستگی پیدا کرد.

امروزه، سیاست فرهنگی بخش اساسی - در سیاست‌گذاری را برای توسعه پایدار ملی یا شهری و حتی محله‌ای تشکیل می‌دهد و سیاست فرهنگی به عنوان یک مقوله دارای اهمیت راهبردی، بر کلیه زمینه‌های توسعه پایدار تأثیرگذار است. به طوری که تحولات آتی در شاخص‌های جمعیتی، شاخص‌های مشارکت اجتماعی - سیاسی، شاخص‌های فرهنگی اجتماعی و مقولات دیگری چون بهداشت، آموزش، آسیب‌های اجتماعی همگی از سیاست‌گذاری و تنگی تأثیر می‌پذیرند. آینده علم و فناوری، امنیت ملی و بقای جامعه نیز مرهون ارتقای 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 موردنظر از سیاست‌گذاری و تصمیم‌سازی را به دست نمی‌دهند. بنابراین مدیریت بایستی توانایی تبیین، تدوین و اجرای سیاست‌های خود را بر اساس اصول سیاست کلان فرهنگی کشور داشته باشد.

در ایران نیز در چارچوب مدیریت فرهنگی اهمیت زیادی داشته و در مسیر توسعه قدم گذاشته‌ایم، اما عوامی - ن، شکلات اقتصادی، سیاسی و موانع فرهنگی - اجتماعی سرعت روند توسعه را کاهش دادند. بنابراین باید به فکر افزایش بهره‌وری از فضاها و مراکز فرهنگی در جهت رشد فرهنگی منطقه 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 تحت مدیریت فرهنگی شکل گرفته که تداوم آن رشد و توسعه فرهنگی شهر را به دنبال خواهد داشت.