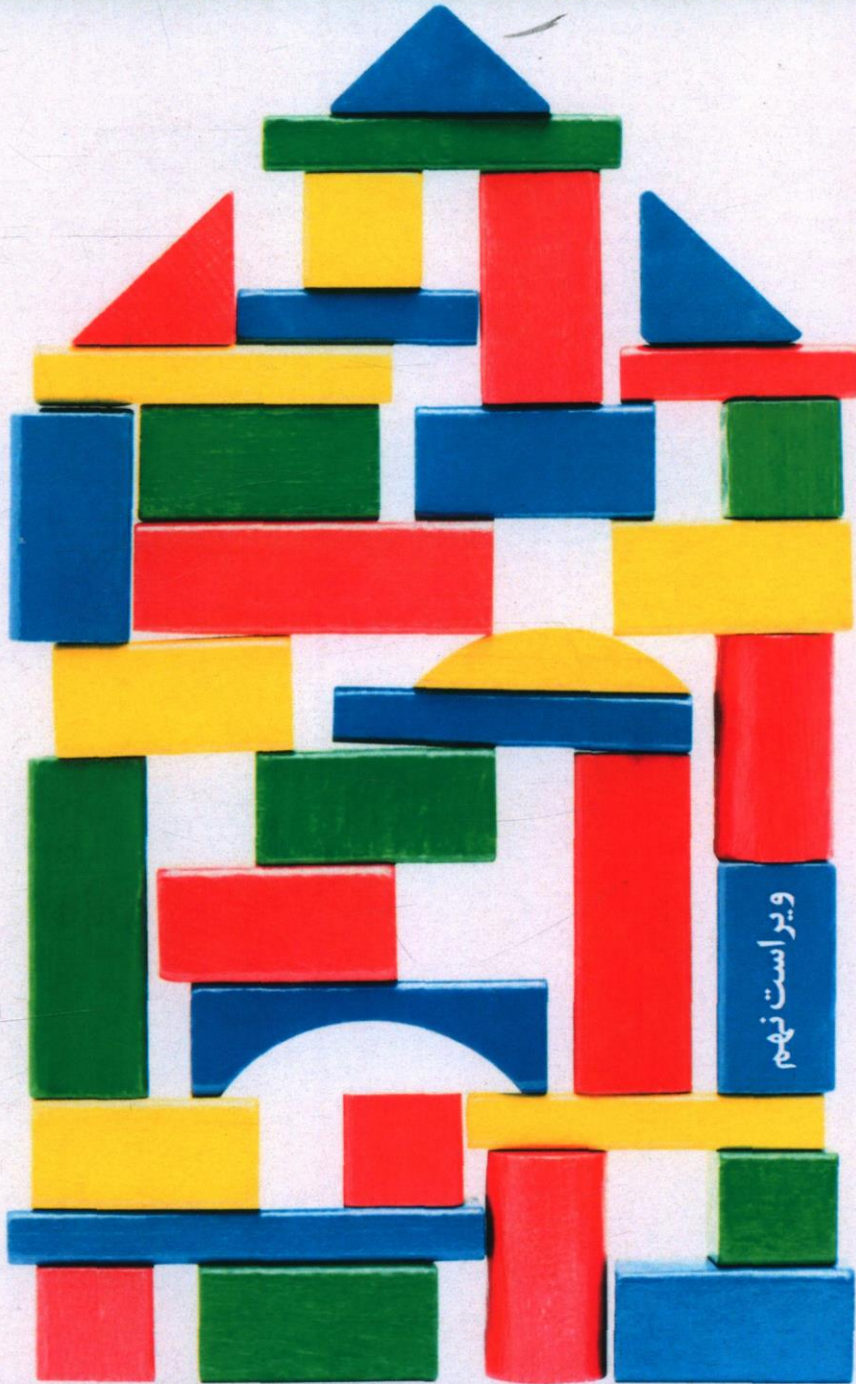


مدیریت و برنامه‌ریزی برای دوران اولیه کودکی



فیلیس کلیک . کیمبرلی کارکاس . کتی رابرتسون
دکتر منصوره کریمزاده . سکینه راه پیمان
دکتر فرزانه معتمدی . دکتر سیامک طهماسبی
آمنه ولی جانی

مترجمان

فصل اول



مدیران: از نگاهی جامع

یک روز در زندگی ...

مدیر یک مرکز انتفاعی^۱

ساعت ۶:۳۰ صبح، وقتی به مرکز رسیدم و قصد داشتم تا در را باز کنم؛ دیدم که یک والد منتظر است و اولین معلم هم دیر کرده است. تلفن زنگ می‌خورد و معلمی خبر می‌داد که بیمار شده است. من به همراه کودک والدی که منتظر ایستاده بود، سر کلاس رفتم، تا آنجا را کمی مرتب کنم. بالاخره معلمی از راه رسید.

ساعت ۶:۴۵ صبح، به دفترم می‌روم: یادداشت‌هایی از معاونم روی میز کارم است. این یادداشت‌ها عبارت‌اند از: درخواست میشل^۲ (یکی از کمک معلمان) برای خروج زودتر از موعد از مرکز، نگرانی یک مادر، دو درخواست برای بازدید خانواده‌های جدید از مرکز، سفارش دستکش‌های پلاستیکی، دستمال‌های توالت و حوله‌ها. در این حین والدین نیز از راه می‌رسند و تلفن مدام زنگ می‌زند تا در برنامه «شرکت در کلاس» تغییرات دیگری ایجاد شود. برنامه روزانه‌ام را بررسی می‌کنم تا تغییرات لازم را

1 . For-profit center
2 . Michelle

اهداف

- پس از مطالعه این فصل، انتظار می‌رود خواننده بتواند:
- وظایف یک مدیر را بیان کند.
- سبک‌ها و روش‌های مدیریت را توضیح دهد.
- انواع مدیریت را شرح دهد.
- راه‌های تخصیص منابع توسط مدیر مدرسه را معرفی نماید.
- نقش مدیر به عنوان رابط را مورد بحث قرار دهد.
- یک ابزار خود-ارزیابی را طراحی نماید و آن را به کار گیرد.
- ارتباط مدیر با هیئت مدیره را مورد بحث قرار دهد.

استانداردهای

- انجمن ملی آموزش و پرورش کودکان خردسال^۱
- استانداردهای انجمن ملی آموزش و پرورش کودکان خردسال که در زمینه و درجهت آمادگی حرفه‌ای برای دوران اولیه کودکی^۱ است، و در این فصل به آن پرداخته شده است، عبارت‌اند از:
- استاندارد ۱: ارتقاء رشد و یادگیری کودک (۱ آ)
- استاندارد ۲: ایجاد رابطه میان خانواده و اجتماع (۲ آ، ب) پر
- استاندارد ۴: استفاده از رویکردهای مؤثر رشدی برای ارتباط با کودکان و خانواده‌های آنها (۴ آ، ب، ت)
- استاندارد ۶: حرفه‌ای شدن^۳ (۶ آ، ب، پ، ت) ۴

1 . National Association for the Education of Young Children (NAEYC)
2 . Early Childhood Professional Preparation Programs
3 . Ethics
4 . Morality

اصطلاحات کلیدی

اخلاقیات^۲، رهبری، مدیریت، اخلاق، پیام‌های غیرکلامی، ارزش‌ها



در آن ایجاد کنم، سپس از روی فهرست به یک معلم جایگزین زنگ می‌زنم؛ او می‌پذیرد، اما نمی‌تواند تا یک ساعت و نیم دیگر خودش را به اینجا برساند. معلم جایگزین دیگری هم نیست، بنابراین میشل نمی‌تواند زودتر از موعد برود! شاید بتوانم بعداً به آن رسیدگی کنم.

ساعت ۷:۰۰ صبح، مادر جُردن^۱ به اتاقم می‌آید و بدون اینکه در را ببندد، می‌خواهد با من صحبت کند. «من فکر می‌کردم روش کار شما این‌گونه است که بچه را به شخصی غیر از آن کسی که توسط والدین در فرم ثبت‌نام مشخص شده است، تحویل نمی‌دهید!» دیروز دختر او، به عمیوش تحویل داده شده بود. هرچند که کارکنان او را می‌شناختند اما نمی‌بایست به او اجازه می‌دادند که جردن را از مرکز ببرد. «من از شما انتظار دارم این موضوع را پیگیری کنید و گزارشی کامل به من ارائه دهید و فقط می‌خواهم بدانید که چقدر ناراحت هستم!» من از مادر جردن عذرخواهی می‌کنم و به او اطمینان می‌دهم که این واقعه در چارچوب مقررات ما نبوده است و موضوع را بررسی خواهم کرد. به او می‌گویم که تا پایان روز به او گزارش خواهم داد.

ساعت ۷:۳۰ صبح، در اتاق نوپایان^۲، از والدین استقبال می‌کنم و علت حضورم در آنجا را برایشان توضیح می‌دهم. و به آن‌ها می‌گویم که معلم همیشگی، بیمار است و اطمینان می‌دهم که یک معلم جایگزین، در راه است. چهل و پنج دقیقه را صرف جدا کردن بچه‌ها از والدینشان می‌کنم. تلفن همچنان زنگ می‌زند. و من از گوشی کلاس درس جواب می‌دهم، و متوجه می‌شوم که سه کودک دیگر بخاطر بیماری تماس گرفته‌اند.

آشپز وارد کلاس می‌شود تا بگوید تاریخ مصرف شیر دیروز تمام شده است و برای میان وعده صبح، نان نداریم، بنابراین به او مقداری پول می‌دهم و او برای خرید بقیه چیزها به مغازه می‌رود؛ به خودم می‌گویم: «یادم باشد به معلم بگویم که میان‌وعده حدود ۲۰ دقیقه به تأخیر می‌افتد.»

ساعت ۸:۳۰ صبح، معلم جایگزین می‌رسد. من هم برای اطمینان از صحت امور در کلاس قدم می‌زنم. مادری به کلاس می‌آید و چک پرداخت شهریه‌اش را به من تحویل می‌دهد. منتظر دریافت رسید می‌ماند و از من می‌خواهد تا با معلم فرزندش، که او را ترسانده است، به همراهی من گفت‌گویی داشته باشد.

ساعت ۸:۴۰ صبح، نهایتاً پشت میز می‌نشینم، درحالی که یکی از کارکنان برای درخواست یک روز مرخصی در هفته بعد نزد من می‌آید. با یکی از والدین جدید به مدت ۱۰ دقیقه صحبت می‌کنم و برای ساعت ۲ بعدازظهر، ترتیب بازدید از مرکز را برای او فراهم می‌کنم.

ساعت ۹:۰۰ صبح، دستیارم از راه می‌رسد. در مورد کارهایی که امروز باید انجام شود و آنچه که دیروز بعدازظهر در مورد جُردن رخ داده است، خیلی خلاصه صحبت می‌کنیم. او پیغام‌ها را از دستگاه منشی تلفنی دریافت می‌کند. هم‌اکنون، معلم دیگری در یکی از اتاق‌ها منتظر است.

سپس نگاهی به گزارش صورت‌حساب‌ها، دریافتی‌ها و وضعیت پرداختی‌ها - که حدود یک ساعت زمان می‌برد می‌کنم؛ در این زمان، کارم تقریباً به پایان می‌رسد، اما والدین برای بازدید از مرکز ۱۰ دقیقه زودتر رسیده‌اند. با والدین از ساختمان بازدید می‌کنیم و پس از آن در دفتر می‌نشینیم.

ساعت ۱۰:۳۰ صبح، کار بازدید به اتمام می‌رسد و من به کارهای اداری ام‌برمی‌گردم. با کارمندی که دیروز اجازه خروج جُردن از مرکز به همراه عمیوش را داده است، دیدار می‌کنم.

سیاست‌گذاری مرکز را برای او روشن تصریح می‌کنم و اطمینان می‌یابم که اشتباه و مسئولیت خود را را متوجه شده باشد.

ساعت ۱۱:۰۰ صبح، تلفن با درخواست دیگری از یک والد جدید زنگ می‌خورد؛ در حالی که من، شماره تلفن او را می‌گیرم و به او قول می‌دهم که با او تماس خواهم گرفت.

ساعت ۱۲:۰۰ ظهر، ساختمان را برای افتتاح حساب بانکی و خرید ملزومات فردا ترک می‌کنم؛ سپس دوباره به مرکز باز می‌گردم، مقداری از ناهار باقی‌مانده را می‌خورم و برنامه روزانه را بررسی می‌کنم تا در مورد اجازه میشل برای رفتن زودتر از موعد، تصمیم‌گیری کنم؛ بنابراین معلم جایگزین را به اتاق میشل می‌فرستم. او خیلی خوشحال است.

ساعت ۱:۰۰ بعد از ظهر، برنامه‌ریزی فردا را آغاز می‌کنم و نگاهی به فهرست کارهای امروز می‌اندازم. با مادر دلواپس تماس می‌گیرم و به او گزارش کاملی ارائه می‌دهم. برای تشکر از والدینی که در جلسه گردآوری کمک مالی هفته گذشته شرکت کرده‌اند، نامه‌ای می‌نویسم و از دستیارم می‌خواهم تا به ده نفر از والدین پرداخت شهریه را یادآوری کند و با والد جدیدی که خواهان بازدید از مدرسه است، تماس می‌گیرم. و سپس روی درخواست کمک هزینه‌ای که برای هفته بعد برنامه‌ریزی شده است، مشغول کار می‌شوم.

ساعت ۲:۰۰ بعد از ظهر، گروه والدین برای بازدید از راه می‌رسند و حدود بیست دقیقه را با هم سپری می‌کنیم. به دستیارم فهرستی از سه کاری را که امروز باید انجام می‌شد، معوق مانده است، می‌دهم و فهرست جدیدی را نیز برای فردا تهیه می‌کنم.

ساعت ۳:۰۰ بعد از ظهر، روی دستور جلسه^۱ ضمن خدمت^۲ کارکنان روز جمعه کار می‌کنم. از مطب پزشک با من تماس می‌گیرند تا به من خبر دهند که قرار ملاقات امروز صبح را از دست داده‌ام و آن را با مسئولیت خودم، فراموش کرده‌ام.

نگاهی به ساعت می‌اندازم و متوجه می‌شوم که برای رفتن به جلسه شورای برنامه‌ریزی مراقبت از کودک^۳ به موقع نخواهم رسید؛ بنابراین به سرعت از ساختمان خارج می‌شوم و به دستیارم می‌گویم در صورت وجود هر گونه شرایط اضطراری با تلفن همراهم تماس بگیرد.

«کارن، مدیر آکادمی کیدی»^۴

تاریخچه مراقبت از کودک^۵ در ایالات متحده

در طول تاریخ، اغلب خانواده‌ها برای مراقبت از کودکان خود به دیگران متکی بوده‌اند. جنبش مراقبت روزانه^۶، در قرن نوزدهم میلادی، توانست از جنبش‌های رفاه و اصلاحات^۷، سرچشمه بگیرد این مراکز به منظور کاهش مشکلات مراقبت از کودکان برای والدین شاغل و برای پیشگیری از سرگردانی کودکان در خیابان‌ها، پایه‌ریزی شد. «در واقع، جنبش مراقبت روزانه از

1. Agenda
2. In-service
3. Child Care Planning Council
4. Kiddie Academy
5. Child care
6. Day care
7. welfare and reform movements

یک جنبش رفاهی برای نگره داری از کودکان طبقه مهاجر و کارگری که مادران فقیر آن‌ها شاغل بودند، به وجود آمد (بوشی و جاکوبز، ۲۰۰۶). مراکز مراقبت روزانه امروزی از شیرخوارگانه‌هایی^۲ که در خانه‌های گروهی^۳ شهر بوستون^۴ در سال ۱۸۴۰ به وجود آمده بود، برگرفته شده‌اند. این شیرخوارگاه‌ها از کودکان مادران فقیر، زنان بیسوه و مهاجرین نگره داری می‌کردند. مراقبت از کودکان در ایالات متحده آغاز به کار نمود. طی رکود بزرگ اقتصادی^۵، دولت فدرال برای استخدام افراد بزرگسال بیکار، جهت کار در جنبش مراقبت حمایت مالی کرد. در طول جنگ جهانی دوم، دولت فدرال از مراقبت روزانه برای ۴۰۰،۰۰۰ کودک پیش‌دبستانی خبر داد تا مادرانشان بتوانند در صنایع تولیدکننده تجهیزات نظامی مشغول به کار شوند. پس از جنگ، دولت تمامی حمایت‌های خود را از مراقبت‌های روزانه حذف کرد و زنان را تشویق به ماندن در خانه و مراقبت از کودکان خود نمود. به هر حال، بسیاری از زنان این توصیه دولت را نپذیرفتند و در نتیجه از جنگ دوم جهانی به بعد، طبقه زنان شاغل به طور فزاینده‌ای افزایش یافتند.

خود را بیازمایید!

یکی از والدین در حال بازدید از یک مرکز مراقبت روزانه، به مدیر مرکز می‌گوید: «چه مرکز دوست داشتنی و منظمی! به نظر می‌رسد، با مراکز اولیه مراقبت از کودک در آمریکا که برگرفته از جنبش رفاه بودند، تفاوت زیادی دارد.» این اظهار نظر در مورد آغاز جنبش مراقبت روزانه:

(الف) صحیح است.

(ب) صحیح نیست.

(ج) صرفاً با توجه به مراکز واقع شده در شهرهای بزرگ و نه در شهرهای کوچک روستایی درست است.

(د) صرفاً با توجه به مراکز واقع شده در شهرهای کوچک روستایی و نه در شهرهای بزرگ درست است.

♦ برای انجام آزمون به صورت کامل به نشانی CengageBrain.com مراجعه نمایید.

مراقبت از کودک امروزی

افزایش چشمگیر مشارکت نیروی کار مادران، مهم‌ترین عامل مؤثر بر تقاضای مراقبت از کودک در ۴۰ سال اخیر بوده است. در حال حاضر، در اکثر خانواده‌های آمریکایی دارای کودک، به ویژه کودک نوپا، مادران، شاغل هستند (گلین، ۲۰۱۲). بر اساس ویژگی‌های استخدام خانواده‌ها^۶

1. Boschee & Jacobs
2. Nurseries

۳. [خانه‌های گروهی (settlement houses) ساختمان‌های بزرگی بودند که در محله‌های مهاجرنشین و شلوغ شهرهای صنعتی ساخته می‌شدند و زنان و مردان طبقه متوسط که نسبت فامیلی با هم نداشتند آنجا زندگی می‌کردند تا برای افراد فقیر محله خدمات آموزشی و تفریحی و ... فراهم کنند.]

4. Boston
5. Great Depression
6. labor force
7. Glynn
8. Employment Characteristics of Families

در سال ۲۰۱۱، ۶۹ درصد از زنان متأهل دارای کودک و ۷۵ درصد از زنان تنهای دارای کودک، جزء نیروی کار محسوب می‌شوند (آمار اداره کار^۱، ۲۰۱۲). حدود ۹ تا ۱۱ میلیون کودک، همزمان با اینکه مادرانشان مشغول کار هستند، در مراکز مراقبت روزانه سازمان‌یافته، نگه داری می‌شوند (اداره سرشماری ایالات متحده^۲، ۲۰۱۱؛ آگاهی از شیوه مراقبت از کودکان، ۲۰۱۲). بیش از یک سوم کودکان مادران شاغل و یک چهارم کودکان مادرانی که کار نمی‌کنند در یکی از مراکز مراقبت روزانه نگه داری می‌شوند. وزارت کار^۳ ایالات متحده معتقد است نیاز رو به افزایشی برای برنامه ریزی در جهت کودکان و خانواده‌هایشان احساس می‌شود و نیاز به ارائه‌دهندگان مراقبت روزانه و معلمان در آینده‌ای نزدیک با سرعت زیادی، رو به رشد خواهد بود.

در همین راستا، روند قابل توجه رو به رشدی که تقاضای مراقبت از کودک را تحت تأثیر قرار می‌دهد، مربوط به مادرانی تنهایی است که حامیان مالی اصلی کودکان خود هستند. علاوه بر این، ایجاد شغل و فراهم نمودن خودکفایی برای دریافت‌کنندگان تسهیلات، مراقبت از کودک تبدیل به مشکل عمده‌ای شده است. مادران دریافت‌کننده تسهیلات به دلیل مشکلات مربوط به مراقبت از کودک، ممکن است برای ورود به نیروی کار با دشواری‌هایی مواجه شوند و در نهایت، تأثیر مراقبت از کودک بر کودکان، موضوع همیشگی بحث‌هایی است که به این سؤال می‌پردازد، که آیا کودکان کم درآمد از شرکت در برنامه‌های متمرکز بر رشد دوران اولیه کودکی سود می‌برند؟

همان‌طور که مشارکت نیروی کار زنان در طول چند دهه اخیر افزایش یافته، نگرانی‌هایی نیز در مورد کیفیت مراقبت از کودک، رو به فزونی پیدا کرده است؛ و به همین مناسبت والدین، محققان و سیاست‌گذاران به رابطه بین کیفیت مراقبت از کودک و رشد کودکان علاقه روز افزونی نشان می‌دهند. بخش قابل توجهی از مطالعات اخیر، به بررسی عوامل تأثیرگذار بر کیفیت مراقبت از کودک، اندازه‌گیری این عوامل و اثرات کوتاه‌مدت و بلندمدت آن‌ها بر کودکان می‌پردازد. با آگاهی یافتن از این موضوع که کیفیت مراقبت و آموزش اولیه‌ای کودکان، شالوده پیشرفت بعدی آن‌ها را در مدرسه پی‌ریزی می‌کند، برنامه‌های مراقبت از کودک و ارائه‌دهندگان مراقبت روزانه را تشویق می‌کند تا به استانداردهای بالاتری دست یابند؛ بنابراین، سازمان‌هایی از قبیل انجمن ملی آموزش و پرورش کودکان خردسال، انجمن ملی مراقبت از کودکان^۴، انجمن ملی پس از مدرسه^۵ و انجمن ملی مراقبت از کودک در خانه^۶، رشد حرفه‌ای^۷ و اعتباربخشی^۸ سعی در ارتقاء مراقبت کیفی خود را دارند. استانداردها بخش مهمی از مراقبت از کودک امروزی و محیط‌های آموزش ابتدایی اولیه هستند. انجمن ملی آموزش و پرورش دوران اولیه کودکی رشد حرفه‌ای و صلاحیت‌های مدیران برنامه‌ها، استانداردهایی را تعیین کرده است و انجمن ملی پس از مدرسه نیز برای کیفیت محیط‌های مراقبتی پس از مدرسه استانداردهایی را تعیین نموده است. در حال حاضر، یک سیستم ارزیابی درجه کیفیت نسبتاً جدید برای مدیران، در مقیاس مدیریت برنامه^۹ (۲۰۱۱)، از طرف مرکز مک‌کورمیک برای سرپرستی دوران اولیه کودکی به وجود آمده است.^{۱۰}

- 1 . Bureau of Labor Statistics
- 2 . Census Bureau
- 3 . Department of Labor
- 4 . National Child Care Association (NCCA)
- 5 . National After School Association (NAA)
- 6 . National Association For Family Child Care(NAFCC)
- 7 . Professional Development
- 8 . Accreditation
- 9 . Program Administration Scale

همچنین سیستم‌های دیگری برای پایش تضمین کیفی از قبیل سیستم رتبه‌بندی آموزش دوران اولیه کودکی^۱ و سیستم رتبه‌بندی آموزش و مراقبت سن مدرسه^۲ وجود دارند که به منظور ارزیابی کیفیت برنامه‌ها تدوین شده‌اند. این موارد به ترتیب در سایر فصول بررسی خواهند شد.

خود را بیازمایید!

جیمی، مادر یک کودک ۴ ساله و یک کودک یک ساله، ۳۰ ساعت در هفته کار می‌کند. از حیث آماری، وضعیت کار و نیز از نظر والدگری او، در رتبه -----.

الف) اکثریت قرار می‌گیرد.

ب) اقلیت قرار می‌گیرد.

ج) اقلیت قرار می‌گیرد، اما اگر او دو کودک داشت و بیش از ۴۰ ساعت در هفته کار می‌کرد، می‌توانست در اکثریت قرار گیرد.

ح) اقلیت قرار می‌گیرد، اما اگر بیش از دو کودک داشت و شاغل نیز بود، می‌توانست در رتبه اکثریت به حساب می‌آید.

♦ برای انجام آزمون به صورت کامل به نشانی CengageBrain.com مراجعه نمایید.

مدیریت برنامه

مدیر برنامه بودن، موضوعی چالش‌برانگیز است و به شعبده‌باز سیرک شباهت دارد که می‌باید وقایع مختلفی را که با آن‌ها سروکار دارد، مدیریت کند و مورد رسیدگی قرار دهد؛ بنابراین اولین مرحله سرپرست برنامه شدن که ما غالباً از آن تحت عنوان «مدیر» یاد می‌کنیم، درک چیزهایی است که مدیریت دربرمی‌گیرد. برای انجام این موضوع، می‌توانیم نگاهی به تعریف مدیر برنامه از نظر انجمن ملی آموزش و پرورش کودکان خردسال داشته باشیم:

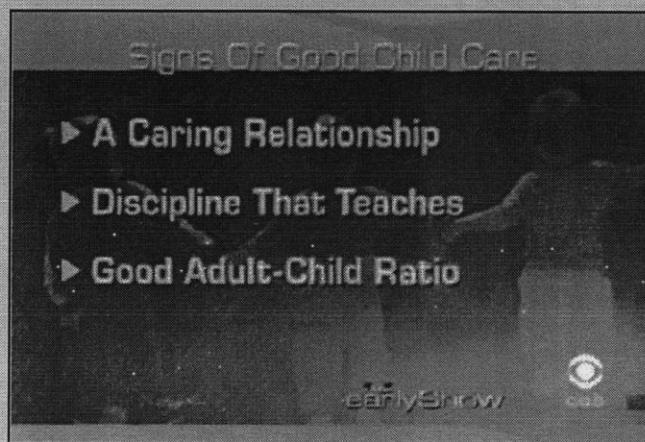
«مدیر برنامه فردی است که مسئولیت برنامه‌ریزی، اجرا و ارزیابی برنامه مراقبت از کودک، یا کودکان پیش‌دبستانی و یا کودکانستان را بر عهده دارد. نقش مدیر هم اقدامات رهبری و هم اقدامات سرپرستی را در بر می‌گیرد. اقدامات رهبری، ترسیم‌کننده برنامه گسترده کمک و سازماندهی دقیق، تعیین ارزشها، تنظیم اهداف، تشریح یک دیدگاه و ترسیم نحوه اقدام به منظور تحقق آن دیدگاه است. اقدامات سرپرستی، تعیین‌کننده نظم و هماهنگی وظایف و راه‌اندازی سیستمی به منظور انجام مأموریت سازمان است.» (انجمن ملی آموزش و پرورش کودکان خردسال، ۲۰۰۷)

صلاحیت‌های اصلی یک مدیر، مشارکت در حوزه‌هایی همچون مدیریت کارمندان، مدیریت حقوقی و مالی، برنامه‌ریزی آموزشی^۳، حمایت خانوادگی و رهبری است. فهرست کامل صلاحیت‌های مدیر را می‌توانید از سند مربوط به تعریف صلاحیت‌های مدیر برنامه در انجمن ملی آموزش و پرورش دوران اولیه کودکی دریافت نمایید.^۴

1. Early Childhood Education Rating System (ECERS)
2. School Age Care Education Rating System (SACERS)
3. Director
4. Educational programming

منابع آموزشی: نمایش ویدئویی ۱-۱

نمایش ویدئویی «کیفیت مراقبت از کودک» را در پایگاه اینترنتی CengageBrain.com مشاهده نمایید. در این نمایش ویدئویی آنچه که مراقبت از کودک با کیفیت بالا را دربرمی گیرد، خواهید آموخت. در حین تماشای کلیپ، سؤالات زیر را در ذهن خود داشته باشید: مؤلفه‌های مراقبت با کیفیت را تشریح کنید. یک مدیر برای این‌که از کیفیت مراقبت از کودک مطمئن باشد، چه کارهایی می‌تواند انجام دهد؟



♦ در پایگاه اینترنتی Cengagebrain.Com نمایش ویدئویی را تماشا کنید.

داشتن تجارتي موفق و همزمان با آن ارائه خدمات با کیفیت به کودکان و خانواده‌های آنان، وظیفه‌ای دشوار است که می‌تواند مدیریت مراقبت از کودک را به یک چالش بزرگ تبدیل کند. این‌که شما چگونه کارمندان شایسته را در مرکز خود را به کار گیرید و یا برنامه‌ای ارائه دهید که کودکان را جهت موفقیت‌های بعدی در مدرسه آماده سازد و همزمان با آن یک تجارت را سازمان دهی کنید، این وظیفه‌ای است که هر روز سخت‌تر می‌گردد. در طول دوره‌هایی با رشد اقتصادی کمتر، مؤسسات بزرگ و کوچک با اخراج، تعطیلی و یا سازماندهی مجدد رو به رو هستند. در عین حال کارکنان نیز ممکن است با کاهش ساعات کاری، عدم ارتقای شغلی، کاهش پرداختی‌ها، نصف شدن نوبت‌های کاری و یا مبادرت به مشاغل چندگانه برای پایان دادن به این شرایط مواجه شوند.

مدیران در ایجاد و حفظ برنامه‌های با کیفیت مربوط به دوران اولیه کودکی، نقشی کلیدی ایفا می‌کنند (ریان^۱ و همکاران، ۲۰۱۱). آن‌ها از اثرات واقعیت‌های دنیای امروز بر برنامه‌هایشان آگاه هستند و لازم است در راستای حفظ کیفیت، در این زمینه این واقعیت‌ها کار کنند؛ رکود اقتصادی اخیر با مواردی همچون تغییر نرخ ثبت‌نام، ثبت‌نام‌های پاره وقت و مشکلات دریافت شهریه^۲ مواجه شد. و نیز وجود رقابت شدید، هزینه‌های فراوان در برابر منابع محدود، و شمار رو به رشدی از «مشتریان». مدیر برنامه را بر آن می‌دارد که همزمان با حفظ کیفیت برنامه، کسب و کار خود را طوری مدیریت کند تا بدهی نداشته باشد. زمانی کیفیت آسان‌تر حفظ می‌شود که مدیر به کودکان بسیار متعهد باشد و از استانداردهای مرتبط با کیفیت پیروی کند. برای

1. Ryan
2. Fees



کسب‌وکارهای کوچک، با اعمال اصول کسب‌وکار مناسب، پرداخت بدهی مالی آسان‌تر است. اما به سبب رقابت دشوار، افزایش هزینه‌ها و تغییر تقاضای مصرف‌کننده‌ها، تعداد زیادی از آن‌ها دوام نمی‌آورند. با این حال بسیاری از آن‌ها با نظارتی که بر نیازهای مصرف‌کننده، رضایت مشتری و کنترل هزینه‌ها دارند، به بقای خود ادامه می‌دهند.

یک مدیر برنامه موفق به چیزی فراتر از تعهد زیاد نسبت به کودکان و خانواده‌ها نیازمند است. چنین مدیری دست کم باید رهبری خردمند و سرپرستی آگاهانه‌ای را نیز اعمال کند.

خود را بیازمایید!

مدیریتی بیان می‌دارد که در طی شش ماه اخیر، مرکز تحت سرپرستی او، ثبت‌نام پاره وقت بیشتری را از کودکان به عمل آورده است؛ او همچنین در دریافت شهریه از والدین با مشکل مواجه بوده است. محتمل‌ترین توضیح برای این تغییرات چیست؟

(الف) مدیر به اندازه کافی به حفظ کیفیت برنامه متعهد نبوده است.

(ب) مرکز مراقبتی دیگری، در همان خیابان آغاز به کار نموده است.

(ج) بروز رکود اقتصادی بر بسیاری از خانواده‌ها تأثیر گذاشته است.

والدین در اعتراض به شهریه‌های بالای این مرکز، علیه مدیر تباخی کرده‌اند.

♦ برای انجام آزمون به صورت کامل به نشانی CengageBrain.com مراجعه نمایید.

مدیر به عنوان رهبر

درک تفاوت‌های بین رهبری و مدیریت به اندازه درک مفهوم هر یک از آن‌ها مهم است. «رهبری» به تنظیم جهت و یا ایجاد چشم‌انداز برای یک گروه به منظور پیروی از آن اشاره دارد. رهبر باید این توانایی را داشته باشد که به ترسیم یک چشم‌انداز پردازد، ارزش‌ها را روشن نماید و برای برنامه، فرهنگی ایجاد نماید که مبتنی بر یک بنیان قوی باشد، همچنین باید امکان پیشرفت‌های مداوم را فراهم نماید و قدردان ارزش‌های رفتاری افراد باشد. رهبر لازم است برای هدایت برنامه، راهنمایی‌هایی را ارائه کند و «مدیریت» نماید و با توجه به اصول بنیادین از قبیل ارزش‌های اساسی، منابع را کنترل و یا هدایت کند؛ و اما مدیریت، بدون رهبری وضع موجود را حفظ می‌کند و اطمینان حاصل می‌نماید که همه چیز بر اساس برنامه‌های از پیش طراحی شده پیش می‌رود، اما تصویری جامع از امکانات موجود برای پیشرفت، تغییر و رشد را مورد توجه قرار نمی‌دهد. رهبری توأم با مدیریت، مسیری جدید را طراحی می‌نماید و منابع را در جهت دستیابی به آن مدیریت می‌کند. «رهبران امروزی مراقبت و آموزش دوران اولیه کودکی باید از نظر سیاسی تیزبین باشند و در بسیاری از زمینه‌ها، که فراتر از امور روزمره است، آگاه باشند و در پیش‌بینی تغییرات و تسهیل آن‌ها مهارت لازم را داشته باشند.» (وایتبوک ۳ و همکاران، ۲۰۱۲) در سال‌های اخیر بر رهبری مدیران تأکید فزاینده‌ای بوده است. مدیری که به درستی رهبری می‌نماید، قدرت شکل دادن به محیط و سازگاری با شرایط فعلی به کمک



Danjeh Pub

9th Edition

Administration of Programs for Young Children

*Phyllis M. Click
Kimberly A. Karkos
Cathie Robertson*

*Translated by
Mansoureh karimzadeh ,Ph.D
Sakineh Rahpeyma
Farzaneh motamedi ,Ph.D
siyamak tahmasebi ,Ph.D
Ameneh Valijani*

کتاب حاضر مشتمل بر ۱۵ فصل است که فصل اول آن با عنوان "مدیران"، از نگاهی جامع، تاریخچه مراقبت از کودکان، مدیریت برنامه و نقش‌های متنوع مدیر به عنوان سازمان دهنده، برنامه‌ریزی، رابط و اخلاق‌مند، مورد بحث قرار می‌دهد. فصل دوم کتاب به تنوع فرهنگی و ضرورت حفظ این تنوع توسط مدیران اختصاص یافته است.

برنامه ریزی برای کودکان شیرخوار، مراقبت پرورشی، مراقبت کودکان سن مدرسه، مراحل رشد پیش دبستانی، کودکان با نیازهای ویژه، عناوین سوم تا هفتم است.

در فصول دیگر کتاب، مراقبت‌های خانگی، گزینش و مدیریت کارکنان، تدوین بودجه، تغذیه و سلامتی، مشارکت خانواده‌ها و کودک آزاری به تفصیل و با ذکر موارد توصیف و تبیین می‌شود.

این اثر در نوع خود راهنمایی کم نظیر، برای مدیران، برنامه ریزان، مربیان، والدین و روان شناسان کودک و همه‌ی کسانی است که با آموزش‌های کودکان از شیرخوارگی تا سن دبستان سروکار دارند.

تهران: خیابان استاد مطهری، خیابان سلیمان خاطر، کوچه اسلامی، پلاک ۴/۲

تلفن: ۸۸۸۴۲۵۴۳ - ۸۸۸۴۶۱۴۸ - ۸۸۸۱۲۰۸۳ کد پستی: ۱۵۷۸۶۳۵۸۳۱

دفتر پخش دانژه: ۶۶۴۷۶۳۷۵ - ۶۶۴۶۲۰۶۱ فکس: ۶۶۴۷۶۳۸۹

www.danjeh.nfo - info@danjeh.org

قیمت: ۲۵۰۰۰۰ تومان

ISBN: 978-600-250-178-3



9 786002 501783