

مدیریت مراکز پیش دبستانی

جلسه چهارم

مدیریت:

- مجموعه جریاناتی که از طریق آن منابع انسانی و مادی مناسب به نحو موثری به منظور اداره یک سازمان به کار گرفته می شود.
- مجموعه فعالیت های موثر و مشترک برای رسیدن به مقاصد اداره یک سازمان.
- رسیدن به مقاصد ویژه.

روند مدیریت نیاز به هدف و مقصود ویژه دارد.

- مقصود: دلیل انجام کار

مقصود می تواند از دیدگاه های گوناگون، متفاوت باشد. بنابراین هر فردی می تواند مقاصد پیچیده و متنوعی داشته باشد.

- هدف: نهایت مقصود، هدف است.

آنچه که خواهان رسیدن به آن باشیم هدف است.

دو اشتباه اساسی معلمان در بیان اهدافشان:

۱- بیان هدفهای متعدد (ایجاد سردرگمی)

۲- بیان هدفهای مبهم

توجه اداره کننده مرکز پیش دبستانی به :
مقاصد ، اهداف و فلسفه است.

قبل از تعیین هدف، امکاناتی که در جهت رسیدن به هدف نیاز داریم باید به دقت بررسی و مطالعه شود. بنابراین اهداف باید با واقع بینی تعیین شوند.

سپس فلسفه آموزش پیش دبستانی یا فلسفه رشد کودک تعیین شود.

(میزان درک شما از حقایق و اصول رشد انسانی و رفتار و اعمال صحیح)

نکاتی که باید برای تعیین فلسفه آموزش و پرورش به آنها توجه کرد:

۱- دانش شخصی (تجارب کار با کودکان)

۲- درک و شناخت نظریه ها و برنامه های تجربی

۳- دانش نگرش تاریخی در خصوص رشد و رفاه کودک

نقطه نظرهای آموزشی:

۱- دوران باستان

- بسیاری از عقاید ما در مورد کودکان از طریق نوشته های افراد بزرگی که در دوران رم و یونان باستان زندگی کرده اند بدست آمده است.
- افلاطون عقیده داشت که رفاه کودکان یک جامعه یک مسئولیت اجتماعی است. هیچ چیز به صورت اجباری و تحت فشار یاد گرفته نمی شود.
- کوئینتی لیان عقیده داشت باید آموزش در خانه و زمانی که کودک شروع به حرف زدن میکند آغاز شود و نباید تا سن ۷ سالگی که سن ورود به مدرسه است صبر کنیم. ضرورت پاداش ها و بی تاثیر بودن تنبیه بدنی را مورد تاکید قرار داد.

۲- قرون وسطی:

در این دوران مسیحیان نوشته‌های کلاسیک یونان و رُم باستان را رد کردند و مورد نفرت قرار دادند. هدف اساسی آموزش در این دوران صرفاً بقاء و دوام کلیسا بوده و آموزش عمومی به حداقل وجود داشته است.

۳- سالهای بیداری و آگاهی تا به امروز

قرن ۱۵ تا ۱۸

کمینیوس

روسو

پستالوزی

فروبل

قرن ۲۰

پیاژه

ماکارنکو

فریر

مونته
سوری

زمینه های شناختی در نظریه های مدیریت:

مقتدرانه، روابط انسانی، علوم اجتماعی

۱- مقتدرانه

مدیر و اداره کننده ای که از فلسفه سازمان نگر و کنترل محور پیروی میکند. اعمال خود را روی کار یا تولید سازمان متمرکز میکند و از موثرترین روش ها استفاده میکند.

چنین مدیری نقشی مقتدرانه و بی نهایت کنترل کننده دارد. تصمیم گیری های کلی از بالا صورت می گیرد و تکالیف کارکنان از قبل تعیین شده است.

۲- روابط انسانی

برخلاف مدیریت از نوع مقتدرانه که دران اداره کننده فعالیت های برنامه رامستقیما هدایت میکند، یک مدیریت از نوع روابط انسانی سعی در هماهنگ و یکپارچه کردن فعالیت های دوجانبه دارد. خودبیگانگی و از دست دادن هویت شخصی و شخصیت که می تواند از خصوصیات سازماندهی مقتدرانه باشد، به احتمال بسیار قوی در این نوع از مدیریت به حداقل ممکن خواهد رسید.

۳- علوم اجتماعی

حد وسط و میانه ای که بین نظریات اداره مقتدرانه و روابط انسانی وجود دارد را می توان در نظریه علوم اجتماعی جستجو کرد.

وظیفه مدیر اداره و کنترل رفتار انسانی در قالب و حیطة ماموریت سازمانی است.

گتزل، لیفام و کمپ بل

سه نظریه
شناختی
در نظریه
های
مدیریت

زمینه علوم
اجتماعی

زمینه روابط
انسانی

زمینه اداره
مقتدرانه