

ساختار توانمندساز مدارس، هوش هیجانی و عملکرد معلمان در آموزش پرورش

پروین دارابی

کارشناسی ارشد علوم تربیتی- آموزش و پرورش ابتدایی

www.ketab.ir



سرشناسه

دارابی، پروین، ۱۳۷۱ -

عنوان و نام پدیدآور

ساختار توانمندساز مدارس، هوش هیجانی و عملکرد معلمان در آموزش

پرورش/پروین دارابی.

مشخصات نشر

تهران: شرکت رسانه ساز دانش، ۱۴۰۰.

مشخصات ظاهری

۸۵ ص:؛ رقعی

شابک

۹۷۸-۶۲۲-۹۴۱۰۷-۹-۰ : ۳۸۰۰۰۰ ریال

وضعیت فهرست نویسی

فیپا

یادداشت

کتابنامه: ص. ۸۱-۸۵.

موضوع

هوش هیجانی -- ایران -- نمونه پژوهی

Emotional intelligence -- Iran -- Case studies

مدرسه‌ها -- ایران -- مدیریت و سازماندهی -- مشارکت کارمندان -- نمونه پژوهی

School management and organization -- Iran -- Employee

participation -- Case studies

معلمان -- ایران -- ارزشیابی -- نمونه پژوهی

Teachers -- Rating of -- Iran -- Case studies

معلمان -- ایران -- اثربخشی -- نمونه پژوهی

Teacher effectiveness -- Iran -- Case studies

رده بندی کنگره

۷۴BF

رده بندی دیویی

۵۲۲-۶۵۵:

شماره کتابشناسی ملی

۸۷۶۴۹۰۱ :

www.ketab.ir



عنوان کتاب: ساختار توانمندساز مدارس، هوش هیجانی و عملکرد معلمان در آموزش پرورش

مؤلف: پروین دارابی

طراح جلد و صفحه آرایی: زهرا پرتوی

ناشر: شرکت رسانه ساز دانش

نوبت چاپ: اول / ۱۴۰۰

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

قیمت: ۳۸۰۰۰ تومان

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۹۴۱۰۷-۹-۰

آدرس: تهران، خ ستارخان، بین پل شیخ فضل الله نوری و برق آلتوم، پلاک ۶۲۲ واحد ۵

تلفن: ۴۴۲۸۰۷۹۳-۴۴۲۸۰۹۷۶ فکس: ۴۴۲۸۱۰۱۶

پست الکترونیک: info@rasanehsaz.ir

وب: www.rasanehsaz.ir

فهرست

پیشگفتار.....	۹
۱- بخش اول: عملکرد شغلی.....	۱۵
۲- بخش دوم: هوش هیجانی.....	۳۷
۳- بخش سوم: ساختار توانمندساز مدارس.....	۶۱
۴- بخش چهارم: نتیجه گیری.....	۷۹
منابع و مآخذ.....	۸۱

پیشگفتار

هر سازمانی دارای رسالت و اهداف مشخصی در جهت توسعه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی است تا هم به نیازهای کارکنان هم به نیازهای محیط اطراف خود پاسخگو باشد. صاحب‌نظران مدیریت منابع انسانی بر این عقیده‌اند که هر سازمان باید پیش از هر تصمیم مهمی چون ارتقاء، افزایش حقوق، مزایا، جابجایی، انتصاب، عزل و برکناری از خدمت، عملکرد کارکنان^۱ را با توجه به معیارهای مناسب مورد ارزشیابی قرار دهد (پروین، ۱۳۹۴). عملکرد معلمان با عوامل زیادی از جمله ساختار توانمندساز مدارس^۲ و هوش هیجانی^۳ در ارتباط می‌باشد.

منابع انسانی به عنوان مهمترین و با ارزشترین منبع در موفقیت سازمان نقش بسزایی دارد چرا که منابع انسانی سازمان، قابلیت تغییر در عملکرد خود را دارد و اصلی‌ترین ابزار تحقق اهداف سازمانی محسوب می‌شود (آذرنیوشان و همکاران، ۱۳۹۷). عملکرد شغلی را ارزش‌های کلی مورد انتظار سازمان از بخش‌های مختلف سازمانی تعریف می‌کنند که به تفکیک افراد فعال در آن

^۱ Employee Performance

^۲ School Empowerment Structure

^۳ Emotional Intelligence

بخش ارائه می‌شود و هر فرد در طول دوره‌ای مشخص از زمان آن را انجام می‌دهد (پلاتیس^۱ و همکاران، ۲۰۱۵). در سازمان‌های آموزشی باتوجه به حساسیت و زیربنایی بودن آن، بحث ارزیابی و توجه به عملکرد معلمان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است به‌طوری‌که هر ساله عملکرد معلمان براساس کاربرگ‌های خاصی مورد سنجش و مقایسه قرار می‌گیرد (چندلر^۲، ۲۰۱۰). ساختار توانمندساز مدارس عبارت است از درک رهبران آموزشی به پرورش حس همکاری، نوآوری و اعتماد در میان همکاران می‌باشد؛ و از مزایای آن نیز می‌توان به انعطاف‌پذیری و افزایش مهارت‌های حل مساله می‌شود (هوی و اسویتلند^۳، ۲۰۰۱).

نقش مدرسه در بافت توسعه پایدار به‌طور چشمگیری توسط یونسکو و پژوهشگران در خصوص موضوع آموزش و پیامدهای آن مورد بررسی و بحث قرار گرفته است (دلوها و پوسپیشیلووا^۴، ۲۰۱۸). گرچه اصلاحات بی‌شمار، سیاست‌های بسیار و برنامه‌های متعددی برای کاهش نقاط ضعف مدارس انجام شده است، اغلب بی‌شمار سیاست‌های بسیار و برنامه‌های متعددی برای کاهش نقاط ضعف مدارس انجام‌شده است، اغلب این تلاش‌ها همچنان نقش توانمندسازی در مدارس را مورد غفلت قرار داده‌اند (کریک^۵ و همکاران، ۲۰۱۷). ساختار توانمندساز مدارس عبارت است از درک رهبران آموزشی به

^۱ Platis

^۲ Chendler

^۳ Hoy & Sweetland

^۴ Dlouhá & Pospíšilová

^۵ Kirk

پرورش حس همکاری، نوآوری و اعتماد در میان همکاران می‌باشد؛ و از مزایای آن نیز می‌توان به انعطاف‌پذیری و افزایش مهارت‌های حل مساله می‌شود (هوی و اسویتلند؛^۱ ۲۰۰۱). برپایه شناخت و درک توانمندسازی، ساختار توانمندساز در مدارس را می‌توان به‌عنوان محیط و ساختاری که فرآیندهای توانمندساز در آن به انجام می‌رسند و منجر به بروندهای توانمندساز، توسط اعضای آن می‌شود؛ تعریف نمود (بالکار؛^۲ ۲۰۱۵).

از نظر سایندن^۳ و همکاران (۲۰۰۴)، ساختار توانمندساز مدارس درحالی‌که معلمان و مدیران مسئولیت‌های مجزای خود را انجام می‌دهند، به اثربخشی و انجام فعالیت‌های مدرسه کمک می‌کند. در ساختار توانمند مدیران و معلمان تحت نظارت مرزهای مشخص شده همکاری دارند و در همین حال نقش‌های متمایز خود را نیز ایفا می‌کنند. همین‌طور قوانین و مقررات به جای اینکه وقوع خطا را محدود کنند، راهنمایی‌های انعطاف‌پذیری برای حل مشکل هستند (سایندن و هوی؛^۴ ۲۰۱۱). بنابراین رفتار معلمان به‌دقت مدیریت‌شده و به سختی کنترل می‌شود. هم سلسله مراتب و هم قوانین برای کنترل به‌طور یکسان استفاده می‌شوند. این ساختار برای اطمینان از این مسئله به کار گرفته می‌شود که معلمان دارای نقص، مشکل و بی‌مسئولیت دقیقاً کاری را انجام دهند که مدیران گفته‌اند (گرایی و همکاران، ۱۳۹۸).

^۱ Hoy & Sweetland

^۲ Balkar

^۳ Sinden

^۴ Hoy