

هوش هیجانی و خود کارآمدی شغلی در

سند تحول بنیادین در آموزش و پرورش

زینب احمدی

مشهد مقدّس - ۱۳۹۷



- سرشناسه : احمدی، زینب، ۱۳۶۶-
عنوان و نام پدیدآور : هوش هیجانی و خودکارآمدی شغلی در سند تحول بنیادین در آموزش و پرورش / زینب احمدی.
مشخصات نشر : تربت حیدریه: چشم انداز قطب، ۱۳۹۷.
مشخصات ظاهری : ۱۳۹ ص.: جدول.
شابک : ۹۸۰-۱۱۹-۴۹۳-۶۰۰-۹۷۸:۱۸۰۰۰۰ ریال
وضعیت فهرست نویسی : قیفا
نویسی :
موضوع : مدیران مدارس متوسطه -- ایران -- نمونه پژوهی
موضوع : High school principals -- Iran -- Case studies
موضوع : و کارایی -- ایران -- نمونه پژوهی
موضوع : Self-efficacy -- Iran -- Case studies
موضوع : هوش هیجانی -- ایران -- نمونه پژوهی
موضوع : Emotional intelligence -- Iran -- Case studies
رده بندی کنگره : B ۲۱۳/۲۶ ۱۳۹۰ الف ۹الف/
رده بندی دیویی : ۷۱ ۳۰۴۰۹۵
شماره کتابشناسی ملی : ۴۱۲۳



www.kebook.ir

زینب احمدی

طراح جلد: حسن رحمان پور

ویراستار و صفحه آرا: حسن رحمان پور

نوبت چاپ: اول - ۱۳۹۷

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

قطع: وزیری

چاپ و صحافی: ویونا

قیمت: ۱۸۰۰۰۰ ریال

شابک: ۹-۱۱۹-۴۹۳-۶۰۰-۹۷۸

تمام حقوق چاپ و نشر این اثر محفوظ است.

در عصر حاضر سازمانها به صورت فزاینده ای با محیط های پویا و در حال تغییر مواجهند و بنابراین، به منظور بقا و پویایی خود مجبورند که خود را با تغییرات محیطی سازگار سازند. به بیان دیگر با توجه به سرعت شتابنده تغییرات و تحولات علمی، تکنولوژیک، اجتماعی، فرهنگی و ... در عصر حاضر، سازمانهایی موفق و کارآمد معیوب می شوند که علاوه بر هماهنگی با تحولات جامعه امروزی، بتوانند مسیر تغییرات و دگرگونیها را نیز در آینده پیش بینی کرده و قادر باشند که این تغییرات را در جهت ایجاد تحولات مطلوب برای ساختن آینده ای بهتر هدایت کنند (آقای فیضایی، ۱۳۸۷).

اگر کشوری بخواهد به عزت سانس، به سعادت معنوی، به سیطره ی سیاسی، به پیشروی علمی، به آبادانی زندگی دنیایی، به ارزویی، بخواهد دست پیدا کند، باید به آموزش و پرورش به عنوان یک کار بنیادی، مقاماتی لازم پردازد؛ چرا؟ چون همهی این کارها به نیروی انسانی احتیاج دارد. نیروی انسانی هم عمدتاً در آموزش و پرورش شکل می گیرد و صورت می بندد؛ به طوری که اگر آموزش و پرورش ما، که تقریباً دوازده سال از بهترین فصل عمر یک انسان را در اختیار دارد، به شکل مطلوبی کار کند، باعث می شود که جوانی که در این جا ساخته شده و قالب گیری شده و صورت بندی شده، دیگر کمتر احتمال تغییر بنیانی در حوادث آینده در او برود. اگر آن جوان شکل خوبی گرفت، به همین شکل کمابیش زندگی را ادامه خواهد داد. پس آموزش و پرورش کانون اصلی ساختن و پرورش دادن و تولید آن عامل اساسی

است. به گفته تافلر «تنها با بهره گیری خلاقانه از تغییر برای هدایت کردن خود تغییرات است که می توانیم از آسیب شوک آینده در امان بمانیم و به آینده ای بهتر و انسانی تر دست یابیم» (تافلر، ۱۳۷۳)

تغییر سریع جوامع به علت دانش و تکنولوژی، تغییر نگرش ها و نیازهای مردم، تغییر در روابط انسانی، و تغییر در تمام جنبه های زندگی و تمدن سبب پیدایش تغییرات زیادی در سازمان ها شده است. به علت همین تغییرات سریع، بنیاس سازمان ها را سیستم های موقت می نامد. آن ها امروز مانند آنچه دیروز بودند نیستند و فردا نیز مانند آنچه امروز هستند نخواهند بود. امروزه ضرورت تغییر و نوآوری در سازمان ها، به خصوص در مؤسسات دولتی، شناخته شده، اما در بسیاری از کشورهای در حال توسعه هنوز نقش و اهمیت این موضوع روشن نشده است. تغییر و نوآوری جزء طبیعت زندگی اجتماعی انسان بوده و طی دوره اخیر، این پدیده با سرعتی بسیار زیاد و در تمام زمینه ها ایجاد شده است، آنچه تازگی دارد شناخت و اهمیت و به کارگیری آن به طور وسیع و به خصوص در سازمان های پویا در رابطه با محیط است. (نجف بیگی، ۱۳۷۷)

الوین تافلر در موج سوم می گوید: جهان و محیط اطراف آن در حال تغییر است و در چنین شرایطی هیچ چیز خطرناک تر از دل بستن به کلیاتی دیروز نیست. یکی از دستاوردهای بسیار مستند در مورد رفتار فرد و سازمان این است که سازمان و اعضای آن در برابر تغییر ایستادگی (مقاومت) می کنند. هنگامی که ایستادگی مطرح می شود، کارکنان بطور خودکار به آثار این تغییر روی خودشان می اندیشند و در نتیجه مقاومت زیادی نسبت به تغییرات نشان می دهند. همان طور که بیان شد تغییر و تحول در نظام آموزشی کشور ضرورتی انکارناپذیر است. مدیران مدارس به عنوان گروهی

که قرار است این تغییرات بوسیله آنها انجام شود سهم مهمی در موفقیت یا عدم توفیق برنامه ها دارند. به یقین آگاهی متولیان آموزش از تفاوت های شخصیتی مدیران می تواند در مدیریت تحولات موثر باشد اهمیت مجموعه حاضر در تبیین این موضوع است که امید است رهگشای مدیران در تحقق سند تحول بنیادین باشد.

در پایان سخن از همه عزیزانی که این مجموعه را مطالعه نموده و هر گونه انتقاد، نظر، پیشنهاد نسبت به این کتاب دارند، خواهشمند است نظرات، انتقادات و پیشنهادات خود را به وسیله پست الکترونیکی ZEYNABAHMADI@YAHOO.COM در میان گذارند تا در مراحل بعدی

تصحیح و تکمیل گردد. ان شاء الله...

پیروز باشید.

زینب احمدی

مهر ماه ۱۳۹۷

عنوان صفحه

تقدیم به	۷
فصل اول:	۱۵
کلیات	۱۵
فصل دوم:	۲۷
(۱) برنامه تحول بنیادین در آموزش و پرورش	۲۷
۱-۲ برنامه تحول بنیادین در آموزش و پرورش	۲۹
۲-۲ بسترهای قابل تحول در آموزش و پرورش	۳۱
۳-۲ نقش مدیریت در پیشبرد اهداف سازمانها	۳۲
۴-۲ نقش مدیران مدارس در پیشبرد اهداف آموزش و پرورش	۳۳
۵-۲ ضرورت تحول بنیادین در آموزش و پرورش:	۳۵
۶-۲ تحول در مدارس	۳۶
۷-۲ هوش هیجانی و برنامه تحول بنیادین	۳۹

- ۸-۲ انواع هوش ۳۹
- ۹-۲ تعاریف مختلف از هوش هیجانی ۴۱
- ۱۰-۲ تاریخچه هوش هیجانی ۴۴
- ۱۱-۲ هوش هیجانی و هوش انتزاعی (IQ) در سازمان ۴۵
- ۱۲-۲ مهارت های هوش هیجانی در مدیریت ۴۶
- ۱۳-۲ ابعاد هوش هیجانی ۵۰
- ۱۴-۲ ویژگی مدیریت هوش هیجانی ۵۱
- ۱۵-۲ استفاده از مدل بار آن و این پژوهش ۵۲
- ۱۶-۲ خود کارآمدی چیست؟ ۵۸
- ۱۷-۲ حیطه های مختلف خود کارآمدی ۶۰
- ۱۸-۲ ویژگی های کلیدی خود کارآمدی ۶۱
- ۱۹-۲ مؤلفه های خود کارآمدی ۶۲
- ۲۰-۲ ابعاد خود کارآمدی ۶۵
- ۶۸.....
- ۲۲-۲ نقش واسطه ای خود کارآمدی ۶۹
- ۲۲-۲-۱ فرآیندهای انگیزشی ۷۰
- ۲۲-۲-۲ فرآیندهای عاطفی ۷۰

- ۲۲-۳ فرآیندهای انتخاب ۷۱
- ۲۳-۲ دیگر عوامل تاثیر گذار بر خود کارآمدی ۷۱
- ۲۴-۲ توانمندسازی و خود کارآمدی ۷۵
- ۲۵-۲ تعاریف مختلف از تغییر ۸۰
- ۲۶-۲ اهداف و مزایای تحوّل سازمان های دولتی ۸۴
- ۲۷-۲ مدیریت تحوّل دو وظیفه اساسی بر عهده دارد: ۸۵
- ۲۸-۲ تحوّل بنابرین: ۸۵
- ۲۹-۲ مدیریت تغییر از دیدگاه های مختلف ۸۶
- ۲۹-۲ ۱- دیدگاه ۸۶
- ۲۹-۲ ۲- دیدگاه بکهارد ۸۶
- ۲۹-۲ ۳- دیدگاه پروسه ۸۷
- ۲۹-۲ ۴- مدل دو مرحله ای زالتمن ۸۷
- ۲۹-۲ ۵- مدل لیت ، جین ، واتسن ، بروس و سلی ۸۸
- ۲۹-۲ ۶- مدل ادگار شاین ۸۸
- ۲۹-۲ ۷- مدل هفت مرحله ای ادگار هیوز ۸۸
- ۲۹-۲ ۸- مدل سیستمی ۸۹
- ۲۹-۲ ۹- مدل مرآوده ای ۸۹
- ۳۰-۲ سطوح ایجاد تغییر در انسانها ۸۹

۲-۳۱ خود کارآمدی شغلی و پذیرش برنامه تحول بنیادین در آموزش و پرورش ۹۶

۲-۳۲ تحقیقات خارج از کشور: ۹۷

۲-۳۳ تحقیقات داخل کشور: ۱۰۲

فصل سوم: ۱۱۹

بحث و نتیجه گیری ۱۱۹

۵-۱ خلاصه فصل ۱۲۱

۵-۲ تحلیل یافته ها، پژوهش ۱۲۲