Министерство образования и науки Республики Таджикистан
Таджикский государственный педагогический университет
имени Садриддина Айни

На правах рукописи

КИА АЛИРЕЗА АБДОЛРЕЗА

ВЗАИМОСВЯЗЬ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ УЧИТЕЛЯ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ОБУЧЕНИЯ

Специальность 13.00.01 – общая педагогика, история педагогики и образования (педагогические науки)

Диссертация
на соискание ученой степени
кандидата педагогических наук

Научный руководитель:
доктор, педагогических наук,
профессор **Маджидова Б.А.**

ДУШАНБЕ – 2014

Содержание

Введение	3-13
Глава I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ УЧИТЕЛЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ	14-80
1.1. Возникновения и формирования теории и практики эмоционального интеллекта в современной психолого-педагогической науке	14-45
1.3. Понятие профессиональная удовлетворенность учителя и ее связь с повышением академической успеваемости учащихся	46-62
1.4.Влияние эмоционального интеллекта и профессиональной удовлетворенности учителей на эффективность обучения и повышения успеваемости учащихся	62-74
Выводы по первой главе	74-80
Глава II. ОПЫТНО-ПОИСКОВАЯ РАБОТА ПО ВЫЯВЛЕНИИ РОЛИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБУЧЕНИЯ	81-143
2.1.Социально-педагогические факторы, влияющие на эмоциональный интеллект и профессиональной удовлетворенности учителей городов Душанбе и Дезфул ИРИ	81-98
2.2.Технология выявления роли эмоционального интеллекта и профессиональной удовлетворенности учителей в повышении эффективности обучения.	98-129
2.3. Анализ полученных данных по выявлении роли эмоционального интеллекта и профессиональной удовлетворенности учителей на повышение эффективности обучения.	130-143
Выводы по второй главе.	143-149
Заключение и рекомендации	150-153
Список использованной литературы	154-169

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Промышленный, экономический, политический, социальный и культурный прогресс в каждой стране зависит от системы образования и воспитания человеческих ресурсов той страны. Иначе говоря, человеческий ресурс является самым ценнейшим капиталом общества и благодаря здоровым системам образования достигает эффективности и целенаправленности, успешной деятельности. Поэтому, лишь сильная, эффективная, соответственная и действенная система образования будет в состоянии воспитывать более сильный человеческий ресурс.

Сфера образования и воспитания является более плодотворной сферой, вместе с тем и очень трудоёмкой, в которой учителя играют основную роль, а опорной точкой всякого развития в ней считается обучение и воспитание. Наличие эффективных и преданных учителей, коренным образом может повлиять на преобразование учебного процесса. Также, уровень профессиональной удовлетворенности учителей здесь играет немаловажную роль. Учителя являются ядром аппарата образования и воспитания, действительными двигателями этой жизненно важной сферы. Их влияние настолько велико в обществе, что можно сказать, что счастливое будущее страны в руках тех людей, которые заняты делом воспитания и образования детей данной страны. Поэтому, обеспечение профессиональной удовлетворенности этой социальной группы людейочень важно. Одним из важнейших институтов каждого общества является организация, воспитывающая учителей для нужд общества, формируя у нихнеобходимые навыки преподавания, любовь к учащимся и т.д. Ж. Пиаже говорит: «Самая красивая реформа и перестройка сферы образования подверженаразрушению, если не владеет достаточным количеством и качеством учителей».

Способность к анализу, понимание, здравый смысл, управление эмоциями в индивидуальном, групповом, организационном поведении, а также - типы поведения, взаимопонимание, и наконец, эффективная взаимосвязь учителя с учащимися в состоянии улучшить процесс обучения учащихся и положительно влиять на будущее и прогресс науки и культуры общества. Следовательно, низкий уровень эмоционального интеллекта учителей может нарушать созидательную и здоровую связь с учащимися, и с другой стороны- с коллегами, директором, другими работниками сферы. Всё это, конечно же, отрицательно влияет на практичность и эффективность преподавания и воспитания.

Второй проблемой, которая рассматривается в настоящей работе, является профессиональная удовлетворенность учителей. Чувство профессиональной удовлетворенности является основным средством психического здоровья, действенности, предприимчивости и созидательности представителей всех профессий. Существующие исследования по проблемам профессиональной удовлетворенности среди работников различных сфер указывают на то, что большая профессиональная удовлетворенность больше способствует психическому здоровью, внутренней радости, тяги к созиданию, новшествам, и препятствует появлению профессиональной усталости.

Учителя должны соответствующим образом передавать всесторонние знания, пробуждать у учащихся огромную страсть и тягу к освоению изучаемого материала. Но,неудовлетворенность профессией среди учителей, проявляющаяся в виде периодических прогулов, неправильных ответов на вопросы учащихся, снисходительности, лояльности к ученикам, недостаточном чтении отраслевой литературы, несоответствующем поведении, которое в большинстве случаев, сопровождается жестокими наказаниями, и не соответствует новымтехнологиям обучения, в итоге приводят кпотере интереса к профессии учителя, к снижению эффективности

и полезности учебного процесса, и даже вынуждает учеников убегать из школы.

Третьей и основной проблемой, изучаемой в этом исследовании является вопрос об образовании учащихся. Неполное образование, отчисление или нежелание учиться - сегодня одна из основных проблем в мире, и в том числе, в Иране. Нами предпринята попытка выявить некоторые факторы этого процесса, связанного с деятельностью учителей.

Степень разработанности. В последние годы активизировались исследовательские работы, посвященные проблемам эмоционального интеллекта, профессиональной удовлетворенности и эффективности обучения. Исследуемые проблемы рассматривались западными учёными Бар-он Р., Гоулман Д., Шерман, Майер Дж, Селовей П., Дженсен Е., Макдрури Дж., Томас Л., Вонг С. и др.; иранскими учеными: Ахмади Ибодуллох, Ирониён Саидджавад, Порсонеджад Маъсуме, Абулькасеми Шахнам, Ахади Б., Наримани М., Абулкасими А., Асияи М., Азкиё Мустафо, Таваккали Махмуд, Бани Хашемиян К., Бахрами Х., Муэдзин М., Гулпарвар М., Хоксор Ф., Дехшири Г., Джамали Ахтар, Такипур Захир Али, Салехи Муслим Малики Оворсин Садек, Сайид Келан Мирмухаммад, Мирмухаммаде Мейбади Сайед Джалил, Мазлуми Мухаммадабади Сайид Саъид, Шарифпур Захро, Шахбази Хасан и др. Среди российских ученых и исследователей по проблемам эмоционального интеллекта работали Андреева И. Н., Д.В. Люсин, Э.Л. Носенко, Н.В. Коврига, О.И. Власова, Г.В. Юсупова, М.А. Манойлова, Т.П. Березовская, А.П. Лобанов,А.С. Петровская и другие, которые работают над проблемой в рамках отечественной психологии и педагогики.

Структура, сущностные признаки, функции и особенности проявления эмоционального интеллекта в подростковом возрасте изучены со стороны Давыдовой Ю.В. в ее диссертационной работе «Эмоциональный интеллект: сущностные признаки, структура и особенности проявления в подростковом

возрасте». Маняниной Т.В. изучен эмоциональный интеллект в структуре психологической культуры личности. Андреевой И.Н. выявлены предпосылки развития эмоционального интеллекта. Петровской А.С. эмоциональный интеллект рассматривается как детерминанта результативных параметров и процессуальных характеристик управленческой деятельности. Вопрос профессиональной удовлетворенности преподавателей исследован Андреецкой В.И.. Проблемы обучения, повышения эффективности обучения рассматриваются в работах Х.Буйдакова, Ф. Шарифова, М. Лутфуллоева, Дж. Шарифова, У. Зубайдова, Х. Сангинова, Х. Рахимова,А. Нурова и др.

История, теория и практика подготовки педагогических кадров, формирование их профессиональной компетентности исследованы И.О. Обидовым, Б. Рахимовым, А. Нуровым, С. Н. Алиевым, Х.Р. Шомуродовым и др.

В настоящее время одной из задач современной общеобразовательной школы является повышение уровня преподавания учебных предметов и повышение знаний, умений, навыков учащихся в области изучаемых дисциплин. Однако на пути решения этой важной научной и практической задачи существуют такие противоречия, как: потребность повышения эффективности обучения и несоответствие эмоционального интеллекта учителей, обеспечивающие позитивное взаимоотношение с учащимися; несоответствие требований к личности учителя с его профессиональной удовлетворенностью; сложившаяся система оценки педагогической деятельности учителя без учета его эмоционального интеллекта и профессиональной удовлетворенности; недостаточная разработанность и применение эмоционального интеллекта учителями в повышении эффективности обучения.

Обозначенные противоречия определили тему исследования «Взаимовлияние эмоционального интеллекта и профессиональной удовлетворенности учителя на эффективность обучения».

Цель исследования: изучение и выявление взаимосвязи эмоционального интеллекта и профессиональной удовлетворенности учителей общеобразовательной школы и влияние этого фактора на эффективность процесса обучения.

Объект исследования: учителя общеобразовательных школ г. Дезфуля ИРИ и учителей общеобразовательных школ г. Душанбе Республики Таджикистан.

Предмет исследования: влияние уровня эмоционального интеллекта и профессиональной удовлетворенности учителей на процесс обучения и повышения его эффективности.

Гипотеза исследования основывается на предположении, что эффективность обучения можно существенно повысить, если:

- у учителей будет сформирован высокий уровень эмоционального интеллекта, способствующий установлению положительных доверительных взаимоотношений с обучающимися;

-учитывать влияние социально-педагогических факторов на эмоциональный интеллект и профессиональную удовлетворенность учителей;

- эмоциональный интеллект и профессиональную удовлетворенность гармонически сочетать в процессе обучения;

-учителя получат профессиональную удовлетворенность от своей педагогической деятельности.

В соответствии с поставленной целью и рабочей гипотезой были сформулированы следующие **задачи исследования**:

1. Проанализировать психолого-педагогические, социологические исследования о роли эмоционального интеллекта и профессиональной удовлетворенности в практической деятельности специалиста.

2. Выявить структуру эмоционального интеллекта, способствующего установлению позитивных взаимоотношений между обучающими и обучаемыми.

3. Определить факторы, влияющие на профессиональную удовлетворенность учителей общеобразовательных школ.

4. Взаимосвязь и взаимовлияние эмоционального интеллекта и профессиональной удовлетворенности учителей в процессе учебно-воспитательной работы с учащимися.

5. Опытно-поисковым путем доказать взаимовлияние эмоционального интеллекта и профессиональной удовлетворенности учителя на эффективность обучения в общеобразовательной школе.

6. Разработать педагогические рекомендации по совершенствованию эмоционального интеллекта и профессиональной удовлетворенности учителя, направленных на повышение эффективности обучения.

Теоретико-методологическую основу исследования составили психолого-педагогические концепции образования и культуры, опирающиеся на принципы эмоционального интеллекта (Бар-он Р., Гоулман Д., Шерман, Майер Дж, Селовей П. и др.), объективности идеи взаимосвязи и взаимообусловленности социальных, культурологических, педагогических, объективных и субъективных факторов образования. Наиболее продуктивными являлись логико-культурный подход к проблемам образования и педагогической мысли (О.С. Анисимов, А.А. Деркач, И.Н. Семенов и др.), основные положения и выводы социальной педагогики и психологии, которые определили логику, методику и процедуру научно-

исследовательской работы; системный подход по педагогическим основам применения эмоционального интеллекта в сфере образования (Г.Г. Гарскова, И.Н. Андреева, Д.В. Люсин, Э.Л. Носенко, Н.В. Коврига и др.), который разработан в трудах иранских и зарубежных ученых, педагогов, психологов, социологов; выводы социальной педагогики и психологии, касающиеся моделирования (Л.М. Фридман, А.А. Реан, Л.Я. Гозман и др.), эффективное развитие и задействование творческого потенциала продуктивной профессионализации; концепции мотивации трудовой деятельности, положения ситуационного и системного подходов (Н. Ансофф, П. Питерс, Р. Уотермен, П.М. Гвишиани, В.А. Елисеев, Г. Хакен и др.).

Источниками исследования послужили:

- материалы научной библиотеки Исламской Республики Иран, труды современных исследователей, выступления представителей системы образования на страницах педагогических и научно-аналитических журналов и газет;
- фундаментальные исследования иранских ученых Ахмади Ибодуллох, Ирониён Саидджавад, ПорсонеджадМаъсуме, Абулькасеми Шахнам, Ахади Б., Наримани М., Абулкасими А., Асияи М., Азкиё Мустафо, Таваккали Махмуд, Бани Хашемиян К.,, исследования зарубежных ученыхБар-он Р., Гоулман Д., Шерман, Майер Дж, Селовей П., Дженсен Е., Макдрури Дж., Томас Л., Вонг С. и др, посвященные проблемам эмоционального интеллекта, профессиональной удовлетворенности и эффективности обучения в системе образования.

Методы исследования. Для достижения цели, решения поставленных задач и проверки положений, выдвинутых в гипотезе, были использованы нижеследующие взаимосвязанные и взаимодополняющие методы исследования:

- теоретические: теоретический анализ психолого-педагогической и социологической литературы, учебных и методических пособий, сравнительно-сопоставительный анализ процесса развития эмоционального интеллекта и профессиональной удовлетворенности учителя;

-эмпирические: беседы с учителями, руководителями общеобразовательных школ, метод экспертных оценок, наблюдение, анкетирование, тестирование, наблюдение за педагогической деятельностью учителей, методы количественного и качественного анализа, математическая обработка полученных результатов, сопоставление и сравнение.

Базой исследования явились 50 общеобразовательных школ городов Дезфуляв Иране и Душанбе в Таджикистане. Всего исследованием было охвачено 400 учителей средних и старших классов, работающих в базовых для исследования школах.

Организация и основные этапы исследования. Исследование проводилось в течение продолжительного времени и включало три этапа, основанных на использовании системы различных методов психолого-педагогического и социально-педагогического направления, в соответствии с характером задач, решаемых на каждом этапе.

Первый этап – проблемно-поисковый (2007-2010), посвящен теоретическому осмыслению проблем, изучению и анализу психолого-педагогической, социально-педагогической литературы, формированию основных идей, постановке цели и задачи. Сформулирована тема и гипотеза исследования, определена база опытно-поисковой работы, составлены анкеты, тесты, вопросники для беседы, интервьюирования учителей.

Второй этап (2010-2012). Осуществлена опытно-поисковая работа, основанная на накоплении и анализе эмпирических данных (в процессе

наблюдения, беседы, анкетирования, тестирования), также осуществлялась фиксация и первичный анализ полученных данных.

Третий этап (2012-2014). Завершающий, в котором обобщены результаты исследования, сформулированы выводы и заключения по проведенной работе, разработаны педагогические рекомендации по развитию эмоционального интеллекта и формированию профессиональной удовлетворенности учителя, способствующей обеспечению эффективности обучения.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

- обоснована необходимость научной разработки педагогических основ применения эмоционального интеллекта в деятельности учителей, их использования в усовершенствовании взаимоотношений между учителями и учениками, в повышении уровня профессиональной удовлетворенности учителей;
- выделены педагогические принципы одновременного влияния эмоционального интеллекта и профессиональной удовлетворенности работников образовательных учреждений на эффективность обучения учащихся;
- выявлена культурная разница в поведении учителей Ирана и Таджикистана, в том числе, по уровням эмоционального интеллекта и профессиональной удовлетворенности, а также, по уровню их влияния на эффективность обучения.
- доказано влияние половых различий, стажа работы, возраста и семейного положения учителей на эмоциональный интеллект, профессиональную удовлетворенность и эффективность обучения.

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что предложен новый подход в использовании эмоционального интеллекта и профессиональной удовлетворенности учителей для повышения уровня и

эффективности процесса обучения, что намечает позитивные перспективы в усовершенствовании системы образования.

Практическая значимость результатов исследования проявилась в том, что:

- необходимо тестировать учителей на проверку уровня эмоционального интеллекта при принятииих на работу в общеобразовательные школы;
- для работающих учителей организовать соответствующие курсы по повышению уровня эмоционального интеллекта.

Результаты исследования могут быть применены в разработке соответствующих тем лекционных курсов по методике воспитательной работы, спецкурсов, спецсеминаров, в учебно-воспитательной работе со студентами педагогических вузов колледжей, а также школьниками Ирана и Таджикистана.

Апробация и внедрение результатов исследования. Основные результаты, положения и выводы диссертации неоднократно обсуждались и докладывались на научно-практических конференциях, научных и методических семинарах, заседаниях, за круглым столом кафедры общей педагогики Таджикского государственного педагогического университета им. Садриддина Айни, Института развития образования при АО Республики Таджикистан, заслушивались на методологических семинарах аспирантов и соискателей (2010-2013гг.) в городах Тегеране и Душанбе. Результаты и выводы исследования нашли свое отражение в монографии и научных статьях автора. Основные выводы и положения диссертации в настоящее время используются при чтении спецкурсов и спецсеминаров в педагогических ВУЗах Ирана.

Достоверность и надежность результатов исследования обеспечивается методологическим обоснованием теоретических положений; системным подходом, обоснованными исходными методологическими принципами; адекватным выбором и использованием разнообразных

надёжных методов, репрезентативностью выборки, математической обработкой научных данных с использованием компьютерных программ статистического анализа, эффективностью апробации и использованием результатов исследования в практической деятельности учителей.

На защиту выносятся следующие положения:

1. Эмоциональный интеллект как способность и личностное качество учителя, способствует установлению доверительного взаимоотношения с учащимися.

2. Эмоциональный интеллект и профессиональная удовлетворенность учителя общеобразовательных школ взаимосвязаны. Эта связь способствует повышению эффективности обучения.

3. На эмоциональный интеллект и профессиональную удовлетворенностьучителей влияют социально-педагогические, возрастные, материальные, психолого-педагогическиефакторы, образовательный уровень, стаж работы и др.

4. Для повышения уровня эмоционального интеллекта и профессиональной удовлетворенности учителя необходимо постоянное самосовершенствование и повышение профессиональной компетентности с целью повышения эффективности обучения на современном этапе развития общества.

Структура диссертации. Диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, педагогических рекомендаций, списка использованной литературы.

Полученные результаты и статистически обработанные материалы отражены в 35 таблицах, 8 диаграммах и 7 схемах.

ГЛАВА I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ УЧИТЕЛЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ

I.I. Возникновения и формирования теории и практики эмоционального интеллекта в современной психолого-педагогической науке

Теоретические основы:

Начиная с самих древних времен люди были убеждены, что человек является разумным существом и свободно выбирает свои цели и методы; разумом решить, как жить и что делать. Такое понятие, как «эмоция» не играет никакой роли в жизни человека. До XVII-XVIII веков философы были убеждены в концепции человеческой рациональности, пока в начале 18 века Дэвид Юм - английский философ, последователь эмпиризма не поставил под сомнение тему превосходства разума над эмоциями. (6, 56). Кроме Юма, Чарльз Дарвин в 1837 и 1872 годах, утверждал, что «выражение чувств (эмоций) играет основную роль в адаптивном поведении людей». Оба, и философия Юма и исследование Дарвина об эмоциях, оспаривают мысль о том, что рациональность (разум и логика) превосходит эмоции, а также, открыли место для эмоций наравне с разумным и действиями. (34, 79).

1.1 - Что такое эмоциональный интеллект?

Хотя появление понятия «эмоциональный интеллект» имеет недавнюю историю, но, несмотря на данный факт, это понятие стало объектом споров и размышлений многих ученых. В последнее десятилетие концепция эмоционального интеллекта (ЭИ) как альтернатива традиционного интеллекта, стала широко известна в психологической науке. Многие сторонники данной концепции утверждают, что эмоциональный интеллект

играет существенную роль в успешности управленческой деятельности. (100, 27с.)

В данном исследовании мы не в силах рассматривать все эти определения и высказывания, но всё же будем напоминать о некоторых взглядах ученых, которые тем или иным образом близки к теме нашего исследования.

Определение эмоции:

Термин "Emotion" от латинского глагола «more» обозначает «движение», и в словаре понимается как «чувство волнения, возбуждения и привязанности». В данном исследовании «эмоция» понимается в значении типа сильной и короткой реакции организма на неожиданные явления, которые сопровождаются душевными приятными или неприятными состояниями. (55. 13)

Определение эмоционального интеллекта:

Л.С. Выготский (67, 58) установил связь между эмоциями человека и его мышлением, отмечая, что «мышление возникает только на инстинктивной и эмоциональной базе и направляется, именно силами последней». Задолго до зарубежных авторов, он указал на совместную работу интеллектуальной и эмоционально-волевой сфер личности по обеспечению успешного функционирования и адаптации человека в окружающей среде. (83)

Майер и Селовей (1990) понятие «эмоциональный интеллект» считают способностью оценивать, выражать и регулировать свои эмоции, и эмоции других, а также, их соответствующим использованием. (57, 12).

Нейли (1991) понятие «эмоциональный интеллект» определяет, как иррациональную способность и психическое достоинство, которые влияют

на личные способности при их встречи с проблемами и давлениями окружающей среды.

По Мартинесу (1997) «эмоциональный интеллект представляет собой набор непознавательных навыков, способностей и возможностей, которые повышают сопротивляемость способностей человека перед внешним давлениям».

Согласно Мак Гарвею (1997) «эмоциональный интеллект включает в себя возможность отслеживания и мотивации, способность контроля импульсов, умение контролирования эмоциями, способность выражения сочувствия и сострадания».

Гоулман (1998) убежден что, «эмоциональный интеллект устанавливает и помогает возможности человека в деле познания своих и чужих эмоций, чтобы у него появилась реакция на контроль своих эмоций, и на этом основании программировал свои отношения с другими. Также, Гоулман эмоционального интеллекта считает мастерством, владелец которого в состоянии посредством самосознания контролировать своё душевное состояние и посредством самоконтроля улучшать его. Посредством эмпатии осознаёт их влияние и посредством управлении отношениями поступит таким образом чтобы, поднимать настроение себе и другим». (57.24).

Бар-Он считает что, эмоциональный интеллект состоит из набора возможностей, способностей и навыков, которые вооружают человека для эффективной адаптации с окружающей средой для достижения успехов в жизни. (119, 15). Также, в другом определении Бар-он показывает что, эмоциональный интеллект - это комплекс иррациональных возможностей, способностей и навыков, которые влияют на возможности человека, таким образом, что они будут в состоянии побеждать над давление среды. (120, 35).

Питер Ямвлекс достоинство эмоционального интеллекта видит в наличии у него комплекса инструментов, которые облегчат путь достижению цели. (60, 134)

Вайзенгер понятие «эмоциональный интеллект» определяет как интеллект использования эмоции для руководства поведением, мышлением, эффективным общением с коллегами, использованием времени и качественного исполнения работы для достижения целей. (49, 18)

Согласно Вайзенгеру (1998) «эмоциональный интеллект» - это способность контроля над своими и чужими эмоциями и ощущениями, способность познать и различать свои и чужие эмоции, и использование эмоциональных знаний в деле управления мышлением, своих и других связей. Он также заявляет, что, эмоциональный интеллект состоит из интеллекта использования эмоций и ощущений для руководства поведением, мыслями, эффективным общением с коллегами, руководителями, клиентами, правильным использованием времени, руководством к работе, для достижения целей. (138, 68).

В русскоязычном сайте «www.psychologos.ru приведено следующее определение эмоционального интеллекта: «Эмоциональный интеллект (англ. Emotional intelligence) - способность эффективно разбираться в эмоциональной сфере человеческой жизни: понимать эмоции и эмоциональную подоплеку отношений, использовать свои эмоции для решения задач, связанных с отношениями и мотивацией».

Чернис способность упорядочивания эмоций и воздержания стрессов считает одним из аспектов эмоционального интеллекта и его наличия, согласно которому, необходимо для достижения успехов на работе и в жизни. (20, 57)

На основе приведенных выше определений можно заключать, что, эмоциональный интеллект является способностью определения, понимания, различения, выявления приоритета, контроля и управления эмоциями в индивидуальных, групповых и организационных взаимодействиях, ради взаимопомощи и для достижения индивидуальных, групповых и организационных целей. Также из этих определений вытекает, то что, наподобие тому как человек для логического понимания дел и важных решений индивидуальной и профессиональной жизни нуждается логическом интеллекте и разуме, так и для наставления мышления и познавательного интеллекта, а также для наилучшего познания событий и дел, ему будет необходимо наличие эмоционального интеллекта и понимания своих и чужих эмоций в связи с теми делами.

Другим источником понятия «эмоциональный интеллект» является теория социального интеллекта Торндайка, в которого он определяет эмоциональный интеллект как способность понять других; рациональное поведение в человеческих взаимоотношениях. Он впервые использовал термин «социальный интеллект» для объяснения поведения и действий человека. (48, 73).

Некоторые считают, что предысторию эмоционального интеллекта можно искать в идеях и воззрениях Вешлера, относящихся к объяснению непознаваемых (некогнитивных) аспектов общего интеллекта. В своем докладе от 1943 г. «об интеллекте» Вешлер пишет: «Я пытался показать, что вдобавок к интеллектуальным факторам также существуют особые неинтеллектуальные факторы, которые смогут выявить разумное поведение. Мы не сможем измерить общий интеллект, если IQ тесты не имеют критериев оценки некогнитивных факторов». (27, 130)

Термин «эмоциональный интеллект» был впервые предложен в 1990-х годах в ряде работ Джека Майера и Питера Селовея. Эти психологи

определяют «эмоциональный интеллектый» как «способность индивида для контроля своих и чужих эмоций; различие между положительными и отрицательными эффектами эмоций использование информации эмоции для руководства процессом мышления и собственными действиями». Эмоциональный интеллект – это означает не только быть эмоциональным или контролировать эмоции, но и сочетает оба, то есть, нужно знать, когда эмоции возникая, действуют успешно, и когда они вызывают проблемы и трудности. Иначе говоря, посредством эмоционального интеллекта мы управляем эмоциями, поэтому он является выражением сложного процесса, который связывает эмоции и восприятие. Также, в другом определении Майер и Сэловей считают, что «эмоциональный интеллект создаст возможность мыслить более творчески и использовать ощущения и эмоции для решения проблем». (139, 17) Они убеждены, что эмоциональный интеллект является разновидностью социального интеллекта, который включает в себя-способность контролировать свои эмоции и эмоции других, различия между ними и использованием информации для руководства личного мышления и действий.

Бар-Он (121) провел несколько исследований, чтобы изобрести прибор для измерения эмоционального интеллекта. Он, который имеет честь, называть коэффициент эмоционального интеллекта своим именем, после долгих лет исследований, смог изобрести прибор для оценивания и измерения эмоционального интеллекта. Этот прибор эффективен в своём роде. Его исследования относятся к области гибридной модели, в которой эмоциональный интеллект считается сочетанием личностных черт и характеристик.

Бар-Он (120) в попытке найти ответ на вопрос; «почему некоторые люди больше других достигают успеха во всех аспектах жизни, провёл много исследований». Ответ на этот вопрос требует тщательного анализа всех

факторов, которые можно представить, указывает на определяющий успех и будет вызывать эмоциональное здоровье. Бар-Он пришел к выводу, что единственным ключом к успеху и единственным определяющим фактором успеха индивидов не является только общий интеллект, но и эмоциональный интеллект также принимает участие в этом процессе. Корреляция между эмоциональным интеллектом и общим интеллектом, согласно используемому прибору имеет различные уровни. Между эмоциональным интеллектом и различными аспектами общего интеллекта, согласно тому, что какой аспект общего интеллекта имеется ввиду, существуют различные уровни корреляции.

Хотя, в начале «эмоциональный интеллект» был представлен в ряде академических статей и публикаций Майера, Сэловея и некоторых других учёных, между 1990-93 годах, но первым учёным, который смог ввести этот термин в оборот и представить его на мировом уровне, а также приблизить его от теории к практике, был Дэниел Гоулман (129).

Дэниел Гоулман является первых человеком, который ввел в научный оборот термин «эмоциональный интеллект». Гоулман определяет термин «эмоциональный интеллект», как-талант, навык и или способность, которое углублённо и всесторонне превосходят все способности, посредством их облегчения или вмешательства.

Гоулман (130) считает, что в действительности, мы имеем двух активных интеллектов, один из которых думает, а другой чувствует. Эти два принципиально разных способа различными действиями строят нашу душевную жизнь. Рациональный ум является то же пониманием, которое мы знаем, но наряду с ним, существует другая система для понимания, которая называется, импульсивной системой и или «эмоциональным интеллектом». Эти два интеллекта - рациональный и эмоциональный, в большинстве случаев действуют очень координированно. Рациональный и эмоциональный

интеллекты являются независимыми силами, и в то же время переплетенными между собой, и каждый из них является результатом сбалансированной деятельности определенной части мозга. Во многих, и возможно, в большинстве случаях эти два интеллекта имеют между собой сверхъестественную гармонию, чувство требует ум, а для ума нужно чувство. Когда эмоции побуждаются, эта гармония нарушается и в таких случаях эмоциональный интеллект возвышается и берет верх над рациональным интеллектом.

По данным исследований Гоулмана (129), в наи лучшей обстановке корреляция между общим интеллектом и некоторым аспектам эмоционального интеллекта является низкой. В то время, как люди с высоким уровнем общего интеллекта не могут достичь видных результатов, люди со средним уровнем интеллекта развиваются и добиваются неслыханных результатов. Возможно, эти успехи связаны с их высоким уровнем эмоционального интеллекта.

В 1995 году Гоулман в своей первой книгой под названием «Эмоциональный интеллект», которая также стала самой продаваемой книгой года в США, смог привлечь внимание исследователей и любителей интеллекта к себе.

Вторая книга Гоулмана под названием «Эмоциональный интеллект в рабочей среде" (1998) смог (убедительно) ответить на многие существующие вопросы вокруг эмоционального интеллекта. В этой книге Гоулман обращает внимание на необходимость и наличие эмоционального интеллекта в рабочей среде, месте, в котором больше всего обращают внимание на ум и рациональность, чем эмоции и сердечные слова. Он считает, что, не только менеджеры и руководители компаний, но и все, занятые в любых производственных или непроизводственных, образовательных или др. организациях люди, нуждаются в эмоциональном интеллекте. Разница лишь

в том, что при каждом переходе в организации более высокого уровня важность эмоционального интеллекта растёт по сравнению с когнитивным интеллектом (IQ). Именно поэтому эмоциональный интеллект имеет большое значение в первую очередь для менеджеров и руководителей организаций (134, 56).

Российская исследовательница Петровская А.С. в результате своей работы пришла к выводу, что ЭИ оказывает детерминирующее влияние, как на процессуальные характеристики, так и на результативные параметры управленческой деятельности. (100)

Сегодня можно констатировать, что эмоциональный интеллект является новейшим достижением в понимании взаимосвязи между разумом и эмоцией, которая, несмотря на первоначальные идеи, даст наиболее реалистичный взгляд о человеке. Человек – это не только лишь чистая логика или только чистое ощущение и эмоции, он сочетает в себе и первых, и вторых. Способности личности в жизни для адаптации и жизнедеятельности вытекают от его эмоциональных и логических способностей.

Воззрения Даниэля Гоулмана об эмоциональном интеллекте имеют свои особенности. Вокруг эмоционального интеллекта проведены множество исследований, но так как воззрения Гоулмана больше всех соответствуют теме данного исследования, мы более подробно остановимся на них. Он наилучшим образом описывает такие поведения в своей теории. Согласно его мнению эмоциональный интеллект является таким типом разумности, который не спросит нас о полученных оценках на занятиях, а больше всего уделяет внимания на то, что насколько мы в состоянии контролировать свои эмоции и отношения. Он также убежден, что везде, где индивиды вступят в отношениях с другими, если они захотят иметь наилучшую выгоду и высокоэффективную деятельность, и при совместной деятельности достичь своих целей, им необходимо наряду с с профессиональными навыками и

знаниями, вооружиться некоторыми особенностями, сумму которых Гоулман называет «эмоциональным интеллектом». Потому что эти способности помогут человеку при общении с людьми или в различных ситуациях, придают ему трезвый взгляд, спокойствие; сделают уважаемым, наблюдательным, благоприятным, понимающим, отзывчивым и восприимчивым и принимающим». (129, 40).

Гоулман отделяет эмоциональный интеллект от IQ и убежден, в том что: «эмоциональный интеллект» формирует наилучший способ использования IQ посредством самоконтроля, мотивации, самосознания и эмпатии. Он считает, что успех в работе на 80% зависит от эмоционального интеллекта и лишь 20% от IQ (умственного интеллекта) (129). В одном из своих интервью с Дж. Онел (1996) он говорит: «Эмоциональный интеллект является разновидностью интеллекта, который содержит в себе осознания своих чувств, и их использование для принятия соответствующих решений в жизни. Способность соответствующего управления характером, эмоциональным состоянием и контроль переживания есть эмоциональный интеллект. Фактор, который во время поражений, исходящих от неудач у человека, разбудит стимул и надежду».

Согласно Гоулману (129) «люди ради преодоления проблем должны развивать главных составляющих эмоциональный интеллект. Эти компоненты включают в себя: самосознание, самоуправление или самоконтроль, эмпатию, навыки отношений и мотивацию. Ниже описываем каждых из этих компонентов:

а) самосознание: самосознание является тем же чувством ощущения эмоций, их принятия, самонаблюдением, беспристрастным наблюдением своего внутреннего состояния, осознанием внутреннего состояния, познанием своих сильных и слабых сторон и самоуверенности. По мнению Гоулмана, самосознание является корнем и основой других составляющих

эмоциональный интеллект и пока мы имеем низкий уровень самосознания, при выборе цели, планировании путей достижения цели, в управлении и контроле своими эмоциями, при использовании системы, с помощью которой можно согласовать с эмоциями других, и даже в развитии социальных навыков, соответствующих, с целью и действиями будем сталкиваться с трудностями. На самом деле, самосознание считается сердцем всех этих навыков, так как эмоциональный интеллект начинается тогда, когда эмоциональные информации активируют когнитивную систему. Например, чтобы вы смогли контролировать свой гнев, вы должны знать причину его проявления». (14).

Определение самосознания со стороны Гоулмана, включает в себя четкое и ясное понимание эмоций и ощущений, своих сильных и слабых сторон, потребностей и вкусов. Гоулман убежден, что люди с возвышенным уровнем

а) самосознания точны в своих делах, и их надежды не являются нереалистическими и они принимают такую ответственность, которую в состоянии выполнить. Когда эти люди сталкиваются с проблемами, они могут легко избавиться от своих проблем, посредством своего мышления и в состоянии использовать своё мышление для контроля эмоциями.

б) самоконтроль: самоконтроль является саморегулированием, управлением своими эмоциями, способностью эмоционального подъема после эмоциональной травмы, способностью к действию (волевым), а не реагированию (произвольно), стабильностью поведения в любых ситуациях, чувством ответственности в работе, гибкостью при изменениях и приветствовием новых идей (129).

в) эмпатия: эмпатия является мастерством мирного сосуществования с другими, пониманием других, пониманием и уважением потребностей

окружающих, желанием и страстью к службе, полезностью, умением понять и принять инакомыслия и различные политические взгляды. Эмпатия - это один из компонентов эмоционального интеллекта, или точнее сказать, понимание чувств и различных аспектов других и использование соответствующего действия и желаемой реакции для тех людей, которые нас окружают. Среди всех компонентов эмоционального интеллекта легче всего можно диагностировать эмпатию. Каждый из нас в практике чувствовал эмпатию учителя к ощущениям и пришел к выводу, что насколько его реакция стало в свое время причиной наших надежд. (129).

г) навыки отношений: навыки отношений – это точный контроль своих эмоций, соответствующих отзывчивости, удовлетворенности, пониманию различий, работе в команде, способности к беседе, четкой коммуникации, посредничеству и способности к установлению коммуникации. Гоулман (1995) убежден в том что, люди, которые хотят стать эффективным и при установлении связей с другими людьми, должны иметь собственную способность диагностики, осознания и контроля своих эмоций, и после этого, используя эмпатию, должны устанавливать соответствующую коммуникацию. Люди, только посредством высших социальных навыков, могут узнать, в каком месте, и в какое время показать свое эмоциональное состояние.

д) мотивация: убежденность и отстаивание при выполнении дел и отсутствии неуверенности и пессимизма при неудачах, а также, оптимизма в отношения будущего называется мотивацией. В таком случае, человек проявляет достойное сопротивление трудностям, и ничто не может остановить его от достижения, поставленных перед ним целей. Другими словами, человек полон решимости, и не пропустит никаких усилий ради достижения цели.

Вышеописанное поведение, которое являются показателями эмоционального интеллекта, а другими словами считаются его компонентами, предложены со стороны Д. Гоулмана и так как, соответствуют целям данного исследования, они приведены в качестве поведений, которые показывают эмоциональный интеллект учителей. Поэтому, под эмоциональным интеллектом в этой исследовании, мы подразумеваем наличие вышеописанных качеств в поведении учителей в классе и в рабочей обстановке и одной из причин выбора теста Сибера Шринка, в качестве теста проверки эмоционального интеллекта в этом исследовании также является проверка всех этих компонентов в них. Ниже для наглядного обзора этих компонентов приведена следующая схема:

Компоненты эмоционального интеллекта, согласно Д. Гоулману

Схема 1-1-1.

Степень разработанности проблемы:

В мире проведено множество исследований относительно эмоционального интеллекта, и во всех этих исследованиях изучена связь эмоционального интеллекта с какими-нибудь навыками личной, профессиональной и социальной жизни. Это показывает важность эмоционального интеллекта и его влияния на многие аспекты человеческой жизни. Конечно, в нашу задачу не входит перечисленые всех этих исследований, и мы здесь будем упоминать лишь тех результаты исследований, которые тем или иным образом связаны с тематикой данного исследования.

Исследования, проведенные в взаимоотношениях эмоционального интеллекта со здоровьем, эффективностью профессиональной деятельности, профессиональной удовлетворенностью, квалификационным прогрессом, социальными навыками, удовлетворенностью жизнью, профессиональными проблемами, изобретательностью, организационным сотрудничеством, а другими вопросами теоретико-методологической основой для последующих исследовании.

Эмоциональный интеллект, профессиональные стрессы, профессиональная удовлетворенность и удовлетворенность от жизни: Эмоциональный интеллект, используя такие возможности как самосознание, самоконтроль, эмпатия, мотивация и социальные навыки в состоянии создать тихую и спокойную обстановку, соответствующую со здоровыми социальными отношениями в личной и профессиональной жизни людей, таким образом, что человек в такой обстановке чувствует покой, удовлетворенность и радость. На эту тему в Иране проведен о множество исследований, и мы перечислим некоторые из них. Анализ этих исследований помог нам в выявлении взаимосвязи эмоционального интеллекта и профессиональной удовлетворенности учителей, которые в

свою очередь способствуют эффективности образовательного процесса, повышению уровня успеваемости учащихся.

Результаты исследования, проведенных, для выявления связи эмоционального интеллекта с управлением времени над профессиональным стрессом, среди 206 учителей средних школ в провинции Язд Исламской Республики Иран показали, что между самоконтролем, эмпатиеми и самосознанием и профессиональным стрессом существует обратная и значимая связь. (14).

Результаты другого исследования, которые проводились с целью установления связи между эмоциональным интеллектоми его пятью компонентами с профессиональной удовлетворенностью 215 учителей физической культуры в провинции Зенджан в 2007 году показали, что существует положительная и значимая взаимосвязь между эмоциональным интеллектом и профессиональной удовлетворенности. Также из пяти компонентов эмоционального интеллекта между тремя компонентами: социальным навыком, эмпатией и мотивацией наблюдался наибольшой уровень взаимосвязи с профессиональной удовлетворенностью. Кажется, что можно, наряду с созданием возможностей и обеспечением необходимых потребностей учителей, посредством обучения и увеличением эмоционального интеллекта, увеличить их профессиональную удовлетворенность. (Яр Мохаммади Манфард, 2007). (19 Махди-заде). В другом исследовании, которое также проводилось, с целью изучения связи между эмоциональным интеллектом и профессиональной удовлетворенностью среди 285 сотрудников сферы образования провинции Абаркух, результаты показали, что эмоциональный интеллект и профессиональная удовлетворенность взаимосвязаны, а также между двумя, компонентами самоконтролем и социальным навыком существует высокий

уровень взаимосвязи, чем у других компонентов эмоционального интеллекта. (67)

Не только удовлетворенность от работы, но и удовлетворение от личной жизни, также может находиться под влиянием эмоционального интеллекта и его компонентами, так как в этой области проведени множество исследований и результаты всех этих исследований указывают на высказанное мнение. Например, исследование, которое проводилось с целью установления связи эмоционального интеллекта с уровнем удовлетворенности от жизни, среди 120, занятых работой женщин от 30 до 40 лет в городе Баджнурд (Ирана) показало, что между эмоциональным интеллектом и самоуправлением с удовлетворенности от жизни существует положительная значимая связь. (6). Также, в другом исследовании была изучена роль средства сопротивления, в связи между эмоциональным и общим интеллектом с удовлетворенностью от жизни среди 577 студентов (284 женского пола и 293 мужского пола). Результаты показали, что во-первых, общий и эмоциональный интеллект непосредственно имеют слабое предвидение для удовлетворенности от жизни, во-вторых, эмоциональный интеллект наиболее сильно предсказывает устойчивость, в третьих, устойчивость играет роль посредника между видами интеллекта и удовлетворенности от жизни. Следует отметить, что эта роль была сильнее в отношении с эмоциональным интеллектом. (16)

Как показывают наблюдения, компоненты эмоционального интеллекта могут быть определяющими, для достижении покоя в рабочей и личной жизненной обстановке, а также, в удовлетворенности в работе и личной жизни. Это обстоятельство также будет рассматриваться в настоящем исследовании, как переменные величины, только с таким отличием, что в нем профессиональная удовлетворенность будет изучена как посредственная

переменная величина между эмоциональным интеллектом и эффективностью работы учителей (освоение учеников).

Влияние эмоционального интеллекта, удвоенное старание, профессиональная занятость, снижение профессионального стресса, увеличение профессиональной деятельности и эффективности образовательного процесса также привлекает внимание многих исследователей. Эмоциональный интеллект и его компоненты также могут стать поводом для того, чтобы люди отдали себя работе и проявили наилучшие и эффективные деятельности. Эта тема также рассмотрена во множество исследований и все они показывают что, эмоциональный интеллект, несомненно, способствует для наилучшей и эффективной деятельности.

В результате исследовании, которое проводилось с целью изучения связи между эмоциональным интеллектом и результативности руководства среди 113 человек (33 инспекторов сферы образования и 80 членов научного состава) в Университете Исфахана было выявлено что, между эмоциональным интеллектом и результативности руководства, удвоенным старанием и эффективностью существует значимая связь. (31). Также, в другом исследовании посвященное изучению связи между эмоциональным интеллектом и профессиональной занятости, которое проводилось среди 230 медсестёр отделении скорой помощи больниц города Тегерана результаты говорили о том что, между эмоциональным интеллектом и профессиональной занятости медсестёр существует взаимосвязь и такие компоненты как самосознание, самоконтроль, социальное самосознание и управление связями могут быть хорошими предпосылками для профессиональной занятости. (29). Другое исследование проводилось для изучения связи компонентов эмоционального интеллекта с самооценкой деятельности в общих, технологических и межличностных областях среди

300 рабочих 150 предприятий, находящихся в производственном городке Мурчаи Хурат города Исфахана. Результаты этого исследования показали что, между эмоциональным интеллектом и деятельности человека в общих, технологических и межличностных областях существует значимая связь. (12)

Также, для изучения связи эмоционального интеллекта с профессиональным стрессом было проведено исследование среди 200 руководителей и сотрудников экспериментальных больниц г. Тебриз, и его результаты показали, что если уровень эмоционального интеллекта высок, (особенно самосознание, эмпатия и мотивация) снижается уровень профессионального стресса. Поэтому, с наличием компонентов эмоционального интеллекта снижается профессиональный стресс и повышаются деятельность и эффективность. (48).

Все вышеназванные исследования, которые показывают высокую степень взаимосвязи между эмоциональным интеллектом и его компонентами, с удвоенным старанием и усердием в работе, профессиональной занятостью, уменьшением профессионального стресса, увеличением профессиональной деятельности, а также эффективности работы, указывают на то, что эмоциональный интеллект в состоянии эффективно повлиять на процесс обучения со стороны учителей.

Эмоциональный интеллект также влияет на физическое, психическое и социальное здоровье человека, в том числе учителей: Физическое и психическое здоровье является одним из основных факторов, эффективно влияющих на удовлетворенность и наилучшую личную, профессиональную и социальную деятельность. Эмоции и способы их управления, которые являются частью личности, влияют на человеческое здоровье. Проведено множество исследований, на основе влияния эмоционального интеллекта на физическое, психическое и социальное здоровье. Исследование, проведенное, с целью изучения влиянии обучения

компонентов эмоционального интеллекта на увеличение психического здоровья, случайным выбором, среди 30 пациентов женского и мужского пола в возрасте от 20 до 25 лет, обратившихся в психологическую консультацию, выявило, что обучение компонентами эмоционального интеллекта благоприятно влияет на психическое здоровье и уменьшает симптомов болезней. С освоением компонентов эмоционального интеллекта у этих пациентов увеличились чувства возможности сопротивления трудностям. (28).

Исследование врача Ладена Фата (2008) на тему «Компоненты эмоционально-социального интеллекта как прогнозирующие психического здоровья», проведенное среди 410 сотрудников Министерства здравоохранения в 14 провинциях Ирана показало, что эмоционально-социальный интеллект является значительным фактором, определяющим общего психического здоровья. Также, связь эмоционального интеллекта и способов сопротивления с общим здоровьем была изучена в исследовании, проведенное среди 96 студентов первого курса (50 человек мужского и 46 человек женского пола) в Педагогическом Институте Ирана, методом случайного выбора. Результаты показали, что эмоциональный интеллект и способы эмоционального сопротивления взаимосвязаны с общим здоровьем студентов (Доктор Мухаммадхони, 2008). Также, в другом исследовании проведенном с целью изучения связи эмоционального интеллекта и способов решении проблем с общим здоровьем среди 69 студентов первого курса педагого-психологического факультета Университета Тебриза отборочным методом было выявлено что, между эмоциональным интеллектом и способов решения проблем с общим здоровьем существует значимая взаимосвязь. (20).

Эти и другие научные исследования показали что, между эмоциональным интеллектом и здоровьем существует высокая и положительная связь. (9; 55).

Во всех вышеприведенных исследованиях мы наблюдаем что, эмоциональный интеллект и его компоненты благоприятно воздействуют психическому здоровью в домашней и рабочей обстановке и обучение компонентов эмоционального интеллекта способствуют повышению уровня гигиены и здоровья у людей, и здоровое и эффективное действия важны для каждого. Поэтому повышение компонентов эмоционального интеллекта среди учителей может эффективно повлиять на процесс их работы и успеваемость учеников.

Эмоциональный интеллект способствует формированию социальных навыков: Одним из основных навыков, который должен иметь каждый учитель является его способность установление связи с учениками, а также с коллегами и руководством. Как было сказано, в теоретической части раздела степени разработанности исследования, одним из компонентов эмоционального интеллекта является способность управления этими связями. В исследовании, которое проведено с целью изучения влияния эмоционального интеллекта на качество социальной коммуникации среди 300 студентов (150 человек мужского и150 женского пола) различных факультетов Университета Тегерана, результаты показывали, что между эмоциональным интеллектом и межличностными проблемами студентов существует отрицательная и значимая связь. Также эмоциональный интеллект взаимосвязан с различными предпосылками межличностных проблем студентов, такими как: настойчивость, общительность, добродушие и компетентность. Эмоциональный интеллект, способствуя психическому здоровью, повышению чувства солидарности с окружающими, социальной адаптации, улучшению эмоционального благополучия и удовлетворенности жизнью, уменьшает межличностные проблемы и подготовит предпосылки для улучшения социальных отношений. Эмоциональный интеллект путем особенностей эмоционального восприятия, эмоционального облегчения,

эмоционального познания и управления эмоциями, а также механизмами прогнозирования, увеличение возможности контроля и усилением эффективных стратегий поможет людям, чтобы улучшили качества социальных отношений (10).

Эмоциональный интеллект и организационная приверженность: Чувства приверженности людей к работе и перед организацией, в которой они работают, направляет их к соблюдению законов и инструкций, относящихся их организациям. Соблюдая правила люди плодотворно и по инструкции выполняют работу и этим способствуют достижению цели организации.

Под организационной приверженностью понимается эмоционально положительное отношение работника к организации, предполагающее готовность разделять ее цели и ценности, а также напряженно трудиться в ее интересах. Организационная приверженность - это психологическое образование, включающее позитивную оценку работником своего пребывания в организации, намерение действовать на благо этой организации ради ее целей и сохранять свое членство в ней. Отсутствие приверженности выражается в отчуждении работника от организации. (**http://upravlencam.ru/sis/page29/index.html**)

Результаты исследования, которое проводилось с целью изучения связи между эмоциональным интеллектом и организационной приверженности среди 83 сотрудников Ипотечного Банка Ирана показали что, эмоциональный интеллект и организационные приверженности сотрудников взаимосвязаны и среди компонентов эмоционального интеллекта (самосознание, самоконтроль, социальная осознанность и управление отношений) управление отношений имеет наибольшее влияние на организационную приверженность. (37).

Уровень профессиональной усталости связан также с эмоциональным интеллектом: уменьшение личной дееспособности, эмоциональной усталости и личностных качеств, которые появляются в результате длительных стрессов в профессиональной жизни и приведут к уменьшению чувства достойного выполнения личных обязанностей, а также отрицательная самооценка в отношении к работе тоже связана с эмоциональным интеллектом. В результате исследования, которое проводилось с целью изучения связей между эмоциональным интеллектом, профессиональной усталостью и психическим здоровьем среди 150 работников одного из производственных объединений г. Тегерана было выявлено, что эмоциональный интеллект имеет связь и с профессиональной усталостью и с психическим здоровьем работников. (6).

Также другое исследование, проведенное среди 150 медсестер больниц социального обеспечения г. Тегерана показало, что между душевным интеллектом и эмоциональной усталостью существует значимая и обратная связь, а также между эмоциональным интеллектом и личной дееспособностью также существует прямая и значимая взаимосвязь. (13)

Ярко проявляются половые различия в эмоциональном интеллекте: Проведенные исследования показывают различия в наличии и использовании эмоционального интеллекта в работе и в жизни среди мужчин и женщин. (9). Также в другом исследовании, которое проводилось, с целью выявления влиянии пола, профессии и образования на эмоциональный интеллект среди 140 директоров школ различных уровней образования было установлено, что уровень эмоционального интеллекта директоров-женщин и директоров-мужчин отличается друг от друга: у женщин наблюдается более высокий уровень эмоционального интеллекта, чем у мужчин. (57).

С учетом проведенных исследований и научных изысканий, а также методом комплексного подхода можно заключать что, эмоциональный

интеллект имеет четырех навыков или основ: самовосприятие, социальная восприимчивость, управление собой и управление отношениями и придти к единому начальному положению. Это положение формируется на основе моделях Майера и Саловея, а также Гоулмана.

Самовосприятие

Понимания чувств и точной самооценки первейшая задача из трех задач самовосприятия. Самовосприятие является ценностью и важностью познания своих чувств и способ его влияния на личные действия. На другом уровне, самовосприятие является важным и ключевым фактором для осознания индивидуальных способностей и недостатков.

Самоуверенность является одной из важнейших факторов успеха. Среди руководителей, менеджеров, исполнительных руководителей высокая степень самоуверенности отличает лучших работников от средних. (129).

Социальная восприимчивость

Правильное понимание проблемы и чувства других людей является одним из составляющих успеха в общественной деятельности. Чувствительность к другим для получения превосходной производительности работы имеет решающее значение. Врачи, которые чувствительны к эмоциональной и психической состоянии своих пациентов по сравнению с теми коллегами, которые менее чувствительны к эмоциям, более успешны. Возможность понимания потребности и нужд других является одной из особенностей успешных менеджеров и развивающихся компаний. (17).

Уровень социальной восприимчивости, возможности познания скрытых чаяний и нужд клиентов, подчиненных, работников и др., а также последующая их гармонизация с услугами, товарами и способами

обеспечения их нужд также очень важны и сиграют жизненную роль. В этой стратегии эмпатия является одной из предпосылок, которая отличает сильных и успешных работодателей от простых и средних работодателей (130).

Управление собой

Управление собой находится на первом месте в эмоциональном самоконтроле и, в значительной степени понимается как отсутствие беспокоящих эмоций и тревоги. Признаки этого навыка включают в себя: сохранение самообладания в стрессовых ситуациях, таких как отношение с вспыльчивыми людьми, воздержание своих нерв и взвешенные ответные меры в их отношении. Среди работников те, которые имеют сильное чувство самоконтроля и контроля над событиями вокруг себя, можно с большей вероятностью сказать что, становятся менее сердитыми или печальными и когда сталкиваются с профессиональным стрессом, не прекращают свою работу. (131).

Среди управляющих и исполнительных директоров те, которые имеют такие способности, создадут баланс между личными потребностями и организационными целями. Управляющие, которые в состоянии управлять своим стрессом и не попадают под давление стрессов, имеют более полезные и выгодные предприятия.

Управление отношениями

Эффективность управления отношениями связана со способностью влияния человека на эмоции другого человека. Эта способность опирается на все компоненты эмоционального интеллекта, особенно на самоконтрол и самосознание. Если человек не в состоянии контролировать свои неожиданные эмоции и у него отсутствует чувство эмпатии, у него будет мало шансов для того, чтобы стать успешным и полезным в своих

отношениях. Приведенная ниже таблица показывает четыре навыка эмоционального интеллекта и их особенности. "Таблица для понимания компонентов эмоционального интеллекта»:

ТАБЛИЦА 1-1-1.

Варианты	**Индивидуальные достоинства**	**Другие социальные достоинства**
Восприятие	**Самовосприятие** Эмоциональное самовосприятие, самооценка, самоуверенность	**Социальная восприимчивость** Эмпатия, прилежность, организационная восприимчивость
Регулирование	**Управление собой** Самоконтроль, способность доверия, исполнительность, соответствие, инициатива	**Навыки отношений** Управление отношениями, установления связей с другими, рейтинг связей, управление противоположностей, руководство, изменение организационных границ, групповое сотрудничество и объединение усилий

(Эмоциональный интеллект и управление в организации)

Поведения, которые указывает на эмоциональный интеллект:

Многие свидетельства доказывают, что люди, которые имеют эмоциональные навыки – то есть, те которые очень хорошо знают и

управляют своими эмоциями, а также понимают эмоции других, и достойным и эффективным образом относятся к ним – являются удачливыми людьми во всех областях жизни. Люди, которые имеют хорошо развитые душевные навыки удачливы и рады в своей жизни и имеют такие мысленные привычки, которые помогут им быть нужными и любимыми в жизни. Люди, не умеющие контролировать свою духовную жизнь, всегда заняты внутренними душевными противоречиями и именно, такое обстоятельство отрицательно влияет на возможности их аналитического и логического разума. Те мужчины, которые имеют высокий эмоциональный интеллект, с социальной точки зрения являются взвешенными, вежливыми, радостными и устойчивыми против тревожных и страшных мыслей. В деле службы народу или решении проблем компетентности и высокой моральности, они имеют большие способности, а в своих отношениях с другими, также проявляют волю и интерес. Их душевная жизнь богата и гармонична, они легко справляются с самим собой, с другими и с социумом, в котором живут. Женщины, имеющие высокий уровень эмоционального интеллекта являются смелыми и прямо выражают свои эмоции и о себе имеют положительное ощущение, жизнь для них полна смысла. Они, также как и мужчины, вежливы и социальны, выражают свои эмоции по требованию, хорошо адаптируются при нервными давления и (стрессах). Их социальное положение дает им такую возможность, что очень легко встречается с новыми людьми, очень легко справляются с (самой) собой и, поэтому они очень шутливые, весёлые и с легкостью встречают различные душевные опыты. (36)

На основе теории Гоулмана (1995) во всех местах, где люди общаются друг с другом, если хотят приняти большую пользу и плодотворные результата их посредством сотрудничества с другими, достигли своих целей необходимо, чтобы наряду с профессиональными и специальными

способностями и знаниями, они вооружались некоторыми особыми свойствами, так как, именно эти способности сделают человека внимательным, спокойным, уважаемым, понимающим, защищающим, слушающим, отвечающим, объясняющим и принимающим при столкновении с другими или ситуациями. Он также различает эмоциональный интеллект от логического интеллекта и убежден в том, что эмоциональный интеллект сформирует более достойный способ использования логического интеллекта, посредством самоконтроля, желания, усердия и самовыражения. Эмоциональный интеллект – это разновидность интеллекта, который состоит из познания своих эмоций, и их использования для принятия соответствующих решений в жизни. Возможность соответствующего управления характера, психического состояния и контроль стрессов является тем же эмоциональным интеллектом.

Возникает вопрос: Почему учителя должны иметь высокий эмоциональный интеллект?

Общеизвестно, что учителя имеют сильное и продолжительное влияние на учеников, и это влияние очень многостороне. Они непосредственно влияют на качество, количество и содержание обучения учеников, а также на способы их взаимодействия между собой и с окружающими. Учителя могут содействовать для усиления у учеников таких положительных результатов, как хорошие достижения в обучении, положительное отношение к школе, интерес к обучению, и другие желаемые результаты в жизни учащихся.

Эмоции и эмоциональные особенности учителя и его эмоциональные и социальные поведение более важны, чем его методы обучения и воспитания. Такие поведения как: эмпатия, понимание, личное знакомство с каждым учеником, искренность и любовь ко всем ученикам, внимательность во время ответа учеников, интерес к другим аспектам жизни учеников вне класса содействуют становлении двусторонних отношений и создают атмосферу

доверия, решительности, искренности, простоты и внимательности. Также, понимание эмоций, капризов и вопросы учеников устанавливают отношения, намного отличающиеся от официальных отношений, и поэтому указания учителя лучше будут восприняты со стороны учеников. Эффективный и искренний учитель использует любые возможности, чтобы устанавливать хорошие отношения и лучше познать ученика. Таким образом, он не только узнает метод их освоения и их нужды, но и будет знаком с их личностью, интересами и эмоциями, а также с особыми позициями, которые влияют на поведение и деятельность каждого их них в школе. Такие учителя независимо от уровня их успеваемости и положения на уроке, уважают всех учеников и с ними имеют добросовестное отношение. (Особенности эффективного учителя) Все вышеуказанные действия и поведения, которые были перечислены в качестве поведения эффективных учителей, являются показателями эмоционального интеллекта, и по нашему мнению, являются основными факторами, стимулирующими обучение и освоение уроков со стороны учеников.

В целом, учителя с собой приносят две вещи в свою рабочую среду, от которых будут рады ученики и оценят их: первое-эрудированность в своей отрасли знания и хорошие знания предмета (его урока), включая математику, физику, философию, литературу… и второе, выявление и использование эффективных методов и теорий преподавания и обучения. Но третья вещь, которую учитель должен использовать на уроках, ради эффективного обучения и успешности - это использование компонентов эмоционального интеллекта. Отсутствие использования этих компонентов в процессе урока отрицательно влияет на качество и ценность знаний учителя о теме урока, а также на использование различных передовых методов преподавания. Нижеследующая диаграмма показывает влияние перечисленных компонентов на эффективность преподавания:

СХЕМА 1-1-2.

Также, в нижеследующей таблице приведены некоторые слова и словосочетания, которые используются для характеристики поведения компетентных учителей, и эти слова расставлены по трем вышеназванным особенностям учителя:

ТАБЛИЦА 1-1-2.

Эрудированность и знания	**Методы преподавания и обучения**	**Эмоциональный интеллект**
Точный Знающий Сильный Предприимчивый	Наличие организованных действий Хороший контроль времени Предоставляет полезные реакции	Вежливый Открытый Позитивный Хороший

Опытный Информированный и актуальный Возможность ответа на вопросы, относящиеся к теме урока	Имеет полную готовность Использует вспомогательные обучающие материалы Имеет ясный и четкий разговор Предоставляет конкретные инструкции Использует соответствующие, привлекательные и интригующие методы Использует соответствующие материалы для обучения	слушатель Показывает солидарность Использует зрительную коммуникацию Тяга к ответу Добрый Искренний Отсутствие угрозы Воспитанный Знает учеников Не притворяется

Как видно из таблицы, учитель должен одновременно использовать все три типа поведения в процессе занятия, чтобы эффективно вел урок и довел до учеников суть каждой темы. (32). (Обучение вместе с эмоциональным интеллектом)

Роль эмоционального интеллекта в развитии деятельности учителя

Использование эмоционального интеллекта потенциально имеет благоприятное влияние на многие аспекты работы сотрудников и рабочих всех организаций и предприятий, особенно для учителей. Например, многие проблемы, относящиеся к преподаваемым школьным предметам зависят от качества и свойств реагирования учителя на эмоции учеников и их контроля. Когда ученик спрашивает о чем-то, или выражает свою мысль, или демонстрирует какое-нибудь особое поведение, для учителя появляется момент, чтобы использовать эмоциональный интеллект во время ответа ему. От ответа учителя будет ясно, то что, как он относится к своему ученику и

что думает о нем. Этот ответ очень сильно влияет и на когнитивном, и на эмоциональном уровне. На когнитивном уровне учитель может решать, информировать, уточнять, согласовывать, продолжать или исправлять или иначе говоря давать ответ, который относится к размышлению и раздумию. Но на эмоциональном уровне учитель может создать условия для появления чувства уважения, восхищения, унижения и стыда или отвращения у ученика. Если учитель, не обращая внимания на эмоциональное воздействие, которое может быть вызвано у ученика, будет отвечать только с познавательной позиции, этот ответ может быть правильным ответом, но его эмоциональный ответ останется вредным или неловким.

Если у учеников хорошее отношение с учителями, намного уменьшается вероятность их прогула на занятих. Отсутствие внимания на присутствие ученика в классе во время урока может стать причиной недовольства и обиды, исходящее от отсутствия к нему интереса. Когда вы кем-то здороваетесь или улыбаетесь, ему или даже злитесь, вы на самом деле, признаете его. Мы все нуждаемся в признании, даже, если оно отрицательное. Полное познание может повлиять на улучшение эмоциональной жизни человека. По словам Томаса (2002) студенты, учащиеся в высших школах Англии больше всего оставляют учёбу из-за того, что им не хватает чувства внимания и привязанности, а не из-за финансовых трудностей. Это чувство привязанности или принадлежности зависима от их связей с другими студентами, а также с преподавателями. Также, это исследование показывает, что учитель должен провести работу, намного превышающую просто урок, чтобы помочь учащимся, для появления у них чувства принадлежности, для того и чтобы они чувствовали себя частью группы. Учитель, в состоянии использовать зрительную коммуникацию, называя своих учеников по их именам, а также, упоминая их

предыдущее достойное поведение, показать, что они достойны внимания и уважения.

Для того, чтобы сформировалось глубокое и желаемое освоение и обучение необходимо использование эмоционального интеллекта. Также, как эмоциональный интеллект имеет особое, значение для эффективного мышления и мыслительный процесс, который является очень важным для развития эмоционального интеллекта. Мышление осваивает знания на основе опыта. Для того, чтобы опыты оказались эффективными для учащихся, необходимо рассматривать также и эмоциональную часть опыта. На основе взглядов и позиций Бовада, Кюка и Вогара (1985) внимание к эмоциям является вторым этапом среди трех этапов мышления.

Важнее всего, чтобы учитель, который обращает внимание на эмоциональные аспекты деятельности в классе, больше всех смог создать у учеников состояние, которое облегчают успеваемость. Этим, он используя достаточные мотивы, увеличивает вероятность коллективизации и занятости учащихся в процессе обучения, подготовливает их для принятия столкновений, встречающихся в процессе учёбы; разбудить в них положительный взгляд на учёбу, а также подготовить их быть уступчивыми, готовыми к сотрудничеству и созиданию. По словам Эрика Джонсона (1998) психическое состояние человека является самым важным элементом, показывающим его готовность к обучению. Он также пишет: процесс обучения полностью зависит от настроения. Комплекс восприятие эмоций учащегося в классе характеризует его психическое состояние, которое может влиять на физиологические процессы мозга таким образом, что увеличивает вероятность успеваемости и препятствует расходу энергии на такие деятельности: как нежелание и неприязнь, не связанные с обучением. (Обучение вместе с эмоциональным интеллектом)

I. 2. Понятие профессиональной удовлетворенности учителя и ее связь с повышением академической успеваемости учащихся

Теоретические основы:

Изучение профессиональной удовлетворенности или душевной реакции людей, относительно своей профессии впервые началось в 1935 г. со стороны Хопока. С тех пор эта тема стала предметом бурных дискуссий и интересных исследований и до 1992 г. только в США было опубликовано более 5000 работ, посвященных этой теме.

Некоторые люди независимо от того, какую работу выполняют или, где работают всегда, являются удовлетворенными от своей работы, а некоторые где бы ни работали, всегда остаются недовольными. Эта идея (состояния) личности, которая связана с мотивацией труда, была представлена в 1977 году посредством Вурия и Сут. Эти учёные уверены, что уровень профессиональной мотивации людей, несмотря на то, что какая у них профессия, является постоянной, и на профессиональную мотивацию людей не влияет вид профессии, а наоборот, она зависит от типа личности людей. (2). Конечно, нельзя полностью принимать такую точку зрению, ибо люди зависят также от своей окружающей среды и профессии, и существует вероятность того что, отрицательные взгляды и чувства, относительно своей профессии, может измениться к лучшему.

Арвей и его коллеги, проведя исследование среди 34 пар однополых двойняшек, пришли к выводу, что 30% удовлетворенности от профессии зависит от генетических факторов, а остальные 70% формируются под влиянием среды и организации. Они уверены, что хотя в профессиональной удовлетворенности имеется место для генетических факторов и типа личности, но фактор среды играет основную роль в профессиональной удовлетворенности или неудовлетворенности от работы. (2). Похоже, что

такой подход является более объективным, чем предыдущие теории и совпадает с тематикой данного исследования.

Согласно теории внутренней радости и теории профессиональных особенностей (Хэкмен и Эвелдгейм, 1976), когда нам приятно выполнять свою работу, повышается уровень нашей удовлетворенности от работы. Другими словами, критерии восприимчивости, относительно наслаждения людей от какой-нибудь конкретной профессии отличается друг от друга. Например, некоторые наслаждаются от работы с компьютером, а некоторые быстро и сильно устают, сидя возле компьютера. Или некоторые люди стремятся к тому, чтобы были вовлечены к таким делам, в которых нужно принимать ответственное решение, хотят решать споры и противоречия, участвовать в новых проектах, но другая группа людей, вообще не хочет быть замешана в таких делах. На основе этих теорий, радость людей формируется под влиянием их удовлетворенности различными аспектами работы, которую они делают. Например, некомпетентный начальник, тупые грубые коллеги, низкий уровень заработной платы, недостаточное время для роста и развития и многие другие факторы могут стать причиной снижения удовлетворения от работы (2). Эта теория также имеет тесные связи с реалиями и проблемами, связанными с профессиональной удовлетворенностью и более приемлемы, чем предыдущие теории.

Профессиональное удовлетворение составляет, пожалуй, почти половину от уровня удовлетворенности жизнью, в целом. Ему способствует осуществление эффективных стратегий учителя, его состояние здоровья и благополучие на работе. В то же время удовлетворение представляет собой динамичный процесс, который зависит от множества переменных факторов, поэтому менеджмент должен носить гибкий, индивидуальный, особый характер. (72).

На основе теории социального освоения (Бандура) удовлетворенность человека от своей работы может быть связана с уровнем удовлетворенности его коллег, и иначе говоря, человек выбирает своих коллег в качестве идеала и подражает им. Например, когда все работники одной организации периодически недовольны своей работой, всякий, приступивший к такой работе человек, будет испытать их влияние, и он также будет недовоне своей работой. (2). Утверждение о том, что человек зависит от социальных и идеализированных факторов есть правильное утверждение. Но, по-нашему, эта теория правильна, относительно позитивного взгляда, и для появления негативных взглядов не только влияют взгляды других, но и другие причины и факторы.

Другой теорией, связанной с профессиональной удовлетворенностью является "Теория равенства", согласно которой, если люди почувствуют что в рабочей среде существуют такие вещи, как: награда или наказание, в соответствии с заслугой или соблюдается справедливость, увеличивается уровень их профессиональной удовлетворенности и такое обстоятельство независимо от внутреннего интереса человека к своей работе, будет контролировать его уровень профессиональной удовлетворенности. [2]. Мы считаем, что вопрос равенства и справедливости на рабочем месте может быть важным фактором в получении удовлетворенности сотрудников от своей работы.

Следующая теория, которая существует по этому вопросу называется «двухфакторная теория Герцберга». Согласно этой теории, факторы, способствующие профессиональному удовлетворенности людей таковы: «Возбуждающие факторы», которые больше всего связаны с содержанием работы, например, ответственность, продвижение, профессиональные особенности и успех, а также «Факторы среды», которые больше всего заканчиваются неприязных или неудовлетворенностью человека от своей

работы и состоят из инструкций организации, качества начальства, заработной платы, межличностных отношений и рабочих условий. Для того, чтобы иллюстрировать эти факторы, Герцберг использовал термин «гигиенические факторы». [2]. Он больше всего сфокусировал своё внимание на нефинансовые аспекты мотивации и профессиональной удовлетворенность, и поэтому, данная теория имеет наибольшую связь с тематикой настоящего исследования. Так как эта теория утверждает, что кроме финансовых факторов на появление эффективной профессиональной удовлетворенности влияют также и другие факторы, близка к гипотезам нашего исследования, и мы, в процессе своей работы, будем использовать методы этой теории.

Ещё одна теория, связанная с удовлетворением работой, называется «односторонняя модель согласия Люлера». На основе этой теории мотивация воспринимается (индивидом) посредством отношения между усилиями человека и его рабочей деятельностью, и приводит к удовлетворенности работой. Этому способствует, во-первых, способность человека выполнять должностные обязанности, и во-вторых, надежда на получение (внутренней или внешней) награды. Внешние награды могут быть положительными или отрицательными и появляются в рабочей среде, например, восхваление за проделанную работу, ознакомление с результатами работы или сумма зарплаты и…, но внутренние награды вытекают от эмоции человека, связанном с выполнением работы, например, как-чувство собственного достоинства, гордости и выполнения задачи и т.д. На основе этой теории, когда человек будет убежден, что его действия, в конечном итоге, приведут к желаемым результатам, в таком случае, его профессиональная удовлетворенность способствует повышению его уровня профессиональной мотивации, и этот цикл продолжается таким образом. (рис. 1). Согласно этой теории, удовлетворенность работой является тем же ответом человека на

способ поведения, как с ним поступают в рабочей среде. Каждый человек имеет свой сценарий и способы поведения, которые он должен совершать в рабочей среде и результатов, которые будут удовлетворять его нужды. Поэтому, руководство должно вознаграждать свох сотрудников такими наградами, которые с точки зрения сотрудников, считаются ценными. [2]. По мнению автора, и утверждая эту теорию, следует отметить, что не всегда люди попадают под влияние материального вознаграждения, и менеджеры должны иметь ввиду такое обстоятельство, что для мотивирования сотрудников не всегда нужны внешние награды, ибо, можно иногда лишь моральной поддержкой и созданием внутренней удовлетворенности пробуждать у него профессиональную мотивацию.

На основе теории «Адаптации работы», предложенной Дэвисом в 1984 году, можно прогнозировать уровень вероятности адаптации человека с его рабочей средой, а также временного промежутка, в течении которого человек будет оставаться на своей работе, исходя из своей профессии. Другими словами, профессиональную совместимость людей можно прогнозировать на основе соответствия рабочей личности человека с рабочей средой. Если уровень удовлетворенности людей от своей работы высок, он будет оставаться но той работе, и с наличием всех условий увеличивается также его профессиональная работоспособность. С другой стороны, если уровень удовлетворенности людей от своей работы не значителен, они оставят свою работу, и в тех случаях, когда им не найдется возможности найти работу в другом месте, будут продолжать свою работу в той же организации, но их профессиональная пригодность уменьшается. Согласно этой теории, когда человек с любовью и без принуждения, больше всех остаётся на своем рабочем месте и продуктивно работает, можно заключать, что с большой вероятностью, он очень доволен своей работой. (2). Эта теория относится к тем категориям теорий, которые в нормальной и обычной обстановке

объясняют профессиональную удовлетворенность, и так как наблюдаем в описании теории, люди, которые не имея профессиональную удовлетворенность, принуждённо продолжают работать в той же профессии, постепенно уменьшается их уровень профессиональной удовлетворенности и рабочей мотивации, и в результате уменьшается их профессиональная пригодность и эффективность в той профессии.

Анализ степень разработанности исследования о профессиональной удовлетворенности учителей имеет свои особенности:

Проведено множество исследований среди сотрудников организаций и офисов, учреждений и учебных центров, особенно среди учителей. Во многих из этих исследовании рассмотрены влияния различных обстоятельств на уровень профессиональной удовлетворенности, а также, наоборот, влияние профессиональной удовлетворенности на другие обстоятельства. Здесь мы вкратце будем рассматривать некоторые проведенные исследования, близкие к теме нашей диссертационной работы.

С целью выявления эффективных факторов, влияющих на профессиональное удовлетворение учителей было проведено исследование среди 362 учителей средних школ провинции Форс. Результаты этого исследования показали, что между местом рождения, стажем работы, отношением с подчиненными и специальностью учителей с их профессиональной удовлетворенностью не существует никакой связи. Но между факторами-мотиваторами (независимость в заинтересованности к работе, признание, продвижение и развитие, должностные обязанности), факторами окружающей среды (отношения с начальством, коллегами, безопасность, условия труда), посредственными факторами (зарплата, место и положение, возможность роста или развития) и личными факторами (место рождения, возраст, семейное положение, удовлетворенность жизнью, религиозные верования) существует связь с уровнем удовлетворенности

работой. (51) С учетом результатов вышеназванного исследования многие факторы, которые могут влиять на эффективности и наибольшую отдачу преподавательской деятельности, связаны с профессиональной удовлетворенностью, и поэтому профессиональная удовлетворенность работников и управляющих сфер образования очень актуальна.

В результате исследования, проведенного с целью изучения факторов, эффективно влияющих на профессиональную мотивацию директоров среди 587 директоров, учителей, инспекторов и других работников сферы образования было выявлено, что эффективно влияющие факторы на усиление профессиональной мотивации директоров состоят из: самореализации, социальных факторов, чувства собственного достоинства, благоприятной профессиональной характеристики, физиологических факторов и профессиональной разнообразности. (59) Как видно в этом исследовании также указывается на ряд индивидуальных, социальных, а также достойных профессиональных свойств и особенностей, которые в состоянии повлиять на уровень профессиональной удовлетворенности учителей и директоров школ.

Также, в другом исследовании, которое было проведено с целью сравнительного анализа связи профессиональной удовлетворенности и организационной приверженности среди 260 преподавателей и управляющего персонала Свободного Исламского Университета (130 преподавателей и 130 управляющего персонала), результаты показали, что между профессиональной удовлетворенностью и организационной приверженностью и преподавателей, и управляющего персонала существует положительная связь, и эта связь одинакова в обеих группах, и между этими двумя группами не наблюдалась разница в уровне профессиональной удовлетворенности или организационной приверженности. (23)

Согласно мнению молдавского ученного Андрицкого В.И., «У преподавателей есть различные профессиональные ожидания. Когда они совпадают с реализацией в профессиональной деятельности, наступает *профессиональная удовлетворенность,* которая, в свою очередь, будет способствовать дальнейшим достижениям в реализации профессиональных целей». (72)

В другом исследовании, проведенном с целью выявления уровня профессиональной удовлетворенности преподавателей университета и его, связи с их организационной приверженностью среди 144 членов преподавательского состава, было выявлено, что уровень профессиональной удовлетворенности преподавателей выше среднего. Также было установлено, что между организационной приверженностью и профессиональной удовлетворенности (удовлетворенность работой, удовлетворенность от руководителя, удовлетворенность от коллег и продвижения в карьере) существует (высокая) положительная связь. Также в этом исследовании, между уровнем приверженности и удовлетворенности работой не наблюдалась разница, с точки зрения возрастных и половых различий. Но, те работники, которые имели высшее образование, имели больше организационной приверженности, чем остальные. Также между уровнем профессиональной приверженности и профессиональной удовлетворенностью с точки зрения стажа работы существовала разница и те, которые имели больше стаж работы, имели больший уровень профессиональной удовлетворенности и организационной приверженности. (38) Данные этого исследования показали, что те, кто имеют большой стаж в преподавательской деятельности, пользуются большей удовлетворенностью работой, чем те, которые имеют меньший стаж работы в этой области. Можно заключать, что удовлетворенность работой является одним из факторов, способствующих человеку оставаться на своей работе. Другое

заключение этого исследования состоит в том, что профессиональная удовлетворенность учителей влияет на их организационную приверженность и высокую приверженность сотрудников, для успеха организации в современном мире очень актуальна. (124) Также, сотрудники с высоким уровнем приверженности полны желания с большим усилием работать ради организации. Сильная приверженность сотрудника к организации, наилучшие возможности адаптироваться и большая отзывчивость позволяют быть готовыми к изменениям потребностей клиентов, а также, сделать возможным адаптироваться к стрессам и давлениям среды. Учитывая, то, что основной причиной эффективности работы, конкурентоспособности и производительности каждой организации являются его сотрудники, каждая организация заинтересована в увеличении количества таких сотрудников, которые привержены к организации и её целям. Таким образом, если организация сможет создать атмосферу привязанности и приверженности среди большинства своих сотрудников к организации и организационным целям, тогда есть большая вероятность того, что эта организация достигнет своих целей, и в общем, будет увеличивать свою деятельность. (126)

Организационная приверженность определяется в трех измерениях: а) Сильное желание оставаться членом конкретной организации; б) Желание обеспечить высокий уровень усилий для организации; в) Сильная вера, убежденность и безоговорочное принятие целей организации. (122)

Другое определение считает, что организационная приверженность есть система взглядов, которая отражает приверженность сотрудников к организации и является продолжающим процессом, посредством которого члены организации выражают свои надежды и чаяния, относительно организации, ее успехов и достижений. (143) С учетом вышеназванных моментов, в связи с организационной приверженностью и ее взаимосвязью с профессиональной удовлетворенностью можно заключить, что, увеличивая

профессиональную удовлетворенность учителей, можно увеличить уровень их приверженности к обучению и воспитанию, и соответственно, увеличить эффективность процесса обучения.

В исследовании, которое было проведено, с целью изучения связи между организационной приверженностью учителей с процессом успеваемости учеников в начальных школах для девочек в 6-ом квартале г. Тегерана среди 175 учителей, результаты показывали что, между организационной приверженностью учителей и процессом успеваемости учеников, существует положительная взаимосвязь. (46)

Следовательно, увеличивая профессиональное удовлетворение среди учителей можно опосредованно влиять на улучшение процесса успеваемости учеников.

Другое проведенное исследование изучало профессиональную привязанность и влияющие на нее факторы, среди 273 акушеров общих образовательных клиник Медицинского Университета г. Шираза. Было выявлено, что существует самая сильная связь между профессиональной привязанностью с организационной приверженностью и профессиональной удовлетворенностью. (24) Также, можно, увеличивая профессиональную удовлетворенность и организационную приверженность, создать и увеличить профессиональную привязанность учителей.

Исследование, которое было проведено, с целью изучения связи между профессиональными и организационными факторами с гражданским организационным поведением преподавателей одного Свободного Исламского Университета, 397 преподавателей показало, что показатели профессиональной удовлетворенности и организационной приверженности влияют положительно на «гражданское организационное поведение» и отрицательно на профессиональную усталость. Также, компоненты

профессиональной удовлетворенности, как суть работы, удовлетворенность от коллег, удовлетворенность зарплатой, имеют преимущество в прогнозировании гражданского организационного поведения с положительной стороны. (17) Иначе говоря, профессиональная удовлетворенность и организационная приверженность не только увеличивают гражданское организационное поведение преподавателей, но и с другой стороны, уменьшают их профессиональную усталость.

При изучении связи между организационной созидательностью и профессиональной удовлетворенностью с профессиональным стрессом управляющего персонала сельскохозяйственного сектора провинции Форс среди 186 работников было выявлено, что между обоими показателями организационной созидательностью и профессиональной удовлетворенностью с профессиональным стрессом, существует отрицательная связь. То есть, насколько выше организационная созидательность и профессиональная удовлетворенность, настолько уменьшается профессиональный стресс и человек меньше сталкивается с психическим давлением. (7)

В другом исследовании для изучения влияния обучения на способы противостояния со стрессами, профессиональной усталостью, повышения уровня профессиональной удовлетворенности, были выбраны 60 сотрудников (три группы по 20 человек) учебой части Университета Танкобун Ирана среди 400 сотрудников как работников с низким уровнем профессиональной удовлетворенностью и высоким уровнем профессиональной усталостью. Результаты показали, что обучение способов противостояния со стрессами с профессиональной усталостью, повышение уровня профессиональной удовлетворенности способствуют повышению профессиональной удовлетворенности и снижению профессиональной усталости среди выбранных групп. (1)

Исследование, проведенное с целью изучения взаимосвязи между профессиональным удовлетворением работников и их пренебрежительности в учебной части Организации развития коммерции Ирана среди 150 человек показала, что между профессиональной удовлетворенностью сотрудников в общем, и рабочей небрежностью не существует значимой связи. Но, среди некоторых компонентов профессиональной удовлетворенности, таких как, поведенческие особенности коллег, заработная плата, льготы, возможности продвижения по службе и рабочей небрежности существует значимая связь. (60)

Другое исследование, проведенное среди 50 сотрудников управления водной коммуникации провинции Тегерана, с целью выявления взаимосвязи удовлетворенностью браком и профессиональной удовлетворенностью показало, что между удовлетворенностью браком и профессиональной удовлетворенностью существует значимая и положительная связь. Также, между мужчинами и женщинами были разные показатели удовлетворенности браком. Мужчины были больше удовлетворены своим браком, чем женщины, но в профессиональной удовлетворенности среди мужчин и женщин не была обнаружено разницы. (18)

Может возникнуть вопрос: как определяется профессиональная удовлетворенность учителей?

Профессиональное удовлетворение учителей это комплекс, действий состоящий из набора позитивного отношения преподавателей к профессиональной деятельности, в результате которой они получают чувство удовлетворения от реализации своих потребностей, желаний, стремлений и радуются профессиональным достижениям.

Следует отметить, что одним из важных факторов в достижении цели каждой организации является физическое, психологическое и социальное

здоровье и способности человеческих ресурсов той организации. Учреждения сфер образования являются наиболее важной частью в каждом обществе, и основную часть этих учреждений составляют учителя. Сегодня всем известно, что учителя играют особую роль в воспитании талантов и способностей учащихся. Естественно, правильный процесс воспитания и обучения станет возможным лишь тогда, когда у учителей будет хорошее физическое, психическое и социальное здоровье, а также профессиональная удовлетворенность. Таким образом, чтобы обеспечить качество образования, уместно признать важность удовлетворения личных потребностей преподавателей, создание условий для удовлетворения профессиональных потребностей, на что направлены управленческие, стратегические действия на государственном уровне. (71)

Поэтому руководители организаций обращают особое внимание на создание и обеспечение профессиональной удовлетворенности у своих сотрудников, так как знают, что между профессиональной удовлетворенностью и многими показателями эффективности и развития производства, в том числе уменьшения расходов производства, увеличения прибыли, уменьшении прогулов, увеличение профессиональной пригодности, а также снижения количества промахов и ошибок в работе существуют положительная и прямая связи. [2].

Соответственно организациям нужно обеспечить основы для радости и довольствия своих сотрудников от работы, которые они выполняют в организации, чтобы их работа имела больше продуктивности. Профессиональную удовлетворенность определяют, как душевные или эмоциональные реакции индивида к различным аспектам своей профессии. Это определение означает, что относительно профессиональной удовлетворенности не существует единого понятия. Один человек может

быть относительно довольным с одной стороны или недовольным, с одной или, нескольких других сторон, своей работы. (3).

Профессиональное удовлетворение есть своего рода основа, интерес, желание, страсть, талант и готовность положительно или отрицательно реагировать или реагировать в общем, это есть особый взгляд относительно своей работы. Профессиональную удовлетворенность измеряют по ряду чувств, начиная с «очень положительной», до «очень отрицательной» [2].

Поведения, которые являются показателями профессиональной удовлетворенности появляются или укрепляются в результате профессиональной деятельности в рабочей и жизненной среде. Они очень разнообразны и состоят из следующего:

рабочая мотивация, которая имеет непосредственную и положительную связь с профессиональной удовлетворенностью, настолько, что даже в состоянии влиять на потенциальную работоспособность сотрудников;

рабочая занятость, которая отражает степень проникновения человека в суть и сущность выполнения должностных и профессиональных обязанностей;

гражданско-организационное поведение, состоящее из тех групп поведений сотрудников, которые стоят выше названия «обязанности», например, интерес к богатству и капиталу организации, интерес к внедрению наивысших стандартов, предоставление рекомендаций для процветания компании и обучение новых сотрудников;

организационная приверженность, которая является показателем того, что индивид до какой степени склонен к тому, что посредством занятости в организации, хочет быть узнаваемым и на сколько привержен целям организации;

отсутствие плохих высказываний о рабочей среде, которая поднятием профессиональной удовлетворенности уменьшается до низкого уровня;

незначительность перестановок в организации: перестановки в организации приводят к неразберихам и ослаблению продолжительности деятельности организации, а поднятие профессиональной удовлетворенности также может решить эту проблему;

уменьшение стресса: стресс может иметь необратимым воздействием на физическое и психическое здоровье персонала, но поднятие профессиональной удовлетворенности сотрудников препятствует увеличению стрессов.

Профессиональная деятельность - одна из основных тем для каждой организации, она является изученным отношений между профессиональной удовлетворенностью и профессиональной деятельностью сотрудников той организации. Некоторые исследователи, в том числе Герцберг, убеждены, что профессиональная удовлетворенность сотрудников способствует их наилучшему достижению успехов, в то время, как некоторые убеждены, что высокий уровень деятельности приводит к профессиональной удовлетворенности работников. В следующей таблице приведены результаты исследований, доказывающие связи профессиональной удовлетворенности с некоторыми поведениями в рабочей среде, а также в жизни [3].

Таблица 1-1-3. Связь профессиональной удовлетворенности с некоторыми поведенческими особенностями в рабочей и жизненной среде.

№	Показатели, связанные с профессиональной удовлетворенности	Типы связи	Уровень связи
1	Мотивация	положительная	средний
2	рабочая среда	положительная	средний

3	гражданское организационное поведение	положительная	средний
4	организационные обязанности	положительная	сильный
5	Прогулы	отрицательная	слабый
6	опоздания (управляющих)	отрицательная	слабый
7	перестановки	отрицательная	средний
8	болезни сердца	отрицательная	средний
9	уровень полученного стресса	отрицательная	сильный
10	единое мышления с организации	отрицательная	средний
11	профессиональная деятельность	положительная	слабый
12	удовлетворение от жизни	положительная	средний
13	моральное и психическое здоровье	положительное	средний

Почему учителя должны иметь высокий уровень профессиональной удовлетворенности? Как показывают, вышеназванные и ряд других исследований, и с учетом того, что основной материал в процессе воспитания и обучения является человеческим ресурсам в развивающем виде, малейшие свойства поведения и указания могут оказать (иметь) сильное воздействие этому материалу. Соответственно, необходимо наличие удовлетворенности работой у учителей, и ответственные лица учреждений и институтов образования должны задуматься и стараться о создании условий для профессиональной удовлетворенности.

Роль профессиональной удовлетворенности в развитии рабочего состояния учителя: чувство удовлетворенности работой у учителей связано с сокращением затрат, повышением производительности, сокращением прогулов, повышением эффективности, снижением количества ошибок в работе, а также, с увеличением профессиональной приверженности и улучшением морального и психического здоровья, снижением стрессов,

увеличением гражданского организационного поведения, мотивации и профессиональных интересов учителей. Она может эффективно повлиять на процесс урока, а также поведение учителя в отношении к ученикам (создает эффективное и благоприятное общение между учителем и учениками) и создает условия для увеличения эффективности урока и здоровья культурной среды школы.

I. 3. Влияние эмоционального интеллекта и профессиональной удовлетворенности учителей на эффективность обучения и повышения успеваемости учащихся

Теоретические основы:

Размышления об эффективности были заложены в научных кругах около 50 лет назад, со стороны Питера Друкера. С 1970-х годов начались различные научные исследования, относительно эффективности процесса обучения, и такие исследования продолжаются до сих пор. По мнению Ванта, эффективность состоит из уровня или критериев, которые используют организации для достижения поставленных перед собой целей. Файел убежден, что эффективность – это результат порядка, могущества и дисциплины в организации, которые должны быть четкими и конкретными. К этому добавляется использование единой команды, управления, дисциплины, равенства и справедливости, наличия профессионального спокойствия, инициативы и поддержки психического состояния сотрудников, которые способствуют эффективности организации. Напротив, Элтон Мэйо - основатель школы человеческих отношений, считает, что эффективность вызывается в результате удовлетворенности сотрудников, которая есть результат внимания на их физические и психологические потребности. (8)

С учетом вышеприведенных теорий, теория Элтона Мэйо более близка к целям и понятиям эффективности, используемой в нашем исследовании.

Необходимо подчеркнуть, что эффективность имеет отличающее значение с практичностью и её объектом является вниманием и особым отношения к результатам работы. Эффективность достигается тогда, когда организация достигнет поставленных перед собой целей и задач. С этой точки зрения, для эффективности менеджеры организаций должны, прежде всего, поставить соответствующие и актуальные цели, и для действий выбирать «правильные дела». Проще говоря, эффективность есть свершение правильных дел и практичность, то есть, правильное выполнение дел, или, иначе говоря, это есть выполнение дел без потери и излишних расходов. Иными словами, практичность является тем объемом работы, который может быть сделан по отношении с тем объемом работы, которую предстоит сделать. А эффективность это выполнение правильных дел.

Иногда эффективность определяется в связи с ее отношением с результатом работы, с точки зрения количества, качества, времени и затрат. В таком случае, понятие «эффективность» обозначает, также и практичность. То есть, кроме наличия соответствующих целей и ценностей будет содержать в себе также и влияние работы на членов организаций. С точки зрения Друкера «эффективность» является ключом к успеху любой организации. Также он считает, что необходимость эффективности больше чем практичность. (5)

Поэтому главный вопрос, в первую очередь, состоит не в «правильном выполнений дел», или иначе говоря, практичности, а в поиске и выполнении «правильных дел» и сосредоточении ресурсов и действий ради их выполнения или, иначе говоря, в эффективности.

В современной школе цели обучения является освоение знании, умений навыков и повышения академической успеваемости учашихся, эффективность обучения зависит от уровня преподавания учителя. Относительно понятия эффективности обучения и образования не

существует четкого и всеобъемлющего определения, так как достижение эффективности образования очень трудный процесс. Оценка эффективности обучения, то есть установления того, что законченное обучение каким образом содействовало созданию необходимых навыков учащихся научным и методичным путем.

Иначе говоря, установление критериев осуществления образовательных целей, установление весомых результатов практикантов под влиянием полученных знаний, установление критериев в соответствии с поведением практикантов с ожиданиями организации, установление правильных критериев выполнения работы, которые были целью обучения, установление критерев способностей, формировавшиеся в результате обучения, ради достижения целей. В этом исследовании оценки учащихся на уроке будут учтены в качестве образовательной цели на том уроке.

Относительно эффективности урока существуют множество теорий, и мы здесь будем рассматривать некоторые из них, более близкие с темой нашего исследования. Розен Шин и Форст перечисляют девять особенностей для эффективности обучающей деятельности учителей:

1) ясное и чёткое выражение мысли и содержания учебного материала;

2) использование различных наглядных материалов и методов обучения;

3) наличие желания подачи материала;

4) соответствующее образовательное поведение с задачами и образовательной работой;

5) избегание суровой критики и поиска недостатков учащихся во время урока;

6) опосредованный стиль преподавания;

7) акцентирование внимания на содержание предусмотренного учебного материала в плане критерия профессионального продвижения;

8) использование конструктивного метода, для проходивших или происходящих событий;

9) составление вопросов, в соответствии с многовекторным уровнем познания. (66)

Также, по словам Рубина, хорошее преподавание содержит в себе четырех основных фактора, которые состоят из:

1. Осознания учителя целей и задач преподаваемого предмета и темы урока;

2. Восприятие учителя учеников, как активных «объектов» и «субъектов» процесса обучения;

3. Знание учителя преподаваемого предмета;

4. Использование эффективных методов и приёмов преподавания со стороны учителя. (145)

Эчвин и Гоул также считают, что эффективный учитель-это тот, кто каждую задачу урока выполняет с удовольствием. Эти задачи включают в себя:

1. Организацию целостного учебного процесса для реализации профессиональных навыков и знаний;

2. Обеспечение учебно-познавательной атмосферы для появления позитивного отношения учеников к учебной среде, а также хорошего отношения учеников к учителю;

3. Адаптация обучения к индивидуальным, культурным и семейными различиями учащихся;

4. Активное вовлечение всех учащихся в учебно-воспитательный процесс;

5. Составление правильных планов действий, задач и своевременное их решение;

6. Внесение правильных и желаемых изменений в учебные программы и планы. (66)

Также Шерман перечисляет пять особенностей учителя влияющих на эффективность обучения:

1. Энтузиазм и желание работать с учениками;

2. Чёткость и ясность в изложении целей и задач обучения;

3. Подготовленность к процессу преподавания на уроке;

4. Организация учебно-познавательной деятельности учащихся;

5. Интерес и уровень осведомленности учителя о возможностях учеников.

Кроме вышеперечисленных особенностей, он считает важным и опыт учителя в эффективности урока. (146)

Урок является взаимодействием между учителем и учеником, на основе системного и целенаправленного планирования учителя, с целью изменения поведении учеников. (63)

Если считать правильным убеждение, согласно которому, задача урока является важным и основным в учебном процессе страны, то пристальное внимание на эти задачи и способы их выполнения, ее эффективных

факторов, границы, в которых применяются эти задачи, а также методы выполнения и эффективные методы улучшения и эффективности образования должны иметь важное значение. Также, с учетом важности урока и его фундаментальной роли в пути достижения образовательных целей в научных и теоретических уровнях, особую дань нужно отдать эффективному уроку. С другой стороны, в новых образовательных системах появились или появляются новые особые изменения, и основа этих изменений заключаются в особом взаимоотношении между учителем и учеником, и делается все, чтобы отделить эффективный урок от неэффективного урока. Некоторые эксперты считают, что хорошее обучение ведется учителями, которые имеют следующие особенности:

1) хорошие отношения с учащимися;

2) внимание к чувствам учеников;

3) соответствующие умения и навыки управления классом;

4) создание соответствующей среды обучения;

5) выявление индивидуальных различий и соответствующем отношении к этим различиям;

6) удовольствие от работы с учениками;

7) повышение мотивации учеников к учебной деятельности;

8) творчество и инновация;

9) внимание на обучение необходимых навыков ученику;

10) положительный настрой ученики в отношении к себе;

11) активное участие учителя в своем профессиональном развитии;

12) хорошее знание темы урока;

13) гибкость;

14) справедливость. (41)

Мы видим, большая часть теорий об эффективности работы учителя подчеркивает отношение между поведением учителя и успехом учеников. Хотя исследования показывают, что учебные и управленческие процессы являются ключами эффективности, но душевные особенности учителя или его эмоциональные и социальные особенности важны больше, чем методы обучения и воспитания. Исследования также показывают связь психического воздействия учителя на учеников, и их достижения в образовательном процессе. Ниже приведены некоторые особенности, которые соответствуют теме настоящего исследования и направлены на эффективность обучения, повышенияе успеваемости учащихся.

1. Эмпатия учителя к ученикам: Эффективные учителя работают со своими учениками таким образом, что они почувствуют их эмпатии. Эмпатию можно назвать открытием наилучших особенностей учеников, их одобрения и заинтересованности. Эмпатия намного больше, чем просто знать каждого ученика, и содержит в себе такие характеристики, как: терпение, доверие, честность и мужество. Особенности, которые указывают на эмпатию учителя, состоят из: умения слушать, спокойствия, понимания, знания каждого ученика, энтузиазма и любви ко всем ученикам. Эффективные учителя внимательно и с интересом слушают учеников, чтобы они почувствовали, что он заинтересован не только уроком в классе, но и хочет знать всё, что с ними происходит, вообще в жизни. Эти учителя устанавливают двусторонние отношения, которые создают: доверие, тактичность, честность, скромность и уважение. Также, утешение и подбадривание учеников является показателем эмпатии и важным фактором для появления эффективности. Эффективные и добрые учителя используют каждую возможность в школе или вне школы, для установления

взаимоотношений и познания своих учеников, поэтому они осведомлены не только о способах их освоения, но и также знают их личность, интересы, чувства, поведение и совершение определенных действий, которые влияют на их поведение в школе.

2. Справедливое отношение к ученикам и уважение их личчности: Эффективный учитель, показывая свою эмпатию к ученикам, действует по справедливости и с уважением относится к их личностным качествам. Он похож на идеала и его отношение с учениками строится на основе справедливости и взаимного доверия. С точки зрения учащихся, уважение и нейтралитет, являются первыми условиями для признания учителя эффективным. Эту категорию учителей ученики могут воспринимать, как друга, на которого можно полагаться и доверять ему. В результате они будут говорить только правду и относятся по справедливости. Некоторые учителя любят учеников, но не отрицают их ошибок. Они очень справедливы и даже признают свои ошибки, у них отсутствуют отрицательные качества и реакции.

3. Характер социальных взаимодействий с учениками отражается в способности учителя по установлению связей с учениками, играет важную роль в создании благоприятных условий обучения, эффективности преподавания и повышения успеваемости учащихся. Социальные взаимодействия успешного учителя выходят за грань взаимоотношений внутри учебного класса. Эти связи не только способствуют повышению успеваемости и учебным достижениям учеников, но и, создавая чувство принадлежности к классу и школе, повышают их уровень самооценки, формирует доверительные взаимоотношения, создают положительную морально-психологическую атмосферу.

4. Повышенный энтузиазм и мотивация к обучению, которые выражаются в страсти и энтузиазме учителя к уроку и процессу обучения,

теме урока. Они способствуют становлению положительной связи с учениками и играют важную роль в их успешной учебе. Эффективный учитель вырабатывает у учащихся положительные взгляды и отношение к обучению, и учащиеся чувствуют себя комфортно в процессе урока.

5. Личностно-ответственное отношение учителя к своей педагогической деятельности. Успех учителя на уроке зависит от его отношения к своей профессии. Учитель, который считает своей профессиональной задачей и ответственностью обучение учащихся и адаптацию методов обучения их потребностям, будет обеспечивать эффективное обучение. Такой учитель действительно считает, что все ученики могут добиться успеха и знают, что каждый ученик имеет свой стиль освоения материала. Они, также посещая занятия, различные конференции и курсы повышения квалификации, на практике показывают своим ученикам важность обучения. Так же, как от своих учеников ожидают добычи успеха в учебе, сами тоже учатся и развиваются.

Успешный учитель также сотрудничает с другими учителями в школе. Они разделяют друг с другом мыслями, и помогают друг другу в решении проблем. Кроме этого, они являются пионерами в командной и коллективной работе, и с огромным удовольствием будут руководить командой и станут хорошими консультантами для новых учителей. Они являются неофициальными лидерами в реформе сферы образования.

Оценка и размышления об учебном процессе: раздумья, тщательный анализ и размышления об учебном процессе, являются другим профессиональным факторов, который считается частью эффективного обучения. Эффективные учителя используют оценивание и критику своей работы, в качестве средства для изучения. Такие учителя знают, что они, как и свои ученики, всегда находятся в поиске знаний. Они проявляют огромный интерес к искусству и науке преподавания и ее эффективности. Эти учителя,

посредством оценки и анализа учебного процесса контролируют свою работу, потому что они хотят каждый день достигать лучших результатов и сделать разнообразнее жизнь своих учеников. Они не боятся критики и всегда хотят услышать критику и оценку своей работы, чтобы подумать о своих недостатках и таким образом развивать свои способности и всё больше положительно влиять на учеников. (56)

Можно заключать на основе всех, вышеприведенных материалов, как эмоциональный интеллект и его компоненты могут быть очень эффективным фактором, способствующим установлению более тесных межличностных связей учителей и учащихся, а это, в свою очередь, будет коренным образом влиять на эффективность обучения.

Одим из способов оценки эффективности является метод, основанный на достижении цели. Согласно этому методу, сначала необходимо определить конкретную и четкую цель. В образовательных учреждениях и школах этой целью является обучение учащихся, или, иначе говоря, преобразование их потенциальных возможностей в действительность. С помощью этого метода, можно определить критерии эффективности и предварительно, определяя цели, двигаться в сторону достижения, поставленных перед собой целей и задач. В исследовании этот метод будет использоваться для измерения эффективности. (8, 47)

Так как в системе образования метод, основанный на достижении цели считается наилучшим методом для оценки эффективности обучения, поэтому мы в своей работе будем использовать среднестатистические данные оценок учащихся (которые являются показателями уровня их успеваемости), в качестве основного показателя эффективности.

Степень разработанности:

Проведено множество исследований по проблемам эффективности и деятельности (действенности) в управленческих и промышленных организациях, и особенно в образовательных учреждениях. Мы, вкратце будет рассмотрим основные выводы некоторых из них.

Исследование, которое было проведено, с целью изучения взаимосвязи между эмоциональным интеллектом и эффективностью среди 40 членами научного совета Свободного Исламского Университета Парс Абаде Мугон показало, что между компонентами эмоционального интеллекта и эффективностью членов Научного Совета существуют положительное и значимое отношения. Среди пяти компонентов эмоционального интеллекта, три компонента: мотивация, эмпатия и социальные навыки, считаются подходящими средствами, прогнозирующими эффективность членов Научного Совета. (26)

Исследование, проведенное с целью изучения взаимосвязи эмоционального интеллекта учителей с эффективностью урока, а также, прогнозирование эффективности урока и его содержания, посредством показателей эмоционального интеллекта учителей среди 704 учеников и 32 учителей г. Шираза, выявило, что между двумя, упомянутыми показателями существует положительные и значимые отношения. Даже, контролируя возрастные, половые, образовательные показатели учителей, фактор эмоционального интеллекта способен с большей силой, прогнозировать эффективность преподавания учителей. (52)

В другом исследовании, которое было проведено с целью изучения связи между эмоциональным интеллектом директоров с деятельностью учителей среди 248 директоров и учителей школ г. Домгон результаты показали, что мерами эмоционального интеллекта директоров (самосознания, самоконтроля, мотивации, эмпатии и социальных навыков) и деятельностью учителей школ г. Домгона существует положительные и значимые

отношения. Также, многофакторный анализ некоторых показателей говорит о том, что среди компонентов эмоционального интеллекта, самосознания и эмпатии, непосредственно, а самоконтроль, мотивация и социальные навыки опосредованно влияют на деятельность учителей. (61)

Было также проведено исследование с целью изучения особенностей эффективности связей межличностного общения учителей математики с учениками, и его взаимосвязь с успеваемостью на уроках математики среди 79 учеников средней школы и 67 учителей математики в школах г. Тегерана. Результаты показали, что между особенностями эффективности межличностного общения и освоением урока математики, существует положительная и значимая взаимосвязь. Также было выявлено, что учитель математики лучше могут использовать особенности эффективности межличностных отношений, чем учителя математики, и ученицы лучше осваивают математику, чем ученики. (64)

В результате исследования, проведенного с использованием мнений преподавателей и студентов центра фундаментальных наук Медицинского Университета Ирана, среди 244 студентов и 38 преподавателей с целью выявления особенностей эффективного урока, особенности эффективного урока были составлены из трех частей: профессиональные особенности, индивидуальные особенности, мотивация к обучению и самостоятельное обучение. На основе этих особенностей успешными учителями являются те, кто наделены следующими качествами: 1. Логической и системной последовательностью на уроке. 2. Соответственной организацией урока. 3. Соответственным поведением и способностью создания благотворной среды для урока и освоения материала. 4. Мотивированием и пропагандой непрерывного освоения. 5. Наличием соответствующей самоотдачи учащимся. (47)

В другом исследовании, проведённом среди 256 студентов университета, с целью изучения эффективности урока результаты показали, что с точки зрения, студентов в эффективном уроке предпочтительными являются такие свойства как: межличностное отношение, навыки проведения урока, личностные особенности, навыки оценивания и соблюдения законов образования. В целом, наиболее важными особенностями эффективного урока, соответственно, были: хорошее знание темы урока, уважительный тон учителя и уважение личности учащихся. (28)

В современной практической педагогике мотивы, действующие в системе обучения объединяются в группы по направленности и содержанию в следующем: социально-ценностные, позновательные, профессионально-ценностные, эстетические, коммуникационные, статусно-позиционные, традиционно-исторические, утилитарно-практические (И.П.Подласый)

Выводы по первой главы:

С учетом поставленных целей и задач данного исследования были рассмотрены теории и взгляды различных исследователей, работавших над проблемами эмоционального интеллекта, профессиональной удовлетворенностью и эффективным уроком. Подводя, итоги сравнительного анализа и изучения материалов на эти темы, можно заключать, что определения вышеупомянутых понятий заключаются в следующем:

1. Эмоциональный интеллект: термин эмоциональный интеллект был впервые предложен в 1990-х году Джоном Майером и Питером Селовейем. Они определяли эмоциональный интеллект, как «способность индивида контролировать собственные эмоции и эмоции других, способность различать последствия положительных и отрицательных эмоций и использование эмоциональной информации для руководства процессом

мышления и своими действиями». Согласно их мнению, эмоциональный интеллект способствует мышлению с более обширными возможностями созидания и использования ощущений и эмоций для решения проблем.

Дэниел Гоулман является первым ученым, который ввел понятия «эмоциональный интеллект» в научный оборот, в сферу организационных понятий. Гоулман определяет эмоциональный интеллект, как талант, навыки или способности, которые значительно воздействуют на все способности, посредством облегчения или вмешательства.

Обобщая различные точки зрения можно заключать что, эмоциональный интеллект содержит пять основных компонентов: самосознание, самоконтроль, эмпатию, навыки отношения и мотивацию. Люди, с чутким эмоциональным интеллектом и самосознанием, в состоянии лучше понять свои собственные эмоции и оценивать их очень точно. Также, их самосознание и самоуверенность, в отношении своих возможностей и недостатков является важным и ключевым фактором в их достойном поведении и успехах. Эти люди, с уверенностью, которая появляется у них под влиянием самосознания, а также в состоянии контролировать свое поведение. Самоуправление является первой ступенью в компетенции эмоционального самоконтроля и больше всего воспринимается, как отсутствие неприятных эмоций и волнений. Признаки этой компетенции включают в себя спокойствие в стрессовых ситуациях, в том числе при общении с возбужденными людьми и сохранении своего спокойствия.

Эмпатия и сопереживание к окружающим является одной из составляющих успеха в социальной деятельности. Чувствительность к другим является жизненно важным фактором, для достижения превосходной профессиональной производительности. Возможность понимания потребности других-одна из особенностей успешных людей. Учителям необходимо, вырабатывая в себе чувство эмпатии, принимать во внимание

освоение способност понимания забот и внутренних потребностей учащихся, коллег, директоров и всех тех, кто сотрудничает с ними в процессе работы. Имея такую способность, учитель легко может использовать эмпатию в достижении профессионального успеха. Такая стратегия, с использованием эмпатии, показывает разницу одаренного учителя от средних и обычных учителей. Человек с чувством эмпатии легче и лучше осваивает и использует навыки отношения. Эффективность социальных навыков зависит от способности человека влиять на эмоции других. Такой способность основывается на всех компонентах эмоционального интеллекта, особенно, на самоконтроли и самосознании. Если вы не можете контролировать свои эмоции, и вам не хватает сочувствия, то у вас будет мало шансов быть в своих отношениях действенным и полезным. Вобщем, многие факты доказывают, что люди, имеющие эмоциональные навыки (т.е. люди, которые хорошо знают свои чувства и в состоянии их контролировать, а также понимают чувств других и соответственным образом, поступают с ними) успешны во всех сферах жизни. Люди, у которых хорошо развиты эмоциональные навыки, всегда являются жизнерадостными и практичными, у них в арсенале есть масса мыслительных привычек, способствующих им быть практичными и действенными. Те, кто не в состоянии контролировать свою эмоциональную жизнь всегда сталкиваются с внутренними конфликтами, и такое состояниеуменьшает их способность внимательно и со здравым смыслом выполнять работу.

2. Профессиональная удовлетворенность: Изучение профессиональной удовлетворенности или душевная реакция людей относительно своей профессии впервые началась в 1935 г., со стороны Хопока. Профессиональное удовлетворение есть, своего рода, основа, интерес, желание, страсть, талант и готовность положительно или отрицательно реагировать или реагировать в общем, это есть особый взгляд относительно

своей работе. На основе, существующих теорий критериев профессиональная удовлетворенность может попасть под влияние множества факторов. Некоторые убеждены, что независимо от профессии, уровень профессиональной мотивации людей остаётся неизменным, хотя некоторые указывают на влияние генетических, личностных, организационных факторов, а также факторы окружающей среды. Некоторые теоретики считают, что уровень приятности одной, конкретной профессии бывает различным у различных людей и это обстоятельство становится поводом для определения критерия профессиональной удовлетворенности людей этой профессии. С другой стороны, некоторые считают, что уровень профессиональной удовлетворенности людей в организациях зависит от уровня профессиональной удовлетворенности окружающего их персонала и коллег. Но еще существует идея, согласно которой, если работники знают об уровне справедливого распределения обязанностей, наличия премий и льгот в организации, где они работают, повышается уровень их профессиональной удовлетворенности. Другая группа исследователей доказывает, что если человек долгое время не меняет свою работу и добивается там хороших успехов, то это есть показатель его высокой профессиональной удовлетворенности от выполняемой работы.

Поведения, которые сформируются под влиянием профессиональной удовлетворенности в рабочей и жизненной среде очень разнообразны и включают в себя мотивацию работы, профессиональную занятость, гражданское организационное поведения, организационную приверженность, отсутствие злословия о рабочей среды, наличие меньших перестановок в организации, уменьшение стресса и профессиональных действий. Хотя некоторые исследователи, такие как Герцберг, убеждены в том, что профессиональная удовлетворенность работников приводит к

повышению их деятельности, но другие считают, что повышенная уровень деятельности приводит к профессиональной удовлетворенности.

3. Эффективный урок: Понятие «эффективность» было введено в научный оборот более пятидесяти лет назад, со стороны Питера Друкера. Эффективность достигается тогда, когда организация достигнет поставленных перед собой целей и задач. Проще говоря, эффективность есть свершение правильных дел и практичность, то есть, правильное выполнение дел, или иначе говоря, это есть выполнение дел без потери и излишних расходов. Иными словами, практичность является тем объемом работы, который может быть сделан по отношении того объема работы, который предстоит сделать. А эффективность это выполнение правильных дел.

Иногда эффективность определяют, в связи с его отношением к результатам работы, с точки зрения количества, качества, времени и затрат. В таком случае, понятие «эффективность» обозначает также и практичность. С точки зрения Друкера, эффективность является ключом к успеху любой организации. Также он считает, что необходимость эффективности больше чем практичности.

Если считать цель обучения желаемой для школ и считать их целью системы образования, эффективность обучения будет состоять из уровня или критерию, согласно которому учителя и школы достигнут своих целей. Урок является взаимодействием между учителем и учеником, на основе системного и целенаправленного планирования учителя, с целью изменения поведения учеников. Задача урока является важным и основным в учебном процессе, и пристальное внимание на эти задачи и способы выполнения, ее эффективных факторов должны иметь важное значение. Также, с учетом важности урока и его фундаментальной ролью, на пути достижения образовательных целей в научных и теоретических уровнях, особую дань нужно отдавать эффективному уроку.

Некоторые эксперты считают, что хорошее обучение ведется учителями, которые имеют следующие особенности:

1) хорошие отношения с учащимися;

2) внимание к чувствам учеников;

3) соответствующее умение и навыки управления классом;

4) создание соответствующей среды обучения;

5) выявление индивидуальных различий и соответствующее отношение к этим различиям;

6) удовольствие от работы с учениками;

7) повышение мотивации учеников к учебной деятельности;

8) творчество и инновация;

9) внимание на обучении необходимых навыков ученику;

10) положительный настрой ученика в отношении к себе;

11) активное участие учителя в своем профессиональном развитии;

12) хорошее знание темы урока;

13) гибкость;

14) справедливость.

«С учетом упомянутых моментов, относительно эмоционального интеллекта и таких факторов, как здоровых социальных взаимоотношений, индивидуальных и социальных взаимоотношений, а также эмпатии и множества других поведений, которые вытекают от эмоционального интеллекта, а также таких факторов, как наличие благоприятной и удовлетворенной рабочей среды и их влияния на качества работы учителей,

мы решили изучить степень влияния этих факторов на эффективность урока, а также, провести по этому поводу сравнительный анализ двух групп, с двумя различными культурами».

ГЛАВА II. ОПЫТНО-ПОИСКОВАЯ РАБОТА ПО ВЫЯВЛЕНИИ РОЛИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБУЧЕНИЯ

II. 1. Социально-педагогические факторы, влияющие на эмоциональный интеллект и профессиональной удовлетворенности учителей

Метод исследования

Для изучения взаимосвязи предусмотренных исследованием показателей и их сравнительного анализа нам потребовалось наличия двух отличаюших друг от друга обществ, на примере Ирана и Таджикистана. С этой целью в качестве исследуемого общества были использованы все учителя средних школ г. Душанбе, республики Таджикистана и все учителя средних школ г. Дезфул, Исламской Республики Ирана. В начале, в общем, охарактеризуем обоих обществ, а после этого приводим статистические данные, связанные с выбранными примерами в обоих обществах.

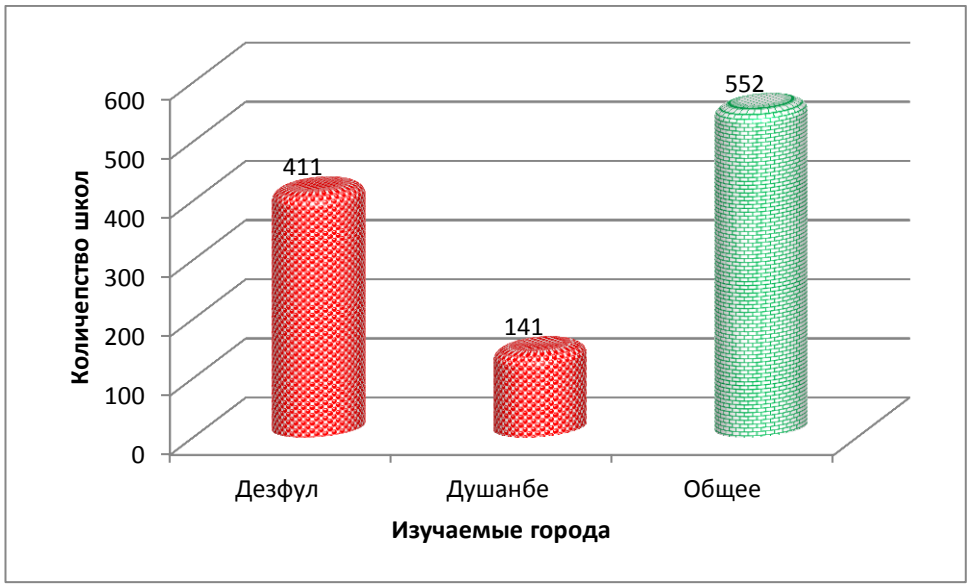
Таблица 2-1-1: Количество школ включенные к изучению г.Душанбе и Дезфул

Город	Общее количество школ	Процентное соотношение
Дезфул	411	74,5%
Душанбе	141	25,5%
Общее	552	100%

Данная таблица показывает что, из общего количества изучаемых в обоих городах 552 школ, общее количество школ г. Душанбе 141, и

составляет 25,5% от всех школ двух городов. Также, общее количество школ г. Дезфул приравнялось к 441 и составляет 74,5% от общего количества школ обоих городов. Это показано также в нижеследующей диаграмме:

Диаграмма 2-1-1: Количество школ включенных к изучению г. Душанбе и Дезфул



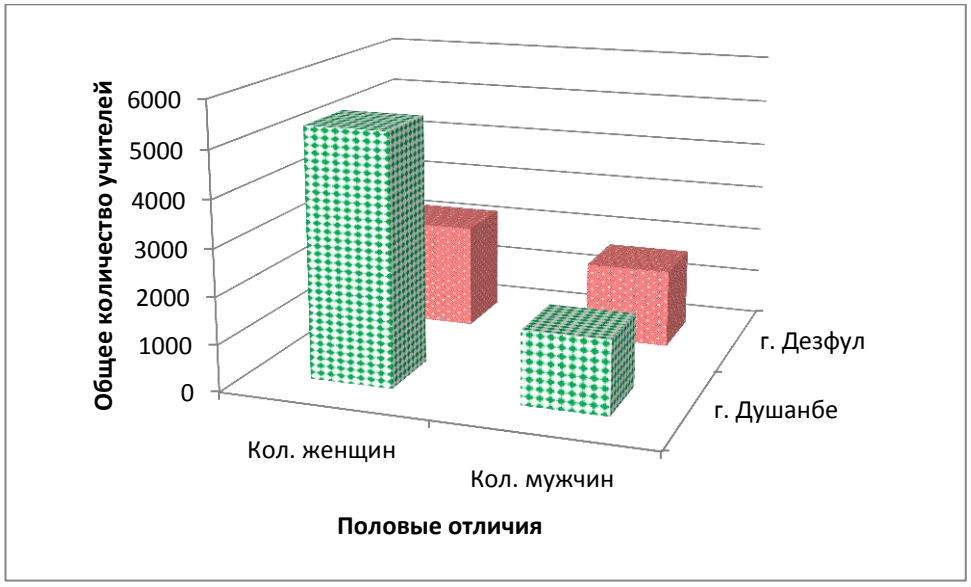
Необходимо отметить, что одной из причин огромной разницы в количестве школ, изучаемых городов, связан с тем, что в г. Дезфул действуют отдельные школы для мальчиков и девушек. Также в Иране различные этапы школьного образования проходят в отдельных периодичных школах. Отсутствие такой практики в школах г. Душанбе также влияет на разницу в количествах. Кроме этого, разницу можно наблюдать и в количестве, охватываемых учеников в средних школах этих городов, и этот факт тоже влияет на огромную разницу в количестве школ каждого города. Среди всех существующих школ, методом случайной выборки, были выбраны 40 школ (20 школ г. Душанбе и 20 школ г. Дезфул). Для проведения опроса выделялись учителя и некоторые вопросы анкеты были дополнены и исправлены ими.

Таблица 2-1-2: Количество учителей, работающих в школах г. Душанбе и Дезфул

Учителя	Кол. женщин	%	Кол. мужчин	%	Общее количество	%
г. Душанбе	5328	77,3%	1566	22,7%	6894	100%
г. Дезфул	2249	57,5%	1687	42,9%	3936	100%
Итого	7577	70%	3253	30%	10830	100%

Как видно из данной таблицы, общее количество учителей города Душанбе составляет 6894 чел. из которых 5328 чел. женского и 1566 чел. мужского пола. Также, общее количество учителей города Дезфул составляет 3936 чел. и 2249 из них являются учителями (женского пола), а 1687 учителями (мужского пола). Количество учителей (женского пола) превышает количество учителей в обоих изучаемых городах, и возможно причиной такого положения это влияние пола на выбор профессии, или женщины больше склонны к этой профессии. Это положение показано также в диаграмме 2-1-2:

Диаграмма 2-1-2: Количество учителей, работающих в школах г. Душанбе и Дезфул



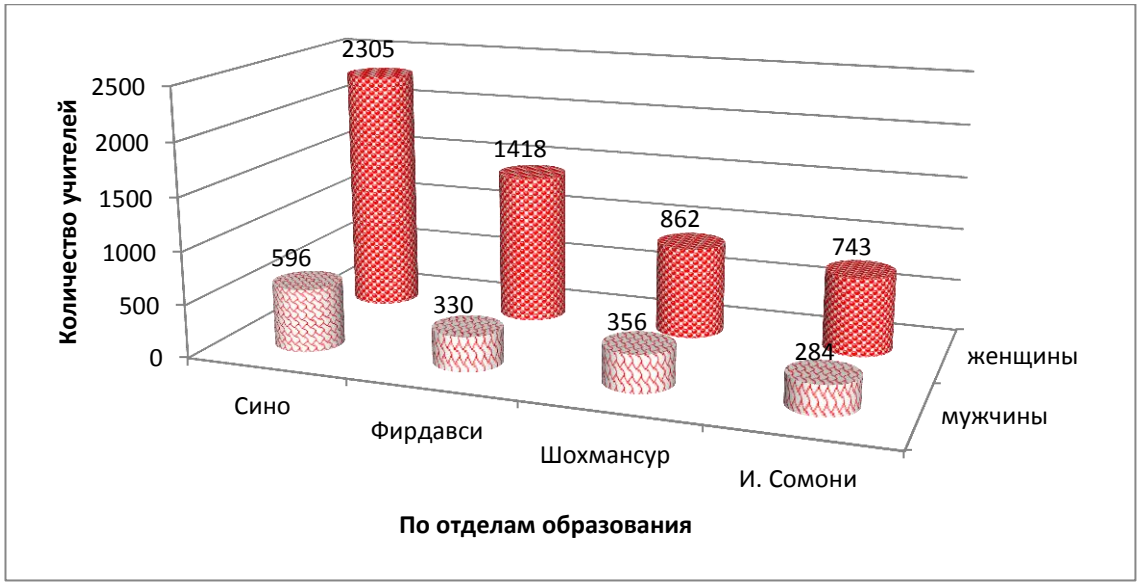
Также, другим возможным фактором, влияющим на огромную разницу между половыми отличиями учителей, особенно, в г. Душанбе (разница больше, чем в г. Дезфул) может быть уровень доходов учителей в этом городе, который очень мал и ничтожне для мужчин, которые должны содержать семью. Конечно, это требует тщательного изучения, чтобы были выявлены более точные результаты. Среди других факторов, которые могут привести к появлению половой разницы в количествах, можно назвать разницу у обоих полов, в деле и духе воспитания подрастающего поколения.

Таблица 2-1-3: Количество учителей, относительно по районам г. Душанбе

район	женщины	%	мужчины	%	Общ. кол.	%
Сино	2305	79,4%	596	20,6%	2901	100%
Фирдавси	1418	81,1%	330	18,9%	1748	100%
Шохмансур	862	70,8%	356	29,2%	1218	100%
И. Сомони	743	72,3%	284	27,7%	1027	100%
Итого	5328	77,3%	1566	22,7%	6894	100%

Как показывает вышеприведенная таблица, от общего количества учителей г. Душанбе 2901 учителя (2305 женщ. и 596 мужч.) работают в средних школах района Сино, 1748 учителя (1418 женщ. и 330 мужч.) районе Фирдавси, 1218 учителя (862 женщ. и 256 мужч.) в р. Шохмансур, 1027 учителя (743 женщ. и 284 мужч.), в р. И.Сомони. Так как в г. Дезфул действует один отдел образования, нам не требуется отдельная таблица для г. Дезфул. Нижеследующая диаграмма, также описывает нашу таблицу:

Диаграмма 2-1-3: Количество учителей по районам г. Душанбе



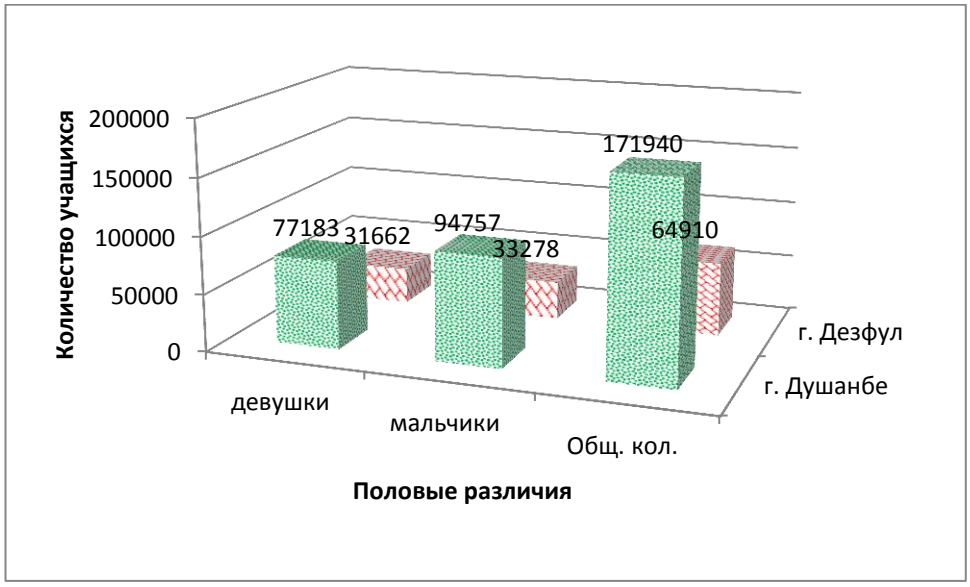
Как видно из диаграммы, количество учителей в отделах образования районов г. Душанбе, по порядку убавления таковы: р.Сино, Фирдавси, Шохмансур и И.Сомони. Это указывает на количественное соотношение населения в этих районах. Также, диаграмма наглядным образом показывает, то что количество мужчин-учителей намного меньше, чем женщин-учителей в каждом районе, возможные причины, которых были описаны в таблице 2-1-2.

Таблица 2-1-4: Количество учащихся, обучающих в школах г.Душанбе и Дезфул (мальчики, девочки в % соотношении)

Ученики	девушки	%	мальчики	%	Общ. кол.	%
г. Душанбе	77183	44,9%	94757	55,1%	171940	100%
г. Дезфул	31662	51,2	33278	48,8%	64910	100%
Итого	108845	100%	128005	100%	236850	100%

Таблица показывает, что от количества учащихся, обучающихся в школах г. Душанбе (171940), 94757 чел. или 55,1 % составляют мальчики и 77183 чел. или 44,9 % девочек. Также, от общего количества учащихся г. Дезфул (64910), 33248 чел. или 51,2 % составляют мальчики и 31662 чел., равную на 48,8 % девочки. Количество учениц в обоих изучаемых городах ниже количества учеников, а в г. Душанбе такая разница наблюдается больше, чем в г. Дезфул. Эти существующая разница в количестве мальчиков и девочек возможна связана с разницей, существующей в численности и соотношения населения, или на это может повлиять также такие факторы как: брак и некоторые препятствия, существующие по вопросу продолжения учебы девочек в совершеннолетнем возрасте.

Диаграмма 2-1-4: Количество учащихся, обучающих в школах г.Душанбе и Дезфул (мальчики, девочки в % соотношении)



С учетом показателей вышеприведенной диаграммы количество учащихся в городе Душанбе равно-171940 (человек), из которого больше половины составляют мальчики, также, в городе Дезфул в школах учатся 64910 учащихся, и количество девочек также меньше, чем количество

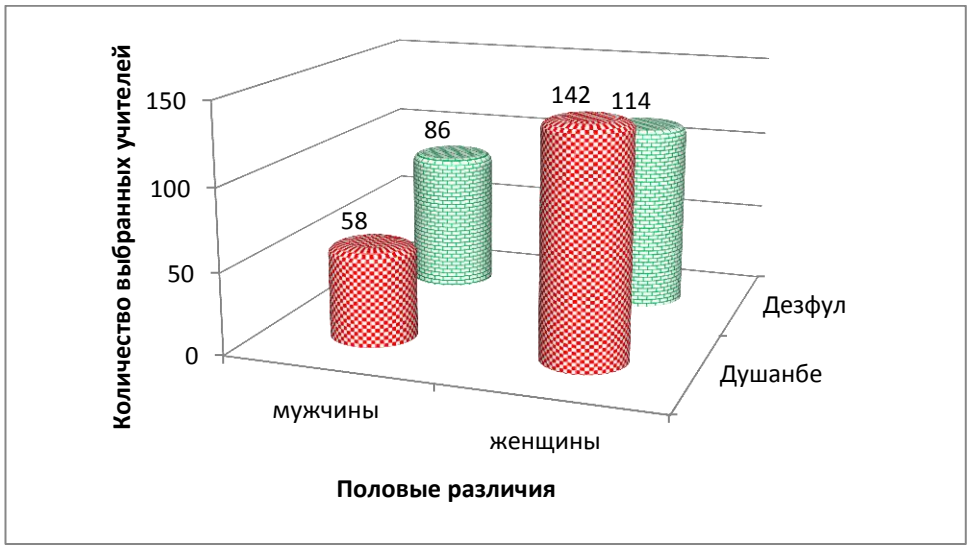
мальчиков. Выше мы упомянули возможные причины такой разницы в количесте.

Таблица 2-1-5: Количество учителей, работающих в школах г. Душанбе и Дезфул (в половом различии)

Город	мужчины	%	женщины	%	Общ. кол.	%
Душанбе	58	29%	142	71%	200	100%
Дезфул	86	43%	114	57%	200	100%
Итого	144	36%	256	64%	400	100%

Как видно из вышеприведенной таблицы, от общего количества выбранных учителей от обоих изучаемых городов, от 200 выбранных учителей г. Душанбе - 142 женщины и 58 мужчины, а из 200 человек, выбранных учителей г. Дезфул 114 женщины и 86 мужчин, которые были выбраны в качестве примера. С учетом этого, принимались во внимание и неравное соотношение количества учителей-мужчин и учителей-женщин, в результате которого общее количество учителей-женщин (256 чел.) превышало общего количества учителей-мужчин (144 чел.). Это показано и в диаграмме 2-1-5.

Диаграмма 2-1-5: Количество учителей, работающих в школах г. Душанбе и Дезфул (в половом различии)



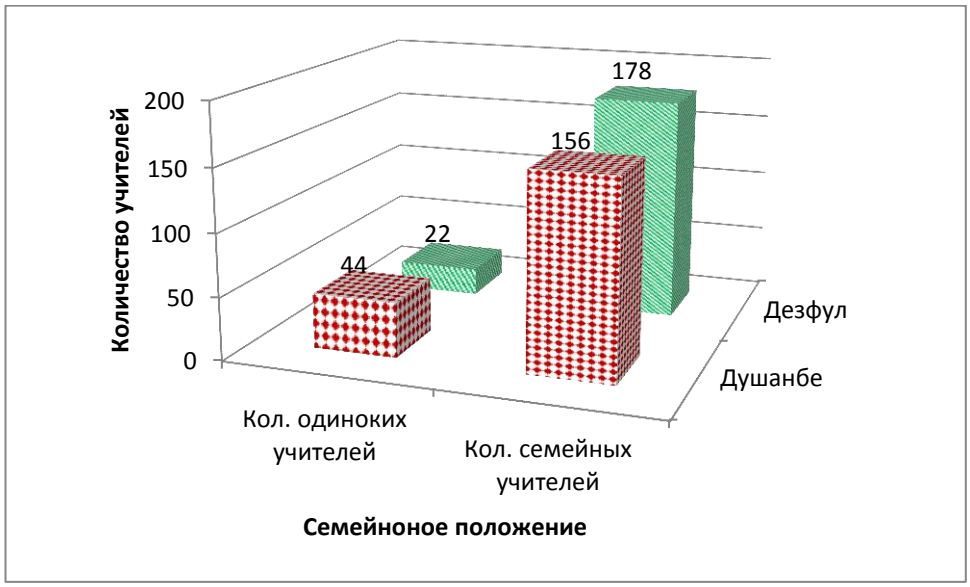
Данная диаграмма указывает количество выбранных учителей и учительниц в нашем исследовании. Как было раньше сказано, в описании таблицы и диаграммы 2-1-2, неравное соотношение количества мужчин и женщин в преподавательской деятельности могут иметь различные причины, и некоторые из них упомянули. С целью соблюдения пропорциональности в реалии, мы также выбрали похожее процентное соотношение в количествах опрашиваемых учителей и учительниц.

Таблица 2-1-6: Количество учителей с учетом социального положения (семейные и одинокие)

город	Кол. одиноких учителей	%	Кол. семейных учителей	%
Душанбе	44	22%	156	78%
Дезфул	22	11%	178	89%
Итого	66	16,5%	344	83,5%

От общего числа, выбранных учителей г. Душанбе-44 чел. были одинокими, а 156-семейными. Также, от общего количества учителей, выбранны нами в г. Дезфул 22 чел. были одинокими и 178 чел. семейными. Сравнивая показатели таблиц 2-1-6 и 2-1-7 можно заметить что, вероятно, причиной превалирования количества семейных учителей, в выбранной группе из г. Дезфуля зависит от (высоты) среднего возраста этих учителей в отличии от группы, выбранной в г. Душанбе. Также, в общем, одиноких учителей меньше, чем семейных учителей в обоих изучаемых городах.

Диаграмма 2-1-6: Количество учителей, с учетом социального положения (семейные и не семейные)



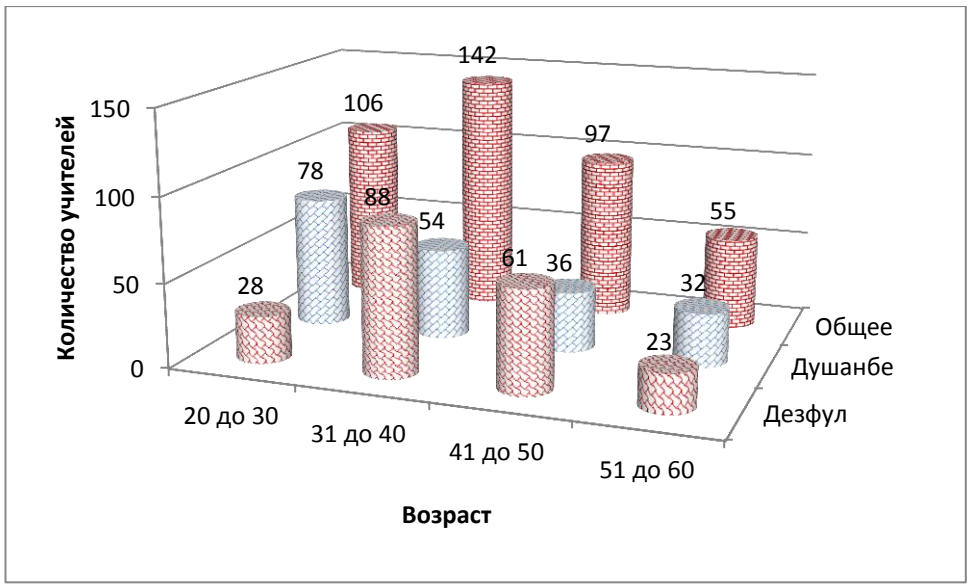
Данная диаграмма показывает огромную разницу в количествах работающих семейных и одиноких учителей в обоих городах, и по нашему мнению, вероятно, семейные учителя более успешны в своей профессии и с учетом того, что такие люди более ответственны, чем одинокие, не создавшие ещё свою семью людей, у них возлагается больше ответственности в процессе их работы.

Таблица 2-1-7: Количество учителей с учетом возрастной структуры в г. Душанбе и Дезфул

Возраст	Дезфул	%	Душанбе	%	Общее	%
20 до 30	28	14%	78	39%	106	26,5%
31 до 40	88	44%	54	27%	142	35,5%
41 до 50	61	30,5%	36	18%	97	24,3%
51 до 60	23	11,5%	32	16%	55	13,7%
Итого	200	100	200	100	400	100

Как можно наблюдать из вышеприведенной таблицы, среди случайно выбранных учителей в этом исследовании возраст 106 человек (78 чел. из г. Душанбе и 28 чел. из г. Дезфул) составляет от 20 до 30 лет, возраст 142 человек (54 чел. из г. Душанбе и 88 чел. из г. Дезфул) находится между 31 до 40 лет, 97 человек (36 чел. из г. Душанбе и 61 чел. из г. Дезфул) 41 до 50 лет и 55 человек (32 чел. из г. Душанбе и 23 чел. из г. Дезфул) между 50 до 60 лет. Тщательное внимание на эту таблицу и нижеследующей диаграммы показывает что, большинство учителей г. Душанбе находятся в возрасте от 20 до 40 лет, в то время как в г. Дезфул большинство учителей в возрасте между 30 до 50 лет. Количество учителей в возрасте от 20 до 30 лет в городе Дезфул значительно меньше по сравнению с городом Душанбе.

Диаграмма 2-1-7: Количество учителей с учетом возрастной структуры в г. Душанбе и Дезфул



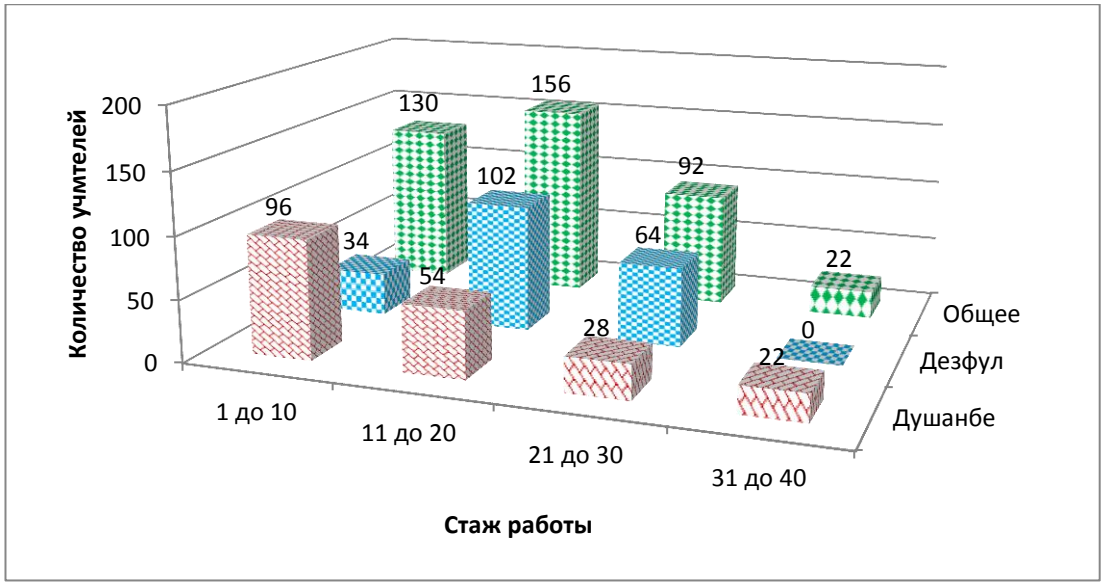
Хотя зрелость является одним показателем профессионального опыта, и опыт считается одним из факторов эффективности в работе, но в большинстве случаях излишняя лен становится причиной несовершенства в работе и эффективности учителей, и они сталкиваются с трудностями, в использовании достижений новых технологий.

Таблица 2-1-8: Количество учителей с учетом стажа работы

Стаж работы	Душанбе	%	Дезфул	%	Общее	%
1 до 10	96	48%	34	17%	130	32,5%
11 до 20	54	27%	102	51%	156	39%
21 до 30	28	14%	64	32%	92	23%
31 до 40	22	11%	0	0%	22	5,5%
Итого	200	100	200	100	400	100

Как видно из вышеприведенной таблицы, среды выбранных учителей 130 чел. (96 чел. из г. Душанбе и 34 чел. из г. Дезфул) имеют от 1 до 10 лет трудового стажа, 156 чел (54 чел. из г. Душанбе и 102 чел. из г. Дезфул) между 11 до 20 лет, 92 чел. (28 чел. из г. Душанбе и 64 чел. из г. Дезфул) между 21 до 30 лет и 22 чел. только из г Душанбе имеют трудовой стаж работы от 31 до 40 лет в качестве учителя. Необходимо отметить, что в Иране учителя выходят на пенсию после 30 лет работы и поэтому среди учителей, выбранных из г. Дезфуля невозможно было обнаружить учителей со более стажем работы 30-лет.

Диаграмма 2-1-8: Количество учителей, с учетом стажа работы



По нашему мнению, насколько больше опыта человека в конкретной профессии, у него не только будет высокая практичность, но и это само по себе, является доказательством того что, у него высокий уровень профессиональной удовлетворенности и поэтому в течении стольких лет он не меняет профессию.

Средства проверки

В этом исследовании использовались две стандартные анкеты для проверки уровня эмоционального интеллекта и профессиональной удовлетворенности. Для проверки уровня эффективности урока использовалась общая оценка учеников конкретного класса. Выбор общей оценки учеников, в качестве критериев достижения образовательных целей спровоцированы: ясность, объективность и возможность проверки этих критериев. Также, для изучения влияния некоторых личных информаций в изучаемых показателях, нами была составлена ещё одна анкета, под

названием «индивидуальные особенности». Ниже приведена полная информация этих анкет.

Тест эмоционального интеллекта Сибиря-Ширинг

Этот тест для самопроверки состоит из 33 вопросов и его 5 частей направлены на проверку эмоционального интеллекта. Он состоит из пяти частей, которые отражают эмоциональный интеллект: 1) мотивацию, 2) самосознание, 3) самоконтроль, 4) социальную чуткость (хушёри) и 5) социальные навыки.

Одной из причин выбора этого теста была возможность проверки всех компонентов эмоционального интеллекта. Каждый вопрос этого теста описывает какую-нибудь жизненную ситуацию, и респондент должен чувствуя эти ситуации, выбрать один из пунктов, который более близко ему. Каждый респондент получает 6 баллов, 5 из которых относятся к отдельным частям эмоционального интеллекта, а 1 для всей анкеты. Количество вопросов, относящихся к каждой части приведен в таблице. Ответы оцениваются по пятибалльной и системной шкале. В некоторых вопросах если респондент ответит на вариант «а» ставится 5 баллов, а на вариант «х» один балл, а в некоторых других вопросах оценки ставятся наоборот, то есть варианту «а» ставится 1 балл, а дальше по порядку ставятся более высокие оценки.

На вопросы 1, 9, 12, 20, 14, 13, 31, 18, 22, 28 результаты «а» оцениваются в 5 баллов, а последующие результаты уменьшаются по порядку. Другим вопросам оценки ставятся наоборот.

Таблица 2-1-9: Мониторинг по результатам теста Сибиря-Ширинга с целью выявления уровня эмоционального интеллекта учителей

Количество вопросов				
Мотивация	**Самосознание**	**Самоконтроль**	**Социальное чутьё**	**Социальные навыки**
1	**6**	**2**	**17**	**7**
9	**10**	**11**	**22**	**8**
15	**14**	**16**	**25**	**19**
20	**24**	**18**	**29**	**28**
26	**32**	**23**	**4**	**13**
31	**33**	**30**	**3**	
21	**27**	**5**		
	12			

Как видно из вышестоящей таблицы, для получения оценки мотивации, необходима сумма оценок, полученных от вопросов 1, 9, 15, 20, 26, 31, 21, и таким образом, следуя данным таблицы, можно получить оценки для других компонентов. Общая оценка эмоционального интеллекта, также считывается от общей суммы всех компонентов, то есть, оценку для эмоционального интеллекта мы получим, суммируя оценки для мотивации, самосознания, самоконтроля, социального чутья и социальных навыков.

Для окончательного заключения и того, что можно ли этому тесту доверять и насколько достоверны результаты данного теста, были считана критерий альфы Кронбаха для всех компонентов эмоционального интеллекта, а также для всего теста. Результаты этой проверки приведены в нижеследующей таблице.

В конечном итоге изучении этого теста на считан уровень внутренней взаимосвязи, с использованием метода альфы Кронбаха. Уровень альфы Кронбаха таков для компонентов и, в общем, для теста:

Весь тест = 0\84	мотивация = 0\54	самосознание = 0\59
самоконтроль = 0\64	Социальное чутьё =0\51	Социальные навыки = 0\51

При изучении уровня достоверности этого теста была проанализирована связь оценок людей в этом тесте и в тесте чувства достоинства Купера Смита среди 30 респондентов и, на основе полученной информации (r=0/63) уровень связи между оценками тестов с точки зрения статистики был значимым и можно сделать заключения о том, что тест по эмоциональному интеллекту Ширинга достаточно достоверен.[1]

Анкета профессиональной удовлетворенности

Существует множество анкет для проверки уровня профессиональной удовлетворенности и особо влияющих на нее факторов. Но по той причине, что в этом исследовании, нашей целью является изучение внутренних эффективно влияющих факторов на уровень профессиональной удовлетворенности изучаемых индивидов, мы использовали данную анкету, основной целью которой является выявление уровня и напряжения профессиональной удовлетворенности людей.[2]

Эта анкета, для самоконтроли, состоит из 30 пунктов и кроме 12 и 13 вопросов, остальные вопросы составлены на основе трехуровневой шкалы. Оценки будут составлять от 30 до 195 баллов, и больший балл указывает на высокий уровень профессиональной удовлетворенности. Оценки между 30-50 баллами являются показателями очень низкого уровня профессиональной удовлетворенности, и, несомненно, настоящая профессия респондента не удовлетворяет его.

[1] Мансури, Баррасии равои ва поёии озмуни ньуши ньаяльонии Сибирё Ширинг. Тегеран, Университет им. алламе Таботабои, 1380.
[2]Мукими Сайид Мухаммад. организация и управление исследовательской деятельности. Тегеран, изд. «Тарма», 2002, -с.383-400.566с.

Оценки между 51-84 баллами являются показателями низкой профессиональной удовлетворенности, но, конечно, создавая некоторые незначительные изменения в работе или обязанностях можно будет улучшить такую ситуацию.

Оценки между 85-144 баллами указывают на средний уровень профессиональной удовлетворенности, иначе говоря, его работа соответствует его характеру, хотя, возможно, другая работа ему более подходит. Респондент, в таком положении, смог привести в порядок отношения между работой и своей частной жизнью, и наверно, получает удовольствие от обоих. Он в состоянии быть успешным в своей нынешней профессии, но не будет продвигаться к успеху как те люди, которые получили больше баллов.

Оценки между 145-175 баллами указывают на высокий уровень профессиональной удовлетворенности. Для этой категории людей работа является очень важной, и они полностью отдают себя работе, а также, наслаждаются работой. Действительно, эти люди большую часть своих личностных качеств берут от работы, и возможно, самым радостным моментами для них является первые дни недели.

Оценки выше 175 являются аномальными и тревожными показателями для профессиональной удовлетворенности, и кажется, что, работа доминирует во всех аспектах жизни респондента. Способ оценивания этой анкеты приведен в нижеследующей таблице.

Таблица 2-1-10: Мониторинг анкетирования учителей о профессиональной удовлетворенности

Вопрос	A	B	C
1.	1	3	5
2.	5	1	3
3.	3	1	5
4.	5	3	1
5.	1	3	5
6.	5	3	1
7.	5	3	1
8.	5	3	1
9.	5	3	1
10.	5	3	1
11.	1	3	5
12.	*	*	*
13.	*	*	*
14.	1	3	5
15.	3	1	5

Вопрос	A	B	C
16.	5	3	1
17.	5	1	3
18.	5	1	3
19.	3	5	1
20.	5	3	1
21.	3	1	5
22.	1	5	3
23.	5	3	1
24.	1	5	3
25.	1	5	3
26.	3	1	5
27.	3	1	5
28.	1	3	5
29.	5	1	3
30.	1	3	5

- **Каждый раз, когда ответы на вопросы 12 и13 похожи, ставится 5 баллов.**

Как видно из таблицы, оценка для профессиональной удовлетворенности ставится от суммы оценок всех вопросов, с учетом того, что этот человек на какие вопросы отвечал, какого столбца (А, В или С), например, если кто-то ответил на ответ 1-го вопроса А, ему будет поставлена оценка , а если выбрал В, его оценка будет 3, С оценивается в 5 баллов, и таким образом, общая сумма оценок всех вопросов становится конечной оценкой уровня его профессиональной удовлетворенности. Необходимо отметить, что для вопросов 12 и 13 применяется другой способ оценивания. Если человек на каждый из 10 вариантов 12 и 13-х вопрос, которые похожи друг на друга, ответит одинаково, то получит 5 баллов, но если ответы на эти вопросы неодинаковы, оценки не будет ставиться в этом раздел.

Анкета личных данных содержит вопросы о возрасте, поле, семейном положении, стаже работы и образовании, а также, для проверки уровня эффективности обучения учителю требуется указать общую оценку его учеников.

Статистические методы

Для проверки гипотез этого исследования использованы статистические методы из программы SPSS.[3]

В части пояснительной статистики комментируются полученные данные из изучаемых примеров и групп, которые показаны в виде таблиц и диаграмм. Для анализа данных и получении статистических показателей использованы соответствующие тесты.

II. 2. Технология выявления роли эмоционального интеллекта и профессиональной удовлетворенности учителей в повышении эффективности обучения

Статистический анализ и синтез изучаемых показателей

[3]Заргар Махмуд. Общее руководство SPSS. Тегеран, изд. «Бехина», 2006. 554с.

В этом параграфе будут приведены результаты статистической обработки, изучаемых нами показателей. Мы будем подробно описывать этих результатов в нескольких частей. В первой части мы рассмотрим и описшем критерии полученных результатов этого исследования (эмоционального интеллекта, профессиональной удовлетворенности и эффективности обучения) в выбранных нами двух городах – Душанбе и Дезфуле. Во второй части рассматривается статистический анализ взаимосвязей изучаемых показателей, а также, уровень возможного прогнозирования основного показателя (эффективности обучения) посредством предполагаемых показателей для проверки гипотез. А в заключении приведены наблюдаемые разницы в различных группах учителей двух городов, с точки зрения половых отличий, семейного положения, стажа работы и возрастных показателей.

Вызывает особый интерес представленной И.П.Подласый влияющих факторов обучения на продуктивность дидактического процесса, среди которых работоспособность и потенциальные возможности педагога, возрост обучаемых, стиль отношения, педагогическая позиция, взаимообучение в и др. К сожалению, в иерархии факторов они занимают последний (32, 33, 38, 39 и 40) мест. Мы считаем, что работоспособность потенциальные возможности педагога (32), стиль отношений (38), педагогическая позиция (39) и взаимоотношение зависит от уровня развития эмоционального интеллекта и профессиогальной удовлетворенности учителей, которые способствуют повышению эффективности обучения и академической успеваемости учащихся.

Пояснительная статистика изучаемых показателей

В предыдущем параграфе мы рассматривали полученные пояснительные данные изучаемого общества и его примеров. Всесторонне привели данные о количестве изучаемых обществ и людей, на основе показателей, таких как: семейное положение, половые различие, возраст, стаж работы в обоих

городах – Душанбе и Дезфуля. Результаты пояснительной статистики показателей этого исследования приведены в таблице 2-2-1, средних показателей, разница в стандартах и вариациях в показателях эмоционального интеллекта и его компонентами, а также, профессиональная удовлетворенность и эффективность обучения среди учителей городов Душанбе и Дезфул. В этой таблице показаны важнейшие результаты пояснительной статистики, которые в дальнейшем подвергаются анализу и синтезу с использованием статистических методов. В этой части мы будем только описывать эти результаты.

Таблица 2-2-1: Статистический анализ полученных данных об уровне эмоционального интеллекта и его компонентов, профессиональной удовлетворенности и эффективности обучения учителей г. Душанбе и Дезфул

	Изучаемые показатели	**Пример среди учителей г. Душанбе (200 чел.)**			**Пример среди учителей г. Дезфул (200 чел.)**		
		В среднем	**Разница**	**Вариация**	**В среднем**	**Разница**	**Вариация**
I	Эмоциональный интеллект	101.13	9.348	87.390	110.95	9.537	90.962
1.	самомотивация	23.52	3.881	15.065	22.41	2.607	6.796
2.	самосознание	25.56	4.036	16.288	28.58	3.255	10.597
3.	самоконтроль	19.40	4.146	17.186	22.64	4.401	19.367
4.	Социальная осведомленность	17.48	3.436	11.809	2.77	3.128	9.786
5.	Социальные навыки	15.17	2.645	6.996	16.55	3.002	9.013
II	Профессиональная удовлетворенность	139.90	11.875	140.593	135.15	15.937	254.00
III	Эффективность обучения	16.945	1.632	2.665	15.928	1.756	3.082

Как можно наблюдать из вышеприведенной таблицы, относительно каждого изучаемого показателя, приведены статистические данные, такие как: средний показатель, разница и вариации оценок учителей городов Душанбе и Дезфуля. Полученный средний показатель учителей г. Душанбе по эмоциональному интеллекту (101/13), самосознанию (25/56), самоконтролю (19/40), социальной осведомленности (17/48) и социальным навыкам (15/17) меньше, чем у учителей г. Дезфул, но средние показатели оценок самомотивации (23/52), профессиональной удовлетворенности (139/90) и эффективности обучения (16/945) учителей г. Душанбе выше, чем у учителей г. Дезфуля. Причину разницы в средних данных показателей можно искать в культурных, социальных, а также во многих образовательных различиях этих двух городов.

Для изучения значимости связей и различий в дальнем использованы тесты пояснительной статистики, результаты которых будут приведены в последующих таблицах. Данные этих таблиц покажут, значимы или нет эти связи и различия у средних показателей различных групп со статистической точки зрения.

Следует отметить, что в 80 годы педагогические рекомендации нацеливали учителей г.Душанбе на повышение школьной мотивации, путем разьянения учащимся общественной значимости их обучения. Широкие общественные мотивы, занимавшие тогда ведущие место, ныне действуют незначительно, и с этим нужэно считаться. Несомненно, в настоящее время искать их следует, прежде всего в удовлетворении и личных интересов. В современном мире необходимо ориентироваться на эмоциональной мнтеллект и профессиональную удовлетворенность учителей, так как внешние мотивы исходят от педагогов, класса и общества. Они, как правило, действуют, обучают, воспитают, но их воздействии нередко, встречает внутренее сопротивление учащихся. Необходимо чтобы сам

обучаемый захотел продвигать к освоению знаний, навыкам и умениям, осознано относиться к процессу обучения. На отрицательное отношения учашихся влияет эмоциональный интеллект учителя, так как современный школьник отмечается тем, что он больше требует гуманного отношения со стороны взрослых, в том числе, учителей.

Мы считаем, что эмоциональный интеллект учителя способствует активизации учащихся в процессе обучения, которое выражается в готовности выполнения учебных заданий, стремлении к самостоятельной деятельности, сознательнами выполнению заданий, стремлению повысить свой личный уровень и др.

Выводы по данным:

В этой части подвергаются статистическому анализу и синтезу, полученные данные о наблюдавшихся связях и разнице в различных группах, для проверки, поставленных гипотез. Главные гипотезы исследовани таковы:

1. Если у учителя высокий эмоциональный интеллект, то повышается уровень успеваемости учащихся.
2. Если учителя имеют высокий уровень профессиональной удовлетворенности, то уровень успеваемости учащихся будет высоким.
3. Существует взаимосвязь между эмоциональным интеллектом учителей и их профессиональной удовлетворенностью.
4. Существует разница между эмоциональным интеллектом, профессиональной удовлетворенностью и эффективностью обучения среди учителей средних школ городов Душанбе и Дезфуля.
5. Соответствие эмоционального интеллекта и профессиональной удовлетворенности учителей хорошо влияет на эффективность обучения (развития успеваемости учащихся).

Кроме проверки вышеназванных гипотез в этой части мы, также будем рассматривать следующие вопросы:

a) Существует ли разница между учителями и учительницами городов Душанбе и Дезфуля по уровню эмоционального интеллекта, профессиональной удовлетворенности и эффективности обучения?
b) Существует ли разница между не семейными и семейными учителями городов Душанбе и Дезфуля по уровню эмоционального интеллекта, профессиональной удовлетворенности и эффективности обучения?
c) Существует ли разница между учителями со стажем и без стажа городов Душанбе и Дезфуля по уровню эмоционального интеллекта, профессиональной удовлетворенности и эффективности обучения?
d) Существует ли разница между пожилыми и молодыми учителями городов Душанбе и Дезфуля по уровню эмоционального интеллекта, профессиональной удовлетворенности и эффективности обучения?

Поэтому, для изучения упомянутых целей и задач, мы использовали статистическую программу "Statistic Package for Social Science" или "SPSS" 19-ой версии, результаты которых будут приведены ниже.

Для проверки 1-3 гипотез, то есть изучения взаимосвязей показателей, в каждом из городов Душанбе и Дезфуле использовался статистический тест «Взаимосвязи Персона», и его результаты приведены в таблицах 2-2-2 и 2-2-3 (этого) параграфа. В таблице 2-2-2 показаны результаты анализа взаимосвязи между показателями среди учителей г. Душанбе, а в таблице 2-2-3 результаты анализа взаимосвязи между показателями среди учителей г. Дезфул. Ниже, по отдельности будем рассматривать каждый из них.

Таблица 2-2-2: Взаимосвязь между показателями эмоционального интеллекта и его компонентов, профессиональной удовлетворенности и эффективности обучения у учителей г. Душанбе

	X	M	SD	1	2	3	4	5	6	7
I	1	101/13	9.348							
I-1.	2	23.52	3.88	0.56*						
I-2	3	25.56	4.04	0.44**	0.10					
I-3	4	19.40	4.15	0.61**	0.23**	-0.18*				
I-4	5	17.48	3.44	0.65**	0.10	0.19*	0.32**			
I-5	6	15.17	2.64	0.25**	0.12	-0.08	0.08	0.04		
I I	7	139.90	11.86	0.31**	0.26**	0.21**	0.08	0.26**	-0.06	
I I I	8	16.94	1.63	0.24**	0.13	0.09	0.16*	0.17*	0.04	0.21**

Изучаемые показатели =X	**В среднем =M**	**Колебания стандарта =SD**
Эмоциональный интеллект =1	Самомотивация =2	Самосознание =3
Самоконтроль =4	Социальная осведомленность =5	Социальные навыки =6
Профессиональная удовлетворенность =7	Эффективность обучения =8	N=количество =200
Значимая взаимосвязь на уровне 99% уверенности =**	Значимая взаимосвязь на уровне 95% уверенности =*	

Как вытекает из вышеприведенной таблицы, взаимосвязь между эмоциональным интеллектом и критерием профессиональной удовлетворенности учителей г. Душанбе (0/31), взаимосвязь между их эмоциональным интеллектом и критерием эффективности обучения (0/24) и взаимосвязь между профессиональной удовлетворенностью учителей и их эффективностью обучения (0/21) по степени 0/99 уверенности с статистической точки зрения, значимы, то есть, между вышеуказанными показателями существует значимая статистическая связь. Также между профессиональной удовлетворенностью учителей г.Душанбе, с компонентами самомотивации (0/26), самосознания (0/21) и социальной осведомленности (0/26) также, существует значимая статистическая взаимосвязь по степени 0/99 уверенности. Кроме того, между эффективностью обучения учителей г. Душанбе с компонентами самоконтроля (0/16) и социальной осведомленности (0/17), наблюдалась значимая статистическая взаимосвязь в степени 0/95 уверенности. В общем, с учетом полученных результатов взаимосвязи показателей эмоционального интеллекта, профессиональной удовлетворенности и эффективности преподавания среди учителей г. Душанбе - первая, вторая и третья гипотезы находят свое утверждение, и нулевая гипотеза в этой группе учителей отрицается для всех трёх первых гипотез, подробного описания, которые будут даны в третьем параграфе.

Таблица 2-2-3: Взаимосвязь между показателями эмоционального интеллекта и его компонентами, профессиональной удовлетворенность и эффективностью обучения у учителей г. Дезфул

X	M	SD	1	2	3	4	5	6	7
1	110/95	9.537							
2	22.41	2.607	0.25**						
3	28.58	3.255	0.67**	0.12					

4	22.64	4.401	0.73**	-0.06**	-0.32*				
5	20.77	3.128	0.73**	-0.05	0.36**	0.51**			
6	16.55	3.002	0.40**	-0.06	0.09	0.04	0.16*		
7	135.15	15.94	0.39**	0.18*	0.32**	0.30**	0.18*	0.11	
8	15.93	1.756	0.46**	0.06	0.30**	0.37**	0.39**	0.14*	0.09

Изучаемые показатели =X	**В среднем =M**	**Колебания стандарта =SD**
Эмоциональный интеллект =1	Самомотивация =2	Самосознание =3
Самоконтроль =4	Социальная осведомленность =5	Социальные навыки =6
Профессиональная удовлетворенность =7	Эффективность обучения =8	N=количество =200
Значимая взаимосвязь на уровне 99% уверенности =**	Значимая взаимосвязь на уровне 95% уверенности =*	

Верхняя таблица показывает, что взаимосвязь между эмоциональным интеллектом и критерием профессиональной удовлетворенности учителей г. Дезфул (0/39) и между эмоциональным интеллектом и эффективностью обучения этих учителей (0/46), которые со статистической точки зрения, в степени 0/99 уверенности значимы, но между профессиональной удовлетворенностью и эффективностью обучения учителей г. Дезфул не наблюдалась никакая значимая взаимосвязь, с точки зрения статистики. Также, между профессиональной удовлетворенностью учителей г. Дезфул с компонентами самосознания (0/32), самоконтроля (0/30) наблюдалась значимая статистическая взаимосвязь в степени 0/99 уверенности и взаимосвязь и между профессиональной удовлетворенностью с компонентами самомотивации (0/18) и социальной осведомленности (0/18)

при степени 0/95 уверенности, с точки зрения статистики, является значимым. Кроме этого, между эффективностью обучения учителей г. Дезфул с компонентами самосознания (0/30), самоконтроля (0/37) и социальной осведомленности (0/39) наблюдалась значимая статистическая взаимосвязь в степени 0/99 уверенности. Также между эффективностью обучения с компонентами социальных навыков (0/14) у учителей г. Дезфул существует значимая статистическая взаимосвязь степени 0/95 уверенности.

В общем, имея ввиду полученные результаты, взаимосвязь показателей эмоционального интеллекта, профессиональной удовлетворенности и эффективности обучения среди учителей г. Дезфул утверждаются первая и вторая гипотезы, но, третья гипотеза, не нашла своего утверждения среди этой группы учителей. Иными словами, нулевая гипотеза для двух первых гипотез отрицается, а для третьей гипотезы утверждается. Об этом подробно будет сказано в третьем параграфе этой главы.

Для проверки четвертой гипотезы этого исследования и сравнения учителей двух городов – Душанбе и Дезфуля, и сравнения средних показателей двух независимых групп по исследуемым показателям, мы использовали статистический тест t. Его результаты приведены в нижеследующей таблице.

Таблица 2-2-4: Результаты t проверки самостоятельных групп, относительно сравниваемых показателей между учителями г. Душанбе и Дезфул

	Показатели	**Учителя города**	**В среднем**	**Колебиния стандартов**	**t критерия**
I	Эмоциональный интеллект	Душанбе Дезфул	101.13 110.95	9.34 9.54	-10.40**
I-1	Самомотивация	Душанбе	23.52	3.88	3.36**

		Дезфул	22.42	2.61	
I-2	Самосознание	Душанбе Дезфул	25.56 28.58	4.04 3.26	-8.24**
I3	Самоконтроль	Душанбе Дезфул	19.40 22.64	4.15 4.40	-7.58**
I-4	Социальная осведомленность	Душанбе Дезфул	17.48 20.77	3.43 3.13	-10.01**
I-5	Социальные навыки	Душанбе Дезфул	15.17 16.55	2.64 3.00	-4.88**
II	Профессиональная удовлетворенность	Душанбе Дезфул	139.90 135.15	11.86 15.94	3.38**
III	Эффективность обучения	Душанбе Дезфул	16.94 15.93	1.63 1.74	5.99**

Степень свободы =398	Количество учителей г. Душанбе =200	Количество учителей г. Дезфул =200
Значимая взаимосвязь на уровне 99% уверенности =**	Значимая взаимосвязь на уровне 95% уверенности =*	

Как можно наблюдать из данной таблицы, между учителями двух изучаемых городов по показателям профессиональной удовлетворенности, эффективности обучения, эмоционального интеллекта и всех его компонентов, существует значимая статистическая разница в степени 0/99 уверенности. С учетом разницы в средних показателях оценки эмоционального интеллекта у учителей г. Душанбе (101/13) и учителей г. Дезфул (110/95), а также наблюдаемого t критерия, между этими двумя группами учителей, при сравнивании эмоционального интеллекта (t=-10/40), при степени 0/99 уверенности существует значимая статистическая разница и

оценка учителей г. Дезфул, при сравнении эмоционального интеллекта намного выше, чем у учителей г. Душанбе.

Наблюдаемый t критерий между средними показателями оценок учителей обоих городов в компонентах самосознания (t=-8/24), самоконтроля (t=-7/58), социальной осведомленности (t=-10/01), а также социальных навыков (t=-4/88), со статистической точки зрения, при степени 0/99 уверенности является значимым, и с учетом ее отрицательности во всех случаях средние данные учителей г. Дезфул больше, чем у учителей г.Душанбе, и учителя г. Дезфул получили более высокие оценки, чем учителя г. Душанбе в вышеназванных показателях. Но, наблюдаемый t критерий среди двух групп учителей городов Душанбе и Дезфул в компонентах самомотивации в эмоциональном интеллекте (t=3/36) показывает, что средний показатель учителей г. Душанбе критерия самомотивации больше, чем у учителей г. Дезфул и эта разница, также с точки зрения статистики, при степени 0/99 уверенности значима.

Также наблюдалась значимая разница, с точки зрения статистики, между средними показателями оценок учителей обоих городов по критериям профессиональной удовлетворенности (t=3/38) и среднему показателю учителей г. Душанбе, по критерии профессиональной удовлетворенности был выше, чем у учителей г. Дезфул. Также, разница между двумя средними показателями оценок учителей, по критерию эффективности обучения (5/99) была значимой, со статистической точки зрения, при степени 0/99 уверенности, и средний показатель оценки эффективности в группы учителей г. Душанбе была больше, чем у учителей г. Дезфул.

Вобщем, с учетом результатов t в вышеуказанной таблице, также утверждается и четвертая гипотеза нашего исследования и отклоняется нулевая гипотеза. В результате, между учителями г. Душанбе и учителями г.

Дезфул существует разница по всем изучаемым показателям и эта разница также значима с точки зрения статистической.

Для проверки пятой гипотезы «эффективно влияет взаимное соответствие эмоционального интеллекта и профессиональной удовлетворенности учителей на эффективность обучения (развития успеваемости учащихся)». В этом исследовании использован метод множественной регрессии, результаты которого, по отдельности, приведены для учителей городов Душанбе и Дезфул.

Таблица 2-2-5: Регрессия пошаговой эффективности обучения учителей г. Душанбе, основанная на эмоциональном интеллекте и профессиональной удовлетворенности

Частичная взаимосвязь	Значимая степень	t	Стандартизированная постоянная	Стандартная ошибка результатов	Нестандарти-зированная постоянная	Непостоянная
-----	0/000	6/77	------	1/57	10/61	Постоянное
0/18	0/009	2/64	0/19	0/013	0/033	Эмоциональный интеллект
0/15	0/033	2/15	0/16	0/010	0/021	Профессиональная удовлетворенность

R= 0/28 R^2=0/08 F=8/38 P<0/01 N= количество 200=

Как можно заключать из данной таблицы, уровень взаимосвязи обоих, предполагаемых показателей (эмоционального интеллекта и профессиональней удовлетворенности) с показателем критериев (эффективности преподавания) равны 0/28 и это показывает, что 0/08 изменений и развития эффективности обучения находятся под влиянием предполагаемых показателей. Также, в вышеупомянутой таблице, уровень частичной взаимосвязи эмоционального интеллекта с эффективностью обучения показывает неизменность показателя эффективности обучения на

0/18 и уровень частичной взаимосвязи профессиональной удовлетворенности с эффективностью обучения, неизменность эмоционального интеллекта на 0/15, но уровень взаимосвязей обоих, предполагаемых показателей, с эффективностью обучения показывает на 0/28. Отсюда можно заключать, что наличие обоих факторов эмоционального интеллекта и профессиональной удовлетворенности вместе могут иметьоказать большое влияние на эффективность обучения у учителей г. Душанбе, а по отдельности, каждый из этих показателей, не может иметь такого влияния.

Таблица 2-2-6: Регрессия пошаговой эффективности обучения учителей г. Дезфуля, основанная на эмоциональном интеллекте и профессиональной удовлетворенности

Частичная взаимосвязь	Значимая степень	t	Стандартизированное постоянное	Стандартная ошибка результатов	Нестандартизированное постоянное	Непостоянные
-----	0/000	5/29	------	1/40	7/24	Постоянное
0/47	0/000	7/42	0/51	0/013	0/093	Эмоциональный интеллект
-0/10	0/11	-1/63	-0/11	0/008	-0/012	Профессиональная удовлетворенность

R= 0/47 R^2=0/22 F=28/52 P<0/001 N= количество =200

Как вытекает из вышеприведенной таблицы, взаимосвязь двух предполагаемыми показателями (эмоциональным интеллектом и профессиональной удовлетворенностью) с показателем критерия (эффективности обучения) равен 0/47 и это показывает, что 0/22 от изменений и развития эффективности обучения находятся под влиянием предполагаемых показателей. Также, в вышеуказанной таблице, уровень частичной взаимосвязи эмоционального интеллекта с эффективностью обучения показывает неизменность показателя профессиональной

удовлетворенности на 0/47, и уровень частичной взаимосвязи профессиональной удовлетворенности с эффективностью обучения на незменность эмоционального интеллекта на -0/10, но уровень взаимосвязи обоих предполагаемых показателей с эффективностью обучения показывает 0/47. Из этого можно заключать, что только фактор эмоционального интеллекта имеет влияние на эффективность обучения у учителей г. Дезфул и уровень влияния профессиональной удовлетворенности на эффективность обучения со статистической точки зрения статистики является не значимым.

Для более подробного анализа полученных результатов, а также ответа на вопрос: «Существует ли разница между учителями и учительницами городов Душанбе и Дезфул в критериях эмоционального интеллекта, профессиональной удовлетворенности и эффективности обучения?», а также на вопрос «Есть ли разница среди семейных и не семейных учителей городов Душанбе и Дезфул в критериях эмоционального интеллекта, профессиональной удовлетворенности и эффективности обучения?» использовался метод t-проверки, чтобы сравнить средние показатели этих двух групп. Его результаты приведены в таблицах 5 и 8 этого параграфа.

Были сделан отдельный статистический анализ по каждому городу, и его результаты приведены в отдельных таблицах, и дано описание каждой таблицы.

В таблице 2-2-5 приведены результаты сравнения средних показателей у учителей и учительниц, относительно изучаемых показателей.

Таблица 2-2-7: Результаты t проверки самостоятельных групп в показателях, относящихся к половым различиям учителей г. Душанбе

Показатели	**Пол**	**Средние данные**	**Колебание стандартов**	**t критерия**
Эмоциональный интеллект	Муж. Жен.	100.83 101.25	11.03 -8.61	--0.29
Самомотивация	Муж. Жен.	24.00 23.32	4.21 3.74	1.12
Самосознание	Муж. Жен.	24.97 25.80	3.79 4.12	-1.33
Самоконтроль	Муж. Жен.	19.45 19.38	5.24 3.63	0.11
Социальная осведомленность	Муж. Жен.	16.59 17.85	4.17 3.03	-2.38*
Социальные навыки	Муж. Жен.	15.38 14.90	2.53 2.65	2.27*
Профессиональная удовлетворенность	Муж. Жен.	135.10 141.86	11.72 11.38	-3.78**
Эффективность обучения	Муж. Жен.	16.45 17.15	1.91 1.46	-2.80**

Степень свободы =198	Количество мужчин =58	Количество учителей =142
Значимая взаимосвязь на уровне 99% уверенности =**	Значимая взаимосвязь на уровне 95% уверенности =*	

Как показывают данные таблицы, наблюдаемая разница между средними данными женщин и мужчин в компоненте социальной осведомленности со статистической точки зрения, является значимой на уровне 0/95 уверенности, и с учетом отрицательного значения, критерий t учительниц в г. Душанбе, по сравнению с учителями в компоненте социальной осведомленности получили более высокие оценки. Также

разница между учителями и учительницами в городе Душанбе в компоненте социальных навыков (t=2/27) также наблюдалась, как значимая со статистической точки зрения на уровне 0/95 уверенности , то есть на этом уровне мужчины получили больше оценок, чем женщины. Разница между учителями и учительницами г. Душанбе по критериям профессиональной удовлетворенности (t=-3/78), также со статистической точки зрения, на уровне 0/95 уверенности наблюдалась, как значимая. Женщины, по критерию профессиональной удовлетворенности получили более высокие оценки, чем мужчины. Наблюдаемая разница между оценоками критерия эффективности у учительниц и учителей в Душанбе (t=-2/80) со статистической точки зрения на уровне 0/99 уверенности была значимой, то есть учительницы по критерию эффективности получили более высокие оценки, чем учителя.

В нижеследующей таблице приведены результаты сравнения средних показателей оценок учителей и учительниц г. Дезфул, и даны комментарии к таблице.

Таблица 2-2-8: Результаты t проверки самостоятельных групп в показателях, относящихся к половым различиям учителей г. Душанбе

Показатели	**Пол**	**Средние данные**	**Колебание стандартов**	**t критерия**
Эмоциональный интеллект	Муж. Жен.	111.02 110.89	10.12 9.12	0.09
Самомотивация	Муж. Жен.	22.34 22.46	2.63 2.59	-0.34
Самосознание	Муж. Жен.	28.06 28.97	3.68 2.84	-1.98*
Самоконтроль	Муж. Жен.	22.88 22.46	4.35 4.44	0.68

Социальная осведомленность	Муж. Жен.	20.88 20.68	2.97 3.25	0.45
Социальные навыки	Муж. Жен.	16.86 16.32	2.85 3.10	1.27
Профессиональная удовлетворенность	Муж. Жен.	134.21 135.86	16.61 15.45	-0.72
Эффективность обучения	Муж. Жен.	16.01 15.86	1.82 1.71	0.59

Степень свободы =198	Количество учителей=86	Количество учительниц=114
Значимая взаимосвязь на уровне 99% уверенности =**	Значимая взаимосвязь на уровне 95% уверенности =*	

Как видно из таблицы, между средними показателями оценок учителей и учительниц г. Дезфул, кроме компонента самосознания не наблюдалась, со статистической точки зрения, разница ни в одном из изучаемых показателей. Только наблюдаемая разница в средних показателях компонента самосознания среди женщин и мужчин была (t=-1/98), и поэтому получалось больше оценок средних показателей у женщин, чем у мужчин. То есть, уровень самосознания учительниц г. Дезфуля больше, чем уровень средних показателей учителей этого города.

Для анализа вопроса «Существует ли разница между семейными и несемейными учителями городов Душанбе и Дезфуля, в критерии эмоционального интеллекта, профессиональной удовлетворенности и эффективности обучения?» использовалась t-проверка независимых групп, и их результаты приведены в нижеследующих таблицах.

В таблице 2-2-9 приведены результаты анализа разниц в показателях семейных и не семейных учителей г. Душанбе, и далее будем комментировать эту разницу.

Таблица 2-2-9: Результаты t проверки показателей, относящихся к различиям в семейном положении учителей г. Душанбе

Показатели	**Семейное положение**	**В среднем**	**Колебание стандартов**	**tкритерия**
Эмоциональный интеллект	Не семейный Семьянин	103.27 199.53	8.24 9.58	1.73
Самомотивация	Не семейный Семьянин	24.45 23.26	2.79 4.11	1.82
Самосознание	Не семейный Семьянин	25.86 25.47	4.46 3.92	0.56
Самоконтроль	Не семейный Семьянин	19.64 19.33	3.78 4.25	0.43
Социальное осведомление	Не семейный Семьянин	17.73 17.41	3.36 3.47	0.54
Социальные навыки	Не семейный Семьянин	15.59 15.05	2.70 2.62	1.20
Профессиональная удовлетворенность	Не семейный Семьянин	139.18 140.10	11.09 12.09	-0.45
Эффективность обучения	Не семейный Семьянин	17.20 16.78	1.42 1.68	1.19

Степень свободы =198	Количество семейных учителей=156	Количество несемейных учителей=44
Значимая взаимосвязь на уровне 99% уверенности =**	Значимая взаимосвязь на уровне 95% уверенности =*	

Как можно заключить по результатам таблицы, среди семейных и не семейных учителей г. Душанбе, ни по одному из исследуемых показателей не

наблюдалась значимая статистическая разница. То есть, среди семейных и не семейных, опрашиваемых учителей, г.Душанбе по всем изучаемым критериям не существует разницы.

Результаты анализа разницы между семейными и не семейными учителями г.Дезфул, по изучаемым показателям, приведены в нижеследующей таблице.

Таблица 2-2-10: Результаты t проверки показателей, относящихся к различиям в семейном положении учителей г. Дезфул

Показатели	**Семейное положение**	**В среднем**	**Колебаний стандартов**	**t критерия**
Эмоциональный интеллект	Не семейный Семьянин	107.73 111.35	11.02 9.30	-1.69
Самомотивация	Не семейный Семьянин	22.00 22.46	3.44 2.49	-0.78
Самосознание	Не семейный Семьянин	27.18 28.75	2.54 3.30	-2.16*
Самоконтроль	Не семейный Семьянин	21.64 22.76	5.11 4.31	-1.14
Социальная осведомленность	Не семейный Семьянин	20.73 20.78	3.36 3.11	-0.07
Социальные навыки	Не семейный Семьянин	16.18 16.60	2.58 3.05	-0.61
Профессиональная удовлетворенность	Не семейный Семьянин	123.91 136.54	21.62 14.58	-3.61
Эффективность обучения	Не семейный Семьянин	15.95 15.92	2.12 1.71	0.07

Степень свободы =198	Количество семейных учителей =178	Количество несемейных учителей =22
Значимая взаимосвязь на уровне 99% уверенности =**	Значимая взаимосвязь на уровне 95% уверенности =*	

Как вытекает из результатов этой таблицы, ни в одной из изучаемых показателей, кроме уровня профессиональной удовлетворенности, не наблюдалась значимая статистическая разница. Наблюдаемая разница между семейными и несемейными учителями г. Дезфул является значимой со статистической точки зрения только при уровние профессиональной удовлетворенности (t=-3/61) и значима про степени 0/99 уверенности. С учетом средних показателей изучаемых групп семейные люди получили более высокие оценки, чем не семейные люди по критерию профессиональной удовлетворенности, и семейные люди имеют более высокую профессиональную удовлетворенность, чем не семейные люди.

Для того, чтобы найти ответ на вопрос «Существует ли разница между учителями со стажем и без стажа работы в г.Душанбе, по уровню эмоционального интеллекта, профессиональной удовлетворенности и эффективности преподавания?» среди учителей г.Душанбе был использован статистический тест однофакторный дисперсионный анализ (ANOVA), результаты которого приведены ниже.

Таблица 2-2-11: Результаты проверки однофакторного дисперсионного анализа изучаемых показателей, на основе стажа работы учителей г. Душанбе

	Показатели		Сумма квадратов	Степень свободы	В среднем	f-критерия
I	Эмоциональный интеллект	Межгрупповые Внутригрупповые В общем	92.94 17297.68 17390.62	3 196 199	30.98 88.25	0.35
I-1	Самомотивация	Межгрупповые Внутригрупповые В общем	23.45 2974.47 2997.92	3 196 199	7.82 15.18	0.52
I-2	Самосознание	Межгрупповые Внутригрупповые В общем	58.47 3182.81 3241.28	3 196 199	19.49 16.24	1.20
I-3	Самоконтроль	Межгрупповые Внутригрупповые В общем	40.09 3378.91 3420.00	3 196 199	13.68 17.24	0.79
I -5	Социальная осведомленность	Межгрупповые Внутригрупповые В общем	68.72 2281.20 2349.92	3 196 199	22.91 11.64	1.97
I-6	Социальные навыки	Межгрупповые Внутригрупповые В общем	3.30 1388.92 1392.22	3 196 199	1.10 7.09	0.16
II	Профессиональная удовлетворенность	Межгрупповые Внутригрупповые В общем	901.90 27076.10 27978.00	3 196 199	300.63 138.14	2.176
III	Эффективность обучения	Межгрупповые Внутригрупповые В общем	31.87 498.52 530.40	3 196 199	10.62 2.54	4.18**

**= значимая разница на уровне 99% уверенности

*= значимая разница на уровне 95% уверенности

Как видно из вышеприведенной таблицы, только по среднему показателю критерия эффективности преподавания (F=4/18) между группами учителей г.Душанбе с различным трудовым стажем, существует статистически значимая разница, а в других критериях, не найдена никакая разница между учителями со стажем и без стажа работы.

Для анализа наличия разницы между средними показателями оценок групп учителей с различным стажем работы, по уровню эффективности обучения, мы использовали Turkey HSD-теста. Его результаты приведены ниже.

Таблица 2-2-12: Результаты анализа Turkey HSD-теста с учетом стажа работы учителей г. Душанбе по эффективности обучения

Группы по стажу работы	В среднем	От 1 до 10 лет	От 11 до 20 лет	От 21 до 30 лет
От 1 до 10 лет	16.76	--------	--------	--------
От 11 до 20 лет	16.86	0.09	--------	--------
От 21 до 30 лет	17.93	1.17*	1.08*	--------
От 31 до 40 лет	16.73	0.03	-0.12	-1.20*

*= значимая разница на уровне 0/95 уверенности

С учетом результатов Turkey HSD-тест, а также средних показателей оценк и уровня эффективности обучения, каждая группа учителей со стажем от 1 до 10 лет (16/76), от 11 до 20 лет (16/85), от 21 до 30 лет имели наивысший уровень эффективности обучения, чем в других группах, и эта разница уровня эффективности обучения, со статистической точки зрения, с другими группами учителей является значимой.

Для анализа вопроса «Существует ли разница между учителями с большим стажем работы и учителями с меньшим стажем в г.Дезфул по уровню эмоционального интеллекта, профессиональной удовлетворенности и эффективности обучения?» среди учителей г.Дезфул была использована статистический тест однофакторного дисперсионного анализа (ANOVA), результаты которого приведены ниже.

Таблица 2-2-13: Результаты проверки однофакторного дисперсионного анализа, изучаемых показателей, на основе стажа работы учителей г. Дезфул

Показатели		Сумма квадратов	Степень свободы	Квадрат средних показателей	f-критерия
Эмоциональный интеллект	Межгрупповые	217.67	2	108.84	1.20
	Внутригрупповые	17883.83	197	90.78	
	В общем	18101.50	199		
Самомотивация	Межгрупповые	0.63	2	0.31	0.05
	Внутригрупповые	1351.75	197	6.86	
	В общем	1352.80	199		
Самосознание	Межгрупповые	22.47	2	11.23	1.06
	Внутригрупповые	2086.25	197	10.59	
	В общем	2108.72	199		
Самоконтроль	Межгрупповые	58.42	2	29.21	1.52
	Внутригрупповые	3795.66	197	19.27	
	В общем	3854.08	199		
Социальная осведомленность	Межгрупповые	4.84	2	2.42	0.25
	Внутригрупповые	1942.58	197	9.86	
	В общем	1974.42	199		
Социальные навыки	Межгрупповые	95.79	2	47.90	5.56**
	Внутригрупповые	1697.71	197	8.62	
	В общем	1793.50	199		
Профессиональная удовлетворенность	Межгрупповые	746.13	2	373.06	1.48
	Внутригрупповые	49799.37	197	252.79	
	В общем	50545.50	199		
Эффективность обучения	Межгрупповые	29.20	2	14.60	4.92**
	Внутригрупповые	584.07	197	2.965	
	В общем	613.27	199		

**= значимая разница на уровне 99% уверенности

*= значимая разница на уровне 95% уверенности

Как видно из таблицы, только в средних показателях уровня эффективности обучения (F=4/92) и компонента социальных навыков (F=5/56) между группами учителей г. Дезфул с различным стажем работы, существует статистически значимая разница, а по другим показателям, никакой разницы нет среди учителей со стажем и без стажа работы.

Для анализа наличия разницы в средних показателях оценок социальных навыков каждых различных, с точки зрения стажа работы учителей г. Дезфул нами использован метод Turkey HSD-теста, результаты которого приведены ниже.

Таблица 2-2-14: Результаты анализа Turkey HSD-теста в группах по стажу работы среди учителей г. Дезфул по компоненту социальных навыков

Группы по стажу работы	В среднем	1 до 10 лет	11 до 20 лет
1 до 10 лет	16.82	--------	--------
11 до 20 лет	15.90	0.92	--------
21 до 30 лет	17.44	0.61*	1.54*

*= значимая разница на уровне 95% уверенности

С учетом результатов Turkey HSD-теста, а также, имея ввиду средний показатель оценок, компонента социальных навыков каждой группы учителей г. Дезфул со стажем работы от 1 до 10 лет (16/82), от 11 до 20 лет (15/90), от 21 до 30 лет (17/44), которые показаны в вышеприведенной таблице, группа учителей со стажем работы от 21 до 30 лет имеют самый высокий уровень социальных навыков, чем другие группы и эта разница, со статистической точки зрения является значимой только с группой, имеющей от 11 до 20 лет стаж работы.

С целью анализа того, что между средними показателями оценки уровня эффективности обучения каких из групп учителей с различным стажем работы в г. Дезфул существует разница, использовался Turkey HSD-тест. Его результаты приведятся в нижеследующих таблицах.

Таблица 2-2-15: Результаты анализа Turkey HSD-теста по стажу работы среди учителей г. Дезфул по уровню эффективности обучения

Группы по стажу работы	В среднем	1 до 10 лет	11 до 20 лет
1 до 10 лет	15.39	--------	--------
11 до 20 лет	15.78	0.39	--------
21 до 30 лет	16.45	1.05*	0.67*

*= значимая разница на уровне 95% уверенности

С учетом результатов Turkey HSD-теста и принимая во внимание средние показатели оценок уровня эффективности обучения, в каждой группе учителей г. Дезфул, со стажем работы от 1 до 10 лет (15/39), от 11 до 20 лет (15/78) и от 21 до 30 лет (16/45), которые показаны в вышеприведенной таблице, группа учителей со стажем работы от 21 до 30 лет имела наивысший уровень эффективности обучения, чем в других группах, и эта разница уровня эффективности обучения, со статистической точки зрения, является значимой по отношению к другим группам учителей.

Для ответа на вопрос «Существует ли разница между зрелыми и молодыми учителями г. Душанбе по уровню эмоционального интеллекта, профессиональной удовлетворенности и эффективности обучения?» был использован статистический тест однофакторного дисперсионного анализа (ANOVA) с нижеследующими данными.

Таблица 2-2-16: Результаты проверки однофакторного дисперсионного анализа изучаемых показателей, на основе возрастных отличий учителей г. Душанбе

	Показатели		Сумма квадратов	Степень свободы	Квадрат средниз показателей	f-критерия
I	Эмоциональный интеллект	Межгрупповые Внутригрупповые Общее	301.26 17089.36 17390.62	3 196 199	100.42 87.19	1.15
I-1	Самомотивация	Межгрупповые Внутригрупповые Общее	22.73 2975.19 2997.92	3 196 199	7.58 15.18	0.50
I-2	Самосознание	Межгрупповые Внутригрупповые Общее	19.04 3222.24 3241.28	3 196 199	6.35 16.44	0.39
I-3	Самоконтроль	Межгрупповые Внутригрупповые Общее	99.77 3320.23 3420.00	3 196 199	33.35 16.94	1.96
I-4	Социальное осведомление	Межгрупповые Внутригрупповые Общее	100.37 2249.55 2349.92	3 196 199	33.46 11.48	2.92*
I-5	Социальные навыки	Межгрупповые Внутригрупповые Общее	9.07 1382.15 1392.22	3 196 199	3.02 7.06	0.43
II	Профессиональная удовлетворенность	Межгрупповые Внутригрупповые Общее	628.91 27349.09 27978.00	3 196 199	209.64 139.54	1.50
III	Эффективность обучения	Межгрупповые Внутригрупповые Общее	19.43 510.97 530.40	3 196 199	6.48 2.61	2.48

**= значимая разница на уровне 99% уверенности

*= значимая разница на уровне 95% уверенности

По данным вышеприведенной таблицы можно заключать, то что только в средних показателях компонента «социальное осведомление» (F=2/92) между группами учителей г. Душанбе с различными возрастными категориями существует статистически значимая разница, а по другим показателям не наблюдалась никакая разница среди различными возрастными категориями учителей.

Для выявления разницы средних показателей оценок различных возрастных категорий учителей г. Душанбе использовался Turkey HSD-тест с такими данными, которые приведенными в нижеследующей таблице.

Таблица 2-2-17: Результаты анализа Turkey HSD-тест в различных возрастных категориях учителей г. Душанбе по компоненту социальной осведомленности

Возрастные группы	В среднем	20до 30 лет	31 до 40 лет	41 до 50 лет
20до 30 лет	17.44	--------	--------	--------
31 до 40 лет	16.52	0.92	--------	--------
41 до 50 лет	18.56	1.12	2.04*	--------
51 до 60 лет	18.00	0.56	1.48	-0.56

*= значимая разница на уровне 95% уверенности

Имея ввиду, результаты Turkey HSD-теста средних показателей оценок компонента социальной осведомленности каждой возрастной группы учителей г. Душанбе с возрастом от 20 до 30 (17/44), от 31 до 40 (16/52), от 41 до 50 (18/56) и от 51 до 60 лет (18/00), которые приведены в вышеупомянутой таблице, группа учителей возрастной категории от 41 до 50 лет имеет более высокий уровень социальной осведомленности, в отличии от других групп, и эта разница уровня социальной осведомленности, только в отношении группы возрастной категории от 31 до 40, со статистической точки зрения, на уровне 0/95 уверенности является значимой.

Для ответа на вопрос «Существует ли разница между пожилыми и молодыми учителями г. Дезфул по уровню эмоционального интеллекта, профессиональной удовлетворенности и эффективности обучения?» был использован статистический тест однофакторного дисперсионного анализа (ANOVA) и его результаты таковы:

Таблица 2-2-18: Результаты проверки однофакторного дисперсионного анализа изучаемых показателей на основе возрастных отличий учителей г. Дезфул

Показатели		**Сумма квадратов**	**Степень свободы**	**Квадрат средних показателей**	**f-критерия**
Эмоциональный интеллект	Межгрупповые Внутригрупповые В общем	747.00 17354.50 18101.50	3 196 199	249.00 88.54	2.81*
Самомотивация	Межгрупповые Внутригрупповые В общем	29.53 1322.85 1352.38	3 196 199	9.84 6.75	1.46
Самосознание	Межгрупповые Внутригрупповые В общем	32.97 2075.75 2108.72	3 196 199	10.99 10.59	1.04
Самоконтроль	Межгрупповые Внутригрупповые В общем	496.60 3357.48 3854.08	3 196 199	165.53 17.13	9.66**
Социальная осведомленность	Межгрупповые Внутригрупповые В общем	64.62 1882.80 1947.42	3 196 199	21.54 9.61	2.24
Социальные навыки	Межгрупповые Внутригрупповые В общем	14.66 1778.84 1793.50	3 196 199	4.89 9.08	0.54
Профессиональная удовлетворенность	Межгрупповые Внутригрупповые В общем	676.55 49868.95 50545.50	3 196 199	225.52 254.43	0.89
Эффективность обучения	Межгрупповые Внутригрупповые В общем	77.57 535.70 613.27	3 196 199	25.86 2.73	9.46**

**= значимая разница на уровне 99% уверенности

*= значимая разница на уровне 95% уверенности

Как видно из вышеприведенной таблицы, в средних показателях эмоционального интеллекта (F=2/81) между различными возрастными категориями учителей г. Дезфул существует статистически значимая разница на уровне 0/95 уверенности, и в средних показателях компонента самоконтроли (F=9/66), а также уровня эффективности обучения (F=9/46) между возрастными категориями учителей г.Дезфул существует значимая по статистике разница на уровне 0/99 уверенности, и в средних показателях других уровней и компонентов между различными возрастными категориями учителей г. Дезфул нет никакой разницы.

Для поиска разницы в средних показателях оценок эмоционального интеллекта среди возрастных групп учителей г. Дезфуля использовался Turkey HSD-тест с результатами, приведенными в нижеследующей таблице.

Таблица 2-2-19: Результаты анализа Turkey HSD-теста в возрастных группах учителей г. Дезфул по уровню эмоционального интеллекта

Возрастные группы	В среднем	20до 30 лет	31 до 40 лет	41 до 50 лет
20до 30 лет	110.54	--------	--------	--------
31 до 40 лет	110.55	0.01	--------	--------
41 до 50 лет	109.74	-0.80	-0.81	--------
51 до 60 лет	116.22	5.68	5.67	6.68*

*= значимая разница на уровне 95% уверенности

Принимая во внимание результаты Turkey HSD-теста и средних показателей оценки уровня эмоционального интеллекта в каждой из возрастных групп учителей г. Дезфул по возрасту от 20 до 30 (110/74), от 31 до 40 (110/55), от 41 до 50 лет (109/74) и от 51 до 60 лет (116/22), которые приведены в верхней таблице, группа учителей по возрасту от 51 до 60 лет

имеет самый высокий уровень эмоционального интеллекта по отношению к другим группам, и эта разница критерия по уровню эмоционального между этой возрастной группой, со статистической точки зрения, является значимой на уровне 0/95уверенности только в возрастной категории от 41 до 50 лет.

Для анализа наличия разницы в средних показателях по оценкам компонента самоконтроля среди групп по возрастным категориям у учителей г.Дезфул использовали методы Turkey HSD-теста. Его результаты приведены в нижеследующей таблице.

Таблица 2-2-20: Результаты анализа Turkey HSD-теста среди возрастных групп учителей г. Дезфул по уровню самоконтроли

Возрастные группы	В среднем	20до 30 лет	31 до 40 лет	41 до 50 лет
20до30 лет	21.29	--------	--------	--------
31 до 40 лет	22.91	1.62	--------	--------
41 до 50 лет	21.41	0.12	-1.50	--------
51 до 60 лет	26.52	5.24*	3.61*	5.11*

*= значимая разница на уровне 95% уверенности

С учетом результатов Turkey HSD-теста, а также, средних показателей оценок компонента самоконтроля по каждой возрастной группе учителей г. Дезфул в возрасту от 20 до 30 (21/29), от 31 до 40 (22/91), от 41 до 50 (21/41) и от 51 до 60 лет (26/52), которые приведены в вышеуказанной таблице, группа учителей по возрастной категории от 51 до 60 лет получила самые высокие оценки по уровню компонента самоконтроля, чем другие группы, и эта разница уровня в компоненте самоконтроля среди этой возрастной группы с другими возрастными группами со статистической точки зрения, является значимой на уровне 0/95 уверенности.

Для выявления наличия разницы в средних показателях оценок эмоционального интеллекта в группах по возрастной категории в г. Дезфул использовался Turkey HSD-тест. Результаты этого анализа приведены в нижеследующей таблице.

Таблица 2-2-21: Результаты анализа Turkey HSD-теста в группах по возрастным категориям у учителей г. Дезфул по уровню эффективности обучения

Возрастные группы	В среднем	20до 30 лет	31 до 40 лет	41 до 50 лет
20до 30 лет	15.16	--------	--------	--------
31 до 40 лет	15.60	0.43	--------	--------
41 до 50 лет	16.23	1.06*	0.63	--------
51 до 60лет	16.73	2.18*	1.75*	1.12*

*= значимая разница на уровне 95% уверенности

С учетом результатов Turkey HSD-теста, а также, принимая во внимания, средние показатели оценок уровня эффективности обучения в каждой группе учителей г. Дезфул по возрастным категориям от 20 до 30 (15/16), от 31 до 40 (15/60), от 41 до 50 (16/23) и от 51 до 60 лет (17/34), которые показаны в вышеуказанной таблице, группа учителей по возрастной категории от 41 до 50 лет получила самые высокие оценки по отношению к двум нижестоящим возрастным группам, и эта разница с двумя возрастными группами от 20 до 30 лет, а также от 31 до 50 лет по критерию эффективности обучения, со статистической точки зрения, на уровне 0/95 уверенности является значимой. Кроме этого, средние показатели оценок уровня эффективности обучения в группе учителей в возрасте от 51 до 60 лет имеет наивысшую оценку, чем другие группы, и эта разница критерия по

вышеупомянуты показателям между этой возрастной категорией и другими возрастными категориями, со статистической точки зрения, на уровне 0/95 уверенности является значимой.

II. 3. Анализ полученных данных по выявлению роли эмоционального интеллекта и профессиональной удовлетворенности учителей на повышение эффективности обучения

Обсуждение полученых результатов

В первом параграфе второй главы подробно обсуждали описательных показатели изучаемого общества, а также, выбранные примеры. Приводя таблицы и диаграммы по каждому полученному результату, мы постарались показать эти результаты также и наглядным образом. Во втором параграфе этой главы всесторонне обсуждены статистические и пояснительные результаты, а также, необходимые сравнения и их статистические комментарии, проверка гипотез, с применением методов статистики. Также, были приведены соответствующие таблицы и диаграммы, которые лучше показали, полученные статистические данные и цифр статистических данных исследования.

В этом параграфе, основываясь на полученные ранее результаты анализируем правильность, поставленных перед нами гипотез, и сравним их с результатами ранее полученных данных.

Следует отметить, что полученные результаты работы Манянина Татьяна Викторовна по теме «**Эмоциональный интеллект в структуре психологической культуры личности», частично совпадает с нашими результатами в которых утверждается правильность наших гипотез**:

1) установлено, что эмоциональный интеллект опосредует эмоциональное отношение человека к различным видам деятельности, являясь одним

из ведущих компонентом в структуре психологической культуры личности;

2) показано, что на репрезентацию эмоционального интеллекта в структуре психологической культуры личности влияют половозрастные характеристики, вид и стаж профессиональной деятельности;
3) обоснована специфика проявления эмоционального интеллекта встрессогенных видах деятельности: у респондентов с высоким эмоциональным интеллектом, а также сочетанием высокого и среднего уровня развития эмоционального интеллекта, выраженность эмоционального выгорания достоверна ниже;
4) определено, что респонденты с различным уровнем эмоционального интеллекта достоверно различаются мотивационным отношением к профессиональной деятельности, развитием рефлексивной оценки личности с собственными качествами, чувствительности к речевой экспрессии и др.

Проверка первой гипотезы **(*Если у учителей высокий уровень эмоционального интеллекта, то повышается образовательное развитие учащихся*).** Среди учителей городов Душанбе и Дезфул доказано, что существует положительная и значимая связь между эмоциональным интеллектом учителей и успеваемостью учащихся, среди учителей обоих городов, хотя эта связь была более сильной среди учителей г. Дезфул, нежели у учителей г. Душанбе. Исходя из этого, с уверенностью можно заключать, что высокий эмоциональный интеллект учителей сильно влияет на уровень успеваемости учащихся, и можно предугадать эффективность работы учителя от уровня его эмоционального интеллекта, таким образом: насколько высок уровень эмоционального интеллекта учителя, настолько повышается уровень успеваемости учащихся. Хотя в этой связи не проведено

непосредственное исследование среди учителей, но похожие исследования среди других профессий, утверждают данное мнение.

Поэтому, с уверенностью можно сказать, что наша первая гипотеза нашла свое утверждение. Этот результат можно показать в нижеследующей схеме:

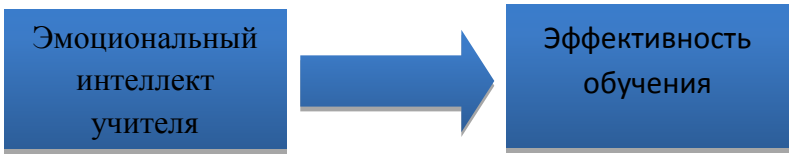


Схема 2-3-1: Влияние эмоционального интеллекта учителя на его эффективность обучения

Проверка второй гипотезы **(Высокий уровень профессиональной удовлетворенности учителей повышает развитие успеваемости учащихся)** в городах Душанбе и Дезфул показаны различные результаты. Так, среди учителей г. Душанбе существовала положительная и значимая, со статистической точки зрения, связь между этими двумя показателями на высоком уровне уверенности, но среди учителей г. Дезфул не было выявлено никакой статистически значимой взаимосвязи между этими двумя показателями. Это возможно зависит от влияния социальных, экономических и культурных факторов, и эта разница между учителями двух городов привела нас к такому выводу, что конечно, эта тема требует более тщательных исследований. Но можно уверенностью сказать, что учителя г.Душанбе обеспечение основ профессиональной удовлетворенности (подготовки) больше возможностей и эффективных факторов профессиональной удовлетворенности, которые подробно описаны во втором параграфе первой главы) в состоянии увеличить эффективность их обучения, и таким образом, содействовать развитию уровня успеваемости учащихся в г.Душанбе. Но, следует отметить, среди учителей г.Дезфул, их профессиональная удовлетворенность не имеет никакого влияния на

эффективность их обучения, хотя результаты прошлых исследований указывали на наличие взаимосвязи между профессиональной удовлетворенностью и эффективностью работы. Но, наше исследование показало, что недовольство от работы среди учителей г. Дезфул не имело никакого влияния на процесс обучения и успеваемость учащихся.

Проверка третьей гипотезы **(Существует взаимосвязь между эмоциональным интеллектом учителей и их профессиональной удовлетворенностью)** Учителя Душанбе и Дезфул показали, что между двумя показателями – эмоциональным интеллектом и профессиональной удовлетворенностью существует положительная и статистически значимая связь на высоком уровне уверенности. Хотя, этот критерии взаимосвязи больше всего наблюдался среди с учителей г. Душанбе, но эта связь среди учителей обоих городов, со статистической точки зрения, была значимой. Другие исследования, также указывают на это, но разница нашего исследования заключается в том, что мы изучали этот вопрос в сравнении влияния этих показателей среди двух городов – Душанбе и Дезфулем. Следовательно, можно заключить, что профессиональная удовлетворенность учителей зависит от их уровня эмоционального интеллекта. Если у учителя высокий эмоциональный интеллект, то он в состоянии получать больше удовлетворенности от своей профессии. Понятийная схема этой связи выглядит следующим образом:

Схема 2-3-2: Понятийная схема влияния эмоционального интеллекта учителя на его профессиональную удовлетворенность

Проверка четвертой гипотезы этого исследования ***(Существует разница между эмоциональным интеллектом, профессиональной удовлетворенностью и эффективностью обучения среди учителей общеобразовательных школ городов Душанбе и Дезфуля)*** показала, что между учителями (городов) Душанбе и Дезфуля по многим критериям изучаемых показателей, существует разница. Такой факт является показателем влияния культурных, социальных и экономических факторов на развитие каждого показателя, изучаемого в данном исследовании. Например, в то время, как уровень эмоционального интеллекта у учителей г.Дезфул намного выше, чем учителей г.Душанбе, но уровень компонента самомотивации преобладает над уровнем самомотивации учителей г. Дезфуля. То есть, учителя г. Душанбе, по сравнению с учителями г. Дезфул, выполняют необходимые задачи и обязанности без всякого разочарования против неудач, они более оптимистично смотрят на будущее и более устойчивы перед различными проблемами, нежели учителя г. Дезфуля. Ничто не в состоянии помешать достижению поставленных заранее перед нами, задач. Иначе говоря, учителя г. Душанбе более устойчивы в своих стараниях и всячески стараются достичь своих целей, чем учителя г. Дезфуля.

В продолжении анализа четвертой гипотезы нашего исследования результаты показали, что уровень профессиональной удовлетворенности учителей г. Душанбе больше, чем у учителей г. Дезфул и, конечно, это связано с социо-культурными факторами, существующими в Таджикистане и требуют более тщательного исследования. Так как профессиональную удовлетворенность определяют в качестве душевных или эмоциональных реакций человека, по отношению к различным аспектам профессии, относительно профессиональной удовлетворенности не существует единого понятия. Один конкретный человек может быть доволен одним аспектом

своей работы, но, также он может остаться недовольным одним или несколькими другими аспектами своей профессии. Поэтому, в то время как многие возможности и факторы, обеспечивающие профессиональную удовлетворенность у учителей г. Дезфул больше, чем у учителей г. Душанбе (особенно материальные и экономические факторы), но уровень удовлетворенности от профессии больше среди учителей г. Душанбе. Поиск ее причин и возможных факторов, влияющих на такое обстоятельство требует отдельного исследования. Также, результаты анализа четвертой гипотезы исследования показали, что эффективность обучения больше среди учителей г.Душанбе, нежели среди учителей г. Дезфуля. Конечно, важная часть этой разницы зависит от разницы существующей в пятибалльной системе оценивания в школах г. Душанбе, которую в ходе обработки данных, мы преобразовали в двадцатибалльную шкалу, но даже несмотря на это, разница настолько велика, что возможно, также зависит от уровня профессиональной удовлетворенности учителей г. Душанбе. Данный факт также указывает на достоверность второй гипотезы нашего исследования.

Проверка пятой гипотезы ***(Согласованность эмоционального интеллекта и профессиональной удовлетворенности заметно влияет на эффективность обучения (развитие успеваемости учащихся))***среди учителей г. Душанбе показала, что если среди учителей (этого города) существует высокий эмоциональный интеллект вместе с высокой профессиональной удовлетворенностью, прогнозируется наилучшее влияние на эффективность обучения, в то время, как по отдельности, каждый из прогнозирующих показателей (эмоциональный интеллект и профессиональная удовлетворенность), не в состоянии прогнозировать такой эффект. Поэтому, кроме наличия факторов эмоционального интеллекта и профессиональной удовлетворенности, которые способствуют поднятию уровня эффективности обучения среди учителей этого города, наличия двух,

равно высоких и согласованных показателей, больше усиливают уровень эффективности и содействуют более высокой успеваемости учащихся. Необходимо отметить, что до сих пор такого результата в изученных нами исследованиях по этой теме, не наблюдалось и не было анализирована влияния этих двух равнозначных показателей на эффективности обучения. Результаты этого анализа можно показать в нижеследующей понятийной схеме:

Схема 2-3-3: Понятийная схема взаимного влияния эмоционального интеллекта и профессиональной удовлетворенности учителя на эффективность обучения учителей г. Душанбе

Но результаты среди учителей г. Дезфул несколько отличаются от результатов, полученных среди учителей г. Душанбе. Так, эффективность обучения больше прогнозируется, посредством эмоционального интеллекта учителей, и хотя их профессиональная удовлетворенность находится под влиянием эмоционального интеллекта, не смогла стать прогнозирующим показателем для эффективности обучения учителей. Как было сказано ранее, такая разница, возможно, зависит от влияния социо-культурных факторов Таджикистана, и особенно, г. Душанбе на учителей. Изучение и анализ этой темы выходит за пределы задач нашего исследования и требует отдельной работы. Результаты этого анализа можно показать в нижеследующей понятийной схеме:

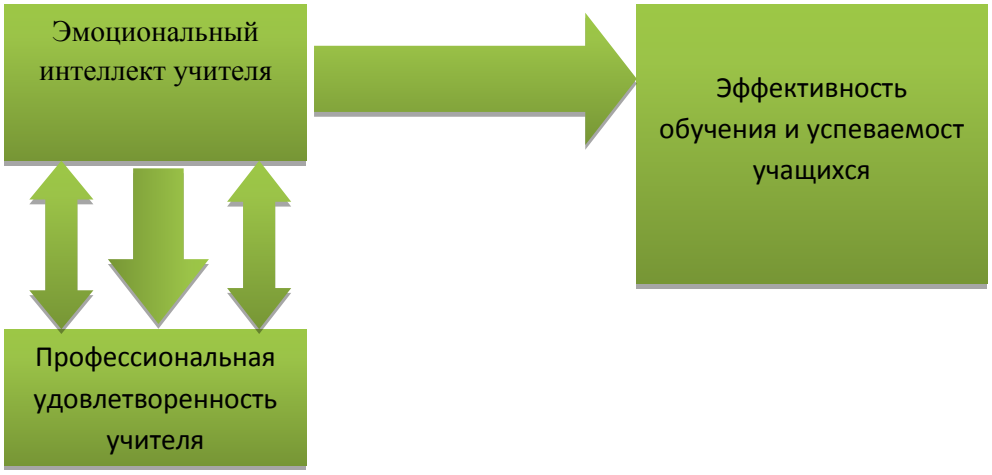


Схема 2-3-3: Понятийная схема взаимного влияния эмоционального интеллекта и профессиональной удовлетворенности на эффективность обучения учителей г. Дезфул

В этом исследовании, кроме проверки основных гипотез, были проанализированы, также некоторые вопросы, связанные с темой исследования, ответы на которые были приведены в статистических анализах. Ниже мы подробно остановимся на них.

Одим из моментов, которые проанализированы в этом, и некоторых других предыдущих исследованиях, является разница между мужчинами и женщинами по каждым изучаемым показателям, а также незначительные уровни эмоционального интеллекта, которые в этом исследовании по отдельности анализированы для каждого города. Как было сказано в предыдущем параграфе, относительно уровня эмоционального интеллекта, в общем, не наблюдалось разницы среди учителями мужского пола и учителями женского пола в г. Душанбе. Только по двум незначительным уровням эмоционального интеллекта (социальной осведомленности и социальным навыкам) среди мужчин и женщин наблюдалась разница. Учительницы в г. Душанбе по компоненту социальной осведомленности

получили сравнительно высокие оценки, чем учителя (мужчины) этого города, что является показателем лучшей осведомленности учительниц. Но, по компоненту социальных навыков и действий, согласно социальной осведомленности мужчины-учителя превосходили учительниц. Принимая во внимание, определение уровня социальных навыков, то есть, точного контроля своих навыков, соответствующей реакции, удовлетворенности, ощущения разницы, коллективной работы, умения беседы, прозрачной коммуникации, такое обстоятельство, также, возможно, находится под влиянием существующих культурных и традиционных факторов этого города. Поэтому, несмотря на то, что социальная осведомленность женщин выше, чем у мужчин, практически, применение осведомленности и навыков больше наблюдается у мужчин, нежели у женщин этого города.

Результаты анализа показала, что разница между учителями и учительницами г.Душанбе в том, что женщины по уровню эмоционального интеллекта и профессиональной удовлетворенности получили более высокие оценки, чем мужчин и, конечно, с учетом того, что профессия учителя считается одной из основных профессий для женщин, (с учетом преобладания духа воспитания и природной материнской мотивации у женщин) они более склонны к этой профессии, и эти результаты кажутся естественными.

Но, результаты анализа разницы среди учительниц(женского пола) и учителями (мужского пола) в городе Дезфул немного отличаются от результатов, полученных среди учителей г.Душанбе. Единственно наблюдаемая разница среди женщинами и мужчинами школ г.Дезфул на уровне эмоционального интеллекта была в компоненте самосознания, и поэтому компоненту учителя (женщины) получили более высокие оценки, чем учителя (мужского пола). Это показывает, что учителя (женского пола) г.Дезфул по ощущению своих эмоций, их принятия, самонаблюдения,

нейтральность к своим внутренним эмоциям и их познаниям, познаниям своих слабых и сильных сторон, находятся на более высоком уровне. Они, находясь на высоком уровне самосознания, более точны в своей работе, их надежды более реалистичных и они принимают на себя ту ответственность, которую они в состоянии выполнить. Когда такие люди сталкиваются со стрессами и проблемами, они легко могут использовать свой ум для выхода из ситуации и в состоянии (посредством своего ума) контролировать свои эмоции.

Кажется, что социо-культурные факторы, а также, существующие традиции и обычаи в каждом городе, различным образом влияют на мужчин и женщин того города, и определенным образом контролируют их эмоциональный интеллект. Особенности этих факторов требуют более обширной исследовательской работы, для того чтобы были анализированы культурные и другие факторы, влияющие на развитие эмоционального интеллекта, в определенной мере, вытекающего из социального интеллекта и социального развития людей в различных культурах.

Другой вопрос, который был анализирован в этом исследовании, был вопрос о разнице между семейными и не семейными учителями двух городов. Его результаты в г. Душанбе указывали на отсутствие значимой, со статистической точки зрения, разницы у семейных и не семейных учителей этого города. Но результаты этого же исследования среди учителями г.Дезфул показали, что семейные люди получили более высокие оценки, чем не семейные по уровню профессиональной удовлетворенности. Возможно, здесь определенное влияние на профессиональную удовлетворенность оказывали некоторые факторы, зависящие от семьи, например, душевное состояние и покой семейного обстоятельства. Многие исследования по этой теме утверждают данное мнение.

Следующий вопросов нашем исследовании относился к влиянию стажа работы и (рабочего) опыта учителей на уровнь эмоционального интеллекта, профессиональную удовлетворенность и эффективность обучения, результаты которых были отдельно показаны по каждому городу. Эти результаты, среди учителей г.Душанбе указывают на то, что трудовой стаж учителей города наглядным образом влияет только на уровень эффективности обучения, а по другим уровням не имеет никакого влияния. Наблюдаемая разница в этой части очень интересна и было бы уместно, чтобы ответственные лица сферы образования г. Душанбе обратили на это внимание. Результаты исследования показали, что эффективность обучения учителей со стажем работы от 21 до 30 лет больше, чем у малоопытных учителей двух групп, со стажем работы от 1 до 10 лети, от 11 до 20 лет. Также, эффективность обучения учителей со стажем работы от 21 до 30 лет больше, чем эффективность обучения у учителей со стажем работы от 31 до 40 лет. Такое обстоятельство, возможно, зависит от зрелости и старости по возрасту тех учителей, которые имеют рабочий стаж от 31 до 40 лет, и возможно этот фактор отрицательно влияет на эффективность их обучения.

Также, мы проанализировали влияние показателя стажа работы среди учителей г. Дезфул по вышеупомянутым критериям. Его результаты показали, что среди групп по параметрам рабочего стажа только по уровню эффективности обучения и одного компонента эмоционального интеллекта (социальных навыков)существует разница. По уровню эффективности обучения в группе с рабочим стажем от 21 до 30 лет наблюдались более высокие оценки по отношению к другим группам (от 1 до 10 и от 11 до 20 лет рабочего стажа). Такое обстоятельство на определенном уровне находится под влиянием связи между рабочим стажем и эффективностью обучения, таким образом, можно сделать вывод, что опыт и стаж работы в состоянии увеличить уровень эффективности обучения, ее большую практичность и

полезность. По этому поводу также проведено множество исследований, утверждающих данное мнение.

Следует отметить, что полученные результаты этой части исследования одинаковы в обоих городах, но, с учетом того, что учителя г. Дезфул после 30 лет стажа работы выходят на пенсию, в группах учителей этого города не были учителя со стажем работы более чем 30 лет, чтобы их проанализировать. Возможно, одной из причин такого обстоятельства и является эффективность обучения среди учителей зрелого возраста.

Также, результаты этого анализа показали, что уровень социальных навыков учителей г. Дезфул среди учителей со стажем работы от 21 до 30 лет больше, чем у других групп учителей, и эта разница по отношению к учителям со стажем работы от 11 до 20 лет, со статистической точки зрения была значимой.

Последний вопрос, поставленный в нашем исследовании это анализ влияния показателей возрастных категорий учителей на изучаемые критерии. Далее подробно остановимся на результатах этого анализа по отдельности, для учителей каждого города. Среди групп по возрастным категориям у учителей г.Душанбе только по компоненту социальной осведомленности наблюдалась статистически значимая разница, а по другим показателям не было выявлено никакой значимой разницы. Эта разница была среди групп возрастной категории от 41 до 50 с группой в возрастной категории от 31 до 40 лет и группа возрастной категории от 41 до 50 лет получила более высокие оценки, чем все остальные группы. Но, со статистической точки зрения, эта разница была значимой только по отношению к группе по возрастной категории от 31 до 40 лет. Социальная осведомленность среди группы по возрастной категории от 41 до 50 лет была более высокой, чем в других группах по возрастной категории.

Результаты анализа влияния показателей возрастной категории по изучаемым критериям среди учителей г. Дезфул показали, что по уровню критерия эмоционального интеллекта у учителей группы по возрастной категории от 51 до 60 лет с группой по возрастной категории от 41 до 50 существует статистически значимая разница. Группа возрастной категории от 51 до 60 лет имеет средний показатель в пределах 7 баллов и больше, чем группа возрастной категории от41 до 50 лет, и, кажется, что такое обстоятельство является показателем влияния опыта и совершенства в эмоциональном интеллекте. Возможно, для получения более точных результатов, выявленных нами, требуется более всестороннее исследование. Кроме упомянутой разницы по уровню оценок критерия самоконтроля в эмоциональном интеллекте, также наблюдалась статистически значимая разница возрастных категорий учителей г. Дезфул. Результаты показали, что группа возрастной категории от 51 до 60 лет со средним показателем 26/52 по критерию самоконтроля, получила более высокие оценки, чем другие группы, указывающие статистически значимую разницу. Поэтому, с учетом этих результатов, можно утверждать, что с повышением возраста учителей в сторону совершенства и практичности, уровень самоконтроля и самообладания, управления своими эмоциями, способность эмоционального восстановления после эмоциональной травмы, способность к действию (волевой) а не к реакции (не волевой), спокойство поведения во всех ситуациях, чувства ответственности в работе, устойчивость перед переменами намного увеличивается.

Одним из других результатов данного исследования, который получен после анализа влияния возраста учителей г. Дезфуля на эффективность обучения, была статистически значимая разница среди групп по возрастным категориям этого города. Так, группа возрастной категории от 51 до 60 лет показала более высокий уровень эффективности в процессе своей работы.

Также, группа возрастной категории от 41 до 50 лет получила более высокие оценки, чем группа возрастной категории от 20 до 30 лет по эффективности обучения. Следовательно, можно заключать, что с увеличением возраста учителей, повышается их уровень эффективности обучения. Конечно, возможно, эта взаимосвязь между возрастом и эффективностью на определенном уровне, находится под влиянием третьего показателя, под названием рабочий опыт. На это указывают похожие результаты соответствующих исследований в этой области.

Следует отметить, что влияние эмоционального интеллекта и профессиональной удовлетворенности учителей на эффективность обучения выражаются в следующем: углубленное преподавание предмета, использование нового и интересного дополнительного материала показ практического применения знаний, в связи с жизненными ситуациями и ориентациями учащихся, использование новых и нетрадиционных форм преподавания, чередование форм и методов обучения, с учетом интересов учащихся, показ достижений успехов и создание ситуаций успеха, создание положительной атмосферы в классе и выражение доверие к обучаемому, соблюдение педагогического такита и мастерства и др.

Выводы по второй главе

С учетом полученных результатов, а также, выводов по третьему параграфу этой главы, можно сделать следующие выводы:

1. Результаты показали, что между эмоциональным интеллектом и уровнем эффективности обучения учителей, существует взаимосвязь, и можно с уверенностью сказать, что учителя с высоким эмоциональным интеллектом имели учеников с более высокими оценками, нежели учителя с низким уровнем эмоционального интеллекта. Уровень эмоционального интеллекта

можно использовать в качестве одного из определяющих факторов эффективности, в процессе обучения в школах. Повышая эмоциональный интеллект, занятых работой учителей, или приёмом новых сил, с высоким эмоциональным интеллектом для преподавательской деятельности, можно повысить уровень эффективности обучения.

2. Кроме эмоционального интеллекта учителей, их профессиональная удовлетворенность также взаимосвязана с эффективностью обучения, и можно утверждать, что учителя с более высоким уровнем профессиональной удовлетворенности будут иметь больше учеников с отличными оценками, чем другие учителя. Следовательно, уровень профессиональной удовлетворенности учителей, также является одним из влияющих факторов на эффективность обучения и можно повышая его среди учителями достичь высокого уровня в эффективности обучения.
3. С другой стороны, из наблюдений существующей взаимосвязи между эмоциональным интеллектом и профессиональной удовлетворенностью учителей, можно заключать, то что эмоциональный интеллект не только непосредственным образом влияет на эффективность обучения, но и, посредством увеличения удовлетворенности учителей, положительно влияет на процесс обучения и успеваемость учащихся.
4. Согласованность эмоционального интеллекта и профессиональной удовлетворенности приводит к повышению эффективности обучения, и учителя с высоким уровнем этих показателей, вместе взятых, воспитывают лучших учеников.
5. От результатов анализа и сравнения показателей, полученных в двух городах – Душанбе и Дезфул, наличия разницы среди учителями этих городов, можно заключать, что фактор среды и

социо-культурные факторы могут влиять на уровень эмоционального интеллекта или другие показатели, а также, на профессиональную удовлетворенность и эффективность обучения. Это обстоятельство ещё раз утверждает результаты предыдущих исследований, доказывающих возможность обучения эмоциональному интеллекту и показывают влияние среды (на него) и других исследуемые показатели в (этой) работе.

6. Другой полученный результат этого исследования можно считать влияниям половых отличий и семейного положения на некоторые компоненты эмоционального интеллекта, профессиональную удовлетворенность и эффективность обучения, которые можно использовать при принятии на работу новых учителей, так как учителя женского пола, в отличии от учителей мужского пола, а также семейные учителя, чем не семейные учителя по некоторым показателям, находятся на более высоком уровне.
7. Также выявлено влияние стажа работы и рабочего опыта учителей, их возраста на эффективность обучения и некоторых компоненты эмоционального интеллекта. Более старший возраст и стаж работы учителей повышает уровень их эффективности обучения. Конечно, в этой части наблюдалось очень интересное, и достойное внимание положение, при полученных результатах учителей г. Душанбе. Среди групп учителей с различным стажем работы, несмотря на то, что увеличение стажа работы учителей указывало на увеличение уровня эффективности обучения, но в группе со стажем работы от 30 лет и более не только способствовало к увеличению эффективности, даже показывало, обратный результат. Этот результат требует более подробного анализа в дальнейших исследованиях.

По результатам исследования нами сформулированы следующие выводы и заключение:

1. Эмоциональный интеллект, как способность человека контролировать свои собственные эмоции и эмоции окружающих, различать и оценивать положительные и отрицательные их последствия способствует решению проблем, связанных с профессиональной деятельностью. Он содержит пять компонентов: самосознание, самоконтроль, эмпатию, навыки отношения и мотивацию.

2. Учителям необходимо развивать свой эмоциональный интеллект, так как развитие формирования чувства эмпатии, самосознания, умений самоконтроля, навыков отношений и мотивации деятельности способствуют достижению профессионального успеха, и в том числе, профессиональной удовлетворенности.

3. Профессиональная удовлетворенность есть своего рода основа, интерес, желание, талант и готовность к достижению успеха. На профессиональную удовлетворенность учителей влияют следующие факторы: личностные, организационные, рабочая и жизненная среда, умение и способности установления контакта с коллегами, моральная и материальная поддержка руководства, количество учащихся в классе, профессиональная деятельность коллектива, затраты времени для достижения цели, использование методов, приемов, средств, направленных на повышение эффективности обучения.

4. Эффективность обучения в процессе преподавания достигается учителями в результате установления взаимосвязи эмоционального интеллекта и профессиональной удовлетворенности в следующем: хорошие отношения с учащимися, внимание к чувствам каждого ученика, соответствующие умения и навыки управления классом, создание обучающей среды, индивидуальный подход с учетом психофизиологических особенностей каждого ребенка, удовольствие от работы с детьми, повышение мотивации учеников к учебной деятельности, творческое отношение к работе и внедрение инноваций, гибкость, справедливое отношение к учащимся и др.

5. В диссертации, на основе опытно-поисковой работы выявлены социально-педагогические факторы, влияющие на эмоциональный интеллект и профессиональную удовлетворенность учителей городов Душанбе (Таджикистан) и Дезфул (ИРИ).

В начале даны общие статистические данные, на примерах обоих обществах. Далее по 200 учителей из каждого города стали объектом нашего исследования.

6. Выяснилось, что на эмоциональную удовлетворенность учителей влияют следующие социально-педагогические факторы: половых различие, так как уровень доходов оплаты учителей-мужчин не всегда позволяет содержать семью; семейное положение, так как семейные учителя более успешны в своей профессии, ответственны; возрастная структура, которая способствует освоению профессионального опыта; стаж работы и мы считаем, что чем больше опыт человека в преподавательской деятельности у него не только высокий уровень практичности, но и само по себе является доказательством профессиональной удовлетворенности и наличия эмоционального интеллекта, способствующего достижению успехов вэффективности обучения.

7. Использование теста эмоционального интеллекта (Сибиря-Ширинга) и анкеты профессиональной удовлетворенности, анализ полученных данных показали, что существует разница в вариации оценок учителей городов Душанбе и Дезфул по структуре эмоционального интеллекта, профессиональной удовлетворенности и эффективности обучения. Эти показатели у учителей г. Душанбе выше, чем учителей г. Дезфуля. Причина разницы в средних данных показателях можно искать в культурных, социальных, а также во многих образовательных различиях этих двух городов .

8. Для определения значимости связей и различий нами использован статистический тест «Взаимосвязи Персона», который подтвердил взаимосвязь между показателями эмоционального и его компонентами, профессиональной удовлетворенность и эффективность обучения у учителей г. Душанбе и г.Дезфул. Выявлена существенно значимая разница у учителей двух городов.

9. Анализ полученных данных по выявлению роли эмоционального интеллекта и профессиональной удовлетворенности учителей в повышении эффективности обучения показал:

–высокий эмоциональный интеллект учителей влияет на уровень успеваемости учащихся;

-профессиональная удовлетворенность учителей г. Душанбе относительно выше, чем у учителей г.Дезфуля и оно в состоянии увеличить

эффективность обучения. Это обстоятельство требует дальнейших путей повышения профессиональной удовлетворенности учителей г. Дезфул.

-на уровень профессиональной удовлетворенности учителей влияет эмоциональный интеллект, и он связан с социокультурными факторами, которые требуют дальнейшего всестороннего изучения и исследования.

10. Мы считаем, что эффективность обучения учителей школ г.Душанбе от существующей пятибальной системы оценивания знаний, умений, и навыков учащихся, которую в ходе обработке данных, мы преобразовали ее в двенадцатибалльную шкалу оценивания, применяемую в школах ИРИ. Несмотря на это, разница настолько велика, что возможно это зависит от уровня профессиональной удовлетворенности учителей г. Душанбе.

Данные, полученные в ходе опытно-поисковой работы, позволяют сформулировать ряд рекомендаций, направленных на повышение эмоционального интеллекта, профессиональной удовлетворенности учителей и эффективности обучения в школе:

-хотя возрастная зрелость является показателем профессионального опыта, который считается одним из факторов эффективности работы, но в большинстве случаев учителя старшего возраста быстро устают, сталкиваются с трудностями в использовании достижений новых технологий. Поэтому, учителям следует определить возраст на пенсию после 30 лет работы в школе;

- на курсах повышения квалификации и переподготовки учителей уделять особое внимание развитию эмоционального интеллекта, формированию творческого отношения и профессиональной удовлетворенности учителей;

- в высших педагогических учебных заведениях при подготовке учителей уделять особое внимание развитию эмоционального интеллекта в аспекте формирования педагогической культуры и мастерства;

-руководителям образовательных учреждений необходимо создать морально-психологическую атмосферу, способствующую формированию профессиональной удовлетворенности учителей;

-проводить обучающие и развивающие семинары по развитию эмоционального интеллекта, направленного на повышение эффективности обучения;

-психологами, проводить мониторинг улучшения и изменения эмоционального интеллекта учителей и учащихся;

- в педагогических высших учебных заведениях ввести курс «Эмоциональный интеллект в педагогической работе».

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате нашего исследования мы выявили определение и описание таких понятий и терминов как «эмоциональный интеллект», «профессиональная удовлетворенность», термин «эмоциональный интеллект», «эффективность обучения» и т.д.

Эмоциональный интеллект способствует мышлению с более обширными возможностями создания и использования ощущений и эмоций для решения проблем. Дэниел Гоулман является первым ученым, который ввел понятия «эмоциональный интеллект» и в научный оборот в сфере организационных понятий. Гоулман определяет «эмоциональный интеллект», как талант, навыки или способность, которые значительно воздействуют на все способности, посредством облегчения или вмешательства.

1.Обобщая, различные точки зрения, можно заключать, что «эмоциональный интеллект» содержит пятиь основных компонента: самосознание, самоконтроль, эмпатию, навыки отношений и мотивацию. Люди, с чутким эмоциональным интеллектом и самосознанием, будут в состоянии лучше понять свои собственные эмоции и оценить их очень точно. Также, их самосознание и самоуверенность, в отношении своих возможностей и недостатков, является важным и ключевым фактором в их достойном поведении и успехах. Эти люди, с уверенностью, которая появляется у них под влиянием самосознания, также в состоянии контролировать свое поведение.

В общем, многие факты доказывают, что люди, имеющие эмоциональные навыки (т.е. люди, которые хорошо знают свои чувства и в состоянии их контролировать, а также понимать чувства других и соответственным образом, поступать с ними) успешны во всех сферах жизни. Люди, у которых хорошо развиты эмоциональные навыки, всегда являются

жизнерадостными и практичными, у них в арсенале есть масса мыслительных привычек, способствующих им быть практичными и действенными. Те, кто не в состоянии контролировать свою эмоциональную жизнь, всегда сталкиваются с внутренним конфликтом, и такое состояние уменьшает их способность внимательно и со здравым смыслом выполнять работу.

2.Профессиональное удовлетворение есть своего рода основа, интерес, желание, страсть, талант и готовность положительно или отрицательно реагировать или реагировать в общем, это есть особый взгляд относительно своей работе. На основе, существующих теорий, критерия и профессиональной удовлетворенности может попасть под влияние множества факторов. Поведение, которое формируется под влиянием профессиональной удовлетворенности в рабочей и жизненной среде очень разнообразно и включает в себя мотивацию работы, профессиональную занятость, гражданское организационное поведение, организационную приверженность, отсутствие злословия о рабочей среде, наличие меньших перестановок в организации, уменьшение стресса и профессиональных действий.

3.Если считать цель обучения желаемой для школы и считать целью системы образования, эффективность обучения состоит из уровня или критерия, согласно которому учителя школ достигнут своих целей. Урок является взаимодействием между учителем и учеником, на основе системного и целенаправленного планирования учителя с целью изменения поведения учеников. Задача урока являются важными и основным и в учебном процессе следует уделить пристальное внимание на эти задачи и способы их выполнения, ее эффективность факторы должна иметь важное значение. Также, с учетом важности урока и его фундаментальной роли в

пути достижения образовательных целей в научных и теоретических уровнях, особую дань нужно давать эффективному уроку.

4.Результаты показали, что между эмоциональным интеллектом и уровнем эффективности обучения учителей существует взаимосвязь. Уровень эмоционального интеллекта можно использовать, в качестве одного из определяющих факторов эффективности, в процессе обучения в школах. Повышая эмоциональный интеллект, занятых работой, учителей, или приёмом новых сил с высоким эмоциональным интеллектом для преподавательской деятельности можно повышать уровень эффективности обучения.

Эмоциональный интеллект не только непосредственным образом влияет на эффективность обучения, но и посредством увеличения удовлетворенности учителей положительно влияет на процесс обучения и успеваемость учащихся.

Профессиональная удовлетворенность, также взаимосвязана с эффективностью обучения. Учителя, с более высоким уровнем профессиональной удовлетворенности, будут иметь больше учеников с отличными оценками, чем другие учителя.

Согласованность эмоционального интеллекта и профессиональной удовлетворенности приводит к повышению эффективности обучения, и учителя, с высокими уровнями этих показателей, вместе взятых, воспитывают лучших учеников.

5.От результатов анализа и сравнения показателей, полученных в двух городах – Душанбе и Дезфул, наличие разниц у учителей этих городов, можно заключать, что фактор среды и социо-культурные факторы могут влиять на уровень эмоционального интеллекта или другие показатели, а также, на профессиональную удовлетворенность и эффективность обучения.

Это обстоятельство ещё раз подтверждает результаты предыдущих исследований, доказывающих возможность обучения эмоционального интеллекта и, показывающих влияние среды других исследуемые показатели в этой работе.

БИБЛИОГРАФИЯ

Использованная литература на персидском языке:

1. Абулькасеми Шахнам. Сравнительный анализ эффективности профилактического обучения против стрессов и обучения способов противостояния со стрессами профессиональной усталостью, повышения уровня профессиональной удовлетворенности. Журн. Новости индустриальной и организационной психологии. 1 год, №8, 2011, -с.49-58. (1-17-33-mason sazi dar barabar…).
2. Азад Одел, Маъмуни Мансур. (1378), Статистика и ее применение в управлении. – Тегеран: Изд. «Самт», 1999, 192с.
3. Азад Одел. Пояснение проблем статистики и ее использование в управлении. – Тегеран: изд. «Бозтоб», 2007, 2 том. 224с.
4. Азкиё Мустафо, Таваккали Махмуд. Суперанализ исследований о профессиональной удовлетворенности в образовательных учреждениях. Вестник социальных наук. №36, 2006, 1-26.
5. Алокабанд Али. Общий менеджмент. Тегеран. Изд. «Равон», -с.16-17. 240с.
6. Ахади Б., Наримани М., Абулкасими А., Асияи М., 2007. Изучение связи эмоционального интеллекта, документации и самоэффективности с удовлетворенности от жизни среди занятых женщин. Педагого-психологические исследования. Университет Фирдоуси, десятый период, №1, 117-127. (2 Махди-заде)
7. Ахмади Ибодуллох, Ирониён Саидджавад, Порсонеджад Маъсуме. Связь между организационной созидательности и профессиональной удовлетворенности среди сотрудников сельскохозяйственного сектора провинции Форс. Журн. Новости индустриальной и организационной психологии. 2 год, №8, 2012, -с.71-84. (Aaf49934257).

8. Ахмади Масъуд. Основы организации и менеджмента. 5-ое изд. Тегеран, изд. «Культурные исследования», -с.45-46. 233с.
9. Бани Хашемиян К., Бахрами Х., Муэдзин М., 2010. Взаимосвязь общего состояние здоровья и эмоционального интеллекта директоров и профессиональная удовлетворенность учителей. Журнал педагогических наук, 4 период, №1, 45-50.
10. Башорат М.А., 2005, Влияние эмоционального интеллекта на качество социальных отношений. Психологические исследования. Университет Захра, первый период, №2, 25-38. (31 Махди-заде)
11. Биябонгард Исмаил. Методы исследования в психологии и педагогики. – Тегеран: Изд. «Даврон», 2005. 232с.
12. Гулпарвар М., Хоксор Ф., 2008. Взаимосвязь эмоционального интеллекта с профессиональной деятельностью рабочих промышленных предприятий г. Исфахана. журнал «Клиническая психология и личность», Университет Шахид, 7-ой год, №4, 19-34. (22 Махди-заде)
13. Делавар Али. В сторону действенной идеи. –Тегеран: Изд. «Рушд», 2007. 1-ое изд. 180с.
14. Дехшири Г., 2008. Изучение связи эмоционального интеллекта и управление временем с профессиональными стрессами учителей средней школы. Новости и консалтинговые исследования, том 4, № 12, 53-64. (27 Махди-заде)
15. Джаваншир Асади, Бурджали А., Джумхури Ф., 2008, Взаимосвязь эмоционального интеллекта, профессиональной усталости и психического здоровья работников компании Иран-Ходроу. Новости и консалтинговые исследования, том 6, № 22, 41-56. (26 Махди-заде)
16. Джавкор Б., 2008, Опосредованная роль устойчивости во взаимоотношениях между эмоциональным интеллектом и общего интеллекта с удовлетворенностью от жизни. Журнал «Современная психология», второй период, №2, 3-12. (30 Махди-заде)

17. Джамали Ахтар, Такипур Захир Али, Салехи Муслим. Связь между профессиональными и организационными факторами с гражданским организационным поведением преподавателей одного Свободного Исламского Университета с целью предложения соответствующей модели. Журн. Образовательное управление и менеджмент. 3 год, №2, 2010, -с. 87-106 (Aaf_33242795).
18. Зандипур Тайиба, Муъмини Джовид Мехравар. Изучение взаимосвязи удовлетворенности браком и профессиональной удовлетворенности среди сотрудников управления водной коммуникации провинции Тегеран. Журн. Профессиональная и организационная консультация. 3 период, №7, 2012, -с.113-129. (A20121015082040)
19. Заргар Махмуд. Общее руководство SPSS. Тегеран, изд. «Бехина», 2006. 554с.
20. Зареон М., Асадуллахпур А. и Бахшипур Рудсари, 2007, Взаимосвязь эмоционального интеллекта и методы решения проблем с общем здоровьем. Журнал психиатрии и клинической психологии Ирана, год XIII, №2, 166-172. (25 Махди-заде)
21. Зухури Касем. Использования методов исследования социальных наук в управлении. –Тегеран: Изд. «Мир», 1999. 873с.
22. Калонтари Халил и др. Синтез и анализ данных социальных и экономических исследований с использованием программы SPSS. – Тегеран: Изд. «Шариф», 2004. 1-ое изд. 324с.
23. Камари Мухаммад. Сравнительный анализ профессиональной удовлетворенности и организационного договора среди членов научного совета и сотрудников Свободного Исламского Университета Абхара. Журн. Образовадельное управление и менеджмент. Год пятый, №3, 2012, -с. 101-119. (Aaf-34934346).

24. Кешткорон Али, Ковуси Захро, Калипур Орин. Профессиональная привязанность и эффективно влияющие на нее факторы среди акушеров общих образовательных клиник Медицинского Университета г. Шираза. Журн. Медицинского Университета Тегерана. 6 период, №2, 2012, -с. 147-156. (22249).
25. Киё Каджури Давуд, Киё Каджури Карим. Методы исследования в управлении. –Тегеран: Изд. «Джилваи Негар», 2010. 240с.
26. Малики Оворсин Садек, Сайид Келан Мирмухаммад. Изучения взаимосвязи между эмоциональным интеллектом и эффективности членов научного совета Свободного Исламского Университета Парс Абаде Мугон. Журн. Образовательное управление и менеджмент Свободного Исламского Университета Гармсор. 2 год, №2, 2009, -с. 115-132
27. Мансури, Тест Сибирё Ширинга. Тегеран, Университет им. алламе Таботабои, 1380.
28. Мирмухаммаде Мейбади Сайед Джалил, Мазлуми Мухаммадабади Сайид Саъид, Шарифпур Захро, Шахбази Хасан. Изучение эффективного урока с точки зрения студентов Медицинского Университета Шахид Садуки Йезд. Журн. Развития образования в медицинских науках. 5-й период, №9, 2013. –с.52-62.
29. Мирхашеми М., Пошошарифи Х.Сабити Ш., 2009, Взаимосвязь эмоционального интеллекта с профессиональными стычками акушеров. Журн. «Мысль и поведение», третий период, №9, 17-26.
30. Моретти Бойер, Алан. перевод Шеърбоф М., Реза Х., Каноат М. (2010). Обучение вместе с эмоциональным интеллектом. Мешхед: Астан Кудс Разави, издательство Бехнашр.
31. Мохтарипур М., Сиёдат С., Амири Ш., 2007. Взаимосвязь эмоционального интеллекта и производительности руководства

старостей образовательных групп Университета Исфахана. Педагого-психологические исследования. второй период, №8, 95-110. (3 Махди-заде)

32. Мукими Сайид Мухаммад. организация и управление исследовательской деятельности. Тегеран, изд. «Тарма», 2002, -с.383-400.566с.
33. Надери Иззатуллох, Сайфнараки Марям. Методы исследования и способы их оценки в гуманитарных науках. –Тегеран: Изд. «Бадр», 2003, 23-ое изд. 280с.
34. Нури Имамзодаи Асгар, Насири Хабибулла (2005). Эмоциональный интеллект в повседневной жизни. Сиоруджи, Фергюс, Майер (авторы), изд. «Навиште», Исфахан.
35. Покмарам Аскар, Искандари Карим, Мавлави Захро. Конкурентоспособный интеллект. // журн. «Обучение», 2009, №214. –сс. 57-66.
36. Ранджбардар Самира (2010). Эмоциональный интеллект и пути его повышения. Школьная консультация, пятый период, №3, 12-14. (37 Махди-заде)
37. Резаиян А., Куштигир А., 2008. Изучение взаимосвязи между эмоциональным интеллектом и организационным обязательствам. Вестник менеджмента, №27, 27-39.
38. Садокатифард Муджтабо, Халиджасади Шадида. Связь компонентов профессиональной удовлетворенности с организационной приверженности преподавателей Свободного Исламского Университета Гармсор. Журн. Новости индустриально-организационной психологии. Год второй, №6. 2012. -с. 39-51. (Aaf-25242244)
39. Саид Ярмухаммадии Монфард, Хамтонеджад М., Рамаданинеджад Р., Взаимоотношение эмоционального интеллекта и профессиональной

удовлетворенности учителей физкультуры. Журнал «Спортивный менеджмент», №6, 47-65. 2007. (19 Махди-заде)

40. Сайф Али Акбар. Способы составления анкет в психологии и педагогики на основе рекомендаций издательства Союза психологов США. –Рудхан: изд. Свободного Исламского Университета Рудхан, 1998. 60с.
41. Салехи Шоисте. Эффективный урок. Журнал Медицинского Университета г. Курд, 3-й период, №2, 2002, -с.12-21.
42. Самари Алиакбар, Тахмосби Фахиме. Изучение эмоционального интеллекта в связи с повышения уровня успеваемости студентов. // журн. «Методы психической экологии», №№35-36. 9-й год, 2008. –сс. 121-128.
43. Сармад Зухре, Бозаргон Аббас, Хеджази Элахе. Методы исследования в практических науках. –Тегеран: Изд. «Огох», 2009, 13-ое изд. 317с.
44. Соатчи, Махмуд. Индустриальная и организационная психология. Тегеран, 2009, изд. «Вироиш», -с. 266, 442с.
45. Собханинеджад М., Юзбаши А. (2008) Эмоциональный интеллект и управление в организации, Тегеран, Яструн, 22.
46. Соки Реза, Калипур Хафтхани Зухра, Резаи Мунира. Изучение связи организационной привязанности учителей с процессом успеваемости учеников в начальных школах для девочек в 6-ом квартале г. Тегерана. Журн. Образовательное управление и менеджмент Свободного Исламского Университета Гармсор. 4 год, №3, 2011, -с. 61-85 (Aaf_6634624)
47. Солтани Арабшохи Сайед Камран, Кадери Аъзам. Составление показателей эффективного урока: особенности эффективного урока с точки зрения преподавателей и студентов Центра фундаментальных наук Медицинского Университета Ирана. Журнал Медицинского Университета. 7-й год, №22, 2002. –с.279-288.

48. Таки-заде Х., Таваккули М., Мири М., Акбар-заде Х., 2009. Изучение взаимосвязи между эмоциональным интеллектом и профессиональными стрессами у заведующих и работников учебных клиник, относящиеся медицинскому университету и службы здоровья Тебриза. Научный журнал медицинского университета Бирджанд, третий период, №16, 57-63. (4 Махди-заде)
49. Торих Мухаммадджафар, Хатами Лангерани, Фирдавс. Стратегический интеллект (коммерческий интеллект, конкурентоспособный интеллект и управление знаниями). Изд. Индустриального Университета им. Насриддина Туси, 2010, 1-ое изд. 226.
50. Торих Мухаммадджафар. Поведенческий интеллект. Изд. Индустриального Университета им. Насриддина Туси, 2011, 1-е изд. 336с.
51. Туркмон Фарах, Абеди Сайида Марзия. Выявление эффективных факторов в удовлетворенности работой. www.sid.ir. 2010, -с. 38-48 (A06713880404)
52. Фаллахи Видо, Рустами Кова. Роль эмоционального интеллекта в эффективности урока учителей в средних школах. Научный журнал «Новые методы в управлении образования» Свободного Исламского Университета Марвдашт. №1, 2012. –с.167-188.
53. Фарханги Алиакбар, Сафар-заде Хусейн. Менеджмент организационного поведения (понятия, теории, методы). Тегеран, 2005, изд. «Паёми Пуё», -с. 225-228, 600с.
54. Фата Ладан, Мутоби Ф., Шима Ш., Борути Э., 2008. Компоненты эмоционального-социального интеллекта как прогнозирующие психическое здоровье. Психологические исследования факультета образования и психологии, Университета Ал-Захра, 4 период, №2, 101-124. (34 Махди-заде)

55. Хаддоде Кухсор А., Рошан Р., Фарид Али Асгар Нежад, 2007, Сравнительное изучение взаимосвязи эмоционального интеллекта и психического здоровья с уровнем успеваемости студентов очных и заочных отделений Тегеранского университета. Журнал психологии и педагогических наук, 37 год, №1, 97. (21 Махди-заде)
56. Хаири-заде Хайриябегим, Лейли Мухаммадхусейн. Особенности эффективного учителя. Тегеран, изд. «Катра», 2006. –с.25-37.
57. Хасан-заде Р., Содоти Киёдехи С. М., 2010. Оценка уровня эмоционального интеллекта управляющих и ее связь с социологическими характеристиками. Вестник педагогических исследований, Свободного Исламского Университет Баджнурд, №20, 1-19. (18 Махди-заде)
58. Хоки Гулямреза. Методы исследования с учетом написания диссертации. –Тегеран: Изд. «Бозтоб», 2003, 1-ое изд. 430с.
59. Хуршеди Аббас, Мавляна Носира, Дурбулисфахани Хамида. Факторы, эффективно влияющие на усиления профессиональной мотивации. www.sid.ir. 2012, -с. 17-33. (A6006713890602)
60. Хусрави Алиакбар. Изучения взаимосвязи между профессиональным удовлетворением работников и их рабочей пренебрежительности в учебной части Организации развития коммерции Ирана. Журн. Образовательное управление и менеджмент Свободного Исламского Университета Гармсор. 3 год, №2, 2010, -с. 125-141 (A2413880807)
61. Шариатмадори Мехди, Доранде Ашраф. Изучение связи эмоционального интеллекта с деятельности учителей школ г. Домгон в учебном году 2011-12. Журн. Образовательное управление и менеджмент Свободного Исламского Университета Гармсор. 5 год, №4, 2012, -с. 83-102.

62. Шахрам Мухаммадхони, Рукия Бошкара, 2008, Взаимосвязь эмоционального интеллекта и преодоление стресса в общей здоровье студентов, Журнал Исследования психического здоровья, второй период, №1, 37-47. (Источник Махди-заде 16)
63. Шаъбани Хасан. Учебно-воспитательные навыки. Тегеран, изд. «Самт», 2006, -с. 103-105.
64. Шохварони Ахмад, Талхоби Алишох Гулямреза. Изучение связи особенностей эффективных отношений учителя-ученика с освоением математики. Журн. Образовательное управление и менеджмент Свободного Исламского Университета Гармсор. 3 год, №3, 2010, -с. 51-67.
65. Эсмаили М., Хасан Ахади, Али Делавэр, Абдушафиабади, 2007 г. Влияние обучения компонентов эмоционального интеллекта на духовное здоровье. Журнал психиатрии и клинической психологии Ирана, год XIII, №2, 158-165. (Источник Махди-заде 5)
66. Эчвин Кейт, Гоул Мередит Донин. Образовательные теории и методы. Пер. Бехранги М. Тегеран, изд. «Камоле тарбийат», 2003. –с. 41-49.
67. Эътибариян А., Омидпанох А., 2008, Взаимосвязь эмоционального интеллекта и профессиональной удовлетворенности. Журнал «Мышление и поведение», второй период, № 8, 55-66. (8 Махди-заде)

Литература на русском и таджикском языке:

68. Амонашвили Ш. А. Созидая человека. - М.: 1982.
69. Андреева И. Н. Предпосылки развития эмоционального интеллекта // Вопросы психологии. 2007. № 5. С. 57 — 65.
70. Андреева И. Н. Эмоциональный интеллект: исследование феномена // Вопросы психологии. 2006. № 3. С. 78 — 86.

71. Андрицкий В. И. Иерархия профессиональных потребностей педагогических кадров в системе доуниверситетского образования. GESJ: Education Science and Psychology 2012|No.3(22).
72. Андрицкий В. И. Результаты исследования профессиональной удовлетворенности преподавателей в Республике Молдова. //Ярославский педагогический вестник – 2012 – № 3 – Том II (Психолого-педагогические науки).
73. Бабанский Ю.К. Интенсификация процесса обучения. –М., 1987.
74. Бабанский Ю.К. Оптимизация процесса обучения.- М.: 1977.
75. Батышев С.Я. Научная организация учебного процесса. М.: 1975.
76. Белкин А.С. Ситуация успеха. Как ее создать. – М., 1991-286с.
77. Болгов В.И. Бюджет времени при социализме. –М., 1973.
78. Буйдоков Х. Дидактические основы формирования обобщающих знаний учащихся старших классов в целостном педагогическом процессе, дисс. докт. п. н. - Душанбе, ДГПИ. 1993. 342 с.
79. Волков И.П. Приобщение школьников к творчеству. - М.: 1982.
80. Гальперин П.Я., Запорожец А.В., Эльконин А.Б. Проблемы формирования знаний у школьников и новые методы обучения в школе. «Вопросы психологии». 1965. №5.
81. Гельбург Б.Е. Основы научной организации труда. –М., 1970.
82. Гершунский Б.С. Компьютеризация в сфере образования. Проблемы и перспективы. - М.: 1987. 136с.
83. Давыдов В.В. Виды обобщения в обучении. - М.: 1972.
84. Давыдова Ю. В. Эмоциональный интеллект: сущностные признаки, структура и особенности проявления в подростковом возрасте. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата психологических наук, Москва, 2011.
85. Загвязинский В.И. Методология и методика дидактического исследования. - М.: 1982. 204с.

86. Занков Л.В. Дидактика и жизнь.- М.: 1968.
87. Зубайдов У.З. Теоретико-педагогические условия дифференцированного обучения в школах Республики Таджикистан. Докторская диссертация.- Душанбе, 1999.
88. Кабатченко Т. С. Психология управления: — М.,: Педагогическое общество России, 2000.
89. Кадыров К.Б. История педагогической мысли таджикского народа.- Душанбе, 199 с.
90. Кириллова Г.Д. Особенности занятий в условиях развивающегося обучения. - Л., 1976.
91. Куписевич И. Основы общей дидактики. (пер. с польского О.В.Довженко) - М.: 1986.\
92. Леонтьеы А.Н. Потребности, мотивы и эмоции. М., 1971-263с.
93. Лисенкова С.Н. Когда легко учиться. Из опыта работы преподавателя начальных классов.- М.: 1981.
94. Лутфуллоев М. Современная дидактика. – Душанбе, 2010-432с.. (на тадж. яз.).
95. Лутфуллоев М. Урок. - Душанбе, 1995 (на тадж. яз.)
96. Львова Ю.Л. Творческая лаборатория преподавателя. - М.: 1980.
97. Манянина Т.В. Эмоциональный интеллект в структуре психологической культуры личности. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата психологических наук. Барнаул, 2010-24с.
98. Махмутов М.И. Проблемное обучение. - М.: «Педагогика», 1975.
99. Махмутов М.И. Теория и практика проблемного обучения. Казань, Таткнигоиздат, 1972.
100. Онищук В.А. Урок в современной школе. - М.: 1981.
101. Петровская А.С. Эмоциональный интеллект как детерминанта результативных параметров и процессуальных характеристик

управленческой деятельности. Автореф. дисс… канд. псих. наук. – Ярославль, 2007. – 27 с.
102. Подласый И.П. Педагогика. Новый курс. В 2 книгах. Книга 1. Общие основы. Процесс обучения. М.,1999-576с.
103. Подласый И.П. Педагогика. Новый курс. В 2 книгах. Книга 2. Процесс воспитания. М.,1999-256с.
104. Рахимзода Х. Влияние социальных институтов воспитания на подготовку старшеклассников к семейной жизни.- дисс. докт. п. н.- Душанбе. 2002 г. 341 с.
105. Рахимов Х., Нуров А. Педагогика. Душанбе. «Ирфон» 2011-520с. (на тадж.языке).
106. Раченко И.П. НОТ учителя. Книга для учителя. 2-ое изд., переработанное и дополненное. –М.: Просвещение, 1989.
107. Решетова З.А. Программированное обучение. - М.: 1964. 156с.
108. Сангинов Н.Х. Дидактика. - Душанбе. 1992. 112с.
109. Скаткин М.Н. Проблемы современной дидактики. - М.: 1980.
110. Сонин Н.С. Организация труда педагогического коллектива. –М., 1975.
111. Сонин Н.С. Организация труда педагогического коллектива. –М., 1975.
112. Техника управления / Под. ред. Г.Х. Попова. –М., 1968.
113. Техника управления / Под. ред. Г.Х. Попова. –М., 1968.
114. Харламов И.Ф. Как активизировать учение школьников.- Минск. 1975. 140с.
115. Чередов И.М. Формы учебной работы в средней школе.- М.: 1988. 96с.
116. Шаповаленко С.Г. Теоретические проблемы программирования обучения. - М.: 1965.
117. Шарипов Ф. Теория и практика интегрированного обучения на начальном этапе средней школы. дисс. докт. п. н.- Душанбе, ДГПИ. 1997.
118. Шариифзода Ф., Миралиев А. Общая и профессиональная педагогика. Душанбе, «Ирфон»-2012.-562с. (на тадж.языке)

119. Шомуродов Х.Р. Актуальные проблемы и тенденция развития высшей школы Таджикистана: Монография. Душанбе, 2003-115с.
120. Шаталов В.Ф. Куда исчезли тройки? - М.: 1979.

Использованная литература на английском языке:

121. Bar-on, R (1997): A measure of Emotional and social Intelligence, Chicago.
122. Bar-on, R (1997): The emotional quotient inventory (EQ-I): Technical and Manual, Toronto, Canada: Multi-Health Systems, Inc.
123. Bar-on, R (2005): The Bar-on Model of Emotional Social Intelligence; *WWW.eiconsortium.org.*
124. Bar-on, R; Parker, J. D. A. (2000): The handbook of Emotional intelligence: theory, development, assessment, and application at home, school, and in the work place; San Francisco: Josses-Bass.
125. Becker, T.E,; Randal, D.M, & Riegel, C.D.(1995).The multidimensional view of commitment and theory of reasoned action: A comparative evaluation, **Journal of Management** 21 (4), 617–638.
126. Boud, D; Keogh, R; Walker, D (1985): Promoting Reflection in Learning: A model'in Boud, D; Keogh, R; Walker, D; (eds) Reflection: Turning Experience in to Learning pp 18-40, London: Kogan Page.
127. Brown, B. (2003). **Employs, Organizational commitment and their perception of supervisor's relation- oriented and task- oriented leadership behavior**. Virginia polytechnic institution and state university.
128. Claxton, G (1999) Wise Up: The Challenge of Lifelong Learning London: Bloomsbury Cranton, P; Carusetta, E (2004): "Developing Authenticity as a Transformative Process"Journal of Transformative Education2 (4): 93
129. Freund, A & carmeli , A. (2004). The relationship between work commitment and organizational citizenship behavior among lawers in the private sector. **The Journal of Behavioral and applied management**, vol 5, No 2.

130. Gardenswartz,Lee; Cherbosque, Jorge; Rowe, Anita, (2008). Emotional Intelligence for Managing Results in a Diverse World, Davies-Black Publishing, California, 202.
131. Gold, Liza. H; Shuman, Daniel. W, (2009). Evaluting Mental HealthDisability in the Workplace (Model, process, and Analysis), Springer, New York, 322.
132. Goleman, D (1995): Emotional Intelligence: Why it can matter more than IQ, New York, Bantam Books.
133. Goleman, D (1995): Human resource management trends and issues, U.S.A weekend and time magazine, October.
134. Goleman, D (1995): Making room on the couch for culture, New York Times, C1-C3, C4.
135. Goleman, D (1998): Working with Emotional intelligence, Bantam Books, New York, NY.
136. Goleman, D (1998): Working with Emotional intelligence, Bloomsbury Publishing, London.
137. Goleman, D; Boyatzis, R; Mckee, A (2001): Primal Leadership: The Hidden Driver of Great Performance, Harvard Business Review, 43-53.
138. Goleman, D; Boyatzis, R; Rhee, K (1999): Clustering competence in emotional intelligence insights from the emotional competence inventory (ECI) from the World Wide Web: http://www. Eiconsoruum.org.
139. Jensen, E (1993): Super Teaching San Diego: The Brain Store McBride, P; Maitland, S (2002) The EI Advantage Maidenhead: McGraw-Hill McDrury, J; Alterio, M (2003) Learning through Storytelling in Higher Education London: Kogan Page.
140. Kravitz, Michael; Schubert, Susan. D, (2010). Emotinal Intelligence Works (Think, Be and Smarter), Axzo Press, United States of American, 118.
141. Lynn, Adele. B, (2004). The EQ Difference (A powerful for Putting Emotional Intelligence to work, AMACOM, New York, 262.

142. Mayer, JD; Salovey, P & Carso, D.R (2000): Competing Models of Emotional Intelligence, Combridge New York, PP. 396-420.
143. Mayer, JD; Salovey, P (1990): Emotional intelligence; Imagination, cognition and personality, 9, 185-211.
144. Mayer, JD; Salovey, P; Caruso, D (1999): Working Manual for the MSCIT Research Version 1.1, Multi-Health systems, Toronto.
145. Neale, Stephen; Spencer-Arnell, Lisa; Willson, Liz, (2009). Emotional Intelligence Coaching (Improving performance for Leader, coaches and the individual),Kogan Page, London and Philadelphia, 230.
146. Northcraft, T. & Neale, H. (1996). **Organization Behavior**. London: Prentice-Hall.
147. Paul, Morgan, (2003). Managing Yourself (coach yourself to optimum Emotional intelligence, momentum, London, 173.
148. Sergiovani Th; Starratt R Supervision Human Perspectives MC Grawhill Comp. New York: USA, 329, 1993.
149. Sherman and others. The quest of excelience in University teaching. Journal of higher education 48 (1), 66-84, 1987.
150. Solomon, Robert .C, (2006). The Passions: Philosophy and the Intelligence of Emotions, The Teaching Company, Texas, 101.
151. Sparrow,Tim; Knight, Amanda, (2006). Applied Emotional Intelligence (The importance of Attitudes in Developing Emotional Intelligence), Jossey-Bass, West Sussex, England, 329.
152. Stein, Steven .J, (2007). Emotional Intelligence for Dummies, Wiley, Canada, 364.
153. Thomas, L (2002) Student Retention in Higher Education: The Role of Institutional Habitus Journal of EducationPolicy 17(4): 32.

154. Wong, C & Law, KS, (2002): The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study, Leadership Quarterly, 13(3), 243-274.

Интернет издания:

155. http://www.psychologos.ru/articles/view/emocionalnyy_intellekt

156. http://upravlencam.ru/sis/page29/index.html