



چکیده

شواهد موجود نشان می دهد که بهره هوشی به تنها بی نشان دهنده موفقیت ما در زندگی و محیط کار نیست و عواطف نقش کلیدی در موفقیت ما به عهده دارند با این وجود مدارس و فرهنگ ما صرفاً بر توانایی تحصیلی تأکید می کنند و هوش عاطفی (هوش هیجانی) را نادیده می گیرند. با توجه به اینکه هوش هیجانی اکتسابی است و از طریق یادگیری و تجربه، در هر سنی توسعه می یابد مدارس مکان مناسبی برای پرورش این هوش است. کودکان نسل حاضر نسبت به گذشته از نظر هیجانی با مشکلات بیشتری مواجهند، نگرش جدید به عملکرد مدارس و توجه به کل وجود دانش آموزان و به عبارتی پرورش اندیشه و احساس در کنار هم در این زمینه راهگشا است. هوش هیجانی از نظر مایر و سالوی شناسایی، درک و فهم، استفاده و مدیریت هیجانات است گلمن هوش هیجانی را خودآگاهی، خودمدیریتی، آگاهی اجتماعی و مدیریت روابط در نظر می گیرد و از نظر بار-آن هوش اجتماعی عاطفی توانایی فرد در مواجهه با تغییرات و چالش های محیطی، اجتماعی و فردی به وسیله برخورد منعطف و واقع بینانه با شرایط، حل مسئله و تصمیم گیری صحیح است.

واژه های کلیدی: هوش عاطفی (هوش هیجانی)، آموزش، محیط یادگیری، مدیریت استرس، مدیریت روابط

^۱ - هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان



مقدمه

بحث هوش هیجانی^۱ به سال ۱۹۸۵ بر می گردد که یک دانشجوی مقطع دکتری رشته هنر در یکی از دانشگاههای آمریکا پایان نامه ای با عنوان هوش عاطفی (هوش هیجانی) نوشت که اولین استفاده علمی از این واژه بود. سپس در سال ۱۹۹۰ دو استاد دانشگاه در آمریکا جان مایر^۲ و پیتر سالوی^۳ دو مقاله در مورد هوش هیجانی نوشتند و پژوهش‌های خود را در این رابطه آغاز کردند. آنها دریافتند که برخی از افراد در شناخت احساسات خود و دیگران و حل مشکلات احساسی و عاطفی توانمندتر هستند. نظریه آنها در مورد هوش هیجانی، عاملی برای نوشتمن کتاب پر فروش «هوش هیجانی» در سال ۱۹۹۵ توسط گلمن^۴ گردید (هین^۵، ۲۰۰۵، ص ۲).

در جریان رشد انسان، دو مغز پدید می آید که همسان نیمکره های راست و چپ مغز هستند. مغز اول، مغز عاطفی (نیمکره راست) و سپس مغز دوم (نیمکره چپ) که مغز منطقی نام دارد از آن به وجود می آید. پس هر فردی دو مغز، دو ذهن و دو نوع هوش هیجانی و عقلی دارد (گلمن، ترجمه پارسا، ۱۳۸۶).

از نظر گلمن نمره های درسی، بهره هوشی^۶ یا نتایج تحصیلی علیرغم ارزش و اهمیت در بین عموم، نمی توانند قاطعانه موفقیت فرد را در زندگی پیش بینی کنند در بهترین شرایط بهره هوشی تنها ۲۰٪ از موفقیت در زندگی را پیش بینی می کند در حالی که ۸۰٪ از موفقیت به عوامل دیگری از جمله هوش هیجانی مربوط می شود. داده ها نشان می دهند که هوش هیجانی می تواند به اندازه بهره هوشی و حتی بیش از آن موفقیت افراد را در زندگی پیش بینی کند. با وجود آن که بهره هوشی بالا تضمین کننده رفاه، شخصیت اجتماعی یا موفقیت در زندگی نیست، مدارس و فرهنگ ما صرفاً بر توانایی تحصیلی تأکید می کنند و هوش هیجانی را نادیده می گیرند (همان منبع)



1 - Emotional Intelligence



2 - John D. Mayer



3 - Peter Salovey



4 - Goleman



5 - Hein



6 - Intelligence Quotient

شواهد موجود نشان می دهنده که هوش به تنها یی نشان دهنده موفقیت ما در زندگی و محیط کار نیست و عواطف نقش کلیدی در موفقیت سازمانی به عهده دارند (سلیمان و الشیخ^۱، ۲۰۰۷، ۲۰۸) برخلاف بهره هوشی که نسبتاً ثابت و تغییرناپذیر است، پژوهش ها نشان می دهد که هوش هیجانی اکتسابی است و از طریق یادگیری و تجربه، در هر سنی توسعه می یابد (فر^۲، ۲۰۰۴، ص ۵۶۶).

گاردنر^۳ در کتاب خود با عنوان چارچوب های ذهن نظریه هوش های چند گانه را مطرح ساخت که عبارتند از : ۱- هوش کلامی / زبانی ۲- هوش منطقی / ریاضی ۳- هوش بصری / فضایی ۴- هوش موسیقیایی / موزون ۵- هوش بدنی / جنبشی ۶- هوش بین فردی / اندرکنشی ۷- هوش درون فردی (خورشیدی، ۱۳۸۶). گاردنر خاطر نشان می کند که هوش بین فردی توانایی درک و ارائه پاسخ مناسب به روحیات، خلق و خو، انگیزش ها و خواسته های دیگران و هوش درون فردی، کلید خودشناسی، آگاهی داشتن از احساسات شخصی خود و توانایی تمایز کردن و استفاده از آنها برای هدایت رفتار خویش است (به نقل از گلمن، ترجمه پارسا، ۱۳۸۶، ص ۶۹).

افراد با توانایی تنظیم هیجانات مجموعه وسیعی از راهبردها را برای حفظ هیجانات مطلوب و کاهش هیجانات نامطلوب در خود و دیگران دارا هستند (براکت و همکاران^۴، ۲۰۰۷).

قابلیت های پیش بینی کننده موفقیت یک معلم، مدیر، رهبر و یا عملکرد شغلی عبارتنداز :

- قابلیت های هوش شناختی مانند داشتن تفکر سیستمی

- قابلیت های هوش هیجانی یا مهارت های درون فردی مانند سازگاری

- قابلیت های هوش اجتماعی یا مهارت های بین فردی مانند تیم سازی

عنصر دیگری که فراتر از دانش و قابلیت، برای داشتن عملکرد برتر ضروری است، تمايل و

انگیزه برای استفاده از دانش و قابلیت است (بوياتزیس و ساتشیو گلو^۱، ۲۰۰۸). به زعم



1 - Suliman & Al-Shaikh

2 - Fer

3 - Gardner

4 - Brackett & et al.

دیگنر^۱(۲۰۰۴) بهترین مدیران براساس ترکیب از خودمدیریتی، مهارت های برقراری ارتباط و آگاهی از چگونگی تأثیرگذاری بر رفتار دیگران در سازمان، تصمیم گیری می کند.

هوش هیجانی به افراد در زمینه آگاهی بیشتر از روش های بین فردی، شناسایی و مدیریت تأثیر عواطف بر تفکر و رفتار، توسعه توانایی تشخیص تحرکات اجتماعی در محیط کار و درک چگونگی مدیریت روابط و بهبود آن ها کمک می نماید.

اهمیت هوش هیجانی در محیط های آموزشی

تحقیقات نشان داده است که هوش هیجانی عامل مهمی در ایجاد تغییرات اساسی در زندگی است. اگرچه کودکان با سرشت و فطرت گوناگون به دنیا می آیند و چگونگی برخورد آنها با مسائل متفاوت است اما هوش عاطفی به والدین و مردمیان کمک می کند تا بر روی قابلیت های هوش هیجانی کار کرده و کودکان را برای رویارویی با جامعه بیرونی آماده کنند. بچه هایی که عصبی بوده و همیشه با مشکل مواجه هستند، شش تا هشت برابر بیشتر از بچه های دیگر در معرض ابتلاء به خشونت در نوجوانی و ارتکاب جنایت می باشند. دخترانی که در سنین راهنمایی از احساسات سردگرمی، خستگی و عصبانیت توانم با گرسنگی رنج می برند، احتمال می رود که در سنین نوجوانی دچار اختلالات گوارشی شوند آن ها از احساسات خود بی خبرند، اما اگر در شرایطی قرار بگیرند که بتوانند از هوش هیجانی خود بهره مند شوند به هیچ یک از این موارد دچار نخواهند شد(رکر^۲ ۲۰۰۱)

پژوهش ها نشان می دهد که کودکان نسل حاضر نسبت به گذشته از نظر هیجانی با مشکلات بیشتری مواجههند، آنها تنها تر و افسرده تر، عصبانی تر و سرکش ترند و مستعد نگرانی بیشتر، تکانشی و پرخاشگرتر هستند. راه حل این معضل در آن است که نگرشی جدید به عملکرد



مدارس پیدا کنیم، به این صورت که آن را محلی برای آموزش به کل وجود دانش آموزان قرار دهیم؛ به عبارت دیگر، در کلاس درس اندیشه و احساس را در کنار هم مورد توجه قرار دهیم (گلمن، ترجمه پارسا، ۱۳۸۶).

تدریس به عنوان یکی از مشاغل پر فشار روانی در نظر گرفته شده است به ویژه اینکه کار روزانه معلم براساس تعامل اجتماعی است و معلم علاوه بر کنترل خود و احساساتش، باید در کنترل احساسات دانش آموزان، والدین و همکاران نیز تلاش نماید. احساسات مثبت معلم، سلامت او و سازگاری دانش آموزان را افزایش می دهد و با ایجاد جو مناسب و مثبت، یادگیری را تسهیل می نماید. (پالومرا و همکاران^۱، ۲۰۰۸، ص ۴۴۲-۴۴۱).

امروزه دانش آموزان به طرق مختلف رویدادهای تنفس زایی را تجربه می کنند. از معلمان انتظار می رود راههای برخورد مناسب با چنین موقعیت هایی، کنترل عواطف و هیجانات و ابراز آنها به شکل صحیح را به دانش آموزان آموزش دهند (مکی آل آقا، ۱۳۸۵).

تأثیر ناراحتی های عاطفی بر فعالیت های عقلانی برای معلمان مطلب جدیدی نیست. دانش آموزانی که مضطرب، عصبانی یا افسرده هستند درس را یاد نمی گیرند. احساسات منفی نیرومند، توجه فرد را به سوی اشتغال فکری مربوط به خود منحرف می سازد و مانع از توجه فرد به مورد دیگری می شود. وقتی که هیجان تمرکز فکر را مختل می سازد، ظرفیت ذهن که دانشمندان شناختی به آن حافظه فعال می گویند، یعنی توانایی نگهداشی اطلاعات مربوط به فعالیت جاری در ذهن آسیب می بیند (گلمن، ترجمه پارسا، ۱۳۸۶).

یافته های پژوهشی نشان می دهند که انتظارات غیر واقعی بین تربیت معلم و واقعیت تدریس، فقدان استانداردهای عملکردی روشی و بازخورد سازنده، افزایش انتظارات و مسئولیت ها، حقوق و منابع ناکافی، محیط کاری نامن روانی و جسمانی منجر به عدم رضایت و فرسودگی معلمان شده است. در صورتی که معلمان قادر به کنترل مسائل مربوط به حقوق، وظایف تدریس،



تشrifات اداری، اندازه کلاس، رفتار دانش آموز و حمایت مدیران نیستند؛ می توانند با یادگیری مهارت های هوش هیجانی و رفتار با محرك های تنش زا مهارت های خود را توسعه دهند. این مهارت ها کلید مدیریت استرس و فشارهای روزانه زندگی و کاری هستند ایجاد محیط یادگیری سالم جهت توسعه تفکر سازنده، حل مسئله، تعیین اهداف، موفقیت تحصیلی و رهبری در مدارس و دانشگاه ها حیاتی است. از ویژگی محیط یادگیری سالم، اعتماد، احترام و مشارکت در گفتگوی کلاس است و به طور کلی محیطی که از نظر هیجانی سالم و از نظر تحصیلی چالش برانگیز باشد (نلسون و همکاران^۱، ۲۰۰۵).

مؤلفه های هوش هیجانی

مایر و سالوی هوش هیجانی را توانایی آگاهی از احساس خود و دیگران جهت تشخیص هر احساس و استفاده از این اطلاعات جهت هدایت تفکر و عملکرد خود می دانند و آن را به ۴ عامل تقسیم می کنند :

۱ - شناسایی هیجانات : توانایی تشخیص احساسات خود و دیگران ۲ - استفاده از هوش هیجانی: به کارگیری هیجان ها جهت تسهیل فعالیت های شناختی مانند تفکر و حل مسئله ۳ - درک و فهم هیجانات : توانایی درک هیجانات و روابط پیچیده بین آن ها، حساسیت نسبت به تغییرات هیجانی و تشخیص و توصیف چگونگی احساس ۴ - مدیریت یا تنظیم هیجانی : مدیریت و توانایی کنترل هیجان ها در خود و دیگران است. از نظر آن ها مهم ترین جزء تشکیل دهنده هوش هیجانی که تشکیل سایر اجزاء را امکان پذیر می سازد توانایی شناسایی و بیان صحیح هیجان ها است (سالوی و گروال^۲، ۲۰۰۵).



مایر، سالوی و کارسو^۱ توانایی ها و مهارت های هوش هیجانی را به چهار بخش توانایی بیان هیجانات، استفاده از آن ها جهت تسهیل تفکر، درک و مدیریت هیجانات تقسیم می کنند. گلمن (۲۰۰۰) در تئوری عملکرد مبتنی بر هوش هیجانی^۲ صلاحیت های عاطفی (هیجانی)^۳ را به دو دسته فردی و اجتماعی تقسیم می کند. این چارچوب شامل ۲۰ صلاحیت است که در ۴ دسته خودآگاهی، خودمدیریتی، آگاهی اجتماعی و مدیریت روابط قرار گرفته است. این توانایی ها، قابل آموزش و یادگیری اند. هوش هیجانی در سازمان شامل توانمندی های بنیادین زیر است:

۱. خودآگاهی: توانایی فهم احساسات خود و درک اثر آن بر عملکرد، ارزیابی درست از توانمندی ها و کاستی های خود و اعتماد به نفس
۲. خود مدیریتی: توانایی کنترل احساسات، صداقت و قابلیت اعتماد، وظیفه شناسی، سازگاری با شرایط، دلبستگی به بالندگی و نوآوری
۳. آگاهی اجتماعی: مهارت درک احساسات دیگران، همدمی، توانایی تشخیص مسائل جاری و گرایش به ارائه خدمت
۴. مدیریت روابط: توانایی رهبری دوراندیشانه، توانایی برانگیختن دیگران، توانایی نفوذ در دیگران و پرورش آنان، مهارت های ارتباطی، مدیریت تعارض و کاهش ناسازگاری ها، توانایی افزایش همکاری و همیاری

چارچوب صلاحیت های عاطفی

دیگران

خود

مهارت های اجتماعی

مهارت های فردی



1 - caruso

2 - EI-Based Theory of Performance

3 - Emotional Competencies

آگاهی اجتماعی	خودآگاهی	تشخیص
- همدلی	- خودآگاهی عاطفی	
- خدمت محوری	- خود ارزیابی دقیق	
- آگاهی سازمانی	- اعتماد به نفس	
مدیریت روابط	خود مدیریتی	
- توسعه دادن دیگران	- خودکترلی	
- نفوذ (تأثیرگذاری)	- قابل اعتماد بودن	
- برقراری ارتباط	- هوشیاری	تنظیم
- مدیریت تعارض	- سازگاری	
- رهبری	- انگیزه موفقیت	
- عامل تغییر بودن	- ابتکار عمل (پیشقدمی)	
- تیم سازی		
- کار تیمی و همکاری		

منبع

گلمان (۲۰۰۰، ص ۲)

بار - آن ^۱ مدل هوش اجتماعی عاطفی را به عنوان محل برخورد صلاحیت ها و مهارت های اجتماعی و عاطفی در نظر می گیرد که نشان دهنده توانایی فرد در مواجهه با تغییرات و چالش های محیطی، اجتماعی و فردی به وسیله برخورد منعطف و واقع بینانه با شرایط، حل مسئله و تصمیم گیری صحیح است. مدل هوش اجتماعی عاطفی توانایی پیش بینی جنبه های مختلف رفتار و عملکرد انسان را دارا بوده و مفهومی قابل آموزش و یادگیری است و در موفقیت افراد در تحصیل، زندگی شخصی و حرفه ای اهمیت بسیاری دارد. هوش اجتماعی عاطفی یک مجموعه چند عاملی



از صلاحیت ها، مهارت ها و تسهیل گرهای اجتماعی و عاطفی است که بر توانایی فرد در شناخت، درک و مدیریت هیجانات و عواطف، برقراری رابطه با دیگران، سازگاری با تغییر، حل مسائل فردی و بین فردی و مواجهه کارآمد با فشارها، چالش ها و نیازهای روزانه تأثیر می گذارد. این مدل از ۵ صلاحیت کلیدی تشکیل شده و هر قسمت تعدادی از صلاحیت های مرتبط را در بر می گیرد. نخستین صلاحیت، مهارت های درون فردی است که آگاهی فرد نسبت به خود، نقاط ضعف و قوت و بیان احساسات و افکارش به صورت غیر مخرب را در بر می گیرد.

مهارت های بین فردی ، مهارت آگاهی و درک دیگران، احساسات و نیازهایشان، همکاری و برقراری روابط سازنده همراه با رضایت متقابل را توصیف می نماید. عامل مدیریت استرس به مدیریت اثربخش تغییرات در شرایط اضطراری اشاره دارد که نیازمند کنترل هیجانات است به طوریکه به نفع ما و نه به ضررمان عمل نمایند و عامل آخر خوش بینی و مثبت اندیشی به میزان لازم را در بر می گیرد. مطالعات مختلف رابطه قابل ملاحظه ای بین هوش اجتماعی عاطفی و عملکرد شغلی نشان داده است مؤلفه های که بیشترین تأثیر را در عملکرد شغلی داشته اند عبارتند از : ۱- توانایی آگاهی و پذیرش خود ۲- توانایی آگاهی از احساسات، علایق و نیازهای دیگران ۳- توانایی مدیریت عواطف ۴- واقع گرایی و در نظر گرفتن چشم انداز درست از مسائل ۵- داشتن خلق و خوی مثبت.

یافته ها نشان می دهند که قدرتمندترین صلاحیت ها، مهارت ها و تسهیل کننده ها که بر سلامت روانی تأثیر می گذارند عبارتند از:

- ۱- توانایی مدیریت هیجانات و مقاومت در برابر تنش ها
- ۲- تلاش برای دستیابی به اهداف فردی جهت عملی نمودن استعداهاي درونی و معنا بخشی

به زندگی

- ۳- توانایی شناسایی احساس و تفکر



هوش اجتماعی عاطفی

مقیاس هوش اجتماعی صلاحیت ها و مهارت های مربوط به هر مقیاس

عاطفی

۱- درون فردی

درک و دریافت و پذیرش خود

عزت نفس

خودآگاهی عاطفی

بیان مفید و اثربخش عواطف خود

جسارت(جرأت)

استقلال

تلاش برای دستیابی به اهداف فردی و عملی نمودن استعدادهای

خودشکوفایی

خود

۲- بین فردی

آگاهی اجتماعی و روابط بین فردی

همدلی

آگاهی و درک چگونگی احساس دیگران

مسئولیت پذیری اجتماعی

برقراری ارتباط با گروه های اجتماعی و همکاری با دیگران

روابط بین فردی

۳ مدیریت استرس

مدیریت مؤثر و مفید عواطف

تحمل فشار روانی

کنترل مؤثر و مفید عواطف

کنترل تکانه ها (برانگیختگی)

۴- سازگاری

آگاهی از واقعیت

واقعی بودن احساسات و فکر کردن به واقعیت بیرونی

قابلیت انعطاف

پذیرش و تعدیل احساسات خود و فکر کردن به موقعیت های



جدید

حل مؤثر مسائل فردی و بین فردی

حل مسأله

خود برانگیختگی

۵- خلق و خوی

مثبت بودن و دیدن نیمه پر زندگی

خوش بینی

احساس رضایت از خود، دیگران و زندگی

شادکامی

منبع : بار - آن (۲۰۰۶، ص ۲۱)

شواهد بسیاری ثابت می کنند افرادی که مهارت هیجانی دارند و احساسات خود را به خوبی می شناسند و هدایت می کنند و احساسات دیگران را نیز درک و به طرز اثربخشی با آن برخورد می کنند.

در هر حیطه ای از زندگی، روابط عاطفی و حتی در محیط کار موفق هستند. افرادی که مهارت های عاطفی اشان به خوبی رشد یافته، در زندگی خود کارآمدند؛ در حالی که افرادی که نمی توانند بر زندگی عاطفی خود تسلط داشته باشند، درگیر کشمکش های درونی هستند که از توانایی آنان برای انجام کار مرکز و تفکر روشن می کاهد (گلمان، ترجمه پارسا، ۱۳۸۶، ص ۶۵).

ویژگی های معلمان هوشمند هیجانی

معلمانی که مهارت های هیجانی خود را توسعه دهنده در زندگی شخصی و حرفة ای خود رضایت بیشتری دارند.

این معلمان در پاسخگویی به محرك های تنش زا، منعطف تر و پیش کنشی تر عمل می کنند و کمتر تحت تأثیر تنش قرار می گیرند. ویژگی های این معلمان عبارتند از: رفتار ارادی به جای انفعالی، انعطاف پذیری به جای مقاومت در برابر تغییر، برقراری روابط مثبت به جای رفتار پرخاشگرانه یا منفعل، خوش بینی و امیدواری به جای بدینی و تکیه بر مهارت ها و عادات مثبت به جای عادات انفعالي (نلسون و همکاران، ۲۰۰۵).



معلمان براین باورند که توانایی تنظیم هیجانات در دستیابی به اهداف آموزشی، برقراری روابط اجتماعی کیفی و مدیریت مناسب کلاس به شکل اثر بخش به آنها کمک می‌کند (ساتون^۱). (۲۰۰۴).

معلم هوشمند از نظر هیجانی مهارت‌های هوش هیجانی را می‌آموزد و در بهبود موارد زیر از آن بهره می‌گیرد :

- سلامت جسمانی و روانی با کسب دانش و مهارت‌ها جهت شکستن عادات هیجانی انفعای (مدیریت استرس)

- سودمندی و رضایت فردی به وسیله کمک به هماهنگی تفکر و احساسات ذهنی (عزت نفس و اعتماد)

- عزت نفس و اعتماد به وسیله یادگیری مهارت‌های هوش هیجانی (تغییرات فردی مثبت)

- برقراری روابط مثبت فردی و کاری (ابراز)

- توانایی مدیریت اضطراب و بهبود عملکرد فشارزا (مدیریت اضطراب)

- توانایی برقراری سریع و حفظ روابط بین فردی مؤثر (راحتی)

- توانایی درک و پذیرش تفاوت‌های فردی و تنوع مسائل (همدلی)

- توانایی برنامه ریزی، تنظیم و شیوه‌های مؤثر حل مسئله در موقعیت‌های تنش زا (تصمیم گیری)

- توانایی برخورد مثبت، تشویق و تأثیرگذاری در دیگران (رهبری)

- توانایی هدایت انرژی و انگیزش برای انجام اهداف فردی (نیرومندی محرک)

- توانایی مدیریت زمان برای رسیدن به اهداف و وظایف (مدیریت زمان)

- توانایی انجام وظایف و مسئولیت‌های به صورت قابل اعتماد و مناسب (تعهد اخلاقی)



- توانایی کنترل و مدیریت خشم و بهبود عملکرد در موقعیت‌های استرس زا (مدیریت خشم) (نلسون و همکاران، ۲۰۰۵).

نتیجه گیری

پایه گذاری هوش هیجانی از دوران کودکی است و این روند در دوران مدرسه ادامه می‌یابد. مدرسه مکان مناسبی برای پیشگیری از انواع اختلالات رفتاری مانند پرخاشگری، گوشه گیری، اضطراب، افسردگی و... می‌باشد و چنین امری در گرو پرورش معلمانی توانمند از نظر مهارت‌های اجتماعی و عاطفی است تا مدارس را به محیط‌های امن جهت یادگیری تبدیل نموده و احساس و اندیشه را در کنار هم مورد توجه قرار دهند.

تفاوت معلمان و مدیران موفق در برقراری ارتباط صحیح و به طور کلی هوش هیجانی آنان است که با داشتن مهارت‌های عاطفی بالا با دانش آموزان به عنوان یک انسان برخورده نموده و در صدد رشد و پرورش آنان برأیند. جهت پرورش و ارتقاء مهارت‌های عاطفی دانش آموزان و معلمان، آموزش این مهارت‌ها، مانند خودآگاهی، مدیریت و مهار هیجانات، همدلی، پذیرش تفاوت‌های فردی و توانایی برقراری ارتباط و مهارت‌های اجتماعی که در آموزه‌های دین اسلام نیز مورد توجه است در برنامه‌های درسی مدارس، مراکز تربیت معلم و توسعه حرفه‌ای معلمان ضروری به نظر می‌رسد.

منابع

- خورشیدی، عباس(۱۳۸۶) روش‌ها و فنون تدریس، تهران، انتشارات یسطرون
گلمن، دانیل، هوش هیجانی، ترجمه نسرین پارسا(۱۳۸۶) تهران، انتشارات رشد، چاپ چهارم



مکی آل آقا، بدیع الزمان (۱۳۸۵) مهارت های معلمی در آموزش و پژوهش هزاره سوم، انتشارات

شهرآب، تهران، چاپ اول

Bar-On, Reuven .(2006). The Bar-On Model of Emotional-Social Intelligence (ESI) Psicothema, 18. Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizations Available at :

<http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/727/72709503.pdf>

Boyatzis, Richard E.& Argun, Saatcioglu.(2008).A 20-year view of trying to develop emotional, social and cognitive intelligence competencies in graduate management education, Journal of Management Development Vol. 27 No. 1

Brackett, Marc.A.& Raquel Palomera & Justyna Mojsa-Kaja & Maria Reyes & Peter Salovey .(2007). Emotion Regulation Ability, Burnout, and Job Satisfaction Among Secondary School Teachers

Diggins, Cliona. (2004), Emotional intelligence: the key to effective performance , Human Resource Management International Digest, Vol. 12 No. 1

Fer, Seval.(2004).Qualitative Evaluation of Emotional Intelligence In-Service Program for Secondary School Teachers, The Qualitative Report, Vol.9 No. 4

Goleman, Daniel .(2000). An EI-based theory of performance. In D. Goleman, & C. Cherniss (eds.), The Emotionally Intelligent Workplace: How to Select for, Measure, and Improve Emotional Intelligence in Individuals, Groups, and Organizations,San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Hein, Steve .(2005). Academic Definition and History of the Term "Emotional Intelligence" , Available at : www.eqi.org

- Recker, Nancy K.(2001) Emotional Intelligence ... What Is It?, Family Life Month Packet , Available at : www.mba-project.org

 Mayer,John D. &, peter, Salovey & David.R, Caruso (2004). Emotional intelligence : Theory, Findings and Implications, Psychological Inquiry, Vol.15, No. 3

- Nelson, Darwin B.& Gary R. Low& Kaye Nelson (2005) The Emotionally Intelligent Teacher: A Transformative Learning Model Available at : www.tamuk.edu/edu/kwei000/research/articles/article_files/emotionally_intelligent_teacher.pdf
- Palomera, Raquel & Pablo, Fernández-Berrocal , Marc A, Brackett (2008) Emotional intelligence as a basic competency in pre-service teacher training, Electronic Journal of Research in Educational Psychology, Vol. 6 ,No. 15
- Salovey, Peter & Daisy Grewal.(2005).The Science of Emotional Intelligence, Current Directions in Psychological Science,Vol.14, No. 6
- Suliman, Abubakr M. & Fuad N. Al-Shaikh(2007) Emotional intelligence at work: links to conflict and innovation, Employee Relations,Vol. 29 No. 2
- Sutton, Rosemary E.(2004). Emotional regulation goals and strategies of teachers ,social psychology of education, Vol. 7

