



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

زمان چاپ: ۱۴۰۰/۰۴/۱۵

شماره مجوز مجله: ۸۰۴۰۰

واکاوی چالش های پیش روی مدیریت آموزشی و مدیریت مدارس

لیلا کیوانی

کارشناسی مدیریت آموزشی دانشگاه پیام نور ایلخچی
Keyvani1254@gmail.com

چکیده

مدیریت بسیار مهم است به خصوص مدیریت آموزشی. در تمام مؤسسات آموزشی، پذیرش و ثبت نام دانشجو یکی از مشاغلی است که بعید است هرگز از بین برود. چالش این است که فرآیند را تا حد امکان بدون درز انجام دهیم و در عین حال هدف پذیرش و ثبت نام آنها را نیز برآورده کنیم. مدارس دائماً به دنبال راه‌هایی هستند تا مطمئن شوند که فرآیندها تا حد امکان دوستانه و ساده هستند. تمام اطلاعاتی که در فرآیندهای استعلام، درخواست، پذیرش و ثبت نام جمع آوری می شود باید به درستی مدیریت شود. به عنوان مثال، آنها برای برنامه ریزی مناسب باید در مورد تعداد ثبت نام ها به روز بمانند تا مدیران مدارس بتوانند اطلاعات دقیقی را در مورد تعداد کل دانش آموزان در صورت نیاز به دست آورند. در مکتب مدرن، کار مدیریت فرآیندهای اداری و دانشگاهی با کمک فناوری به سرعت در حال تغییر است. ابزارهای اتوماسیون مبتنی بر فناوری اکنون بسیاری از کارهای روزمره را بسیار آسان تر می کنند. پرداخت هزینه‌ها، ثبت نام دوره، فرم‌های کارمند، گزارش‌های معلم، بازخورد والدین و سایر فرآیندهای مهم اکنون تنها با چند کلیک قابل انجام و تکمیل هستند. در این پژوهش به بررسی مدیریت آموزشی می پردازیم.

کلمات کلیدی: مدیریت آموزشی، مدیریت مدارس، فضای آموزشی، آموزش و پرورش



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

مقدمه

همانطور که جهان به سمت قرن بیست و یکم پیش می رود، این تصور به ظاهر جهانی وجود دارد که سیستم های آموزشی، حداقل در بسیاری از کشورهای توسعه یافته، با مشکلات جدی و لاینحلی مواجه هستند. در حال حاضر، سطح منافع و هزینه های عمومی در آموزش به طور کلی بالاتر از هر زمان دیگری است. با این وجود، علیرغم اهداف والای رهبران جوامع و تلاش های بی شمار معلمان متعهد، سیستم های آموزشی امروزی تا حد زیادی قادر به کمک به اکثر دانش آموزان برای توسعه مهارت ها، دانش و شایستگی های مورد نیاز برای رویارویی موفقیت آمیز با واقعیت های اجتماعی و اقتصادی روزگار جهانی ما نیستند.

شواهد فزاینده ای وجود دارد که نشان می دهد ساختارهای آموزشی، همانطور که در حال حاضر وجود دارند، تا حد زیادی از محیط هایی که در ابتدا برای آن توسعه یافته بودند، عمر کرده اند. مواجهه با این موضوع با عمق و مقیاس لازم تنها بر عهده معلمان نیست، زیرا از قلمرو و محدوده وظایف آنها خارج است. بلکه این مسائل در درجه اول بر عهده کسانی است که آموزش و پرورش را در همه سطوح مدیریت می کنند.

مدیریت یک مدرسه و انجام درست آن نیاز به مقدار زیادی دارد.

اول از همه، مدیریت مدرسه شامل اطمینان از این است که هر واحد در بهترین حالت خود عمل می کند و قادر به همکاری با سایر واحدها برای دستیابی به اهداف تعیین شده است.

برای مدرسه ای با پردیس های دیگر (مانند گروهی از مدارس)، اطمینان از اینکه نه تنها دپارتمان های داخل عملکرد و همکاری مناسبی دارند، بلکه پردیس ها نیز چشم انداز و مأموریت مدرسه را در حد استاندارد نشان می دهند، همیشه یک چالش اضافی است. این امر نیاز به ابزارهای اندازه گیری موثر را افزایش می دهد.

هر مدیر، مدیر یا مدیر مدرسه موظف است که به طور مداوم پیشرفت دانش آموزان را بهبود بخشد. برای انجام این کار، آنها باید به مسائلی مانند استخدام و مدیریت معلمان و سایر کارکنان، نظارت و مدیریت رفتار دانش آموزان، بهبود تجربه یادگیری و اثربخشی معلم از جمله موارد دیگر رسیدگی کنند.

خاستگاه توسعه مدیریت آموزشی به عنوان یک رشته تحصیلی در ایالات متحده در اوایل قرن بیستم آغاز شد. توسعه در بریتانیا در اواخر دهه ۱۹۶۰ اتفاق افتاد. مدیریت آموزشی همانطور که از نامش پیداست در سازمان ها یا موسسات آموزشی فعالیت می کند.

هیچ تعریف پذیرفته شده ای از مدیریت آموزشی وجود ندارد، زیرا توسعه آن در چندین رشته یا زمینه مانند تجارت، صنعت، علوم سیاسی، اقتصاد، مدیریت و حقوق مشاهده می شود. بنابراین در تعریف مفهوم مدیریت آموزشی می توان گفت: «مدیریت آموزشی یک شرکت انسانی پیچیده است که در آن منابع مختلف برای دستیابی و تحقق خواسته ها و اهداف یا مقاصد مورد انتظار گرد هم آمده و در دسترس قرار می گیرد.

این است که عمده تاً یک تلاش انسانی است که باید به درستی برنامه ریزی شود، بدون تأکید بر کاربرد سفت و سخت اصول مکانیکی و فیزیکی. اساساً یک سازمان اجتماعی است که در آن روابط بین انسانی باید نقش اصلی را ایفا کند. برای موفقیت مدیریت آموزشی باید از یک سو آزادی و انعطاف کافی و از سوی دیگر نظم و انضباط و آراستگی لازم در مؤسسه آموزشی وجود داشته باشد.

بنابراین مدیریت آموزش یا مدیریت آموزشی مستلزم اقدامات عملی برای اطمینان از کار سیستم برای دستیابی به اهداف یا اهداف یک مؤسسه آموزشی است. بنابراین مدیریت آموزشی در سازمان ها یا مؤسسات آموزشی عمل می کند.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

هیچ تعریف پذیرفته شده واحدی از مدیریت آموزشی وجود ندارد، زیرا توسعه آن به شدت بر چندین رشته مانند اقتصاد، جامعه شناسی و علوم سیاسی متمرکز شده است. اما برخی از متخصصان این حوزه نظرات خود را در قالب ارائه تعاریف خود از مدیریت آموزشی ارائه کرده اند که در زیر آورده شده است.

تعاریف مدیریت آموزشی:

مدیریت مدرسه، به عنوان مجموعه ای از دکتترین آموزشی، شامل تعدادی از اصول و احکام است که عمدتاً به تکنیک رویه کلاسی مربوط می شود و عمدتاً از عملکرد معلمان موفق ناشی می شود. نویسندگان این حوزه، این اصول و احکام را به طرق مختلف، معمولاً با استناد به اصول بزرگتر و اساسی تر روان شناسی، جامعه شناسی و اخلاق، تفسیر کرده اند. -پل مونور از نظر او مدیریت به معنای طرز تفکر منظم است. این به صورت عملیاتی توضیح می دهد که چه کاری باید انجام شود، چگونه باید انجام شود و چگونه می دانیم که چه کاری انجام داده ایم. مدیریت یک روش عملیاتی است و مدیریت خوب باید منجر به ادغام منظم آموزش و جامعه شود. -شلی او مانا

در پرتو بحث فوق واضح است که مدیریت آموزشی تلاشی همه جانبه برای دستیابی به اهداف آموزشی خاص است. به شیوه های آموزشی می پردازد، در حالی که فلسفه آموزشی اهداف را تعیین می کند، روانشناسی تربیتی اصول را توضیح می دهد، مدیریت آموزشی نحوه دستیابی به اهداف و اصول آموزشی را بیان می کند. این جنبه پویا آموزش است.

با مؤسسات آموزشی سر و کار دارد - از مدارس و کالج ها گرفته تا دبیرخانه. هم به منابع انسانی و هم منابع مادی مربوط می شود که ضروری هستند. زیرا میزان موفقیت مدیریت آموزشی هر برنامه آموزشی به میزان هماهنگی و سازماندهی این منابع بستگی دارد.

انواع مدیریت آموزشی:

۱- منابع انسانی:

منابع انسانی یک مؤسسه آموزشی شامل کل کارکنان اعم از آموزشی و غیر آموزشی - معلمان، کارمندان، محققین و سایر عناصر مانند دانش آموزان، والدین، اعضای جامعه، اعضای هیئت مدیره یا حاکمیتی و مقامات بخش می باشد. مدیریت منابع انسانی در حال حاضر از اهمیت حیاتی برخوردار است و نیازمند انتخاب، جذب، انتصاب، استخدام، حفظ، توسعه و ایجاد انگیزه پرسنل برای دستیابی به اهداف آموزشی است.

افراد درگیر در این فرآیند باید امکانات کافی برای دستیابی به بالاترین سطوح موفقیت و ارتقای حداکثر رشد حرفه ای را داشته باشند. بنابراین یک مؤسسه یا سازمان آموزشی برای اثربخشی و کارآمدی باید اطمینان حاصل کند که نوع مناسبی از افراد با مهارت های مناسب، در مکان و زمان مناسب برای انجام مشاغل و خدمات مختلف وجود دارد.

برای این منظور باید نیازهای نیروی انسانی شناسایی شود. باید انتخاب و استخدام مناسب انجام شود، تقاضاها و عرضه خدمات به درستی مطابقت داده شود و پیش بینی مناسبی در مورد نیازهای آینده انجام شود. مشکلاتی از جمله شرایط کاری، دورنمای ترفیع، انتصاب و انتقال، انگیزه و امنیت، پیشرفت شغلی و غیره وجود دارد که باید با همدردی، تفاهم، احساس همدلی و همکاری از یک سو و احساس تعهد و مسئولیت پذیری مناسب رسیدگی شود. و از سوی دیگر مشارکت.

۲. منابع فیزیکی و مادی:

برای هر سازمان یا مؤسسه ای، زیرساخت های اساسی از نظر مشخص ضروری است. ساختمان ها، زمین های بازی، تجهیزات، میلمان، ماشین آلات و لوازم التحریر برای اهداف مختلف عملی مورد نیاز هستند. کتابخانه ها، آزمایشگاه ها، تالارها و غیره بخشی از یک مؤسسه آموزشی برای سازماندهی برنامه های درسی و هم درسی مختلف هستند.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

عصر جدید علم و فناوری این امکان را فراهم کرده است که مؤسسه آموزشی با انواع رسانه ها و مواد، ابزارهای الکترونیکی از جمله رادیو، رایانه های تلویزیونی، انواع پروژکتورها و وسایل کمکی سنتی مانند تصاویر، مدل ها، نمودارها، نقشه ها و غیره با قیمت مناسب تجهیز شود.

همانند نیروی انسانی باید نیازهای منابع فیزیکی، نصب، نگهداری و تعمیرات به درستی شناسایی شود و مهم ترین نکته بهره برداری مناسب از آنهاست. اما منابع مادی باید از نوع مناسب و با مشخصات مناسب باشد تا در مکان و زمان مناسب در دسترس باشد تا اهداف آموزشی بدون مشکل و تکرار و هدر رفت محقق شود. همچنین لازم است منابع فیزیکی از انعطاف پذیری، پذیرش و ثبات کافی برای رفع نیازها و شرایط آتی برخوردار باشند.

۳. منابع ایده آل:

منابعی که بیشتر مبتنی بر ایده ها و آرمان ها، میراث، تصویر هستند، برنامه درسی، روش های تدریس، نوآوری ها و آزمایش ها هستند. هر سازمانی همانند فرد دارای شخصیت با صداقت، فرهنگ و ارزش های خاص خود است که برای عملکرد روان و مدیریت مؤثر مؤسسات برای ایجاد انگیزه و غرور در بین افراد منحصر به فرد و تأثیرگذار است.

همه اینها باعث ایجاد احساس، تعلق، مشارکت و رضایت از خود در بین پرسنل برای کار و اجرای برنامه ها در مؤسسات آموزشی می شود. در نهایت می توان گفت مدیریت آموزشی در صورتی معنادار خواهد بود که بین این سه منبع هماهنگی و ارتباط زیادی وجود داشته باشد. علت این است که هر سه این منابع به یکدیگر وابسته هستند و به طور گسترده به توسعه همه جانبه هر مؤسسه آموزشی به عنوان یک کل کمک می کنند.

از این رو مدیریت آموزشی در منظری وسیع تر می گوید:

(ط) تعیین جهت ها، اهداف سازمان ها یا مؤسسات آموزشی.

(۲) برنامه ریزی برای پیشرفت برنامه.

(iii) سازماندهی منابع موجود - افراد، زمان، مواد.

(IV) کنترل فرآیند اجرا.

(۷) تنظیم و بهبود استانداردهای سازمانی.

با توجه به بحث فوق در مورد معنای مدیریت در آموزش و پرورش حاکی از آن است که اقدامات عملی برای فعال کردن سیستم کار، بهترین کمک یا اقدامات ممکن در جهت دستیابی به اهداف یا مقاصد در حد وسیعتر خواهد بود که بهترین ارزش ممکن را برای دانش آموزان داشته باشد. و جامعه در مقیاس بزرگ.

اهداف خروجی آموزش:

۱. حصول اطمینان از پیشرفت تحصیلی دانش آموز و مؤسسه که منجر به توسعه جامعه می شود.

۲. حصول اطمینان از ارائه مؤثر خدمات و همچنین اجرای آن با رعایت اهداف برنامه به صورت برنامه ریزی شده و روان.

۳. حصول اطمینان از استفاده و مدیریت صحیح منابعی که برای برنامه آموزشی در جهت تحقق اهداف یا مقاصد پیشنهاد آن در نظر گرفته شده است. این امر باعث رشد اجتماعی دانش آموزان می شود.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

۴. ارائه رهبری برای اجرای برنامه به نحو مطلوب. این امر باعث رشد فکری دانش آموزان و افزایش توانایی اقتدار و مسئولیت در بین معلمان می شود.

۵. برای یکسان سازی و هماهنگی کلیه خدمات برای مدیریت مؤثر برنامه منظور شده است. این امر باعث رشد اجتماعی در بین دانش آموزان و هماهنگی اجتماعی در بین معلمان می شود.

۶. شناسایی راه ها و وسایلی برای بهبود برنامه آموزشی به ویژه و توسعه کلی مؤسسه یا سازمان به ویژه. روابط بین فردی را بین عناصر انسانی به طور مستقیم یا غیرمستقیم مرتبط با مؤسسه به ارمغان می آورد و حفظ می کند.

۷. منظور کنترل وظایف و مسئولیت هایی است که توسط نیروی انسانی موسسه انجام می شود. حس فداکاری، تعهد کاری، فرهنگ و ماهیت وظیفه شناس را در میان آنها به ارمغان می آورد.

۸. میزان دستیابی به اهداف یا مقاصد برنامه آموزشی را تعیین می کند. بر این اساس به دنبال تضمین حداکثر توسعه برنامه است.

۹. توانایی نوشتن منابع انسانی درگیر در برنامه را همراه با ارائه مناسب با دقت و دقت توسعه می دهد. توانایی ارائه و گزارش دهی را در بین افراد توسعه می دهد.

در حال حاضر، یکی از مسائل مهمی که مدیران مدارس با آن مواجه هستند، تعداد بسیار زیاد فرآیندهای مبتنی بر کاغذ است. اینها برای وجود آنها نیز ضروری است. به طور کلی، مدیران مدارس هر ساله با مشکلات متعددی مواجه می شوند. مواجهه با چالش ها در مدیریت مدرسه اجتناب ناپذیر و در عین حال قابل مدیریت است.

همچنین، مدیریت مدرسه و گرد هم آوردن بخش های مختلف برای انجام مأموریت، همیشه چالش بزرگی برای مدیریت مدرسه بوده است. بنابراین، نیاز نوظهور برای به روز رسانی آموزش با فناوری های ابری، موبایل و دیجیتال وجود دارد. اجازه دهید برخی از مهمترین چالش هایی را که در حال حاضر مدارس از سراسر جهان به طور کلی با آن مواجه هستند مرور کنیم.

رایج ترین مشکلات در مدیریت مدرسه

در اینجا برخی از مسائل مدیریت مدرسه که اغلب مشاهده می شود، و نحوه استفاده از راه حل ها آورده شده است:

ثبت نام دانشجویان

ثبت نام دستی دانش آموزان ائتلاف وقت با ارزش با ایستادن در صف به منظور پرداخت شهریه و انجام کارهای مهم دیگر برای عملکرد صحیح است. این نه تنها خسته کننده است، بلکه یک روش زمان بر است. با این حال، تعداد زیادی از مدارس در حال حاضر با سیستم ثبت نام متقاضیان آنلاین در حال حرکت هستند. نتیجه مصرف کمتر کاغذ و کنترل بهتر بر اقدامات ثبت نام دانش آموز.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

مدیریت دوره ها

یکی دیگر از زمینه های مهم نگرانی، مدیریت موثر دوره ها است. برای مدارس بسیار ضروری است که مجموعه ای از دوره ها را ارائه دهند که بتوانند به الزامات موسسه عادت کنند. سیستم ERP مدرسه دارای ویژگی مدیریت دوره یا دسته است. این به حفظ همه سوابق در یک مکان کمک می کند که مستقیماً بار کارکنان مدرسه را کاهش می دهد.

ارزشیابی معلم

ردیابی میزان عملکرد معلمان بخش مهم دیگری از اداره مدرسه است. ارزشیابی صحیح معلمان بسیار مهم است زیرا یک مدرسه می تواند از این طریق به سطح قابل توجهی ارتقا یابد. بنابراین، با استفاده از ویژگی Polling، مدارس می توانند عملکرد معلمان را با به اشتراک گذاشتن نظرسنجی آنلاین با فراگیران ارزیابی کنند. بر اساس بازخورد خود، مدیران مدرسه می توانند برای برنامه های تربیت معلم برنامه ریزی کنند که می تواند به بهبود مهارت های تدریس کمک کند.

اندازه کلاس درس

وقتی پول تنگ می شود، شماره کلاس ها اغلب با مانع مواجه می شوند. همچنین، اکثر معلمان موافقند که اگر اندازه کلاس بیش از ۳۰ باشد، نمی توانند به هر دانش آموزی در کلاس درس به طور موثر آموزش دهند. به طور کلی، کلاس های ۱۵-۱۷ دانش آموز در کلاس های K-۳ سود بلند مدت و کوتاه مدت را برای دانش آموزان و معلمان آن کلاس ها فراهم می کرد.

مدیریت کلاس

نیازی به گفتن نیست که مراقبت صحیح از دانش آموزانی که خود دیرتر هستند بسیار دشوار است. کلاس درس مشکلات رفتاری دارد و همچنین دانش آموز بی انضباط است. همه این موارد در کنار هم می تواند محیط کلاس را به شکل بدی تحت تاثیر قرار دهد. ماژول نظم و انضباط ERP مدرسه به مدیریت اقدامات انضباطی در مدرسه کمک می کند. مدیر می تواند شکایات را در زمان واقعی پیگیری کند و احکام بهتری بگیرد.

ارتباط

تحقیقات نشان می دهد که بیشتر مدارس از این رو رنج می برند، زیرا هیچ پلتفرمی برای کمک به چندین ذینفع مانند دانش آموزان، کارکنان، مدیران و معلمان برای برقراری ارتباط مناسب وجود ندارد. در اینجا، یک سیستم پیام رسانی داخلی ممکن است به مدیریت موثر ارتباط بین همه ذینفعان کمک کند. با استفاده از این مدیر می تواند یک هشدار سریع برای والدین یا دانش آموزان در مورد یک رویداد آینده ارسال کند. والدین همچنین می توانند با معلمان در رابطه با کارایی فرزندشان و به صورت خصوصی تر ارتباط برقرار کنند.

مدیریت درآمد

غالباً مدیران مدارس با مشکل بزرگی روبرو می شوند و آن رسیدگی به امور مالی است. در این راستا، سیستم مدیریت شهریه یکی از ویژگی های قابل توجه ERP مدرسه است. این نه تنها فرآیند جمع آوری هزینه را ساده می کند، بلکه از مدیر در پیگیری تراکنش های بلادرنگ نیز پشتیبانی می کند. در نتیجه، ریسک معاملات دوگانه را کاهش می دهد.

نتیجه



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

ما می دانیم که چندین مشکل دیگر وجود دارد که مدیر باید در عملیات روزانه خود با آن روبرو شود. با این حال، اگر راه حل دقیقی برای هر چالش داشته باشید، مدرسه شما به یک موسسه آموزشی درجه یک تبدیل خواهد شد. گواهینامه در برنامه مدیریت و رهبری مدرسه را در نظر بگیرید.

با فهرست بزرگی از چالش‌ها، اکنون زمان آن است که معلمان، والدین و قانون‌گذاران گرد هم آیند و شروع به یافتن راه‌حلهایی کنند - به نفع همه دانش‌آموزان در مدارس.

نتیجه گیری

در حالی که تقاضاها برای بهبود در مقیاس بزرگ در سیستم های آموزشی در سراسر جهان افزایش می یابد، ساختارهای سیستم آموزشی به طور مداوم در برآورده کردن این خواسته ها یا حتی پیشرفت های قابل توجهی ناکام هستند. جدایی ناپذیر از این مشکل، شیوه بسیار مشابهی است که در آن سیستم های آموزشی مدیریت می شوند. ساختارهای مدیریتی آموزشی چنان جهانی، همیشگی و در نتیجه عمیقاً در جامعه جا افتاده است که تقریباً کاملاً بدون چالش باقی می ماند. این فرض گمراه کننده و تقریباً بدون تردید را تشویق می کند که مدیران مسئول شکست های آموزشی نیستند و معلمان مقصر هستند. این مقاله استدلال می کند که هسته اصلی اکثر مشکلات آموزشی در ساختارهای مدیریت آموزشی فعلی نهفته است. این امر خواستار بازاندیشی و بازسازی کامل چنین ساختارهایی است تا به سیستم های آموزشی در دستیابی به پتانسیل کامل خود کمک کند، بنابراین به دانش آموزان در این سیستم ها کمک می کند تا به طور کامل مهارت های قرن ۲۱ را توسعه دهند و با چالش های جهانی آینده روبرو شوند. اکنون بیش از هر زمان دیگری برای مدارس ضروری است که فرآیندهای سازمانی را با فناوری های موبایل، دیجیتال و همچنین ابری ارتقا دهند که مدیریت مدرسه را کارآمدتر کرده و به اهداف آموزشی آسان تر دست یابد.

منابع

۱- آقاخانی نادر، فیضی آرام، شمس شمس الدین، بقایی رحیم، رهبر نرگس، و نیک بخش امیرسعید. (۲۰۰۶). بررسی تصویر ذهنی از جسم و اعتماد به نفس در دانش آموزان دبیرستان های ارومیه ۸۲-۱۳۸۱. مجله مطالعات علوم پزشکی، ۱۷(۴)، ۹-۱۵.

۲- روحی، اتنا، طهماسبی بروجنی، شهزاده، و جابری مقدم. (۲۰۱۹). تأثیر مداخله لیوان چینی بر اعتماد به نفس و هماهنگی دودستی دانش آموزان. مطالعات روانشناسی ورزشی، ۸(۲۷)، ۶۷-۸۰.

۳- طالب زاده، س.، سلیمانپور عمران، م.، اسماعیلی شاد، ب.، و بهرنگ. (۲۰۱۹). رابطه سرمایه روانشناختی و اضطراب امتحان با نقش میانجی اعتماد به نفس در دانش آموزان. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۱۳(۱)، ۱۸۱-۱۹۸.

4-Lloyd, C., S. Bruce, & K. Mackintosh. (2012). "Working on what works: enhancing relationships in the classroom and improving teacher confidence." *Educational Psychology in Practice* no. 28 (3):241- 256.

5-McClure, J., L. Meyer, J. Garisch, R. Fischer, K. Weir, and F. Walkey. (2011). "Students attributions for their best and worst marks: do they relate to achievement?" *Contemporary Educational Psychology* no. 36 (2):71-81.

6-Perry, P. (2011). Concept analysis: Confidence/self-confidence. In *Nursing forum*, Vol. 46, No. 4, pp. 218-230



- 7-Puncochar, J., & P. Fox. (2004). "Confidence in individual and group decision making: when "two heads" are worse than one." *Journal of Educational Psychology* no. 96 (3):582-591.
- 8-Thomas, C., & S. Gadbois. (2007). "Academic self-handicapping: The role of self-concept clarity and students' learning strategies." *British Journal of Educational Psychology* no. 77 (1):101-119.
- 9-Usher, E., & F. Pajares. (2006). "Inviting confidence in school: invitations as a critical source of the academic self-efficacy beliefs of entering middle school students " *Journal of Invitational Theory and Practice* no. 12:7-10.
- 10-White, K. A. (2009). Self-confidence: A concept analysis. In *Nursing Forum*, Vol. 44, No. 2, pp. 103-114.
- 11-Yang, M., & D. Carless. (2012). "The feedback triangle and the enhancement of dialogic feedback processes." *Teaching in Higher Education*:1-13.
- 12-Zapko, K. A., Ferranto, M. L. G., Blasiman, R., & Shelestak, D. (2018). Evaluating best educational practices, student satisfaction, and self-confidence in simulation: A descriptive study. *Nurse education today*, 60, 28-34.
- 13-Zimmerman, B. (2008). "Investigating self-regulation and motivation: historical background, methodological developments, and future prospects." *American Educational Research Journal* no. 45:166 -183.