

درس اخلاق حرفه ای معلم (درس مشترک در پودمان دوم ۱۳۹۹)

جلسه اول (فاطمه خلیلی، دبیری جغرافیا)

عرض سلام و ادب و احترام خدمت دانشجویان و معلمان گرامی برای درس اخلاق حرفه ای معلم یا به تعبیر دیگر اخلاق حرفه ای معلمی در خدمت شما هستیم. این درس در نظام آموزشی ما، درس بسیار جوانی است که چند سالی بیشتر نیست که این درس در نظام آموزش عالی ما مصوب شده و بسیاری از دانشجویان این درس را حتماً می گذرانند، بخصوص دانشجویانی که با حرفه معلمی سر و کار دارند و دانشجویان رشته ها و گرایشات مختلف مدیریت. نظام آموزش عالی ما، این درس را با اهداف بسیار مشخص و با مطالعات پیشینی در نظر گرفته که دانشجویان محترم باید این واحد را بگذرانند.

عمده ترین هدفی که برای این درس در نظر گرفته اند، این است که باید بتوانیم بهره وری را در محیط های حرفه ای خودمان (که معلمی هم جز این حرفه ها است)، ارتقا دهیم. مستحضر هستید که افزایش بهره وری در محیط های حرفه ای و در حرفه های مختلف حداقل بسته به دو پارامتر است: یکی این که اثر بخشی باید افزایش پیدا کند (ولی تنها اثر بخشی کفایت نمی کند) و دیگر این که کارایی هم باید ارتقا پیدا کند. با تصویب این رشته، خوشبختانه گام اول که اثر بخشی است برداشته شده و گام دوم بسته به این است که ما این درس را چگونه ارائه دهیم. باید از همه فنون و آموزش های مختلفی که می تواند در ارائه این درس ما را به موفقیت بالاتری برساند، استفاده کنیم.

بنده این درس را با معرفی یک منبع که در نظر من از منابع بسیار موثر است، شروع خواهم کرد. ابتدا این کتاب را به اجمال معرفی می کنم و در گام بعدی به سراغ فصول مختلف درس و تدریس آن خواهم رفت. عنوان این کتاب هست «اخلاق حرفه ای در مدرسه» که با همکاری سه تن از اساتید نگاشته شده است: استاد احد فرامرز قراملکی که استاد تمام دانشگاه تهران هستند و نفر اول به حساب می آیند؛ نفر دوم سرکار خانم دکتر زینب برخورداری هستند که ایشان هم از اساتید دانشگاه تهران هستند؛ و نفر سوم که همکاری خوبی با این مجموعه داشته اند، خانم موحدی هستند. این مجموعه را موسسه فرهنگی شهید مهدوی به چاپ رسانده است و می تواند به عنوان منبع اصلی درس اخلاق حرفه ای در مدرسه یا اخلاق حرفه ای معلمی، مبنا قرار گیرد. امیدوارم که این دوره از درس بتواند برای حرفه ی معلمی شما موثر واقع شود و بهره وری کار را به آن صورت که در هدف گذاری این درس مد نظر بوده است، ارتقا دهد.

اجازه می خواهم که درس رو شروع کنم. کتاب را خدمت شما معرفی کردم. این کتاب به عنوان منبع اصلی درس است ولی طبیعی است که در اثنای درس منابع دیگری را خدمت شما معرفی می کنم و شما را با آنها آشنا می کنم که طبق علاقه مندی های خود اگر خواستید مباحثی را دنبال بفرمایید. عرض کردم که درس با عنوان اخلاق حرفه ای معلم خدمت شما ارائه می شود. به یک معنای دقیق تر، پیشنهاد ما این است که این درس را به عنوان اخلاق حرفه ای معلمی در ذهن داشته باشیم که آرام آرام وارد مباحث که شدیم، توجیه این مسئله هم روشن خواهد شد.

قبل از اینکه وارد مباحث اصلی درس شویم، باید به این سوال در واقع جواب دهم که فلسفه قرار دادن این درس در نظام آموزش عالی ما چیست؟ مگر در جامعه ما چه اتفاق تازه ای افتاده است که چنین واحد درسی در مجموعه دروس ما قرار گرفته است؟ من مسئله را با چند بیان خدمت شما می گویم تا این فلسفه را عرض کرده باشم. یک نکته عمومی این است که بسیاری از اندیشمندان و بزرگان ما در سال های اخیر و بویژه در این چند دهه اخیر با مطالعات و ارزیابی های مختلفی که روی وضعیت اخلاقی جامعه ما داشته اند، به نتایجی رسیده اند که یک نوع نیاز سنجی را پیش آورده است و در نهایت، سیاست گذاران ما به این نتیجه رسیده اند که وجود چنین درسی در نظام آموزشی ما لازم و ضروری است. با سر پنجه اخلاق حرفه ای،

این مسیر پیمودنی است. امروز تمام فضاهای صنعتی ما، تمام فضاهای مدیریتی ما، خوشبختانه -البته با درصد های مختلف- به این نتیجه رسیده اند که نیاز پنهان تمام فضاهای مدیریتی و صنعتی ما و سازمان های ما، اخلاق حرفه ای است و اگر به سمت حرفه ای تر کردن فضاهای مدیریتی و فضاهای صنعتی برویم، در واقع ما توانسته ایم به رشد اخلاق در جامعه خودمان کمک کنیم. این می تواند بهره وری را در همه فضاهای ما افزایش دهد.

اما قبل از اینکه وارد اثر بخشی ها و کارایی های اخلاق حرفه ای شویم می خواهیم به این نکته توجه کنیم که وضعیت ما چه شد که به اینجا رسید؟ ما چرا داریم از این وضعیت رنج می بریم و چنین وضعیتی را تجربه می کنیم. آثاری که خدمت شما معرفی کردم، همه این عوامل مختلف را بر شمرده اند، منتهی چون فرصت نیست به همه این مطالب ورود کنیم و همچنین می خواهیم فقط به سراغ مطالبی برویم که ارتباط دقیق تر و تنگاتنگی با اخلاق حرفه ای دارد، می خواهیم عرض کنم که یک عامل را عامل بسیار کلیدی می دانیم و آن این است که در واقع ما انگاره هایمان از اخلاق بسیار آسیب دیده است و ما اگر بتوانیم این انگاره هایی که به ما بسیار آسیب رسانده را خوب شناسایی کنیم و به داد این انگاره ها برسیم و این انگاره ها را تدارک و اصلاح کنیم، گام بسیار موثری می توانیم در جهت رشد اخلاق در فضاهای حرفه ای خودمان برداریم. ما می توانیم به بعضی از قشرهای جامعه خود مراجعه کنیم و سوال کنیم که ارزیابی شما از وضعیت اخلاقی در محیط های کاری، در محیط های اخلاقی -اجتماعی و یا حتی در فضاهای خصوصی تر در خانواده ها که امروز شاهد هستیم، چگونه است؟ در واقع، من فراوان در جاهای مختلف این را به شکل پرسشنامه و به صورت حضوری جستجو کرده ام. درک و دریافت بسیاری از ایرانیان این است که وضع اخلاقیشان، اصلاً وضعیت خوبی نیست. باید به هر شکلی شده، به داد آن برسیم و تا جایی که برای عده ای، شاید برای بعضی از شونده های من یا برای شما دانشجویان محترم تعجب برانگیز باشد ولی واقعیت این است که بعضی ها حتی به این درجه از ارزیابی عجیب و غریب رسیده اند که به صراحت گفته اند که وضعیت اخلاقیشان به قدری نابسامان و نگران کننده است که ما امروز نه با مشکل، بلکه با بحران اخلاق خصوصاً در جامعه و فضاهای حرفه ای و کاری خودمان روبرو هستیم. اگر ما واقعاً وضعیت اخلاقیمان اینقدر اسفبار باشد که بتوانیم از آن به بحران اخلاقی تعبیر کنیم، آن وقت من میتوانم عرض کنم که چرا ما به چنین واحدهایی و چنین درس هایی در نظام آموزشی خود نیازمندیم. حتی این را نه فقط از زبان مردم عادی امروز می شنویم، بلکه از زبان بعضی از روشنفکران هم به صراحت می شنویم که می گویند ما دچار وضعیت بحران اخلاق هستیم. اگر بعضی از پاسخ ها و واکنش هایی که حتی از افراد و چهره های مذهبی متاسفانه می شنویم را بخواهیم تجزیه و تحلیل کنیم، در واقع همین را می خواهند بگویند که اخلاقی زیستن در جامعه کنونی با شرایط کنونی امکان ندارد. آیا وضعیت بحرانی ما به اینجا رسیده که امکان زیست اخلاقی در جامعه ما از بین رفته است؟ اگر چنین وضعیتی و چنین ارزیابی، مطابق با واقعیت باشد، در واقع نشان می دهد که وضعیت ما بسیار اسفبار است.

جلسه دوم

من یک بیان دیگری هم میتونم داشته باشم که این بیان هم به نوعی دیگری توجیه می کنه که چرا ما به اخلاق حرفه ای نیازمندیم، خصوصاً برای شما دانشجویان و معلمان گرامی. چرا بعضی ها پذیرش این نکته برایشان راحت نیست؟ چرا سخته؟ آیا ما به شدت امروز نیاز به اخلاق حرفه ای داریم، خصوصاً در میان معلمانمان؟ یک دلیل این است که تلقی و تصور اولیه ای که ما از معلمی داریم (که درست و مطابق با واقع هم می باشد)، این است که معلمی واقعاً حرفه ای می باشد که ذاتاً اخلاقی است. ما درهمچنین کلاسی می خواهیم ارتباطی برقرار کنیم بین معلم و اخلاق معلمی و اخلاق حرفه ای معلم. می خواهیم عرض کنم که تصور و تلقی این است که معلمی ذاتاً یک حرفه و یک کار مقدسی هست تا جایی که آن را برابر با شان پیامبری دانسته اند و معلمی را شغل انبیا می شناسیم اما من می خواهم عرض می کنم که این دلیلی نمی شود که ما به سراغ اخلاق حرفه ای معلمی نرویم.

معلمی، ذاتاً کاری اخلاقی است.

کار خوب کردن

خوب کار کردن

کار معلمی را عرض کردیم که ذاتاً اخلاقی است و کار، کار خوبی است. در این موضوع کسی تردید ندارد، اما عرض کردم که این کار خوب رو ما ممکنه خوب انجام ندیم، ممکنه خراب کنیم. حالا بریم جلوتر خدمت شما عرض خواهیم کرد که چطور ممکنه ما کار خوب را خرابش کنیم. اما به صرف اینکه کار، خوب هست، ما نباید پشت این قضیه پنهان بشیم و از خوب کار کردن طفره بریم و اون رو نپذیریم. عرضم این هست که این دوتا رو قاطی نکنیم.

ضرورت حسن روشی در کنار حسن فاعلی و حسن فعلی در اخلاقی بودن یک رفتار

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَبْلُغُوا صَدَقَاتِكُمْ بِالْمَنِّ وَالْأَذَى كَالَّذِي يُنْفِقُ مَالَهُ رِئَاءَ النَّاسِ ...

ای اهل ایمان، صدقات خود را به سبب منت و آزار تباه نسازید مانند آن که مال خود را از روی ریا (برای جلب توجه دیگران) انفاق می کند...

بقره (۲): ۲۶۴

دارم اشاره می کنم به اینکه چطور ممکنه کاری، کار خوبی باشه ولی اون کار خوب را ما خراب انجام بدیم؟! شما را ارجاع میدم به یک آیه از آیات قرآن که می فرماید: صدقه ذاتاً کار خوبی هست، کار بسیار پسندیده و با پشتوانه های مذهبی بسیار قوی می باشد، اما این صدقه اگر همراه با منت و آزار باشد، بنا به دلالت این آیه، تباه سازنده کار ماست: " ای اهل ایمان، صدقات خود را به سبب منت و آزار تباه نسازید مانند آن که مال خود را از روی ریا (برای جلب توجه دیگران) انفاق میکند ..."

اگر باز در میان دوستان من کسی هست که عقیده اش بر این است که اون وضعیت بسیار اسفبار و بحرانی اخلاقی که در ابتدای عرایض خدمتتون گفتم، نمیتونه به نوعی توجیه کننده خوبی برای او در رابطه با مباحث اخلاق و اخلاق حرفه ای باشد، به این توجیه دومی که عرض کردم، رجوع کند: و آن این بود که اگر همه کارهامون ذاتاً کار خوبی باشه، این دلیل نمیشه که ما به سراغ آموزش اخلاق و ترویج اخلاق نرویم، چون ممکنه ما کار خوب را بد انجام بدیم، بنابراین باید آرام آرام یاد بگیریم که کارهای خوب را خوب انجام بدیم.

عالی

دشمن

خوب

خوب ماندن سد راه تعالی است. (جمله ای از جیمیز کالینز)

Good to Great. (The name of the book by Jimmy Collins)

یک قدم بریم جلوتر، میخوام توجیه دیگری را عرض بکنم. توجیه سوم ما این هست که ما یک شخصیت بزرگی را در حوزه مدیریت داریم که برای خیلی از دوستان مدیریتی ممکن است شناخته شده باشد به نام جیمیز کالینز. ایشان در واقع از غول های مدیریت به حساب می آید که آثار متعددی دارند و چهار تا از آثار بسیار خوبشون به فارسی ترجمه شده و ما در ایران داریم. در یکی از این آثار، ایشان جمله بسیار معروفی دارند که خیلی از شما دوستان هم ممکن است که شنیده باشید. ایشان می گوید که خوب ماندن، سد راه تعالی است: یعنی من فرض را بر این می گذارم که ما هم، کارمان کار خوبی هست و هم، خوب داریم این کار را انجام می دهیم، ولی با این حال این دلیل نمیشه که ما بسمت ارتقا و تعالی پیش نریم. جیمیز کالینز میگه که: اگر شما به وضعیت خوبتان اکتفا کنید و به اون دل خوش کنید، این در واقع می تواند به منزله دشمن عمل کند که شما را از رسیدن به یک وضعیت متعالی باز می دارد، خوب، می تونه دشمن عالی باشه. جمله معروف کالینز این هست که: خوب ماندن سد راه تعالی است و این هم عنوان اثر ایشان (Good to Great) است.

ما هم عرضمون این هست که اگر وضعیت کنونی را وضعیت مطلوبی برای خودتون میدونید، بدانید که وضعیت‌های مطلوب‌تر دیگری هم وجود دارد. اکتفا کردن به وضعیت کنونی، ما را از رفتن به سمت وضعیت‌های متعالی تر بازمی‌دارد. عرض این هست که اگر وضعیت کنونی اخلاقی جامعه خودمان و وضعیت‌های حرفه‌ای ما برای شما مطلوب به نظر می‌رسد، باز هم انگیزه فلسفی و دلیلی برای رفتن به سراغ ترویج و آموزش اخلاق حرفه‌ای وجود دارد. این هم بیان سوم من.

کتاب: هنر خوب ماندن (آموزش مهارت حل تعارض‌های اخلاقی برای دانش‌آموزان)

نویسنده: رستم فلاح

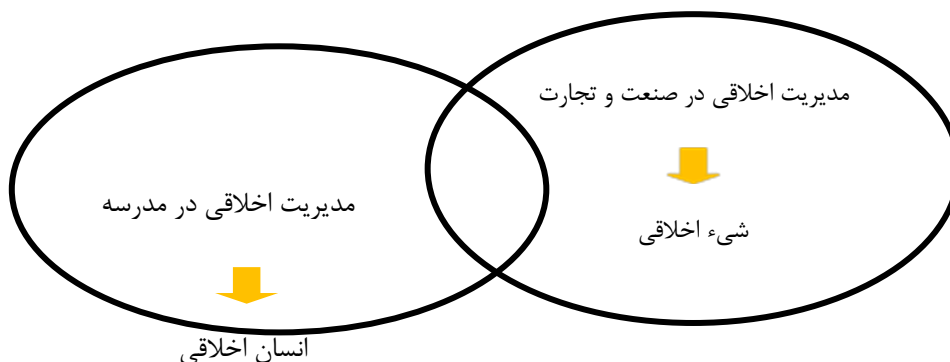
انتشارات: موسسه فرهنگی دین پژوهی بشرا

من چند سال قبل بود که کتابی رو با نظارت استاد ارجمندم جناب آقای دکتر قراملکی نوشتیم و انگیزه و باور اصلی من، این بود که من نگاه کردم به وضعیت خودمون و دیدم که جیمز کالینز داره این پیام را به ما می‌دهد که وضعیت کنونی شما، شما را غره نکنه، شما باید از خوب به سمت عالی حرکت بکنید. وقتی ما وضعیت جامعه خودمان را، وضعیت آموزشی خودمان را نگاه می‌کنیم، می‌بینیم که متأسفانه اتفاقاتی در مدارس ما، در وضعیت‌های آموزشی ما و در فضاهای آموزشی ما می‌افتد که مایی که به نوعی پاک و معصوم به دنیا می‌اییم و وارد این فضاهای اجتماعی و جامعه می‌شویم، متأسفانه به جای اینکه رشد اخلاقی مطلوب‌تری داشته باشیم، اتفاقاً به لحاظ اخلاقی به شدت آسیب می‌بینیم. یعنی من اومدم با خودم گفتم که اگر ما بتوانیم وضعیت‌ها را جوری مدیریت بکنیم که خوب که به دنیا می‌آییم، خوب هم بمانیم، اون موقع هست که پیشرفت و تعالی پیشکش ما خواهد شد. ما باید چه بکنیم که بتوانیم وضعیت خوب خودمان را حفظ کنیم؟ این کتاب با این نیت نوشته شده که ما به دانش‌آموزان خودمون بتونیم آموزش‌هایی بدیم که همان‌گونه که خوب به دنیا می‌آیند، همان‌گونه خوب هم بمانند.

جلسه سوم (مصطفی کیانی)

ممکنه یه قدری زود هنگام باشه ولی یه نکته رو خدمتون عرض کنم: این ترکیب اخلاق حرفه‌ای در مدارس که ما مرتب بکار می‌بریم، ممکنه یه مقدار برای بعضی‌ها غلط انداز باشه. ببینید دوستان این ترکیب در واقع صفت و موصوف نیست. کسی از این ترکیب، این معنا رو استنباط نکند. یه وقت هست که ما مثلاً می‌گیم فوتبال حرفه‌ای. وقتی که این اصطلاح رو بکار می‌بریم و می‌گیم فوتبال حرفه‌ای، معنی‌اش این هست که ما یه فوتبال غیر حرفه‌ای هم داریم، ما یه فوتبال آماتور هم داریم که در یک سطح و درجه پایین‌تری هست ولی در کنارش ما یک فوتبال حرفه‌ای هم داریم. ما منظورمون از اخلاق حرفه‌ای، این ترکیب نیست. در واقع این ترکیب اخلاق حرفه‌ای رو ما مضاف و مضاف‌الیه می‌فهمیم و مراد می‌کنیم. اخلاق حرفه‌ای یعنی اخلاق حرفه‌ها. نه اینکه ما یه اخلاق آماتور داریم، یه اخلاق سطح پایین‌تر داریم، حالا یه اخلاق دیگری هم با یه سطح بالاتری داریم که اسمشو می‌زاریم اخلاق حرفه‌ای. نه. اخلاق حرفه‌ای دقیقاً به معنی اخلاق حرفه‌هاست. چون ما حرفه‌های متعدد و متکثر داریم، به تناسب هر یک از حرفه‌ها ما می‌تونیم این اخلاق رو تقسیم کنیم: حرفه پزشکی، اخلاق خاص خودش رو داره؛ حرفه مهندسی، اخلاق خاص خودش رو داره؛ حرفه کشاورزی، اخلاق کشاورزی؛ حرفه معلمی، اخلاق معلمی. بنابراین با گفتن این نکته می‌خواستیم این رو عرض کنیم که اخلاق حرفه‌ای در همه فضاهای حرفه‌ای متناسب با خود حرفه، شرایط حرفه و ویژگیهای آن حرفه قابل طرح می‌باشد. عنایت کردید که در همه رشته‌ها و در همه فضاهای تخصص‌ها قابل طرح است، از جمله در حرفه و تخصص معلمی. معنا و مفهومش رو عرض کردم: اخلاق حرفه‌ای معلم رو به این معنی نگیریم که یک اخلاق عادی معلمی داریم، حالا ما داریم از اخلاق حرفه‌ای و خاصش حرف می‌زنیم. نه. به این معنی هستش که داریم اخلاق را متناسب با حرفه معلمی خدمت شما عرض می‌کنیم.

جایگاه اخلاق در مدیریت کلاس و مدرسه



ما وقتی که در فضاهای مدیریتی یا فضاهای صنعتی، اخلاق حرفه ای رو مطرح میکنیم، واقعیتش این است که در اونجا صحبت از اخلاق کردن، ساده تر هست. به این خاطر که ما در صنعت و تجارت، شیء اخلاقی داریم. خروجی ها و محصول در اونجا شیء اخلاقی است اما وقتی که من در فضای آموزشی و در فضای معلمی دارم از اخلاق حرف می زنم، درواقع با انسان اخلاقی سروکار دارم. تفاوت به لحاظ ارزش بین شیء اخلاقی و انسان اخلاقی بسیار زیاد است.

اثری که بعنوان منبع اصلی معرفی کردم رو فقط خواستم تصویرشو ببینید (نمایش کتاب توسط استاد) و باهاش آشنا بشید و این مبنای درس من باشه. این کتاب ۱۴ فصل داره که چنانچه جلوتر بریم، خدمت شما عرض خواهیم کرد که درواقع دو سطح رو پوشش میده: فصول اولیه بیشتر به اخلاق معلم بعنوان یک شخصیت حقیقی می پردازد اما فصول پایانی این کتاب به اخلاق حرفه ای معلم می پردازد (اون تعبیری که من پیشنهاد دادم و گفتم که اگر بگیریم اخلاق حرفه ای معلمی شاید درست تر و گویا تر باشه، به همین دلیل بود). در اینجا کتاب ابتدا وارد اخلاق حرفه ای معلمی بعنوان یک شخصیت حقوقی، سپس بعنوان یک حرفه و در ادامه، وارد اخلاق حرفه ای مدرسه میشه. مدرسه در اینجا به عنوان یک سازمان، محل توجه هست.

اگر وضعیت اخلاقی ما بسیار بحرانی هست (تبیین اول من)؛ یا اگر واقعا به این نتیجه رسیدیم که ما کارهامون، ذاتا کارهای خوبی است؛ معلمی ذاتا اخلاقی هست؛ باز هم برای انجام کار معلمی، ما نیاز به یک سری آموزش ها داریم (تبیین دوم من)؛ حتی اگر فکر میکنیم که ارائه ما در حوزه معلمی، ارائه بسیار خوبی است و انجام دادن این حرفه هم به درستی داره انجام میگیره و ما خیلی عقب نیستیم (همون جور که ذاتا خود این حرفه، حرفه اخلاقی است)، ولی میتوان وضعیت مطلوب تر و متعالی تری رو ترسیم کرد که امیدوارم این آموزشها، مارو چندین گام به اون سمت پیش بیره (تبیین سوم من).

آیا در جامعه ای که اخلاق در آن به سستی گراییده و وارونگی ارزش ها پدید آمده،

می توان به اخلاقی بودن/ اخلاقی شدن افراد یا سازمانها امیدوار بود؟

از کجا باید شروع کرد؟

با این وضعیتی که ما الان داریم، پرسیدم که ما کار رو باید از کجا شروع کنیم؟ همه شما به گمانم اذعان دارید که ما در جامعه خودمون - البته با تأسف باید عرض کرد- با به سری وارونگی ارزشها روبه رو هستیم. اگر ما دچار وارونگی ارزش هستیم، اون وقت در این وضعیت ما باید چه بکنیم؟ کار رو باید از کجا شروع کنیم؟ ما در جامعه ای قرار گرفتیم که اخلاق در واقع با به سری وارونگی ارزشها مواجه شده. در چنین وضعیتی ما چه امیدی داریم به آموزش و رشد اخلاق؟ کار رو باید از کجا شروع کرد؟

این موضوع تا حدی محل اختلاف هست. عرض کردم حتی این کتاب هم فصل بندی ها و مباحثش به این شکل هست که ابتدا به اخلاق معلمی بعنوان یک شخصیت حقیقی توجه داره و بعد میره سراغ حرفه معلمی و بعد میره سراغ سازمانی که معلم داره در اون خدمت می کنه، یعنی اخلاق حرفه ای مدرسه. خیلی ها براشون سوال میشه که به هر حال برای ترویج و رشد اخلاق، داستان رو باید از کجا شروع کرد؟ اگر معلم بعنوان یک شخصیت حقیقی رشد اخلاقی پیدا بکنه در کار خودش، آیا وضعیت ما بسامان میشه؟ ما به سمت مطلوبیت پیش میریم؟ یا نه، باید کار رو از اصلاح و ارتقاء وضعیت اخلاقی سازمان شروع کرد؟ این هم یکی از مطالبی هست که بین صاحب نظران متفاوت هست.

حالا بریم جلوتر در مباحث روشن خواهد شد که ما بیشتر طرفدار این هستیم که باید داستان از خود معلم بعنوان یک شخصیت حقیقی شروع بشه. ما نظرمون این هست که باید برای رشد اخلاق حرفه ای، از اصلاح و ارتقاء اخلاق حرفه ای معلم شروع کرد. این اتفاق باید چگونه رخ بده؟ ما در واقع با یه کلاف سر در گمی مواجه هستیم. وضعیت اخلاقی ما، وضعیت اصلا مطلوبی نیست. ما با وارونگی ارزش ها روبرو هستیم. در چنین فضایی حرف زدن از اخلاق و رشد دادن اخلاق، کار بسیار سختی است و کار آسانی نیست. یک دلیل عمده اش این هست که انگیزه ها به شدت عقب نشینی کرده اند. ما از یک طرف باید انگیزه اقبال به اخلاق رو احیا بکنیم و بعد به سراغ آموزش بریم. وقتی که قرار هست که برای افراد، حالا چه معلم، چه جامعه، چه حرفه های دیگر در فضای حرفه ای خودشون، از رشد اخلاق و از ترویج اخلاق و از ارتقاء اخلاق حرف بزیم، قدم اول این هست که باید انگیزه و دغدغه اخلاقی وجود داشته باشد؛ تا این وجود نداشته باشد؛ حرکت کردن به سمت رشد اخلاقی عملا اتفاق نمی افتد.

جلسه چهارم (شهربانو خویشوند، دبیری معارف اسلامی از شهرستان شهریار)

این کلاف سردرگم را چگونه می توان باز کرد؟ شاید صاحب نظران روشها و برنامه های متفاوت داشته باشند. از آنجا که وقت نمی شود همه را بررسی کرد، یک مقدار باید سریع تر عبور کنیم. به گمان ما یک شاه کلیدی اینجا وجود دارد. من فقط می خواهم اون شاه کلید را مطرح بکنم و ازش عبور بکنیم: یک تصویری در جامعه ما از اخلاق به وجود آمده که این تصور هم بی حکمت نیست، بی دلیل نیست، حالا عرض خواهم کرد. ولی این موضوع را با پرسیدن یک سوال روشن بکنم و بپرسم که واقعاً شما هزینه کردن برای زیست اخلاقی را چگونه ارزیابی می کنید؟ ببینید اخلاقی زندگی کردن قطعاً هزینه دارد: دروغ نگفتن، صادقانه عمل کردن، راز داری کردن و ... اگر بخواهیم به فضایل و ویژگی های مثبت اخلاقی پایبند باشیم، قطعاً هزینه دارد. اما چه تلقی و تصویری از این هزینه ها داریم؟

تلقی اول: هزینه کردن برای راستگویی، برای صداقت را چگونه برداشت می کنیم؟ یک زمانی، ما هزینه کردن برای اخلاق را به منزله هدر دادن انرژی ها می دانیم. به نظر من تازمانی که ما هزینه کردن برای اخلاق را اینگونه می فهمیم (یعنی هدر دادن انرژی می دانیم)، خیلی طبیعی است که ما قدم به سمت رشد اخلاق بر نمی داریم. اخلاقی که قرار است سرمایه های من را هدر بدهد، چه منطقی هست که من به این سمت قدم بردارم و برایش هزینه کنم. ما فکر می کنیم که یکی از تلقی ها و تصورهای نادرستی که از اخلاق در جامعه ما شکل گرفته و باعث شده که گرایش به اخلاق در جامعه خیلی رونق نداشته باشد و خیلی ها حاضر نمی شوند که برای اخلاق سرمایه گذاری کنند (چه به لحاظ فردی و چه به لحاظ سازمانی)، یک دلیلش همین است: اخلاقی زندگی کردن - حالا درست یا غلط - انرژی ما را گرفته و هدر داده است.

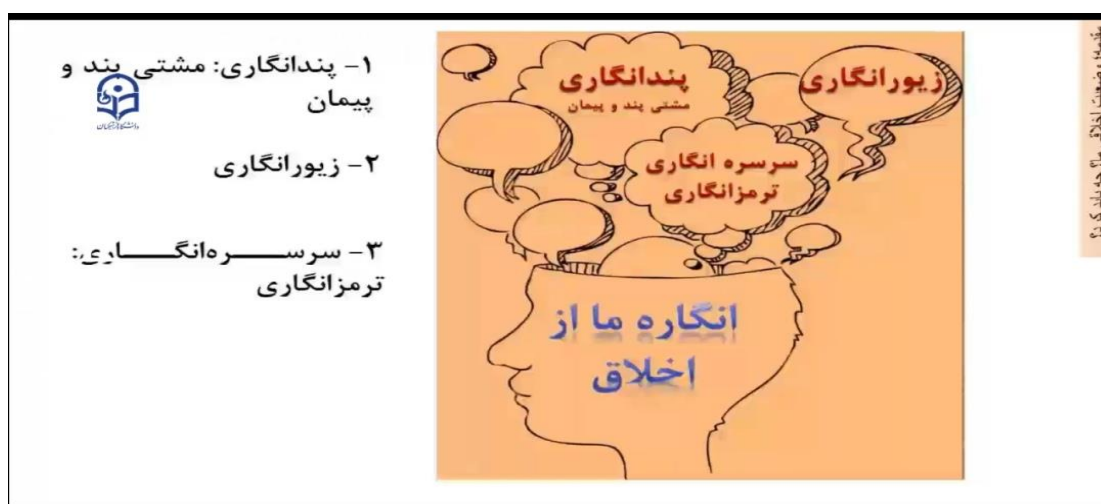
تلقی دومی که میتونه وضعیت ما را کاملاً تغییر بدهد: آیا هزینه کردن برای اخلاق هدر دادن انرژی است یا سرمایه گذاری به حساب می آید؟ هزینه کردن برای اخلاق هدر دادن انرژی نیست و جایگزینی دارد و آن سرمایه گذاری است. من فکر می کنم رابطه این دو تلقی با اراده ی انجام عمل (زمانی که وارد آموزش و ترویج اخلاق بشیم)، خیلی تعیین کننده و سرنوشت ساز است.

یک بار دیگر با صراحت عرض می کنم که اگر هزینه کردن برای اخلاق را هدر دادن سرمایه ها بدانیم، طبیعی است که ما به سراغ رشد و ارتقاء زیست اخلاقی نخواهیم رفت. اما اگر هزینه کردن برای اخلاق را سرمایه گذاری تلقی بکنیم، خیلی طبیعی هست که به سمتش حرکت بکنیم و اقدام کنیم. ارزیابی ما این است که بخش قابل توجهی از جامعه ما به تلقی اول رسیده است: زیست اخلاقی یعنی هدر دادن سرمایه. بخاطر همین، اقبال به اخلاق خیلی جدی نیست. حتی اشاره ای کردم در بین عرایض و بسیار با تاسف هم باید این را گفت و اون اینکه بسیاری از خانواده های مذهبی و افراد مذهبی را می بینیم و زمانی که آنها را توصیه به اخلاق میکنیم، می گویند: آقا نمی شود. شدنی نیست. چرا به این نتیجه رسیده؟ چون فکر می کند که سرمایه هایش دارد به هدر می رود و انگاره ی نادرستی از اخلاق در ذهنش نقش بسته است.

کلمه انگاره را اینجا به کار بردم و لازم می دانم که توضیح مختصری درباره ی انگاره بدهم. بسیاری از روانشناس ها یک جمله خیلی معروفی دارند که می گویند: رفتار ما تابع افکار ماست. من این افکار رو می خواهم به برداشت خودمون یک تحلیل دیگه ای بکنم: بله. افکار داریم به معنی باورها، به معنی تصورات، به معنی گزاره هایی که در ذهنمون شکل میگیرد، به معنی اعتقادات. همه اینها (باورها، تصورات، مفاهیم...) در ذهن ما وجود دارد و

اینها سر منشأ رفتارهای ما می شوند، اما عمیق تر از همه اینها و پشت سر همه ی اینها، ما یک چیزی داریم با عنوان انگاره که معادل image است: ما در ذهنمون، ایمیج هایی داریم. انگاره ها در واقع نقاشی های ذهنی ما هستند. دقت کنید که شما یک تابلوی نقاشی را خیلی راحت می توانی به دیوار بزنی و می توانی به راحتی از روی دیوار برداری ولی روانشناسها تاکید کرده اند که پاک کردن و جدا کردن انگاره ها از ذهن (که تشبیه به تابلویهای نقاشی ذهنی می شوند)، ذهن ما را زخمی می کند؛ یعنی، انگاره ها آنقدر در لایه های عمیق ذهن ما نشسته اند که می تواند منشأ اثر باشند. استاد فرامرز قراملکی کتاب دیگری دارند با عنوان «قدرت انگاره» و این کتاب مرتب در مورد انگاره ها و قدرت اون بحث می کند و نشان می دهد که چقدر انگاره ها در مدیریت رفتار های ما منشأ اثرند و چقدر هم می توانند قوی باشند

با این عرایضی که گفتیم در واقع می خواهیم بگوییم که انگاره ما از اخلاق آسیب دیده؛ خصوصاً با توجه به هزینه هایی که گفتیم. تا زمانی که این انگاره ها بازسازی نشوند، به نظر ما حرکت کردن به سمت اخلاق عملاً خیلی اتفاق نمی افتد.



من در اینجا می خواهم دو تا از انگاره های نادرستی که از اخلاق در ذهن ما ایجاد شده و دلایل خاص خودش را دارد (و ما فعلاً به آنها ورود نمی کنیم) را عرض بکنم:

۱. به لحاظ سنتی در جامعه ما از گذشته تا حال، در آموزش اخلاق و در ترویج اخلاق به گونه ای عمل کردیم که مخاطب به محض شنیدن واژه اخلاق، متاسفانه آن چه که از اخلاق به ذهنشون می آید این است: مشتکی پند و پیمان (یعنی این کار خوبه، این کار بده؛ این کار را بکنید، این کار را نکنید). اگر اخلاق معادل و مساوی مشتکی پند و پیمان در ذهن ما جا بگیره (که به نظر ما گرفته)، این تا الان توانسته بسیار آسیب زا باشد. نه تنها کمک به رشد اخلاق نکرده، تازه بسیار توانسته آسیب هم بزنه. این یک انگاره است. چون ما در فضای آموزشی بودیم، این را از مستمعین خود می پرسیم که شما برداشتتون و نظرتون در مورد اخلاق چی هست؟ خیلی وقتها از دانشجویان خودم در همون جلسات اول می پرسیم که شما به محض اینکه عنوان اخلاق حرفه ای یا اخلاق را در واحد درسی شنیدید یا دیدید، چه تصور و چه تلقی در ذهن شما نقش بست؟ این خیلی می تونه تعیین کننده باشد. بسیاری از آنها تصورشان این هست که همان مباحث اخلاقی که

مادربزرگها و پدربزرگها تحویل ما می دادند (یعنی یک سری بکن ها و نکن ها و دستورالعملها) و استاد، شما هم می خواهید بیایید و بنشینید و یک سری موعظه ها، پند و اندرزها را به ما بدهید. اگر انگاره ما، این باشه، طبیعی هست که ما به سراغ اخلاق نرویم.

جلسه پنجم

۲. تلقی و انگاره دیگری که در جامعه ما ایجاد شده و به گمان ما، می تونه بسیار آسیب زننده باشد. اول این رو عرض بکنم که چطور شد که این انگاره دوم در جامعه ما شکل گرفت. من عرض کردم در جامعه ما اخلاق به دلایل مختلف جوری آسیب دیده که امروز اقبال به اخلاق کم هست اما بسیاری از فضاهای صنعتی در بیرون از ایران در کشورهای پیشرفته تر و توسعه یافته تر به سمت دیگری رفته و یک نکته رو اونها به درستی فهمیدن و اون این هست که اخلاق می تونه موجب افزایش وضعیت رقابتی بشه. اونها به درستی فهمیدن که اخلاق، (اخلاق حرفه ای منظورم هست)، می تونه موجب افزایش بهره وری در هر کاری که هستند، بشه. با دانستن این نکته، اونها به سمت سرمایه گذاری برای رشد اخلاق حرکت کردند. ما در ایران هم تا حدودی در این دهه های اخیر با اثر بخشی اخلاق، خصوصاً در محیط های صنعتی و تجاری کمابیش آشنا شدیم و خیلی ها -حالا یا بر اساس تبلیغات هست یا واقعا به این باورمندی رسیدن- به این سمت رفتند. اما امروزه، شاید سازمان ها و ادارات بسیاری رو بتونیم به عینه ببینیم که وقتی وارد مجموعه هاشون می شیم، منشورهای اخلاقی رو بر در و دیوار سازمان هایشان زده اند. با این کار می خوان نشون بدن که آنها به اخلاق، اقبال نشون دادن، برآش کار کردن و برآشون مهم هست. اما متوجه شدیم که متأسفانه فقط اون منشورهای اخلاقی رو به عنوان یک زیور بر در و دیوار خودتون آویزان کردن و می خوان با این اقدام نشون بدهند که ما خیلی اخلاقی تر شدیم یا به سمت اخلاق حرکت کردیم. این انگاره آسیب زننده هست و باید درست بشه.

۳. انگاره سومی هم توی جامعه ما شکل گرفته و متأسفانه در میان اهل کسبه زیاد این رو می بینیم: به محض این که آنها رو توصیه به اخلاق و پایبندی به یه سری اصول اخلاقی می کنیم، سریع به ما می گن که می خواهید ما رو بیچاره و ورشکست بکنید. یعنی تو ذهنشون جای گرفته که رفتن به سراغ اخلاق، به منزله یک سرسره ای عمل می کنه یا به منزله یه ترمزی عمل می کنه که مانع پیشرفتشون می شه و در نهایت باعث سقوطشون خواهد شد. (یه وقت، شما اخلاق رو به منزله یک نردبان می تونید ببینید که موجب ارتقا شما می شه، یه وقت می تونید اخلاق رو به منزله یک سرسره ای ببینید که موجب سقوط شما می شه). اینها انگاره های نادرستی هستند که از اخلاق وجود داره و باید به نوعی اصلاح بشه تا ما بتونیم قدم های مثبتی برداریم و به سمت اقبال به اخلاق پیش بریم.

خب، ما در این جلسه چی گفتیم. من با سه تبیین در واقع خواستم توجیه بکنم که ما چرا به اخلاق حرفه ای در حوزه کاری خودمون نیاز داریم:

I. بسیاری از روشنفکران ما، وضعیت اخلاقی جامعه ما رو، بسیار منفی ارزیابی می کنن تا حدی که صحبت از بحران اخلاقی کرده اند. (این

مورد را حتی در بستر و در کف خیابون ها به قول معروف می تونیم ببینیم)

II. اگر کسی این تبیین رو نمی پذیره و وضعیت اخلاقی ما رو این قدر نامطلوب ارزیابی نمی کنه، من یک پله پایین تر میام و عرض می کنم

که در حوزه معلمی (که در واقع، ما معلمی رو ذاتاً یک حرفه اخلاقی می دونیم)، این سر جای خودش، درست هست ولی این توجیه نمی شه

که ما نیاز به اخلاق حرفه ای نداریم، چرا؟ چون کار خوب، غیر از خوب کار کردنه. ما ممکنه حرفه مون حرفه بسیار مقدسی باشه (که معلمی چنین هست)، اما ممکنه این حرفه مقدس رو بد اجرا بکنیم. اخلاق حرفه ای در اینجا به کمک ما میاد تا کار خوب رو خوب انجام بدیم.

III

اگر این تبیین رو هم خیلی نمی پسندید، نکته سوم و تبیین سومی عرض کردم و اون این بود: به تعبیر جیمز کالینز، اگر ادعایمون این هست که کار خوبمون رو داریم خوب هم انجام می دهیم، باید این رو بدونیم که اکتفا کردن و راضی شدن و دلخوش کردن به این کار خوب می تونه به منزله دشمنی عمل بکنه که ما رو از رسیدن به وضعیت متعالی تر باز می داره. به تعبیر کالینز، خوب ماندن می تونه سد راه تعالی باشه. ما باید بتونیم به وضعیت متعالی تری برسیم. اخلاق حرفه ای در این جهت به ما کمک می کنه.

اما چه اتفاقی افتاده که در جامعه ما بعضی ها ارزیابی شون این هست که اخلاق حرفه ای (یا به طور کلی اخلاق) بسیار آسیب دیده است؟ ارزیابی های ما نشون می ده که انگاره های ما از اخلاق آسیب دیده اند. من انگاره رو از افکار، باورها، عقاید و امثال این ها تمیز دادم و گفتم خیلی می تونه در ذهن ما عمیق تر باشه و منشاء بسیاری از رفتارهای ما باشه. دو نکته رو به عنوان پیش مقدمه این انگاره ها عرض کردم:

- a) اگر فردی به این نتیجه برسد که هزینه کردن برای اخلاق، در واقع هدر دادن سرمایه هاست (متأسفانه خیلی ها به این نتیجه رسیدن)، طبیعی خواهد بود که آن فرد با چنین انگاره ای نمی تونه انگیزه ای برای حرکت به سمت رشد اخلاقی داشته باشه و قدمی برداره.
- b) انگاره مقابل این بود که ممکنه کسانی به این نتیجه رسیده باشن که هزینه کردن برای اخلاق هدر دادن سرمایه ها نیست، بلکه نوعی سرمایه گذاری هست. با این انگاره ما می تونیم انگیزه های اخلاقیمون رو رشد بدیم، دغدغه اخلاقی پیدا بکنیم و به سمت رشد اخلاقی حرکت بکنیم. (به نظر ما هم، این انگاره درست هست)

سه مورد از انگاره های نادرستی که از اخلاق در ذهن ما شکل گرفته رو خدمتتون عرض کردم:

- ۱) انگاره نادرست اول، بخشی است که شاید متأثر از دنیای سنت ما هم بوده باشد. این تلقی و این انگاره رو در مردم ایجاد کردن که اخلاق مشتی پند و پیمان هست. اگر اخلاق رو به منزله مشتی پند و پیمان ببینیم، انگیزه حرکت کردن به سمت اخلاق تضعیف خواهد شد.
- ۲) انگاره ی نادرست دوم، بخشی است که شاید متأثر از بسیاری از سازمان ها و فضاهای کسب و کار بیرون از ایران می باشد که متوجه شدن که رمز موفقیتشون، روی آوردن به اخلاق حرفه ای است. افرادی در کشورمان -شاید متأثر از خارجی ها- اقبال به اخلاق نشون دادند ولی این اقبالشون به اخلاق در واقع تزئینی می باشد. به صورت یک زیوری هست بر گردن سازمانشون، بر گردن وزارت خونه شون و اداره شون. این انگاره به جای این که اخلاق رو به مقدار جلو بیره و پیش برنده باشه، می تونه برای اخلاق اتفاقاً آسیب زا هم باشه. ما نگاه زیور انگارانه به اخلاق نباید داشته باشیم.
- ۳) به نظر ما، انگاره ی نادرست سوم بسیار بدتر از اون دو انگاره قبلی داره عمل می کنه. اون این هست که ما ممکنه اخلاق رو به جای این که یک نردبانی برای ترقی خودمون بفهمیم، اون رو به منزله سرسره ای به سمت سقوط و ترمزی برای پیشرفت و موفقیتمون به حساب بیاریم (البته این انگاره می تونه عوامل متعددی داشته باشه).

خلاصه ی عرض این بود که اگر این انگاره ها اصلاح نشوند، دغدغه و حساسیت اخلاقی در ما ایجاد نمی شه و این چنین کلاس ها و آموزش هایی، به قول معروف توجیه اقتصادی پیدا نمی کنه که ما براشون هزینه بکنیم و وقت بذاریم.

بازبینی جلسات اول تا پنجم توسط شهلا زراعت پیشه، دبیر زبان انگلیسی، اصفهان

اخلاق حرفه ای - جلسه ۶ (یاسمن رهایی . مشاوره - نیریز)

سلام عرض می کنم خدمت دوستان، دانشجویان، ومعلمان گرامی. جلسه دوم اخلاق حرفه ای معلمی خدمت شما هستیم. خاطرتان باشد جلسه قبل سعی کردم به این سوال جواب بدهم که ما برای چه به این مبحث می پردازیم؟ و چه هدفی را دنبال میکنیم؟ به طور خلاصه عرض کردم که وضعیت اخلاقی ما در جامعه خوب ارزیابی نمیشود ومن دلیل اصلی را در جلسه قبل عرض کردم به این دلیل که انگاره های ما از اخلاق به شدت آسیب دیده است. من منبع درس را خدمتتان معرفی کردم و در پایان گفتم که باید این انگاره هارا آرام آرام اصلاح کنیم تا دغدغه وحساسیت اخلاقی در ما ایجاد شود تا ما به این سمت حرکت کنیم.

در این جلسه بنا دارم که از انگاره هایی که از معلمی به عنوان حرفه داریم صحبت کنم یکسری مفاهیم هست که باید در مورد آنها حرف بزنیم خوب تصورمان در مورد آنها روشن کنیم تا ببینیم ما انگاره مان از معلمی به عنوان یک حرفه چیست؟ خوب اگر اجازه بفرمایید برویم سراغ مباحث جلسه دوم...

در ادامه مباحث جلسه قبل که راجب انگاره ها داشتم، می خواستم به این سوال هم جواب بدهم که چه اتفاقی افتاده که انگاره های ما از اخلاق آسیب دیده وما از این ناحیه ضرر وزیان را تحمل می کنیم به نظر ما پاسخهایی که افراد به این سوال می دهند این است که باور کرده اند که اخلاق و رعایت کردن اصول وارزشهای اخلاقی نتوانسته موجبات موفقیت شغلی وحرفه ای افراد را برآورده کندوبرای همین انگاره هایشان از اخلاق آسیب دیده وحاضر نیستند به سمت اخلاق اقبالی نشان دهند.

من دلیل عمده این اتفاق را در این می بینم که ما اخلاقی که به افراد وجامعه خود عرضه می کنیم در واقع این اخلاق نتوانسته نیازهای افراد وحرفه ها ومحیط ها حرفه ای رابراآورده کند

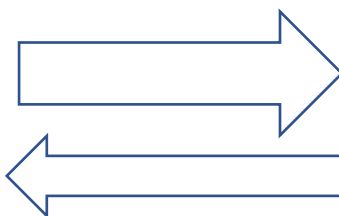
یک بخشی از این مشکل را می توان به نوع آموزشهایی که ما از اخلاق داشتیم یا نوع ارزشهایی که بیان کردیم اینها با نیازهای حرفه ای های ما و جامعه ی حرفه ای ما و افراد تناسب ندارند. ما احساس می کنیم بین اخلاق و نیازی که افراد دارند فاصله افتاده است. قهری اتفاق افتاده و این تصویر تا حدودی میتواند گویای این نکته باشد که چطور می تواند این فاصله اتفاق افتاده باشد؟ دلیلش این میتواند باشد که واقعا با توجه به اینکه خواهیم یا نخواهیم چه خوشمان بیاید چه خوشمان نیاید ما وارد دنیای مدرن شده ایم و این دنیا اقتضات و نیازهایش در ما ایجاد شده و ما را به این سمت و سو پیش برده یعنی نیازهای ما به عنوان انسانهای مدرن در مقایسه با نیازهای انسانهای گذشته و انسانهای سنتی تغییر کرده است. به همین خاطر اگر قرار است اخلاق را به گونه ای بگوییم که موثر واقع شود باید یک رابطه و نسبت معنا داری بین اخلاقی که می گوییم، اصول و ارزشها و نیازهای این افراد وجود داشته باشد والا این انتظار که ما اخلاق را بگوییم و از آدمها پایه بندی به این اخلاق را خواهیم و از آن طرف نیازهایشان را برآورده نکند انتظار معقولی نیست و همین اتفاقا شکاف ایجاد کرده. به هرحال اینکه ما در این وضعیت که قرار گرفته ایم چه باید بکنیم من یک نقشه ی کلی مسیری که می خواهیم طی بکنیم خدمتتان بیان می دارم.

نقشه راه

توسعه

مهارت های ارتباطی

افزایش خود انگیختگی



نگرش

و تلقی ها / دانش افزایی

کل مباحث ما پیرامون این نموداری که شما در مانیتور می بینید پیش خواهد رفت. این نمودار به ما می گوید که دو گام بلند باید برداریم تا وضعیت اخلاقی ما بهبود پیدا کند. یک کاری که باید اتفاق بیفتد این است که ما باید نگرش هایمان، تلقی هایمان، دانش هایی که مرتبط با این موضوع داریم تغییر کند. یک نوع دانش افزایی و تغییر نگرش ها باید اتفاق بیفتد که ما انتظار داریم با همین مباحثی که در چنین کلاسهایی که داریم مطرح میکنیم حداقل بخشی از دیدگاهها و نگرشها و تصویرهای ما از اخلاق تغییر کند.

دومین اتفاقی که باید بیفتد به نظر من اتفاق بسیار شاید مهمتری باشد حتی نسبت به نگرشها این است که ما باید مهارتهای ارتباطی را آموزش ببینیم ، یاد بگیریم. چون ما بطور جدی معتقدیم که اگر ما مهارتهای اخلاق ورزی و عمل به اصول و ارزشهای اخلاقی را یاد نگیریم قطعاً نمی توانیم اخلاقی زندگی کنیم. زیست اخلاقی امروزه شدت وابسته به اموختن مهارتهای ارتباطی است. این مهارتهای ارتباطی رامن می خواهیم بیشتر تاکید بکنم به این خاطر که تقریباً در دنیای سنت ما و آنگونه ای که تا الان اخلاق رابه ما گفته اند در حین این مباحث به ما مهارت اموزی نکرده اند، من اشراف نسبتاً خوبی به رساله های اخلاقی که از ابتدای صدر اسلام تا حداقل قرن هفتم که اوج کارهای اخلاقی صاحبان و عالمان اخلاقی ما بوده ، من اشراف خوبی به این حوزه مطالعاتی دارم و با قاطعیت عرض می کنم که من کمترین آموزش مهارتهای اخلاقی را در آثار اخلاقی خودمان دیده ام. این را بگذاریم در کنار عرضی که دارم و اصرار دارم بگم مهارت های اخلاقی اگر کمتر از نگرشها نباشد بیشتر از نگرش ها، ارزشش برای ما باید روشن شود. بنابراین توسعه ی اخلاقی بودن بر اساس این مدل این است که دو کار باید انجام شود یکی نگرشها باید تغییر کند و یکی دیگه اینکه مهارتهای ارتباطی را یاد بگیریم. چرا فلسفهایی که در اینجا می بینید فلش بالایی را خیلی چاق تر و بزرگتر و فلش پایینی را لاغر تر نشان داده شده است؟ می خواستم دقیقاً این معنا را برسانم که از نظر من اگر بگوییم که به کدامیک از این ها باید وزن بیشتری بدهیم عرض این است که مهارتهای ارتباطی اثر بیشتری در تغییر همین انگاره های نادرستی که در ما ایجاد شده ، در تغییر این انگاره ها مهارت های ارتباطی بیشترین تاثیر را دارند بعد میرویم سراغ نگرشها به عبارت دیگر می خواهیم بگوییم که اگر یاد بگیریم که چگونه اخلاقی باشیم قطعاً نگرش ما هم در درباره ی اخلاق تغییر خواهد کرد. این مسیری است که ما در همه ی درسها طی خواهیم کرد.

اخلاق حرفه ای - جلسه ۷

عماد عبداللهی . دبیری معارف _ کهنوج

من قبل از اینکه برم سراغ اینکه بپرسم ما انگاره مان از معلّمی چی هست می خواهم فقط به چند مورد به صورت خیلی گذرا اشاره بکنم که یک مقدار توانسته باشم انگیزه و دغدغه شمارا به اخلاق حرکت بدهم و ارتقا بدهم. می خواهم مواردی را بشمارم تحت عنوان اثربخشی اخلاق

اثربخشی اخلاق

- 1- عبور از توان غریزی (واکنش های هیجانی) به توان فطری (هوش هیجانی)
- 2- آثار روحی (شادی، آرامش،)
- 3- سعه صدر
- 4- جلوگیری از فشارهای روحی و آسیب های جسمی، تنشها،
5. حاکم شدن فضای صمیمی، با نشاط، شاداب،
- 6- حل تعارضات
- 7- جلوگیری از زیرآبزی، کم کاری، بدگویی و تهمت، رشوه خواری و اختلاس
- 8- افزایش مقبولیت و رضایت شغلی
- 9- افزایش اعتماد
- 10- افزایش بهره وری
- 12- ارتقا کار شما از شغل به حرفه
- 13- رمز موفقیت شغلی

اخلاق با ما چه می کند؟ در واقع دارم به این سؤال جواب می دهم:

۱- اخلاق می تواند ما را از وضعیت غریزی که در واقع به موجب وضعیت های غریزی که داریم، به پشتوانه غرایزی که داریم ما می توانیم واکنش های هیجانی همیشه در مقابل اتفاقات داشته باشیم. اخلاق می تواند این واکنش های هیجانی ما را که برآمده از غرایز ما هست به سمت واکنش های فطری پیش ببرد. طبیعی است که ما اگر بتوانیم از سطح غرایز به سمت فطریات پیش برویم یک گام بلندی حتی به سوی انسانیت برداشتیم.

۲- دومین خدمتی که من از اخلاق انتظار دارم این هست که آثار روحی ما را بهبود ببخشد، از جمله آن ها مثال زدم شادی و آرامش. مولوی هم اشاره بسیار خوبی دارد به اینکه چطور اخلاق می تواند شادی های ما را افزایش بدهد، اشاره اش این است که میگوید که: بسیاری از رنج های که ما می بریم هر کس در خودش دقت بکند، بسیاری از رنج های که ما می بریم از اینجا ناشی میشود که یک تخلف اخلاقی را ما مرتکب شدیم و آن تخلفات اخلاقی هست که موجب آزار روحی ما می شود و این شادی و آرامش را از ما می گیرد. اگر ما پایبندی به اخلاق نشان بدهیم این آثار رنج آور را دیگر شاهد نخواهیم بود.

۳- ما اگر یاد بگیریم که در اخلاق حرفه ای چنین اتفاقی می افتد، ما اگر یاد بگیریم از واکنش های هیجانی به سمت تقویت هوش هیجانی برویم و واکنش های ما، واکنش های معقول تر و اخلاقی تر باشد در واقع خروجی اش سعه صدر خواهد بود، ما تحملمان، پذیرشمان و حلممان و بردباری مان نسبت به نابسامانی ها افزایش پیدا می کند.

۴- انتظار دیگری که از اخلاق حرفه ای داریم این است که جلوی بسیاری از فشارهای روحی و آسیب های جسمی و تنش های که ممکنه در حرفه ی ما به ما برسد را، می تواند بگیرد.

۵- انتظار دیگری را که داریم این هست که فضاهای حرفه ای ما را، صمیمیت بیشتری به آن می دهد بانشاط تر می کند و شاداب تر می کند.

۶- انتظار بعدی این هست که ما همه مان - من مثالی خواهم زد بعد- ما همه مان در محیط های کاری مان و شاید حتی در زندگی های شخصی مان دچار تعارضاتی میشویم که اصطلاحاً بهش میگوییم تعارضات اخلاقی و به تعبیر شاید درست تر میگوییم (دوراهه های اخلاقی) ما این دوره های اخلاقی بسیار گیج کننده و بسیار پرآسیب است به طوریکه که ما حتی ادعا می کنیم که بیشترین آسیب را به لحاظ اخلاقی ما از اینجا خوردیم که

مهارت حل این تعارضات و حل سالم این دوره‌های اخلاقی را نداریم، اخلاق حرفه‌ای این کمک را به ما می‌کند که از این تعارضات یا دوره‌های اخلاقی به سلامت عبور بکنیم.

۷- اخلاق حرفه‌ای می‌تواند بسیاری از این ناهنجاری‌های که امروز ما در محیط‌های کاری مان شاهدش هستیم: **زیر آبرزی، کم‌کاری، بدگویی، تهمت، رشوه‌خواری و اختلاس** ... می‌تواند یک پاسخ و یک نسخه مؤثری برای از بین بردن این نابسامانی‌ها و ناهنجاری‌ها باشد.

۸- اخلاق حرفه‌ای می‌تواند موجب افزایش مقبولیت و رضایت شغلی بشود، چیزی که عمده مدیران در سازمان‌های مختلف دنبالش هستند که کارکنانشان به این شاخص‌ها برسند.

۹- اخلاق حرفه‌ای می‌تواند اعتماد را افزایش بدهد، همه‌کسانی که در محیط‌های کاری خصوصاً در حوزه‌های تجارت، صنعت و سود به‌طور کلی دارند حرکت می‌کنند به اعتماد بسیار نیاز دارند، چون شعار خیلی روشنی هست که می‌گوید **«اعتماد امروز بازار فردا است»** اخلاق حرفه‌ای مدعی هست که میتواند این خدمت را برایشان داشته باشد.

۱۰- هیچ سازمانی نیست که به فکر بالا رفتن و افزایش بهره‌وری‌اش نباشد، حتی در کار معلمی و حرفه معلمی هم ما از بهره‌وری صحبت خواهیم کرد و یک معلمی موفق را معلمی می‌دانیم که بهره‌وری بسیار مطلوب داشته باشد. اخلاق حرفه‌ای مدعی هست که ما بهره‌وری را در همه حرفه‌ها می‌توانیم بالا ببریم.

۱۱- **خب اما مورد دیگر که به نظر من در واقع جمع‌بندی آن موارد قبلی هست، این است که با اخلاق حرفه‌ای ما مدعی هستیم می‌توانیم از سطح شغل به حرفه ارتقا پیدا کنیم.**

و مورد آخر این که به‌طور کلی خواهیم بگوییم این که اخلاق حرفه‌ای، **رمز موفقیت شغلی** است.

این‌ها بخشی از آثار اخلاق حرفه‌ای است که باید بهش التفات کرد.

اما برویم سراغ موضوعی که عرض کردم در این جلسه بیشتر به آن بپردازیم این است که اگر انگاره‌ها تا این پایه در رشد اخلاقی ما تأثیر دارند، از خودمان بپرسیم که انگاره ما از حرفه معلمی چیست؟ ما چه تلقی و چه تصویری معلمی داریم نموداری را اینجا خدمتتان دارم نشان می‌دهم



نقش تقریرها از معلمی در کارهای ما بسیار موفق است.

بر اساس این نمودار ملاحظه می‌فرمایید که موفقیت در معلمی تحت تأثیر روش‌ها و ابزارها و فنونی هستش که ما برای تدریسمان، برای آموزشمان داریم به کار می‌گیریم، اما این روش‌های مؤثر، این فنون و این ابزارهای که ما داریم به کار می‌گیریم که به موفقیت در معلمی برسیم خودش تحت تأثیر یک پارامتر دیگری است یک اتفاق دیگری است و آن (تصور روشن و کاملی است که ما از معلمی داریم) در واقع می‌خواهم با این نمودار عرض بکنم که وقتی که ما تصور و تلقی خاصی از معلمی داشته باشیم اون هستش که تعیین می‌کند که ما از چه روش‌ها، امکانات و ابزاری برای بالا بردن کیفیت کارمان استفاده بکنیم و رمز موفقیتمان در نهایت منوط به اون تلقی و انگاره ما از معلمی است.

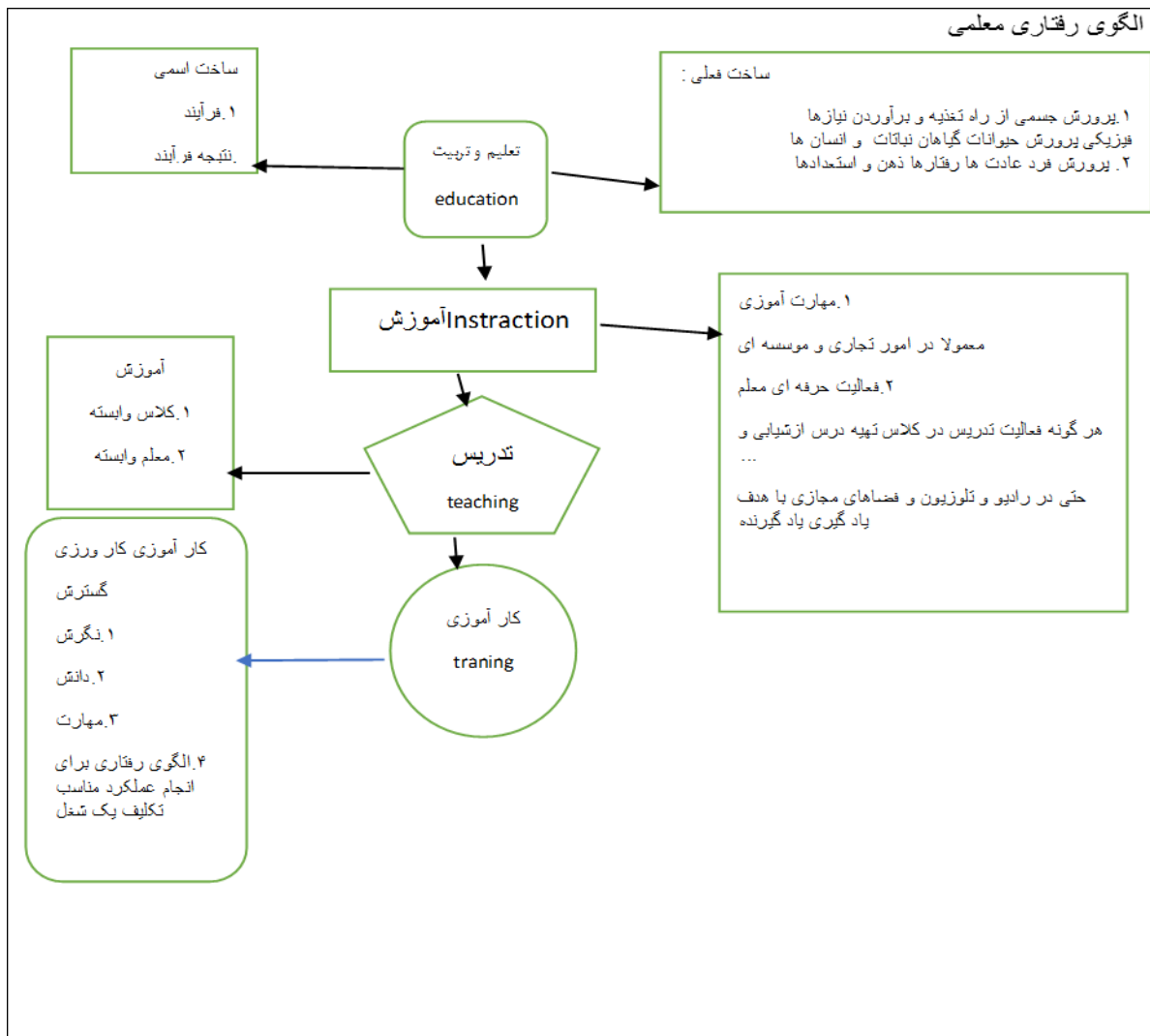
با این توضیح و پیش‌فرض هستش که می‌خواهیم انگاره خودمان از معلمی را قدری روش تأمل بکنیم.

قبل از این که باز بروم سراغ انگاره خودمان از معلمی، این نکته را می‌خواهم عرض بکنم که اختلاف‌نظرهای بسیاری درباره اصطلاحات، واژه‌ها و عباراتی که ما در حوزه معلمی به کار می‌گیریم وجود دارد، ما با آثار صاحب‌نظران، روانشناسان و متخصصین حوزه آموزش اگر مراجعه بکنیم درباره اصطلاحاتی که الان خدمتان عرض می‌کنم اختلاف‌نظرهای بسیاری هست. از گذشته تا حال من به خاطر همین برگشتی که به گذشته دارم می‌خواهم یک اشاره‌ای بکنم به آثاری که در سنت تاریخی ما وجود داشته که همه این‌ها به‌نوعی معطوف به آموزش اخلاق در حوزه تدریس و آموزش و معلمی بوده‌اند.



این تصویر که در بالا مشاهده می‌فرمایید این سه تا سه عنوان از کتاب‌های هست که در قرن یا سده سوم قمری، اولیش را ما شاهد هستیم، دومی همینطور ولی سومی اش مربوط به سده ششم می‌شود. این‌ها را در بالا به صورت پشت سرهم دارم نشان می‌دهم که بگم این‌ها از یکدیگر متأثر بودند، این از همه مقدم بوده مربوط به سده سوم هست با عنوان «آداب المعلمین» گفته می‌شود که این اولین رساله‌ای هست که در حوزه آموزش در جهان اسلام نوشته شده. این اثر متعلق هست به «محمد بن سحنون» از فقهای معروف سده سوم مذهب مالکی هست. بعد ابوالحسن علی قاسمی هست که به شدت از ایشان متأثر بوده و بعد در سده ششم زرنوجی راداریم که ایشان هم باز کتابی هم در آن راستا تألیف کرده و او هم از پیشینیان خود متأثر است. این سه عنوان متعلق به دنیای اهل سنت هستند. اثری که در پایین دارم نشان می‌دهم در واقع صورت‌های مختلف یک اثر هست. ب شهید ثانی هست: «مثنیة المرید فی آداب المفید و المستفید» این کتاب هم کتاب بسیار البته نسبت به «آداب المعلمین» ابن سحنون بسیار کتاب مفصل‌تری هست. همچنان بعد از گذشت این‌همه قرن که مربوط به قرن چهارم می‌شود همچنان مباحث بسیار تازگی دارد برای ما، بسیار مؤثر هست. ترجمه‌های متعدد فارسی دارد، این‌ها ترجمه هاش هست:

آداب تعلیم و تربیت در اسلام یا حتی یک‌بار هم ترجمه شده با عنوان: «آیین دانشوری». این‌ها فقط جهت اطلاع از منابعی که در سابقه تاریخی ما وجود دارد.



موضوع این جلسه عرض میکنم انگاره هایی از معلمی چیست؟ مفاهیمی در اینجا در نمودار می بینید برای درک از حوزه حرفه ای معلمی بسیار موثر است. اجازه بدهید با مفاهیمی که در تابلو دارید می بینید آشنا بشویم **آموزش و پرورش** اصطلاحی است بسیار پر کاربرد معمولا ما این را معادل تعلیم و تربیت در حوزه آموزش و پرورش به کار می بریم. معادل آن هم **education** است. در فرهنگ های لاتین **education** یک ساخت فعل دارد و یک ساخت مصدری. عنایت بفرمایید ساخت فعلی آن وقتی معنا می کنیم دوتا معنا برای ما دارد: ۱. به معنای **پرورش** جسم هست پرورش جسمی اینقدر اصطلاح و ترکیب عامی هستش که شامل حال تقریبا همهی موجودات جاندار می شود ما پرورش را برای گیاهان، حیوانات، نباتات و انسان ها به کار می بریم اما یه وقت می گوییم پرورش مراد از پرورش، پرورش جسم هست که از راه تغذیه و بر آوردن نیاز های فیزیکی منظور داریم و بر آورده می کنیم. ساخت فعلی **education** معنای دومی دارد که اختصاص به انسان پیدا می کند و به معنای پرورش فرد هست پرورش فرد یعنی چی؟ یعنی پرورش عادت ها، رفتارها، استعدادها و ذهن آدمی این به معنای فعلی تعلیم و تربیت یا **education** ساخت اسمی و مصدری هم می تواند داشته باشد و

اون دوتا معنا را ذیل خودش جای داده است توجه کردن به این دوتا معنا هم خیلی مهم است ما خیلی وقت ها education را فقط نتیجه ی یک فرآیند آموزشی به کار می بریم نتیجه ی فرآیند غیر از خود فرآیند است با این تلقی و تصور که من وارد حوزه ی تعلیم و تربیت شدم و در تعلیم و تربیت یک نتیجه و یک خروجی را فقط ببینم ولی فرآیند و پروسه ای را طی می شود نمی بینم این در واقع یک انحراف از معنای اسمی و معنای مصدری تعلیم و تربیت هست. ما معتقدیم که هر دو مهم هستند و هر دو باید دیده بشوند به خصوص تعلیم و تربیت به عنوان یک فرآیند. ملاحظه بفرمایید که خیلی عام هست و خیلی شمولیت دارد تعلیم و تربیت و مفاهیم دیگری را در خودش جای داده است.

اصطلاح دیگری که به کار می بریم **آموزش** هست instruction معنا و مفهوم instruction چی هست؟ باز در اینجا آموزش را به دو معنا به کار می بریم یک بار مراد ما از آموزش مهارت آموزی و کار ورزی است که معمولا این ترکیب و این اصطلاح در امور تجاری و موسسه ای استفاده می کنیم آموزش به معنای مهارت آموزی و کار ورزی را معمولا در حوزه ی تجاری و موسسه ای استفاده می کنیم یه وقت واژه ی آموزش به ذهنمون میاد و اون را معادل فعالیت های یک معلم تلقی می کنیم یعنی اگر بگوییم آموزش را تعریف کنید خیلی ها ممکن است بگویند آموزش یعنی فعالیت های حرفه ای یک معلم در اینجا توجه داشته باشید که هر نوع فعالیتی که شامل تدریس در کلاس درس، تهیه درس و ارزشیابی و فعالیت هایی از این دست اینها همه تحت عنوان آموزش قابل فهم است به این معنا هم آموزش اینقدر عام هست که تمام فعالیت هایی از این جنس چه در کلاس، چه در رادیو، چه در تلویزیون و چه در فضاهای مجازی و دیگر جاها ممکن است اتفاق بیافتد همش تحت عنوان آموزش قابل فهم است مهم ترین نکته در این تعریف این است که بدانیم آموزش فعالیتی است که قصد و هدف یادگیری یاد گیرندگان دارد انجام می شود. پس هر نوع فعالیتی که قصد و هدف یادگیری یاد گیرندگان دارد انجام می شود **تدریس** می گوییم.

تدریس معادل انگلیسی آن teaching هست. در اینجا دوتا ویژگی را اشاره می کنیم این دوتا ویژگی تقریبا اختصاص به تدریس دارد. تدریس به اون آموزشی اطلاق می شود که کلاس وابسته است تدریس خارج از کلاس معنا و مفهوم ندارد و دوم اینکه تدریس معلم وابسته است. ما اگر کتابی می خوانیم اگر فیلمی می بینیم نمی گوییم تدریس دارد اتفاق می افتد. معلم وابسته بودن و کلاس وابسته بودن از ویژگی های مختص تدریس هست.

اصطلاح دیگری ذیل تدریس قابل طرح است **کار آموزی** است. کار آموزی معادل انگلیسی آن training است. ما در اینجا چهار تا هدف را دنبال می کنیم اول به دنبال گسترش نگرش ها هستیم دوم به دنبال گسترش دانش هستیم سوم دنبال گسترش مهارت ها هستیم و چهارم دنبال گسترش الگو های رفتاری. منتهی از مفاهیم دیگر متمایز می کنیم و اون این هست به دنبال عملکرد مناسب در یک تکلیف یا یک شغل معین می دونیم کارورزی معنای عام ندارد اگر اختصاص به یک عمل خاص یا یک تکلیف خاص در شغلی خاص داشته باشد این اصطلاح را به کار می بریم. ما می خواهیم عرض بکنیم که اصطلاح ریز تری مثل تمرین کردن وجود دارد که به حوزه ی معلمی مرتبط می شود تمرین برای جایی به کار می رود که انتظار داریم یک عمل به تکرار و به صورت کلیشه ای و طرف تجربش کند. عرض من این است معلمی این است یه وقت ما بیاییم خیلی تحلیل گرایانه محدود بکنیم به فرضا کار آموزی این تصویر ناقص از معلمی است یه وقت ممکن است محدود بکنیم به تدریس از کسی سوال بکنیم شما معلمی را در چه می بینید ممکن است محدود بکند به تدریس یعنی کار تدریس یه وقت ممکن است یه قدم بالاتر برویم و بگوییم کار معلمی آموزش است ما می خواهیم این را بگوییم که معلمی شامل حال همه ی اینها می شود حرفه معامی موقعی تحقق کامل پیدا می کند که به همه ی اینها عمل بکند. باید همه این حوزه ها را پوشش بدهد. با توجه به صحبت هایی تا کنون داشتیم حوزه های متعددی از کار معلمی شمردیم. می خواهیم یک تعریف از معلم داشته باشیم.

تعریف معلمی

مجموعه فرآیندهای تعاملی معلمی و شاگردی با هدف ایجاد تغییر در یاد گیرنده

با توجه به تعریفی که در مانیتور می بینید تیکه ها و قطعه ها و مولفه های این تعریف را نگاه بکنید با رنگ های مختلفی نشان داده شده است که توجه کنیم که هر کدام از این اصطلاحات مهم است حساب شده و تعیین شده است .

اولا کار معلمی یک مجموعه است با مجموعه فعال است دل خوش نکنید که سر کلاس وارد بشوید و به کار خاص و موردی بپردازید باید توجه داشت که فعالیت معلمی یک مجموعه است و فعالیت های دیگر را در دل خودش دارد .

دوم اینکه کار معلمی را یک فرآیند بدانیم یک نتیجه یک مرحله به مرحله قدم به قدم پله به پله مهم است باید بهش توجه بشود .

سوم اینکه معلمی وقتی وارد کلاس می شود می خواهد به اهداف خودش برسد باید به این توجه داشته باشد که اینجور نیست که رابطه ی اون با دانش آموز یک رابطه یک طرفه باشد نه رابطه ی معلم با دانش آموز یک رابطه دو طرفه است همان گونه که معلم یاد می دهد یاد می گیرید . ببینید در یاد گرفتن معلم از دانش آموز خودش دو نکته مهم است . اگر نکته مهمی وجود دارد قطعاً وجود دارد که معلم باید توان یاد گیری را داشته باشد و انجام دهد اگر کسی استعداد یادگیری ندارد قطعاً نمی تواند آموزش بدهد هدف دیگر که در این رابطه ی تعاملی می توان دنبال کرد و انتظار داشت این است که دانش آموز از معلم خودش یادگیرنده گی را یاد بگیرد . اگر ببیند که معلم از اتفاقاتی که در کلاس درس می افتد استعداد یادگیری ندارد طبیعتاً دانش آموز او هم به همین شکل تربیت خواهد شد . نکته سوم که نکته مرکز دیده می شود این هست که معلمی دنبال یاد گیری و یاد دهی هست .

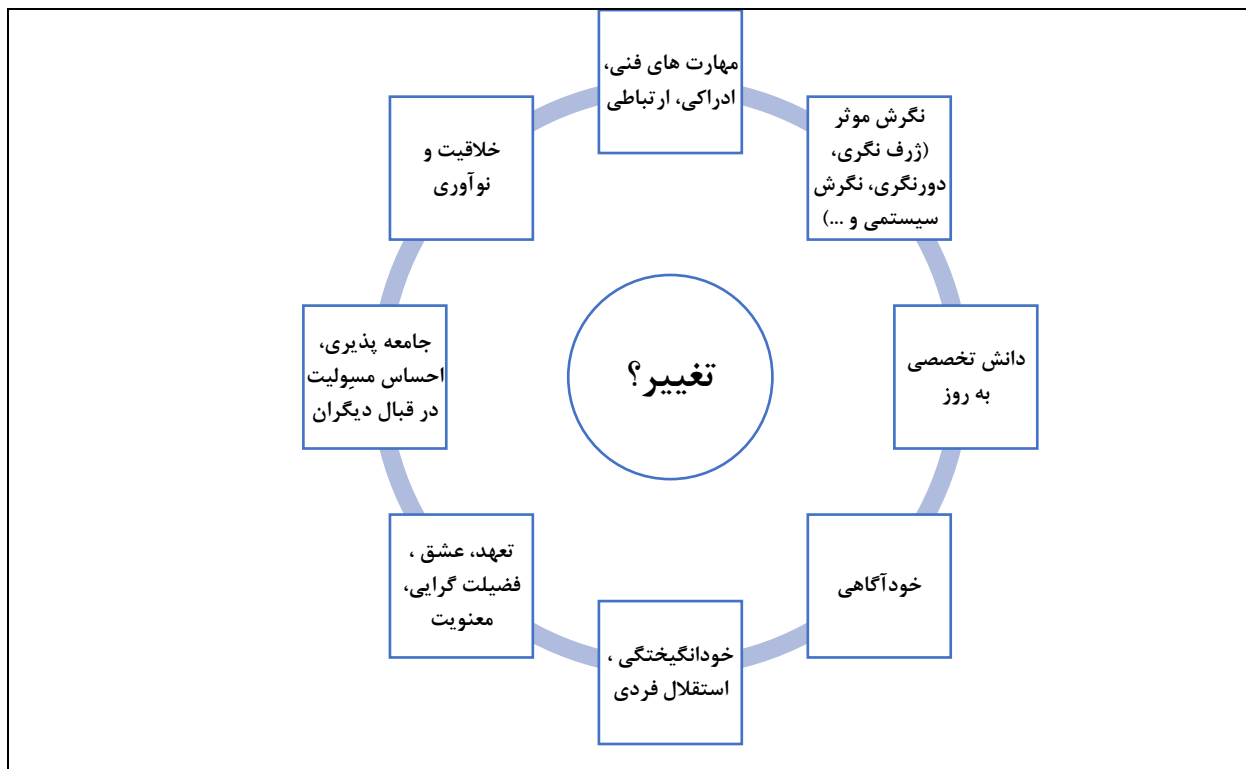
و نکته ی پایانی که در تعریف معلمی بسیار مهم هست ایجاد تغییر در یاد گیری است . معلم باید دنبال تغییر باشد . معلمی که دنبال ایجاد تغییر نباشد در واقع به شان معلمی وفا نکرده است معلمی در فرآیند یاد دهی و یاد گیری تغییر را دنبال نکند به دنبال ایجاد تغییر در دانش آموز نباشد در واقع به معلمی وفا نکرده است . این تعریفیست که ما از معلمی داریم

اخلاق حرفه ای - جلسه ۹

حجر گشت. دبیری زبان انگلیسی-کرج

تعریف معلمی: مجموعه فرایندهای تعاملی یاددهی-یادگیری با هدف ایجاد تغییر در یادگیرنده

ممکن است برای بعضی از دوستان این پرسش پیش بیاید که خب این بحثها چه ربطی به اخلاق دارد؟ برویم جلوتر، خدمتتان عرض خواهم کرد که به یک معنی خیلی خیلی البته ساده الان عرض بکنم که... می خواهم بگویم که اگر ما حرفه خودمان را دقیق بشناسیم و به حرفه خودمان دقیق عمل کنیم، به بخش زیادی از اخلاق وفا کردیم. یک معنا و یک بخش زیادی از پایبندی به اخلاق در حرفه این هست که به حرفه خودمان وفا بکنیم. ما اگر حرفه مان را شناسیم، قطعاً به حرفه مان هم نمی توانیم وفا بکنیم. عرض کردم که معلم به دنبال تغییر هست. میخواهیم تغییرها را با هم مرور بکنیم. ببینید دانش آموزی که می آید پای درس ما می نشیند و انتظاری که از یک معلم هست -که به طور سربسته و کلی داریم می گوئیم- انتظار این هست که **ایجاد تغییر** کند. این تغییرات چیست؟ دانش آموز ما چه تغییری را در خودش دنبال می کند؟ بازهم به تاکید عرض می کنم که اگر این تغییرات را شناختیم و این تغییرات را ایجاد کردیم، به حرفه معلمی خودمان وفا کردیم. مرور بکنیم:



دانش تخصصی به روز

اولین و ساده ترین انتظاری که از حرفه معلمی داریم این هست که باید دانش تخصصی را به دانش آموزان خودش منتقل بکند. اگر معلم فیزیک هست، فیزیک را خوب تدریس بکند و مفاهیم فیزیک و قوانین فیزیک را به خوبی به دانش آموز خود منتقل کند. اگر معلم شیمی هست، اگر معلم ادبیات هست به همین قسم. معلمی که به دانش تخصصی خودش، آن هم دانش تخصصی به روز، آشنا نباشد، قطعاً نمی تواند به این وظیفه معلمی خودش وفا بکند. این سطحی ترین، دم دست ترین و آشکارترین انتظاری هست که ما از معلم داریم.

نگرش موثر (ژرف نگری، دورنگری، نگرش سیستمی و ...)

انتظار دیگری که باید داشته باشیم و دانش آموزان دارند - خصوصاً والدین بیشتر این جور تغییرها برایشان اهمیت دارد و دنبال می کنند و نسبت به اینها حساسند- این هست که باید معلم بتواند نگرش موثری در دانش آموز خودش ایجاد بکند. به اختصار مرور بکنیم که منظور از نگرش موثر در دانش آموز چه چیزهایی هست. داخل پرانتز مشاهده میفرمایید نوشته ژرف نگری. ژرف نگری معنای لغوی و دم دستیش این هست که ما مسایل را عمیق تر ببینیم. به دانش آموز خودمان یاد بدهیم که اموری که دیگران سطحی می بینند، روبنایی می بینند، او عمیق تر ببیند. ولی میخواهم درحاشیه این معنایی که گفتم، یک نکته را تذکر دهم که ژرف نگری همیشه به معنای عمیق دیدن یعنی متعدد دیدن و متکثر دیدن نیست. گاهی اوقات واحد دیدن معنای ژرف نگریست. اشاره می کنم به معنایی که مولوی به آن اشاره می کند. مولوی به کسانی که دچار دوبینی شده اند، به قول معروف احوال هستند، با طعنه می گوید که "شمایی که با دوبینی یک چیز را دوتا، سه تا، چهارتا به قول معروف دارید می بینید، من اتفاقاً برعکس

شما، چند چیز را، دو چیز را، دارم یک چیز می بینم." همان معنای وحدت نگری که بسیاری از عرفای ما تعلیم و آموزش دادند. گاهی اوقات ژرف نگری به این معنا هم می تواند باشد. ژرف نگری لزوماً به معنای پراکنده دیدن و متعدد و متکثر دیدن نیست. نکته دیگر اینکه ما باید به دانش آموزمان یاد دهیم که دورنگری داشته باشد، آینده نگری داشته باشد. فقط مسایل و اتفاقات دم دستی را نبیند. لایه های پنهان تر و زیرین تر و دورتر را خصوصاً بتواند ببیند. نگرش سیستمی به معنی شبکه ای دیدن اتفاقات، عوامل و حوادثی هست که پیرامون ما رخ می دهد. تک دیدن و جزیره ای دیدن قضایا، نفهمیدن ارتباط بین مسایل و اتفاقات می تواند خیلی مضر باشد. هرچقدر ما بتوانیم بینش یا نگرش دانش آموز را تقویت بکنیم که ارتباطات را خوب درک بکند، به شان معلمی خودمان بیشتر وفا کردیم. و ویژگی دیگری که ما انتظار داریم در بحث تغییر در دانش آموز ایجاد بشود، نگرش سیستمی هست. نگرش سیستمی یعنی اینکه روابط بین پدیده ها را خوب ببینیم؛ یعنی اینکه دانش آموز ما یاد بگیرد که اتفاقات را جزیره ای و منفصل و جدا و پراکنده از هم نبیند. اگر بتوانیم این نگرش را تقویت بکنیم که ارتباطات را خوب درک بکند، خدمتی به شان معلمی خودمان در ارتباط با ایجاد نگرش موثر کردیم. خوب در بحث تغییر، ما اتفاقات دیگری را هم انتظار داریم که بیفتد.

مهارت های فنی، ادراکی و ارتباطی

مورد بعدی که به آن می پردازم ایجاد تغییر در مهارت های فنی، ادراکی و هم چنین ارتباطی دانش آموزان هست. این هم بخشی از حرفه معلمی هست که ما انتظار داریم در دانش آموزان ایجاد بکنیم. مهارت های فنی تقریباً معنا و مفهومش روشن هست؛ ادراکی هم. اجازه بفرمایید روی مهارت های ارتباطی بیشتر تاکید بکنم که جای این مهارت در همه محافل ارتباطی و اجتماعی ما به شدت خالی هست. جاییکه باید به این موضوع بیشتر و جدی تر پرداخته بشود همین کلاس ها هست؛ همین حوزه های آموزش هست که باید از اینجاها یاد بگیریم. مقداری جلوتر برویم، من به بعضی از این مهارت های ارتباطی که ما در حوزه معلمی به آن نیاز داریم، خواهام پرداخت.

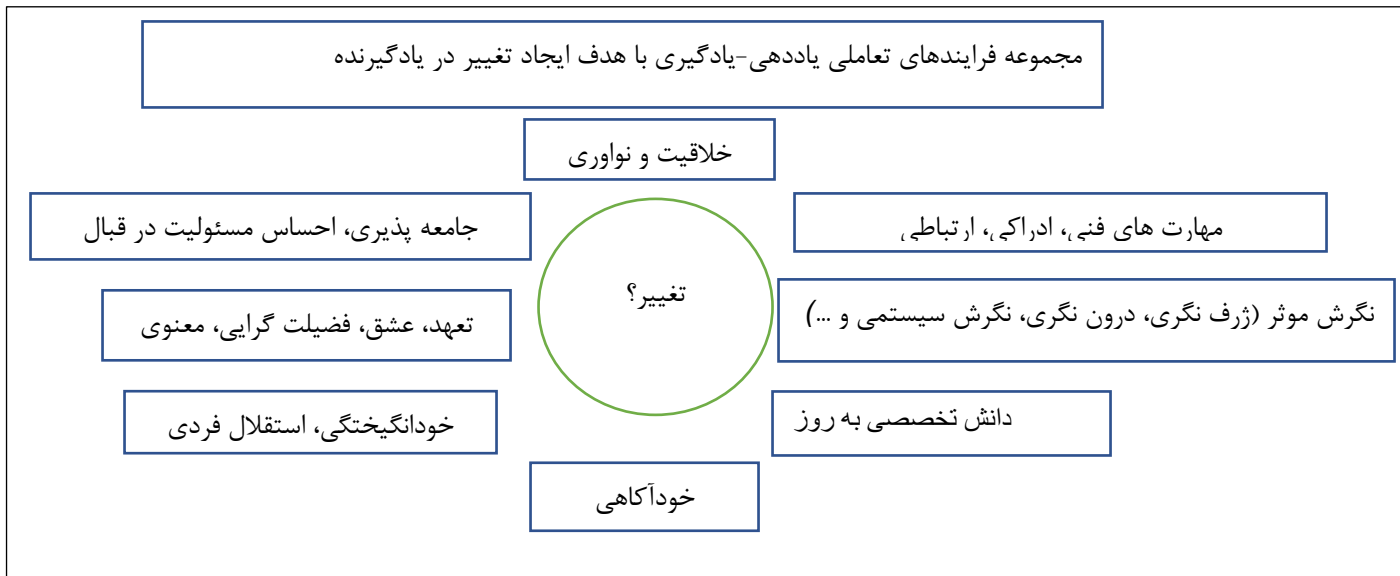
خودانگیزگی، استقلال فردی

تغییر دیگری که انتظار داریم در دانش آموز اتفاق بیفتد، این هست که باید انگیزه های درونی و خودانگیزگی را به دانش آموزانمان یاد دهیم. یک توضیحی عرض بکنم: ببینید انگیزه می تواند بیرونی و می تواند درونی باشد. هم معلم باید این خودانگیزگی را در خودش ایجاد بکند و بخشی از ویژگی های حرفه ایش هست. معلمی که منتظر انگیزه های بیرونی باشد که او را به حرکت وادار کند، این معلم را ما معلم حرفه ای نمی دانیم. یکی از ویژگی های حرفه ای بودن این هست که دارای انگیزه های درونی برای کارش باشد. این انگیزه درونی را معلم باید در دانش آموز خودش هم ایجاد کند. رغبت به کار یادگیری و آموزش را در دانش آموز خود ایجاد بکند. استقلال فردی ویژگی بسیار مهم شخصیتی ست که اگر بتوانیم به دانش آموزان خودمان منتقل بکنیم، فکر می کنم یک اتفاق بسیار مبارکی در حوزه آموزش ما رخ می دهد. یاد دادن و عادت دادن دانش آموزان که تا جاییکه می توانند به افراد دیگر نگاه کنند، به دست دیگری نگاه کنند - حتی اگر این دست دیگری معلمش باشد - چندان مطلوب نیست. دانش آموز مثل کودکیست که تا جایی باید دستش را بگیریم و آرام آرام پیش ببریم، ولی موفقیت ما آنجاست که یک جایی و یک روزی بتوانیم دست این کودک

را رها نکنیم و او بتواند روی پای خود بایستد و خودش راهش را با استقلال ادامه دهد. استقلال فردی می تواند شامل استقلال فکری باشد، استقلال شخصیتی باشد، استقلال منشی و رفتاری باشد.

تعهد، عشق، فضیلت گرایی، معنویت

ویژگی دیگر که انتظار داریم این هست که باید در دانش آموزانمان تعهد، عشق، فضیلت گرایی و معنویت را بتوانیم ایجاد کنیم. یک تعریف مختصری از معنویت عرض بکنم: معنویت لزوماً به معنی مذهب نیست. میشود معنویت را فراتر از مذهب هم تعریف کرد. ببینید انسانهایی که به لحاظ شخصیتی و فکری دارای استقلال هستند، اینها درواقع با فکر خود فکر میکنند و با پای خود راه میروند. ما برای اینکه با فکر خودمان فکر بکنیم، نیاز به یک نوع آموزش عقلانیت داریم. انسانی را دارای استقلال فکری می دانیم که در واقع توانسته باشد این ویژگی را در خود ایجاد کند. با خود تعهد کرده باشد که من هیچ حرفی را از هیچ کسی، ولو اینکه فرد بسیار مشهوری باشد، مادامیکه مستدل و منطقی نباشد، نپذیرم. و بالعکس هر حرفی را از هر فردی، ولو اینکه فردی فوق العاده گمنام باشد، ولی به محض اینکه مستدل و منطقی باشد بپذیرم. ببینید اگر بتوانیم این ویژگی را در دانش آموزان خود ایجاد کنیم، برایشان استقلال فکری آورده ایم. اما نکته ای مربوط به معنویت خدمت شما عرض کنم: بسیاری کسانی که دانش تخصصی یک مساله را دارند؛ به عبارت دیگر عقلانیت را دارند. ولی آیا همه کسانی که عقلانیت را دارند التزام به عقلانیت هم دارند؟ این التزام به عقلانیت غیر از خود عقلانیت هست. مثلاً پزشکی را در نظر بگیرید که خودش - فرض بفرمایید - سیگار می کشد. بیشتر از پزشک کیست که بر مضرات سیگار واقف باشد؟ ولی وقتی خودش سیگار می کشد، ما استنباط و تحلیلیمان این هست که او دانشش را دارد، او عقلانیتش را دارد، اما التزام به عقلانیت و دانش خود ندارد. معنویت را به یک معنا می شود اینگونه معنی کرد: معنویت یعنی التزام به عقلانیت.



تغییر دیگری که انتظار داریم در دانش آموزان ایجاد شود. و این ها به هر حال خروجی های یک معلم حرفه ای در حیطه ی کاری خودش هست. این هستش که به عبارتی سرجمع این ها را بگویم که بتواند یک شهروند مسئول، تربیت کند. ادبی که جامعه پذیر باشد ادبی که در مقابل دیگران بتواند احساس مسئولیت کند. احساس مسئولیت کردن در قبال دیگران یک پیش فرض های ذهنی لازم دارد. از جمله ی آنها این است که معنا و مفهوم دیگری را برای دانش آموزانمان باید به درستی تحلیل کنیم. اگر ما درک درستی از دیگری نداشته باشیم نمی توانیم انتظار داشته باشیم که دانش آموز ما در مقابل دیگری احساس مسئولیت بکند. به ناچار باید از این مباحث با سرعت بیشتری بگذریم. تغییر دیگری که انتظار داریم خود آگاهی است. تقریباً در همه ی ادیان به اهمیت خودآگاهی و در کنار آن به یک معنای دیگر به خودشناسی اهمیت فوق العاده ای داده اند. خودشناسی را سرآغاز تغییرات مهم و مفید ارزیابی کرده اند.

انتظار دیگری که از معلم داریم که در دانش آموزان خودش باید ایجاد بکند خلاقیت و نوآوری است. خلاقیت و نوآوری در واقع تکنیک، مهارت و فنی هست که اگر به دانش آموزانمان منتقل بشود در همه ی اموراتشان می توانند ضریب موفقیتشان را بالا ببرند. این ها مجموعاً تغییراتی هستند که از هر معلم حرفه ای انتظار می رود که در مسیر انجام وظیفه ی حرفه ای خودش دنبال بکند و بتواند تغییرات لازم را ایجاد بکند. آخرین نکته ای که می خواهم عرض کنم این است که تاکید بکنم سر این که چرا ما این مباحث را در حوزه ی اخلاق حرفه ای داریم مطرح می کنیم. توضیح این است که اگر بتوانیم به حرفه ی خودمان وفا بکنیم و همه ی ابعاد آن را بشناسیم و آن ها را پیاده و اجرایی بکنیم به یک معنی به اخلاق وفا کرده ایم .

خوب مباحثی که در این جلسه یعنی جلسه ی دوم خدمتون عرض کردم چند تا نکته ی محوری داشت. یکی اینکه اصلاً بحث را با این نکته آغاز کردم که اگر انگاره های ما از اخلاق اسبب دیده علتش چی هست؟ و همچنین چگونه می توان آن ها را اصلاح کرد؟ من دلیل خیلی اجمالی که عرض کردم این بود که بین اخلاق و نیازهای ما یک شکاف و یک فاصله ای افتاده. اخلاق در واقع برآورنده ی نیازهای کنونی ما نیست. ما اگر بتوانیم اخلاق را به گونه ای آموزش بدهیم و اخلاقیاتی را بتوانیم به مخاطبانمان بدهیم که بتواند به نوعی برای آنها مشکل گشا باشد، بتواند متناسب با نیازهایشان باشد قطعاً اقبال به اخلاق هم بیشتر می شود. یعنی انگاره های این ها مخاطبین ما از اخلاق قطعاً اصلاح و درست می شود. ما برای اینکه این گام بلند

را برداریم چه باید بکنیم؟ خدمتتان عرض کردم که یک نقشه ی راهی وجود دارد و آن نقشه ی راه به ما نشان می دهد که ما دوتا محور را باید دنبال کنیم.

اولش این است که باید یک سری تغییرات نگرشی در مخاطبمان ایجاد کنیم، دانش افزایی هایی باید بکنیم، تلقی هایشان را باید تغییر بدهیم. کار دوم و گام دومی که باید انجام دهیم این است که برای زیست اخلاقی این را هرگز فراموش نکنیم ما نیاز به آموختن یک سری مهارتها داریم. به گمان ما امروزه موفقیت در اخلاقی بودن و یا زیست اخلاقی به طور جدی منوط به یادگرفتن یک سری مهارتهاست. نقشه ی راهی که ما داریم عرض می کنیم این است که این دو گام باید برداشته شود. هم تغییر نگرشی را دنبال کنیم هم آموزش یک سری مهارتها .

من به دنبال این بحثی که از انگاره ها کردم وارد این نکته شدم که گفتم خیلی خب اگر انگاره ها اینقدر تاثیر داره بر رفتار حرفه ای ما و رفتار حرفه ای ما را با اصلاح انگاره های اخلاقی می تواند به سمت اخلاقی تر شدن پیش ببرد بنابراین ما باید جستجو کنیم که انگاره ی ما از معلمی چیست؟ ما چه تلقی و تصویری از معلمی داریم؟ یک کادری را با یک نموداری خدمتتان نشان دادم و انجا عرض کردم که ما یک سری مفاهیم داریم که باید روی آنها تامل کنیم. آنجا بحث از آموزش بود، بحث از تدریس بود، بحث از کارورزی بود و بحث از تعلیم و تربیت بود. ما تعلیم و تربیت را این قدر عام می بینیم که همه ی این مفاهیم دیگر مثل تدریس، آموزش و کارورزی را ذیل خودش جا می دهد. این عرایضی که داشتیم این هدف را با این نکات را دنبال می کردیم که بگوییم یک معلم حرفه ای باید یادش باشد که همه ی این حوزه ها را پوشش بدهد. حوزه ی حرفه ای معلم فقط کارش محدود و منحصر تدریس در کلاس نمی شود. فقط منحصر در کارورزی نمی شود و باید آن معنا و مفهوم شاملی که تعلیم و تربیت و یا education است که هم به حوزه ی آموزش دانش های تخصصی و هم بالا بردن یک سری مهارت ها توجه دارد معلم باید به همه ی این حوزه ها توجه داشته باشد و همه ی آنها را پوشش بدهد. به دنبال این عرض کردم که خیلی خوب اگر قرار هست که معلمی را ما اینگونه بفهمیم و تعریف کنیم و بگوییم که معلمی مجموعه ای از فعالیت ها، خصوصا فعالیت های فرایندی که نگاه می کند به رابطه ی دوسویه ی یادگیری و یاددهی با هدف ایجاد تغییر در دانش آموز باید باشد. معلمی را این چنین حرفه ای می دانیم که نشانه گرفته ایجاد تغییر در دانش آموز خودش. این تغییری که عرض می کنم باید در دانش آموز ایجاد کنیم در واقع منطبق است با انتظارات و خواسته های دانش آموز و هم خانواده ها و والدین از معلم حرفه ای دارند. از جمله ی اون تغییراتی که عرض کردم به غیر از دانش تخصصی که مفهوم بسیار ساده ای است و برای همه قابل فهم است یک سری مهارت هایی هم باید به دانش آموزمان انتقال بدهیم و او را آماده ی آموختن اینها بکنیم. نگرش موثری باید در او ایجاد کنیم. باید مهارت های فنی، مهارت های ارتباطی و مهارت های ادراکی در او ایجاد بکنیم. باید یک سری فضایل را بتوانیم در دانش آموز ایجاد بکنیم. باز تاکید می کنم کار معلمی فقط یاد دادن فرمول ها و یک سری قواعد نیست. باید بتوانیم تعهد، عشق، فضیلت گرایی، معنویت، خلاقیت، جامعه پذیری و حتی خود آگاهی را در دانش آموزان خودمان ایجاد کنیم. دانش آموزی که از این فرایند خوب یادگرفته و با این فرایند رشد کرده می تواند پس فردا یک شهروند بسیار موثر و خوب برای جامعه ی خودش باشد. اگر معلم ما بتواند همه ی این حوزه ها را در حرفه ی خودش پوشش بدهد ما چنین معلمی را در واقع معلم حرفه ای و موفق در کار خود می دانیم. ارتباط این بحث را با اخلاق اینگونه یادآوری کردم که اگر می خواهیم اخلاقی باشیم باید به حرفه ی خودمان انگونه که واقعیت، مطالبه و اقتضای حرفه است بهش وفا بکنیم.

الهه پی سپار بازبینی قسمت ۶ الی ۱۰

اخلاق حرفه ای قسمت ۱۱ – محدثه خاکسار:

جلسه ی سوم از مجموعه اخلاق حرفه ای معلمی را خدمت شما دوستان هستم و تاکنون ۲ جلسه را پشت سر گذاشتیم و چندتا مبحث عمده و محوری را مطرح کردیم. مرور بسیار اجمالی بر این دو جلسه داشته باشم و بعد به موضوع اصلی جلسه سوم ورود خواهیم داشت. تاکنون دو محور اصلی را طرح کردم و در موردش حرف زدیم. اولین محور این است که ما چه تلقی یا به اصطلاح چه انگاره ای نسبت به اخلاق داریم. این را به این بهانه مطرح کردم که ارزیابی ما از وضعیت اخلاقی جامعه مان، ارزیابی مطلوب و رضایت بخشی نیست. این را در کوچه بازار های جامعه خودمان،

فضاهای حرفه‌ای و در نزد دانشمندان و روشنفکران می‌توانیم ببینیم. عمده‌ی صحبت این بود که انگاره‌های ما از اخلاق آسیب دیده و تا زمانی که این انگاره‌ها اصلاح نشوند اقبال به اخلاق در جامعه‌ی ما رونق پیدا نخواهد کرد. انگاره‌های آسیب دیده‌ای که وجود دارند، نشان می‌دهد که آدم‌ها احساس می‌کنند به جای اینکه اخلاق موجب موفقیت آن‌ها شود، متأسفانه موجب عقب‌ماندگی و پسرفت آن‌ها می‌شود. در واقع هزینه کردن برای اخلاق را هدر دادن انرژی‌ها تلقی می‌کنند نه یک نوع سرمایه‌گذاری در جهت پیشرفت و موفقیتشان. بنابراین این دیدگاه‌ها، این تصویرها و این انگارها باید اصلاح شوند. برای اصلاحش، عرض کردم که یک نقشه‌ی راه را می‌شود ارائه داد و مطالعات ما نشان می‌دهد که باید دو اتفاق بیفتد تا ما گام مثبت و موثری برداریم. یک گام این است که باید تغییری در نگرش‌های ما اتفاق بیفتد. در نگرش‌های ما، تلقی‌های ما، دانش‌های ما باید تغییری رخ دهد. پس با یک تغییر نگرشی در اینجا روبرو هستیم. اتفاق دوم و گام دیگری که باید داشته باشیم تا به وضعیت مطلوب تری برسیم این است که برای زیست اخلاقی، ما نیاز به آموختن یک مجموعه مهارت‌ها داریم که عمدتاً این مهارت‌ها از جنس مهارت‌های ارتباطی هستند. اگر این دو گام برداشته بشه، ما مسیر را طی می‌کنیم که هم به اصلاح انگاره‌های آسیب دیده و نادرست ما می‌انجامد و در نتیجه، اقبال به اخلاق در جامعه‌ی ما بیشتر میشود. محور دیگری که در جلسه دوم بحث کردم این بود که حوزه‌ی معلمی را محدود نمی‌کنیم و تقلیلش بدهیم به یک سری رفتارهای آموزشی خیلی خیلی خاص، بلکه حرفه‌ی معلمی را خیلی خیلی وسیع می‌گیریم به طوری که بتواند معنا و مفهوم تعلیم و تعلم را که معنای وسیع و شاملی دارد (شامل آموزش، تدریس، کارورزی و مهارت ورزی می‌شود) پوشش بدهد. معلمی - چه حرفه چه شغل - کاری هست که باید با هدف ایجاد تغییر در دانش آموز دنبال بشود. یعنی تغییراتی که دانش‌آموز، والدینشان و جامعه انتظار دارد در آموزش و پرورش ما اتفاق بیافتد. این تغییرات فقط از جنس دانش‌های تخصصی نیست و قرار نیست که فقط ما فیزیک و شیمی و امثال این دانش‌ها یا قوانین و فرمول‌ها را به دانش‌آموزان منتقل بکنیم. بلکه در همان معنای وسیع که تعلیم و تربیت داره یعنی هم آموزش و هم پرورش، باید بتواند هر دو حوزه را پوشش بدهد. در حوزه‌ی پرورش باید یکسری مهارت‌ها را به دانش‌آموزان آموزش بدهیم و در آنها ایجاد تغییر بکنیم. باید فضایی را هم در ذیل آموزش خودمان داشته باشیم. جامعه‌پذیری، آموزش خلاقیت، خودآگاهی، تعهد، عشق و امثال این فضایل و ویژگی‌ها همه مورد نیاز هست برای اینکه بتوانیم یک شهروند خوب و مطلوب به جامعه عرضه کنیم. انتظاری که از معلم هست این است که همه این حوزه‌ها را پوشش بدهد. می‌خواستیم ابتدا این تلقی از معلمی برای دوستان بیشتر جا بیفته که وقتی در مورد معلمی بحث می‌کنیم، بحث ما شامل و دربرگیرنده‌ی همه این حوزه‌هایی که ذکر کردم می‌شود. در این جلسه یعنی جلسه سوم می‌خواهم بپرسم که آیا معلمی را ما یک شغل می‌دانیم و یک حرفه؟ تعیین تکلیف کردن در مورد این قصه می‌تواند در پیشبرد مباحث ما بسیار موثر باشد. عنایت دارید که ما درباره اخلاق حرفه‌ای معلم بحث می‌کنیم یعنی در واقع تلقی اولیه‌ی ما این است که معلمی را یک شغل نمی‌دانیم بلکه یک حرفه می‌دانیم.

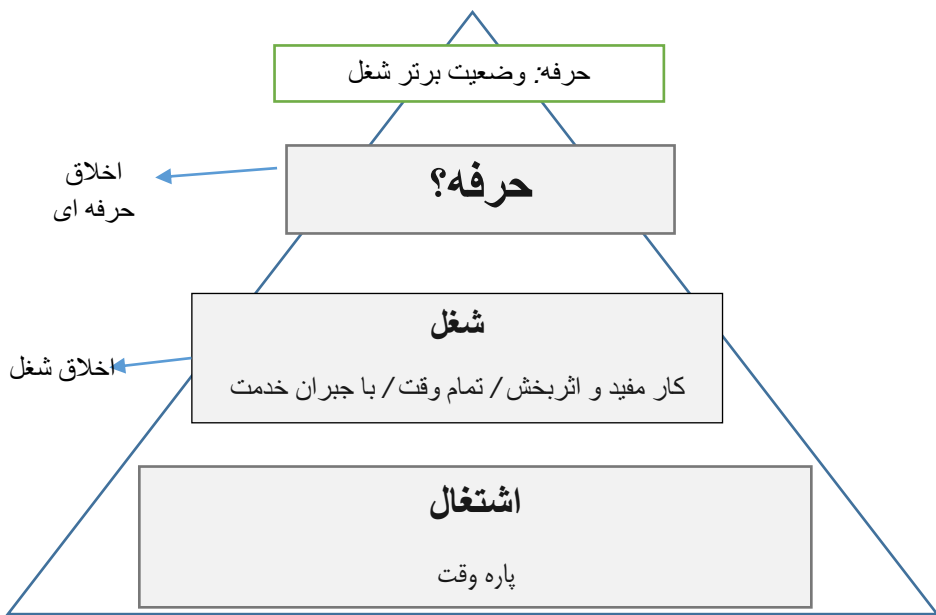
معلمی، کار تلقی می‌شود ولی در واقع کار از جهات مختلف بر اساس پارامترهای مختلف تقسیم‌بندی‌های مختلفی دارد. آیا معلمی به عنوان یک کار واقعاً یک شغل به حساب می‌آید یا نه حرفه است؟ بین حرفه و شغل تفاوت بسیاری وجود دارد و این میتواند در سرنوشت این مباحث ما بسیار تعیین کننده باشد. مثلاً کار را بر اساس پارامترهای می‌شود تقسیم بندی کرد. یک وقت کار را اصطلاحاً کار حرام می‌نامیم و گاهی می‌گوییم این کار حلال هست. گاهی اوقات می‌گوییم کار تمام وقت، نیمه وقت و پاره وقت هست. گاهی ممکن است با توجه به قانون بگوییم کار قانونی هست و مشروع و یا برعکس، کاری غیرقانونی و نامشروع است. کاری می‌تواند مفید باشد و کاری مفید نباشد. کاری میتواند رایگان باشد مثل کارهای خیریه و کاری ممکن است جبران خدمت و پاداش و حقوقی برایش وجود داشته باشد. بنابراین پارامترهای مختلفی هست که بر اساس آنها می‌توانیم کار را تقسیم کنیم. حالا معلمی را شغل به حساب بیاوریم یا حرفه؟ با چه تقسیم‌بندی‌هایی می‌شود به نتیجه‌ی آن نزدیک شد و به این پرسش و مسئله رسید؟ ما بیشتر در اینجا با پارامتر اول و همچنین با پارامتر آخر (جبران خدمت) و بخشی از این پارامترها سر و کار داریم نه با همه‌ی این پارامترها. بر اساس اینکه آیا کار تمام وقت یا نیمه وقت و یا اینکه جبران خدمت در آن هست یا نیست و این که کار مفید هست یا کار مفید نیست ما میتوانیم سه تا مفهوم را از یکدیگر به راحتی متمایز بکنیم. یک مفهومی داریم که خیلی هم به کار می‌بریم.

اشتغال: یک کار پاره وقت هست که ممکن است که در آن جبران خدمت باشد و یا ممکن است نباشد. ممکن است مفید باشد و یا ممکن است مفید نباشد، ولی بیشترین پارامتری که می تواند تعیین کننده ی تعریف اشتغال باشد، زمان است. وقتی کاری به صورت پاره وقت صورت می گیرد، به آن می گوئیم اشتغال.

شغل: یک مرتبه بالاتر از اشتغال، کاری را داریم که اصطلاحاً به آن شغل می گوئیم. در واقع باید چند پارامتر دست به دست هم بدهند تا این تعریف شغل را کامل کنند. شغل یک کار است ولی کار مفید و کار اثربخش. ممکن است کسانی کارهای تمام وقتی حتی داشته باشند ولی این کارها مفید و اثربخش نباشند برای مثال کار قاچاق، ما هیچ وقت بهش شغل نمی گوئیم. شغل در پارامتر اول کاری است که مفید و اثربخش باشد. در پارامتر بعد، شغل باید کاری باشه تمام وقت و همچنین پارامتر سومی را در تعریف به کار می گیریم که آیا در این کار جبران خدمت می شود یا نه؟ شغل کاری هست مفید، اثربخش، تمام وقت با جبران خدمت. خدمت می تواند حقوق یا پاداش یا مزایای دیگر باشد.

معلمی را از این جنس می دانیم یا نه؟ می خواهیم فراتر برویم. بنابراین باید مرحله بعد و یا نوع دیگر را که ما بیشتر با آن سر و کار داریم بیشتر بشناسیم.

معلمی شغل است یا حرفه؟



پارامترهای انواع کار:

تمام وقت / نیمه وقت / پاره وقت

حرام / حلال

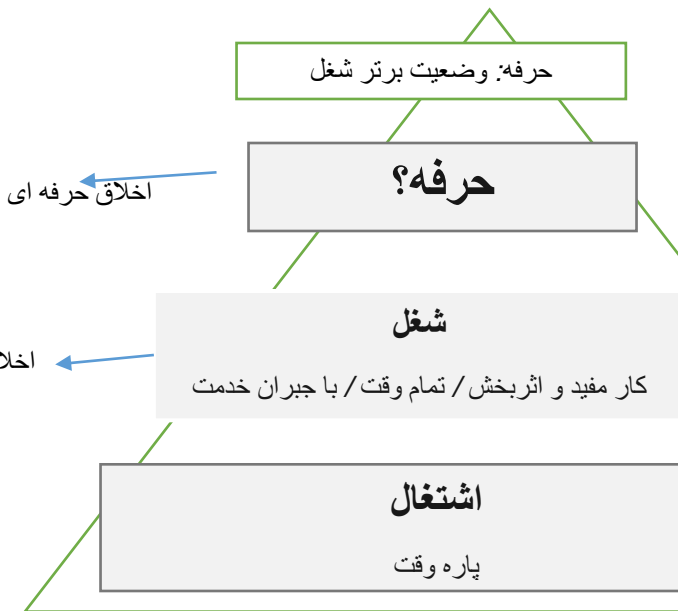
قانونی و مشروع / غیرقانونی و نامشروع

مفید / بی فایده

جبران خدمت / رایگان

و

معلمی شغل است یا حرفه؟



پارامترهای انواع کار:

تمام وقت / نیمه وقت / پاره وقت

حرام / حلال

قانونی و مشروع / غیرقانونی و نامشروع

مفید / بی فایده

جبران خدمت / رایگان

و

نوع دیگری از کار داریم که اصطلاحاً بهش می‌گیم حرفه. حرفه در واقع نه اشتغال هست و نه شغل هست بلکه ما حرفه را وضعیت برتر شغل میدانیم. این بدین معناست که ما یکسری ویژگی‌ها برای حرفه قائل هستیم که اگر اونها نباشند تنزل میکنیم به شغل و اگر ویژگی‌های شغل نباشند ما طبیعتاً تنزل میکنیم به اشتغال. بنابراین حرفه به لحاظ رتبه و داشتن ویژگی‌های مفیدتر و اثربخش تر بالای این هرم قرار میگیرد و یک وضعیت مطلوب تری هست. با این شناختی که از انواع کار پیدا کردیم مجدداً سوالم رو مطرح میکنم که آیا معلمی را شما از چه جنسی میدانید؟ آیا معلمی اشتغال هست، شغل است و یا حرفه؟ بعید میدانم کسی معلمی را اشتغال بداند یا بگوییم بعید بنظر میرسه که کسی معلمی را اشتغال در نظر بگیرد. اون چه که امروزه ما از ناحیه‌ش آسیب دیدیم این هست که اکثراً معلمی رو در حد یک شغل در نظر میگیرند و حاضر به ارتقای این تصور و تلقی نیستند و معلمی را در و در قد و قواره‌ی یک حرفه ببینند. اگر ما بتوانیم تلقی و تصویری که از معلمی بعنوان یک شغل وجود داره به تلقی و تصویری که در قالب حرفه میتونه داشته باشه ارتقا بدیم بنظر من در همین کلاس‌ها و در همین آموزش‌ها قدم بزرگی برداشتیم؛ ما معتقد هستیم که اگر همین تلقی و تصور از شغل به حرفه ارتقا پیدا بکنه بخشی از اون هدفی که در آموزش اخلاق حرفه ای داریم دنبال میکنیم به این وسیله تامین شده باشه.

متناسب با این دسته بندی‌هایی که شما میبینید من میتونم اخلاق رو تقسیم بکنم به موقعی که من دارم از شغل صحبت میکنم بهش بگیم اخلاق شغل ولی موقعی که داریم از حرفه صحبت میکنیم اسمی بزاریم روش و بهش بگیم اخلاق حرفه و این دوتا واقعا با هم فرق دارند. همونطور که شغل با

حرفه فرق داره، اخلاق شغل با اخلاق حرفه هم فرق داره. حالا باز بریم جلوتر من خدمتتون عرض خواهم کرد که چرا من در همون آغاز صحبت هام یک اشاره ای کردم به اینکه بجای اینکه بگیم اخلاق حرفه ای معلم، بگیم اخلاق حرفه ای معلم و هم روی حرفه ای بودنش من تاکید داشتم و هم روی معلمی بودنش بعنوان یک حرفه که از معلم بعنوان یک شخصیت حقیقی فراتر بریم و به سمت معلم بعنوان یک شخصیت حقوقی نزدیک بشیم. این مفاهیم به ما کمک میکنه که ما حرفه رو بهتر متوجه بشیم.

کتابی رو معرفی کردم که این کتاب متاسفانه به فارسی ترجمه نشده ولی در فهم اینکه دقیقا حرفه چیست بسیار به ما کمک میکنه.



حرفه گرایی "professionalism" رو حرفه گرایی ترجمه بکنیم؛ "third logic" به معنای منطق سوم هست. منتها این سوم خواندن این منطق نه به این معناست که ما سه تا منطق داریم، منطق شماره ی یک، منطق شماره ی دو و حالا این شده منطق شماره ی سه! نه در واقع میخواهد القا بکند که حرفه گرایی میتونه یک حرف سوم میباشد به همون تعبیر عامیانه ی ما که میگه فلانی راه سوم رو انتخاب کرد، یک حرف متفاوتی، حرفی که بسیار میتونه اثربخش باشه نه اون حرف های معمول و رایج ما. یک حرف کاملا متفاوت. در این کتاب الیوت "Eliot" اومده بالای بیست مورد از ویژگی های حرفه رو شمرده و گفته اگر میخواهید حرفه رو بشناسید، حرفه اون شغلی هست که تمام این بیست و چند ویژگی رو یکجا با خودش داره. ما از دل این ویژگی هایی که در این کتاب گفته شده، اومدیم تعدادی مولفه رو شمردیم که من اینجا یک به یک عرض خواهم کرد.

نموداری که اون بالا میبینید به ما میگه که اگر بخوایم ویژگی های حرفه ی معلمی رو دنبال بکنیم و معلمی اگر بعنوان یک حرفه بخواد تحقق پیدا بکنه، دو دسته ویژگی باید دست به دست هم بدن؛ هم ویژگی های شغلی؛ اینکه گفتم کار مفید، اثربخش، کار تمام وقت و همراه با جبران خدمت، این ویژگی ها که ویژگی های شغله باید وجود داشته باشه به اضافه ی یک سری ویژگی های دیگر که بهش میگیم ویژگی های حرفه ای، باید این ها دست به دست هم بدن تا معنا و مفهوم معلمی رو بعنوان یک حرفه برای ما کامل بکنند.

از اینجا به بعد میریم سراغ مولفه های حرفه و حرفه گرایی

ما از مجموع ویژگی هایی که در کتابی که معرفی کردم وجود داره ۶ مورد رو بعنوان ویژگی های اصلی انتخاب کردیم که دانه به دانه با این ویژگی ها آشنا خواهیم شد. یک همچین سوالی رو در ذهن داشته باشید و آرام آرام با این ویژگی های آشنا بشید.

انسان حرفه ای کیست؟ میخواید متناسب با بحث خودمون باشه پیرسیم معلم حرفه ای کیست؟

معلم حرفه ای معلمی است که دارای دانش تخصصی باشد. بنظر من این ویژگی، ویژگی روشنی باشه و همه ی دوستان باهوش آشنا باشند و همه اتفاق نظر داشته باشند، یک آدم حرفه ای آدمی هست که باید دانش متناسب با کار خودش رو به نحو تخصصی و به روز با خودش داشته باشه. طبیعی

هست و همه ی شما از من میپذیرید که معلم شیمی ، معلم حرفه ای شیمی باید دانش شیمی رو بهش مسلح باشه، اونم دانش به روز، معلم فیزیک همینجور، معلم دانش های دیگر، کتاب های دیگر، منابع درسی دیگر به همین شکل. اما ما منظورمون از دانش تخصصی محدود به همین نمیشه که ما قواعد رو بدونیم، فرمول ها رو بدونیم و به دانش آموزان منتقل کنیم، دانش تخصصی به این معنی در کنارش یک دانش تخصصی دیگر هم نیاز داره که اون دانش به فناوری ها، دانش به تکنولوژی های آموزشی، دانش به برنامه ها و علم ما به همه ی اون فنون و اون مطالبی هستش که ما برای انتقال دانش تخصصی معنای اول بهش نیاز داریم بنابراین یک معلم هر دو نوع آموزش رو باید ببینه، به همان شکلی که و به همان میزان اهمیتی که دانش تخصصی خودش رو یادمیگیره، دانش انتقال به دانش آموز خودش رو هم باید یاد بگیره. این مولفه ی اول.

مولفه ی دوم که قدری شاید نیاز به بحث بیشتر داشته باشه، بعنوان تجربه های شغلی میشناسیم. باید تذکر بدم که ما تجربه های شغلی رو با سنوات شغلی اشتباه نگیریم، یکی از خطاهایی که در ما کما بیش اتفاق میوفته همین هست، سنوات شغلی یعنی میزان سال هایی که شما در یک کار بودید، ۱۰ سال ۱۵ سال ۲۰ سال کمتر یا بیشتر؛ اما به سادگی نمیتوان گفت کسی که ۱۵ سال سابقه ی شغلی داره به اندازه ی ۱۵ سال هم تجربه ی شغلی داره. تجربه ی شغلی، معادل یا مساوی با سنوات شغلی نیست. چه بسا کسی باشه که ممکنه یک ماه، یک سال سابقه ای در یک کار داشته باشه ولی به اندازه ی پنج سال دیگران تجربه ی شغلی اندوخته باشه و بلعکس ممکنه فردی بیست سال، سی سال سابقه ی کار داشته باشه ولی به اندازه ی کسی که پنج سال در شغلی بوده، تجربه ی شغلی نیندوخته باشه. به این نکته باید توجه داشته باشید تا دچار مغالطه ذهنی نشوید.

جلسه سیزدهم درس اخلاق حرفه ای (تهیه کننده: خانم کوهی دبیر معارف)

آنچه که انسان رو تبدیل به یک فرد حرفه ای میکنه داشتن تجربه شغلی مفید هست. تجربه شغلی مفید یک معنای همین است که عرض کردم؛ این رو معادل سابقه شغلی نگیرید قدم اول، قدم دیگر این است که انسان های حرفه ای توان تبدیل تجربه های شغلی خودشون به دانش رو دارن. همه دوستان عنایت دارند که تجربه شغلی تا زمانی که تبدیل به دانش نشه قابل انتقال به غیر نیست.

دانش قابل انتقال به غیر است اما تجربه های شغلی، تجربه های شخصی قابل انتقال به غیر نیستند. یعنی فقط به درد همون کسی میخوره که اون تجربه رو اندوخته.

توی فرهنگ های ما و فرهنگ های شرقی، متاسفانه خیلی ما این نکته و ویژگی رو برجسته نمی بینیم که بیایم تجربه های شغلی خودمون رو تبدیل به دانش کنیم.

اولین قدم برای تبدیل تجربه به دانش این هست که ما باید توان و مهارت ثبت تجربه هامون رو داشته باشیم. برای ثبت تجربه ها هم ساده ترین شکل و پایه ای ترین کار این هستش که ما بتوانیم تجربه هامون رو خوب بنویسیم و خوب گزارش کنیم.

متاسفانه در مراحل آموزشی ما، در نظام آموزشی ما توان و مهارت نوشتن به درستی آموزش داده نمیشود و این ضعف بزرگی رو در همه ما باقی میگذارد. ما بسیاری از فارغ التحصیلان رو داریم که پس از اینکه فارغ التحصیل میشن حتی از نوشتن یک نامه عادی و معمولی هم عاجزند چه برسد به اینکه بخواهند گزارش علمی و گزارش موثری از تجربه هاشون ثبت کنند. درس انشاء ما در نظام آموزشی خودمون که متاسفانه ضعیف ترین و کم اثرترین درس تلقی شده و بهایی که باید بهش داده بشه نمیشه.

مقداری از این قصه شاید برگرده به نظام آموزشی ما و یک مقداری اش هم شاید برگردد به مسائل فرهنگی ما. ببینید در کشورهای توسعه یافته، در کشورهای اروپایی و امثال اینها داستان فرق میکنه. در آنجا مدیران حتما دست به قلم هستند. دوستانی که در حوزه مدیریت اطلاعاتی داشته باشند با نام « تیلور » قاعدتاً باید آشنا باشند؛ تیلور را به عنوان پدر علم مدیریت میشناسند.

تیلور قبل از اینکه یک اسم دانشگاهی بشه، پیش از همه اینها یک کارخانه دار بود مثل خیلی از مدیران حوزه صنعت ما. ایشان روش برخوردش با مسئله هایی که در محیط کارش پیش میومد فرق داره با نحوه برخورد بسیاری از مدیران ما با مشکلات و مسائلی که در حوزه کاری شون پیش میاد. در زندگی نامه و سرنوشت ایشان گفته اند که وقتی با یک مسئله و مشکلی روبرو میشد حتما ضمن اینکه اون مسئله رو به اندازه و در حد توان خودش حل می کرد، یک یادداشت نیز از اون مسئله برمیداشته و کنار میگذاشته و وقتی که ساعت کاریش تموم میشه همه یادداشت هارو با خودش به منزل می برده و یک وقتی را اختصاص میده به اینکه اینها رو بشینه مجددا بازخوانیو تحلیل کنه و به جواب برسه و مسئله خودش رو حل کنه.

ببینید از دو حال خارج نیست: یا ما توان تحلیل مسئله مون رو حد کافی داریم و نهایتا به جواب و حل مسئله میرسیم یا نه؛ اگر رسیدیم که هیچ اگر نرسیدیم مثل سبک و سیاقی که افرادی مثل تیلور پیش گرفتند و به یک متخصص یا استاد مراجعه می کردند و از اونها میخواستن تا مسئله رو براشون حل کنه و آرام آرام این حل مسئله های متعدد برهم انباشته میشد و تیلور توانست کتابهایی رو به به جامعه علمی عرضه کنه و از اونجا بود که ایشان به عنوان یک چهره علمی شناخته شده به دانشگاه راه پیدا کرد.

یا شما مثلا ببینید این شاید بخشی اش آموزش هست و بخشی اش فرهنگ هست، خاطره نویسی در میان ما چندان رایج نیست. به عنوان نمونه عرض میکنم تقریبا کمتر رئیس جمهوری یا شاید هم هیچ رئیس جمهوری رو در آمریکا ما شاهد نبودیم که دوره ریاست جمهوری اش تموم بشه و بعد یک کتاب خاطره از دوره ریاست جمهوری اش بیرون نداده باشه؛ اما در شرق به ندرت کسی رو می توان پیدا کرد که ...

اینها همه نشون دهنده و علائم این هستش که یه تفاوت فرهنگی - آموزشی بین ما و چنین کشورها و ملت هایی که مثال زدیم وجود داره و میتونه پاسخ به این پرسش باشه که چرا دیگران حرفه ای تر عمل میکنند و ما نه.

من چرا بیشتر روی این اصرار کردم؟ بخاطر اینکه ببینید ارتباط تنانگی با بحث اخلاق که ما عرض میکنیم داره. کسی که در یک فضای شغلی قرار میگیره و ۲۰ تا ۳۰ سال از امکانات اون فضا استفاده میکنه و تجربه های بسیار ارزشمندی برای خودش می اندوزه اگر نتونه این تجربه ها رو تبدیل به دانش بکنه و از این طریق به دیگران منتقل بکنه در واقع یک جور هدر دادن سرمایه هست و این مسئولیتی برای اون فرد میاره و این یک حقی رو ایجاد میکنه. جامعه و دیگران حق دارن که از قبل تجربه هایی که او اندوخته رو فرا بگیرن و برای ارتقاء کاری خودشون ازش استفاده بکنند.

من امروزه شاهد هستم که در بسیاری از سازمان ها و شرکت های ما و بنگاه های ما اقبال به این سمت یعنی ثبت تجربه ها اتفاق افتاده.

ما در دانش مدیریت اصطلاحی داریم میگن Knowledge Management یا همون مدیریت اطلاعات؛ البته آنچه که من دارم عرض میکنم از تبدیل تجربه به دانش دقیقا همین نیست. یعنی همین مدیریت دانش فقط نیست ولی تا همین حدش هم غنیمت هستش که در سازمان های ما داره اتفاق میفته، در شبکه های داخلی سازمان برنامه ای رو بر روی سیستم همه کارمندان، مدیران بالادست، پایین دست دادن که هر کارمندی میتونه تجربه روزانه خودش رو اونجا ثبت کنه. منتها من پرسیدم و جست و جو کردم این قصه را دیدم که چندان موثر و مفید واقع نمیشه و یک دلیلش هم این هستش که کارمندان ما، کارگران ما و شاغلین ما آموزش ندیدن و یاد نگرفتن که تجربه هاشون چگونه ثبت کنند. این مهارت و آموزشی نیاز داره باید در جای مناسب خودش پشت سر گذاشته باشه.

ولی این به هر حال از ویژگی های هر انسان حرفه ای هست.

ویژگی دیگر مهارت هست. من ویژگی سوم و چهارم در کنار هم توضیح میدم چون فهمیدن معنا و مفهوم اینها به هم ارتباط داره.

مهارت اکتسابی است اما توانایی ذاتی است که ما به صورت یک ویژگی مادرزادی معمولا با خودمون داریم. مهارت ها رو ما در کلاس های آموزشی یاد میگیریم اما توانمندی و توانایی رو ما به صورت مادرزادی در خودمون داریم.

انسان حرفه ای کسی هست که هم صاحب توانایی است هم صاحب مهارت.

برای نشان دادن تفاوت این دو تا این مثال رو عرض بکنم که کسی رو تصور بفرمائید که تمام دانش رانندگی رو خوب آموزش دیده و یاد گرفته و حتی تمرین هم کرده و خوب هم میتونه رانندگی کنه اما فرض بفرمایید در مواقع بحرانی واکنش مناسب نمیتونه نشون بده و در اینجا ما میگییم که فلانی مهارت رانندگی رو داره اما توانایی رانندگی رو نداره.

واکنش سریع و به جا و مناسب نشون دادن نسبت به وضعیت هایی که پیش می آید توانایی ←

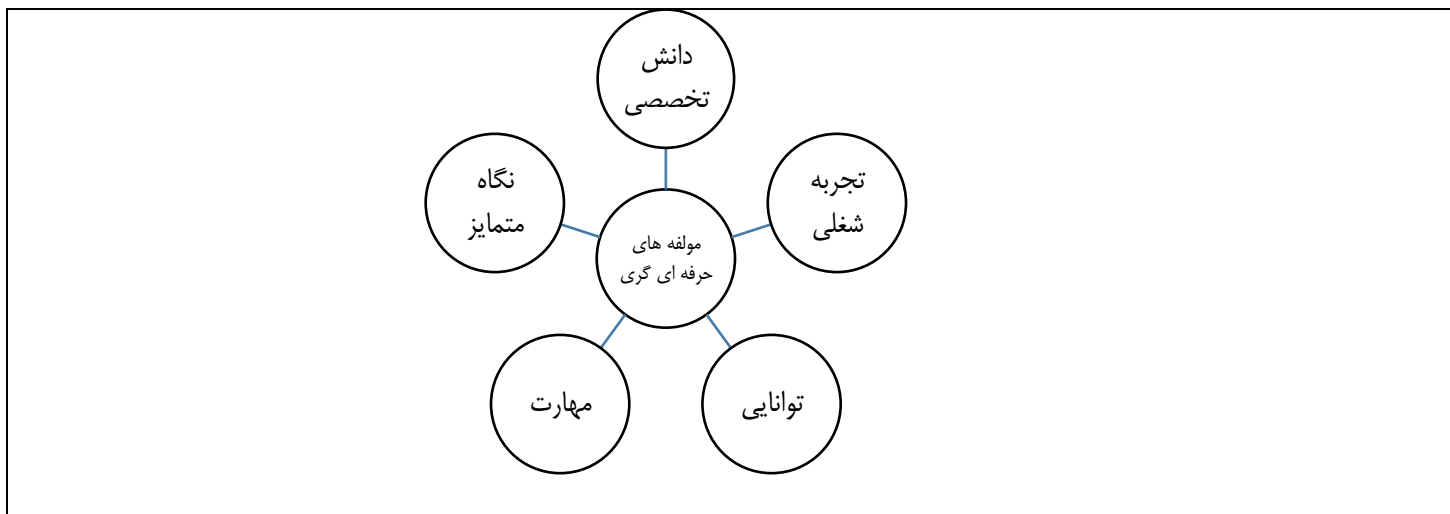
در حوزه معلمی شما، خودتان هم به این اقرار دارید که آموزش و معلمی بخشی اش توانایی است اگرچه بخشی اش هم مهارتی است. یعنی ما از هرکسی احتمالاً نتونیم انتظار داشته باشیم که به سادگی به مهارت معلمی و یاد دادن برسه؛ بقول معروف باید یه جوهره ای هم در درونش وجود داشته باشه که ما از همان جوهره تعبیر به توانایی میکنیم.

ویژگی پنجم نگرش متمایز است، آدم های حرفه ای نگاهشون در مقایسه با آدم های دیگر نسبت به مسائل پیرامونی خودشون کاملاً متفاوت است. اونها اتفاقات رو جور دیگری میبینند و جور دیگری تحلیل میکنند؛ نگاهشون نگاه آدم های کوچه بازاری نیست این مسئله به نظرم اینقدر مهم است که من گاهی اوقات شاید با نگاه قدری افراطی به بعضی از دوستان همیشه میگم و یادآوری میکنم که اگر میخواهید بدونید باسواد هستید یا نه ببینید نگاهتون نسبت به نگاه دیگران متفاوت هست یا نه؟

مسائل و اتفاقات زیادی پیرامون ما رخ میده از جنس مسائل اقتصادی، سیاسی اجتماعی و ... طبیعتاً بقال سرکوچمون یک تحلیلی داره، راننده تاکسی مون یک تحلیلی داره، دیگر آدم های عادی تری که ما در جامعه می بینیم تحلیل های متفاوتی داند.

ببینیم تحلیل شما به عنوان یک تحصیلکرده به عنوان یک فرهیخته و در اینجا به عنوان یک حرفه ای ببینیم تحلیل شما متفاوت هست یا نیست؟ اگر متفاوت بود اونوقت میشه گفت اون یک نشانه ای از فرهیختگی شما و تحصیل شماست؛ تحصیل و فرهیختگی فقط به اون دانش های حفظی که ما در ذهنمون داریم نیست.

(همکاران عزیزاستاد فقط یک تابلو داشت که روی اون توضیح میداد و کل محتویات تابلو تا اینجا به این شکا هست که پایین رسم کردم.)



جلسه چهاردهم

چند سال پیش بود که اتفاق سیاسی خاصی رخ داده بود و من با تاکسی که داشتم از مسیری می‌رفتم راننده تاکسی از این اتفاق سیاسی تحلیلی داد و طبیعی هم است شما فراوان شنیده باشید، داشتم به سمت دانشگاه می‌رفتم وارد دانشگاه شدم در جمع چند تن از اساتید اتفاقا همین بحث سیاسی مطرح شد و تحلیل‌های اساتید رو هم شنیدم و اتفاقا اساتید علوم سیاسی هم بودند، و بسیار متعجب شدم وقتی دیدم تحلیل‌های آن‌ها آگه سطحش نازل‌تر از تحلیل اون راننده تاکسی نبود، قوی‌تر از اون هم نبود! با زبانی طنز به دوستان، اتفاق تاکسی رو گفتم و گفتم انتظارم از تحلیل شما تحلیلی دقیق‌تر و عمیق‌تر هست و چطور است که با تحلیل راننده تاکسی برابری می‌کنه، پس از لحظه‌ای مکث یکی از اساتید گفت: چرا شما تحلیل رو از جانب دیگه‌ای نمی‌بینید؟ این‌طور ببینید که راننده‌های تاکسی ما سطح تحلیل، تفکر و سوادشان اینقدر ارتقا یافته که می‌تونند هم‌پای یه استاد دانشگاه قضا یا رو تحلیل کنند؛ و من خدمتشان عرض کردم آگه داستان بدین‌گونه است چرا مدرک رو به شما داده‌اند و شما در دانشگاه هستید و آن‌ها راننده تاکسی شدن!؟

گاهی اوقات تحلیل‌ها و اتفاقات پیرامونی ما، تفاوتی با تحلیل‌ها و نگاه افراد عادی جامعه نمی‌کنه و این نشانه بسیار دردناکی است. انسان‌های حرفه‌ای نگاه‌شان در همه چی متفاوت هست. در ادامه به این موضوع بیشتر خواهیم پرداخت؛

منظور از نگاه متمایز چیست؟

ژرف‌نگری؛ همان نکته‌ای که در جلسه دوم عرض می‌کردم که ما از یک معلم انتظار داریم که این را به دانش‌آموزان خود منتقل کند،

- انسان حرفه‌ای مسائل پیرامون خودش رو ژرف‌تر از بقیه می‌بیند؛

- انسان حرفه‌ای مسائل خود رو فقط به علل نزدیک محدود نمی‌کنه، **دوراندیش و آینده‌نگر** هست، مسائل دورتر رو می‌بینه؛

- انسان حرفه‌ای نگاه‌اش به مسائل پیرامونی و پدیده‌هایی که رخ می‌دهد، نگاه جزیره‌ای و خطی ندارد بلکه **نگاهی سیستمی** دارد بدین معنا که **نگاهی شبکه‌ای** دارد، یعنی ارتباط بین پدیده‌ها رو پیدا می‌کنه و این‌ها را در کنار هم و ارتباط با هم و در تاثیر و تائثر (علت و معلول) می‌فهمه. (بعدا به نگرش سیستمی باز خواهیم گشت و بیشتر توضیح خواهیم داد چونکه ارتباط بسیار زیادی با بحث اخلاق حرفه‌ای داره تا این حد که بگویم آگه _ می‌خواهیم اخلاقی‌تر باشیم باید نگاهی سیستمی داشته باشیم_).

از دیگر ویژگی‌هایی که انسان حرفه‌ای رو متمایز می‌کنه اینست که او **جامع‌نگر** هست، برای پدیده‌ها یک علت ذکر نمی‌کنه بلکه علت‌های مختلف رو می‌بینه. برای این دو مورد (نگرش سیستمی و جامع) مثالی عرض کنم: چند سال قبل پژوهشی در تهران انجام شده بود و مسئله اصلی این بود که؛ میزان سفرهای تفریحی در جامعه ما به نسبت ۱۵ یا ۲۰ سال پیش از آن رشد داشته (این یه پدیده است)؛ حال این رو با پدیده‌ای دیگه مقایسه کنیم؛ پدیده ی دیگه هم این است که میزان برنامه‌های تفریحی و خصوصا تبلیغاتی مرتبط با همین سفرهای تفریحی در مثلا تلویزیون بالا رفته (رشد داشته). پژوهشگر از خودش پرسیده؛ آیا چون میزان سفرهای تفریحی رشد داشته، باعث شده برنامه‌های (تبلیغاتی) تلویزیون هم رشد داشته باشه؟ و یا برعکس؛ میزان سفرها معلول، و علت میزان رشد برنامه‌های تبلیغاتی تلویزیون است. پژوهشگر دنبال اینه کدام علت است و کدام معلول. کدام یک از دیگری متاثر شده؟ ممکنه فردی خیلی راحت بگه خوب بله، چون تبلیغات تلویزیونی افزایش یافته مردم هم گرایش بیشتری به سفرهای تفریحی پیدا کرده‌اند. اما این گفته یک نوع یکجانبه‌نگری است چون قضیه رو دقیقا می‌تونیم برعکس هم بگیم! چون میزان سفرهای تفریحی رشد کرده متناسب با این موضوع رسانه هم حساسیت نشون داده و برنامه‌های خودش رو چه به لحاظ کمی یا کیفی افزایش داده؛ و شاید یه پله بریم بالاتر! بگیم هیچ کدوم از اینا بصورت خطی (تک‌خطی) همیشه معلول بحساب آورد و دیگری علت، ای بسا بصورت تاثیر و تائثر رو هم عمل کردن یعنی تا حدی سفرهای تفریحی بالا رفته، بعد تبلیغات تلویزیونی هم رشد کرده و چون اون رشد کرده باز روی این پدیده بیرونی تاثیر گذاشته و... و شاید اینا بصورت دیاپازونی

هم‌دیگه رو تقویت کرده‌اند. نکته عامل دیگری هم وجود داشته باشه که ما ازش غافلیم، انسان حرفه‌ای همه این‌ها رو می‌بینه (به شوخی: دانشجویی گفت شاید دلیلش گرانی پسته در تعطیلات نوروز باشه ۹).

خلاصه عرض اینست **انسان حرفه‌ای پدیده‌های مختلف رو مرتبط با هم می‌بینه** البته نمی‌خوایم بگیم بصورت وسواسی هر چیزی رو به چیز دیگری ربط بدیم که این هم غیرحرفه‌ای و غیرواقعی است ولی دنیا رو شبکه‌ای دیدن و مرتبط با هم دیدن بطور کلی می‌تونه نشانه یا علامتی برای نگاه حرفه‌ای ما باشه و همچنین می‌تونه راهگشا باشه.

از دیگر ویژگی‌هایی که نگاه ما رو به‌عنوان انسان حرفه‌ای متمایز می‌کنه اینست که نگاهمان باید **نگاه انتقادی** باشه. این نگاه با نگاهی که در زبان عامیانه و عرفی به معنای نق زدن داریم، متفاوت هست. انسانی که نقادانه به خود نگاه میکنه یعنی داره خود و دیگر چیزها رو ارزیابی می‌کنه. **نگاه انتقادی، نگاهی بسیار هوشمندانه و برخوردی بسیار عالمانه با مسائل است نه از جنس نق زدن و یا سرکوفت زدن!**

انسان حرفه‌ای باید **خود انتقادی** هم داشته باشه، اینجا تاکید بر اینست که خود انتقادی قرار نیست به سرکوفت یا سرزنش خود فرد بیانجامد چونکه آثار و پیامدهای روانی بسیار نامطلوبی خواهد داشت.

ویژگی‌های شغل + ویژگی‌های حرفه = حرفه معلمی

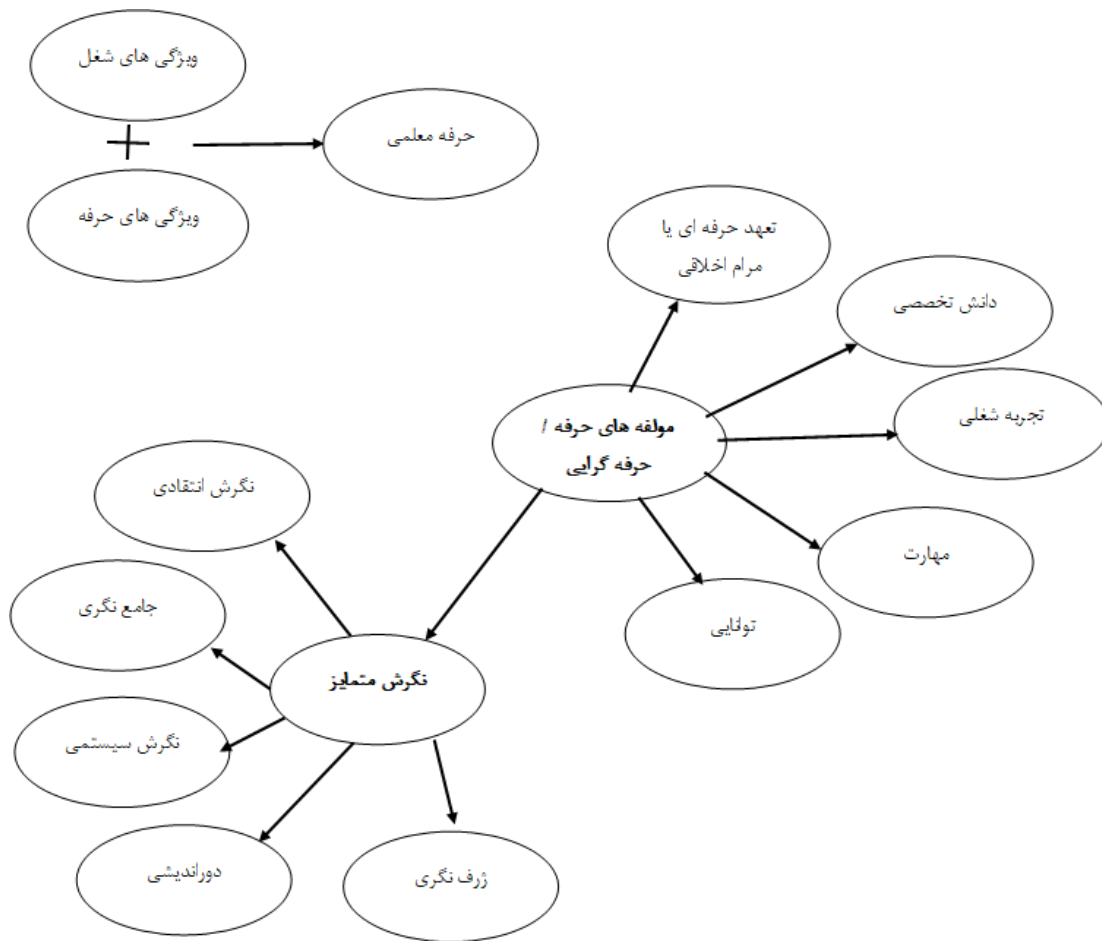
مولفه‌های حرفه / حرفه‌گرایی

- | | |
|---------------|--------------------------------|
| ۱- دانش تخصصی | ۴- توانایی |
| ۲- تجربه شغلی | ۵- تعهد حرفه‌ای یا مرام اخلاقی |
| ۳- مهارت | ۶- نگرش متمایز: |

۶- نگرش متمایز:

انگاره شما از معلمی: چوپانی / طبابت / مادر بودن / نوعی کارمندی و مزدبگیری و ...

ژرف نگری دوران‌اندیشی نگرش سیستمی جامع نگری نگرش انتقادی



نگرش متمایز: انگاره شما از معلمی: چوپانی / طبابت / مادر بودن / نوعی کارمندی و مزدبگیری و ...

برویم سراغ آخرین ویژگی که در واقع مهم‌ترین و شاید به‌نوعی نشانه شمول و فراگیری باشد برای همه‌ی ویژگی‌هایی که تا به حال عنوان کردیم. انسان حرفه‌ای انسانی است که نسبت به حرفه خودش تعهد دارد. تعهد منجر به مرام اخلاقی می‌شود. انسان حرفه‌ای مرام اخلاقی دارد. مرام اخلاقی دارد یعنی یک سری اصول برای خودش دارد و یک سری خط قرمزها و چهارچوب‌ها برای خودش دارد و با خودش تعهد می‌کند که به هیچ قیمتی قرار نیست که من از این اصول و چهارچوب‌ها پا فراتر بگذارم. انسان حرفه‌ای مرام دارد. مرام ناشی از تعهد است و تعهد حرفه‌ای محصول عشق به حرفه است. کسی که عاشق حرفه خودش باشد، حرفه‌اش را با هیچ‌چیز دیگری معامله نمی‌کند. این‌ها را عرض کردم که بپرسم حالا با توجه به این شناختی که از حرفه‌گرایی و حرفه پیدا کرده‌ایم از خودمان بپرسیم که آیا معلمی یک شغل است و یا یک حرفه؟ ما پرسش‌نامه‌ای داریم که در جلسه بعد آن را مرور می‌کنیم و بر اساس آن می‌توانیم تلقی خودمان را محک بزنیم که ما به‌عنوان یک معلم خودمان را حرفه‌ای می‌دانیم یا نه؟ و ببینیم چقدر صادق هستیم یا نیستیم!

انگاره‌ها در سرنوشت اخلاقی ما بسیار تأثیرگذار هستند. اینجا هم می‌پرسیم که انگاره شما از معلمی چیست؟ آیا کسانی هستید که معلمی را به‌عنوان چوپانی تلقی می‌کنند؟ این پیامدهای خاصی دارد. معلم اگر خودش را در مقابل دانش آموزان خودش به‌منزله یک چوپان ببیند طبیعتاً رفتارهای خاصی از او سر می‌زند، واکنش‌های خاصی را بروز می‌دهد. اگر تلقی‌اش از معلمی به‌منزله یک پزشک باشد! یک پزشک با بیماران خودش چگونه برخورد می‌کند؟ طبیعتاً رفتار این معلم هم با دانش آموزان خودش مانند رفتاری است که یک پزشک با بیماران خودش دارد. یا کسی تلقی‌اش از

معلمی این باشد که بهمانند یک مادر است، باز رفتارهای او متفاوت خواهد بود. تلقی‌های بسیار بدتری هم می‌شود تصور کرد و آن این است که فقط یک کارمند و مزدبگیری است. باز رفتار چنین آدمی متفاوت خواهد بود با کسانی که تلقی‌های دیگری دارند. تقریباً می‌توانم عرض کنم خدمتتان که هیچ کدام از این تلقی‌ها به پای تلقی حرفه‌ای از معلمی نمی‌رسند. انسان حرفه‌ای ویژگی‌هایی دارد که از این تلقی‌ها به‌طور کامل بر نمی‌آید. امیدوارم به سمت این تلقی از معلمی پیش‌بریم که مسلماً می‌تواند وضعیت اخلاقی ما را بهتر کند. خوب دوستان مسئله‌ای که ما در این جلسه مطرح کردیم و به‌صورت یک پرسش مطرح کردیم این بود که می‌خواهیم ببینیم تلقی ما از معلمی چیه؟

آیا معلمی را یک شغل می‌دانیم یا یک حرفه؟ لازمه‌ی این بحث این بود که من ابتدا حرفه و حرفه‌گرایی را خدمتتان معرفی می‌کنم و عرض می‌کنم که منظورم دقیقاً چیه؟

در ابتدا عرض کردم که ما کار (به هر حال حرفه هم نوعی کار هست) را بر اساس پارامترهایی می‌توانیم تقسیم‌بندی کنیم به انواعی. با آن تقسیم‌بندی‌ها فعلاً کاری نداریم. فقط عرض می‌کنم که اصطلاحی داریم به‌عنوان اشتغال و بعد شغل و به همین ترتیب حرفه. این تقسیم‌بندی بر اساس پارامترهایی صورت گرفته است.

اشتغال را یک کار پاره‌وقت دانستیم.

شغل را یک کار مفید و اثربخش تمام‌وقت گفتیم همراه با جبران خدمت؛ اما عرض کردم که یک وضعیت برتری هم اینجا وجود دارد که اسمش را می‌گذاریم حرفه. پس حرفه را ما وضعیت برتر شغل معرفی کردیم و عرض کردم که متناسب با همه این سطوح می‌توانیم اخلاق را مطرح کنیم. اخلاق - شغل - اخلاق حرفه‌ای و غیره برای اینکه دقیقاً بفهمیم حرفه‌ای که می‌گوییم دقیقاً دارای چه مشخصاتی است ارجاعتان دادم به کتابی تحت عنوان Professionalism از الیوت.

و گفتم که در آنجا ویژگی‌های بسیاری از حرفه و حرفه‌گرایی مطرح شده است و از میان آن‌ها ۶ مورد را با اولویت‌های خاصی استخراج کردیم و خدمتتان عرض کردم که اولی دانش تخصصی بود - دومی تجربه شغلی بود - سومی مهارت بود - چهارمی توانایی بود - پنجمی نگرش متمایز بود - ششمی مرام اخلاقی بود - و گفتم اگر می‌خواهید حرفه‌ای بودن کسی را بسنجید باید ببینید این ویژگی‌ها را دارد یا نه؟

این ویژگی‌ها وقتی دست‌به‌دست هم می‌دهند و در فردی تحقق پیدا می‌کنند، اگر شاغل باشد او را تبدیل به یک فرد حرفه‌ای می‌کند. با توجه به این ویژگی‌ها حالا برگردیم به اون سوالمون که آیا معلمی را یک شغل بدانیم یا یک حرفه؟ به گمانم موافق باشید که شاید نتوانیم بگوییم معلمان ما به‌طور کامل دارای این ویژگی‌ها هستند، اما درواقع این‌گونه هم نیست که بگوییم فاقد همه این ویژگی‌ها هستند ولی ما در یک وضعیت بینابینی هستیم و با این مباحث تلاش می‌کنیم که به شناخت کامل‌تری از حرفه و حرفه‌گرایی برسیم و با تحقق یافتن این ویژگی‌ها در خودمان به سمت حرفه‌ای‌تر شدن ارتقاء پیدا کنیم. باز هم تأکید می‌کنم ارتباط تنگاتنگی این بحث‌ها با اخلاق دارد به‌گونه‌ای که می‌توانم با صراحت بگویم که اگر کسی ادعا می‌کند که اخلاقی هست ولی حرفه‌ای نیست باید در این حکم و تلقی خودش تجدیدنظر کند. به‌سادگی ما نمی‌توانیم حتی بر اساس آموزه‌های مذهبیمون بپذیریم که کسی ادعا کند اخلاقی هستیم ولی حرفه‌ای نباشد. از زبان رسول اکرم (ص) شنیدیم: اگر کسی در جایگاهی قرار بگیرد ولی کار خودش را بلد نباشد تعبیر به خیانت از او شده است، تعبیر بسیار تندی است اگر ما نتوانیم حرفه‌ای باشیم و حرفه‌ای عمل کنیم، قاعدتاً با اخلاق عمل نکرده‌ایم. در اینکه آیا ما بتوانیم عکس این رابطه را بیان کنیم مطلب قابل تاملی است که در جلسات آینده عرض خواهم کرد که آیا انسانی که ادعا می‌کند که حرفه‌ای است ولی اخلاقیات را رعایت نمی‌کند، آیا می‌توانیم از او بپذیریم که حرفه‌ای است یا نه؟ نظر شخصی خودم را فعلاً عرض می‌کنم که این رابطه دوطرفه است. یک انسان اخلاقی برای آن که در ادعای اخلاقی بودن خود صادق باشد باید حرفه‌ای باشد و یک انسان حرفه‌ای برای آن که در ادعای خودش صادق باشد باید اخلاقی باشد. ما اخلاق را یکی از مؤلفه‌های حرفه‌ای بودن می‌دانیم. یک رابطه دوطرفه است و امیدوارم ما بتوانیم این رابطه را برقرار کنیم و به سمت حرفه‌ای‌تر شدن و به یک معنای دیگر به سمت اخلاقی‌تر شدن گام مؤثری برداریم.

جلسه ۴- شروع قسمت ۱۶

سلام خدمت دوستان و دانشجویان و معلمان گرامی، با نام و یاد خدای متعال جلسه چهارم از اخلاق حرفه ای را تقدیم می کنیم خدمت شما. مباحث این جلسه ادامه بحث هایی است که ما در جلسات گذشته خصوصاً جلسه سوم تقدیم کردیم خدمتتون، ما تاکنون چند تا مبحث را پیش بردیم.

بحث اخلاق حرفه ای را حوزه معلمی با بحث انگاره هایی که ما از اخلاق و همچنین انگاره هایی که از معلمی داریم شروع کردم و خواستم عرض بکنم که انگاره هایی که ما از اخلاق و معلمی داریم در رفتار ما و وضعیت کنونی ما در حوزه اخلاق حرفه ای بسیار موثر هست. ما اگر بخواهیم در مسیر ترویج و رشد اخلاق حرفه ای قدم موثر و مفیدی برداریم باید به بهبود این انگاره ها توجه کنیم و به این سمت برویم.

کتابی را معرفی کردم خدمت شما از استاد قراملکی با عنوان قدرت انگاره و این کتاب ضمن اینکه انگاره ها را به درستی به ما معرفی می کند اگر دوستان علاقه مند بودن می توانند به این منبع و به این اثر بسیار گران سنگ مراجعه کنند ایشان در ادامه الآن در حال تعریف و نگارش کتاب دیگری است با عنوان مدیریت انگاره ها، در واقع به این سمت دارند استاد حرکت می کنند که به ما بفهمانند و به ما یاد بدهند که ما اگر انگاره ها را به بهبود شدن فکر می کنیم، باید یاد بگیریم که چگونه انگاره ها را مدیریت کنیم. من در مرحله بعد به اینجا رسیدم که اگر انگاره ها می توانند در سرنوشت اخلاقی ما موثر باشند پس تاملی کنیم در انگاره هایی که از معلمی دارد.

این بحث را پیش بردیم و معلمی را با ابعاد بسیار گسترده ای خدمتتان ترسیم کردیم که در واقع ببینیم، به این توافق برسیم، که ما چه انگاره ای از معلمی داریم. ابعاد بسیار وسیعی از معلمی را ما در آنجا مدنظرمان بود. ما نمی توانیم از یک طرف به معلمی به عنوان یک حرفه نگاه کنیم و از طرفی نقش معلم را فقط در انتقال دانش ها خلاصه کنیم و به این سطح تقلیلش بدهیم. ما از معلمی حرفه ای انتظار داریم که ضمن اینکه دانش ها را به دانش آموز خودش منتقل می کند، همچنین این توانایی و این مهارت را داشته باشد که از دانش آموز خودش یک شهروند بسیار مطلوب تحویل جامعه بدهد و لازم است که بسیاری از فضایل و توانمندی ها و مهارت های دیگر را هم در کنار انتقال دانش تخصصی به دانش آموز خودش بیاموزد.

بحث ما رسید به اینجا که پرسیدم آیا معلمی را میشود واقعاً به عنوان یک حرفه تلقی کرد یا نه؟ بحث کردیم از ویژگی ها و مولفه هایی که هر انسان حرفه ای باید با خودش داشته باشد. آخرین ویژگی که به نظر من شمولیت بیشتری داشت و می توانست حرفه ای بودن را خوب پوشش بدهد، ویژگی ششم بود که در پایان جلسه سوم با عنوان مرام اخلاقی از آن صحبت کردیم.

این جلسه می خواهیم راجع به همین مرام اخلاقی و ویژگی هایش و این که ما چه می توانیم بکنیم که بتوانیم صاحب و واجد این مرام اخلاقی بشویم، و حتی قبل از این می خواهیم راجع به این بحث کنیم که ما تلقی و انگاره ای که از خودمان به عنوان یک حرفه ای داریم را ما با توسل به چه روش هایی می توانیم محک بزنیم، ارزیابی بکنیم، سنجش بکنیم که این انگاره های ما از خودمان با واقعیت چقدر انطباق دارد.

دوستان در پایان جلسه گذشته، جلسه سوم که خدمتتون بودیم راجع به مولفه های حرفه ای بودن و حرفه ای گرای صحبت کردیم ۶ تا از مولفه ها را آنجا مفصل خدمت دوستان توضیح دادیم و آخرین ویژگی و آخرین مولفه ای که عرض کردم و برایش یک شمولیت و فراگیری خاصی هم قائل بودیم مرام اخلاقی بود. امروز قصد دارم که راجع به مرام اخلاقی صحبت بکنیم و تصویر خودمان و انگاره خودمان را از اینکه آیا ما مرام اخلاقی داریم یا نداریم را به مقدار روش تامل کنیم، سنجشی انجام بدهیم و ببینیم که به هر حال چقدر با واقعیت ها منطبق است، به مقدار می خواهیم بریم سراغ این روش ها، پس مهمترین محوری که در این جلسه دنبال دارم می کنم، مرام اخلاقی و تعهد حرفه ای هست.

اگر از ما بپرسند که نمره شما در مرام اخلاقی و تعهد حرفه ای چیست؟

یعنی شما خودتون چه تصویری از میزان تعهد حرفه‌ای و مرام اخلاقی خودتان دارید، تاملی بفرمایید که چه نمره‌ای می‌توانید به خودتان بدهید. ما برای اینکه به این تصویر برسیم البته پرسشنامه‌ای هست که خدمتون معرفی خواهم کرد این پرسشنامه در منبع اصلی که خدمتون معرفی کردم اخلاق حرفه‌ای در مدرسه در صفحه ۴۹ و ۵۰ می‌توانید ملاحظه کنید و اگر آن پرسشنامه را پر کنید، نمراتی که از این پرسشنامه به دست می‌آید می‌تواند میزان حرفه‌ای بودن و مرام اخلاقی شما را دست کم از نگاه خودتان می‌تواند نشان بدهد.

البته این پرسشنامه با مهارت خاصی طراحی شده که به نوعی می‌توانیم ادعا کنیم که آن نمره‌ای که شما بعد از پرکردن پرسشنامه به دست می‌آورید، می‌تواند در واقع مرام اخلاقی شما را تا درصد بسیار بالایی منطبق با واقعیت نشان بدهد. این پرسشنامه را مقداری با هم مرور کنیم، من چند تا از ویژگی‌های مهم، چند تا از پرسشنامه‌های مهم را خدمتون می‌خوانم تا دوستان عنایت بفرمایند که چه جور پرسش‌ها و چه جور سوالهایی را می‌توانیم برای درک مرام اخلاقی خودمان و میزان مرام اخلاقی خودمان را با چه پرسش‌هایی می‌توانیم تعیین کنیم.

مثلاً عرض می‌کنم پرسش شماره ۴ می‌پرسد که: وقتی اضافه کاری شما را به نوعی قطع می‌کنند شما از کارتان متنفر می‌شوید یا نه نسبت به کارتان بی‌رغبت می‌شوید یا نه؟

ممکن است این گزینه را شما تیک بزنید که، بله، من ناراحت می‌شوم اما از کارم نمی‌زنم و کارم را کم نمی‌کنم.

پرسش دیگری که تعیین‌کننده است این هست که آدم‌های حرفه‌ای ما ادعا کردیم و قبلاً خدمتون عرض کردیم که منتظر تشویق نمی‌مانند.

اینجا در پرسش پنج پرسیده است که از اینکه تشویق نشوم حالم گرفته می‌شود یا نه؟ بگیریم که ناراحت می‌شوم یا نه؟ ممکن است وضعیت روحی ما این باشد که بگیریم بی‌تفاوت هستیم ولی انگیزه کم نمی‌شود.

یا ممکن است پرسش دیگری که پرسیده، پرسش ششم هست، می‌پرسد که اگر بحث علمی در جمع دوستانتان مطرح شد، شما چه واکنشی نشان می‌دهید؟ چه حس و حالی به شما دست می‌دهد؟

ممکن است شما با طرح مباحث علمی بگویید که من از این قصه‌ای که دارد اتفاق می‌افتد من بیزارم، ممکن است بگویید که من بی‌رغبتم، ممکن است بگویید که در مباحثی علمی گاهی من شرکت می‌کنم گاهی شرکت نمی‌کنم، و یا نه، فراتر و بهتر از همه اینها ممکن است بگویید که من بسیار مشتاقم. که هر کدام از این گزینه‌ها که شما تعیین می‌کنید نمره‌ای دارد و آن نمره، عرض کردم وقتی که جمع‌بندی بشود میزان تعهد حرفه‌ای شما را می‌تواند تعیین بکند.

قسمت ۱۷

پرسش شماره ۱۴ پرسش بسیار روشنی است که می‌پرسد بعد از یک روز تعطیل مثل شنبه می‌خواهید بروید سرکار. چه حسی دارد؟ آیا احساس خستگی می‌کنید یا نه سرحال و شوق رفتن سرکار را دارید یا خیر.

یا پرسش شماره ۱۹ اگر کسی از همکاران شما که در حوزه فعالیت شما ایشان دارد فعالیت می‌کند اگر دسته‌گلی به آب می‌دهد و در کار خود ناموفق باشد به شما چه احساسی به شما دست می‌دهد؟ احساس کوچکی می‌کنید یا احساس خرسندی و خوشحالی می‌کنید؟ یا نه بی‌تفاوتید نسبت به این قضیه؟ یا شاید هم احساس ناراحتی به شما دست می‌دهد؟ و یا نه خیلی احساس ناراحتی به شما دست می‌دهد؟

پرسش دیگر که پرسش ۲۱ هست می‌پرسد شغلی که شما دارید یعنی همین معلمی از خودتون بپرسید، بپرسید که، آیا از این شغل راضی هستید یا خیر. چه حسی نسبت به شغلتان دارید؟ آیا با خودتون اینجوری فکر می‌کنید که اگر یک فرصت مجددی برایتان پیش بیاید آیا همین معلمی را انتخاب می‌کنید یا نمی‌کنید؟ آیا به معلمی خودتان بعنوان شغل بهش می‌بالید یا نمی‌بالید؟

از کار گروهی چه احساسی دارید؟ پرسش شماره ۲۳ می پرسد نسبت به کار گروهی چه حسی دارید؟ از شما متنفرید یا نه، فقط در حدی هستش که می گوید بدم می آید یا نه ممکن است واکنشتان این باشد که من توان کار گروهی را ندارم و یا نه ممکنه واکنشتون این باشه که من از کار گروهی لذت میبرم.

فرصتی نیست که همه این پرسش ها را من مرور کنم. در اینجا ۲۵ پرسش مطرح شده که اگر اینها را پیش روی خودتان قرار دهیم و متناسب با راهنمایی که در صفحه ۴۸ دارد به خود نمره دهید در واقع تصویری از مرام اخلاقی، میزان مرام اخلاقی یا میزان تعهد حرفه ای خودتان برای خودتان بدست می آورید.

این تصویری که ما از خودمان داریم این تصویر ما از آن به خودانگاری تعبیر می کنیم. خودانگاری در واقع تصویر کلی، مبهم و شاید دور از واقعی باشد که ما از حرفه خود داریم. خودشناسی تعبیری دیگر و متفاوتی از خودانگاری است. ما خودانگاری را معادل خودشناسی (self-concept) می گیریم و خودشناسی را معادل self-knowledge. وقتی که ما تصویر کلی و مبهم و به دور از واقعیت از خود داریم، خوب این برای اینکه با واقعیت منطبق بشه نیاز داره که دقیق بشه، نیاز داره که جزئی بشه، نیاز داره که به وضوح برسه، نیاز داره که با واقعیت منطبق بشه.

عبور از خود انگاری = خود شناسی

بخاطر همین نوشتیم عبور از خودانگاری مساویست با خودشناسی. یعنی خودشناسی را ما این فرایند عبور و گذر از خودانگاری به سمت رسیدن به یک تصویر دقیق و واقع بینانه می دانیم.

درباره خودشناسی که نکته ای را قبلا عرض کردم و باز هم تاکید می کنم ما از خودشناسی ممکنه دو معنا برداشت کنیم. بسیاری کسانی که از خودشناسی فقط اون نتیجه و خروجی نهایی را در نظر می اورند و مراد میکنند به محض اینکه می گوید خودشناسی منظور اون خروجی شناخت خود است. اما در اینجا ما خودشناسی را همونچور که عرض کردم بعنوان یک فرایند در آن دقت کنیم، من اثر دیگری را اینجا خدمت دوستان معرفی میکنم که قبلا اسمی هم از شما آوردم. کتابی از دکتر نیما قربانی از اساتید دانشگاه تهران هستند ایشان در این کتاب که مفصل راجع به خودشناسی صحبت کرده و نگاهشان دقیقا نگاه فرایندی به خودشناسی هست. من فقط یک پاراگراف کوتاه را از ایشان می خونم که منظور و مراد ما از خودشناسی را بهتر نشون میده. ایشان در صفحه ۳۳ همین کتاب به روایت مینویسد که خودشناسی شناخت نیست بلکه غفلت زدایی است. باز نگره داشتن چشم برچیزی است که در ما وجود و جریان دارد. خودشناسی مشاهده است مشاهده بی مداخله. مشاهده ای از سر دوستی و آشتی است. خودشناسی معنا کردن و ترجمه مشاهده در جهت شفاف تر و غنی تر کردن آن است. همه ی این موارد را در فصول بعد با عینیت بیشتری ایشان تعریف می کنند.

بنابر این خودانگاری را بعنوان یک تصویر کلی و مبهم از خودمان معنا کنیم، همه تلاشهایی را که ما بکار میگیریم تا از این تصویر مبهم و کلی از خودمان عبور کنیم و به یک تصویر واضح و شفاف تر مطابق با واقع برسیم، این فرایند را اسمش می گذاریم خودشناسی. این واقعیت وجود دارد که ما، خیلی وقتها تصویری که از خودمان داریم تصور مطابق با واقع نیست. چند تصویر را در مورد میبینید که افرادی را نشان می دهد که خودشان را در آینه می بینند، ولی با خود واقعی که در بیرون دارند فرق می کند.

از چه کسی بیروم

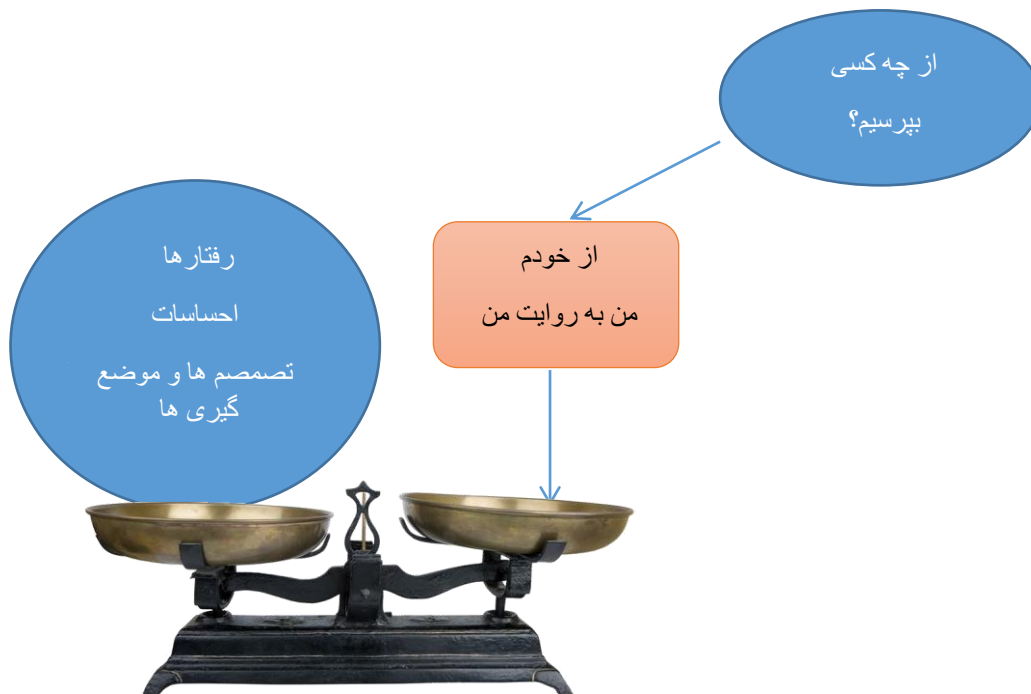
۱- از یک خردمند (در آثار جالینوس و محمدبن زکریای رازی)

۲- از خودم به روایت من

خب اما اینکه ما چگونه می توانیم از خودانگاری به سمت خودشناسی حرکت کنیم، روشها و شیوه های بسیار زیادی وجود دارد که در همین کتابی که از دکتر نیما قربانی خدمتتون معرفی کردم، روشهای مختلفی را در اینجا مطرح کرده. من فقط دو روش و دو شیوه را خدمتتون معرفی می کنم. اینکه ما بخواهیم تصویر کلی و مبهمی که از خودمان داریم را بپرسیم که آیا با واقعیت منطبق است یا نیست. بپرسید که خب این سوال را از کی بپرسیم؟ ما از کی بپرسیم که این تصویر و انگاره ای که من از تعهد حرفه ای خودم دارم این چقدر با واقعیت منطبق است؟ من این را از کی بپرسم. یک پاسخ این هستش که شما میتونید انگاره خودتان را، تصویر خودتان را از خودتان به یک انسان خردمند به یک انسان عاقل، به یک انسانی که می تواند نقش مرجع را برای شما بازی کند را به او عرضه کنید و از او بپرسی که ایا انگاره ی من از خودم مطابق با واقعیت هست یا نیست. این روش که ما به یک خردمند مراجعه کنیم و انگاره خود را با او چک کنیم و بسنجیم، سابقه بسیار طولانی دارد ولی دو نفر را ما میتوانیم به لحاظ تاریخی نام ببریم که در آثار اینها این روش خیلی برجسته تر مطرح شده. جالینوس و بعد هم در آثار محمدبن زکریای رازی. این یک روش هست که ما از یک انسان خردمند بپرسیم که ایا تصویر من از خودم واقع بینانه هست یا نیست؟

روش دیگری وجود دارد که در واقع در مقابل همین پرسش که من از چه کسی بپرسم به ما جواب می دهد و می گوید، شما می توانید تلقی خودتون را به خودتون عرضه کنید. یعنی شما میتونین تصویر خودتون رو به خودتون عرضه کنید. میتونید این سوال را خودتون بپرسید و ببینید که انگاره شما با واقعیت چقدر انطباق دارد. اینکه من چطور میتونم از خودم بپرسم و به نتیجه برسم، این را مفصل تر در کتاب دکتر نیما قربانی باز می توانیم ببینیم، که من فعلا در اینجا به اجمال عرض می کنم.

ما در واقع با یک ترازویی داریم که باید بتونیم انگاره خودمون رو با اون ترازو بسنجیم. من تلقی و تصور خودم را از خودم بعنوان یک حرفه ای در کفه ای از این ترازو قرار می دهم و وقتی که میخواهم بسنجم باید در کفه ی دیگر ترازو من پارامترهای دیگری را داشته باشم.



در اینجا ما چند پارامتر را نشان دادیم، ۱- رفتارهای ما ۲- احساسات ما ۳- تصمیم های ما ۴- موضع گیری های ما و مواردی از این جنس می توانند در واقع تلقی ما را از خودمان محک بزنند. به زبان عرفی و عامیانه هم خیلی وقتها ما این را به کار می بریم. خیلی وقتها میگوییم که فلانی این ادعایی که شما میکنید، این ادعا با رفتارهای شما نمی خونه. این ادعا با احساسات شما نمیخونه. این ادعایی که شما می کنید، این پایبندی و مرام اخلاقی که شما مدعی هستید، این با احساسات شما نمی خونه. فلان جا مثلا احساس متضادی داشتید، فلان جا تصمیم متضادی داشتید. اگر شما واقعا متعهد به حرفتون هستید و مرام اخلاقی دارید فلان جا نباید چنین تصمیم گیری می کردید، فلان جا نباید چنین موضعی می داشتید. مثال عرض می کنم اگر شما یکی از ویژگی های تعهد حرفه ای من این هستش که من نقدپذیر باشم و شاید خیلی جاها هم ادعا بکنیم که بگیم که ما خیلی نقدپذیر هستیم

و دیگران، دوستان و همکاران را دعوت کنیم به این که ما را و کار ما را نقد کنند، صرف این ادعا و صرف این دعوت که نمیتوانند نشاندهنده نقدپذیری ما باشد. باید در عمل دید که ما چقدر از انتقادهایی که دیگران به ما میکنند استقبال میکنیم و نگاه مثبتی به اونها داریم و از اون ها در جهت ارتقا و تعالی خودمون استفاده می کنیم.

بنابراین رفتارهای ما میتوانند به منزله یک سنجش و یک معیار باشند برای اینکه ببینیم واقعا ما حرفه ای هستیم یا نیستیم. چقدر تعهد به حرفه مون داریم. احساسات ما می تواند این نقش رو داشته باشه در تصمیم گیری ها و موضع گیری ها.

قسمت 18



پرسش نامه ای که خدمتتان مواردی از آن را البته عرض کردم، دقیقا این پرسش نامه براساس یک همچین روش سنجشی طراحی شده تو این پرسش نامه عنایت که می فرمودید می دیدید که در اونجا، از رفتارها گاهی اوقات پرسیده شده، گاهی اوقات از احساسات پرسیده شده، گاهی اوقات از تصمیم ها و موضع گیری های ما پرسیده شده ، پرسیدیم که ایا شما وقتی که مثلا با فلان مساله برخورد می کنید چه رفتاری از خودتان نشان می دهید وقتیکه فلان موضوع را می شنوید چه احساسی از خودتان بروز می دهید. اینها اگر در یک پرسش نامه ای که اشاره کردم بیاید و در انجا به خودمان نمره بدهیم در واقع روشی است برای سنجش خودمان .

عرض کردم که محور اصلی بحثمان مرام اخلاقی و تعهد حرفه ای است می خواهیم با توجه به مباحثی که الان خدمتتان عرض کردم یک نگاهی بیندازم به خود مرام اخلاقی که مرام اخلاقی وابسته به چی است و دقیق تر بخواهم تعریف کنم منظورمان از مرام اخلاقی چیست.

مرام اخلاقی چیست؟ مرام اخلاقی در واقع مسئولیت پذیری است و پایبندی به یک سری اصول و داشتن یک سری خطوط قرمز .

یعنی ادمهایی که واجد و صاحب مرام اخلاقی هستند ادمهای مسئولیت پذیر هستند. ادمهایی هستند که اصولی دارند و به اصول خودشان پایبند هستند. آدم هایی هستند که خط قرمزهایی برای خودشان ترسیم کردند و به این خط قرمز ها وفادارند. این وضعیت مرام اخلاقی خودش وابسته به تعهد اخلاقی است. ما مرام اخلاقی را و تعهد اخلاقی را یکجا بکار می بریم ممکن است این سوء برداشت پیش بیاید که اینها را مترادف هم می گیریم، ولی مترادف هم نیستند

مرام اخلاقی ناشی از تعهد اخلاقی است. تعهد اخلاقی خودش بر اساس عشقی است که ما به حرفه مان داریم و بر اساس دوست داشتنی که از حرفه مان داریم و دوستی که با حرفه مان داریم در واقع تعهد اخلاقی ما رقم می خورد. در سرگذشت بسیاری از انسانها ی حرفه ای می توانیم این مسیر را دنبال بکنیم. یک نمونه را اینجا مثال زدیم جناب محمد علی مجتهدی رئیس دبیرستان البرز وقتی که خاطراتش را آدم می خواند و کسانی از این دست و به نظرم خیلی کم هم شاید نباشند کسی هستش که موقعیت های بسیار بسیار خوبی در پزشکی داشت و می توانست حرفه پزشکی را دنبال بکند و تو اون مسیر حرکت بکند، خیلی راحت بخاطر عشقی که به معلمی داشت دست از رشتش و اون موقعیتش کشید و وارد حوزه معلمی شد.

مسئله عشق و دوستی یک فرد با حرفه خودش از نگاه روانشناسان بسیارویژگی ارزشمندی تلقی شده است. از نگاه کسی مثل فرید، کار کردن و عشق ورزیدن به کار اصلا نشانه سلامت تلقی شده است. این می رساند که به هر حال این یکی از ویژگی های بسیار مثبت آدمی می تواند در حوزه کاری خودش باشد. اگر عشق به حرفه و دوستی به حرفه وجود داشته باشد نتیجه و خروجی این است که ما واجد مرام اخلاقی خواهیم بود..

با توجه به مولفه های شش گانه ای که از حرفه ای بودن خدمتتان در جلسه سوم عرض کردم و این بحثی که الان راجب تعهد اخلاقی و نسبتش با مرام اخلاقی داشتیم شیوه های خودسازی می خواهیم یک سری نشانه هایی را اینجا با هم مرور بکنیم که بر اساس این نشانه ها هم می توانیم باز خودمان را بسنجیم به عنوان این که ما ایا در کارمان حرفه ای هستیم تعهد حرفه ای داریم یا نه و همچنین می توان با این نشانه ها دیگران را همکاران را دوستان را هم می شود محک زد و سنجید که آیا حرفه ای هستند یا نیستند این موارد را با هم مرور می کنیم.

نشانه های تعهد حرفه ای

۱- تلاش و خستگی ناپذیری

۲- یادگیرنده بودن (احساس خستگی

۳- خود انگیزگی

نشانه ها و ملاکهای عینی هستند. ما برای تشخیص این که خودمان و دیگری واجد مرام اخلاقی هستیم یا نیستیم نیاز به یک سری ملاکهای عینی داریم از جمله ی اینها:

۱- انسانهای حرفه ای انسانهای تلاشگر و خستگی ناپذیری هستند. خاطر مبارکتان باشد در همین مجموعه پرسش نامه ای که الان اشاره کردم بهش یک سوال این بود وقتی که یک روز تعطیلی را پشت سر می گذارید، آیا واقعا روز شنبه ای فرا می رسد و شما می خواهید در محل کارتان حاضر بشد چه احساسی دارید؟ احساس خستگی می کنید؟ احساس کسالت می کنید؟ دارید یک جورایی ارزو می کنید که ای کاش روز کار فرا نمی رسید؟ یعنی چی .یعنی احساس خستگی می کنید؟ انسان حرفه ای انسان پر تلاشی هستش که در هیچ شرایطی احساس خستگی و ضعف نمی کند این یک نشانه .

۲- دومین ویژگی و یا بگیم نشانه. دومین نشانه ای که برای انسان حرفه ای می شود شمرد که تعهد حرفه ای دارد یا ندارد، یاد گیرنده بودن او است. شما به عنوان معلم به عنوان کسی که به هر حال با دانش آموز سرو کار دارید

این ویژگی هایی که دارم عرض می کنم را می توانید به دو صورت ببینید همین ویژگی های می تواند نشانه این باشد که در خودتان. اینجوری دنبال بکنید که: ۱- ایا این ویژگی در خودتان است. ۲- دوم اینکه آیا این و ویژگی را می توانید در دانش آموز خودتان هم ایجاد بکنید یا نه . یعنی ما از شما به عنوان یک معلم حرفه ای انتظار داریم که هم خودتان این ویژگیها را داشته باشید و به گونه ای عمل بکنید که این ویژگی ها به دانش آموز شما هم منتقل بشود.

ما از یاد گیرنده بودن میتوان به این شکل به عنوان نشانه حرفه ای بودن استفاده بکنیم که عرض بکنم که ما از دانش آموزمان چه انتظاری داریم ایا ما از دانش آموزمون این انتظار را داریم که فقط از ما تبعیت بکند. یا نه انتظار داریم که دانش آموز ما آموزش پذیر باشد. ما داریم به دانش آموزمان تبعیت کردن از خودمون یا چیزهای دیگر را یاد می دهیم، یا نه داریم به دانش آموزمان یاد می دهیم که آموزش پذیر باشد. ببینید

حتما با من موافقید که آموزش پذیر بودن به مراتب ترجیح دارد بر اینکه دانش آموز از ما تبعیت بکند. این بحث را می خواهیم فقط ارتباط بدهم و گره بزنم با نکته ای که دو جلسه قبل خدمتتان گفتم ، گفتم انتظاری که دانش آموز و مجموعه آموزشی و خصوصا والدین از ما دارد یک موردش هم این است که ما بتوانیم دانش آموز را به استقلال برسانیم این استقلال با یاد دادن این که دانش آموز یادگیرنده بشود، ممکن است سوی دیگر این ویژگی نشانه این است که آیا ما خودمان به عنوان معلم یادگیرنده هستیم یا نیستیم؟ آیا مرتب به بروز کردن دانش های خودمان مهارت کردن های مهارت های خودمان علاقه نشان می دهیم دنبال می کنیم یا دنبال نمی کنیم؟ اگر معلم در سر کلاسش در حوزه تدریسش به گونه ای رفتار بکند که دانش آموز متوجه بشود که معلم هیچ تغییری نمی کند، هیچ نکته جدیدی را یاد نمی گیرد و با توجه به این آموزشهای مختلفی که می تواند وجود داشته باشد هیچ تغییری در او اتفاق نمی افتد. اگر معلم نتواند به دانش آموز خودش نشان بدهد که او یاد گیرنده است در واقع نگاه دانش آموز نسبت به او، خوب نگاه یک انسان حرفه ای طبیعتا نخواهد بود.

۳- سومین نشانه ی تعهد حرفه ای خود انگیزگی است. دوستان موافق هستند که انگیزه می تواند درونی باشد می تواند بیرونی باشد. هر سازمانی هر مجموعه ای ممکن است برای کارمندان خودش اهل حرفه خودش می تواند مشوق های بیرونی حالا حقوق است، اضافه کاری است، فرصت های مناسب است می تواند فراهم بکند و از این طریق انگیزه هایی را در او ایجاد بکند. اما انگیزه های یک انسان حرفه ای انگیزه های فقط بیرونی نیست ما با انگیزه های بیرونی مشکلی نداریم، ولی قرار نیستش که عشق و علاقه ما به حرفه مان متوقف بر انگیزه های بیرونی بشود. ببیند یک جمله ای را آدم از خیلی ها می شنود یک جمله بسیار ساده، طرف می گوید که کارهایی می کنند خطاب به سازمان خودشان خطاب به مدیران سازمان خودشان می گویند کارهایی می کند که انگیزه را از ادم می گیرد کارهایی می کنند که انگیزه را از ادم می گیرد، ببینید قرار نیستش که انگیزه من حرفه ای وابسته به کار دیگری باشد حالا می خواهد مدیر باشد، می خواهد غیر مدیر باشد همکار باشد.

قسمت ۱۹

نشانه های تعهد حرفه ای

- ۱- تلاش و خستگی ناپذیری
- ۲- یادگیرنده بودن
- ۳- خود انگیزگی
- ۴- نقد پذیری
- ۵- خود انتقادی
- ۶- تلاش برای شکوفایی دیگران در حرفه
- ۷- تشویق دیگران
- ۸- کارگروھی
- ۹- نظم

۳- خودانگیزگی: خودانگیزگی به این معنی که باید ما در عشق و علاقه ای که به حرفه مون داریم وابسته به انگیزش های درونی خودمان باشیم. باز در این جا هم دوستان را دعوت می کنم به این که به این فکر کنند، ضمن اینکه خودشان باید انگیزه درونی داشته باشند به دانش آموزان خود هم

باید بتوانند منتقل کنند که عشق و علاقه‌ای که به درس دارند، عشق و علاقه‌ی درونی شده باشد نه بر اساس تشویق‌ها و نمره‌ها و امتیازهای دیگری که معلم به درس اختصاص می‌دهد.

۴- نقدپذیری: نشانه‌ی بعدی نقدپذیری هست. نقدپذیری با خودانتقادی (که بعداً توضیح خواهیم داد) تفاوت دارد. این‌که ما به عنوان یک انسان حرفه‌ای نقد پذیر باشیم و از نقدهایی که می‌شود استقبال کنیم (چون به هر حال همه ما تجربه کردیم، در جامعه‌ای که زندگی می‌کنیم و همچنین در محیط‌های کاری که زندگی می‌کنیم پاره‌ای انتقادهای ما، رفتار ما، افکار ما و احساساتمون طبیعی هستش که وجود دارد) و اینکه آیا ما از این انتقادهای چگونه استقبال کنیم و چگونه مواجه می‌شویم می‌تواند نشانه‌ی حرفه‌ای بودن یا عدم حرفه‌ای بودن ما باشد.

نقدپذیری حداقل به دو عامل بستگی دارد (که ما نقدپذیر باشیم یا نباشیم). یکیش این هست که انگاره ما از نقد چیست؟ ما تصویری که از نقد داریم چیست؟ دو انگاره و دو تصویر کاملاً متضاد و مقابل هم ممکنه ما از نقد داشته باشیم. نقد را به قول معروف دشمنای به خود می‌دانید، زخمی است که به شما (بر روح و جسم شما) وارد می‌شود یا نه نقد را یک هدیه تلقی می‌کنید؟ ببینید تفاوت چقدر می‌تواند زیاد باشد. یه وقت هست که من نقد را هدیه می‌دانم. انگاره پیشینه من از نقد این است (حالا این انگاره از کجا پیدا شده، باید بحث‌های انگاره‌ها را دقیق‌تر و ریزتر بررسی کنیم) ولی هستند کسانی که تصویرشان از نقد این هست که یک زخمی است که بر روح آنها وارد می‌شود، دشمنای است که بر روح آنها وارد می‌شود. طبیعی است که کسی که انگاره ذهنیش از نقد چنین چیزی هست از نقد استقبال نکند و در مقابل آن موضع‌گیری کند و آن را پس بزند. اما می‌توان انگاره‌ی دیگری که مقابل این است را از نقد داشت. عرض کردم یه وقت هست که کسی نقد را یک هدیه به حساب می‌آورد. آدمی که نقد را هدیه تلقی و تصویر می‌کند برای خودش، این آدم طبیعی هستش که از نقد استقبال کند. ما در آموزه‌های دینی فراوان این نکته را داشته‌ایم و تاکید کردند که نقد را به منزله یک هدیه ببینید و برای خودتان بپذیرید. حتی نقدپذیری را باز به عنوان تاکید عرض می‌کنم، همانطور که انتظار داریم معلم حرفه‌ای نقدپذیر باشد باید بتواند نقدپذیری را در دانش‌آموزان خود هم درونی کند.

۵- خود انتقادی: نشانه پنجم برای تعهد حرفه‌ای، خودانتقادی است. خودانتقادی دقیقاً معادل همان محاسبه نفسی است که ما در آموزه‌های دینی و در ادبیات دینی خودمان داریم. انسان حرفه‌ای کسی هست که به نقد خود علاقه دارد و آن را دنبال می‌کند. برای من ارتباط دادن این‌ها بسیار ساده است. ببینید کسی که عشق به حرفه خودش داشته باشد، این نمی‌تواند از محاسبه خودش غافل باشد. کسی که ادعا دارد من عاشق حرفه‌ام هستم نمی‌تواند حرفه خودش را نسبت به حرفه خودش، تعالی حرفه خودش، بازبینی حرفه خودش، رسیدگی به حرفه خودش و ویژگی‌هایی که در خودش به عنوان آدم حرفه‌ای باید وجود داشته نسبت به اینها بیخیال باشد. محاسبه نفس در آموزه‌های دینی ما فراوان تاکید شده است. قبل از اینکه دیگران شما را محاسبه کنند، شما خودتان بیایید خودتان را محاسبه کنید (حاسبوا قبل ان تُحاسبوا).

۶- تلاش برای شکوفایی دیگران در حرفه: نشانه دیگری از تعهد به حرفه این است که اگر کسی هم حرفه‌ای ما شده و سابقه کمی دارد و نوجوانی هست، کم سن و سال هست نسبت به ما و وارد حرفه ما شده، ولی می‌بینیم که او در مقایسه با ما موفقیت‌های بسیار بیشتری دارد، ما چه موضعی در مقابل چنین فردی می‌گیریم؟ ما چه واکنشی نسبت به موفقیت‌های او نشان می‌دهیم؟ آیا ما استقبال می‌کنیم؟ تشویق می‌کنیم؟ ترغیب می‌کنیم؟ به قول معروف تحویلش می‌گیریم یا خیر؟ بیخیال می‌شویم، بی تفاوت می‌شویم، طردش می‌کنیم و زیرآب او را می‌زنیم. چه واکنشی نسبت به دیگری که دارد با ما هم حرفه می‌شود و اتفاقاً موفقیت‌های بارزتر و بیشتری نسبت به ما دارد. این واکنش ما می‌تواند نشانه خوبی باشد بر این‌که ما حرفه‌ای هستیم یا حرفه‌ای نیستیم. انسان‌های حرفه‌ای دیگران را در این‌که هم حرفه خودشان شوند، تشویق می‌کنند.

۷- تشویق دیگران: ویژگی بعدی تشویق دیگران است. تشویق دیگران مفهوم متقابلی دارد که در ادبیات مذهبی هم بسیار با آن آشنا هستید ((بُخل)). بُخل دقیقاً مفهوم مقابل تشویق دیگران است. ولی در تشویق دیگران به حرفه خودمان یک نکته را نباید هیچ‌وقت فراموش کنیم، تشویق دیگران گاهی اوقات ممکن است که سر از چاپلوسی در بیاورد. همانطور که گاهی اوقات ممکن است سر از بُخل در بیاورد. ما اونجایی که حاضر نیستیم دیگری را تشویق کنیم ولی او شایستگی تشویق دارد، گرفتار بُخل هستیم. اما جایی که او شایستگی ندارد و فراتر از شایستگی او داریم تشویق می‌کنیم، گرفتار چاپلوسی هستیم. نه بُخل اخلاقی هست و نه چاپلوسی. نشانه‌ی انسان حرفه‌ای این است که تشویق او دقیقاً انطباق داشته باشد با میزان شایستگی که فرد مقابل دارد.

۸- **کار گروهی:** ویژگی دیگری که باز در پرسش‌هایی که خدمتتون عرض می‌کردیم، نمود خیلی خیلی بارزی داشت این بود که انسان حرفه‌ای انسانی هست که اشتیاق به کار گروهی دارد. ما چطور هست که گاهی اوقات به کار گروهی خیلی علاقه نشان نمی‌دهیم؟ می‌تواند عوامل مختلفی داشته باشد. اما در این جا به چند مورد از این عوامل اشاره می‌کنیم. کتاب معروفی هست با عنوان پنج دشمن کار تیمی که به فارسی هم ترجمه شده است و شاید خیلی از دوستان دیده باشند. در این کتاب معروف و شناخته شده چند عامل را به عنوان موانع کار گروهی ذکر کرده است. از جمله ی آن‌ها که ارتباط تنگاتنگی با بحث اخلاقی ما دارد، یکی این هست:

الف) عدم تعهد. کسی که تعهد به کارش نداشته باشد طبیعی هست که از کار گروهی فرار کند. تعهد به حرفه اقتضائش این است که به کار گروهی تن دهیم و از آن استقبال کنیم.

ب) دیگر عامل، مسئولیت‌گریزی هست. اگر کسی مسئولیت‌گریز باشد به کار گروهی تن نمی‌دهد. لازمه و اقتضای مسئولیت‌پذیری تن دادن به کار گروهی است. بر این دو نکته که در کتاب پنج دشمن کار تیمی به آن پرداخته‌اند.

پ) حداقل یک ویژگی دیگر را اضافه کنیم و این هست که آدم‌هایی که از کار گروهی فرار می‌کنند ممکن است علتش خودشیفتگی بیمارگونه و مرضی باشد. آدم‌هایی که از کار گروهی فرار می‌کنند ممکن است به‌خاطر این باشد که هیچ عیب و نقصی در خود نمی‌بینند و دچار توهمی درباره خود هستند.

۹- **نظم:** نشانه دیگر نظم هست. کسی که عاشق حرفه خودش باشد قطعاً اثر بخشی برایش خیلی مهم است. اثربخشی در گرو نظم است و ما نظم را حاصل مدیریت روزانه می‌دانیم. مدیریت روزانه در واقع ترکیبی از مدیریت بر خود و مدیریت زمان است. منظور از مدیریت بر خود می‌تواند موارد متعددی باشد اما بیشتر منظور بخوام مثال بگم خدمتتون، پوشش ظاهری، آراستگی ظاهری، اعتدال در رفتار است (این‌ها می‌تواند مثال‌هایی باشد برای مدیریت بر خود). منظور از مدیریت زمان برنامه‌ریزی است. پایبندی و وفا کردن به برنامه‌ها. یک معلم حرفه‌ای قطعاً برای کلاس خود و برای تدریس خود برنامه دارد. و به آن برنامه پایبندی نشان می‌دهد. ما در واقع نظم را نه فقط در ادعا و در گفتار معلم، بلکه در رفتار و عمل معلم جستجو می‌کنیم. نظم بسیار می‌تواند برای دانش‌آموزان درس‌آموز باشد. دانش‌آموزان با رفتار منظم معلم خود نظم را یاد می‌گیرند. این نوع آموزش‌ها (اینکه ما از رفتارهای معلمین چیزی یاد می‌گیریم سرکلاس) این در واقع اشاره به همون مواردی هست که عرض می‌کردم باید معلم به فکر تغییر دانش‌آموزان خود باشد. ببینید تغییر لزوماً پس به معنای ایجاد تاثیر مستقیم (آن هم خصوصاً به صورت گفتاری) نیست. بلکه از رفتار معلم و عمل معلم دانش‌آموز چیزهای بسیاری یاد می‌گیرد از جمله نظم که عرض کردم.

قسمت ۲۰

نشانه های تعهد حرفه ای:

۱- تلاش و خستگی ناپذیری

۲- یادگیرنده بودن

۳- خود انگیزگی

۴- نقد پذیری

۵- خود انتقادی (محاسبه نفس)

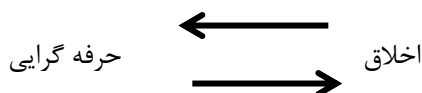
۶- تلاش برای شکوفایی دیگران در حرفه

۱۰- بالیدن به حرفه : نشانه آخر برای تعهد حرفه ای بالیدن به حرفه است. ما انتظارمان از یک فرد حرفه ای این هستش که وقتی ادعا داره من عاشق حرفه خودم هستم، همیشه افتخار بکنه به حرفه خودش. معنی نداره که کسی ادعای حرفه‌ای بودن در کار خودش بکنه، ولی افتخار به حرفه خودش نکنه. این بسیار میتونه نشانه باز بارزی باشه. معلمی را تصور کنید که سر کلاس داره تدریس می‌کند ولی مرتبط داره از حرفه معلمی بد میگه و احساس بیزاری می‌کنه. ببینید یک چنین برخوردی با حرفه در روبروی دانش‌آموزان، پیش روی دانش‌آموزان این می‌تونه آثار و پیامدهای بسیار ناگواری داشته باشه، از جمله اینکه تصور فرمایید کسانی هستند که استعداد معلمی دارند و با دیدن یک چنین صحنه‌هایی احتمال اینکه بیخیال بشن و منصرف بشن بسیار زیاد هست، و بالاتر از اون کسانی را تصور کنید که اگر عاشق معلمی باشه، یک دانش آموزی عاشق معلمی باشه ولی داره میبیننه معلمش مرتب داره از حرفه خودش بد میگه و احساس بیزاری می‌کند. این دانش‌آموز طبیعتاً از حرفه معلمی فرار نمی‌کند، از معلمی بدش نمی‌آید، بلکه از این شخص، از دبیر خودش و از معلم خودش قطعاً بیزار میشه. اینها از لوازم و پیامدهای ناگواری است که از رفتارهای غیرحرفه‌ای یک معلم در سر کلاس ممکنه ما شاهدش باشیم.

اینها نشانه های تعهد حرفه ای هستش که با اینها ما هم در واقع میتونیم خودمون را محک بزنینم و هم دیگران را بر اساس این ها بسنجیم.

آخرین اسلایدی که می‌خوام خدمتان نشون بدم و نکته مهمی رو توضیح بدم، این هستش که ما دست کم دو جلسه را اختصاص دادیم به حرفه ای بودن و حرفه گرایی. مولفه‌ها شو گفتیم، نشانه هاشو گفتیم، ارتباطش را با شغل معلمی عرض کردم، ابعادش را توضیح دادم.

رابطه اخلاق و حرفه گرایی



به عنوان آخرین نکته از بحث حرفه گرایی می‌خوام بپرسم که، بین اخلاق و حرفه گرایی ما چگونه رابطه ای رو برقرار می‌کنیم.

یک بار به یک مناسبتی به اجمال اشاره کردم. اینجا می‌خوام تأمل دقیق‌تری داشته باشیم که تأکید بر موضوع باشه. عنایت داشتید که در لابلای ویژگی‌ها و نشانه‌هایی که من داشتم عرض می‌کردم از حرفه گرایی، ما مرتباً و مفصل مورد به مورد ارتباطش را با اخلاق داشتیم احساس می‌کردیم. مثل نظم و نقدپذیری، خود انتقادی و امثال اینها. اما به عنوان یک نکته کلی می‌خوام اینجا عرض کنم. اخلاق با حرفه گرایی چه رابطه ای دارد آیا رابطه اینها یک سوپه است یا نه رابطه دو سوپه است. اگر یک سوپه است، رابطه از سمت اخلاق به حرفه گرایی است یا نه رابطه برعکس است. من به عنوان یک رابطه کلی بین اخلاق و حرفه گرایی می‌خواهم عرض کنم که بسیارند کسانی که این رابطه را یعنی رابطه از سمت اخلاق به حرفه گرایی را قبول دارند و بهش اذعان کردن و باور دارند. معنای این فلش هم این هستش که یک کسی که اخلاقی هست یا ادعای اخلاقی بودن داره ولی در حرفه خودش فرد موفق نیست، یعنی حرفه‌ای نیست و حرفه ای نمیتونه عمل بکنه، ما نمیتونیم اون رو به عنوان یک فرد اخلاقی بپذیریم. آموزه‌های دینی ما هم بر این نکته تأکید دارند. حدیثی از امام جعفر صادق علیه السلام هستش که به صراحت می‌فرماید: برای من فرقی نمی‌کند که من کارم را وقتی سپردم به یک نفر او در اون کار خیانت بکنه یا کار منو خراب بکنه یا کار منو ضایع بکنه. یعنی از نگاه یک امام معصوم کسی که به حرفه خودش

آشنا نیست و بلد نیست کارش را انجام بده و کار را خراب می‌کند، یک چنین کسی معادل کسی هستش که در کار داره خیانت می‌کنه. اشاره بکنم به حدیثی از حضرت رسول اکرم (ص) که در اون مضمون حدیث این هستش که اگر کسی پستی را اشغال بکند ولی کار بلد نباشه و شایستگی اون حرفه را نداشته باشه، به یک معنی در واقع این فرد خائن هست و خیانت کرده.

این احادیث و این نکته ای که عرض کردم رابطه بین اخلاق و حرفه گرایی را به این سمت نشون میده. پس انسان اخلاقی برای اینکه بر مدعای خود صادق باشه باید حرفه‌ای باشد. اما این رابطه دوم اینکه ما کسی را داشته باشیم که ادعا داشته باشه که حرفه ایی هست ولی اصول و ارزشهای اخلاقی را در کار خودش شرایط نمی‌کنه و بهش وفاداری نشون نمیده، آیا میشه به عنوان یک حرفه ای آن را پذیرفت و آن را بر مدعای خودش صادقانه است یا نه؟ این رو شاید همه موافق نباشند ولی نظر شخصی خودم این هستش که بله دقیقاً به همان معنایی که مدعای اخلاقی بودن اگه قراره صادق باشه باید حرفه‌ای باشیم، به همین اندازه و به همین معنا اگر قرار هست مدعای حرفه‌ای بودن صادق باشه باید اخلاقی باشیم باید پایبند به اصول اخلاقی. کتابی هست با نام (Ethics and professionalism) اخلاق و حرفه گرایی در این کتاب دقیقاً به رابطه دو سویه اخلاق و حرفه گرایی اشاره شده و نویسنده به رابطه دو سویه ی اینها باور داره.

خوب دوستان این جلسه رو با موضوع مرام اخلاقی و تعهد حرفه ای دنبال کردیم. در ابتدا پرسیدم که اگر بخواهید نمره‌ای به مرام اخلاقی و تعهد حرفه‌ای خودتان بدهید به خودتان نمره چند می‌دهید. برای اینکه بتونیم قدری واقع بینانه تر مرام و تعهد اخلاقی خودمان را بسنجیم، ما یک پرسشنامه رو داشتیم که از منبع اصلی که خدمتتون معرفی کردم مواردی رو خوندم دوستان دیگه سر فرصت باید بهش مراجعه کنند و با تیک زدن اون پرسش ها و پاسخ اون پرسش‌ها بتونن نمره ای رو بدست بیارن که اون نمره در واقع میتونه تا حدودی و به نسبت میتونه میزان مرام اخلاقی و تعهد حرفه ای دوستان رو نشون بده. همیشه یک بحثی در اینجا وجود داره و اون این هستش که اون نمره ای که ما داریم خودمون میدیم و این انگاره و این تصویری که خودمون از مرام اخلاقی و تعهد حرفه ای خودمان داریم به دست میاریم، چقدر منطبق با واقع است.

عرض کردم خدمتتون که در اینجا با طرح این مسئله در واقع ما داریم وارد یک بحث جدیدی می‌شیم و اون این هستش که ما از این خودنگاری چگونه می‌تونیم عبور کنیم. ما اگر فرآیندی را طی بکنیم که از خود انگاری که در واقع تصویر های کلی و مبهم ما راجع به خودمان هست در رابطه با خودمان هست، عبور کنیم دقیقاً همین فرایند یعنی عبور از خودنگاری به یک وضعیت دیگه اسم اون را می‌گذاریم خودشناسی.

پرسیدیم که اگر بخواهیم تصویرهای ذهنی خودمان را با واقعیت منطبق بکنیم این رو آیا سنجه ای براش هست، آیا معیاری و روشی براش وجود داره یا نه؟ عرض کردم بله روشهای مختلفی وجود داره، از جمله دو روش را خدمتتون معرفی کردم، یکیش رو خیلی دنبال نکردیم چون به هر حال برای خودش مشکلاتی داره و موانعی سر راهش میدیدم، خیلی شاید در دسترس نباشه و اون و این بود که به ما توصیه می‌کنند که در چنین مواردی شما به یک انسان خردمند، به یک انسان عاقل و فرهیخته مراجعه کنید، تصویر خودتان را بهش عرضه بکنید و از او بخواهید که درباره شما داوری بکنه. ببینید ما می‌تونیم همین کار را با دیگران بکنیم یعنی تصویر خودمون رو به دیگران، حالا این دیگری می‌خواد به یک معنا اون انسان خردمند ایده آل باشد یا نه، انسان های معمولی باشد، برادر، خواهر، همسر، دوست، همکار میتونید بهشون ارجاع بدیم و از اونها داوری و قضاوت بخواهیم که آیا اون تصویری که ما از خودمان داریم، با اون تصویری که اینها از ما دارن چقدر به هم نزدیک هست و یا از یکدیگر دور هست.

به غیر از این روش، روش دومی را خدمتتان معرفی کردم و گفتم که ما میتونیم همین مسئله رو از خودمون بپرسیم. یعنی درسته ما تصویری از خودمان داریم، ولی میتونیم از خودمان بپرسیم که فلانی، آیا تصویر شما چقدر با واقعیت انطباق داره؟ چطور میشه چنین کاری کرد، ترازوی رو در نظر بگیرید که یک طرفه این کفه این ترازو تصویر ذهنی من از خودم هست، طرف دیگر ما باید سنجه‌هایی داشته باشیم، بله ما داریم این سنجه ها را. رفتارهای ما، احساسات ما، تصمیم گیری های ما، موضع گیری های ما، به یک معنا بگیم که تصویر ذهنی مون را با عمل و خروجی های خودمان، با رفتارهای واقعی و بیرونی خودمان با هم محک بزنیم. ببینیم چقدر رفتارهای ما، تصمیم‌های موضع‌گیری‌های ما، ادعای ما را در حرفه ای بودن تصدیق می‌کند.

از این بحث عبور کردیم و می‌خواستیم به اینجا برسیم که اون مرام اخلاقی که در پایان جلسه سوم خدمتتون گفته بودم نشون بدم که منظور دقیق تر ما از مرام اخلاقی چیست؟ مرام اخلاقی را به مسئولیت پذیری معنی کردیم، مرام اخلاقی را به داشتن یک سری اصول و پایبندی به اصول و همچنین

داشتن خط قرمز و پایبندی به خط قرمز معرفی کردیم و عرض کردیم که مرام اخلاقی خودش از کجا میاد، از تعهد اخلاقی میاد، از تعهد به حرفه می یاد. تعهد به حرفه خودش حاصل عشق و دوستی فرد با حرفه خودش است. ما به پیرامون خودمون نگاه نکنیم، شاید و حتماً می‌توانیم افراد زیادی را پیدا کنیم که چنان عاشق حرفه خودشون بودن که حاضر شدن بسیاری از امتیازهایی که از نگاه ما البته شاید از نگاه ما امتیاز به حساب بیاد را کنار بگذارند ولی با همون حرفه خودشون بپردازند.

بعد از این صحبت رفتیم سراغ این بحث که خیلی خوب اگر بخواهیم نشانه‌های تعهد حرفه ای رو یک مقدار عینی تر با ملاک های بیرونی تر بخواهیم نشون بدیم، آیا چنین ملاک ها و سنجه هایی وجود دارد یا نه، حداقل من ۱۰ مورد رو خدمتون معرفی کردم و نشان دادم که بله دانه به دانه این ها را شما می‌تونید در خودتون و هم در دیگران جستجو کنید و بر اساس این ها به این نتیجه برسید که تا چه میزان تعهد حرفه ای دارید و به تبع آن تا چه میزان واجب مرام اخلاقی هستید.

آخرین عرض من در این جلسه این بود که گفتم بیایید یک تاملی بکنیم بسنجیم که اخلاق با حرفه گرایی چه ارتباطی داره؟ این تذکر را دادم و باز هم تاکید می‌کنم که لابلای حرفه‌هایی که از حرفه گرایی می‌زدیم مرتب و مکرر شما می‌تونستید احساس کنید که ویژگی‌های اخلاق رو ما در حرفه ای بودن و حرفه گرایی داریم می‌بینیم، از جمله نظم، خود انتقادی، نقدپذیری و امثال اینها. اما فراتر از همه اینها نکته ی کلی بود که در پایان عرایضم عرض کردم، این بود که آیا رابطه بین اخلاق و حرفه گرایی یک سویه است یا دو سویه. اگر یک سویه است رابطه از چه سمتی به چه سمتی هست. من به رابطه دو سویه رسیدم و عرض کردم که همان قدری که معتقدیم که برای صادق بودن در اخلاقی بودن نیاز داریم که حرفه‌ای باشیم، همون قدر هم در حرفه ای بودن در ادعای حرفه ای بودن برای اینکه صادق باشیم نیاز داریم که اخلاقی باشیم و کتابی رو خدمتون معرفی کردم که این کتاب دقیقاً بر همین رابطه دوطرفه موضع داره و همین رو باور داره و با همین موضع و پیش‌فرض هستش که کل مباحث خودش را پیش می‌بره

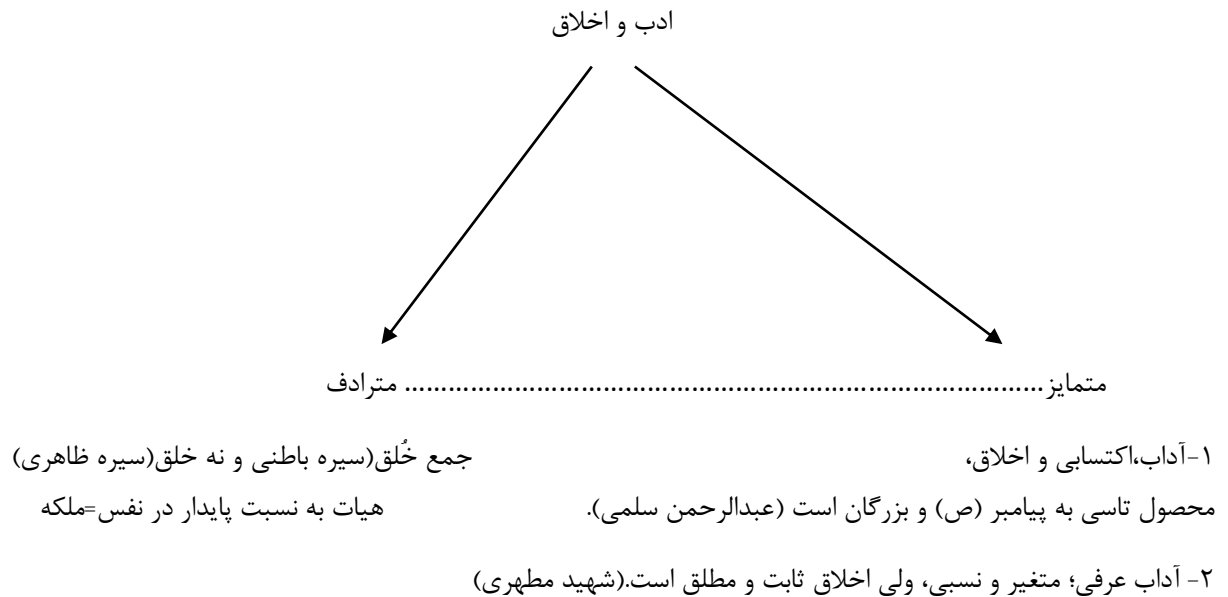
بازبینی جلسات ۱۶ تا ۲۰ توسط اسداله فاتحی (دبیر شیمی)

قسمت ۲۱

با سلام خدمت معلمان عزیز، جلسه پنجم از درس اخلاق حرفه ای را شروع می‌کنم. در این جلسه بنا دارم به موضوعی بپردازم که بعضی از دوستان تاکنون از خودشان پرسیده‌اند، ما چرا در آغاز بحث به آن نپرداخته‌ایم و آن، این است که باید اخلاق را از همان ابتدا تعریف می‌کردیم، خیلی‌ها بعنوان روش کار، انتظار دارند که در آغاز هر بحث، عنوان و اصطلاحات آن درس تعریف شود، من در این کار تعمدی داشتم که تعریف اخلاق را تا به این جلسه به تعویق انداختم، درست است که ما اخلاق را تا به اینجا تعریف نکردیم اما دوستان استحضار دارند که درباره‌ی اخلاق بسیار صحبت کردیم و درسمان را از انگاره‌ها شروع کردیم، یعنی می‌خواستیم با این روش عرض بکنم که انگاره‌ها به یک معنی از خود تعریف‌ها، برای ما مهم‌ترند و می‌توانند آثار عمیقتر و ژرفتری داشته باشند. تعریف‌ها معمولاً رفتارهای ما را تعیین نمی‌کنند بلکه آن‌چه رفتارهای ما را تعیین می‌کنند، انگاره‌های ما از موضوعات مختلف است. با همین توجیه ما تعریف اخلاق را تا به این جلسه به تعویق انداختیم.

اما در این جلسه بنا داریم تعریفی از اخلاق داشته باشیم. ما تعریفی را از اخلاق ارائه می‌دهیم که شاید قدری دور از ذهن افراد باشد، چون اخلاق یک موضوع ناآشنایی نیست و طبیعی است که تعریف‌های مختلفی را از اخلاق شنیده باشید ولی بنا دارم روی تعریفی از اخلاق در این جلسه تأکید کنم که ارتباط تنگاتنگ و بیشتری با مباحث اخلاق حرفه ای داشته باشد. ما در این جلسه فقط به تعریف نظری اخلاق اکتفا نمی‌کنیم، بلکه آن‌چه می‌تواند در رفتار ما بیشتر تأثیر داشته باشد، ملاک است. ما باید بتوانیم ملاکی بدهیم که بر اساس آن ملاک تعیین کنیم که چگونه یک رفتار اخلاقی از یک رفتار غیر اخلاقی قابل تمیز است، این بحث را پیش می‌بریم و بر اساس آموزه‌های دینی تقویت و تحکیم می‌کنیم تا یک تصویر نظری درست‌تری از اخلاق پیدا کنیم و به یک اتفاق نظری درباره تعریف از اخلاق برسیم. قبل از تعریف اصطلاحی اخلاق به دو اصطلاح توجه می‌کنیم و یک مقایسه مختصر و کوتاهی از این دو اصطلاح داشته باشیم.

در بسیاری از منابع ما، هم از کلمه اخلاق استفاده کرده‌اند و هم از کلمه ادب. ادب آیا می‌تواند دقیقاً جانشین کلمه اخلاق شود و یا نه؟ آیا این دو اصطلاح از هم متمایزند یا نه کاملاً بر هم منطبق و مترادف‌اند؟



خصوصاً در آثار کلاسیک ما این دو اصطلاح به فراوانی استفاده شده است. یک نظر این است که این دو کاملاً بر هم منطبق نیستند و تمایزاتی با هم دارند، کسانی از متفکرین و عالمان اخلاق ما تلاش کردند که این تمایز را نشان بدهند. من دو مورد از آن اظهار نظرها را عرض می‌کنم، البته تمایز این دو در جاهایی بسیار مهم است.

یکی از کسانی که به این تمایز باور دارد و آن را نشان داده **عبدالرحمن سلمی** است، او از عارفان صوفی مسلک قرن چهارم و پنجم است. او ایرانی الاصل است اما بنا به اقتضائاتی نام ایشان عربی نشان داده می‌شود. او دارای آثار بسیار زیادی است و آثارش در حوزه‌ی اخلاق بسیار مهم است، خصوصاً اخلاق صوفیانه و اخلاق عارفانه، آثار ایشان را در ۳ جلد موسسه حکمت به چاپ رسانده است.

عبدالرحمن سلمی در تمایز ادب و اخلاق اینچنین می‌گوید: آداب یا ادب اکتسابی است اما اخلاق، محصول تعصی و پیروی از پیامبر اسلام (ص) یا بزرگان است.

پس طبق این نظر، هر جا خواستیم واژه‌ی ادب را به کار ببریم باید برای فضایل و حالات و رفتارهای نفسانی به کار ببریم که قابل اکتساب است، اما اگر موضوع ما اموری بودند که ما اینها را نه به نحو اکتسابی بلکه، از خودمان به آن رسیده باشیم و تحت تبعیت از پیامبر و بزرگان باشد درست این است که تعبیر اخلاق را به کار ببریم.

تمایز دیگری را از زبان شهید مطهری می‌آوریم؛ از نظر ایشان، «واژه‌ی آداب را برای اموری به کار می‌بریم که این امور عرفی، متغیر و نسبی باشد، اما اخلاق را برای اموری به کار می‌بریم که ثابت و مطلق‌اند.» بنابراین هر جا با امور متغیر و نسبی سر و کار داشته باشیم از واژه ادب و هر جا که امری ثابت و مطلق باشد درست‌تر است که از واژه‌ی اخلاق استفاده کنیم.

اما نظر دیگری هم هست که ما در آثار کلاسیک شاهد آن هستیم، این است که این آثار، ادب و اخلاق را مترادف هم به کار می‌برند و حداقل تمایز نظری را ما در این آثار شاهد نیستیم. آثاری که حتی کاربرد ادب بیشتر از اخلاق است، اما در آثار معاصر، به لحاظ میزان و کثرت استعمال، واژه‌ی اخلاق بیشتر استفاده می‌شود؛ مثلاً در آثار عبدالله بن مقفع کاربرد ادب را خیلی شاهد هستیم حتی بعضی از آثار ایشان با همین نام است؛ (ادب الکبیر، ادب الصغیر).

اخلاق به لحاظ لغوی: جمع «خُلِقَ» است و نه «خَلِقَ». «خُلِقَ» اشاره به سیرت باطنی آدم‌ها دارد، اما «خَلِقَ» مقابل آن اشاره به سیرت ظاهری آدم‌ها دارد. به لحاظ اصطلاحی هم همه علما در این تعریف اتفاق نظر دارند از مسکبیه رازی تا خواجه نصیر الدین طوسی تا معاصرین مثل آیه الله جوادی آملی و دیگر بزرگان و علمای اخلاق مشهود است که: «اخلاق یک هیأت نفسانی به نسبت پایدار است.»

طبق این تعریف، اخلاق ملکه نفسانی است که در فرد ایجاد می‌شود به گونه‌ای که رفتارهای فرد بدون هیچ رویت فکری، بدون هیچ سنجش و بدون هیچ درنگ و تأملی از فرد صادر می‌شود. اگر کسی واجد چنین ملکه‌ای شد می‌توانیم بگوییم این فرد اخلاقی است.

پس «رفتارهایی که به صورت اتفاقی و موردی از افراد صادر می‌شود ولو رفتار ارزشمند، اصولی و منطبق بر اصول اخلاقی باشد ولی چون اتفاقی و موردی است، این باعث نمی‌شود که به آن فرد، عنوان اخلاقی بودن بدهیم و بگوییم این فرد اخلاقی است.»

تایپ توسط: فاطمه نامجو

قسمت ۲۲

بریم سراغ تعریفی که ما فکر می‌کنیم باید در یک چنین مباحثی برجسته تر بیان شود

اخلاق به عنوان ملکه نفسانی عرض کردم یک تعریف کلاسیک هستش که در همه آثار گذشتگان ما تا معاصرین ما هست و ما شاهدش هستیم.

وقتی که ما اخلاق را به عنوان ملکه نفسانی تعریف می‌کنیم این نکته را در آن می‌یابیم که در واقع به یک بعد و به یک وجه و به یک ساحت درونی اشاره می‌کنیم یعنی اخلاق به عنوان ملکه نفسانی دارد به درون ما اشاره می‌کند و از آنجایی که درون قابل کشف نیست و چندان در دسترس ما نیست به مقدار ما را از حالت عملیاتی، عینی و بیرونی دور می‌کند ما می‌خواهیم وقتی از اخلاق حرفه ای و کاربردی حرف می‌زنیم چون اخلاق حرفه‌ای را شاخه ای از اخلاق کاربردی می‌دانیم بنابراین باید به یک تعریف از اخلاق برسیم که این با ملاک های عینی تر قابل ردیابی باشد و قابل فهم و قابل شناسایی باشد. هر ملکه نفسانی قطعاً آثار بیرونی دارد، هیچ اشکالی ندارد که بیابیم اخلاق را به جای اینکه به عنوان ملکه نفسانی در نظر بگیریم خروجی آن هیئت نفسانی و درونی آن را تعریف کنید.

خروجی این ملکه چیست؟ خروجی این ملکه رفتاری است که از ما سر میزند.

حالا به دلیلی که عرض خواهم کرد رفتار ارتباطی را ما مبنای تعریفمون در اخلاق قرار می‌دهیم. پس این نکته را تاکید کنم که تعریف کلاسیک از اخلاق که آن را به ملکه نفسانی تعبیر می‌کند، با این تعریفی که ما الان از اخلاق می‌دهیم با هم هیچ منافاتی ندارد. تعریف کلاسیک به بعد درونی و وجه درونی اخلاق توجه می‌کند و این تعریفی که ما داریم ارائه میدهم به بعد بیرونی و باید‌ها و لوازم و پیامدهای خروجی آن ملکه نفسانی اشاره می‌کند. پس بر اساس تعریفی که خدمتون عرض می‌کنم از اینجا شروع میکنیم.

اخلاق چیست؟

اخلاق رفتاری است ارتباطی، ما اخلاق را به رفتار تعریف می کنیم نه به هیئت نفسانی درونی.

وقتی صحبت از رفتار به میان می آید این نکته را فیلسوفان اخلاق به روشنی و بسیار زیاد متذکر شدند و امروز حرف بسیار رایجی هست. در فلسفه اخلاق که رفتارهای ما از چهار دسته بیرون نیست. این را همه دوستان می توانند همین الان در خودشان تامل کنند و این را ببینند و فیلسوفان اخلاق می گویند ما در هر لحظه ای در یکی از این رفتارها قرار داریم.

رفتارهای چهارگانه می گویند:

یا ما در حال ارتباط با خودمان هستیم

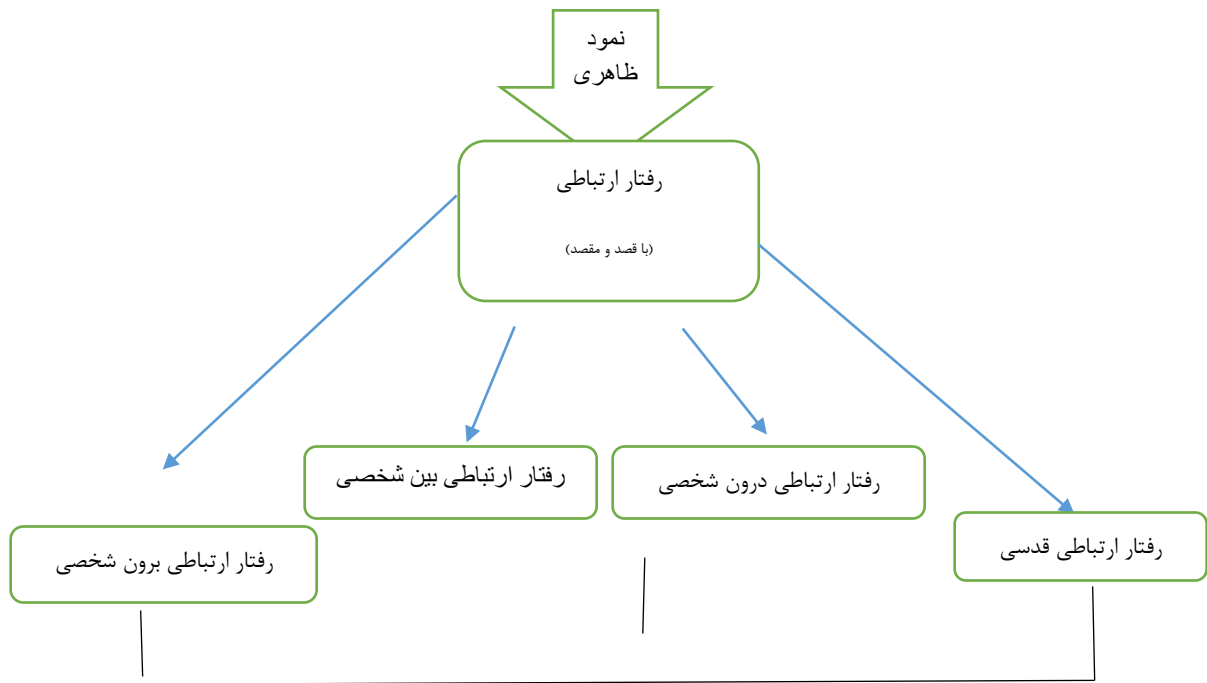
یا در حال ارتباط با خدا هستیم

یا در حال ارتباط با طبیعت

یا در حال ارتباط با دیگران

پس رفتارهای ما از این چهار دسته که فیلسوفان اخلاق گفتند خارج نیست. ما در هر آن در یکی از این رفتارها به سر میبریم، یا در حال رفتار ارتباطی یا ارتباط با خودمان یا ارتباط با خدا و یا ارتباط با دیگران و یا در حال ارتباط با طبیعت. به طور کلی رفتار هامون را به چهار دسته تقسیم می کنیم:

اخلاق



۱- هرگز

۲- اتفاقی/ناپایدار

۳- اغلب/به نسبت پایدار ← اخلاق / علم اخلاق

۴- همیشه

آنجایی که ما در حال ارتباط با خدا هستیم در حال راز و نیاز هستیم، در حال مناجات هستیم، در حال عبادت هستیم، میتوانیم عنوانش را بگذاریم رفتار ارتباطی قدسی.

در آنجایی که در حال ارتباط با خودمان هستیم، با ویژگی ها و صفات درونی خودمان سر و کار داریم، با خودمان داریم نجوا می کنیم، به حالت و ویژگی های درونی خودمان می پردازیم که اسمش را می گذاریم رفتار ارتباطی درون شخصی.

رفتار ارتباطی بین شخصی جایی است که من با دیگران در ارتباط هستم و دقیقا مثل همین لحظه و آنی که من در حال صحبت کردن هستم و شما در حال دیدن، یعنی من الان در حال ارتباط با شما هستم. رفتارهای اجتماعی و رفتارهای گروهی، سازمانی همه می توانند ذیل این رفتار ارتباطی بین شخصی قرار بگیرد. رفتار دیگری را داریم که ما آن جایی که ما با دیگران به معنای طبیعت سر و کار داریم و در حال ارتباط با طبیعت هستیم و وارد محیط زیست می شویم و با حیوانات و گیاهان و عناصر دیگر طبیعت سر و کار داریم. در آنجا ما می توانیم بگوییم که ما در حال ارتباط با طبیعت هستیم. رفتار ارتباطی برون شخصی بین ما و طبیعت می باشد.

همانطور که در تعریف کلاسیک از اخلاق، اخلاق را به ملکه نفسانی تعریف کردیم که متذکر شدم خدمتون که اونجا هم هر نوع رفتاری را ما نمی توانیم رفتار اخلاقی بنامیم به این معنی که صاحب آن رفتار را یک مرد اخلاقی تلقی نکنیم. رفتارهایی که به ما اجازه می دهند ما فرد را اخلاقی به حساب بیاوریم رفتارهای اتفاقی و موردی نیستند، بلکه اگر رفتارها در ما تکرار بشوند و اکثری باشند در این صورت ما اجازه پیدا می کنیم که فرد را

اخلاقی به حساب بیاوریم. یک بار راست گفتن فرد را راستگو نمی کند و یک بار هم دروغ گفتن فرد را دروغگو نمی کند. باید این رفتارها به اکثریت قابل توجهی برسند تا به لحاظ حداقل روانی ما را متقاعد بکنند که فردی که صاحب این رفتارهاست اخلاقی هست یا نه؟

بر اساس این نکته ای که خدمتتون عرض کردم می‌خواهم موضوع علم اخلاق را متذکر بشوم که اخلاق در واقع به چه نوع رفتارهایی می پردازد و به چه نوع رفتارهایی نظر دارد. ببینید رفتارهایی هست که هرگز از ما سر نمی زند ما هرگز مرتکب آن رفتارها نمی شویم، طبیعی هست که اخلاق به چنین حوزه و به چنین ساحتی نظر ندارد راجع به این بحثی نداریم. اگر رفتارهای ما اتفاقی ناپایدار و گذرا باشد بازهم اخلاق موضوع این دسته از رفتارهای ما نیست. اگر رفتارهای ما همیشگی و دائمی باشد مثل رفتارهایی که رفتارهای خوب و اخلاقی که از معصومین سر میزند بازهم آن به یک معنا از موضوع اخلاق نیست.

علم اخلاق به کدام نوع رفتارهای ما نظر دارد؟

رفتارهایی که رفتارهای پایدار و اکثری در ما باشند. موضوع علم اخلاق رفتارهای پایدار یا دقیق تر به خواهیم بگوییم نسبت پایدار.

چون ما یکی از خطاهایی که معمولاً در حوزه اخلاق اتفاق می‌افتد این هست که ما کسی را انگار می‌خواهیم اخلاقی بدانیم که هیچ خطایی از او سر نزده، خوب چنین انتظاری در عالم واقع انتظار ناواقعی است، ما نمی‌توانیم از آدمها انتظار داشته باشیم که مرتکب هیچ تخلف و انحراف از معیارهای اخلاقی نداشته باشند. به خاطر همین عرض می‌کنم اخلاقی بودن را به این معنی بگوییم: که اگر کسی رفتارهای اکثری یا رفتارهای اخلاقی اکثری داشت، عنوان اخلاقی بودن بهش بدهیم و این انتظار را از ذهنمون بیرون کنیم که افراد متوسط و افراد عادی بتوانند همیشه و در همه جا و در همه لحظه‌ها رفتارهای اخلاقی داشته باشند.

پس در یک عبارت خیلی کوتاه می‌خواهم عرض کنم که اخلاق را آن جور که ما در اخلاق حرفه‌ای به آن نظر داریم: رفتار ارتباطی به نسبت پایدار.

تا اینجا را داشته باشیم این بخشی از تعریف است که ما از اخلاق داریم و بخش دیگرش را کامل خواهیم کرد. پ.

تایپ توسط محمد آهنگر دبیر معارف

جلسه ۲۳ درس اخلاق حرفه ای

بر اساس انواعی از رفتارها که داشتیم و خدمتتان توضیح دادم، می‌توانیم این پرسش را مطرح کنیم که خیل خب، اگر ما بخواهیم اخلاقی باشیم یا اخلاقی تر باشیم باید از کجا شروع بکنیم. به رفتارهای برون شخصی نظر داشته باشیم و داستان رشد اخلاقی را از آنجا شروع شروع بکنیم یا به رفتارهای وسیعی نظر داشته باشیم و داستان را از آنجا شروع بکنیم یا نمی‌دانم یا رفتارهای برون شخصی یا در حال ارتباط با دیگران، داستان را از آنجا شروع بکنیم و یا نه از درون یا از خودمان شروع بکنیم. نظر غالب را می‌توانیم دنبال بکنیم لاق.

از کجا شروع کنیم؟

خودم؟

دیگری؟

(تصویر عکس معلمی است که به دانش آموز با پا، لگد می زند)

تصویری را دارد نشان می‌دهد که کسی در مقام، آن چیزی که فضا دارد نشان می‌دهد، در فضای معلمی و آموزشی هست و متأسفانه رفتاری را دارد به نمایش می‌گذارد که با زور، با اجبار، با خشونت دارد دیگری را به رفتاری که دیگری در اینجا دانش آموزش است را وادار به رفتاری می‌کند. پرسیدم: از کجا باید شروع کنیم؟

آیا باید اخلاقی شدن را از دیگری شروع بکنیم؟ دیگران را باید اخلاقی بکنیم تا فضای ما، جامعه ی ما، محیط ما اخلاقی بشود. یا نه باید اخلاقی تر شدن را باید از خودمان شروع بکنیم؟ این نظر غالبی هست که صاحب نظران دارند و به سوال ما، به همین صراحت جواب می دهند که داستان رشد اخلاقی باید از خودمان شروع بشود.

از کجا شروع کنیم؟

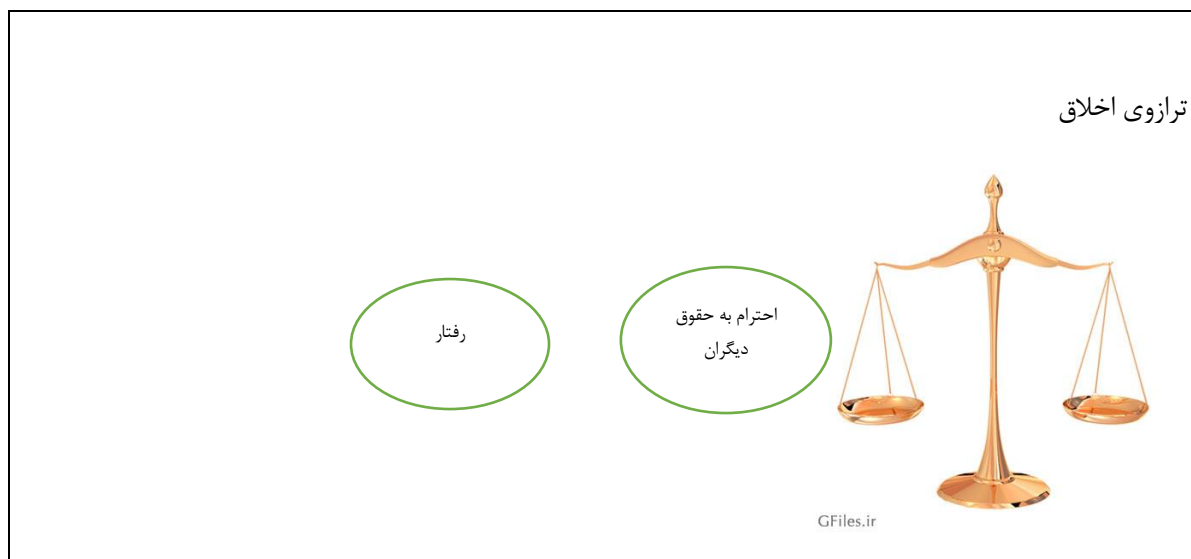
دیگری؟

خودم؟

از کوزه همان تراود که در اوست.

ما با دیگران به همان سبکی رفتار می کنیم که با خود.

این نظر، یک مبنا و یک بنیانی دارد که می شود روی آن توافق کرد. اگر ما هم با این صاحب نظران بتوانیم همراهی بکنیم و هماهنگی باشیم از نظرشان، در اینجا می خواهیم دفاعی بکنم اونی اینجا هست؛ که می گوید سبک رفتار ما با دیگران دقیقا برخاسته از سبک رفتاری است که ما با خودمان داریم. اگر ما با خودمان، اخلاقی رفتار نکنیم و یاد نگیریم که با خودمان چگونه رفتار ارتباطی اخلاقی داشته باشیم، قطعاً نمی توانیم با دیگران رفتار ارتباطی اخلاقی داشته باشیم. اگر من نتوانم با خودم مهربان باشم، طبیعتاً نمی توانم با دیگران مهربان باشم. اگر من نتوانم نسبت به خودم عدالت بورزم، من نمی توانم با دیگران عادلانه رفتار بکنم. اگر من جوری رفتار بکنم که ظلم به خودم باشد. راه را برای ظلم کردن به دیگران هم هموار می کنم. اینکه ما با دیگران، باورمان بشود، مبنای فکریمان این باشد و این را بعنوان یک قاعده ی روان شناختی بپذیریم که ما با دیگران، با همان سبکی رفتار می کنیم که با خودمان؛ بنابراین این نظر و این دیدگاه غالب توجیه می شود که ما اخلاقی تر شدن را باید از خودمان شروع بکنیم. به قول شاعر، از کوزه همان تراود که در اوست.



برای اینکه ما رفتارهای اخلاقی را از رفتارهای غیر اخلاقی بتوانیم تمیز بدهیم، نیاز به ملاک داریم. ببینید دوستان، یک مقاله ای که خیلی وقت ها اتفاق می افتد که ما را از پیش بردن این جور مباحث غافل می کند، به غفلت می برد این است که ما تعاریف را با ملاک ها اشتباه می گیریم. **تعریف ها، معمولاً به ما ملاک نمی دهند.** داستان تعریف ها با ملاک ها فرق می کند. م اگر به بهترین بیان، با شیواترین بیان، من بخواهم اخلاق را تعریف بکنم؛ انتظار ندارم که این تعریف بتواند که ملاکی دست شما بدهد که آن رفتارهای اخلاقی را از رفتارهای غیر اخلاقی تمیز بدهم. من باید به دنبال یک ملاکی باشم که بتواند عملاً به من کمک بکند که رفتارهای اخلاقی را از غیر اخلاقی بتوانم تمیز بدهم. به دنبال این نیاز هستش که نکته ای را می خواهم عرض بکنم و این ملاک را همین جا به میان بیاورم.

رفتارهای ما براساس کدام ملاک، مهر اخلاقی بودن به آن می خورد و یا مهر غیر اخلاقی بودن. ملاک های مختلفی، خیلی ها بیان کرده اند که من در اینجا خیلی نمی خواهم به تفصیل واردش بشوم. پس حالا، اگر سوال ما این باشد که رفتار اخلاقی را از رفتار غیر اخلاقی شما چه جوری تمیز می دهید. ملاک تان چیست؟ سنجه شما چیست؟ بعضی ها گفته اند که اگر رفتارهای ما، هنجارین باشد؛ مطابق با هنجارهای اجتماعی باشد، می توانیم بگوییم که این رفتار اخلاقی است. اگر منطبق بر هنجارهای اجتماعی نباشد این اخلاقی نیست. بعد خدمتان عرض خواهم کرد که مشکل این نگاه ها چی هست. یا بعضی آمدند گفتند که اگر رفتارهای ما منطبق با قوانین آن جامعه باشد اخلاقی هست. اگر منطبق نباشد بر قوانین آن جامعه، خب اخلاقی نیست؛ یعنی ملاک را چی قرار داده اند؟ قانون. دسته اول ملاک را هنجارها قرار داده اند. ممکن است کسانی هم پیدا شوند که ملاک را موازین شرعی قرار دهند. بگویند که اگر رفتار ما منطبق با موازین شرعی بود اخلاقی هست، اگر منطبق با موازین شرعی نبود اخلاقی نیست؛ و یا دیدگاه های دیگر ممکن است کسانی مثلاً منافع را به میان بیاورند. بگویند که اگر رفتار من با دیگران منطبق با منافع آنها بود، یا موجب رضایت آنها بود اخلاقی هست و منطبق با منافع آنها نبود، منافع آنها را نتوانست برآورده کند، اونوقت اخلاقی نیست. ببینید دوستان، **اینها همه مشکلات متعددی دارند، دیدگاه ها در یک مشکل با هم اشتراک دارند؛ و آن این است که ما با هیچ توجیهی نمی توانیم بگوییم همه هنجارها اخلاقی اند.** با هیچ توجیهی نمی توانیم بگوییم که همه قوانین اخلاقی اند. با هیچ توجیهی نمی توانیم بگوییم که رضایت طرف مقابل لزوماً اخلاقی است یا منفعتی که او دنبال می کند لزوماً اخلاقی است. اینها حداقل این مشکل را همه یشان دارند.

یعنی نسبت و رابطه ی اخلاق با اینها، به گونه ای هستش که نمی توانند کاملاً بر هم منطبق باشند. ای بسا قوانینی که خودشان غیر اخلاقی هستند. آن وقت من چطور می توانم حکم بکنم که این که اگر رفتار من قانونی بود، لزوماً اخلاقی هم هست. هنجارهای بسیاری را می توانیم مثال بزنیم که در

گذشته مثلا وجود داشته اند، الان و در زمانه ما وجود ندارد یا در فرهنگ دیگری وجود داشته و در فرهنگ ما وجود ندارد و یا بالعکس. اینها همه مهر اخلاقی بخورند. اینها نیاز به توجیه دارد که ما فکر می کنیم منطقی نمی شود که این باورها را، این ملاک ها را بعنوان ملاک نهایی پذیرفت.

یک ملاکی که ما فکر می کنیم اتفاق نظر بیشتری می تواند بر روی آن می تواند وجود داشته باشد که آن را می خواهیم در کفه دیگر ترازو قرار دهیم و آن را مبنای کار خودمان قرار دهیم و آن احترام به حقوق است.

آن احترام به حقوق را ترازوی اخلاق می دانیم. اصرار هم نداریم که این تنها ملاک است. ولی ملاک حداقلی برای زیست اخلاقی است. بعدا ممکن است در جایی لازم باشد من برگردم به این نکته و این را مفصل تر توضیح بدهم که می گویم ترازوی رفتار اخلاقی، احترام به حقوق است. منظور از این حقوق چیست؟ یکبار هستش که حقوق را معدل لو (law) قرار می دهیم. یکبار هم هستش که حقوق را معادل (right) قرار می دهیم. در اینجا دقیقا منظور ما از حقوق، (right) است نه (law)؛ یعنی حقوق طبیعی ای که تقریبا جهان شمول است. حتی این تقریبی را که دارم عرض می کنم با رعایت احتیاط است که دارم عرض می کنم؛ و الا حقوق طبیعی، حقوقی هستش که می شود گفت، شاید به قاطعیت هم می شود گفت، جهان شمول است. در همه جا یکسان است.

براساس این ملاک، شما می توانید هر رفتاری را به نظر ما سنجش بکنید. اگر رفتاری که از ما سر می زند، حقوق را در آن رعایت کرد بستگی دارد به نوع رفتار ما، اگر رفتار من درون شخصی بود، مربوط به خودم بود. باید نگاه بکنم که من واجد چه حقوقی هستم؛ و این رفتاری که من دارم آیا به آن حقوق وفا می کند یا نمی کند. آن حقوق را رعایت می کند یا نمی کند. اگر رفتار من برون شخصی است، من در جامعه ای حضور دارم و در آن رفتاری را از خودم بروز می دهیم مثل همین الانی که من در خدمت شما هستم و دارم صحبت می کنم. اگر بخواهیم ارزیابی بکنیم که آیا این نحو رفتار من اخلاقی هست یا نه؟ باید بیایم بسنجیم ببینیم که آیا حقوق دیگری که من همین الان در حال ارتباط با آنها هستم؛ با این صحبت کردن من، رعایت می شود یا نه. ببینید کار، خیلی خیلی هم ساده نیست. درست است که من عرض کردم که این ملاک، ملاک عینی است. ولی برای اینکه بتوانیم این را بعنوان یک ملاک عینی بکار ببریم؛ و با این سنجش، رفتارهای اخلاقی را ارزیابی بکنیم. نیاز به یک فعالیت های جانبی هم دارد؛ و آن یک موردش را فعلا اشاره بکنیم و آن این است که من باید بدانم دقیقا که حقوق شمایی که شنونده ی صحبت من هستید چیست؛ که بعد بتوانم بگویم که آیا این صحبت کردن من، حقی از شما را ضایع می کند یا نه به حقوق شما وفا می کند؟ من باید فهرست کاملی از حقوق شما را در اختیار داشته باشم. تا بعد بتوانم ارزیابی بکنم که این رفتار من، به حقوق شما وفا می کند یا نمی کند؟ پس عرضم را خلاصه تر بکنم. این هست که اگر بخواهیم رفتارهایمان را سنجش بکنیم؛ که آیا رفتارهای ما اخلاقی هست یا نیست؟ یا کدام رفتارمان اخلاقی هست یا کدام رفتارمان اخلاقی نیست. باید یک ترازویی در اختیار داشته باشیم. گفتم قانون، منفعت، هنجارها و امثال اینها به گمان ما ملاک های کاملی نمی تواند باشد. ممکن است در بعضی جاها صادق در بیاید و در بعضی جاها ممکن است صادق در نیاید.

تایپ: ملیحه دهقانی دبیری زبان انگلیسی استان مرکزی

جلسه ۲۴ و ۲۵ اخلاق حرفه ای

آنچه که قویتر از همه ی این ملاک ها هست و بیشتر قابل دفاع هست، بحث حقوق است. در اینجا منظور از حقوق، حقوق طبیعی هست مثل زنده ماندن، حق حیات. همه آدمها فارغ از ملیت و مذهب و جنسیت و ... حتی میتوان گفت همه موجودات زنده، حق حیات دارند و این موضوع را قویا میتوان در مورد انسان گفت. رفتار فرد موقعی اخلاقی است که به حق حیات وفا کند.

اینکه ما اخلاق را بر محور حقوق تعریف می کنیم، پشتوانه ی مذهبی بسیار قوی هم در آموزه ها و مذهب ما دارد.

جعلَ اللهُ سبحانه حقَّ عباده متقدماً على حقِّه فمن قام لحقِّ عباده ذلك يؤدّي إلى اقامه حقِّه

بحث حقوق در آموزه های دینی ما بسیار قوی است. در تصویر بالا حدیثی از امام سجاد (ع) در اختیار داریم. از ایشان به غیر از صحیفه سجادیه، رساله دیگری وجود دارد به نام رساله الحقوق که گرچه بسیار مختصر و کوتاه است ولی امام در آن حقوق من، حقوق والدین به گردن فرزند و برعکس، حقوق من در مقابل همسایه و برعکس و ... را برشمرده اند.

برطبق این حدیث ارزش زیادی برای رعایت حقوق را نشان می دهد. معنی آیه بالا: «خدای سبحان حق بندگان را بر حق خود مقدم میداند. هرکس قیام کند بر حق بندگان خدا، اعتنا داشته باشد و رعایت کند و به آن وفا کند، این وفای به حق بندگان خداوند منجر به اقامه حق خدا می شود»

چیستی اخلاق

سبک رفتار ارتباطی مبتنی بر رعایت حقوق طرف ارتباط

تا اینجا دو وجه از اخلاق را تذکر دادیم: ۱- ما اخلاق را به رفتار و رفتار پایدار تعریف می کنیم. ۲- اخلاق را با حقوق ارتباط می دهیم.

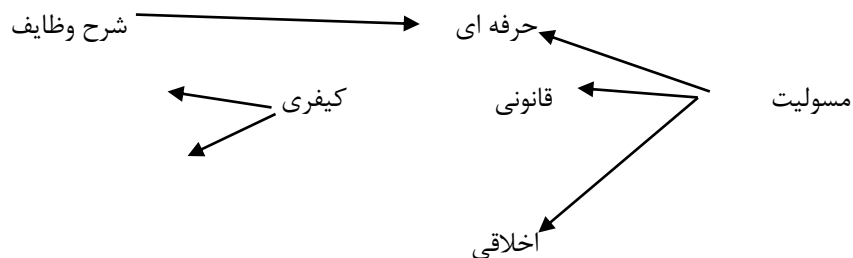
تعریف اخلاق در یک عبارت کوتاه: سبک رفتار ارتباطی مبتنی بر رعایت حقوق طرف ارتباط.

ما همواره در حال برقراری ارتباط هستیم، یا با خود و یا با خدا و دیگران و طبیعت. در همه این رفتارهای ارتباطی اگر بتوانیم اولاً رفتارهای ارتباطی را مبتنی کنیم بر رعایت حقوق طرف ارتباط (خود، خدا، طبیعت، دیگران) و دوم اینکه این رفتار ارتباطی را به صورت یک الگوی پایدار دربیاریم، در اینصورت رفتار ما اخلاقی خواهد بود.

تعریف خلاصه تر از اخلاق: «مسئولیت پذیری در قبال حقوق افراد در محیط».

محیط ما چه گستردگی دارد؟ ما وقتی از اصطلاح محیط استفاده می کنیم، به یک فضا و گستره ی ۳۶۰ درجه نظر داریم. اگر بخواهیم اخلاقی عمل کنیم باید به حقوق همه افرادی که در این گستره ۳۶۰ درجه با آنها در ارتباط هستیم وفا کنیم.

همه ی مسئولیت های ما از جنس اخلاقی نیست، بلکه از جنس های دیگر هم هستند که در زیر دسته بندی شده اند:



ویژگی های مسئولیت اخلاقی

۱- پای بندی درونی

۲- فراگیر

۳- همزاد و همراه بشر

۴- غالباً نامدون

۵- ترازوی سایر مسئولیت ها

بخشی از مسئولیت های ما

مسئولیت های حرفه ای است که شناسایی آنها براساس شرح و وظایفی است که در هر سازمان داریم. مسئولیت های حرفه ای کجاها تبیین می شوند؟ کجاها نوشته می شوند؟ کجاها دیده می شوند؟ در قالب شرح وظایف، در قالب مقررات.

مسئولیت های قانونی: اعم از مسئولیت های کیفری و مسئولیت های مدنی. مسئولیت های قانونی را از کجا بیابیم؟ در کجا بیابیم؟ چگونه شناسایی کنیم؟ در متن قانون. اگر بخواهیم بدانیم که ما به مسئولیت های قانونی عمل می کنیم یا نه باید ببینیم رفتار ما مطابق قوانین مصوب هست یا نیست؟

در کنار این دو مسئولیت، مسئولیت اخلاقی را داریم. کجا نوشته شده؟ چگونه شناسایی شوند؟ از کجا پیدا کنیم؟

مسئولیت اخلاقی: مسئولیت اخلاقی کجا نوشته شده؟ کجا شناسایی کنیم؟ آیا نانوشته است؟ بهتر است ابتدا به ویژگی های مسلیت اخلاقی بپردازیم:

پایبندی درونی: ممکنه ما مسئولیت‌های حرفه‌ای و قانونی را با توسل به اهرمهای مختلفی از کارمندان و زیردستان بخواهیم و آنها هم با توجه به همین نظارتها ممکن است پایبندی به مسئولیت‌های حرفه‌ای و قانونی خود نشان دهند. آیا مسئولیت‌های اخلاقی را با این اهرمها و روشها هم میتوان از افراد خواست؟ ویژگی اول به همین نکته جواب می‌دهد و می‌گوید که مسئولیت‌های اخلاقی پایبندی درونی می‌خواهد.

فراگیر: بسیاری از مسئولیت‌های حرفه‌ای و قانونی میتواند مسولیت های اخلاقی هم باشد. اگر فرد به مسئولیت‌های حرفه‌ای خود وفا نکند، فقط تخلف از مسئولیت حرفه‌ای نکرده بلکه تخلف از مسئولیت اخلاقی هم کرده است. وفاداری به حرفه و قانون، توجیه اخلاقی دارد اما نمی‌خواهیم به صورت افراطی این را بگوییم. چرا؟ چون برخی از قوانین می‌توانند اخلاقی نباشند. برخی از دستورالعمل‌های حرفه‌ای میتوانند اخلاقی نباشند. به همین دلیل ما انسان اخلاقی را انسانی نمی‌دانیم که همیشه و همه جا به همه مسئولیت‌های حرفه‌ای و قانونی که روی دوش دارد، وفا کند. بلکه ابتدا باید سنجه‌ای داشته باشیم و میزان اخلاقی بودن اینها را بسنجیم و بعد انتظار داشته باشیم که آدمها به این مسئولیت‌ها وفا کنند و این را هم به حساب مسئولیت‌های اخلاقی‌شان بگذاریم.

همزاد و همراه بشر: مسئولیت‌های حرفه‌ای در یک زمانی و در جایی نوشته می‌شوند (همچنین مسئولیت‌های قانونی) و در مورد مسئولیت‌های حرفه‌ای و قانونی نمیتوان گفت که همزاد و همراه بشر هستند. اینها ساخته بشر هستند، مصوب بشر هستند؛ اما مسئولیت‌های اخلاقی چنین نیستند و از آغاز پیدایش انسان روی کره زمین همراه او پیدا شده و همچنان با او خواهد بود.

غالبا نامدون: غالبا نانوشته هستند. ما متوجه این موضوع هستیم که بخشی از مسئولیت‌های حرفه‌ای از دل مسئولیت‌های اخلاقی بیرون آمده اما این بدین معنا نیست که همه مسئولیت‌های اخلاقی قابل قانون شدن هستند، امکان این را دارند که مصوب شوند. نه این امکان را واقعا ندارند؛ مثلا یک دروغ ساده را که ممکن است کسی مرتکب آن شود و از قبل این به کسی خسارتی وارد کند، این را کجا می‌شود مصوب کرد، قانونی کرد و امکان پیگیری قضایی کرد؟

ترازوی سایر مسئولیت‌ها: دو مسئولیت قبل (حرفه‌ای و قانونی) در ترازوی مسئولیت اخلاقی قرار می‌گیرند. همه مسئولیت‌های حرفه‌ای لزوما اخلاقی نیستند. همه مسئولیت‌های قانونی لزوما اخلاقی نیستند. اینها در ترازوی مسئولیت اخلاقی سنجیده می‌شوند نه بالعکس و این اشاره بسیار خوبی است به اینکه مسئولیت‌های اخلاقی چقدر فراگیر هستند و شمولیت دارند.

چهار نوع رفتار ارتباطی که اسم بردیم: رفتار و ارتباط با خود، با خدا، با دیگری و همچنین طبیعت، متناسب با همه اینها ما میتوانیم انواعی از اخلاق داشته باشیم.

جایی که فرد در حال رفتار ارتباطی با خود است را اخلاق شخصی گویند (اخلاق درون شخصی)

جایی که فرد در حال رفتار ارتباطی با دیگران است را اخلاق برون شخصی گویند.

ما میتوانیم اینها را ریزتر بررسی کنیم و وقتی که در حرفه و شغل حرف می‌زنیم و رفتار ارتباطی حرفه‌ای داریم، میتوان از اخلاق حرفه‌ای صحبت کنیم.

جایی که رفتار ارتباطی را در شغل پی می‌گیریم، میتوان صحبت از اخلاق شغلی کنیم.

جایی که در جامعه حضور داریم و رفتاری را نشان می‌دهیم و قرار است از اخلاق حرف بزیم اسم آن را اخلاق اجتماعی می‌گذاریم.

اگر بعنوان یک شهروند در جامعه ظاهر شدیم و رفتاری بروز می‌دهیم اسم آن را اخلاق شهروندی می‌گذاریم.

نکته مهم در اینجا این است که این ساحت‌های مختلف با هم مرتبط هستند و روی هم تاثیر می‌گذارند. یعنی اخلاق شخصی روی ساحت اخلاق شغلی اثر دارد و اخلاق شغلی روی اخلاق شهروندی تاثیرگذار است.

کسی که در خانواده پرخاشگر است، طبیعی است که در محیط کار هم همین طور است. کسی که در حوزه حرفه‌ای خود اخلاقی است در بستر جامعه هم رفتار اخلاقی خواهد داشت.

رفتارهای ناپهنجاری که ما در جامعه و ساحت‌های مختلف می‌بینیم، متأثر از رفتار ما در ساحت‌های پیشینی و کوچکتر است.

توجه:

اخلاق حرفه‌ای: ترکیبی است اضافی؛ یعنی رابطه بین اخلاق و حرفه، مضاف و مضاف الیه است نه صفت و موصوف. وقتی این رابطه را مضاف مضاف الیه گرفتیم، معنی آن اینست که اخلاق حرفه‌ای می‌شود اخلاق حرفه‌ها و ما کلی حرفه داریم و دقیقاً متناسب با تنوعی که حرفه‌ها دارند، میتوانیم از اخلاق حرف بزینیم. وقتی حرفه پزشکی، حرفه کشاورزی، حرفه معلمی، حرفه کارگردانی و ... داریم اینها متناسب با خودشان اخلاق حرفه‌ای دارند (اخلاق پزشکی، اخلاق کشاورزی و...) همه این اخلاقها به نوعی زیرشاخه اخلاق کاربردی هستند.

تذکر: آنچه که در کتابها و آثار فیلسوفان اخلاق مشاهده می‌کنید بیشتر مباحث نظری است ولی آنچه که ما عرض می‌کنیم زیرشاخه‌های اخلاق کاربردی هستند.

تفاوت اخلاق نظری و کاربردی را با یک تشبیه به شما نشان می‌دهم: همان تفاوتی که بین روانشناسی و روانکاو می‌فهمیم در اخلاق نظری و کاربردی هم میتوان یافت. کسی با متخصص شدن در روانشناسی نمیتواند بیماریهای روانی را درمان کند و این کار، کار یک روانکاو است که باید بر بالین مریض حاضر شود و معاینه عینی و واقعی داشته باشد، معاینه موردی و موقعیتی داشته باشد و بعد بتواند نسخه درمان را بپیچد.

در کلاسها پیش می‌آید که افرادی مسائل و مشکلات حرفه‌ای خود را مطرح کرده و مشاوره و راهکار میخواهند. واقع مطلب این است که ما هیچ نسخه کلی برای هیچ مشکلی از مشکلات حرفه‌ای نمیتوانیم بپیچیم. به یک معنی کار اخلاق حرفه‌ای مثل کار یک پزشک هست، همانطور که پزشکی برای بیماریهای مختلف، یا بیماری واحد در افراد مختلف نمیتواند نسخه واحد بپیچد به همین معنی ما هم برای درمان معضلات و مشکلات اخلاقی نمیتوانیم نسخه واحدی بپیچیم. کار متخصص اخلاق حرفه‌ای اینست که همان مورد خاص را اول مثل یک طبیب معاینه کند، به تشخیص برسد، اگر قابل پیشگیری بود، پیشگیری کند و گرنه به روش درمانش فکر کند.

قسمت ۲۶

این که عرض کردم نگاه متخصص اخلاق به مسائل و مشکلات اخلاقی مثل کاره یک پزشک است این رو ما اصطلاح خاصی براش داریم. این رو ما یک تلقی و افکاره نسبتاً خوب از اخلاق میدونیم و بهش می‌گیم طب انگاری و در چندین جلسه ی گذشته مرتب تکرار کردیم ما انگاره های نادرست از اخلاق داریم ، در مقابلش خوب انگاره های درست و موثر از اخلاق داریم.

یکیش همین است ، انگاره طب ، انگاره و تصویر از من از اخلاق حرفه ای میتونه طب انگارانه باشه ، یعنی عرض کردم متخصص رو به عنوان یک پزشک ببینیم ، خوشبختانه در سنت ما آثاره بسیار خوبی از عالمان اخلاق وجود دارد . و ما شاهدش هستیم که این ها طبییان به سراغ مشکلات و معضلات اخلاقی رفتند یکی از انها محمد ابن زکریای رازی است ببینید وقتی اثری مثل طب روحانی از این بزرگان می بینیم خود این عنوان گویای این هستش که کسی مثله محمد ابن زکریای رازی همون جوری به عنوان یک پزشک بیمارانشان را نگاه می کند ، به عنوان یک عالم اخلاقی ولی با همون منظره پزشکی به کسانی نگاه می کند که مرتکب تخلفات اخلاقی می شوند. طب روحانی ارتباط نگاه پزشکانه و با مسائل اخلاقی نشان می دهد . از عبد الرحمان سلمی اسم بردن از ایشون نشان می دهد نگاه اینها به حوزه اخلاق رسانه ای داریم که عنوان رساله ی خودش نگاه یک پزشک انگار است همون جور که پزشک به مداوای جسم می پردازد عالم اخلاق هم نظر دارد ک به معالجه ی روح ادمی بپردازد ، رسانه ی عبدالرحمن سلمی عنوان شد دقیقاً برگرفته از یک سری اطلاعات پزشکی است . عیوب نفسها و مداومت ها عیب ها و مرزهای نفس و روش های معالجه ی آن است .

اخلاق حرفه ای در تعلیم و تربیت
اخلاق حرفه ای: مضاف و مضاف الیه / موصوف و صفت
اخلاق حرفه ای زیر شاخه اخلاق کاربردی است
تنوع به تناسب تنوع حرفه ها

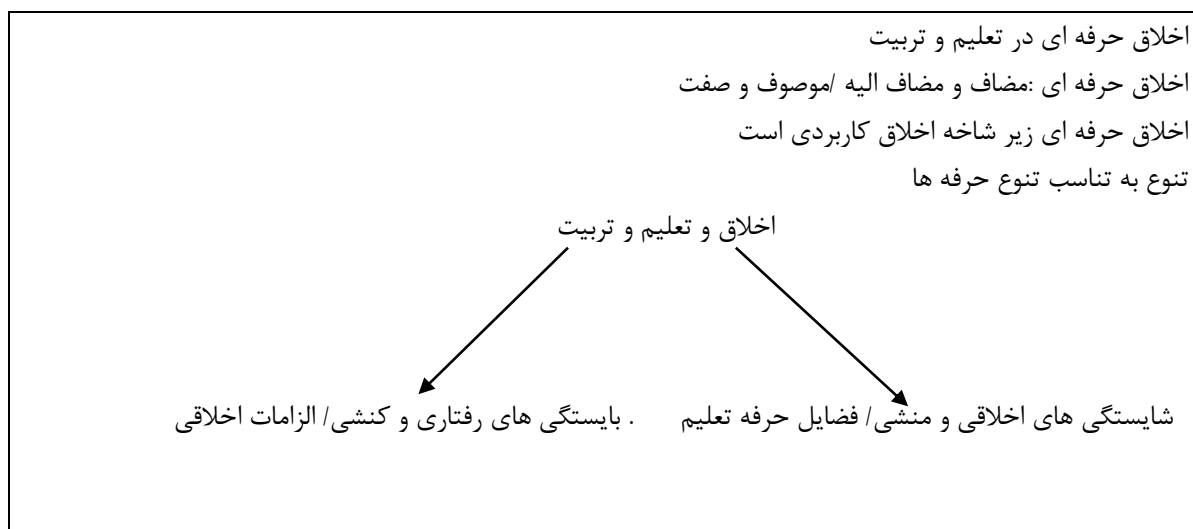
پس تنوع و حرفه ها ما اخلاق داریم و این ها زیر رشته های اخلاق کاربردی اند. اخلاق موقعیت مند است. دقیقا روی یکی و مورد خاص حاضر می شود و در باره ی همان صحبت می کند. باز اگر بخواهیم ملموس تر صحبت کنیم فرضا اگر در یک سازمان زیراب زنی خیلی شیوع داره و اگر بخواهیم راه حلی برای این مشکل در سازمان الف پیدا کنیم و به یک نتیجه برسیم که مشکل از این است، نمی توانیم این نتیجه را در سازمان دیگری که به همین شکل گرفتار است به کار ببریم و انتظاره گره گشایی داشته باشیم، چه بسا اختلال سو زیراب زنی که در یک سازمان داریم علتش چیزه دیگری باشد و در سازمان دیگر چیزه دیگری ممکن است شرایط آن سازمان اقتضایی داشته باشد و شرایط سازمان دیگر اقتضای دیگری داشته باشد به خاطر همین اگر می خواهیم به سالم سازی یه فضای حرفه ای خودمون فکر بکنیم، باید هر فضا را به طور جداگانه ببینیم و به طور اختصاصی فکر بکنیم و اختصاصی کار کنیم اخلاق تعلیم و تربیت زیر شاخه ی اخلاق حرفه ای و کاربردی است.

ما برای این که بتونیم این اخلاق و این مباحثی که مربوط به این مسئله است اشرافی بهش پیدا بکنیم و مراد و منظور از اخلاق تعلیم و تربیت دو دسته مسئله است:

اخلاق و تعلیم و تربیت

۱. شایستگی های اخلاقی و منشی / فضایل حرفه تعلیم و تربیت

۲. بایستگی های رفتاری و کنشی / الزامات اخلاقی



یکسری مسائلی که ویژگی های اخلاقی و شایستگی های منشی و حقایقی که در حرفه ی تعلیم و تربیت مطرح است و همچنین بایسته های رفتاری و کنشی و الزامات رفتاری. ما در اخلاق تعلیم و تربیت به هر دو نظر داریم هم به فاضل اخلاقی و هم به الزامات اخلاقی.

در این جلسه بنا داشتیم که اخلاق حرفه ای را تعریف بکنیم و یا حتی مقدم به اخلاق حرفه ای اخلاق را تعریف کنیم. ما تا اینجا در باره ی اتکا های اخلاق فراوان صحبت کردیم اما تعریف اخلاق رو نگفته بودیم. در این جلسه من اخلاق رو تعریف کردم. ما یه تعریف کلاسیک از اخلاق داریم که همه ی عالمان ما از گذشته تا کنون و حتی بسیاری از عالمان حاضر ما وقتی که می خواهند اخلاق رو تعریف بکنند اخلاق رو به ملکه ی نفسانی تعریف

می کنند ملکه ی نفسانی مراد ، هیئتی هستش که برای روح ادمی ایجاد می شود و به موجب آن با رفتار هایی که از ما صادر می شود بدون هیچ رویه فکری یا سنجش و درنگ و تامل است . پس اخلاق یعنی تعریف به ملکه ی نفسانی در واقع با نظر به وجه درونی و باطنی اخلاق هست . به هر حال این ویژگی و این هیئت درونی خروجی و برون دادی داره که اون رفتار ماست ما می تونیم اخلاق رو بر اساس رفتار هم تعریف بکنیم . چون صحبت از رفتار ها میشه به حوزه های مختلف رفتار که حوزه های چهار گانه ای هست اشاره کردیم . گفتیم که ما در مقام رفتار یا در حال رفتار با خودمون هستیم یا در همان رفتار ارتباطی با دیگران هستیم یا در حال رفتار

ارتباطی با خدا هستیم و یا در حال رفتار ارتباطی با طبیعت .

بنابراین متناسب با این حوزه های رفتاری پف ما اخلاق داریم . می تونیم بگیم اخلاقه درون شخصی متناسب با حوزه ی رفتار درونی خودمون و می تونیم اخلاق برون شخصی داشته باشم اخلاق ترسی داشته باشیم و همچنین اخلاق محیط زیست داشته باشیم از اونجایی ک در حال رفتار ارتباطی با طبیعت هستیم .

بنابراین با توجه به رفتار ها و گستره ی از رفتار ها که ما داریم می تونیم اخلاق را به رفتار تعریف بکنیم . اخلاق را اگر بخواهیم به رفتار تعریف بکنیم باز به اون ویژگی هایی که در تعریف از اخلاق سنتی به عنوان ملکه ی سنتی وجود داشت نظر داریم .

در اونجا ما وقتی که صحبت از رفتار های اخلاقی می شد ، این گونه نبود که هر رفتاری را به صورت موردی از کسی سر بزنه این رو جوازی قرار بدهیم که در آن فرد را اخلاقی بدانیم . نه وقتی پای ملکه در میان میاد صحبت از یک رسوخ در ذهن و روح ادمی است و به همان نسبت در رفتار های بیرونی هم ما تاکید داریم هر رفتاری را نمی تونیم رفتار اخلاقی به حساب بیاوریم و متناسب با حتی هر رفتار اخلاقی ما نمی تونیم فرد را اخلاقی به حساب بیاوریم . باید یک ویژگی در رفتار های اخلاقی ما وجود داشته باشد تا بتونیم این جواز رو پیدا کنیم تا بتونیم به فرد بگیم این اخلاقی است یا نیست و اون این هستش که باید رفتارهای اخلاقیه ما باید رفتارهای حداقل به نسبت پایدار باشد به همین خاطر ما اخلاق را متناسب با رفتار وقتی می خواهیم تعریف کنیم می گیم اخلاق کسب رفتار پایدار است . مبتنی بر تکیه بر مولفه ی دوم از رفتار هستش که باید به ان توجه کنیم . مولفه ی دوم از تعریف اخلاق را ما این گونه پیدا کردیم : گفتیم که ما اگر بخواهیم برای رفتارهای اخلاقی مون ملاکی پیدا کنیم و به این سوال جواب بدیم که رفتار اخلاقی رو چگونه از رفتار غیر اخلاقی تشخیص بدهیم باید دنبال ملاک باشیم ملاک های متعددی مطرح کرده اند قانون هست ، هنجار ها هست . عرض به خدمت شما منافع است ، رضایت مندی طرف مقابل هست ما در مقامه نگر ، مشکلات و خلل هایی در این ملاک ها می بینیم . بعد از نقدهایی که این ملاک هارا می کنیم به این نتیجه رسیدیم که یک ملاک را می شه معرفی کرد که این ملاک در واقع خصلت و خصوصیت جهان شمول هم اتفاقا دارد و آن حقوق است . یعنی به نظر ما سنجش رفتار اخلاقی از رفتار غیر اخلاقی احترام و رعایت کردن حقوق دیگران است . بر اساس این برمی گردیم و تعریف اخلاق را دوباره بیان می کنیم . اخلاق با این ملاک هایی که عرض کردم به این شکل می شه : سبک رفتار ارتباطی ، پایدار مبتنی بر رعایت حقوق دیگران . به عبارت بسیار خلاصه تر : مسئولیت پذیری در برابر حقوق دیگران . این میشه تعریف اخلاقی که ما در اخلاق حرفه ای بر روی آن متمرکز هستیم و با این مباحثمان را پیش می بریم . یک رو خدمتتون توضیح دادم و اون این بود که ما وقتی که اخلاق را به مسئولیت پذیری تعریف می کنیم ممکنه این پرسش پیش بیاد که ما مسئولیت های مختلف داریم اینجا مرادتون از مسئولیت پذیری چه چیزی است؟ مسئولیت پذیری حرفه ای داریم ، مسئولیت پذیری قانونی داریم و در کنار اینها مسئولیت پذیری اخلاقیه ، این تفکیک را خدمتتون نشون دادیم و گفتیم ما این تفکیک رو می پذیریم که مسئولیت های حرفه ای داریم و مسئولیت های قانونی و در کنار اینها از مسئولیت مستقلی به عنوان مسئولیت های اخلاقی می تونیم صحبت کنیم . منتها یک نکته رو نباید در اینجا نادیده بگیریم که من به تفصیل خدمتتون عرض کردم و اون این است که بسیاری از رفتار های حرفه ای همون جوری که اخلاقی هستن مواردی هم هستن که می توانند اخلاقی نباشند . بنابر این مسئولیت های حرفه ای با مسئولیت های اخلاقی باهم انطباق ندارند . اما وفا کردن به مسئولیت های حرفه ای که جواز اخلاقی دارند می شه اون هارو اخلاقی به حساب آورد این ها ، اخلاقی هستن . و در اینجا باهم انطباق دارند به همین نسبت درباره ی مسئولیت های قانونی هم می شه گفت همه ی مسئولیت های قانونی لزوما اخلاقی نیستند اما وفای به مسئولیت های قانونی که اخلاقی هستن خودشه خودیه خود ، اخلاقی است ویژگی های مسئولیت های اخلاقی را دارند که آن را از مسئولیت های حرفه ای و مسئولیت های قانونی متمایز می کند . این ویژگی هارو خدمتتون شمردیم از جمله ی اون ها نا نوشته بودن مسئولیت های اخلاقی است ، فراگیر بودن اون هست . این که مسئولیت اخلاقی در واقع ترازوی سنجش دیگران مسئولیت ها هستن می تونه مارو به یک موضع تعریف و نگاه مشخصی از مسئولیت های اخلاقی در مقایسه با مسئولیت های حرفه ای و قانونی برساند .

سلام عرض می‌کنم خدمت دوستان، دانشجویان و معلمان گرامی، جلسه ششم از مجموعه اخلاق حرفه‌ای را آغاز می‌کنیم در پایان جلسه گذشته، جلسه پنجم، خاطر مبارکتون باشه از اخلاق تعلیم و تربیت صحبت کردم البته به اشاره، و عرض کردم که اخلاق تعلیم و تربیت در واقع تالیفی از فضایل یا شایستگی‌های منشی و بایستگی‌های اخلاقی است و به عبارتی دیگر الزامات اخلاقی ما شاهد بودیم که خصوصاً در جامعه خودمون به اخلاق تعلیم و تربیت یا به طور کلی به اخلاق حرفه‌ای دو رهیافت وجود داره یعنی متخصصین، نویسندگان، صاحب نظران و عالمان این حوزه دو گونه به اخلاق حرفه‌ای نگاه کرده‌اند، از دو منظر دیدن و به عبارت دقیق‌تر می‌گم دو رهیافت ما در اینجا شاهد هستیم. یک رهیافت رو ما اصطلاحاً بهش می‌گیم رهیافت فرد گرایانه و رهیافت دیگر را بهش می‌گیم رهیافت سازمانی. در کتاب‌ها، مقالات و سخنرانی‌هایی که در این دهه‌های اخیر حتی درباره اخلاق حرفه‌ای ما در ایران شاهد هستیم این‌ها عمدتاً نگاهشون به اخلاق فرد گرایانه است و کمتر از منظر رهیافت

سازمانی به اخلاق نگاه کردند. این توجه بسیار زیاد از منظر رهیافت فردگرایانه به اخلاق، باعث شده که نگاه سازمانی مورد غفلت واقع بشه این در حالی هست که ما با توجه به وضعیت کنونی که سازمان‌ها در زندگی همه ما دارند باید رهیافت سازمانی رو خیلی جدی بگیریم و نقشاون رو بسیار پررنگ، البته نه به صورت افراطی بلکه، واقع بینانه باید نشون بدیم. به نظر ما وقتی ما از رشد اخلاق حرفه‌ای یا از به سامان کردن اخلاق حرفه‌ای در اخلاق معلمی صحبت می‌کنیم ضمن این که باید به اخلاق معلم به عنوان یک شخصیت حقیقی نظر کنیم و بهش بپردازیم و جدی بگیریم همچنین باید از منظر سازمانی هم به این قضیه نگاه کنیم و گزینه طرح ما و پروژه ما ناکام و ناقص خواهد موند. خوب دوستان عرض کردم که در این جلسه بنا داریم راجع به رهیافت‌هایی که به اخلاق حرفه‌ای معلمی وجود داره صحبت کنیم به طور کلی به اخلاق حرفه‌ای دو رهیافت وجود داره و ما شاهدش هستیم. ابتدا با هر دو رهیافت آشنا بشیم. یک رهیافت رو اصطلاحاً بهش می‌گیم رهیافت فرد گرایانه که در واقع متمرکز هست بر روی منابع انسانی، اگه رهیافت ما به اخلاق، رهیافت فرد گرایانه باشه توجه بفرمایید که خروجیش چه خواهد بود. ما اگر بیایم همه سرمایه‌ها مونو، همه توان مون رو، همه انرژی مون برای اخلاقی‌تر کردن، برای رشد اخلاق روی منابع انسانی متمرکز بکنیم خب خیلی طبیعی هستش که ما در پایان کار اگه کار بسیار موفق و کامیابی هم داشته باشیم ما در خروجی مدیر اخلاقی خواهیم داشت، کارشناس اخلاقی خواهیم داشت، معلم اخلاقی خواهیم داشت و همچنین دانش آموز اخلاقی خواهیم داشت. این خروجی هستش که ما اگر رهیافت مون به اخلاق فردگرایانه باشه در حوزه معلمی به چنین نتایجی منجر خواهد شد.

رهیافت‌ها به اخلاق حرفه‌ای:

۱. رهیافت فرد گرایانه متمرکز هست بر مدیریت منابع انسانی

خروجی رهیافت فردگرایانه: مدیر اخلاقی، کارشناس اخلاقی، معلم اخلاقی، دانش آموز اخلاقی

۲. رهیافت سازمانی متمرکز هست روی مدیریت راهبردی و سیاست گذاری‌ها

خروجی رهیافت سازمانی: سازمان اخلاقی و مدرسه اخلاقی

رهیافت دومی می‌توان به اخلاق تعلیم و تربیت داشت که بهش می‌گیم رهیافت سازمانی. در این رهیافت بحث می‌رود روی مدیریت راهبردی و سیاست گذاری‌ها و عناصری که تشکیل دهنده سیستم و سازمان هستند اگر ما رهیافت مون به اخلاق تعلیم و تربیت سازمانی باشه خروجیش چه خواهد بود؟ خروجی چنین رهیافتی: سازمان اخلاقی و مدرسه اخلاقی خواهد بود. یه نکته رو تذکر بدم که شاید برای همه دوستان خیلی ساده قابل فهم نباشه که من بخام این اصطلاح رو به کار ببرم، سازمان اخلاقی آیا به اندازه مدیر اخلاقی برای شما معنادار هست؟ آیا دقیقاً به همان معنایی هست که از این اصطلاح می‌فهمید همان معنا را از اخلاقی بودن سازمان هم می‌فهمیم؟ این نکته مهمی است برای این که به ما توضیح بده که چرا رهیافت سازمانی نسبت به رهیافت فرد گرایانه کمتر مورد اقبال و توجه واقع شده. در ایران معاصر ما همان طور که اشاره کردم امروز تو کتاب‌ها، مقالات، سخنرانی‌ها و آموزش‌هایی که از اخلاق شاهد هستیم عمدتاً بر اساس رهیافت فرد گرایانه است و توجه بسیار زیاد به فردگرایی ما رو به مقدار غافل کرده از رهیافت سازمانی، خروجی‌هایی که نشون دادم خدمت تون به نظرم خروجی‌های مهمی باشه، ما باید تصمیم بگیریم که به اخلاق حوزه معلمی که آیا فقط از منظر فرد نگاه بکنیم یا نه باید رهیافت جدید سازمانی رو هم باید به این حوزه باز بکنیم. خروجی‌ها به ما نشان میده که شما اگه رهیافت فردگرایانه داشته باشید شخصیت‌های حقیقی اخلاقی خواهید داشت. اما آیا مدرسه و حوزه حرفه‌ای شما مساوی با افراد و منابع انسانی شماست؟ ما بسیار در محیط‌های کاری و سازمانی خودمون تجربه کرده ایم که عمده عناصر انسانی و نیروهای انسانی که در یک سازمان وجود دارد ای

بسا همه شون اخلاقی باشند، حالا به نسبت، ولی همه شون اخلاقی باشند اما این هیچ تضمین نمیکنه که خروجی اون سازمان و اون مجموعه و اون سیستم هم اخلاقی باشه. ما اگه بخواهیم خروجی سیستم مون و سازمان مون اخلاقی باشه باید تکلیف مون رو سر این قصه روشن بکنیم که آیا از نگاه شما سازمان و سیستم مساوی با منابع انسانی؟ گرچه ما باور داریم مثل همه متخصصین حوزه مدیریت، که ارزشمندترین سرمایه یک سازمان منابع انسانی هس اما این آیا اجازه می ده به ما که ما سازمان رو کاملاً مساوی با منابع انسانی به حساب بیاریم؟ و اونوقت برای رشد اخلاق در این سیستم و در این مجموعه فقط بیایم روی منابع انسانی سرمایه گذاری بکنیم؟ توجه کنید باز به این نکته که چرا به سازمان ما می خواهیم بیشتر توجه بکنیم، یک واقعیت را همیشه از نظر دور نگه داریم و اون این هستش که سازمان ها در زندگی امروز ما سایه بسیار سنگینی دارند، جای بسیار زیادی را اشغال کرده اند، اگر در تاریخ و در گذشته زندگی ما سازمان ها خیلی نقشی نداشتن، شکل نگرفته بودن، پیدا نشده بودن و ما سایه سنگین شون رو احساس نمی کردیم ولی امروزه اینجوری نیست، امروزه بسیاری از حرفه ها قائم به افراد نیستن بلکه قائم به سازمان هستن. تا دیروز شاید صحبت از حرفه پزشکی اگر می شد حرفه پزشکی قائم به پزشک بود، این پزشک بود که خودش یاد میگرفت، خودش آموزش می داد، خودش معاینه می کرد، خودش تجویز می کرد و خودش درمان می کرد. اما امروزه عنایت دارید که همه پزشکان، اکثر پزشکان در محیط های سازمانی دارند یاد می گیرند، آموزش می بینند، کار می کنند و خروجی هاشون بر اساس روابط سازمانی هس. همه ما سایه سنگین سازمان ها رو بالا سر خودمون احساس کردیم، به یک معنا می توان گفت: در روزگاری که ما داریم زندگی می کنیم، در سازمان ما به دنیا می آیم، در سازمان آموزش می بینیم، در سازمان رشد می کنیم، در سازمان درمان می شویم، در سازمان کار می کنیم، درآمد کسب می کنیم و به یک معنی در سازمان ما از دنیا می رویم. ما با توجه به این سایه سنگین و این سلطه بسیار زیاد که سازمان ها بر همه شئون زندگی ما امروز دارند ما نمیتونیم از سازمان ها غفلت بکنیم.

جلسه ۲۸

رهیافت ها به اخلاق حرفه ای:
 رهیافت فردگرایانه: مدیریت منابع انسانی: مدیر اخلاقی، کارشناس اخلاقی، معلم اخلاقی،
 دانش آموز اخلاقی
 رهیافت سازمانی: مدیریت راهبردی و سیاست گذاری: سازمان اخلاقی، مدرسه اخلاقی

اما پذیرفتن اینکه ما به اخلاق باید یک رهیافت سازمانی هم داشته باشیم، نیازمند یک سری پیشفرض هاست. ما باید یکسری پیشفرض ها رو برای خودمون حل کنیم. حداقل اینکه بیایم روی این نکته تأمل کنیم ببینیم که تلقی و برداشتمون از سازمان چی هست. من فکر می کنم این نکته، نکته ی بسیار تعیین کننده ای هستش که نگاه سازمانی به اخلاق در ما باز بشه. به نظر شما سازمان چیست؟

تلقی از سازمان:
 ۱. جمع جبری نیروهای انسانی
 ۲. شخصیت حقوقی (هویت سوم)

ببینید حداقل دو نوع نگاه میتوان به سازمان داشت. یک وقت هست که شما سازمان رو جمع جبری نیروهای انسانی اون سازمان تلقی میکنید. انگار از شما پرسیدیم سازمان چیست؟ شما می گید سازمان تشکیل شده از مدیر، مدیران بالادست، ارشد، سیاستگذاران، مدیران میانی و کارمندان. آیا سازمان مساوی است با نیروهای انسانی اون سازمان؟ مؤلفه های دیگری و عناصر دیگری نداره؟ این یک تلقی فکر می کنیم بسیار طبیعی هستش که وقتی نگاه شما به سازمان چنین باشه اگر مسئله مون این باشه که خیلی خوب ما حالا می خواهیم سازمان رو به طرف اخلاقی تر شدن پیش ببریم مدیر چنین سازمانی، مدیری که چنین نگاهی به سازمان داره طبیعی هستش که تمام سرمایه گذاری های خودش رو برنامه ریزی های خودش رو متمرکز می کنه روی نیروی انسانی. ما فراوان این رو تجربه کردیم سازمانهای مختلف دعوت می کنند که اخلاق حرف های براشون اجرا بکنیم مهمترین و شاید تنهاترین کاری که می کنند این هستش که نیروهای انسانی خودشون رو میارن وسط و می گویند که اخلاق حرفهای رو برای اینها اجرا کنید. این تصمیم گیری این نوع عملکرد دقیقاً ناشی از این نگاه است که سازمان مساوی است با

نیروی انسانی. آیا تلقی و برداشت دیگری هم میتوان از سازمان داشت؟ خب بله، سازمان رو می توان به صورت یک شخصیت حقوقی دید. یعنی یک هویت سوم می توان به سازمان داد. یعنی به عبارت دیگر سازمان رو مساوی نیروهای انسانی اون سازمان به حساب نیارود. یعنی پای عناصر دیگری که در سازمان وجود دارند و سازمان رو سازمان کردند، سازمان رو یک سیستم کردند می توان پای اونها رو هم به وسط آورد. وقتی این تلقی از سازمان برای ما باز بشه، وقتی بحث باز بشه که ما برای اخلاقی تر شدن سازمان چه باید بکنیم دیگه مدیری که نگاهش به سازمان اینجوری هست فقط نمیداد

روی نیروی انسانی خودش سرمایه گذاری بکنه. گرچه عرض کردم نیروهای انسانی ارزشمندترین منابع و ارزشمندترین سرمایه های یک سازمانند ولی حصرگرایانه، تقلیل گرایانه نگاه کردن به این مسائل می تونه بسیار خسارت بار باشه. چشم ما را به بسیاری از عناصر دیگری که تشکیل دهنده سازمان هستند می بنده و ما از اونها غفلت می کنیم. خروجیش چه خواهد شد؟ خروجیش این می شه که ما مشتقی نیروی انسانی فرض بفرمایید به صورت مطلوب نگاه کنیم به صورت خیلی آرمانی هم بخوایم نگاه بکنیم ما تعدادی نیروی انسانی اخلاقی خواهیم داشت اما لزوماً و این هیچ تضمینی نمی کنیم که خروجی سازمان ما اخلاقی باشد. اما در این نگاه دوم ما به همه عناصر تشکیل دهنده یک سازمان توجه داریم و روی همه اونها سرمایه گذاری می کنیم. قدری مفصل تر می خوام عرض کنم که سازمان چیست. براساس مدل هایی که در حوزه مدیریت مطرح هست خدمتون عرض می کنم

سازمان					
منابع انسانی	فناوری	قوانین	برنامه ها	اهداف	شرح وظایف و مقررات سازمانی

سازمان منابع انسانی داره و ارزشمندترین سرمایه های سازمان هستند. اما سازمان رو نمی آیم تقلیل بدیم و محدود کنیم به منابع انسانیش. سازمان در کنار منابع انسانی فناوری هم دارد. آیا من میتونم به همون معنایی که می گم افراد انسانی اخلاقی هست یا اخلاقی نیست آیا به همون معنا هم میتونم بگم که فناوری هم اخلاقی هست یا اخلاقی نیست؟ چون پذیرش این قدری مشکل هست، بعضیها از راه دادن اخلاق به این حوزه پرهیز می کنند اما به گمان ما به همان معنایی که فرد می تواند اخلاقی یا غیر اخلاقی باشد به همان معنا فناوری هم می تواند. عنصر دیگری که در سازمان هست قوانین سازمان هست. ممکنه همه افراد یک سازمان اخلاقی بشوند، اما اگر قوانین سازمانی اخلاقی نشوند هیچ تضمینی بر اخلاقی تر شدن سازمان نیست. به همان معنایی که عرض کردم فرد می توانیم اخلاقی و غیر اخلاقی به حساب بیاریم قوانین رو هم می توانیم اخلاقی و غیر اخلاقی به حساب بیاریم. به غیر از قوانین باز عناصر دیگری در سازمان هستند. برنامه های یک سازمان. برنامه ها اعم از اخلاقی و غیر اخلاقی هستند. برنامه ها می توانند اخلاقی باشند می توانند اخلاقی نباشند. ما چه طور می توانیم یک سازمان رو مورد مطالعه اخلاقی قرار بدیم ولی از این وجوه و از این ابعاد غفلت بکنیم. باز از عناصر دیگری صحبت کنیم. اهداف

سازمانها. یک سازمان می تونه هدف اخلاقی داشته باشد می تواند هدف غیر اخلاقی داشته باشد. باز از عنصر دیگری صحبت بکنیم. شرح وظایف و مقررات سازمانی. کدامیک از اینها رو می توان معادل منابع انسانی به حساب آورد؟ منابع انسانی یک چیزه، فناوری، قوانین، برنامه ها، اهداف، شرح وظایف، استراتژی ها، سیاست گذاری ها، اینها امور دیگری هستند. که وقتی همه اینها دست به دست هم میدن هویت سازمان رو می سازند. کسی که این نگاه رو به سازمان داشته باشه خیلی طبیعی هست که وقتی پای مباحث اخلاقی باز می شه قطعاً برای رشد اخلاق در چنین مجموعه ای روی اینها هم سرمایه گذاری میکنه. و اینها از نگاهش غایب نمی شوند کتابی رو می خواستم خدمتون معرفی بکنم و این کتاب نکتهای برای ما داره. این کتاب رو من ترجمه کردم و این کتابی انسان اخلاقی و جامعه غیر اخلاقی پژوهشکده مطالعات فرهنگی وزارت علوم منتشر کرد با عنوان است که یک کشیش پرتستانی آمریکایی بیش از حدوداً هشتاد سال پیش در آمریکا نوشت و آن گونه که اساتید

جامعهشناسی ما متذکر شدند با ورود این کتاب به جامعه امریکا تحول بسیار چشمگیری در جامعه امریکا اتفاق افتاد. این کتاب مگر چه محتوایی داشت؟ مگر حرف اصلی این کتاب چی هست که می توانست در جامعه امریکا انقدر تحول ایجاد بکنه؟ خیلی خیلی خلاصه خدمتون بخوام عرض کنم این هست که این در واقع نگاه متفاوتی به جامعه و اجتماع داره. دربارهی جامعه هم مثل سازمان اگر ما از خیلیها بپرسیم که شما جامعه رو چی می بینید؟ خیلی ها ممکنه به راحتی بگن جامعه مرکب از همه افرادی است که جامعه رو تشکیل دادند. لازمه این نوع نگاه این هست که بگیم جامعه اگر بخواد اخلاقی باشد پیشنهاد شما چیه؟ جامعه چطور می تواند اخلاقی باشد؟ خیلی راحت نسخه می پیچند که اگر افراد جامعه اخلاقی بشوند جامعه اخلاقی میشه. این تجویز دقیقاً برآمده از اون نگاه است. اما این کتاب نگاهی رو آموزش می دهد و اون این هستش که می گه یادمون باشه که جامعه، ملت، کشور و حتی گروهها، سازمانها، انجمنها، همه اینها دارای یک هویت متفاوتی از منابع انسانی شون هستند. اینها رو نیاید تقلیل بدید به افراد و نیروهای تشکیل دهنده اون مجموعه. مجموعه هویت سومی دارد.

این نکته اگر از طرف ما پذیرفته بشه اونوقت به این نتیجه می رسیم که ایشون داره این رو می گه. می گه همان گونه که دارید برای اخلاقی سازی یک فرد سرمایه گذاری می کنید به همون شکل برای اخلاقی سازی سازمان سرمایه گذاری نکنید. به عبارتی منطق اخلاقیسازی فرد غیر از منطق

اخلاقی سازی جامعه است. یعنی همه اون برنامه ها و روشهایی که فکر می کنید برای تربیت اخلاقی یک فرد لازمه فکر نکنید اگر همون رو به کار گرفتید برای رشد اخلاقی یک سازمان اون می تونه برنامه کامیاب و موفق باشه. نه باید منطق خاص جامعه رو شناخت اجتماع رو شناخت، گروه و انجمن و سازمان و شرکت رو شناخت. به هويت سوم اینها پی برد و اونوقت متناسب با اینها سرمایه گذاری کرد

جلسه ۲۹

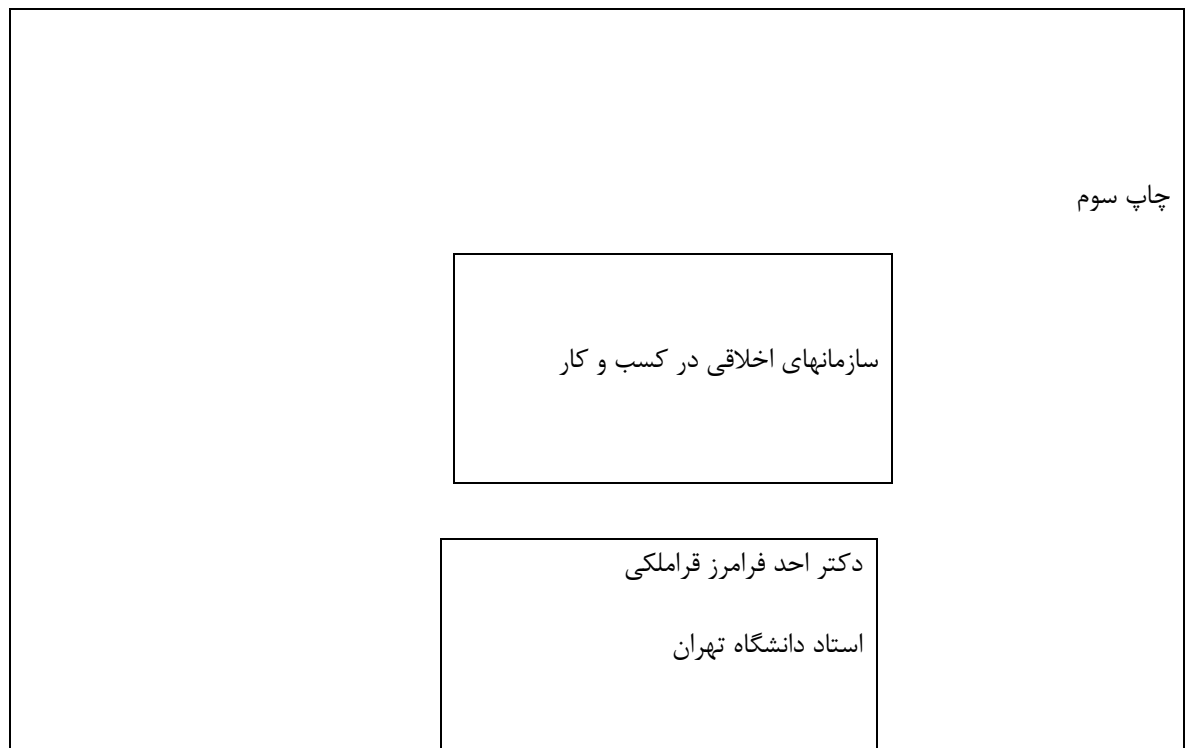
مهدی حسونند زبان انگلیسی

تا دیدگاه، دو تا تئوری را ایشون در این کتاب نقد کرده. دوستانی که علاقه مند بودند می توندن بهش مراجعه کنند، چون این جز منابع اصلی ما که نیست. در اینجا ایشون میاد انگار که از افراد مذهبی پرسیده که به نظر شما برای اینکه جامعه اخلاقی شود چه باید کرد؟ ایشون توضیح میده که مذهبی ها گرایش دارند (طبیعی هم هست) به این سمت که بگن هر چقدر مذهبی بودن آدم ها افزایش پیدا بکند (آدم ها به لحاظ مذهبی رشد بیشتری پیدا بکنند) طبیعتا اخلاقی تر می شوند. این تجویزی هستش که برای جامعه هم می کنند.

دیدگاه دیگر یا تئوری و نظریه دیگر که ایشون نقدش می کند، دیدگاهی هستش که منتسب می کند به سکولارها کسانی هستند که اگه ازشون بپرسن برای رشد اخلاقی جامعه چه باید کرد؟ به شما میگن که افراد جامعه اگر باسوادتر شوند، اگر به لحاظ علمی رشد بیشتری پیدا بکنند، لاجرم جامعه اخلاقی تر می شود.

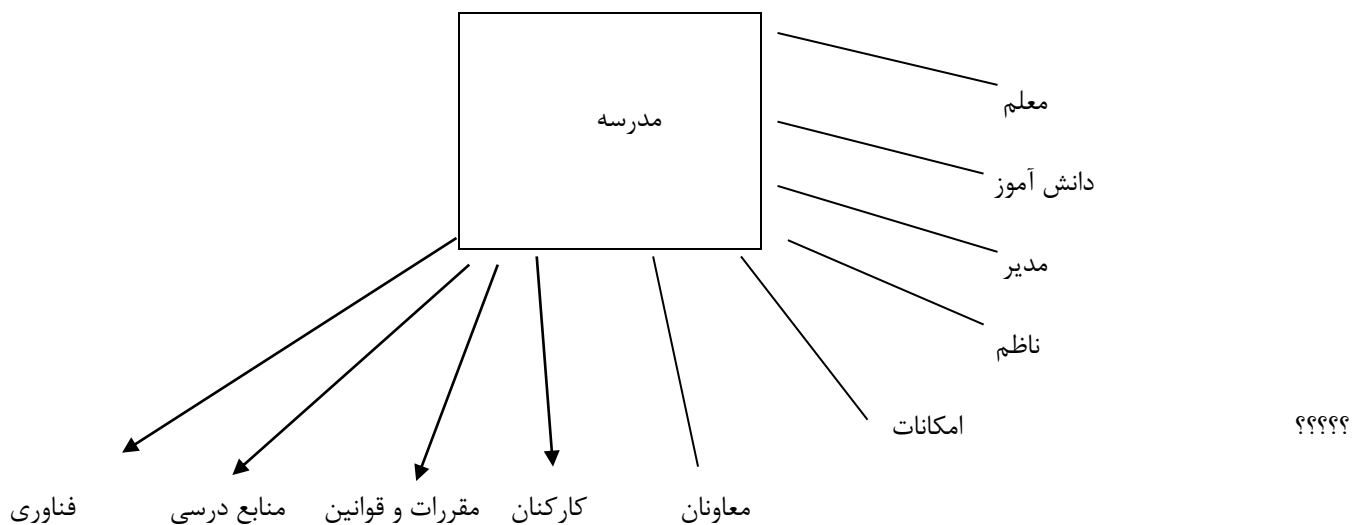
اما ایشون بعد از نقد کردن این هر دو رهیافت میرسه به اینجا که میگه این دو رهیافت از یک نکته ای غفلت کرده اند و اون این هستش که جامعه مساوی با فرد نیست. ما همون معامله ای که با افراد می کنیم به عنوان شخصیت های حقیقی، همون معامله را نمی تونیم با جامعه بکنیم! جامعه هويت حقوقی داره!

منبع دیگری که باز منبع فرعی به حساب میاد. خواستم خدمتتون معرفی بکنم از استاد ارجمند، جناب آقای دکتر فرامرز قراملکی با عنوان سازمان های اخلاقی در کسب و کار. این اثر دقیقا بر اساس رهیافت سازمانی سازمانی به اخلاق، نگاشته شده



بر اساس این نگاه سازمانی که به اخلاق پیدا میشه. برگردیم به بحث اخلاق معلمی و حرفه ای معلمی خودمون. در اونجا از شما می پرسند که مدرسه از نظر شما چیست؟ آیا مدرسه را به عنوان یک سازمان میشه دید؟ آیا مدرسه یک سازمان است؟ آیا مدرسه یک سیستم است؟ وقتی از اخلاق حرفه ای معلم داریم حرف می زنیم، یادمون نره که ما قبلا تعریف کردیم حرفه ای معلمی را به مجموعه ای فعالیت هایی که به صورت تعاملی داره اتفاق میفته.

این مجموعه را کی داره رقم میزنه؟ فقط شخص معلم؟ عناصر بسیاری دست در دست هم میدن تا مجموعه ای فعالیت یاددهی و یادگیری در مدرسه اتفاق بیفته.

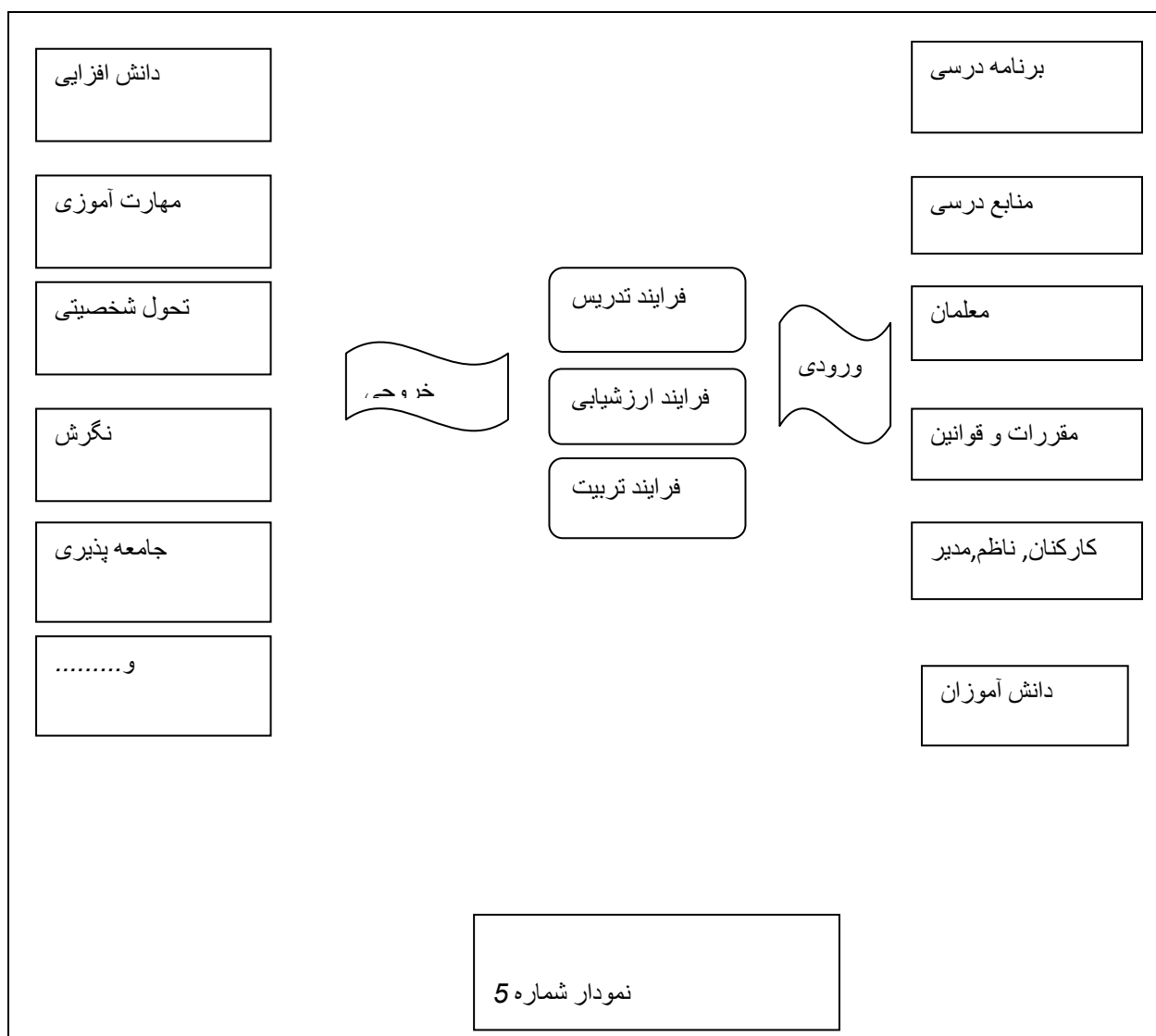


معلم، دانش آموز، مدیر، ناظم، معاونان، کارکنان، مقررات و قوانین، منابع درسی، فناوری، منابع درسی و غیره ممکنه شما بتونید عناصر دیگری را هم به این فهرست اضافه بکنید.

ما همه ی این ها را درگیر در فعالیت حرفه ای معلم می دانیم. اگر این نگاه را داشته باشیم، اون وقت دیگه نمی تونیم ساده انگارانه، اخلاقی شدن معلم را با غفلت از این عناصر انتظار داشته باشیم.

اخلاقی عمل کردن معلم، منوط به همه این عناصر هست و همه این عناصر باهش درگیرن. این ها به صورت سیستمی با یکدیگر ارتباط دارند. یعنی روی یکدیگر تاثیر و تاثر متقابل دارند. اگر معلمی بخواد در این مجموعه به تنهایی و به صورت جزیره ای و اون هم به نحو مطلوب اخلاقی باشه. این خیلی دور از ذهن است.

اون چه که از مدرسه انتظار میره، اگر برنامه ی رشد اخلاقی برای خودش داره، یادش باید باشه، مدیر مدرسه، سیاست گذار مدرسه. مدرسه به عنوان یک سازمان، باید به خاطر داشته باشه که باید روی همه این عناصر سرمایه گذاری بکند و اخلاقی رفتار کردن را از همه این عناصر بخواد نه فقط معلم. به عبارت دیگر ما مدرسه را به عنوان یک سازمان باید اینگونه نگاه کنیم.



ببینید مجموع فعالیت های معلم, در یک چنین فرایندی قابل فهم هست. این مجموعه فعالیت ها در مدرسه به عنوان یک سازمان, به هر حال بر اساس یک سری ورودی هاست.

این ورودی ها شامل برنامه های درسی, منابع درسی, معلمان, مقررات و قوانین, مدیر, ناظم, کارکنان و دانش آموزان و شاید باز بشه بر این فهرست افزود. اصراری بر محدود کردن این عناصر در این چند مورد نداریم ولی اینها موارد عمده ای هستش که ورودی های مدرسه را تشکیل میدن.

خروجی های مدرسه, اون تغییراتی که در چند جلسه ی قبل عرض کردم که ما انتظار داریم در مدرسه اتفاق بیفته در اینجا شاهدش هستیم. دانش افزایی را انتظار داریم, مهارت آموزی, تحول شخصیتی, نگرش, جامعه پذیری و ... است.

اما این خروجی براساس این ورودی وقتی که اتفاق میفته, یک مجموعه فعالیت هایی باید در سایه ی این دو ورودی و خروجی اتفاق بیفته که این اتفاق در مدرسه رخ میده. یعنی فعالیت حرفه ای معلم را ما تعمیم میدیم به همه ی اینها.

اینکه همون ابتدای درس ها، من عرض می کردم که حرفه ی معلمی را نباید بگین حرفه ی معلم، بلکه بگین حرفه ی معلمی با توجه به این نگاه ها بود. ما معلمی را یک حرفه می دانیم و متمرکز در یک شخص نمی کنیم.

برای اینکه ما مدرسه به عنوان یک سازمان بتونه به همه حوزه های فعالیتی خودش وفا بکنه، باید فرایند تدریس را مد نظر داشته باشیم. فرایند ارزشیابی را داشته باشیم و فرایند تربیت را هم تا خروجی های مورد نظر خودمون را بهش برسیم.

تلقى شما از مدرسه و اداره کل، سازمان و وزارت آموزش و پرورش چیست؟

پرسیدم که تلقی شما از مدرسه به عنوان یک سازمان و یا بالاتر از مدرسه به عنوان اداره کل و همچنین سازمان و وزارت آموزش و پرورش چیست؟

ما از نگاه ها صحبت کردیم. در همین جا هم باز میخوام یک بار دیگر به اینکه بگم اگر ما نگاهمون به سازمان، به سراغ سازمان رفت و مدرسه را به عنوان یک سازمان دیدم، اینجا قضیه تمام نمیشه. اینجا قضیه کامل نمیشه. این که ما چه نوع نگاهی به سازمان داشته باشیم در رفتار اخلاقی ما بسیار موثر است.

بینید کسانی هستند که ممکنه نگاهشون به سازمان خودشون چنین چیزی باشه. سازمانشان را به عنوان مثال داریم عرض می کنیم، سازمانشون رو گوی تصور بکنند که باید اون رو دوشید. یک معلم را تصور کنید که نگاهش به سازمان چنین چیزی باشه. این طبیعی هستش که رفتارش متناسب با این نگاهش، در مدرسه خواهد بود. آیا چنین نگاهی و این خروجی می تواند حرفه ای و در نتیجه اخلاقی باشد؟

کسانی هستند که وقتی به سازمانشون فکر می کنند، سازمانشون رو، حتی در بعضی جاها به زبان شنیده میشه و تصریح می کنند بعضی افراد که مثل خرس تلقی می کنند که میگن اگر یک مو هم ازش بکنیم باز یک غنیمته.

کسانی هستند ممکنه سازمان خودشون را به صورت ببری تیزدندان و خطرناک برای خودشون تلقی بکنند که باید ازش فرار کرد نه اینکه باهاش ارتباط تنگاتنگ برقرار کرد.

کسانی هستند که سازمان را می فهمند ولی سازمان را پلی تصور می کنند که باید از آن عبور کرد و به منافع خودشون برسند. به آرزوهای خودشون برسند.

کسانی هستند که سازمانشون رو به مصابه یک کشتی تلقی می کنند که باید با اون به مقصد خودشون برسند. بینید تا این قسمت که از بالا حرکت می کردیم نگاه ها، بسیار نگاه های منفی بود اما وقتی که سیر صعودی را دارم خدمتتون نشون میدم میخوام عرض بکنم که نگاه ها داره آروم آروم نگاه های مثبت تری میشه و طبیعی هستش که عرض کردم رفتارهای نیروهای انسانی که نگاه این چنینی به سازمانشون دارند، رفتارهای یکسانی نخواهد بود. ولی همه ی این نگاه های مثبت هم حداقل تا اینجا، ملاحظه بفرمایید نگاههایی هست که بهش میگم نگاه های ابزار انگارانه. یعنی سازمان خودشون را به منزله ابزاری می بینند که باید ازش استفاده بکنند و یک نوع نگاه مثبت تر و مفید تری هست که افراد سازمان خودشون را به منزله یک

خانواده ببینند و خودشون را عضو این مجموعه به حساب بیارند. طبیعی هست که نوع ارتباطی که بین افراد برقرار میشه نوع ارتباطی که بین این افراد و سازمان برقرار میشه، بسیار متفاوت خواهد بود. ملاحظه بفرمایید که نگاه ها و تلقی ها به سازمان چگونه رفتارهای متفاوتی را موجب می شود.

تلقی شما از مدرسه و اداره کل، سازمان و وزارت آموزش و پرورش چیست؟

گاو

گاوی است که باید آن را
دوشید

به منزله یک خانواده است که همگی عضو یک
خانواده ایم.

کشتی

کشتی است که با آن به مقصد می رسیم.

خرس

خرسی است که اگر یک مو از
آن هم بکند غنیمت است

پل

پلی است که باید از آن عبور کرد.

ببر

ببری تیزدندان است که باید از آن دوری
جست

حرفه ها در مدارس

- مدیریت
- مشاوره
- نظامت
- پرورش و تربیت
- اجرا
- ارزشیابی علمی
- خدمات

عرض کردم می خواستم به این نکته برسیم که نگاه مون به اخلاق قرار نیست فقط فردگرایانه باشه بلکه رهیافت دیگری هم به اخلاق و همچنین به اخلاق تعلیم و تربیت وجود داره که بهش می گیم رهیافت سازمانی، برای اینکه این نوع نگاه در ما باز بشه عرض کردم که باید ببینیم چه تلقی و چه تصویری از سازمان داریم سازمان رو ما نمی ایم تقلیل بدیم و فرو بکاهیم به نیروی انسانی سازمان، همان گونه که اگر بپرسیم اجتماع از چه تشکیل می شود، جامعه از چه تشکیل می شود، یک ملت، یک کشور، عرضه خدمت شما یک گروه یا سازمان از چه تشکیل می شود؛ اگر کسی بیاید و همه گروه ها رو تقلیل بده به نیروهایی که در واقع تشکیل دهنده این مجموعه ها هستن، این نگاه، نگاه تقلیل گرایانه هستن و با واقعیت انطباق ندارد چون سازمان ها هویت سومی دارند وقتی که آدم ها کنار هم قرار می گیرند و یک مجموعه ای را تشکیل می دهند قطعاً خروجی هایشان مساوی است با جمع جبری خروجی ها و رفتارهای این افراد نیست بلکه اتفاقات سومی می افتد بخاطر همین ما نگاه ویژه و خاصی باید به سازمان داشته باشیم یک نکته دیگری که باعث می شود که ما به سازمان ها اهمیت بیشتری بدهیم این بود که در روزگار کنونی با سازمانها بر همه ابعاد و شئون زندگی ما از سلطه و سایه بسیار سنگینی دارند بنابراین ما نمی توانیم نسبت به سازمانها بی تفاوت باشیم و تاثیری که اینها بر نیروهای خودشان دارند امروز ای بسا بیشتر از تاثیری باشه که افراد روی سازمانها دارند بنابراین این تسلط را، این تأثیرگذاری رو نباید از غفلت کرد عرض کردم در جامعه ما هنوز نگاه سازمانی خیلی جدی گرفته نمی شه سرمایه گذاری هایی که ما برای رشد اخلاق و ترویج اخلاق می کنیم و وقتی که سرمایه ها را می بریم سراغ نیروهای انسانی فقط، ولی از عناصر دیگر تشکیل دهنده سازمان، مثل برنامه های سازمان، اهداف سازمان، فناوری سازمان، وظایف و مقررات سازمان، وقتی که اینها رو نادیده میگیریم و همه سرمایه گذاری ها را می بریم روی نیروی انسانی، ما با توجه به اهمیتی که عناصر دیگر هم در رشد اخلاقی سازمان دارند وقتی که از اینها غفلت می کنیم ما این نوع طرح ها رو، برنامه ها رو چندان موفقیت آمیز نمی دانیم از همین منظر که عرض کردم دو رهیافت اخلاق وجود داره یک رهیافت فردگرایانه و یک رهیافت سازمانی که هر دوی اینها خروجی های متفاوت دارند و ما بر اساس خروجی های متفاوت خصوصاً می تونیم به ارزش این تفکیک پی ببریم و بهش توجه بکنیم ما دقیقاً از همین منظر که اخلاق را به رهیافت سازمانی و رهیافت فردگرایانه تقسیم می کنیم حوزه معلمی و حرفه معلمی را هم از همین منظر نگاه می کنیم و معتقدیم اگر قرار هست که تحولی و رشد و پیشرفتی در وضعیت اخلاقی حوزه معلمی ما و حرفه معلمی ما رخ بدهد این نگاه سازمانی به اخلاق حرفه‌ای معلم باید باز بشه باید سیاست گذاران، مدیران و همه کسانی که دست‌اندرکار هستند و نگران رشد اخلاقی حوزه معلمی هستند علاوه بر اینکه حاضر می شوند و برنامه ریزی می کنند و سرمایه گذاری می کنند برای معلم به عنوان یک شخصیت حقیقی، به همین نسبت و بلکه بیشتر، باید توجه بکنند به عناصر دیگر مجموعه خودشان که مدرسه باشد و مدرسه رابا توجه به همه عناصری که مدرسه را تشکیل می دهد یک سازمان می دانیم باید به همه عناصر دیگر هم توجه کنند و روی آنها سرمایه گذاری بکنند این نگاه فراگیر، این نگاه شمول گرایانه که به نوعی عرضکنم رهیافت سازمانی هست می تونه ما رو در ترویج و بهبود وضعیت اخلاقی کامیاب تر بکند.

بازبین: احمدی زاده رشته جغرافیا

جلسه ۳۱

تأییدست: پریسا فکری، دبیری شیمی

در جلسه ششم به توضیح پیرامون دو رهیافت سازمانی و فردگرایانه پرداختیم. رهیافت فرد گرایانه یک نقص دارد و آن این است که با این رهیافت چشم ما به بسیاری از عناصر دیگر سازمانی بسته می شود و ما در ترویج آموزش اخلاق از این عناصر غافل می مانیم و در نهایت ما در نیروی انسانی متمرکز می شویم. اما در رهیافت سازمانی نقطه ی قوتی میبینیم و آن این است که حداقل چشم ما را به عناصر دیگر، غیر از نیروهای انسانی باز می کند و باعث می شود ما به آنها نیز توجه کنیم. در فرآیند اخلاق سازی سازمانی نقش اینها را پر رنگ تر می یابیم و اثربخشی آنها را متوجه می شویم. نکته ی دوم که تحت تاثیر این رهیافت ها یاد آوری می کنم این است که درست است که ما در رهیافت فردگرایانه به نیروی انسانی توجه داریم ولی یک نقص دیگر این رهیافت که ما آن را در رهیافت سازمانی نمی بینیم این است که ما در رهیافت فرد گرایانه به فرد توجه داریم ولی در واقع به فرد به عنوان یک شخصیت حقیقی توجه می کنیم نه به عنوان یک شخص یا جزیی از مجموعه ی یک سازمان. نگاه فرد گرایانه در اینجا دقیقاً به همین معنی است که فرد را به عنوان یک عنصر جدا و مستقل از سیستم بشمار می آورد. اما در رهیافت سازمانی ضمن اینکه عناصر غیر از نیروی سازمانی را به میان می آوریم و به آنها توجه می کنیم توجه ما به فرد هم متفاوت می شود. چون توجه ما در این نگاه به فرد به عنوان یک عنصر سازمانی است و ما در اینجا به نقش فرد در سازمان توجه داریم. برای بیان تفاوت این دو نکته مثالی عرض میکنم: فرض کنید می گوییم " علی آمد ". وقتی که می

گوییم علی آمد و می پرسیم علی در اینجا چه نقشی دارد؟ پاسخ می دهیم در خارج از این جمله علی اسم است ولی در این جمله با توجه به نقش دستوری که دارد علی دیگر اسم نیست و فاعل است. نگاه ما در رهیافت سازمانی به فرد یعنی در واقع نقش آن فرد را در سازمان مورد توجه قرار می دهیم. تحت تاثیر همین رهیافت های متفاوتی که خدمتتان عرض کردیم، اگر به نیروی انسانی هم توجه بکنیم ولی رهیافت ما رهیافت فردی باشد ما فرد را جدا از سازمان می بینیم. بسیاری از آثاری که ما شاهد آن هستیم با این رهیافت نوشته شده است. مباحث اخلاقی زیادی را مطرح کردند اما ممکن است که ناظر و معطوف به یک فرد باشد مثلا معلم، اگر به اخلاق یک معلم با رهیافت فرد گرایانه نگاه کنیم یک سری آثاری دارد. درست است که این آثار ناظر به معلم است اما اگر شما معلم را از آن متن بیرون بکشید و بجای معلم یک پزشک یا یک کشاورز را قرار دهید، بحث های اخلاقی که در آنجا مطرح شده است خیلی متفاوتی نمی کند. این نشان می دهد که مباحث اخلاقی ناظر به آن نقش و حرفه نیست بلکه ناظر به خود معلم به عنوان یک فرد است. من بعد از اینکه این مباحث را مطرح کردم و تفاوت این دو رهیافت را عرض کردم انتظارم این است که از اینجا به بعد وقتی که ما از نیروی انسانی صحبت می کنیم (حتی در سازمان) معلم را به عنوان موضوعی که می خواهیم راجع به اخلاقش حرف بزنیم به میان می آوریم. از اینجا به بعد معلم به عنوان یک شخصیت حقیقی مد نظر ما نیست بلکه به عنوان یک نیروی انسانی و به عنوان قسمتی از یک سیستم می باشد. ما مدرسه را نیز به عنوان یک سازمان معرفی کردیم پس باید زاویه دید ما به معلم و مباحثی که پیرامون او داریم یک نگاه رهیافت سازمانی باشد. جلسه هفتم را با طرح بحث دیگری شروع می کنیم. در اینجا عنوان کار ما یادگیری به کردار است نه به گفتار. ما در مدرسه برای معلم چه نقشی قائل هستیم؟ معلمی نوعی تعامل بین معلم و دانش آموز است اما ممکن است که ما این تعامل را گاهی اوقات ساده انگارانه ببینیم و گاهی اوقات ممکن است خیلی ژرف و عمیق ببینیم. در دسترس ترین نوع تعامل و ارتباطی که بین معلم و دانش آموز وجود دارد این است که معلم یک گوینده و دانش آموز یک شنونده است. یعنی تمام ارتباطی که بین معلم و دانش آموز برقرار می شود ارتباط گفتاری است. شاید این ظاهری ترین و دم دست ترین نوع تعامل و ارتباطی باشد که ما بین معلم و دانش آموز برقرار می کنیم. اما این نگاه خیلی ساده انگارانه ای است. اگر کمی ژرف تر نگاه کنیم ارتباط تعاملی معلم و دانش آموز خیلی عمیق تر و فراتر از ارتباط کلامی است. دانش آموز از همه ی حرکات، سکنتات، گفتار و نوع تعاملی که معلم دارد، درس یاد می گیرد. حال می خواهیم به برخی از شئون معلم به غیر از گفتار بپردازیم و نشان دهیم که معلم چه شئونی دارد و از این منظر دانش آموز چه چیزهایی یاد می گیرد. اولاً این شئون کدام ها هستند؟ در قدم دوم ریشه ی این شئون چه چیزهایی است؟ و در قدم سوم آثار، پیامدها، نتایج و قدرت یادگیری که این شئون دارد را مطرح کنیم. ما در جلسات قبل معلمی را تعریف کردیم و بر روی برخی از عناصر تاکید بیشتری داشتیم. معلمی را مجموعه ای از فعالیت ها دانستیم که در واقع فعالیتی تعاملی بین معلم و دانش آموز است برای یادگیری با هدف ایجاد تغییر در دانش آموز. ممکن است کسانی این رفتار تعاملی را به صورت تقلیل گرایانه و فقط به گفتار بین معلم و دانش آموز و ارتباط گفتاری خلاصه کنند. ولی رابطه ی بین معلم و دانش آموز فقط گفتار نیست. درست است که ساده ترین ابزاری که معلم در اختیار دارد زبان و گفتار است و بوسیله ی آن با دانش آموزان ارتباط برقرار می کند، اما این نوع نگاه کاملا ساده انگارانه از رفتار تعاملی بین معلم و دانش آموز است.

اخلاق حرفه ای- قسمت ۳۲

آدم های حرفه ای نگاهشان خیلی عمیق تر از این است. اگر با این نگاه ساده انگارانه به رابطه ی بین معلم و دانش آموز نگاه کنیم این رابطه خلاصه می شود در همین که بگوییم معلم یک گوینده و دانش آموز یک شنونده است.

نقش الگویی معلم	
گفتار: ساده انگاری	کردار: ژرف نگری
	مثال: کوه یخ

نگاه ساده انگارانه	
معلم: گوینده	دانش آموز: شنونده

واقعا این رابطه در همین حد قابل ساده شدن هست؟ این نگاه را ما نگاه ساده انگارانه می دانیم چون رابطه واقعا بین معلم و دانش آموز از جنس الگو و سرمشق هست. سرمشق هست که فقط در گفتار قابل خلاصه شدن نیست.

ما شئون بسیار بیشتر و متنوع را می توانیم برای معلم بشماریم که در میان این شئون دیگری که همه نقشی در یادگیری دارند، به نوعی زبان به حاشیه می رود و شاید بگوییم اگر معلم فنونش را بلد نباشد، تاثیرش اتفاقا بسیار کم خواهد بود. بنابراین اگر بخواهیم با یک تقسیم بندی به این قصه

نگاه کنیم نقش الگویی معلم گاهی اوقات بر اساس گفتارش هست. بله دانش آموز از گفتار و از صحبت کردن معلم درس یاد میگیرد. اما خلاصه کردن نقش معلم صرفا در این موضوع ساده انگارانه می دانیم.

ژرف نگری به ما میگوید که تمام حرکات و سکنات معلم می تواند به عنوان الگو برای دانش آموز باشد. نقش الگویی معلم را می توانیم تشبیه کنیم به یک کوه یخ که اندکی از کوه یخ بیرون هست ولی عمده ی کوه یخ در زیر آب پنهان هست.

معلم شئونات مختلفی دارد و می تواند با استفاده از این شئونات مختلف، فرایند یادگیری را کامل کند. منتها در این جا با اینکه این نکته شاید به ذهن بعضی از دوستان برسد که خوب این خیلی نکته ی ساده ای هست که ما معلمی را خیلی فراتر از یک گفتار ببینیم. بله خود این قصه شاید ساده به نظر برسد، ولی اگر دقت بکنید می توانیم یک عمق بیشتری به این کلام بدیم. مثلا بپرسیم که خیلی خوب، شئون دیگری که معلم دارد و دانش آموز از قبل این شئون دارد یاد میگیرد و اون رو الگوی خودش قرار میدهد اون شئون کدام ها هستند؟ که امروز اینجا شمارش خواهیم کرد.

می توانیم بپرسیم که ریشه ی این شئون که یاددهی معلم را توسعه میدهد در کجاست؟ و همچنین می توانیم بپرسیم که آثار و پیامد این شئون در فرایند یاددهی چیست؟

عمده ترین شئونی که به گمان ما معلم دارد و دانش آموز از رهگذار این شئون هست که از معلم چیزی یاد می گیرد را اینجا یک به یک شمارش بکنیم و من توضیحات مختصری خدمتون بدم.



۱- تعامل اخلاقی با خود

شان اول که اتفاقا شان ریشه ای هم دارد این هست که دانش آموز مرتب با اون نگاه نافذ خودش نگاه می کند ببیند که معلم با خودش چگونه تعامل میکند. معلم هر رفتاری و هر تعاملی با خودش داشته باشد برای دانش آموزش هم آموزنده هست.

آیا معلم با خودش مهربان هست؟ آیا معلم به خودش احترام میگذارد؟ آیا معلم حقوق خودش را رعایت میکند؟ آیا معلم توان مدیریت بر خودش را دارد؟ آیا و آیا و آیا... همه ی اینها در نگاه دانش آموز به حساب میاد و دانش آموز اینها رو ببیند و از رهگذار اینها هست که درس یاد می گیرد. دانش آموز از رفتار تعاملی معلم با خودش یاد می گیرد که چگونه با خودش رفتار کند. این را به این دلیل عرض کردم می تواند نقش ریشه ای داشته باشد برای دیگر شئون، به این خاطر که در واقع این نوعی رفتار با خود هست دیگر. چند جلسه قبل تاکید کردم سر این که ما با دیگران همان گونه

رفتار می‌کنیم که با خودمون. دانش آموز از این رفتار معلم می‌آموزد که باید با خودش چگونه رفتار بکند و این میشود سر منشا رفتارش با دیگران. این یاد دهی و آموزش کمی نیست که از قبل رفتار معلم با خودش را دارد می‌آموزد.

۲- بهروری در فعالیت های حرفه ای

شان دیگری که معلم دارد این هست که دانش آموز نگاه می‌کند ببیند که آیا معلم در کار خودش، دغدغه بهره‌وری دارد یا نه؟ بهره‌وری را من در جای مناسب تری مفصل تر توضیح خواهم داد. مولفه‌هایشرا خدمتتان عرض خواهم کرد ولی با همون تعریف اجمالی که احتمالا همه دوستان در ذهنشان دارند فعلا دارم این بحث را مطرح می‌کنم.

آیا معلم توان مدیریت زبان و مان خود را دارا میباشد یا نه؟ آیا آنگونه که او با درس تعامل میکند، با درس وقت سپری میکند، آیا درسش بازدهی کافی را دارد یا نه؟ آیا معلم وقت کلاس را به نحو احسن استفاده میکند یا وقت کشی مینماید؟

به قول آذرنگ که در خاطرات خودش نوشته بود که ما یک معلمی داشتیم که این معلم میامد سر کلاس و وقتی بهش می‌گفتیم که فلانی چرا تدریس نمی‌کنی؟ چرا چیزی به ما یاد نمی‌دهی؟ با به ژستی که می‌گرفت میگفت من که قابل این حرف‌ها نیستم شما هر کدام برای خودتون استادید و با این تعارفات خیلی راحت وقت کلاس را سپری می‌کرد و بازدهی کافی ما از درس‌های آن معلم نمی‌توانستیم ببینیم.

بهره‌وری از جمله نیازهایی هست که ما امروز در همه محیط‌های کاریمان باید دغدغه‌ی آن را داشته باشیم که متأسفانه این دغدغه‌ها بسیار کم هست. دانش آموز ما از کلاس، بهره‌وری را آموزش مبینانه. وقتی که معلمش عملاً کارش را با دغدغه‌ای که روی بهره‌وری دارد، دارد پیش می‌برد دانش آموز هم یاد می‌گیرد که باید کاری که انجام می‌دهد، بهره‌وری داشته باشد.

۳- نگاه مهربان مادرانه (ارتباط بصری)

شان دیگری که معلم دارد و از قبلش دانش آموز یاد می‌گیره این هستش که دانش آموز نگاه می‌کنه به نگاه معلمش. آیا نگاه معلم به او نگاه مشفقانه، نگاه مهربانانه، نگاه مادرانه هست یا نیست؟ نگاه او نگاه تعصب آلوده؟ نگاه او نگاه خشمگینانه است؟ نگاه او نگاهی است همراه با عصبانیت؟ یا نه در آن نوعی لطافت، مهربانی، همدلی و صمیمیت مبینانه؟

دانش آموز ارتباط بصری هم برقرار می‌کند با معلم خودش. این در واقع دارد به دانش آموز آموزش میدهد که تو هم می‌توانی چنین نگاه مهربانانه و مشفقانه‌ای رو به دیگران بکنی و دیگران رو میتونی به این گونه‌ای که من دارم تو رو مبینیم، تو هم همین گونه دیگران را ببینی.

۴- کردار نرم و محترمانه

شان دیگری که معلم دارد و روی دانش آموزش تاثیر دارد، این هست که دانش آموز نگاه می‌کند ببینه که معلم با خودش محترمانه برخورد میکنه یا نه؟ با دیگران محترمانه برخورد می‌کنه یا نه؟

ببینید احترام را ما در یک جایی مفصل تر و دقیقتر معنا خواهیم کرد ولی فعلا به اجمال اینکه وقتی که ما می‌گوییم یک رفتاری محترمانه اگر باشد، رفتار معلم اگر محترمانه باشه، دانش آموز هم این را یاد می‌گیره. منظور از این احترام عرض بکنم که چیست؟ ببینید حرمت، حرم، حریم همه‌ی این‌ها هم خانواده هستند. اگر معلم به گونه‌ای حرکت کرد، به گونه‌ای رفتار کرد که حقوق خودش و دیگران را رعایت کرد، ببینید معنایی از احترام را که دارم میگم تنه‌میزنه به تنه‌ی اخلاق. یعنی ما گاهی اوقات اخلاق را فقط می‌آییم خلاصه می‌کنیم به اینکه رفتار محترمانه‌ای نسبت به حقوق دیگران داشته باشیم. احترام به حقوق دیگران را گاهی اوقات، ما معادل اخلاق می‌گیریم. اما به اجمال و با توجه به خروجی که این رفتار محترمانه میتونه داشته باشه عرض بکنم. رفتار محترمانه رفتاری هستش که طرف مقابلت احساس ارزشمندی بکند. اگر رفتار شما به گونه‌ای باشد که احساس ارزشمندی نکند، بلکه مقابلش، احساس ضعف بکند، احساس حقارت بکند، اون نوع برخورد، اون نوع کردار دیگر محترمانه نیست.

دانش آموز نگاه می کند به رفتار معلمش ببیند که او با خودش محترمانه برخورد میکند؟ آیا او با دانش آموزان دیگر، با هم کلاسی هاش، با همکارانش محترمانه برخورد می کند یا نه؟ رفتار محترمانه را از روی رفتار محترمانه ی معلمش دارد یاد می گیرد. ما وقتی که وارد جامعه می شویم و ناهنجاری هایی را در جامعه میبینیم یادمون باشد که به هر حال این ناهنجاری ها به نوعی ریشه در وضعیت آموزشی و کلاس های ما دارد. اگر من در سطح جامعه، در محیط های کاری و در محیط های حرفه ای احترام نمی بینم، میشه رد پاش را دنبال کرد و تا سر کلاس سرنخ را دنبال کرد و به اینجا رسید. آیا معلمین ما رفتار محترمانه را به دانش آموزان خودشون یاد دادند؟ خاطرتون هست چند جلسه قبل داشتیم صحبت می کردیم سر اینکه انتظاری که از معلم هست این هست که در دانش آموز تغییر ایجاد بکنه و این تغییر را خیلی فراتر بردیم از دانش تخصصی که او دارد به دانش آموزش منتقل می کنه. می گفتیم او باید بتونه یک شهروند مطلوب تحویل جامعه بدهد. اون شهروند مطلوب داره از اینجاها آموزش میبیند، دارد از این جاها یاد میگیرد.

جلسه ۳۳ درس اخلاق حرفه ای (فریده قوی کتف ، دبیر زبان انگلیسی ، خواف)

۵- گفتار استوار و شفقت آمیز

ویژگی بعدی که میتواند برای دانش آموز درس باشد گفتار معلم است. گفتار بسیار متنوع هست و ما میتوانیم به گونه های مختلفی حرف بزنیم. گفتار ممکن است هجو، مفید یا مضر باشد. بستگی به معلم دارد که با چه زبانی با دانش آموزان خودش حرف میزند. گفتار اگر استوار و محکم باشد میتواند آموزشی برای دانش آموزش باشد و دانش آموز یاد میگیرد که با دیگران با چه نوع ادبیاتی ارتباط کلامی برقرار کند. منشا و ریشه کلامی که معلم دارد به شفقت معلم برمیگردد. معلمی که مشفق و دلسوز است کلامش بسیار متفاوت از معلمیست که در خودش شفقت ندارد.

۶- اقتدار همراه با صمیمیت

ویژگی بعدی که ما از همه معلمان میخواهیم که داشته باشند اقتدار هست . معلم باید در مقابل دانش آموزان خودش اقتدار داشته باشه. اما معنی روشنی از اقتدار در ذهنمان نیست. اقتدار باید هم در کلام هم در رفتار باشد. ما خیلی وقتها اقتدار را با پرخاشگری، بلند صحبت کردن و رفتارهای تند اشتباه میگیریم . در بحث های بعدی بیشتر در رابطه با اقتدار صحبت خواهیم کرد. اقتدار هیچ نسبتی با پرخاشگری ندارد. اگر میخواهید که اقتدار اخلاقی باشد، اقتدار باید همراه با صمیمیت باشد. اقتداری که فاقد عنصر صمیمیت باشد ، به لحاظ اخلاقی قابل تایید نیست. ما با اشتباه گرفتن رفتار مقتدرانه پرخاشگری را به دانش آموزان خود منتقل میکنیم . و ای بسا اقتدار را با قدرت طلبی اشتباه بگیریم . اشتباه گرفتن اقتدار با قدرت طلبی میتونه بسیار آسیب زا هست. دانش آموز نگاه میکنه به رفتار معلمش. اگر قدرت طلبی رو با اقتدار خلط کرده باشه معنای بسیار مبهمی در ذهنش از اقتدار شکل میگیرد.

۷- مواجهه با سوال دانش آموز

شان بعدی که قدرت یاد دهی به دانش آموز را دارد نوع مواجهه و برخوردی است که معلم با سوال دانش آموز دارد. خیلی طبیعی است که دانش آموز باید بپرسد و معلم جواب دهد. این ساده ترین ارتباطی است که بین معلم و دانش آموز برقرار میشود. اما نکته های اخلاقی که من میخوام عرض کنم از اینجا به دست میاد. معلم با سوال و پرسش دانش آموز چگونه برخورد میکند؟ دانش آموز ممکنه واقعا از سر مجهول بودن مسئله سوالی رو مطرح کند، میخواهد بیشتر بداند و توضیح بشنود. اگر مطلبی برایش مبهم است میخواهد با پرسیدن برایش روشن شود. این سراسر ترین توضیحی است که میشود برای سوال پرسیدن دانش آموز مطرح کرد اما همه تجربه معلمی داشتیم و متوجه این نکته شدیم که دانش آموز همیشه از سر اشتیاق به دانستن نیست که سوال میپرسد و میتواند انگیزه های دیگری هم داشته باشد. گاهی برای اذیت کردن معلم هست گاهی ممکن است برای محک زدن معلم باشد گاهی برای لجابت باشد گاهی برای وقت کشی و زمان خریدن باشد. همه این انگیزه ها میتواند دانش آموز را وادار به پرسیدن کند. اما ما با هیچکدام اینها کار نداریم. ما با این کار داریم که معلم وقتی با این پرسش ها با هر انگیزه ای مواجه میشود ، مواجهه او چگونه است. این خیلی

تعیین کنند می باشد. دانش آموز یاد میگیرد که اگر دیگران چیزی از او پرسیدند چگونه برخورد کند . معلم قرار نیست از انگیزه های دانش آموز جست و جو کند و آن ها را برای خودش ملاک رفتار قرار دهد . معلم باید فارغ از انگیزه ها با نگاه مهربانانه و همراه با صمیمیت و شفقت به سوال دانش آموز توجه کند و اتفاقا او را راهبری کند به سوی اینکه سوالات خود را از سر دغدغه ی دانستن بپرسد. ما از دانش آموز خود نباید تبعیت بخواهیم . ما باید از دانش آموزانمان پرسیدن را بخواهیم .آموزش پرسیدن خودش یکی از انتظاراتی هست که از معلم داریم تا به دانش آموز خودش منتقل کند .مواجهه با سوال دانش آموز میتواند در ایجاد اشتیاق بسیار تاثیرگذار باشد . اگر بخواهیم فرزندان پرشش گر تولید کنیم در این نوع رفتار باید تامل بیشتر داشته باشیم. آیا ما داریم با نوع رفتار خودمان دانش آموز و بچه هایمان را تشویق به پرسیدن میکنیم یا نه؟

۸- ارزش داوری

شان دیگر این است که به طور کلی نه فقط بین معلم و دانش آموز فضای کلاس ، بلکه در فضای علم ، وارد کردن نگاه های ارزشی میتواند آسیب زا باشد. ما علم را قرار نیست از پشت عینک ارزشیابی نگاه کنیم. اگر با سوال دانش آموز یا با مباحثی که در کلاس مطرح میشود حتی در مقابل رفتارهای دانش آموزان ،اگر قرار باشد که ما پای ارزش داوری را به میان بیاوریم ممکنه بسیار آسیب زننده باشد.

۹- سخاوت علمی

از معلم انتظار داریم که سخاوت علمی داشته باشد . اگر او در ارایه دانش خود سخاوت علمی نشون بدهد ، دانش آموز سخاوتمندی در علم را فرا میگیرد .وقتی در محیط های حرفه ای و سازمانی شاهد این هستیم که مدیری به دیگران اجازه رشد و پرورش نمیدهد میتواند ریشه در اینجا داشته باشد.اگر چیزی میداند و آن را به دیگران منتقل نمیکند ریشه این رفتار نادرست را تا سر کلاس و از رفتار غیر سخاوتمندانه معلمش میشود دنبال کرد . ما سخاوتمندی را از روی سخاوتمندی معلممان یاد میگیریم .

۱۰-مواجهه عادلانه و منصفانه

ویژگی بعدی باز هم نوع مواجهه ای است که معلم با دانش آموزانش دارد .آیا رفتار معلم با دانش آموز ، رفتار تبعیض آمیزی است یا عادلانه؟در پرسیدن سوال آیا به همه فرصت عادلانه و کافی میدهد؟ آیا به همه دانش آموزان فرصت برابر میدهد تا سوال بپرسند و در فرصت برابر رشد کنند؟ آیا درمقام ارزش گذاری و نمره دهی عدالت را رعایت میکنند؟ دانش آموز از روی رفتار معلم یاد میگیرد که با دیگران عادلانه برخورد کند یا نه. میزان قبح رفتارهای تبعیض آمیز از همین جا آموخته میشود . اینکه ما نسبت به رفتارهای غیر عادلانه چقدر حساسیت داشته باشیم برمیگردد به اینجا که بینیم معلممان نسبت به این رفتارها چه حساسیتی داشته است .

۱۱-پوشش برازنده

ویژگی بعدی با اینکه ظاهری است اما میتواند برای دانش آموزان بسیار آموزنده باشد . دانش آموز به شدت از آراستگی و رفتارهای ظاهری معلم درس می آموزد . لزوما آراستگی را نباید با شیک پوشی و گران پوشی یکی گرفت . آراستگی قابل دفاع اخلاقی تر است تا گران پوشی.

جلسه ۳۴ درس اخلاق حرفه ای معلم

۱۲-روحیه آموزش پذیری

و آخرین شأنی که از آن صحبت می کنیم این هست که معلم باید بتواند روحیه آموزش پذیری را در دانش آموزان خود ایجاد کند. این چگونه آموخته می شود؟ دقیقا به روحیه آموزش پذیری خود معلم بر می گردد، آیا معلم دارد از کلاس و از اتفاقاتی که در کلاسش می افتد واقعا درس می گیرد یا نه، دانش آموز تیزبین دقیقا این رفتارها را زیر ذره بین می گیرد و از اینجا هست که برای خودش درس ها می آموزد.

دوستان عنایت دارید ، درست است که در همان آغاز صحبت عرض کردم که رفتار معلم یک رفتار تعاملی است ولی با این بیان حالا تفصیلی می خواستم عرض کنم که ببینید ارتباط معلم با دانش آموزش خود فقط به ارتباط کلامی خلاصه نمی شود انواعی از ارتباط ها ممکن است معلم با دانش آموز خودش داشته باشد و همه اینها تک به تک برای دانش آموزش آموزنده است. وقتی ما صحبت از یادگیری می کنیم به این گستره ای از یادگیری توجه داریم. نکته آخری که می خواهیم به دنبال این صحبت تذکر بدهم این هست که ما آموزش این ویژگی ها را وقتی که از مدرسه شروع میکنیم به دنبال چه هستیم؟ عرض کردم به دنبال این هستیم که یک شهروند مطلوب تحویل جامعه خودمان بدهیم . اخلاق معلمی بر اخلاق شهروندی تاثیر دارد، شاید همکاران و معلمانی باشند که وقتی که این گستره یادگیری را از آنها انتظار داریم خیلی راحت توجیه کنند و بگویند که "بله" عوامل بسیار زیادی در جامعه وجود دارد که دست ما را می بندد و انگیزه های ما را می گیرد و اجاز نمی دهد که ما به این سمت برویم و به این شکل بخواهیم سرمایه گذاری بکنیم و در این گستره فعالیت انجام بدهیم. مشکلات معیشتی، اقتصادی، سیاسی و ناهنجاریهای اجتماعی را ممکن است به میان بکشند و بگویند که اینها مانع از این می شود که معلم در این گستره مطلوبی که شما دارید ترسیم می کنید قدم بزند و این همه خروجی داشته باشد .

ما واقعیتش نمی خواهیم وقتی که داریم می گوئیم اخلاق معلمی بر اخلاق شهروندی تاثیر دارد، همه کاسه و کوزه ها را سر معلم بشکنیم، نه، ولی این را میخواهیم تاکید بکنیم یکی از عوامل بسیار موثر در شکل گیری اخلاق شهروندی اخلاق معلمی است. به همین ابعادی که حالا خدمتتان عرض می کنم. وقتی که دوستان ناکارآمدی تدریس و تاثیرگذاری خودشان را به عوامل اقتصادی و سیاسی مثلا ناهنجاریهایی که در اجتماع وجود دارد حواله می کنند نمی خواهیم این را به طور کلی نادرست اعلام کنیم ولی بهرحال این ساز و کار فراقانه ای که بعضی ها برای توجیه خودشان در پیش می گیرند این می تواند آثار روحی و یک تخلیه روانی برایشان داشته باشد ولی واقعا این توجیه گر رفتارهای نادرست اخلاقی ما نیست. بله ما وقتی از عوامل معیشتی و غیره صحبت می کنیم و پای آنها را به میان می کشیم اینها نهایت دلالتی که دارند این هست که نشان می دهند که رفتارهای غیر اخلاقی ما طبیعی است یعنی دارای علت است ولی اینها اینقدر برد ندارند که بتوانند رفتارهای غیر اخلاقی ما را توجیه کنند و نشان بدهند که رفتارهای غیر اخلاقی ما موجه هم هست، نهایتا می توانند ثابت کنند که رفتارهای غیر اخلاقی ما طبیعی است، اما موجه بودن چیز دیگری است.

خب دوستان در این جلسه عرض کردم که ما معلمی را نباید تقلیل بدهیم و آن را به یک ارتباط کلامی ساده فرو بکاهیم.

معلم را قرار نیست که فقط به عنوان یک گوینده و دانش آموز را به عنوان یک شنونده در نظر بگیریم، بلکه به نظر ما نقش معلم خیلی فراتر از این ارتباط هست، معلم الگوست و دانش آموز از همه حرکات و اعمال معلم درس یاد می گیرد. با این توجیه رفتیم سراغ اینکه شان های بسیار زیادی می توان برای معلم برشمرد که دانش آموز با نگاه و با تامل در این رفتارهایی که معلم در سر کلاس و در فرایند یاددهی دارد، او چیزهای بسیاری یاد می گیرد. شاید به فهرست بالایی بتوان موارد دیگری هم افزود، ولی نکته مشترک همه اینها این است که معلمین عزیز ما باید به خاطر داشته باشند که ارتباط، و روش یادهی شان فقط منحصر در کلام و گفتارشان نیست. حتی عرض کردم که اگر ما به فنون گفتاری هم آشنا نباشیم، اتفاقا روش گفتار بسیار می تواند آسیب زا باشد، فکر نکنیم که این روش یک روش بسیار ساده و سالم هست و آفت های آن چنانی ندارد، نه زبان بسیار می تواند آفت داشته باشد.

بعد از این صحبت رفتیم سراغ شمردن شئونات مختلفی که عرض کردم دانش آموز بر اساس آن شئون یاد می گیرد، توجه کردن به ابعاد این شئون خیلی مهم هست که من در اینجا دوازده موردش را شمردم، در لابلای صحبت اشاره می کردم که این شئون از کجا نشات می گیرد که یک موردش را یادآوری بکنم "اینکه معلم چگونه تعاملی با دانش آموزانش داشته باشد بر میگرود به اینکه معلم چگونه تعاملی با خودش دارد؟" آیا معلم به حقوق خودش احترام می گذارد یا نه؟

نکته دومی که در لابلای صحبت هایم به آن اشاره می کردم این بود که از خودمان بپرسیم که چرا بعضی از معلمان ما واجد چنین شئونی هستند ولی برخی ها ممکن است فاقد این شئون باشند؟ اینها ریشه در نوع تعاملی است که معلم با خودش دارد و نکته سومی این بود که این نوع یادگیری، و آثار توجه کردن به این شئون که می تواند درس آموز برای دانش آموزان باشد ما باید نسبت به آن باید دغدغه داشته باشیم و آخرین نکته اینکه که چرا ما دنبال این نوع یاددهی با این گستره هستیم؟ به خاطر اینکه به هر حال دانش آموز ما خروجی های ما هستند از این مدرسه و دوره آموزشی ما، شهروندان آینده ما همین دانش آموزانی هستند که امروز تحت تعلیم قرار ما دارند. اگر ما در سطح جامعه خشونت می بینیم، بی احترامی می بینیم، ناهنجاریهای کلامی می بینیم و ... می توان رد پای اینها را تا مدرسه و تا سر کلاس دنبال کرد. اخلاق شهروندی تابعی از اخلاق معلمی است، آنچه در یک کلاس آموخته می شود هم از گفتار معلم و بیشتر از آن از رفتار معلم است. یک نکته پایانی را علاقمندم مجددا تاکید کنم برای شما معلمین گرامی چون امروز خیلی این روال دیده می شود، به محض اینکه یک رفتار حرفه ای از معلمین عزیزمان می خواهیم و روی آن تاکید می کنم با بهانه های مختلف که "بله" وضعیت معیشتی چنین هست و وضعیت سیاسی چنان هست، نمی دانم وضعیت جامعه چنان است و فشارهای چه هست و چه هست و چه هست. و با توجه و با پناه بردن به این نوع ویژگی هایی بیرونی می خواهند وضعیت رفتاری خودشان را توجیه کنند ولی عرض کردم واقعا پناه بردن به این جور عوامل نشانه خوبی هست، ولی برای چی؟ اینها نهایتا نشان دهنده این است که رفتارهای ما علت دارد، رفتارهای ما طبیعی است، اما واقعا بردی و دلالتی بیشتر از این نمی تواند داشته باشد. علاوه بر این عوامل بیرونی توجیه کننده رفتارهای ما که نمی تواند باشد، با همه این توصیفات نمی خواهیم باز همه کاسه و کوزه ها را سر معلمین عزیزمان بشکنیم اما شان معلمی و نقش معلمی را به عنوان یک عامل بسیار موثر در وضعیت اخلاقی و اجتماعی و اخلاق شهروندی باید جدی بگیریم.

قسمت ۳۵ - تایپ محدثه خاکسار

جلسه هشتم از مجموعه اخلاق حرفه ای را آغاز می کنیم. مطلبی را که در جلسه هفتم خدمتتان عرض کردم، مایلیم که یک بار دیگر پایه و اساس آن را عرض کنم و تذکر دهم. چون در جلسه ششم صحبت از رهیافت سازمانی و اخلاق تعلیم و تربیت داشتیم، متذکر شدیم که از اینجا به بعد هر وقت صحبت از معلم به میان می آید، ما توجه دارید به نقش سازمانی و حرفه ای معلم. در اینجا مراد ما از معلم یک شخصیت حقیقی نیست و تمام نکات و برنامه های اخلاقی ای که پیرامون و ناظر بر معلم عرض می کنیم، در واقع ناظر بر شأن حرفه ای اوست و شخصیت حقیقی او.

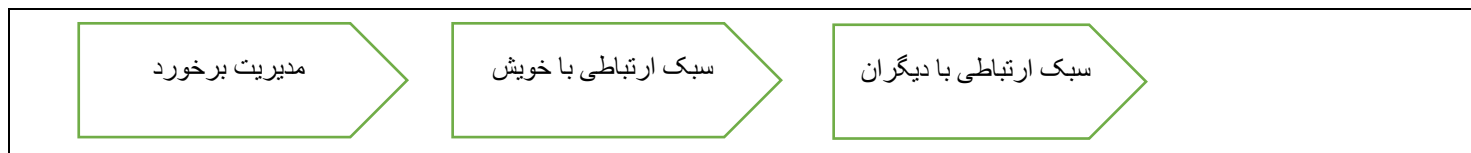
در جلسه هفتم عرض کردم که رابطه تعاملی بین معلم و دانش آموز منحصر به ارتباط کلامی نمی شود و نشان دادیم که گستره ارتباط دانش آموز با معلم خیلی وسیع تر از گفتار است و شئونات دوازده گانه ای را آنجا شمردیم و گفتیم که اگر قرار است که ما به تعریفی که از معلم داریم وفا کنیم و او در فرایند تعاملی یاددهی-یادگیری مشارکت موثری داشته باشد و موجب تغییر مفید و موثری در دانش آموزان شود، باید بتواند در حد این شئون مثبت ظاهر شود.

نکته آخری که روی آن تاکید داشتیم، می خواستیم به این سوال پاسخ دهیم که ما چرا این گستره ای از تعامل را از معلم انتظار داریم؟ عرض کردم به خاطر اینکه اخلاق اجتماعی و اخلاق شهروندی به نوعی متأثر از اخلاقی است که ما در کلاس آموزشی یاد میگیریم. در این جلسه که خدمتتان هستم یعنی جلسه هشتم با این نکته بحث را شروع می کنیم که معلم وقتی که در یک سازمان حضور پیدا می کند، طرف های ارتباط بسیار زیادی دارد. دانش آموزان، اولیای آنان، کارمندان، مدیران و معاونان و دیگر همکاران، همه اینها طرفهای ارتباط معلم هستند و معلم باید بتواند با همه اینها ارتباط سازنده ای داشته باشد. ارتباط سازنده ی معلم مبتنی بر چه ویژگی هایی است؟ قبل از اینکه سراغ ویژگی ها رویم و به طور مفصل خدمتتان عرض کنم، می خواهم توجه شما را به اینکه واقعا منوط بر چه عواملی است، جلب کنم. اینکه معلم می تواند ارتباط سازنده ای با همه عناصر محیطی داشته باشد به چه چیزی برمی گردد؟ و اگر معلم این توان را ندارد علت و عواملش چیست؟

به این نکته توجه داشته باشید و پاسخ فعلی و اجمالی بنده این است که بر اساس نکته هایی که جلسه های قبل هم تذکر دادم و این خودش یک اصل است که نوع رفتار ما با دیگران دقیقا ریشه در نوع رفتار ما با خودمان دارد. رفتار ارتباطی خودمان با خودمان چگونه است؟ این می تواند سبک رفتار ارتباطی ما را با دیگران مشخص کند.

ما برای اینکه بتوانیم رفتار سازنده ای با دیگران داشته باشیم باید بتوانیم رفتار سازنده با خودمان داشته باشیم. عواملی که می‌تواند رفتار سازنده ی من با خودم را شکل دهد، کدام هستند؟ در واقع ما در این جلسه می خواهیم درباره مدیریت برخورد صحبت کنیم. دلیل آن این است که ما مدرسه را یک محیطی می دانیم که عناصر سازنده زیادی در آن فعالیت دارند و رفتارهای ارتباطی بسیار زیادی در آن اتفاق می افتد.

معلم در چنین محیطی میخواد ارتباط بسیار مهمی را برقرار کند. رفتار ارتباطی او فقط با دانش‌آموزان نیست بلکه با همکارانش با مدیران و با نیروهای خدماتی و دیگر عناصری که در این محیط حضور دارند، است. رفتار ارتباطی معلم با طرف های ارتباطی اش در محیط کاری دقیقاً وابسته به چه عواملی است؟ مهمترین عامل را باید در درون خود معلم جستجو کرد. سبک ارتباطی او با دیگران دقیقاً وابسته به سبک ارتباطی او با خودش است. نکته قابل تأمل در اینجا این است که سبک ارتباطی من معلم با خودم یعنی چه؟



سبک ارتباطی با دیگران دقیقاً برآمده از سبک ارتباطی من با خودم است و سبک ارتباطی من با خودم یعنی چه و از کجا نشأت می گیرد؟ از نوع مدیریتی که من بر خودم دارم نشأت می گیرد.

در اینجا واژه خود قدری قابل تأمل است. این خود، در زبان فیلسوفان در واقع همان نفس است. وقتی می گوییم مدیریت بر خود می خواهم داشته باشم این خود یعنی چه؟ یعنی مدیریت بر نفس به زبان فیلسوفان. اما به زبان روانشناسان، این نفس همان self است. قبل از اینکه برویم سراغ بیان اینکه من بخواهم مدیریت بر خود داشته باشم باید دقیقاً بروم سراغ چه چیزهایی، باید این نکته را هم ذکر کنم که آیا نفس یا self در اختیار من است که قرار است آن را مدیریت کنم؟ همه می دانیم که عوامل ژنتیکی و عوامل وراثتی که در حیطه اختیارات ما نیستند، در شکل‌گیری بسیاری از ویژگی های درونی ما تاثیر گذارند. اما این بدان معنا نیست که ما به طور کامل بخواهیم قطع امید کنیم و بگوییم که نفس و self ما کاملاً از حیطه ی اختیار ما خارج است، نه. بنابراین ما نفس و self را اگر متاثر از عوامل وراثتی و ژنتیکی بدانیم، یادمان باشد که عوامل دیگری هم وجود دارد که در اختیار ما هست و ما می‌توانیم آن را مدیریت کنیم.

بحث مدیریت یعنی رفتن به سراغ همین عواملی که در اختیار ما هست و ما می‌توانیم در آنها تاثیرگذار باشیم و تغییرشان دهیم. در اینکه ما بخواهیم برنامه مدیریت بر خود را شروع کنید باید از کجا شروع کنیم، عوامل زیادی را می شود بیان کرد. ما سه مورد را حداقل به عنوان پایه و مبنا عرض می‌کنیم و روی آنها تامل می‌کنیم.

یک نکته این است که ما باید از خود انگاری به سمت خودشناسی برویم. مدیریت بر خود اقتضا می کند که ما این مراحل را طی کنیم. خود انگاری آن تصویر کلی و مبهمی بود که من از خودم داشتم و بعد عرض کردیم که اگر ما فرایندی را طی کنیم که به سمت منطبق کردن این خودنگاری بر واقعیت باشد، یعنی عبور کنیم از خود انگاری به سمت انطباق با واقعیت، اسمش خودشناسی می شود. اگر خود انگاری را معادل self-concept تلقی بفرمایید آن وقت خودشناسی می شود self-knowledge.

خودشناسی اتفاقی که در آموزه های دینی ما تاکید فراوانی شده و ما را تشویق و ترغیب به آن کردند که به سمت آن برویم.

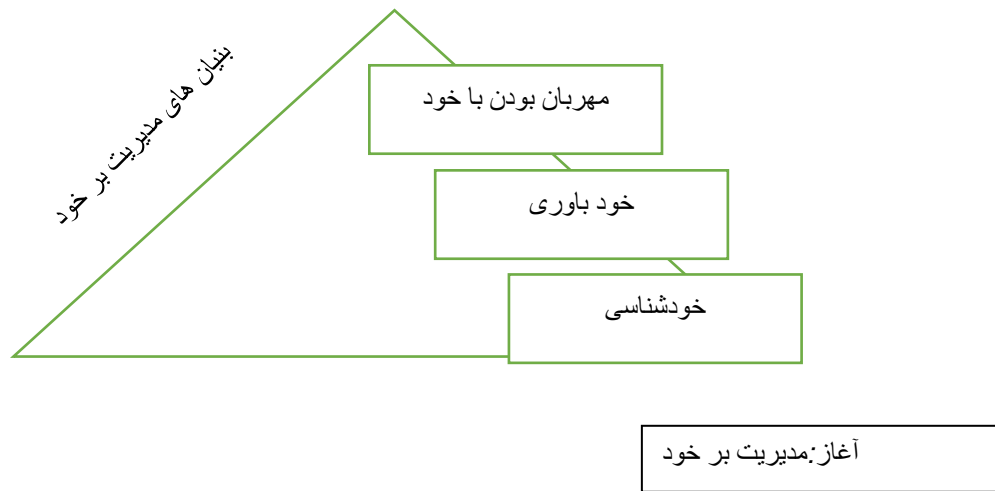
وقتی که آیه قرآن اشاره دارد به اینکه *علیکم/نفسکم*، ضمن اینکه تشویق و ترغیب ما هست به سمت این که به نفس تان بپردازید و نفس را وسط می آورد، ما راه تشویق می‌کند که به آن توجه کنیم. یک اشاره دیگر هم در این آیه هست و آن این است که حداقل بخشی از نفس در اختیار من است و من میتوانم برایش کاری کنم.

حدیثی که فراوان شنیدیم که *معرفة النفس/انفعالمعارف* اشاره به همین خودشناسی دارد. آدمی که خودش را نشناسد نمی‌تواند بر خودش مدیریت داشته باشد. به عبارت دیگر، لازمه ی مدیریت بر خود این است که فرد خودش، توانایی‌هایش، استعدادهایش، افکار و باورهایش را دقیقاً بشناسد. پایه

دیگری که لازمه مدیریت بر خود است، خود باوری است. باید فرد اعتماد به نفس داشته باشد و باید بر این باور رسیده باشد که دارای توانمندی هایی است که می تواند از آنها برای مدیریت بر خود استفاده کند. اگر فرد اعتماد به نفس کافی نداشته باشد نمی تواند برای خودش برنامه مدیریتی خودسازی را اجرا کند.

قسمت ۳۶ - اخلاق حرفه ای و نقش تربیتی معلم

تایپست=لیدا آخوندفیض دبیری علوم اجتماعی



پایه سومی که برای این برنامه نیاز داریم این است که فرد باید نسبت به خودش شفقت داشته باشد، نسبت به خودش مهربان باشد ، نسبت به خودش دلسوزی داشته باشد. طبیعی است آدمی که نسبت به خودش مهربان نباشد برنامه مدیریت بر خود را اصلا پیش نمی گیرد. یعنی دغدغه و حساسیت اش را نسبت به این قضیه از دست می دهد، ما می خواهیم عرض کنیم که برنامه مدیریت بر خویش دقیقا تابعی از این سه عامل است. اینها در ابتدا باید ایجاد شود تا برنامه مدیریتی آغاز شود، دوستان وقتی صحبت از مدیریت بر خود میکنم، میخوامم به این سوال جواب بدم مدیریت بر خود یعنی دقیقا مدیریت بر چه چیزهایی ؟

من چه ابعادی از وجود خودم را باید موضوع مدیریت خودم قرار بدم، نموداری را خدمتتان نشان میدم و با آن نمودار آرام آرام پیش میرویم تا ببینیم مدیریت بر خود شامل حال چه بخش هایی از گستره وجودی ما می شود.

اولین اقدامی که باید بکنیم این هست که گستره ای از وجود خودمان را که باید مورد توجه قرار بدهیم تا آن را مدیریت کنیم تا خروجی این مدیریت ها، رفتارهای ارتباطی سازنده بشود.

۱- مدیریت انگاره ها

اولین و شاید عمیق ترین لایه ای از وجود خودمان که قرار است در برنامه مدیریت بر خود بهش توجه بشود، مدیریت انگاره ها است. انگاره ها تفسیرهای ذهنی ما هستند، آن نقاشی های ذهنی ما هستند که در ما ایجاد می شوند که بسیار هم قدرتمند و تاثیرگذار هستند. هر واژه ای هر اصطلاحی و هر تعریفی به اندازه انگاره ها قدرت ندارد.

من بد نیست، اینجا کتابی که قبلا به شما معرفی کرده بودم در اینجا ملاحظه بفرمایید، کتاب قدرت انگاره از استاد فرامرز قراملکی. در اینجا تعریف های دقیقی از انگاره وجود دارد. تعریفی که استاد قراملکی داده است بد نیست که خدمتان بخوانم. در صفحه ۴۸ این کتاب، انگاره صورت خیالی از شی که در فرآیند ذهنی مشخص همچون اسم به جای آن شی می نشیند و منشا تاثیر و قدرت نسبت به آن می گردد.

خاطر شما هست که گفتیم ما به این دلیل که انگاره هایمان از اخلاق بسیار آسیب دیده، ما دچار این وضعیت نامطلوب اخلاقی شدیم، برای اینکه بتوانیم وضعیت را به سمت مطلوبیت پیش ببریم باید بر روی انگاره هایمان کار کنیم. همه این موارد، روش ها، فنون و تکنیک هایی را لازم دارد که باید در جای خودش به تفصیل به آنها پرداخت.

۲- مدیریت خاطره ها

بعد دیگری که باید به آن حساس باشیم و در مدیریت ما بسیار تاثیر گذار است، مدیریت خاطره ها است، خاطره ها در رفتارهای ما بسیار نقش آفرین هستند، اینکه ما خاطره های تلخ داشته باشیم یا خاطره های شیرین، می تواند در نوع رفتارهای ما تاثیر گذار باشد.

۳- احساسات و عواطف

بعد دیگری که باید به اون حساس باشیم، احساسات و عواطف ما هست. بخشی از وجود ما همین احساسات و عواطف هست. ما خیلی وقت ها سر احساساتمان تصمیم میگیریم و رفتاری از خودمان بروز میکند، خیلی وقت ها این عواطف هستند که علت بروز رفتاری از ما میشوند. اگر احساسات و عواطفمان را نتوانیم کنترل کنیم، رفتارهامون را به شکل نامطلوبی تحت تاثیر قرار میدهند، از جمله مباحثی که در همین اخلاق حرفه ای مطرح است و باید به طور اختصاصی بهش پرداخت، این است که ما باید بتوانیم، که مثلا بحث هیجانات و هوش هیجانی یا مدیریت هیجان ها در همین جا مطرح میشود، که ما برای مدیریت بر خود بهش نیاز داریم.

۴- مدیریت باورها

بعد دیگری که باید به آن پردازیم، مدیریت باورها است. باورها در کنار عواطف و احساسات، در کنار خاطره ها، در کنار انگاره ها بخشی از ساخت ذهنی و هوشیاری ما است. برای اینکه باورها رو مدیریت کنیم باید به این نکات توجه داشته باشیم که ما این را خیلی موجه نمیدانیم و نمی پذیریم که بعضی گفتند که باورها در اختیار ما نیستند و ما نمیتونیم روی باورها تاثیر گذار باشیم، نه، چرا، باورها قابل مدیریت هستند، اینکه ما در پذیرفتن باورها به استدلال ها و به دلایل معتبر و کافی توجه داشته باشیم و فقط باورهایی را بپذیریم که پشتوانه شان، پشتوانه منطقیه کافی و معتبری باشد، این خودش یک مرحله از اون مدیریت است. اینکه من التزام نشان بدم فقط به باورهایی که آن باورها پشتوانه های منطقی و مستدل و کافی دارند، خوب خودش مدیریت باورها است.

۵-مدیریت زبان(گفتار)

بعد دیگر، مدیریت زبان، مدیریت گفتار است، معلمی شاید نیاز بسیار آشکاری به مدیریت زبان دارد. ما در گفتارمان ممکن است حرف های هجو، هزل ، حرف های مضر و یا غیرمفید فراوانی بزنیم و این ها میتواند ارتباط اخلاقی ما رو با دیگران تخریب کند. ما باید بتوانیم زبانمان را کنترل و مدیریت کنیم و این توانمندی را در خودمان ایجاد کنیم.

۶-مدیریت زمان

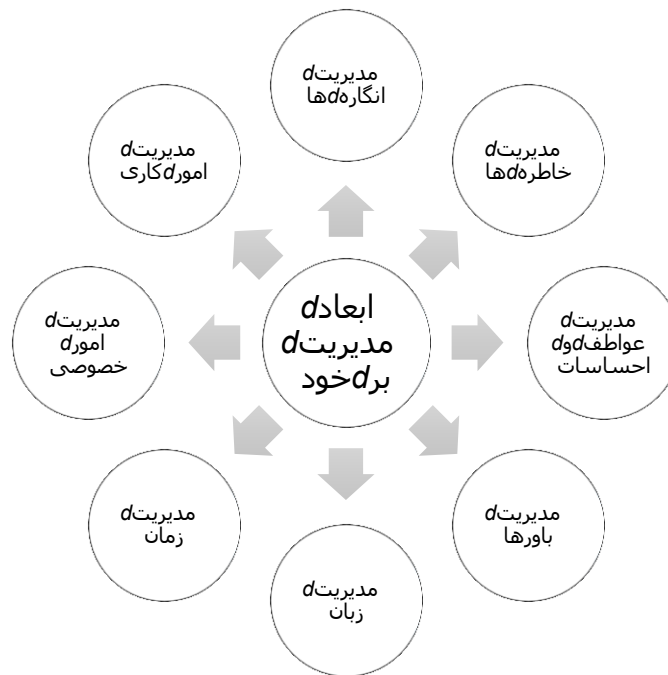
بعد دیگر، مدیریت زمان است، معلمی حرفه ای است که به مدیریت زمان نیاز دارد، اینکه من زمانبندی کلاسم را چجوری مدیریت بکنم، چه زمانی رو اختصاص بدهم به کدام بحث، بحث هایم را چگونه توزیع بکنم، اینکه چه وقتی را به دانش آموز خودم اختصاص بدهم. اینکه زمانم را بودجه بندی کنم و برای سرفصل هایی که باید تدریس بکنم به حد کافی زمان داشته باشم و نظمی که حتی به لحاظ زمان؛ ورود و خروج کلاس باید معلم به آن توجه داشته باشد، همه ی اینها در ذیل مدیریت زمان قرار می گیرد.

۷-مدیریت امور خصوصی

بعد دیگر، مدیریت امور خصوصی است، به هر حال همه ی ما ، علی الخصوص روی صحبتمان با معلمان عزیز است. همه ی ما امور خصوصی داریم باید حواسمان باشد که بتونیم آنها رو خصوصا وقتی در جمع قرار میگیریم مدیریت کنیم. ما نمی توانیم به سادگی اسرار خودمان رو فاش کنیم. در درس قبل اشاره به این کردم، که اگر معلم خیلی راحت بتواند و بیاید اسرار خودش را برای دانش آموز فاش کند ، دانش آموز هم فاش کردن اسرار را از این حرکت معلم یاد می گیرد. ما اگر نتونیم امور اختصاصی خودمان فقط محصور خودمان کنیم و آنها را فاش کنیم، در واقع از مدیریت اینجور امور بازمانده ایم.

۸-مدیریت امور کاری

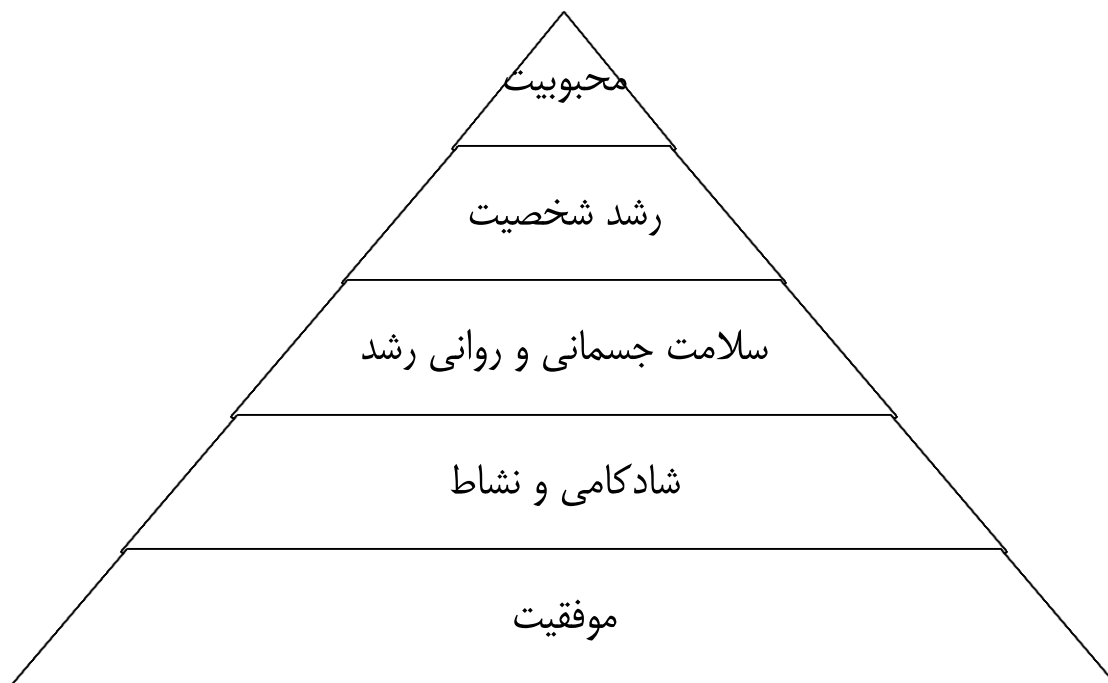
بعد آخر مدیریت بر خود که خصوصا باید در حوزه های کاری بهش توجه کنیم،مدیریت امور کاری هست، باید امور کاری خودمون را، اسرار شغلی خودمون را ، اهداف و استراتژی ها و همه آنچه که قرار است که در محیط کاری خصوصی باشد ما باید از فاش شدنش پرهیز بکنیم. ما اگر نتوانیم امور مربوط به کارمان رو احاطه داشته باشیم و کنترل کنیم ، قطعاً از مدیریت بر خود باز می مانیم.



اینها دوستان، ابعادی از وجود ما هستند برای اینکه ادعا می‌کنیم باید رفتار هامون اخلاقی تر از ما صادر بشه باید این توانمندی را داشته باشیم و همه ی این گستره رو پیش روی خودمون بیاریم و به مدیریت این ها فکر کنیم.

جلسه ۳۷

اگر ما انگاره ها ، باورها و عواطفمان را کنترل و مدیریت کنیم ، آثاری دارد . این آثار مدیریت بر خود را به اجمال مطرح و شمارش میکنیم .



۱) اولین اثر مثبت مدیریت بر خود موفقیت است و شامل دو مولفه است: ۱- هدف گذاری ۲- اقدام موثر برای دستیابی به هدف

اگر ما مدیریت بر خود نداشته باشیم نه می توانیم هدف درست برگزینیم و نه می توانیم تلاش موثر برای دست یابی به هدف داشته باشیم.

۲) شادکامی و نشاط : مولوی در اشعار خود به این ویژگی اشاره داشته است. ما زمانی که دچار رنجش می شویم و شروع به خود خوری و سرزنش خودمان می کنیم ، اینها ریشه در تخلف اخلاقی دارد که ما به هر دلیل به آن مرتکب می شویم. این تخلفات اخلاقی موجب رنجش می شود، این رنجش شادکامی ، نشاط و طراوت را از ما می گیرد. اگر ما بتوانیم مدیریت بر خود داشته باشیم و کمتر دچار آن تخلفات اخلاقی شویم طبیعی است که از شادکامی و نشاط بهره می بریم.

۳) سلامت جسمانی و روانی : بخشی از مدیریت بر خود ، مدیریت بر جسم و بخشی از آن مدیریت بر روح است.

آنجا که بحث عواطف و احساسات است در واقع خروجی آن سلامت جسمانی و روانی خود فرد را به دنبال خواهد داشت.

۴) رشد شخصیت : به شدت تابع توان مدیریتی ما است ، به ویژه برای معلمی که در منظر دید دانش آموزان خود قرار دارد. ما اگر بتوانیم این ویژگیهای اخلاقی را با استفاده از مدیریت بر خود ایجاد کنیم، محبوبیت میوه ای است که در آنجا خواهیم چید.

۵) محبوبیت: اگر ما بر اثر توان مدیریت بر خود هیجانانگیز را کنترل کنیم از ویژگیهایی است که برای ما محبوبیت به ارمغان خواهد آورد.

آدمهایی که خیلی هیجانی هستند و طبق هیجانانگیز خود تصمیم میگردند و اقدام به عمل می کنند از چشم دیگران می افتند و باعث می شود دیگر افراد نگاه منفی به آنها پیدا کنند. برعکس اگر افراد بتوانند بر هیجانانگیز خود کنترل داشته باشند و آن را مدیریت کنند میزان محبوبیتشان نزد دیگران افزایش پیدا خواهد کرد.

اخلاق را قبلاً تعریف کردیم و گفتیم که اخلاق سبک رفتار ارتباطی است در این تعریف سبک رفتار ارتباطی یک عنصر و مولفه بسیار مهم است . و اگر ما بتوانیم رفتار ارتباطی سازنده و درستی داشته باشیم به یک معنا به اخلاق وفا کرده ایم ، وفای به اخلاق در این تعریف همین رفتار ارتباط سازنده و درست است. در این درس بر اساس همین تعریف اخلاقی که بیان کردیم رفتیم سراغ اینکه رفتار سازنده و درست آنجایی که به حقوق دیگران وفا می کند، اگر بخواهیم ریزتر شویم و دقیق تر به آن بپردازیم و بگوییم این رفتار ارتباطی سازنده چگونه دست یافتنی است؟؟ همین بحث جلسه امروز پاسخی به این سوال است .

ما از مفهوم مدیریت بر خود شروع و از آن استفاده کردیم برای اینکه بتوانیم خود را تعریف و معنا کنیم . شما را ارجاع دادیم به بحثهای که فیلسوفان ما درباره نقش نفس کرده اند: نفس از اصطلاحات خاص فیلسوفان است ، باید به آن منابع مراجع کرد و از آنجا دید که چه بخشها و ابعادی از این نفس در اختیار ما است و کجا این ابعاد خارج از توان ما است . معادل نفس در روانشناسی سلف (self) است ، مباحث زیادی در روانشناسی وجود دارد که تاکید بر نقش وراثت و ژنتیک دارند. ژنها بسیاری از رفتارهای ما را رقم می زنند ، وقتی بحث وراثت و تاثیر ژنتیک به میان میاد در واقع به این نکته اشاره می کند که این بخش در کنترل و دسترس ما نیست. اما ما باید این نکته را یادآور شویم که این مباحث نمیتواند مانع این باشد که نفس ما یا خود روانشناختی ما بخشی از آن در کنترل ما است و بر آن می توانیم کنترل داشته باشیم . اگر ما همچنین مینا و پایداری نداشته باشیم کل برنامه خودسازی و مدیریت بی معنا می باشد (روی هوا است) و هیچ پشتوانه و توجیهی نمی تواند پیدا کند. (این مینا را می پذیریم که بخشی از وجود ما در دسترس ما است و میتوانیم آن را کنترل کنیم)

چرا به این بحث در اخلاق معلمی نیاز داریم؟؟ چون ما مدرسه را به عنوان یک سازمان می دانیم که عناصر زیادی در آن وجود دارند و فعالیت می کنند، و در حال برقراری رفتار ارتباطی با یکدیگر هستند. معلم فقط رفتار ارتباطی با دانش آموزان ندارد بلکه با مدیران، همکاران، اولیا و اقسام و انواعی از افراد (همسایگان مدارس) که به مدرسه مربوط می شوند، ارتباط دارد. موفقیت و بازدهی کار معلمی بخشی از آن مربوط به همین رفتارهای ارتباطی سازنده او با عناصر محیطی است.

(معلم باید یاد بگیرد که چگونه رفتار ارتباط سازنده ای داشته باشد.)

ما میخواهیم مطالب گفته شده را از حالت کلی گویی خارج کنیم و به صورت ریزتر بگویم که منظور از رفتار ارتباطی سازنده چیست؟ و ریشه آن چیست؟ کسی که دغدغه این را داشته باشد که رفتارش را اصلاح کند از کجا باید شروع کند؟ ما پیشنهاد دادیم که از اصطلاح مدیریت استفاده کنیم. چون اصطلاح کنترل کردن بار منفی دارد، ولی مدیریت بار مثبت دارد. داستان را با مدیریت بر خود شروع میکنیم، اینکه خود دقیقاً اینجا به چی اشاره دارد؟ به نفس در فلسفه و به سلف (self) در روانشناسی. ما دقیقاً داریم روی نفس یا سلف تمرکز میکنیم و قرار است رفتارهای خود را از آنجا اصلاح کنیم، و خروجی های لازم را بگیریم.

ما گاهی اوقات کلمه ذهن را بکار می بریم، ذهن خیلی مفهوم کلی است. اگر ذهن را بخواهیم کوچکتر و ریزتر ببینیم و بخشهای مختلف آن را در نظر بگیریم، در واقع شامل همان بخشها و ابعادی است که تا الان به آن اشاره کرده ایم. که همان ساحتها و بخشهای ذهن ما هستند.

انگاره ها یک بخشی هستند که از اهمیت و جایگاه آن را بیان کرده ایم، و برای آشنایی با این بخش شما را ارجاع دادیم به کتاب استاد قراملکی، چرا که تعریفهای دقیق واژه یابانه و اصلاحی را می توان در آن کتاب ببینید. ما نیاز به یک منبع معتبری در مورد انگاره ها داشتیم که تا الان در زبان و ادبیات فارسی نداشتیم. کتاب استاد قراملکی اولین اثری است که درباره انگاره ها نوشته شده است. ایشان مشغول تدوین کتاب جدیدی به نام مدیریت انگاره است. بخشی از همین صحبتهایی که ما در بحث این جلسه در مورد مدیریت بر خود داشتیم نیاز به مدیریت بر انگاره را مشخص کرد.

ابعاد دیگری مثل خاطره ها، باورها، احساسات و عواطف نیز بخشی از ذهن می باشند. کسی می تواند در رفتار ارتباطی موفق باشد که بتواند بر همه ی این حوزه ها تسلط پیدا کند و آنها را تحت کنترل و اراده خود دربیآورد. اگر چنین اتفاقی بیافتد و ما بتوانیم پاره های وجودی خود را مدیریت کنیم قطعاً آثار مفید و تاثیر گذاری خواهد داشت. تا این جا سعی کردیم موارد و آثاری که می توانیم از رهگذر مدیریت بر خود بدست آوریم را بیان کنیم.

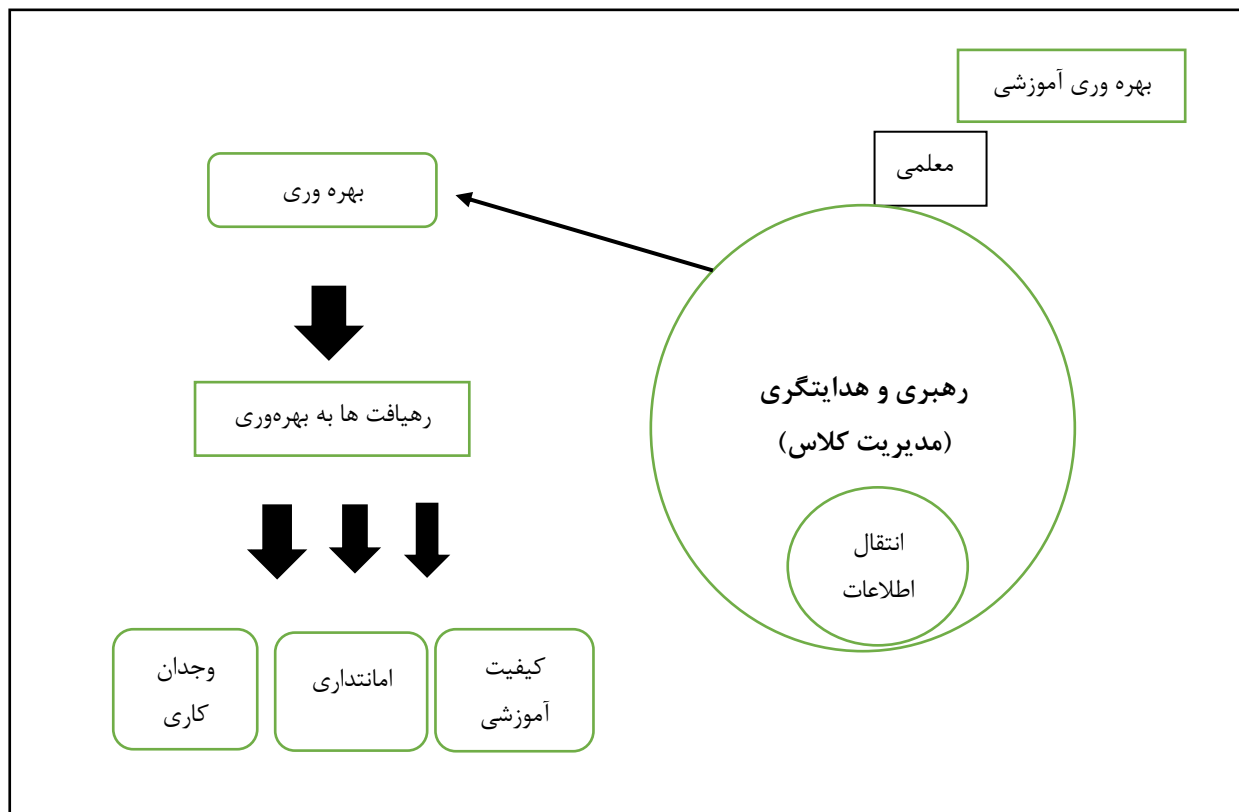
** خلاصه بیان این است که اگر مدیریت بر خود موفقیت آمیز باشد نتایج و آثار بسیار مثبتی خواهیم داشت، و در یک کلام می توانیم رفتار ارتباطی موفق داشته باشیم که در بازدهی کار و ماندگاری یک معلم اثر مثبتی دارد.

جلسه نهم

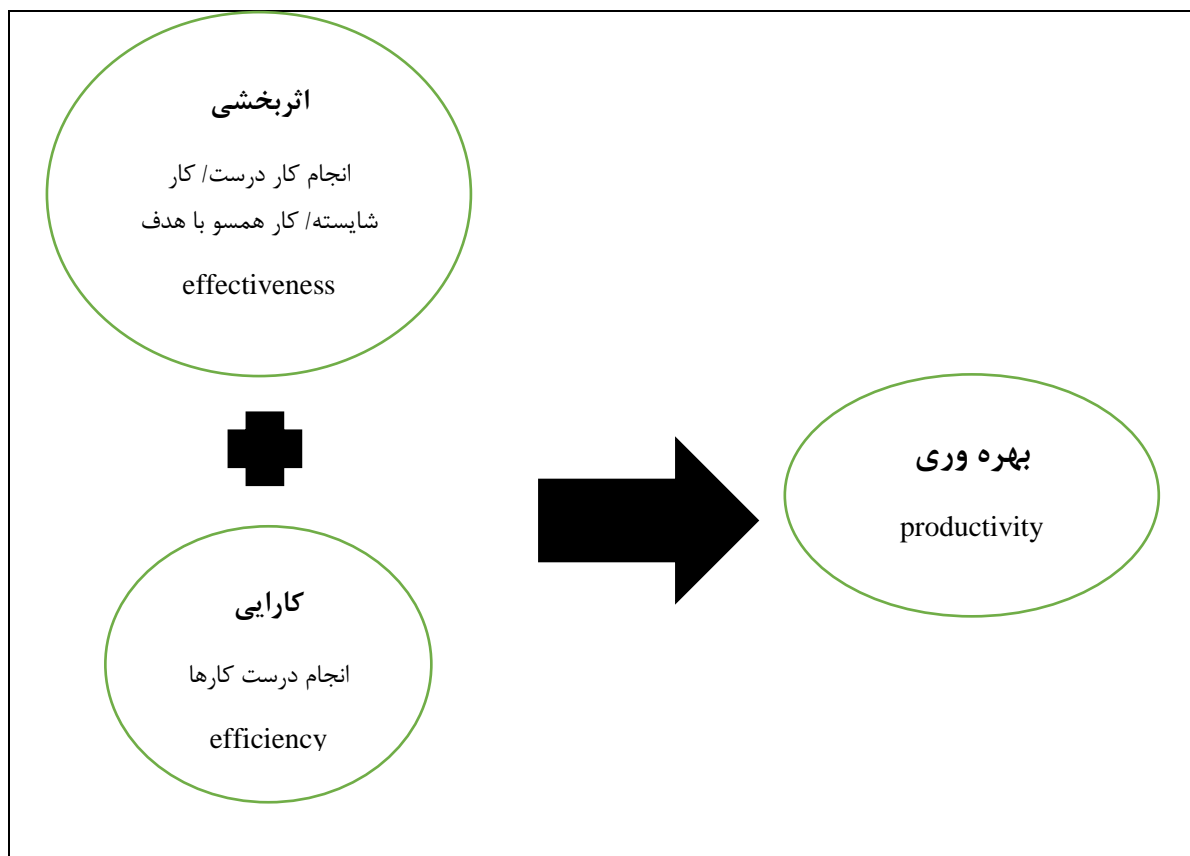
سلام عرض می کنم خدمت دانشجویان و معلمان گرامی. جلسه نهم از مجموعه اخلاق حرفه ای معلمی رو آغاز می کنیم. یاد آوری بکنم خدمت دوستان که ما مرتب به مناسبت هایی عرض کردم که ما نمی تونیم شأن معلمی رو به عرض به خدمت شما فقط انتقال اطلاعات تقلیل بدیم، بلکه ما گستره کار و فعالیت حرفه ای معلم رو خیلی خیلی وسیع تر از انتقال دانش تخصصی گرفتیم. به یک معنا در اینجا با این بیان می خواهیم سراغ بحث تازه تری برویم، اون بیانم این هستش که ما واقعیتش انتظار داریم از معلم که راهبری و مدیریت کلاس رو به عهده بگیره. ببینید این مفاهیم مفاهیم ساده و کلی گویانه ای نیست. یه وقت می گیم که معلم رهبر کلاسه، معلم مدیر کلاسه یعنی تمام اون چه که اقتضای رهبری و اقتضای مدیریت هستش بر عهده معلم هست. باید مراقب این شأنش و این تکلیف یا این وظیفه اخلاقی که با این اصطلاحات ما داریم برای معلم عرض می کنیم رو مراقبت بکنه و سعی بکنه با تلاشش با برنامه ریزی ها به این سمت حرکت بکنه. ببینید اقتضای راهبری یا رهبری و مدیریت کلاس بهره ورست.

عنایت می فرمایید معلم قاعدتا نمی تونه بی دغدغه باشه نسبت به بهره وری. من متأسفانه حالا در فرهنگمون گاهی اوقات این واکنش رو می بینم و این واکنش هم شیوع نسبتا زیادی داره و بسیار هم غیر حرفه ایست لاقلا برای فعالیت های یک معلم. فراوان آدم می شنوه از معلمان که با این روش برخورد می کنن، می گه که من آن چه شرط بلاغ است با تو می گویم* تو خواه پند گیر خواه ملال. به گمان من بسیار بسیار این عبارت رهن و مخل حرفه معلمی هست. معلمی هرگز نمی تونه خودش رو پشت این عبارت پنهان بکنه. چه معنی داره که معلم موضعش در مقابل دانش آموزش، در مقابل کسی که تحت تعلیم و تربیت او هست این جور برخورد بکنه که من آنچه شرط بلاغ است با تو می گویم* تو خواه پند بگیر و خواه ملال. نه، معلم باید دغدغه تغییر داشته باشه. ما در یه جلسه ای در موردش صحبت کردیم، معلم نمی تونه نسبت به تغییر بی تفاوت باشه، بله شما باید روش هایی رو شما باید دانش هایی رو به کار بگیرید، شما باید دغدغه باشید داشته باشید نسبت به نوع آموزش خودتون که نهایتا منجر به تغییری در دانش آموز بشه. این که شما پشت این قضیه بخوای پنهان بشی بگی که من که دارم وظایفم رو انجام می دم، می خواد تغییری اتفاق بیفته بیفته، می خواد اتفاق بیفته نیفته، این نوعی فرار از مسئولیت حرفه ای معلمی است. من فکر می کنم اقتضای حرفه معلمی این هستش که لحظه به لحظه مترصد و به بهره وری کار خودش باشه. بهره وری خروجیش همون انتظاراتی بود که در بحث از تغییر مطرح کردیم و به هر حال باید در دانش آموز اتفاق بیفته. این جلسه رو و این بحث رو اختصاص بدیم به بهره وری و هم بهره وری رو بشناسیم، مؤلفه هاش رو بشناسیم و پایه ها و پیش فرض هایی که برای ورود به بهره وری ما نیاز داریم اون ها رو گوشزد بکنیم، با اون ها یه قدری ارتباط برقرار بکنیم، تأمل بکنیم درشون تا دقیقا دقیق تر بگم این مفهوم بهره وری آموزشی برامون روشن تر بشه و بتونیم در عمل نسبت بهش حساسیت بورزیم و ازش استفاده بکنیم. خب دوستان اگر با من همراه باشید که فعالیت حرفه ای معلم رو یه فعالیت گسترده ای همچنان که عرض کردم لحاظ بکنیم که واقعا فقط در ارتباط کلامی و انتقال دادن یه سری دانش های تخصصی خلاصه نمی شود، بلکه مسئولیت های حرفه ای او رو خیلی فراگیرتر بدانیم که با هدف ایجاد تغییر در دانش آموزان داره اتفاق میفته. خب با این بیان من می خوام بگم که چنین معلمی نمی تونه دغدغه بهره وری داشته باشه. بهره وری آموزشی که می خوام امروز راجع بهش مفصل تر صحبت بکنیم دقیقا با همین نوع نگاه قابل طرح هست. و اون نکته ای هم که در ابتدای عرایض خدمتون اشاره کردم و یاد آوری کردم اون رو هم همیشه همراه با این صحبت ها مد نظرتون باشه که معلمی که نگاهش این باشه که من آن چه شرط بلاغ است با تو می گویم* تو خواه پند بگیر و خواه ملال، واقعا با چنین نگاهی نمی شه با مباحث بهره وری همراه شد. اون ذهنیت رو دیگه بنذارید کنار و به این توجه بکنید که دغدغه بهره وری خودش یک دغدغه اخلاقیست. ببینیم بهره وری که می گیم منظورمون چیست.

عرض کردم که شأن معلمی رو خیلی وسیع تر از انتقال اطلاعات بگیریم و این انتظار رو برای خودمون باز بکنیم که معلم در واقع رهبر و مدیر کلاس هست. این نوع نگاه هستش که بحث بهره وری رو برای ما باز می کنه. برای این که بتونیم به بهره وری بپردازیم، نقطه شروع باید کجا باشه؟ ما در واقع رهیافت هایی داریم و با این رهیافت ها می تونیم به بحث بهره وری وارد بشیم که در اینجا ملاحظه می فرمایید.



اگر به نمودار توجه کنیم، کیفیت آموزشی رکن است، امانتداری باز رکن است و وجدان کاری هم رکن است که در واقع این ها همون رهیافت ها می شن که ما رو به بحث بهره وری نزدیک می کنن. ببینید منظور ما از بهره وری چیست؟ بهره وری در اینجا دقیقا همون معنایی رو داره که در دانش مدیریت بیشتر ازش صحبت می شه. بهره وری یا productivity از دو مؤلفه تشکیل شده است. این دو مؤلفه اگر کنار هم باشند و دست به دست هم بدهند، بهره وری اتفاق می افتد و بهره وری شکل می گیرد. یک: اثر بخشی: منظوم از اثر بخشی چیست؟ اثر بخشی رو گفتن انجام کار درست، کار شایسته، کاری که بتونه مفید باشه، کاری که بتونه همسو با هدف باشه. خاطرتون باشه یک جایی از بحث هامون من مطرح کردم که بخشی از انتظاراتی که ما از معلم به عنوان یک شأن از شأن حرفه ای معلم داریم و اون تغییرات و تأثیر گذاری هایی که گفتیم روی دانش آموزانش باید داشته باشه، بخشی از آن را در واقع ما از منابعی که در اختیار معلم هست داریم. خب منابع رو که معلم تهیه نمی کنه. منابع رو سازمان تهیه می کنه و در اختیار معلم قرار می ده. بسیاری از برنامه ها هم همین جور، دستور العمل ها، برنامه ها، از بالا دست به پایین دست می رسه و معلم موظف می شه که بر اساس منابع تهیه شده و برنامه هایی که مصوب شده و به او ابلاغ شده بر اساس اون، فعالیت حرفه ای خودش رو پیش ببره. ببینید اگر قرار هستش که ما کار معلم رو این جور ارزیابی بکنیم که باید بهره وری داشته باشه، بهره وری کار معلم حداقل یک مؤلفه اش منوط به این هستش که اون چه که به عنوان منابع درسی در اختیار معلم قرار می دن اون شایسته باشه، اون همسو با هدفی باشه که با شأن معلمی ما دنبالش هستیم. پس منظور از اثر بخشی کار خوبهست که ما باید انجام بدیم، کار خوب، کار درست. مؤلفه دیگر انجام همون کار خوب هست به نحو درست. به عبارت دیگر اگر اثر بخشی انجام کار درست هست، کارایی که مؤلفه دوم هست انجام درست کارهست. من یادم هستش که در آغاز این مباحث می خواستم توجیه بکنم که چرا ما نیاز به مباحث اخلاقی و اخلاق حرفه ای داریم، اون جا عرض کردم که ممکنه خیلی از دوستانی که مخاطب من هستن چون معلم هستن و معلمی رو گفتیم شغل انبیاست و معلمی رو گفتیم مقدس هست با خودشون فکر بکنن که خب این شأن، این معلمی، این حرفه، یه کار کاملا و ذاتا اخلاقی هست، ما دیگه چه نیازی به مباحث اخلاقی داریم!



ببینید اگر واقعا کار معلمی، کار مقدسی هست، که هست، اگر هم پایه و شان انبیاء کار می کنند، که هست و بنده منکر این ها نیستم، ولی یادمان باشد همه این ها در مؤلفه اثربخشی جمع می شوند. آیا ما کار درست رو همیشه درست انجام می دهیم؟ ما گاهی اوقات کار درست رو ممکن است خراب انجام دهیم، ممکنه نادرست انجام دهیم، اگر کار درست رو ما نادرست انجام دادیم، یکی از مولفه های بهره وری رو از دست داده ایم. بنابراین اگر ما بخواهیم بهره وری داشته باشیم، حتما باید اثربخشی و در کنار اون کارایی رو داشته باشیم. این دو باید دست به دست هم بدهند تا بهره وری اتفاق بیفتد. این دقیقا عرض کردم که معنای تخصصی بهره وری در دانش مدیریت است. ما در اینجا به دنبال بهره وری آموزشی هستیم.

در بهره وری آموزشی هم هر دو مولفه باید حاضر باشند و گرنه کار ناقص می ماند.

عرض کردیم ۳ مساله هست که به عنوان رهیافت ما را به بحث بهره وری نزدیک می کند: اول کیفیت آموزشی بود، حالا میرسیم به امانت داری. امانت داری نقش بسیار عمده ای در ایجاد بهره وری آموزشی دارد. اگر معلم نگاه امانت دارانه داشته باشد، این امر می تواند دغدغه او نسبت به بهره وری را هم بالا ببرد. بعضی ها واقعا دغدغه بهره وری ندارند. یکی از علت هایی که می توانیم برای آن ذکر کنیم این است که نگاه آن ها به حرفه شان امانت دارانه نیست. از این منظر است که می خواهیم بحث امانت داری را بیشتر بررسی کنیم.

امانت داری چیست؟

امانت داری یک رفتار است که در آن سه مولفه وجود دارد. یعنی یک رفتار سه پایه ای است. رفتار امانت گرایانه رفتار ارتباطی ۳ پایه ای است. یعنی ۳ مولفه در آن نقش دارد: گاهی رفتارهای ما یک پایه و گاهی دو پایه است. در امانت داری سه مولفه در آن نقش دارد:

۱- انسانی که امانت را به ما می سپارد. (امانت گذار)

۲- انسانی که امانت را قبول می کند. (امین)

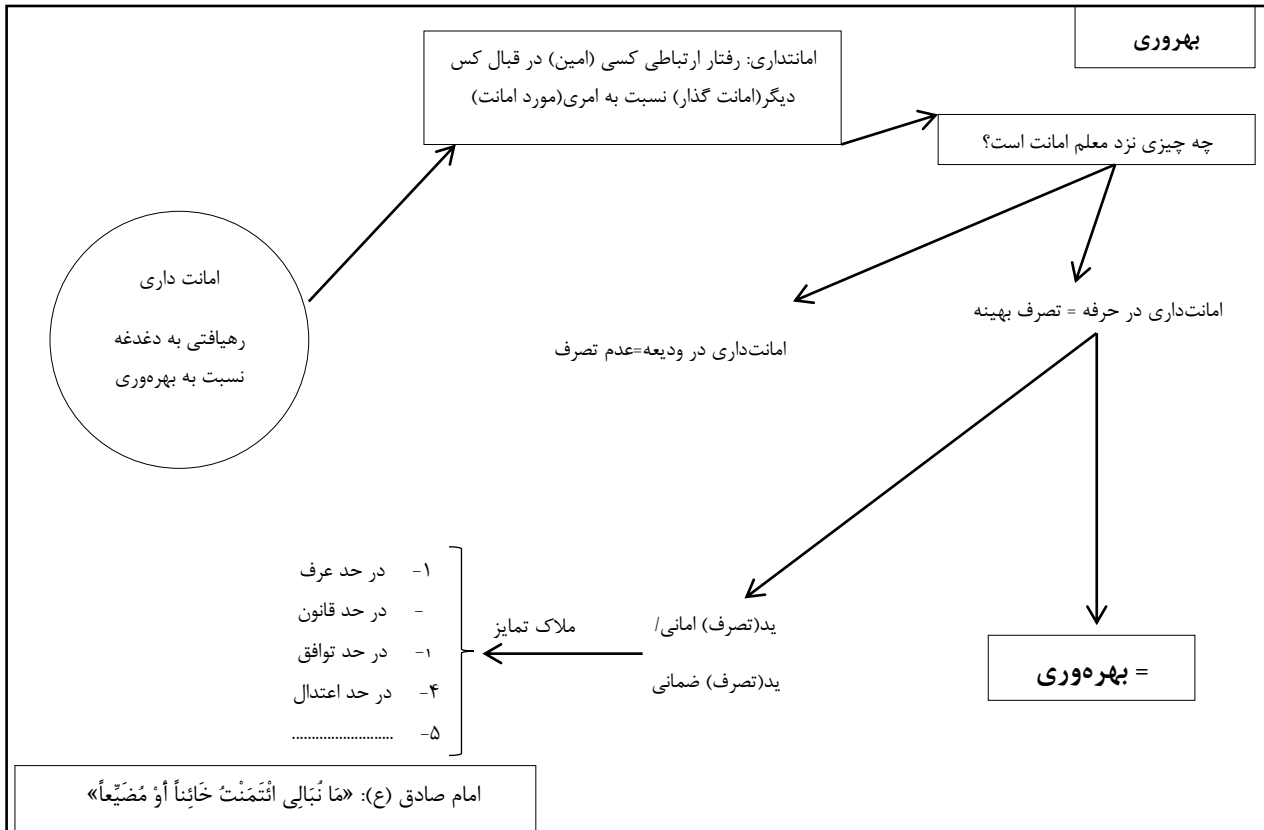
۳- آن موردی که به ما سپرده می شود.

در رفتار ارتباطی امانت دارانه کسی که امین باشد ، در قبال شخص دیگر که امانت گذار باشد ، به امری که به آن مورد امانت می گوئیم مسئولیت دارد. این معنای سه پایه ای امانت داری است. معلمی که درباره او می خواهیم صحبت کنیم، بپرسیم که درباره کار این معلم ، اگر تاکید میکنیم که امانت داری در بهره وری کارش موثر است ، چه چیز را ما به امانت به دست این معلم می سپاریم؟

واقعا چه چیزهایی نزد این معلم امانت است؟

آیا ما دانش آموزان را امانت هایی از جانب والدین نزد خود می دانیم؟

آیا این نگاه ، نگاهی جدی است؟؟



نکته ای در اینجا وجود دارد:

امانت در مکانها و موقعیت های مختلف ، معانی مختلفی دارد. یک موقعی منظور ما از امانت در ودیعه است. تصور بفرمایید می خواهیم مسافرت برویم و یکسری اشیای قیمتی داریم که نمیخواهیم در سفر به همراه داشته باشیم. احتمالاً این اشیای قیمتی را به دوستی می سپاریم تا به لحاظ امنیتی خیالمان در سفر راحت شود. یعنی اشیای ارزشمند خود را نزد این شخص به امانت میسپاریم. معنا و مفهوم این نوع امانت داری چیست؟ معنای این نوع امانت داری این است که شخص امانت قرار نیست هیچ نوع دخل و تصرفی در امانت داشته باشد.

(عدم تصرف امانت دار در شی ارزشمند مورد امانت)

آیا امانت در تمام موقعیت ها به این معنی عدم تصرف است؟ عدم تصرف = عدم دخالت = عدم تغییر دادن

خیر!!! در مواردی امانت به معنای دیگری به کار میرود، مثل امانت داری در حرفه. اگر ما میگوییم دانش آموز نزد معلم امانت است آیا این بدان معنی است که ما هیچ تصرف و دخالتی نباید در امور دانش آموز داشته باشیم؟!

گفتیم که معنای امانت داری در موقعیتهای مختلف متفاوت است. مثلا آن شی با ارزش که نباید در آن دخل و تصرف داشته باشیم. یک وقتی یک کتابی مورد امانت است در اینجا معنای امانت این نیست که شخص اصلا به کتاب دست نزنند معنای امانت داری در اینجا استفاده نکردن از کتاب نیست و به همین ترتیب وقتی دانش آموزی نزد معلم به امانت گذارده می شود هیچ یک از معانی قبلی بر آن مترتب نیست. اتفاقا بر عکس، وقتی دانش آموزی نزد معلم به امانت گذارده می شود به این معنی است که اتفاقا معلم در او تصرف کرده و تغییری در او ایجاد کند. اقتضای امانت داری در اینجا، ایجاد تغییر است بر عکس مورد اشیای قیمتی که اقتضای معنای امانت داری در آنجا "عدم" ایجاد تغییر بود. اتفاقا در مورد امانت داری دانش آموز اقتضا، تغییر در امانت است.

پس امانت معلم، دانش آموز است و معلم باید در او تصرف کرده و تغییر ایجاد کند اما "تصرف بهینه" این بهینه بودن تصرف را از کجا میتوان فهمید؟ در دانش حقوق، این بحث آنقدر مهم و مساله ساز بوده است که ما دو اصطلاح را در زبان اهل حقوق فراوان میبینیم که مثلا وقتی موردی به امانت گذارده می شود، شخص چه تصرفی در آن انجام دهد این تصرف، "تصرف امانی" است و اگر شخص چه تصرفی را انجام ندهد تصرف او "تصرف ضمانی" خواهد بود؟ (اگر تصرفی صورت بگیرد، باید جبران کند) پس دو اصطلاح "تصرف امانی" و "تصرف ضمانی" را ما خیلی در تعاریف اهل حقوق میبینیم.

در بحث "تصرف ضمانی" شخصا در صورت عدم رعایت باید خسارت پرداخت کند، باید جبران کند. اگر کتابی به شخصی به امانت داده می شود شخص تا چه حدی می تواند در آن کتاب، تصرف کند؟ در اینجا نهایتا معنی تصرف به معنای خواندن آن کتاب هست نه بیشتر. شخص اجازه آسیب، خط خطی کردن، کندن جلد و... را در مورد کتاب مورد امانت ندارد.

خب اینجا باید از اهل حقوق، حدود این امانت را بپرسیم. آیا اهل حقوق برای تشخیص و تمییز این دو نوع اصطلاح امانت، ملاکی ارائه نموده اند؟ یک سری ملاکهایی را ارائه کرده اند به اجمال و به صورت گذرا بیان می کنیم:

۱- اگر موردی به امانت گذاشته شده و شخص قرار است تصرف بهینه در آن داشته باشد، تا حد و حدودی می تواند تصرف ایجاد کند این حد و حدود را "عرف" تعیین میکند. "عرفا" امانت گذاشتن کتاب در نزد شخص دیگر و تصرف در آن، دیگر بیشتر از خواندن آن کتاب نیست. یعنی عرف نمی-پذیرد که ما علاوه بر خواندن آن کتاب مثلا به آن آسیب وارد کنیم. عرفا تصرف کردن در کتاب، به معنی خواندن آن است و نه بیشتر.

۲- ملاک دوم از نظر اهل حقوق، "قانون" است. پس ملاک اول عرف بود ملاک دوم قانون است. اگر امانت دار، به حد و حدود قانونی یک مورد به امانت گذاشته شده احترام گذاشت و حد و حدود قانونی آن را رعایت کرد، تصرف او "تصرف امانی" است ولی اگر حد و حدود قانونی را رعایت نکرد یک او "تصرف ضمانی" است و باید خسارت را جبران کند.

۳- اهل حقوق ملاک دیگری مطرح می کنند، میگویند آنچه تعیین کننده است توافق طرفینی است اگر دو طرف تو هر چیزی توافق کردند همان هستش که مرز ید امانی و ید ضمانی را تعیین می کند.

۴- ملاک دیگری به میان آوردند گفتند: اعتدال. گفتند: به هر حال هر چیزی یک حد تفریط دارد یک حد افراط دارد و یک حد اعتدال. ببیند آن حدودی که اقتضای اعتدال هست درش رعایت شده یا نه. اگر رعایت شده تصرفش امانی هست اگر نشده تصرفش ضمانی هست.

ببینید بحث از بهره‌وری داریم می‌کنیم می‌خواهیم بگوییم که اگر باورمان این شد که دانش‌آموز نزد ما امانت هست و این امانت‌داری به معنای تصرف بهینه است و این چشم ما این نوع نگاه ما به دانش‌آموز و حرفه خودمان باز شد ما به سمت بهره‌وری اتفاق می‌افتد. بله این بحثی که مطرح کردیم راجع به امانت‌داری اگر این نگاه در ما پیدا شد که آنچه نزد معلم امانت است دانش‌آموز و امانت‌داری معلم در قبال دانش‌آموز را به این معنا فهمیدیم که او اجازه دارد که در دانش‌آموز تصرف بهینه بکند به زبان حالا اهل حقوق ما باید مراقب باشیم که تصرفی که در آن می‌کنیم این تصرف از حد مجاز خودش که تصرف امانی است خارج نشود و فراتر از آن نرود و تخلف نیافتد تا به قول معروف ضمانی هم بر گردن معلم باشد.

خوب یک قدم برویم جلوتر، اشاره بکنم به حدیثی از امام صادق (ع) که اهمیت امانت‌داری را به ما گوشزد می‌کند، امام می‌فرماید که: «مَا نُبَالِي اُتَمَّنْتُ خَائِنًا اَوْ مُضَيِّعًا» امام می‌فرماید: «برای من فرقی نمی‌کند که وقتی من چیزی را امانت نزد کسی گذاشتم یا کسی را امین خودم قرار دادم اون خائن باشد به امانت‌داری یا ضایع کننده امانت باشد.»

به همین خاطر است که یادم می‌آید در چند موضع این تأکید داشتیم که ما اگر حرفه خودمان باهوش آشنا نباشیم مهارت کافی در حرفه خودمان نداشته باشیم دانش کافی در حرفه خودمان نداشته باشیم، به نوعی خروجی ما خروجی قابل دفاعی نخواهد بود یعنی کار را خراب می‌کنیم کار را ضایع می‌کنیم این مسئولیتش کمتر از یک خائن نیست، این نکته اهمیت فراگیری مهارت‌ها، فراگیر دانش‌ها را برای ما دوچندان می‌کند.

خوب یک قدم باز برویم جلوتر نشان بدهم خدمت دوستان که وقتی می‌گوییم که ما به دنبال بهره‌وری آموزشی هستیم و بهره‌وری آموزشی را مؤلف از دو تا ویژگی دانستیم: یکی اثربخشی و یکی کارایی.

اثربخشی را عرض کردم خدمتتان، خیلی دست معلم نیست به هر حال منابعی در اختیار او گذاشته می‌شود یا برنامه‌های که در اختیار او گذاشته می‌شود این‌ها خوب از بالا به یک معنا تأیید می‌شود، تصویب می‌شود، تهیه می‌شود در اختیار او قرار داده می‌شود، اما هیچ کدام نمی‌تواند توجیه‌کننده بی کیفیت بودن کار معلم بشود چون حداقل نیمی از این کیفیت بر دوش معلم هست که ما از آن تعبیر به کارایی می‌کنیم. اگر منابع به هر شکلی تهیه شده باشد و در اختیار معلم قرار گرفته، اگر برنامه‌ها به هر شکل خوب یا بد، شایسته یا ناشایسته در اختیار معلم قرار گرفته ولی انتظار این هست که معلم کارش را درست انجام بدهد، شاید تعبیر طنزآمیز باشد ولی ما گاهی اوقات می‌توانیم کار خراب خوب انجام بدهیم، دقت می‌فرمایید: یادم می‌آید یک استاد ادبیات داشتیم که خدا رحمتشان بکند، ایشان می‌فرمود: که یک استاد ادبیاتی بوده که بسیار وسواس داشته سر اینکه ما فارسی را درست بنویسیم درست حرف بزنیم، می‌گفتند: در اواخر عمرش در خیابان می‌گشت نگاهش می‌افتاد به تابلوهای بالای مغازه‌ها بود اگر این‌ها به لحاظ ادبی مشکل داشت می‌گفتند: یک نردبان تهیه می‌کرد، یک رنگ تهیه می‌کرد و خودش دست به کار می‌شد که به هر حال یک تغییری ایجاد بکند، حساسیت او اصلاً این نبود که این را بنویسد یا ننویسد، خوبه یا بده، می‌گفت اگر قرار این اسم به قول معروف روی این فروشگاه بگذارید باید درست بگذارید. حتی در حالاتش می‌گفتند: وقتی که در خیابان حرکت می‌کرد و دو نفر به جان هم افتاده بودند و مثلاً دعوی خشونت رخ می‌داد و حرفهای ناهنجار بینشان ردوبدل می‌شد، می‌گفتند: ایشان وارد معرکه می‌شد و حرفش این نبود که شما دعوا نکنید، خشونت نکنید، مثلاً وارد بشود که دعوا را حل و فصل کند نه؛ می‌گفت: که شما اگر می‌خواهید دعوا هم بکنید اگر می‌خواهید به هم بدوبیراه هم بگویید ناسزا هم بگویید به هم فحش هم می‌خواهید بدهید درستش اینه. دقت می‌فرمایید، این که عرض کردم اگر آنچه به ما سپردند خوب نیست یعنی مؤلف اثربخشی را ندارد، مؤلفه کار آبی معلم باید جدی بگیرد.

یک سخنرانی هست که اسم نمی‌آورم ازش و فراوان سخنرانی می‌کند به یکی از دوستان می‌گفتیم: فلانی نظرت درباره ایشان چی هست؟ چون بسیار سخنران پرمخاطبی هم هست ظاهراً. یک تأملی کرد و گفت: ایشان حرفهای بد را خوب می‌زند. میشه گاهی اوقات، می‌خواهم بگویم که ما قرار نیست که حالا اگر نیمی از کار را که همان اثربخشی است از رضایت نداریم و انتقادی داریم، نقدی داریم بهش، این توجیه نمی‌شود که ما در بخش کار آبی کم بگذاریم.

خوب منظور از کار آبی معلم چیست؟ یعنی معلم برای اینکه کار آبی داشته باشد دقیقاً چه اتفاقاتی بیافتد؟

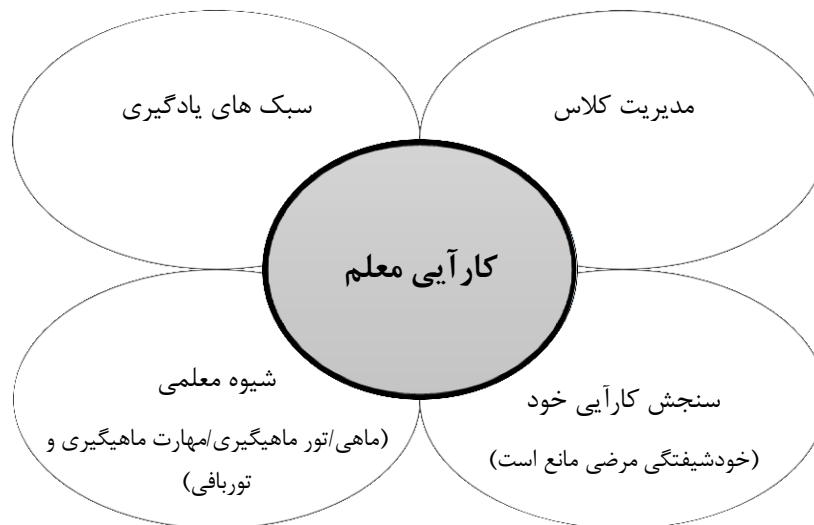
۱- اولین اتفاق که باید بیافتد و کار آبی معلم را مطلوب تر بکند، تأمل روی شیوه معلمی است: عنایت داشته باشید که شیوه ما در تدریسمان، مدیریت کلاسما به کار می‌گیریم، می‌تواند در سطوح مختلفی داشته باشد، یک وقت هست که معلم به گونه‌ای دارد آموزش می‌دهد، به گونه‌ای دارد تدریس می‌کند که نهایت یک مشت اطلاعات را به دانش‌آموز خودش منتقل می‌کند، به تعبیری رایج که امروز این اصطلاحات بیشتر استفاده می‌شود به تعبیری می‌گویند که فوق فوکش این هست که دانش‌آموز خودش ماهی می‌دهد، اگر ما فقط بیاییم حرفه‌مان را خلاصه بکنیم در اینکه یک مشت اطلاعات به دانش‌آموز خود منتقل بکنیم خوب این شبیه این است که ما به کسی که نیازمند است نهایتاً ماهی دادیم و بالاتر از این معلم می‌تواند به جای اینکه ماهی به دانش‌آموز خودش بدهد یا تور ماهیگیری در اختیارش بگذارد یعنی ابزار را بهش بدهد به جای این‌ها بالاتر از این‌ها او می‌تواند مهارت ماهیگیری و مهارت توربافی را به دانش‌آموز خودش یاد بدهد.

من درجایی دعوت شده بودم که راجع به دین‌شناسی کلاسی داشته باشم روی این واقعه اصرار داشتیم که به جای اینکه در دین‌شناسی پیام خروجی‌ها، دیدگاه‌ها، اعتقادات، نظرات که حاصل پژوهش‌های دیگران را جمع‌آوری کنم و به دانشجو و مخاطب خودم بدهم، من به جای این‌ها می‌توانم پیام منطقی

فهمیدن دین را به این‌ها آموزش بدهم، این را من از جنس شیوه‌سومی که عرض کردم می‌دانم، ما به‌جای اینکه بله دین‌شناسی را به معنای خروجی تحقیقات و پژوهش‌ها در اختیار مخاطب خودمان قرار بدهیم ما می‌توانیم روش دین‌شناسی را، منطق دین‌شناسی را به مخاطب خودمان قرار بدهیم. این انتظار از معلم هستش که می‌تواند به‌جای اینکه یک‌مشت اطلاعات را به دانش‌آموز خودش بدهد، روش کسب دانش را بهش یاد بدهد، می‌داند این خیلی ارزشمندتر است از قبلی. شما اگر شیوه اول را در دستور کار خود قرار بدهید دانش‌آموز به همان میزانی رشد می‌کند که شما به همان میزان اطلاعات در اختیار او قرار دادید یعنی او اصلاً توانایی کسب دانش‌های دیگر و بیشتر را پیدا نمی‌کند اما اگر منطق کشف دانش‌ها را، روش به دست آوردن را، روش تحقیق را، روش پژوهش را، روش دانش‌اندوختن را به دانش‌آموز خودتان منتقل بکنند، او قطعاً دست او برای کسب دانش‌های بیشتر باز می‌شود. این یک نکته.

۲- نکته دیگر که کار آبی معلم را بالاتر می‌برد این هستش که یادمان باشد که آدم‌ها به شکل‌های مختلف می‌فهمند، به شکل‌های مختلف یاد می‌گیرند، ما این انتظار را خوشبختانه در ایران هم ترجمه می‌شود خصوصاً از این حیث باعث تأسف است که ترجمه می‌شود و در اختیار ما هم قرار گرفته دیدگاه‌های هست که بر این نکته تأکید می‌کنند که سبک‌های یادگیری با هم متفاوت ...

به هر حال معلم در کلاس، یک سبک یاددهی را اجرا می‌کند، اما این انتظار که همه دانش‌آموزانش و به طور مساوی هرآنچه که ایشان به یک سبک به دانش‌آموزانش می‌گوید، یاد بگیرند، این انتظار، یک انتظار غیرواقعی است و یک انتظار علمی نیست. معلمین باید یاد بگیرند و با سبک‌های مختلف یاددهی و یادگیری آشنا شوند که ذهن‌های دانش‌آموزانش همه به یک شکل و به طور یکسان یاد نمی‌گیرند و نمی‌فهمند، بلکه باید به روش‌ها و سبک‌های مختلف یاد بگیرند. امروز خوشبختانه در آموزش و پرورش درسی را با عنوان درس پژوهی تقویت می‌کنند. درس پژوهی روشی است که به صورت گروهی اتفاق می‌افتد و گروهی از همکاران جمع شده و بر روش تدریس یکی از معلمین نظارت می‌کنند و به صورت تیمی و گروهی مورد تحلیل و نقد قرار می‌دهند، تا به یادگیری بیشتر و بیشتر در روش‌های تدریس خودشان کمک کنند.

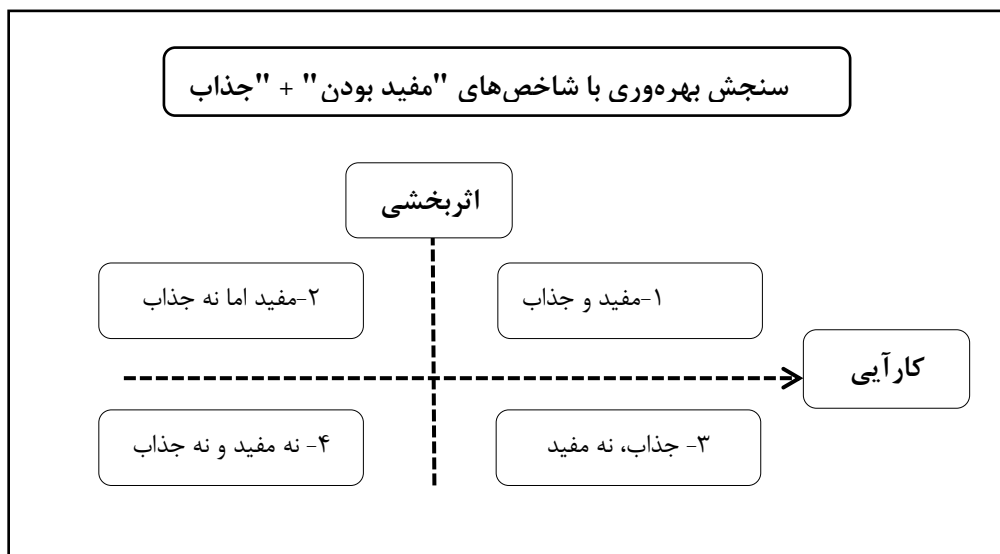


نکته بعدی مدیریت زمان در کلاس است، نمی‌توان پذیرفت معلمی که دغدغه افزایش کیفیت آموزشی دارد، معلمی که دغدغه افزایش بهره‌وری در کلاسش را دارد، طبیعتاً چنین معلمی نمی‌تواند نسبت به مدیریت زمان برای کلاسش بی‌تفاوت باشد. چه در شروع کلاس، چه در خاتمه کلاس، چه زمان حضور وی در کلاس، زمان بیرون رفتن از کلاس، توزیع زمان بین دانش‌آموزان در مقام تدریس، در مقام پرسش‌گری. همه این‌ها می‌تواند از جنس مدیریت زمان باشد و میتوندند مدیریت موفق در این حوزه به کیفیت آموزشی شما کمک کند.

ویژگی بعدی و آخرین ویژگی که در اینجا می‌خواهیم در مورد آن صحبت کنیم و بر آن تأکید کنیم، این هستش که ای بسا معلم چنان غرق رد آموزش خودش شود، چنان غرق در برنامه‌های خودش شود که فرصت سنجش کارآبی آموزشی برایش مهیا نشود. این خسارت و خسارانی هستش که ممکن

است متوجه کیفیت کار ایشان شود. معلم هرچقدر فرصت دارد، باید زمانی را هم برای سنجش کارآیی خود اختصاص دهد و همیشه باید دنبال ارزشیابی خویش باشد و ببیند این روش‌هایی که دارد به کار می‌گیرد، آیا این‌ها کارآیی اون‌ها رو بیشتر میکنند یا نه؟

یکی از علت‌هایی که اینجا ممکن است به آن به صورت یک مانع عمل بکند وانگیزه معلم برای سنجش خودش تضعیف بکند خودشیفتگی است. من یادم هست که در آغاز این بحث‌ها از جیمز کالینز نکته‌ای را عرض کردم. گفتم که ایشان متذکر می‌شوند که اگر ما به وضعیت موجودمان دل خوش کرده باشیم رضایت داده باشیم این خودش می‌تواند خطرناک باشد. می‌تواند به منزله‌ی یک دشمن عمل بکند. به منزله‌ی یک مانع عمل بکند و ما را از رسیدن و دست یافتن به یک وضعیت مطلوب تر و یک وضعیت متعالی تر باز دارد. این که ما وضعیتمان هرچه قدر خوب هست خب خوب است حرفی در آن نداریم ولی این که بخواهیم به آن اکتفا کنیم خودشیفته بشویم شیفتگی پیدا کنیم به وضعیت موجود این می‌تواند خطرناک باشد. که دوستان باید این را حواسشان باشد. پس به اجمال این که بر روی شیوه‌ی معلمی و سبک‌های یادگیری و یاددهی تأمل داشته باشید. به زمان کلاستان حساس باشید. به سنجش خودتان که آیا کارایی من مطلوب هست یا نه حساس باشید. این‌ها که دست به دست هم بدهند کارایی معلم قطعاً افزایش خواهد کرد.



ببینید به بخش هم که دوستان مهم است به آن توجه کنیم این است که اگر به دنبال افزایش بهره‌وری آموزش هستیم جا دارد که بپرسیم که برای تشخیص بهره‌وری آیا ما شاخص‌هایی در اختیار داریم یا نه؟ شاخص که عرض می‌کنم یعنی ملاک‌های عینی. یعنی در عمل بتواند به من نشان بدهد که کار من بهره‌وری دارد یا نه؟ بله دوتا شاخص را می‌توانیم ذکر بکنیم.

یکی مفید بودن است و دیگری جذاب بودن. ببینیم این دوتا ویژگی در کار من هست یا نیست. نموداری که مشاهده می‌فرمایید این نمودار دقیقاً یکی از نمودارهای کتاب درسی هست که خدمتتان معرفی کردم. براساس این نمودار اگر قرار است کارمان هم اثربخش و هم کارا باشد باید این دو شاخص یک جا در آن وجود داشته باشد. یعنی هم مفید باشد و هم جذاب. مفید بودن اشاره به اثربخشی دارد و جذاب بودن شاخص کاراییست. خب به دلایلی ممکن است کارمان مفید باشد اما جذاب نباشد. یادآوری بکنم مثلاً منابع، منابع بسیار خوبی باشد ولی آرایه‌ی ما آرایه‌ی خوبی نباشد. یعنی این که مؤلفه‌ی اثربخشی در آن هست اما شاخص کارایی در آن مفقود است. باز به دلایلی ممکن است که فعالیت حرفه‌ای ما جذاب باشد ولی مفید نباشد. این هم معنیش هست که مؤلفه‌ی کارایی یعنی جذابیت در آن هست اما مؤلفه‌ی اثربخشی یعنی مفید بودن در آن مفقود است. و باز ای بسا که از همه‌ی این ۴ نوعی که داریم عرض می‌کنیم وضعیت بسیار بدتر و از همه بدتر مورد چهارم هست. یعنی کاری که نه مفید باشد و نه جذاب. یعنی هر دو شاخص بهره‌وری در آن مفقود باشد. نه مفید باشد یعنی اثربخش نیست. نه جذاب باشد یعنی کارمان کارایی ندارد. خب دوستان این صحبت راجع به بهره‌وری بود. هم مفاهیم آن را سعی کردم خدمتتان بگویم و هم این که وظیفه‌ای که یک معلم حرفه‌ای دارد چطور می‌تواند به این وظیفه‌ی حرفه‌ای خودش در افزایش بهره‌وری کمک بکند. خب دوستان در این جلسه ما راجع به بهره‌وری صحبت کردیم. مؤلفه‌هایش را خدمتتان عرض کردم و گفتم که بهره‌وری آموزشی که ما در این جا از آن داریم حرف می‌زنیم این در واقع به همان معنایی هست که در دانش مدیریت دارند از آن استفاده می‌کند. این که ما اصلاً دغدغه داشته باشیم حساسیت داشته باشیم نسبت به بهره‌وری برمی‌گردد به آن نگاهی که عرض کردم ما به گستره‌ی فعالیت معلم داریم. ابتدا آن نگاه باید باز بشود تا این حساسیت و این دغدغه نسبت به بهره‌وری در معلم پیدا بشود.

ما چون گستره ی زیادی برای فعالیت تعلیمی و تربیتی معلم قایل بودیم و عرض کردیم که معلم فقط انتقال دهنده ی اطلاعات نیست این راه را باز کرد به این سمت که ما بگوییم که خیلی خوب معلم باید به بهره وری حساس باشد . چون شأنی که برای معلم قایل شدیم شأن یک رهبر و یک مدیر برای کلاس بود . دقت می فرمایید این نگاه ابتدا باید در ما باز بشود تا ما بتوانیم از بهره وری حرف بزنیم . نکته ی مهمی که در صحبت ها بود و من می خواهم مجددا تأکید بکنم این هست که دیدم خب بخشی از معلمان ما با نوعی فرافکنی کار خودشان را -ضعف کار خودشان را - ضعف کیفیت آموزشی خودشان را به یک سری عوامل دیگر منتقل می کنند. مثلا به منابع درسی شان، به برنامه ای که سازمانشان به آن ها می دهد و امثال این حرف ها. عرض کردیم که خب اگر گیرم که منابع مشکلاتی داشته باشد، گیرم که برنامه ها مشکلاتی داشته باشد ولی این ها توجیه نمی شوند که معلم در فعالیت حرفه ای خودش کارایی نداشته باشد . چون منابع را عرض کردم بهرحال بخشی از بهره وری هست، کارایی بخش دیگری است . معلم اگر هم در حوزه ی اثربخشی اختیاراتی ندارد و در دسترسش نیست و در آنجا نمی تواند که البته روش هایی وجود دارد که می توان در آن جاها هم ورود کرد و اظهارنظرهایی کرد به اصلاح منابع درسی کمک کرد کیفیت آن ها را افزایش داد و تقویت کرد . ولی حالا فرض را بر این می گذاریم که معلم دسترسی خیلی زیادی بر بخش اثربخشی ندارد. ولی عرض کردم این توجیهی نمی شود که ما کارایی خودمان را هم نادیده بگیریم . کارایی دیگر حوزه ی فعالیت خاص خود معلم هست . عرض کردم خدمتتان برای اینکه معلم بتواند کارایش را بالاتر برد روی بعضی از فعالیت ها باید جدی متمرکز بشود . مثلا روی شیوه ی کارش باید متمرکز بشود . روی سبک های یادگیری باید حساسیت بورزد . دغدغه داشته باشد . باید روی زمان دغدغه داشته باشد و این دغدغه ها - این حساسیت ها پیدا نمی شود مگر این که شما بتوانید خودتان را سنجش کنید . این وضعیت هایی که می تواند به کارایی شما کمک کند کارایی شما را افزایش بدهد این خیلی مؤثر واقع نمی شود مگر این که عرض می کنم شما بتوانید خودتان را محاسبه کنید . خودتان را سنجش بکنید . ولی همیشه متاسفانه سر راه سنجش یک مانعی وجود دارد و آن این است که ما ممکن است چنان عاشق کار خودمان شده باشیم، چنان شیفته ی کار خودمان شده باشیم که چشممان به تغییر بسته باشد. شاخص هایی برای این که بهره وری خودمان را ارزیابی بکنیم خدمتتان عرض کردم : مفید بودن و هم چنین جذاب بودن . معلمی که به بهره وری فکر می کند به این دو پارامتر به این دو شاخص همیشه باید توجه داشته باشد و حساس بکند . این ها به نظرم ملاک های خوبی هست که می تواند میزان کارایی ما را روشن بکند و سنجش بکند.

جلسه ۱۰ بخش ۱

فاطمه کاویانی- دبیر معارف

سلام عرض می کنم خدمت دوستان، دهمین جلسه از مجموعه اخلاق حرفه ای معلمی رو خدمتتون هستیم با عنوان مواجهه اخلاقی با سؤال دانش آموز. خاطر مبارکتون باشد قبل از این درس، ما درس بهره وری را خدمتتان داشتیم در جلسه نهم و می خواستیم فقط یادآوری بکنم در همین منبع اصلی که خدمتتون معرفی کردم. ما سه فصل داریم: فصل هفتم، هشتم و نهم. این سه فصل تحت عنوان اخلاق مدیریت کلاس در این منبع درسی شما آمده و ما بحث قبلی که بهره وری بود رو خدمتتون داشتیم. تو این جلسه راجع به مواجهه اخلاقی با سؤال دانش آموز که در واقع ذیل همان اخلاق مدیریت کلاس دارد مطرح می شود و بعد از آن باز در فصل نهم اقتدار همراه با صمیمیت را داریم که من به اقتضای اهمیت این بحث، آنجا مفصل تر راجع به این موضوع صحبت خواهم کرد. پس امروز را اختصاص می دهیم به مواجهه اخلاقی با سؤال دانش آموز.

نکته ای را به عنوان مقدمه عرض بکنم: وقتی که ما می آییم فعالیت معلم را یک فرآیند تعاملی در یاد دهی و یادگیری تعریف می کنیم، بارزترین نوع ارتباطی که بین معلم و دانش آموز برقرار می شود، در واقع ارتباط کلامی هست، ارتباط گفتاری هست. در اینجا اتفاقی که می افتد و خیلی هم بارز هست، خیلی هم طبیعی هست، این هست که معلم در مقام تدریس، تدریس می کند و دانش آموز از او سؤال می پرسد. پرسش در واقع یک فعالیت آموزشی بسیار بسیار مهمی است که امروز می خواهیم به آن بپردازیم. ما اهمیت تاریخی زیادی هم می توانیم برایش نشان بدهیم. من فقط تذکر بدهم که پرسیدن، سؤال کردن، گاهی اوقات واقعا سرنوشت ساز هست. به طور جدی معلمین گرامی ما به آن توجه بکنند. من دو تا نمونه خدمتتون عرض بکنم که پرسیدن چقدر در تاریخ ما برای بعضی از شخصیت ها و بزرگان سرنوشت ساز بوده. دوستان حتما اولین مواجهه و اولین برخورد شمس تبریزی با مولوی را باید خوانده باشند و بدانند. در آن اولین برخوردی که بین شمس و مولوی پیش می آید و آن چیزی که باعث می شود مولوی متحول شود از وضعیتی که در آن حضور داشته، یک پرسش بوده، یک سؤال بوده و یک سؤال اینقدر توانسته تحول برانگیز باشد. به روایت های مختلف

البته این قصه را نقل کردند. یک روایت این هستش که آن موقع که شمس می رسد به مولوی، از او می پرسد: مقام پیامبر اسلام (ص) بالاتر بود یا مقام بایزید بسطامی؟ مولوی به عنوان یک واعظ و عالم بزرگ دینی، خیلی تعجب می کند از این سؤال و رو به شمس می کند و می گوید: این چه سؤالی است که شما می پرسید؟! پاسخش خیلی واضح هست. معلوم هست که شأن پیامبر (ص) خیلی بالاتر هست. بعد شمس بر میگردد با طرح یک قصه ای، ایشان را به چالش می کشد و آن این است که: می گوید اگر به نظر شما شأن پیامبر (ص) بالاتر هست، پس چطور هست که بایزید بسطامی می گوید: «ما اعظم شأنی». یا به روایتی دیگر که گفتند بایزید بسطامی لباسش را می گیرد و می گوید: «لیست فی جبه الا الله». یک جور به تعبیری خود خدا انگاری را از این عبارت استشمام می کند. ولی از پیامبر بزرگوار اسلام (ص) شنیدیم که: «ما عرفناک حق معرفتک؛ ما آنچه که حق معرفت و شناخت توست بجا نیاورده ایم!» می گویند که مولوی با شنیدن این جمله هست که منقلب میشود و داستان عشق و عاشقی شمس و مولانا به قول معروف از اینجا سرچشمه می گیرد.

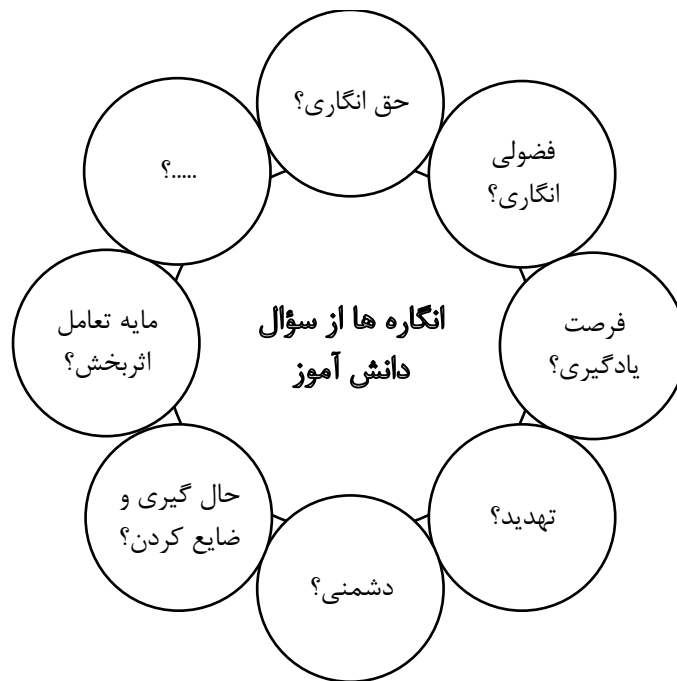
ببینید طرح یک پرسش چقدر می تواند پیامد و اثر بسیار مثبت و تحول برانگیز داشته باشد. همیشه البته پرسش ها اینقدر خوش فرجام نیستند. گاهی اوقات هم ما فرجام های بسیار بدی را سراغ داریم که در تاریخ رخ داده است. یک نمونه اش را خدمتتان عرض بکنم: سهروردی را می شناسید. شیخ شهاب الدین سهروردی معروف است به اینکه جوان بسیار نابغه ای بود، بسیار نخبه ای بود در فلسفه، عرفان و علوم زمانه خودش، ولی ایشان وقتی پایش به حلب می رسد در دربار ملک ظاهر، آنجا حضور پیدا می کند، مناظراتی اتفاق می افتد بین ایشان و علمای عصرشان و اینها به نوعی به هر حال یک دشمنی و یک کدورتی بینشان اتفاق می افتد و منتظر یک فرصتی هستند که بتوانند سهروردی را به قتلگاه ببرند به تعبیری. و این اتفاق متأسفانه با طرح یک سؤال ظاهرأ می افتد. من البته خودم به لحاظ شخصی تحلیل دیگری از این قضیه دارم ولی داستانی که در تاریخ نقل کرده اند این هست که علمای عصر می آیند ک مناظره ای را ترتیب می دهند و در آنجا یک سؤال انحرافی مطرح می کنند و آن این است که از سهروردی می پرسند: آیا بعد از پیامبر اسلام (ص) امکان نبوت وجود دارد یا نه؟ یعنی ما چه احتمالی بدهیم؟ احتمال بدهیم بعد از پیامبر اسلام (ص) پیامبر دیگری امکان ظهورشان هست یا نه؟ خب طبیعی هست سروردی در اینجا پاسخی که می دهد می گویند همین منشأ یک کینه ورزی می شود و آنها نامه گلایه آمیزی می نویسند به صلاح الدین ایوبی و از آن طریق برنامه قتل سهروردی پایه ریزی می شود. سهروردی می گوید امکان چنین چیزی وجود دارد و این با اعتقادات پایه ای که ما در مذهب و خاتمیت نبوت داریم، خوب سازگار نبود.

غرضم با طرح این دو مثال این بود که ببینید پرسیدن خیلی می تواند سرنوشت ساز باشد. باید پرسیدن و سؤال کردن را خیلی جدی بگیریم. حالا ما در محیط های آموزشی مان قطعاً اهداف دیگری را دنبال می کنیم. ببینید سؤال کردن را می شود بخشی از تدریس به حساب آورد و از این زاویه به آن پرداخت و اهمیت داد.

یک مسئله ای که در اینجا مطرح هست و باعث می شود که ما به طور جدی و مفصل به این قصه بپردازیم این هست که انگیزه های پرسیدن دانش آموزان بسیار متنوع و گوناگون هست و همین مسئله هم هست که پاسخ دادن ما را دچار مشکل می کند. اگر فقط یک انگیزه پشت سر سؤال پرسیدن وجود داشت، و آن همان انگیزه بسیار طبیعی هست که ما در محیط آموزش انتظار داریم و آن این هست که دانش آموز می پرسد که بداند. این تنها انگیزه به حقی که، موجهی که، یا مورد انتظار ما که باید در محیط کلاس و محیط آموزش ببینیم این هست که مطلبی ممکن هست مبهم بوده، ممکن هست به هر حال نکته تازه ای دانشجو یا دانش آموز به ذهنش رسیده و آن را می پرسد که بیشتر بداند ولی انگیزه های پرسیدن همه دوستان حتما تجربه کردند، و متوقف بر همین مورد بسیار طبیعی و موجه نیست. گاهی اوقات دانش آموزان از سر اینکه معلم را محک بزنند، از او می پرسند و او هست که باید بتواند مواجهه آرام، با نشاط، منطقی و درس آموز با اینها داشته باشد. چون این انگیزه ها بسیار متنوع هست، خوب طبیعی هست که معلم ما هم مهارت های مختلفی را بیاموزد تا بتواند متناسب با هر انگیزه، پاسخ و مواجهه منطقی و مناسب همان انگیزه را داشته باشد. اجازه می خواهم که دیگه برویم سراغ اینکه دانش آموزان ما چگونه می پرسند و معلمان ما چگونه باید با آنها مواجهه داشته باشند.

خوب دوستان عرض کردم در این جلسه می خواهیم راجع به مواجهه اخلاقی با سؤال دانش آموز صحبت بکنیم. عرض کردم نگاه های مختلفی می شود به سؤالیهای دانش آموز داشت. حداقل اینکه ما در محیط های آموزشی پرسیدن و سؤال کردن را اگر حق دانش آموز بدانیم، مواجهه اخلاقی با آنها می توانیم داشته باشیم، این یکی از آن انگاره هایی هست که اگر در ما واقعا شکل بگیرد، ما این امید را می بریم که همه برخورد ها و مواجهه هایمان امیدواریم به سمت اخلاقی تر شدن پیش برود. این خیلی مهم هست که ما چه انگاره ای از پرسیدن داشته باشیم. انگاره های متعدد و مختلفی می

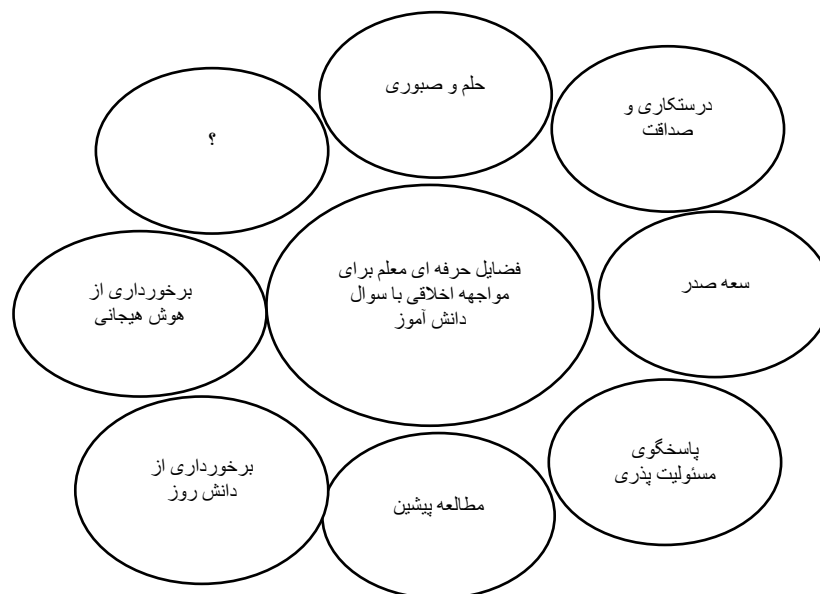
تواند وجود داشته باشد. اجازه بدهید تا سری بزنییم به بردمان و اینجا ببینیم که چه انگاره هایی ممکن هست وجود داشته باشد. مثلا آن که عرض می کنم خیلی قابل دفاع اخلاقی و قابل دفاع منطقی هست، شاید به ذهن خیلی هایمان در ابتدای امر برسد، این هست که پرسیدن حق دانش آموز هست و این می تواند راه را برای مواجهه اخلاقی باز بکند. اما ممکن هست گاهی اوقات ما حق انگاری را بگذاریم کنار و به آن توجه نکنیم، پرسیدن را حق دانش آموز را واقعا ندانیم و پرسیدن او را به قول معروف نوعی فضولی بدانیم و حساب بیاوریم. ببینید چقدر فرق هست بین اینکه پرسش دانش آموز را یکبار حق بدانیم یا با یک انگاره دیگری، با یک تلقی و تصور دیگری آن را فضولی به حساب بیاوریم. خوب معلوم هست وقتی نوع اول باشه تصور و تلقی ما، یک مواجهه خواهیم داشت. اگر به گونه دوم ما فکر بکنیم و اینجوری ارزیابی بکنیم سؤال دانش آموز را، خوب ما مواجهه دیگری خواهیم داشت. اینجا معمولا، عرض خواهم کرد بریم جلوتر، پیامدهای بسیار مثبتی دارد ولی در اینجا پیامدها بسیار منفی دارد. ما در اینجا (نگاه دوم) سعی می کنیم دانش آموز را یک جورایی سرکوبش بکنیم حس پرسشگریش را. چون پرسیدن را فضولی می دانیم و این را موجه نمی دانیم و باید یک جورایی تعطیلش کنیم و بگذاریم کنار. یا نه، ممکن هست کسی پرسیدن دانش آموز را فرصت برای یادگیری تلقی بکند. خوب این هم انگاره خوبی هست. اگر کسی اینجوری درباره پرسیدن فکر بکند، خوب این هم پیامدهای خوبی ممکن هست داشته باشد. انگاره های دیگری هم می تواند وجود داشته باشد: آیا معلم ما پرسیدن دانش آموز را یک تهدید می داند یا نه یک فرصت؟ اگر فرصت بداند، طبیعتا با او همراهی می کند، تقویتش می کند، پیش می برد، پخته ترش می کند و اگر یک تهدید تلقی بکند، قطعاً دست به اقداماتی می زند که به نوعی او را دور بکند، دفعش بکند. دقت بفرمایید. نوع عملکرد ما چه جوری تأثیر می گذارد؟ چه جوری تأثیر می گیرد از انگاره های ما؟ یا ممکن هست کسی پرسش دانش آموز خودش را یک دشمنی تلقی بکند، کینه ورزی تلقی بکند؛ یعنی با انگیزه های بسیار سوء به آن نگاه بکند. خوب چنین معلمی قطعاً نمی تواند مواجهه اخلاقی با پرسش دانش آموزش داشته باشد. نکند تلقی کسی از پرسش دانش آموز خودش این باشد که او در مقام پرسیدن، در واقع به دنبال یادگیری نیست؛ بلکه به دنبال این هست که معلم خودش را ضایع بکند، به قول خودمان حال معلمش را بگیرد. این هم می تواند یک انگاره باشد. و یا ممکن هست کسی تلقی مثبت تری باز داشته باشد از پرسیدن و بگوید که این اتفاقا مایه تعامل هست و این می تواند در افزایش بهره وری کلاس من، افزایش اثر بخشی کلاس من مؤثر باشد و یا شاید ممکن هست شما انگاره های دیگری هم به ذهنتان برسد و در این فهرست وارد بکند. خلاصه عرض من در اینجا این هست که نوع مواجهه ما بر اساس یک سری پارامترها تعیین می شود. یکی از مهمترین آنها، انگاره های ما هست. به پرسش دانش آموز خودتان چگونه نگاه می کنید؟ این به هر حال می تواند تنوعی از انگاره هایی باشد که ما استخراج کردیم و داریم خدمتون عرض می کنیم ولی حتما شما به تجربه در کلاسهای آموزشی خودتان ممکن هست انگاره های دیگری رو هم بتوانید پیدا کنید.



جلسه ۱۰ بخش ۲ - نگارش: پاسبان

آنچه که الان برای من فقط در اینجا مهم است این هستش که اولاً بدانیم که انگاره ها در رفتار ما بسیار تاثیر گذار هستند. دانستن آن چه لطفی دارد. لطفش این است که اگر ما می خواهیم نوع مواجهه مون رو مدیریت کنیم یک قدمی که باید برداریم این هستش که باید بریم سراغ انگاره ها و باز انگاری بکنیم انگاره های خودمان را و اصلاح را به قول معروف از آنجا شروع کنیم.

آنچه که قابل دفاع است و به عنوان یک انگاره اولیه روی آن تاکید می کنیم، **حق انگاری** است. یعنی پرسش دانش آموز را حق دانش آموز به حساب بیاوریم. من واقعا خیلی موافق نیستم که نوع تعامل و رابطه بین معلم و دانش آموز رو از جنس پرسیدن و پاسخ دادن تصویر بکنیم. دلیل من این هستش که با این اصطلاحات، با این دوگانه سازی ها یک نوع فضای تقابلی را نه تعاملی را، داریم بین دانش آموز و معلم او را در اینجا شروع می کنیم و نشان می دهیم. ای کاش می شد که از اصطلاحات بهتری استفاده کنیم. مثلا به جای اینکه بگوییم پرسیدن و پاسخ دادن، بگوییم گفتگو، آن گفتگویی که بین دانش آموز و معلم دارد اتفاق می افتد. این خیلی درش صمیمیت، همدلی است و به گمانم آثار بهتری می تواند داشته باشد. ما برای اینکه بتوانیم مواجهه اخلاقی داشته باشیم، پس اولین قدم این هستش که انگاره ها را باید روش تامل کنیم. در کنار این عامل دیگری را هم می خواهیم تذکر بدم و اون این است که معلمی که میخواهد یک مواجهه درست با دانش آموز داشته باشد باید واجد یک سری فضایل هم باشد. دقت می فرمایید یک سری فضایل شخصیتی هم باید در خود معلم وجود داشته باشه تا نوع مواجهه او با پرسش های دانشجو اخلاقی باشد. اینها را سریع با هم مرور می کنیم.



سعه صدر، حلم و صبوری می تواند تاثیر گذار باشد. آدمی که سعی صدر ندارد، آدمی که حلم و بردباری و صبوری ندارد، قطعاً مواجهه او با دانش آموز خودش، مواجهه خیلی شتاب زده و می تونه بسیار عجولانه باشد که نهایتاً به نتیجه موفق منجر نمی شود. سعه صدر، حلم و صبوری از ویژگی های شخصیتی یک شخص است. البته دوستان اگر خواستند دقیق تر بشوند روی این واژه ها، این واژه ها همیشه و در همه جا مترادف نیستند و اینها معنی های متفاوتی دارند. درست کاری و صداقت از ویژگی های فضیلتی دیگری هستند که معلم باید داشته باشد. مسئولیت پذیری و پاسخگو بودن باز از ویژگی های شخصیتی است. اینکه معلم ما مطالعه پیشین داشته باشند، به تعبیر دیگر پیش مطالعه داشته باشند، آمادگی داشته باشند برای مواجهه با آنها، بعضی از معلمین ممکن است به هر حال، به چنین وضعیتی عادت نکرده باشند. اینکه این را یک ویژگی ثابت و پایداری در خودشان کنند می تواند رفتار آنها را در کلاس در مقابل سوال ها و پرسش های دانش آموزانشان مدیریت کند. مسلح بودن به دانش روز هم باز کمک زیادی به آنها می کند. ببینید در اینجا دوستان اصطلاح هوش هیجانی را دوستان می بینند. این اصطلاح هوش هیجانی، به واقع بحث بسیار مفصلی دارد که حالا اینجا خیلی فرصتی نیست که به آن ورود کنیم ولی فقط یادآوری کنم که از جمله مهارت هایی که ما برای زیست اخلاقی به شدت به آن نیاز داریم هوش هیجانی است و هوش هیجانی به نحو بسیار گسترده ای خدا رو شکر در فضای علمی و آموزشی امروز ما مطرح است. پایان نامه ها و رساله هایی را دیدم که در دانشگاه ها به این امر اختصاص می دهند. معلم باید مهارت کنترل و مدیریت احساسات خودش را داشته باشد. این تعریف خیلی خیلی اجمالی و ظاهری از هوش هیجانی است. ویژگی های دیگری ممکن است شما بتوانید به این فهرست اضافه کنید. پس نکته دومی که خدمتتان عرض کردم این بود که انگاره ها را مطرح کردیم که تاثیر گذار است، ویژگی های شخصیتی و فضایل اخلاقی هم معلم باید داشته باشد. تا مواجهه آن اخلاقی باشد. نکته سوم که باید به آن ورود بکنیم این است. خوب حالا ما بر اساس انگاره های درست و عرض به خدمت شما فضایل اخلاقی درست، می خواهیم یک مواجهه اخلاقی با سوال ها و پرسش ها دانش آموزان داشته باشیم ما دقیقاً چه اصولی را باید پیروی بکنیم، ما دقیقاً از چه اصول اخلاقی باید پیروی بکنیم که مواجهه ما، مواجهه اخلاقی باشد. اینجا نمونه های زیادی هست از این اصول که خدمتتان عرض می کنم. ممکن است دوستان با تاملی که می کنند بتوانند به این فهرست مطالبی را اضافه کنند ولی فهرست خودش به خودی خود خیلی طولانی است. هفده اصل را می خواهیم در این اینجا بشماریم.

اصل اول، حق انگاری سوال. چند لحظه قبل خدمتتان عرض کردم معلم ما، باید سوال را حق دانش آموز خودش بداند، همانطوری که یادگیری را به طور کلی حق دانش آموز می دانیم، پرسیدن را هم بخشی از فرآیند یادگیری شما تلقی کنید، خوب می شود حق دانش آموز. این حق بسیار آشکار و بارزی است و چیز بسیار پیچیده ای نیست که ما بخواهیم واکاوی کنیم و به دست بیاوریم. چیز بسیار روشنی است.

اصل دیگری که باید رعایت شود تا برخورد ما اخلاقی باشد این هستش که ما باید هنر گوش کردن را بلد باشیم. دوستان حتما التفات دارند که فاصله زیادی است بین شنیدن و گوش کردن. گوش کردن چیزی است و شنیدن چیز دیگری. حداقل این هستش که در گوش کردن اراده و قصد وجود دارد ولی در شنیدن لزوما اراده و قصد وجود ندارد. گوش کردن یک فرآیند هدفمند است و شنیدن نه هیچ تضمینی، هیچ التزامی نیست که به قصد یک هدفی در ما اتفاق بیافتد. شنیدن اختیاری نیست به خودی خود می تواند رخ دهد ولی گوش کردن یک فرآیند است، یک امری است که با قصد و اراده ما اتفاق می افتد و یک هدفی را نشانه گذاری کرده است. حالا دوستان اگر خواستند ریزتر و دقیقتر این را دنبال کنند، این را ما به واقع از جمله مهارت های بسیار تاثیر گذار در رفتار ارتباطی می دانیم. کتابی از دکتر نیما قربانی با عنوان سبک ها و مهارت های ارتباطی در اختیار داریم که دوستان به اونجا مراجعه کنند حداقل به عنوان یک منبع، واقف هستید که منابع زیادی درباره هنر گوش کردن وجود دارد، این هم به عنوان یک منبع برای اینکه خالی از متن نباشیم خدمت دوستان عرض می کنم. ببینید حالا وقتی این اصول را خدمتتان عرض کردم و به آخر بحث رسیدیم، آنجا خدمتتان خواهیم گفت که ما اگر بتوانیم این اصول را، این را می خواهیم به خود دوستان واگذار کنیم، این را به عنوان یک فعالیت کلاسی برای خودتان در نظر بگیریم. ما باید بتوانیم این اصول را تبدیل به کدهای اخلاقی کنیم. یک نمونه را الان عرض می کنم که منظورم از کد اخلاقی چیست. در اینجا هنر گوش دادن را به عنوان یک اصل بیان کردند. ببینید به صورت یک عبارت است. نه به صورت یک گزاره ولی کدهای اخلاقی حتما گزاره ای هستند و حتما در آن ها تاکید است. همین را بخواهیم تبدیل به یک گزاره کنیم ممکن است گزاره های متعددی را بتوانیم در ذیل آن بیاوریم. یکیش این هستش که اگر می خواهید گوش کردن اتفاق بیافتد، معلم باید موقع پرسیدن سوال دانش آموز خودش دقیقا به دانش آموز خودش توجه کند. حداقل به چشم به او نگاه کند. بی اعتنائی از خودش نشان ندهد. پس می توانیم به عنوان یک کد بگوییم که معلم موظف است در مقام سوال دانش آموز خود، به دانش آموز نگاه کند. و امثال این گزاره ها که به صورت خیلی کاربردی برای معلم روشن باشد که در این وضعیتی که در آن قرار دارد تکلیفش چیست.

سومین اصلی که روش تاکید داریم این هستش که موقعی که دانش آموز دارد می پرسد شما یک وقت هستش که شما می توانید یک واکنشی نشان دهید، یک برخوردی کنید که از پرسیدن منصرف شود، بی خیال شود. یا نه دقیقا برعکس به گونه ای برخورد کنید که از پرسیدن خیلی رضایت داشته باشد و تشویق شود که سوال ها و پرسش های دیگری را مطرح کند. تشویق دانش آموز به پرسیدن دقیقا از جنس فعالیت تدریسی شماست. ببینید حالا سر فرصت مفصل تر شاید بتوانیم صحبت کنیم که ما دانش آموزان خودمان را به هر حال باید پرسشگر بار بیاوریم. خود پرسشگری هم یک خدمت حرفه ای است و هم یک خدمت اخلاقی به دانش آموزان خودمان. تشویق کردن می تواند این اثر را داشته باشد که او پرسشگر بار بیاید.

اصول ۱۷ گانه مواجهه اخلاقی با سوال

یک: حق انگاری سوال

دو: هنر گوش دادن

سه: تشویق سوال کننده

چهار: تلاش برای فهم درست و دقیق سوال

پنجم: بازخوانی و بازسازی سوال با مشارکت سوال کننده

ششم: مواجهه صادقانه با سوال هایی که جواب آنها رانمی دانیم

هفتم: وفای به عهد و ارائه پاسخ به سوال در وقت مناسب

هشتم: ارجاع به متخصص

پرسیدن دقیقاً از جنس فعالیت تدریسی شماست. ببینید حالا سر فرصت مفصل تر شاید بتوانیم صحبت کنیم سر اینکه ما دانش آموزان خودمان را به هر حال باید پرسشگر بار بیاوریم . خود پرسشگری هم یک خدمت حرفه ای هست هم یک خدمت اخلاقی به دانش آموزان خودمان، تشویق کردن می تواند این اثر را داشته باشد که او پرسشگر بار بیاید.

● اصل چهارم: تلاش برای فهم درست و دقیق سوال :

ببینید دوستان خیلی طبیعی است که ما از دانش آموزان مان نمی توانیم انتظار داشته باشیم که پرسش های بسیار دقیق، ژرف و حساب شده ای مطرح کنند. اینکه دانش آموز سوالش را با کاستی هایی، نواقصی، کج و معوج، با اصطلاحات و ادبیاتی که می تواند به لحاظ علمی مشکل دارد را مطرح کند، این یک امر بسیار طبیعی است. ما همان ابتدا باید این را به عنوان یک پیش فرض این را بپذیریم که ما از دانش آموز انتظار نداشته باشیم . به اندازه یک انسان درس آموخته و دانش آموخته خیلی قوی سوالش را مطرح کند این خیلی طبیعی است. خیلی خوب، ما باید چه کار کنیم؟ اگر با یک سوال بسیار ناقص و همراه با کاستی ها روبرو شدیم ما باید چه کار کنیم. عرض ما هم در اینجا دقیقاً همین است داریم می گوییم که معلم باید به دانش آموز خودش کمک کند که پرسش و سوال او پخته شود. من شخصا خودم تجربه این گونه را زیاد داشتم سر کلاس های دانشگاهی خودم، دانشجو وقتی سوال خودش را مطرح می کند معلوم است که با یک ادبیات معمولاً غیر علمی، خیلی ساده و کوچه بازاری مطرح می کند. این ما هستیم که باید بتوانیم آن را بپرورانیم، ترجمه کنیم به زبان علمی بتوانیم سابقه اش را نشان دهیم لائقه اش را نشان دهیم. من خیلی وقتها به دانشجویانی که سوالاتی را مطرح می کنند خیلی راحت بسته به مورد آن اشاره می کنم که فلانی متوجه هستی که این سوالی که داری می پرسی این سوال چقدر مهم است. واقعا گاهی اوقات برخورد کرده ام و سوالاتی را مطرح کرده اند که فیلسوفان بسیار بزرگ مطرح کرده اند و من این را دقیقاً ردیابی می کنم و می گویم می دانید این حرفی را که شما زده اید مثلاً کانت چنین حرفی زده است، مثلاً دکارت همچنین حرفی زده است. واقعا خود دانشجو تعجب می کند و می گوید این منم. ببینید چقدر اعتماد به نفس پیدا می کند این منم که همچنین چیزی را پرسیده ام. عرض من این است که پختن خود سوال جزء مواجهه هم حرفه ای و هم اخلاقی ما است که با دانش آموز خودمان داشته باشیم به تعبیر دیگر پرسیدن را به آنها یاد دهیم.

● اصل پنجم: بازخوانی و بازسازی سوال با مشارکت سوال کننده :

اینکه ما خود پرسشگر را به مشارکت بگیریم در بازسازی سوالش، باز این خودش یک حرکت اخلاقی است. بسیار خواندنی است خاطرات و داستان هایی که پیرامون شخصیت ها و معلمین بسیار نامدار، یک موردش از رفتارهای مرحوم شهید مطهری خاطرات بسیار زیادی وجود دارد. در منابعی که خدمتتان معرفی کردم. در آن منبع هم شما دوستان می توانید این آثار را پیدا کنید و نوع مواجهه همچنین بزرگانی را با دانش آموزان، خودشان را ببینید. از جمله آنها همین تشویق کردن بوده که معروف است وقتی که دانشجویان از مرحوم شهید مطهری سوال می پرسیدند، آفرین آفرین گفتن هایشان بسیار معروف است که تشویق می کند و همچنین آنها را به کار می گرفتند که خودشان با زبان خودشان، با پشتوانه علمی خودشان، پرسش هایشان را تقویت کنند و پرسش های خودشان را بپزند.

● اصل ششم: مواجهه صادقانه با سوال هایی که جواب آنها را نمی دانیم :

خیلی گفتیم و شما هم شنیدید اینکه معلم به هر حال درست است که مسلح به دانش آموز است و به پشتوانه همین دانش های خود است که سر کلاس می آیند به هر حال تدریس می کند. ولی این توهم را هم باید کنار گذاشت که معلم همه چیزدان است. این که معلم را دانای مطلق و دانای کل به حساب بیاوریم این یک توهم است و قطعاً معلمین ما هم خودشان باید متوجه این وضعیت باشند. هیچ کس نمی تواند ادعا کند که من دانای کل هستم و بسیار طبیعی است که دانش آموزان سوالاتی را بپرسند که ما نمی دانیم اما در این موارد توصیه کردیم که خیلی راحت بیاید در مقابل دانش آموزان خودتان بایستید و بگویید نمی دانم و نمی دانم گفتن این نمی دانم واقعاً ساده است ؟ واقعاً ساده نیست. این نیاز به اتفاقاتی دارد که ما خیلی راحت در مقابل کسی که چندین مرتبه به لحاظ علمی از ما پایین تر هست بایستیم و شجاعانه بگوییم که من نمی دانم. ولی به هر حال توصیه کردند که این جزء فضایل یک معلم است یک استاد هست. ببینید دوتا برکت دارد، یکی این است که اگر شما نمی دانید و پاسخ کج و معوجی، غیر واقعی و نادرستی به دانش آموز خود بدهید، بالاخره امروز نه، فردا نه بالاخره فاش می شود بالاخره آشکار می شود که این پاسخی که شما داده اید پاسخ غلطی است. آبروریزی که در آنجا اتفاق می افتد می ارزد؟ در اینجا این یک نکته است، نکته دیگر این است که قرار است ما نه فقط یک مشت اطلاعات را به دانش آموزان خود منتقل کنیم، چون قرار است که ما با رفتار خودمان به او درس ها بیاموزیم. یکی هم همین است که به او یاد بدهیم چیزی را که نمی دانیم ادعای دانستن نکنیم، با نمیدانم گفتن های معلم. در نهج البلاغه حضرت امیرالمومنین هست که به تاکید حداقل در دو جمله این راه امام خیلی تاکید کرده اند که یک جا می فرماید پنج چیز هست که می ارزد آدم رنج سفرهای متعددی را بر خودش هموار کند. یکی این است که به این نتیجه برسد و یاد بگیرد که موقعی که چیزی را نمی داند بگوید نمی دانم. شجاعت بیان، این مطلب به سادگی به دست نمی آید و باید برای آن زحمت کشید. بسیاری از بزرگان این ویژگی ها را داشتند و با مواجهه با خاطرات آنها می شود به فضیلت و ارزشمندی اش پی برد.

● اصل هفتم: وفای به عهد و ارائه پاسخ به سوال در وقت مناسب :

ببینید وقتی که ما چیزی را نمی دانیم و دانش آموز پرسیده است عرض کردیم که این جزء شجاعت ها و جزء فضائل ما هست و ما باید شجاعانه بایستیم و بگوییم نمی دانم. اما اینجا همیشه کارهای دیگری هم کرد مثلا اگر یک پاسخ کلی دارید اگر یک پاسخ اجمالی دارید، تا همان اندازه ای که می دانید به دانش آموزان خودتان می توانید بگویید ولی بعد این تفصیل و دقت اش را می توانید به وقت دیگری موکول کنید. ما می توانیم خیلی راحت به دانش آموز بگوییم که بله حالا توضیح مفصل و توضیح دقیق را به فرصت مناسبی واگذار می کنیم. این را معلمین ما فراوان می گویند و ما هم در مقام معلمی خیلی گفتیم و ازش استفاده کردیم، ولی نکته مهم این است که اگر وعده دادیم بالاخره به وعده خودمان عمل کنیم والا این نوعی پیچاندن از نگاه تیزبین دانش آموز به حساب می آید. این که ما نمی دانیم و بعد بگوییم خیلی خوب تفصیل آن و دقت آن را بگذاریم برای یک وقت دیگر ولی آن وقت دیگه هیچ وقت فرار نرسد این را نوعی فرار از وضعیتی که در آن قرار گرفته ایم می گذارند، این را به حساب بی سوادی می گذارند باید به وعده ای که دادیم در وقت مناسب خودش عمل کنیم.

● اصل هشتم: ارجاع به متخصص :

اینکه اگر چیزی را نمی دانیم لزومی ندارد که ما ادعای دانایی کل کنیم و ما اگر چیزی را نمی دانیم خب طبیعی است که اولاً اظهار کنیم و یا ابراز کنیم ولی یک کار دیگر هم می شود کرد و آن این است که به متخصص ارجاع بدهیم. من نمیدانم معلم و همکاران ما چقدر به همکاران دیگر

خودشان ارجاع می‌دهند چقدر پیش می‌آید که سر کلاس دانش آموزانشان سوال می‌پرسند و واقعاً به این نتیجه برسند که فلان همکارشان بهتر از ایشان می‌داند و دانش آموز را به ایشان ارجاع بدهند و بگویند چقدر خوب است که این سوال را از فلانی بپرسید. مثلاً می‌گوییم معلمینی که در مباحث دینی دارند تدریس می‌کنند، فرض بفرمایید راجع به نظریه تکامل یک بحثی پیش آمد و دانشجویی سوالی می‌پرسد. از نظریه تکاملی مثلاً داروین، خوب این چه نیازی هست که یک معلم تعلیمات دینی باید به این قضیه بپردازد و چقدر خوب است که از یک همکار دیگری که اطلاعات کافی و بیشتری دارد، اگر در دبیرستان‌ها دارد اتفاق می‌افتد این بحث‌ها، مثلاً به دبیر زیست شناسی ارجاع دهند و نظریه را از ایشان بخواهند. من مابقی مسائل دینی را مطرح می‌کنم و حرفی نیست ولی خود اصلی نظریه داروین را از فلانی بپرسید. این چه اشکالی دارد این خیلی خوب است. فرهنگ ارجاع دادن به متخصص را همینجا می‌توانیم به دانش آموزان خودمان انتقال دهیم و یاد بدهیم.

● اصل نهم: دقت در ارائه جواب:

نکته واضحی است که جوابی که دانش‌آموز خودمان می‌دهیم باید موشکافانه باشد، دقیق باشد و در آن ضعفی نباشد، چون هر ضعفی که باشد به هر حال به حساب بی‌سوادی ما گذاشته می‌شود. من دانه به دانه اینها را دارم خدمت دوستان عرض میکنم، چون در حوزه معلمی و آموزش قرار داریم به هر حال یادمان باشد که اینها همه اصولی است که ما در قدم اول داریم می‌گوییم. معلم باید حواسش به اینها باشد و اینها را اجرا کند.

جلسه ی دهم قسمت چهارم - ایمان احمدی

انتقال بدیم و یاد بدیم

اصل دیگر، دقت در ارائه ی جواب. نکته ی واضحی هست. جوابی که به دانش آموز خودمون میدیم باید موشکافانه باشه دقیق باشه در جواب ضعفی نباشه چون هر ضعفی که باشه به حساب بی سوادی ما گذاشته میشه دیگه. من دانه به دانه این ها رو که دارم خدمت دوستان عرض میکنم چون در حوزه آموزش و معلمی قرار داریم باید یادمون باشه که این ها همه اصولی هستند که داریم در قدم اول میگییم معلم ما باید حواسش به این ها باشه و این ها رو اجرا بکنه که به نوعی خودش مرتکب تخلف اخلاقی نشه ولی یک کارکرد و یک اثر و یک پیامد بسیار مثبتی هم داره و اون اینه که همه ی این ها رو با این رفتار هایی که ایشون داره انجام میده به دانش آموزشم منقل میکنه ، یعنی دانش آموزشم یاد میگیره که در جواب پرسش های دیگران دقت رو به خرج بده، اون هم یاد میگیره که به دیگران ارجاع بده، او هم یاد میگیره به عهد و قولی که به دیگران میده وفا بکنه.

اصل بعدی، تمایز انگیزه سوال از خود سوال: یک اتفاق نامبارکی که نه فقط در کلاس ها و محیط های آموزشی بلکه حتی در بحث و گفت و گو هایی که در جامعه هم اتفاق میوفته و مثل یک دام و مثل یک تله مارو گاهی اوقات گرفتار میکنه همین نکته است. واقعیت این است که ما که از انگیزه های آدم ها و نیت های مختلفشون و از پشت پرده ها خبر نداریم، این خودش یک نوع مغالطه ست. یک نفر بحث یا پرسشی رو مطرح میکنه ما بجای اینکه به پرسشش پاسخ علمی بدیم، ما سریع برویم و یقه اش رو بگیریم و بگییم این بحث و پرسشی که شما مطرح کردین به فلان انگیزه بوده! یعنی انگیزه های بد رو بکشیم وسط و با توسل به اونها ، فرد رو از میدان به در بکنیم. انگیزه های مختلفی ممکنه پشت سوال هایی که دانش آموزان ما مطرح می کنند وجود داشته باشه ولی قرار نیستش که ما اون انگیزه ها رو حفاری بکنیم و بکشیم بیرون و اون رو به رخ دانش آموزا خودمون بکشیم؛ ما دقیقاً باید به سوال بپردازیم. بعضی وقت ها ادم بصورت خیلی جدی حدس میزنه که انگیزه ناروایی پشت این قصه هست، اینکه بتونیم این انگیزه های ناروا رو تحمل بکنیم و اون ها رو علنی نکنیم نیاز به یک سری فضایل اخلاقی و ورز های درونی داره. مثلاً صبوری در اینجا خیلی میتونه کمک بکنه. تسلط بر هیجانات میتونه خیلی کمک بکنه، همون هوش هیجانی که خدمتتون گفتم.

نکته بعد و اصل بعدی این هستش که باید با انگیزه ها اگر فهمیدیم که واقعا انگیزه ای که پشت این سوال هست، انگیزه ناروایی هست، خب چه باید بکنیم؟ بریم سراغ همون انگیزه های ناروا؟ هیچ مشکلی رو حل نمیکنه! معلم دلسوز معلم مشفق انگیزه ها رو نادیده میگیره و میزاره کنار و به اصل سوال میپردازه.

اصل بعدی بخشودن هست: اگر کشف کردیم که واقعا انگیزه های ناروایی پشت این قصه هست به هر حال معلم مشفق باید نهایتاً ببخشه. بخشودن در فرهنگ ما فراوان طرح شده بحث های زیادی پیرامونش هست ولی دوستان رو ارجاع میدم برای اینکه اولاً معنا و مفهوم بخشیدن رو خوب بفهمیم به دقت و بعد هم اینطور نیست که همه با من هم عقیده باشند که همیشه باید بخشید خلیلا هستن که میگن نه خیلی جاها هم باید مقابله به مثل کرد ،

باید ایستادگی کرد؛ من شخصا طرفدار این هستم که همیشه و همه جا باید بخشید. این بخشودن اگر قرار است قابل دفاع باشد باید دلایل قوی ای برایش پیدا بکنیم اثری رو خدمتتون معرفی میکنم که دقیقا عنوانش بخشودن هست کتاب بسیار کوچیکی هست در قطع پالتویی هم چاپ شده خیلی هم زبان ساده و گیرایی داره ترجمه ی استاد خشایار دیهینی، کتاب نسبتا جدیدی هم هست، دوستان به اینجا مراجعه کنید تا معنای بخشودن دقیق تر دستتون بیاد.

بخشودن کار خیلی ساده ای نیست، پشتوانه های نظری قوی می خواهد، برخی که میروند سراغ مقابله به مثل پیشفرض های دیگری دارند درمقایسه با کسانی که طرفدار بخشودن هستند.

اصل سیزدهم از اصول هفده گانه، مشارکت طلبی هست:

طبیعی هستش که یک دانش آموز یا دو دانش آموز سوال میپرسد و بقیه نشستن تماشا می کنند، یکی از کارهایی که از معلم انتظار میره و این هم میتونه برآمده از اون انتظار حرفه ای و هم انتظار اخلاقی ای که از ایشون هست اینه که دیگران رو هم وارد معرکه بکنند.

ما قبل ازین بحث راجع به بهره وری آموزشی، کیفیت آموزشی صحبت کردیم و اونجا گفتیم که اگر معلم بخواد در کلاس کارایی داشته باشه، این کارایی رو میشه با یک شاخصی مشخص کرد و اون شاخص جذابیت هست، ببینید این نوع مواجهه و این برخوردی که دارم میگم به جذاب شدن کلاس شما کمک میکنه یا نه، اینکه دیگران رو هم درگیر بکنید، سوالی که از شما پرسیدند، دیگران رو هم وارد بحث بکنید حتی جواب رو از دیگران بخواید؛ ببینید که دانش آموزان دیگر می تونند به این سوال جواب بدن یا چگونه جواب می دهند؟! «مشارکت دادن» باز تذکر میدم که اگر ما بتونیم در کلاسمون مشارکت طلبی رو همین به بهانه ی پرسشی که یک دانش آموز مطرح کرده، این فرهنگ مشارکت کردن رو در دانش آموزان خودمون ایجاد بکنیم، قطعاً آثار این را پس فردا در جامعه و در بستر های اجتماعی هم خواهیم دید.

اصل چهاردهم اینکه بعضی ها می پرسند و بعضی ها نمی پرسند

آیا معلم در اینجا هیچ نقشی نداره؟ دراینکه دیگران رو هم بکشه توی صحنه و از آنها پرسشگری رو بخواد و پرسشگری رو یاد بده! ممکنه بعضی ها که سکوت کردند هم دلشون بخواد که بپرسند؛ نکنه یک وقت فشارو جوری کردیم و جوری تبعیض آمیز با دانش آموزان برخورد می کنیم که یکی جرأت پرسیدن پیدا می کند ولی دیگری جرأت پرسیدن پیدا نمی کند. اینکه فرصت برابر به همه ی دانش آموزان بدیم یک نفر همه ی وقت کلاس رو به خودش اختصاص نده بلکه دیگران هم بتونن از زمان کلاس استفاده کنند این اقتضای مواجهه ی اخلاقی است. هم باید فرصت برابر به دانش آموزان داده بشه که همشون بتونن بپرسن و هم نوع مواجهه ی ما با همه ی دانش آموزان . ما اسم اولی را می گوییم عدالت توزیعی، دومی را می گوییم عدالت روبه ای.

اگر بخواهیم مواجهه ی ما عادلانه باشه هر دوی این شمول از عدالت را باید در پرسش های دانش آموزان خودمان حواسمان باشد.

اصل پانزدهم که باید در رفتار ما دیده بشه این است که ببینید حتما دوستان این تجربه داشته اند، گاهی اوقات دانش آموزی سوالی میپرسد و دانش آموزان واکنش های نادرستی نشون میدن از خندیدن و تمسخر کردن بگیرد تا داد زدن سر دانش آموز که وقت کلاس رو بگیرد و یا خودشیرینی نکن برای معلم و یا ازین قسم مواجهاتی که داره، اینجا انتظاری که از معلم داریم این است که بتونه کلاس رو کنترل کنه، موقع پرسیدن سوال! میدونید آثار و پیامد های بسیار بدی داره اگه نشه کلاس رو کنترل کرد. غیر ازین که زمان از دست بره و به جواب سوال نمیرسیم و ... اون آثار دیگرش را هم توجه داشته باشیم که در واقع یک جور فضا را باز کردیم برای اینکه نسبت به کسی که روحیه پرسشگری در او است یک فشاری وارد شود و او عقب نشینی بکنه! از انتظاراتی که از معلم داریم اینه که جوری فضا سازی بکنه که روحیه پرسشگری تقویت بشه .

اصل شانزدهم نقد پذیری

گویا است. فقط یک نکته درموردش هست و اونم اینه که پرسیدن و پاسخ دادن رو فقط به صورت خیلی خیلی ظاهری که حرف خودش رو به صورت سوالی مطرح بکنه و انتظار داشته باشه که معلمش هم یک جواب شسته و رفته ای در مقابلش قرار بده، به این تقلیل ندیم. آنچه که در کلاس ممکنه اتفاق بیوفته فقط پرسشگری نیست، نقد کردن هم هست. یعنی ممکنه حرفایی که دانش آموز میزنه از جنس نقد کردن باشه، نه از جنس فقط پرسیدن این معلم هستش که باید بتونه این رو درک بکنه و مواجهه ای که باهاش داره، مواجهه با نقد باشه نه با سوال. این دو نوع مواجهه با هم فرق

دارند. به قولی نقد پذیری هم خودش ادبی داره. دوستان باز می توانند به این منبعی که به عنوان متن درسی قرار دادم مراجعه کنند ما در اونجا دو تا مقاله از دکتر قراملکی در پایان کتاب معرفی شده که می توانند اونجا مراجعه بکنند و صحبت های ایشان را راجع به ادب نقد پذیری ببینند.

اصل آخر اصل هفدهم انتقال مهارت های تشخیص مساله

خیلی اوقات سوالی که دانش آموز مطرح می کند، در واقع این سوال سوال کاذبی است. اصلا مساله اصلی این نیست. مساله اصلی چیز دیگریست ولی به هر حال تشخیص این که مساله ی اصلی کدامه و مساله ی فرعی کدامه این هم بخشی از سواد دانش آموز به حساب می آید. چه کسی باید به او کمک می کند تا مساله را از مساله نما تمیز دهند. این بخشی از کاری هست که معلم باید انجام بدهد. معلم می تواند اتفاقا این وضعیت ها را بداند که فرصتی فراهم شده تا او بتونه یک سری مهارت ها تکنیک ها و فنون رو به دانش آموزان خودش آموزش بده.

این ها اصل هستند و اصول کلی اخلاقی هستند و تلاش بکنند تا با راهنمایی مختصری که کردم این ها رو به کد های اخلاقی تبدیل کنند.

خب دوستان این جلسه ملاحظه فرمودید که محور اصلی بحث ما مواجهه با سوال دانش آموز بود و عرض کردم که خیلی این نوع رفتار ما با سوال دانش آموز بستگی به این دارد که ما چه انگاره ای از سوال کردن داریم؛ حق انگاری کاملا قابل دفاع است، اینکه سوال دانش آموز رو یک فرصتی برای یادگیری به حساب بیآوریم، کاملا قابل دفاع هست. این معلمه که باید انگاره های خودش رو بازنگری بکنه و اگر سوال دانش آموز رو حق نمی داند و اگر اون رو فرصتی تلقی نمی کند باید در انگاره های خودشون بازنگری بکنن و درواقع یک فرصت بسیار طلایی برای تقویت یادگیری به حساب بیارند.

همگی شما تجربه کردین که ما در محیط های دانشگاهی و پژوهشی مون یک نقص و کمبودی که همیشه می بینیم و از آن گله می کنیم این هست که ما خیلی در حوزه ی علم، نوآوری نداریم، ما خیلی پرسش های جدید طرح نمی کنیم، در تحقیقات، پژوهش ها، مقالات، آثار و خروجی های تحصیل کرده های دانشگاهی ما نوآوری انچنانی دیده نمیشه، آیا با من موافق نیستید که اگر این را ردیابی کنیم، سر از همین کلاس های معمولی آموزشی خودمون دربیاریم؟ چون در اینجا ما پرسیدن و پرسشگری رو تقویت نکردیم، اگر کسی حرف نویی زد کمکش نکردیم، فضا رو براش آماده نکردیم، اهمیتش رو براش نگفتیم، بجای همه ی این ها یک جور ی او را از میدان به در کردیم و اون رو وادار به سکوت کردیم، این ها خیلی میتونه آثار بدی داشته باشه که من فکر می کنم وضعیت علمی پژوهشی ای که الان رضایت نمیتونیم بهش بدیم، میتونه ریشه در نوع برخورد های معلمان ما با دانش آموزان ما در مواجهه با سوالی باشه که این ها مطرح می کردند و این میتونه در سرنوشت علمی آینده جامعه ی ما بسیار تاثیر گذار باشه که امیدوارم دوستان خیلی جدی بگیرند.

۱۰. تمایز انگیزه سوال از خود سوال	۱. حق انگاری سوال
۱۱. مواجهه مشفقانه با انگیزه های ناروا	۲. هنر گوش دادن
۱۲. بخشودن	۳. تشویق سوال کننده
۱۳. مشارکت طلبی	۴. تلاش برای فهم درست و دقیق سوال
۱۴. فرصت عادلانه به همه در پرسیدن	۵. بازخوانی و بازسازی سوال با مشارکت سوال کننده
۱۵. مدیریت مواجهه کلاس با سوال	۶. مواجهه ی صادقانه با سوالاتی که جواب آن را نمیدانیم
۱۶. نقد پذیری	۷. وفای به عهد و ارائه ی پاسخ به سوال در وقت مناسب
۱۷. انتقال مهارت های تشخیص مساله	۸. ارجاع به متخصص
کدهای اخلاقی این اصول را بیان کنید	۹. دقت در جواب

تا اینجا مطالب و مباحث مختلفی را مطرح کردیم. می‌خواهیم برگردیم به جلسه ای که نقشه ی راه را برای بهبود وضعیت اخلاقی مطرح کردم. در اینجا دویایه یا دو گام بلند را یادآوری کردم که ماباید برداریم. یکی از آن ها اموختن مهارت های ارتباطی بود. امروز را اختصاص میدیم به اینکه با یکی از آن مهارت ها بیشتر آشنا بشیم. پیش رای همه ی ما، بویژه همه ی کسانی که دغدغه ی اخلاقی بودن دارند، دام ها و لغزش گاه هایی وجود دارند که ما باید هم آنها را به درستی بشناسیم و هم راش ها و مهارت هایی را بیاموزیم و کسب بکنیم تا بتوانیم به سلامت ازین وضعیت های چالش برانگیز که میتواند برای سلامت اخلاقی ما مضر باشد و ما را به دام خودش بکشاند، بتوانیم فرار بکنیم. از جمله ی لغزش گاه هایی که پیش رای همه یمان هست که برای خراج از اینها ما نیاز به مهارت آموزی داریم. این را، ما با اصطلاح برادران دراغین میشناسیمش. شما همه معلم هستید و معلمی را دارید تجربه میکنید به احتمال زیاد این وضعیتی که من الان خدمتان عرض میکنم همه کمابیش تجربه کردید و یا تجربه خواهید کرد. مثلا عرض میکنم شما فرق بین مشاوره و مداخله را میدانید؟ شما در حرفه ی خودتان بسیار نیاز پیدا میکنید که به دانش آموزان مشاوره بدید و راهنمایی بکنید و آن ها از شما راهنمایی میخواهند؛ شما دقیقا چه رفتاری باید نشون بدید؟ چه چیزی باید بگید؟ چگونه باید با او ارتباط برقرار بکنید؟ چگونه باید به حوزه ی او وارد بکنید که سر از مداخله درنیارید؟ میدونید چرا داریم این را مثال میزنم؟ بخاطر اینکه مشاوره دادن خودش یک فضیلت اخلاقی است؛ یعنی ما به حکم اخلاقی بودن باید به دیگران مشاوره بدیم. اما از طرفی اگر حوزه ی مشاوره را درست نشناسیم و متناسب با حقوق طرف مشورت اگر وارد بحث نشیم، ای بسا ما سر از مداخله دربیاریم و آن وقت میبینید که مداخله یک ویژگی اخلاقی نیست و به نوعی میشه گفت تخلف اخلاقی ست. مواردی ازین دست را ما چقدر میشناسیم؟ مثال دیگر، ما از معلم وقتی انتظار داریم که سر کلاس اقتدار داشته باشه، بین اقتدار و قدرت طلبی چه مرزی قائل هستیم؟ دقیقا میتونید تصور بکنید و تشخیص بدید که اقتدار چه نوع رفتاری است و مقابل اون قدرت طلبی چگونه رفتاری ست؟ آیا برای اینکه گرفتار قدرت طلبی نشیم، اقتدار را به خوبی میشناسیم؟ یکی از وضعیت هایی که پیش رای ماست و ممکنه بدلیل اینکه این ها را دقیقا نمیشناسیم و مرزشان را تشخیص نمیدیم، برای رسیدن به یک فضیلت اخلاقی، گرفتار یک رذیلت اخلاقی بشیم. بحث امروز به این سمت پیش خواهد رفت که این مواضع را بشناسیم و امیدوارم بتوانیم روش ها و راه هایی را نشان بدهیم که بتواند ما را ازین وضعیت های پرخطر با سلامت عبور بده.

خب میخوایم با یکی از لغزشگاه هایی که پیش روی زیست اخلاقی وجود دارد بیشتر آشنا بشویم و امیدوارم که بتوانیم با شناختی که از این لغزشگاه ها پیدا میکنیم و روش هایی که در خور یک همچین سطحی و درخور یک همچین کلاسی هست عرض بکنم و دوستان را بعد ارجاع بدم به منابع دقیق تر و مفصل تر که این مباحث را دنبال بکنند. من با این مطالب حداقل انتظاری که دارم این هستش که دوستان حساسیت پیدا بکنند و دقت بکنند ببینند ما امروز گرفتار چه وضعیت هایی هستیم، چه مهارت هایی را باید بیاموزیم، برای رشد اخلاقی مان فقط به یک سری کلی گویی ها اکتفا نکنیم. در حل این تعارضاتی که صحبتش را خواهیم کرد، با کلی گویی ها ما راه بجایی نمیبریم، دوستان در طول بحث دقت کنند که در یک همچین وضعیت هایی، اکتفای فقط به مثلا ایمان مذهبی هم دستگیر ما نخواهد شد، ما باید در این جهت مهارت بیاموزیم. اجازه بدید بریم سراغ برادران دروغین، ابتدا با مثال های چند گانه بشناسیم سپس ببینیم که باید با این وضعیت ها چه باید کرد.

اصطلاح برادران دروغین در عصر ساسانیان استفاده شد و تا امروز در ادبیات ما باقی مانده است و بدین معنی ست که یک فضیلت داریم و در مقابلش یک رذیلت داریم و ازونجایی که این دو بسیار به هم شبیه هستند، ممکن است این ها را برادر بگیریم و بجای هم اشتباه بگیریم و مرز بین اینها را نتوانیم تشخیص بدهیم. ما به اقتضای فطرتمان میخوایم برویم سراغ فضیلت های اخلاقی ولی ای بسا اگر ما این مرز را به خوبی نشناسیم ممکن است دچار و گرفتار این رذیلت بشویم. بعبارت دیگر هر جنس ارزشمندی یک جنس بدلی هم دارد. این رذیلت ها ی اخلاقی در مقابل فضیلت های اخلاقی، جنس های بدلی هستند که اگر غفلت کنیم ممکن است، بجای جنس اصلی به ما غالب کنند.

به مثال ها توجه کنید:

۱. کنترل و استبداد و سلطه گری : ما به اقتضای شغل و حرفه مون باید دانش آموزان و کسانی که پای درس ما نشسته اند، کنترل داشته باشیم. اما کنترل دارای چه ویژگی هایی است که بعنوان یک فضیلت و ویژگی از معلم انتظار می رود؟ آیا ما برای کنترل کلاس، دچار استبداد و سلطه گری نمیشویم؟ آیا مرز بین این دو را به درستی میشناسیم؟

۲. عزت نفس و تکبر : فرقیان چیست؟ آیا می شود مرزی بینشان قایل شد؟ عزت نفس یک فضیلت اخلاقی است اما تکبر یک رذیلت اخلاقی است. ای بسا آدم هایی که درگیر تکبر هستند اما فکر میکنند که عزت نفس و ای بسا کسی عزت نفس را دارد دنبال میکند، غافل ازینکه درگیر تکبره! مرز این ها کجاست؟ آیا تکبر خودش را به جای عزت نفس جا زده؟

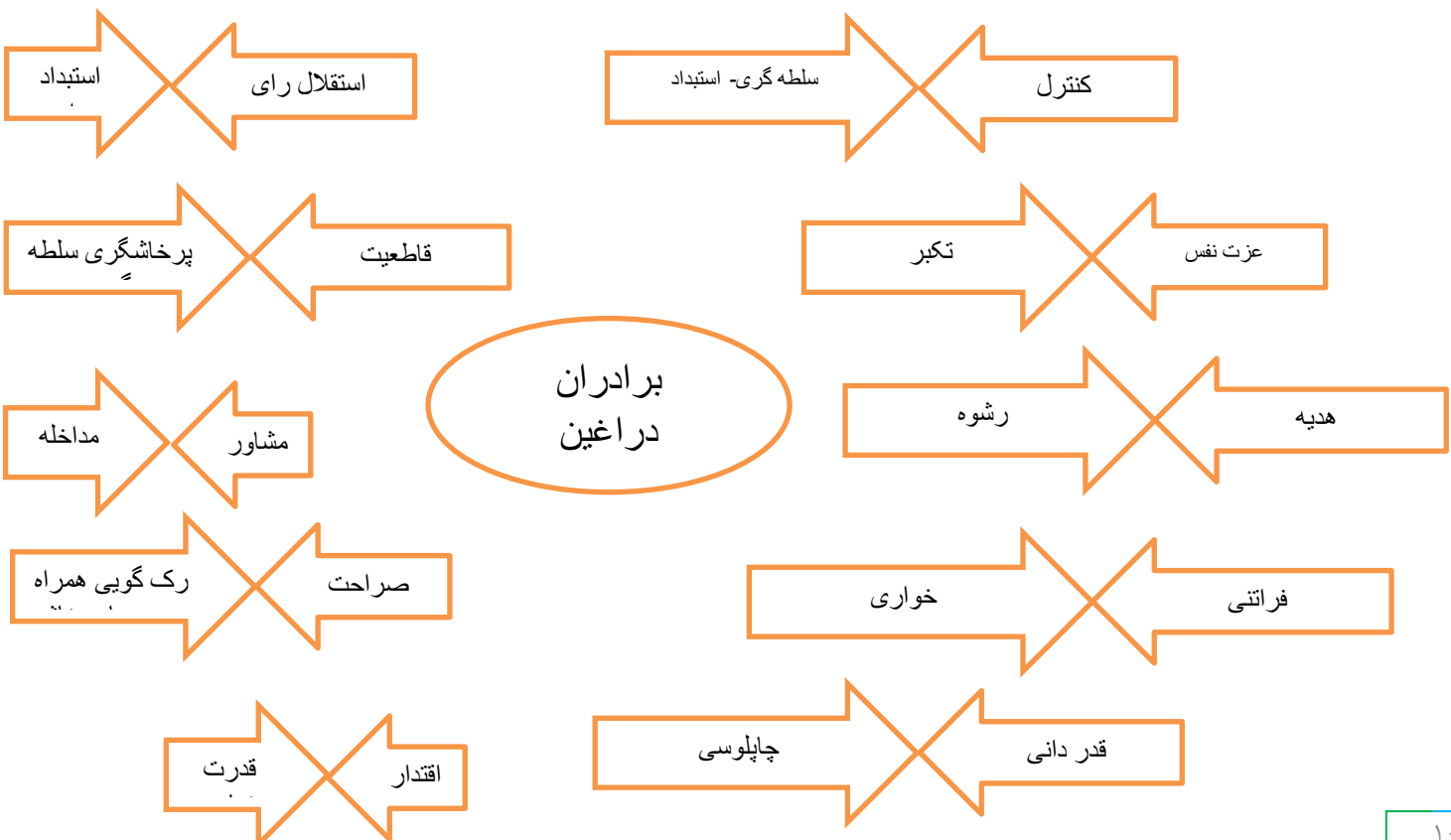
۳. هدیه و رشوه: تفاوت این دو چیست؟ بسیاری کسانی که درگیر رشوه دادن و گرفتن میشوند اما عنوانش را عوض میکنند و می گویند این هدیه ست این که مشکلی ندارد! در حرفه هایی که همه ی ما تجربه ش میکنیم ممکن است ازین اتفاقات فراوان پیش بیاد. هدیه دادن و هدیه گرفتن چیز خوب و پسندیده ای ست و بلحاظ اخلاقی مورد تایید است اما رشوه که لزوما!.... میبند؟ جنس بدل به جای اصل...

۴. فروتنی، خواری و کوچک کردن، سبک کردن خویش: مرز این ها کجاست؟ فروتنی فضیلت اخلاقی ست اما ای بسا فراتنی با خواری و کوچک کردن و سبک کردن خودمون اشتباه گرفته بشه. نکته موقعی که بحساب داریم فراتنی میکنیم، داریم خودمونو خوار و کوچک میکنیم؟

۵. قدر دانی و چاپلوسی : مرز این دو کجاست ؟ ویژگی های اختصاصی رفتاری که قدردانی تعریف میشود چی هستند؟ رفتار من چه ویژگی هایی داشته باشد که بگویم من دارم قدردانی می کنم که اگر اون ویژگی را انجام ندادم رفتار من تبدیل به چاپلوسی میشود.

۶. استقلال رای و استبداد رای: تفاوت این دو چیست؟ تفاوت این دو خصوصا برا قضاات و وکلا بسیار حائز اهمیت است! آیا تفاوت این دو برای قضاات شفاف و روشن و واضح هست؟ ان چه که از یک قاضی انتظار میرود این هست که قاضی باید استقلال رای داشته باشد. اما آنچه که از قاضی میبینیم آیا واقعا استقلال رای هست؟ نکته استبداد رای باشه...

قسمت دوم جلسه ۱۱ - ایمان احمدی (بازبینی: محدثه خاکسار)



۷. قاطعیت و پرخاشگری یا سلطه‌گری: ما باید قاطعیت داشته باشیم باید قاطعانه برخورد کنیم. بعنوان معلم در سر کلاس باید قاطعیت داشته باشیم اما این قاطعیت چطور رفتاری است؟ من با چه ویژگی‌هایی میتوانم بگویم رفتارم، رفتار قاطعانه‌ست؟ نکند در سایه ی قاطعیت گرفتار پرخاشگری یا سلطه‌گری دارم می‌شوم؟ ویژگی‌های پرخاشگری را بعنوان یک رفتار میشناسیم؟ چه رفتاری پرخاشگری و چه رفتاری قاطعیت است؟

دوستان مد نظر داشته باشید که این‌ها همه لغزشگاه‌هایی‌ست که اگر ما نتوانیم تمییز بدیم و مرزشو نتوانیم تشخیص بدیم، ای بسا برای رفتن به سراغ فضایل به دام رذایل خواهیم افتاد.

۸. مشاوره و مداخله: با این مورد فراوان روبرو هستیم. ما انتظار داریم که معلم یک مشاور بسیار توانا و موثری باشد اما مشاوره دارای چه ویژگی‌هایی‌ست که من بتونم ان را از مداخله متمایز بکنم؟ مداخله یک رفتاری‌ست، مشاوره هم یک رفتاری‌ست. مداخله جزو رذایل اخلاقی ولی مشاوره جزو فضایل اخلاقی‌ست.

۹. صراحت و رک‌گویی: مثلاً صراحت در گفتار، در بیان، در برخورد از فضایل اخلاقی‌ست اما صراحت با رک‌گویی توام با پرخاشگری باشد، تبدیل به یک رذیلت اخلاقی میشود. مرزشان دقیقاً چیست؟ اینجا من ذکر کردم که توام با پرخاش باشد. اما خیلی‌ها هستند که افتخار میکنند به رک‌گویی، اما رک‌گویی‌شان آیا از جنس صراحت و اخلاقی‌ست؟ آنچه که ما بتوانیم از نظر اخلاقی بپذیریمش، صراحت است اما آنچه که رک‌گویی همراه با پرخاشگری باشد، قابل پذیرش اخلاقی نیست.

۱۰. اقتدار و قدرت‌نمایی: ما در وضعیت‌هایی که تجربه خواهیم کرد در حرفه‌ی معلمی، تفاوت و فرق اقتدار و قدرت‌نمایی‌ست. ما آنچه که برای یک معلم مطرح میکنیم و انتظار داریم که در کلاس‌ها و در فعالیت‌های حرفه‌ای‌اش با خودش داشته باشد، اقتدار است. اقتدار چه مرز مشخصی با قدرت‌نمایی‌داره؟ قدرت‌نمایی قابل دفاع نیست.

این‌ها مثال‌هایی بود که ما متوجه بشویم که دام‌های زیادی پیش روی راه ما هست و حساس بشویم که برای اینکه اخلاقی عمل بکنیم این‌ها را خوب بشناسیم و مرزشان را تشخیص بدهیم.

درواقع منبع مشخصی را سراغ ندارم که این‌ها را به همین نحوی که دارم الان خدمتتون عرض میکنم، منظورم منابع کلاسیک‌ست، که اومده باشند این‌ها را بحث کرده باشند و این فضایل و رذایل را دقیقاً مرز بندی کرده باشند. ببینید یک نکته عرض کنم وقتی میگم در آثار کلاسیک ما بطور اختصاصی به این‌ها پرداخته نشده، نمیخواهم بگویم که در این آثار این‌ها اصلاً مطرح نشده‌اند یا آثار کلاسیک اخلاقی ما مثلاً عزت نفس و فروتنی و قاطعیت را بحث نکردند، نه این‌ها را بحث کردند. اما آنچه که ما در این آثار میبینیم، عمدتاً تعریف این فضایل‌ست. تعریف به خودی خود در مواضع عملی به درد ما نمیخورد! فرق زیادی‌ست بین تعریف و ملاک عملی! تعریف به من قدرتی نمیدهند که من در مرحله‌ی عمل بتوانم بین این‌ها تشخیص بدم، این‌ها را از یکدیگر جدا بکنم. اون‌ی که میتواند به من کمک بکند که من عملاً این‌ها را از هم تفکیک بکنم، ملاک‌هاست و اون ملاک‌ها را ما نمیبینیم که بحث موثری در موردش کرده باشند. اثری از دکتر نیما قربانی تحت عنوان سبک‌ها و مهارت‌های ارتباطی وجود دارد که این بحث را کما بیش به همین شکلی که ما عنوان کردیم وجود دارد دوستان میتونن این بحث را در کتاب (سبک‌ها و مهارت‌های ارتباطی) ایشان دنبال کنند.

خب حال که چنین لغزشگاه‌هایی بر سر راه ما هست ما باید چه کنیم؟ مهارت، تکنیک و یا راه و روشی هست که من گرفتار چنین رذیلت‌ها نشوم؟؟

یک پاسخ کلی فعلا در این جلسه خدمت دوستان عرض میکنم. نه اینکه تک تک برویم سراغ این مواضع و لغزش گاه ها ، بطور کلی میخوام روشی را به دوستان معرفی بکنم که اگر با این روش آشنا بشویم در خیلی از این مواضع که ممکن است این لغزش گاه ها مثل یک دام بر سر راه ما باشد، بتوانیم با توسل به این حداقل، موضع خودمان را بشناسیم و گرفتارش نشویم.

ببینید بین شناخت و التزام به شناخت تذکر داده بودیم که فاصله ای هست، این بحث ها ممکن است شما را با شناخت این مواضع آشنا بکند ولی این که لزوما شما پابندی نشان بدهید، بستگی به میزان تمرین، ممارست و مجاهدت نفسانی ست که شما کردید. پس بین شناخت و التزام به شناخت فاصله ای هست. من خیلی بتوانم هنر کنم ، میتوانم شناخت را به شما منتقل بکنم ولی التزام به شناخت بر عهده ی دوستان هست. اگر من توانستم مثلا فرق اقتدار با قدرت نمایی را برای دوستان مشخص بکنم و این که شما وقتی فهمیدید که در اینجا کاری که دارید میکنید از جنس اقتدار نیست از جنس قدرت نمایی هست، اینکه پابندی نشان بدهید یا نه، این دیگه دست من نیست دست خود شماست.

کتابی که از دکتر نیما قربانی معرفی کردم، سبک های رفتار ارتباطی را برای ما باز میکند و میگوید که همه ی این هایی که شما تحت عنوان برادران دروغین مثال میزنید ، این ها در سبک های رفتار ارتباطی ما قرار میگیرند و ما باید این سبک ها را بشناسیم و اگر شناختیم میتوانیم میزان اخلاقی یا غیر اخلاقی بودنشان را تعیین بکنیم و خودمان را آرام و آرام ورز بدهیم و تمرین بکنیم به سمتی که اخلاقی تر هست پیش ببریم. ما میخوایم روی این سبک ها فعلا حرف بزنیم. ببینید چهار تا پایه، چهار تا بنیان ، یا اصل یا عبارت دیگر چهار تا مولفه را میخوایم اینجا معرفی بکنیم و باهاش آشنا بشیم که به گمان من اگر با این چهار مورد آشنا بشیم، در بسیاری از ان دام ها و لغزش گاهها که وارد بشویم و به کار بگیریم این ویژگی های چهارگانه را ، به راحتی میتوانیم تمییز بدیم که بله من اینجا گرفتار ردیلت شدم یا نشدم.

این چهار تا مولفه ای که الان دارم معرفی میکنم را ابتدا باهاش آشنا بشیم بعد باز نحوه ی کاربردش را تاکید و تایید خواهیم کرد.

۱. صداقت : صداقت یک فضیلت اخلاقی است. یک معنا و مفهوم منطقی دارد و یک معنا و مفهوم اخلاقی. ما اینجا با مفهوم اخلاقی صداقت سر و کار داریم و نه منطقی ؛ در منطق وقتی که بحث از صداقت میشود یا صادق و کاذب بودن یک گزاره ای بحثش به میان می آید، میخوانند بگویند که ایا این گزاره مطابق با واقع هست یا نیست! این بحث ما در حوزه ی اخلاق نیست. ما در حوزه ی اخلاق به این ملاک و ب ان، کسی یا چیزی را سنجش نمیکنیم؛ ما در اخلاق یک تعریف دیگری داریم. وقتی که میگوییم در این کلام صداقت هست یا نیست، منظورمان مطابقت با واقع نیست! ما منظورمان مطابقت با باور هست. به هر حال هر کسی برای خودش باورهایی دارد. ایا ان چیزی که به زبان می آورد با باور هایش انطباق دارد یا انطباق ندارد؟ این انطباق از چه نظر بررسی می شود؟ یکیش این هست که ما زبانمان باید با باورمان انطباق داشته باشد؛ آنچه را که به زبان می اورم باید با باور های من انطباق داشته باشد. ایا این برای صادق نشان دادن من کفایت میکند؟ خیر بلکه یک هماهنگی یا انطباق دیگر هم می طلبد. باید زبان بدن من و کالبد من، که منطبق دان ها به ان میگویند دلالت طبیعی، باید با باور من هماهنگی داشته باشد ، انطباق داشته باشد؟ ایا این دو تا کفایت میکند؟ باز هم خیر. باید رفتار و کردار من با باور های من برهم منطبق باشند. کفایت می کند؟ نه. باید رفتار من و کردار من هم با باور های من هماهنگ باشن و انطباق داشته باشند. باز این کافیه؟ نه ! یک ویژگی دیگر لحن گفتاری من هم باید با باور من منطبق باشه ای بسا باور من چیزی ست و من همون را با زبان دارم مطرح میکنم اما لحن من چیز دیگری را میرسونه پس برای اینکه صداقت در رفتار من برآز و ظهور و نمود پیدا بکنه ما چهار جا را باید حواسمون باشه که با باورمون منطبق باشه ۱. رفتار ۲. زبان گفتار ۳. زبان بدن ۴. زبان لحن

صداقتی که ما داریم میگیم اگر به همین معنایی که من گفتم بشناسیم ، در شناخت برادران دروغین وتفکیک مرز ها به ما کمک خواهد کرد.

۲. صراحت: صراحت قابل دفاع اخلاقی هست. یک انسان اخلاقی را ما ازش انتظار داریم که آدم صریحی باشه. اما صراحت در اینجا به چه معناست؟ دقیقا به این معناست که گفتار ما باید روشن، مستقیم و خالی از هرگونه ابهام و کلی گویی باشد. مخاطب ما برای فهمش لازم نباشد به زحمت بیوفتد و درگیر مغالطه ها و دست انداز ها بشود. ساده بگوییم و ساده معنا و منظور خودمان را منتقل کنیم. توی فرهنگ ما ساده گویی زیاد رایج نیست.

یادم میاد در سریال برره ی آقای مدیری شخصیتی بود که از افعال معکوس استفاده میکرد. منظورش نه بود ولی میگفت بله! ما هم خیلی جاها منظورمون نه هست اما میگیریم بله! به فکر مخاطبمون باشیم به هر حال قرار هست او خیلی چیزها را بفهمه!

قسمت سوم جلسه ۱۱ - ایمان احمدی (بازبینی: محدثه خاکسار)

چند وقت پیش بود که یک کتابی از یک خبرنگار خارجی در اینترنت ترجمه شده بود و دست به دست میشد. عجیب بود که ایشون چندین بار به ایران سفر کرده بود و بار آخری که داشته می آمده به ایران، به عوارضی رسیده و می ایستد تا پرداخت کند و اون فرد عوارضی تا میفهمد ایشان خارجی هستن بلند می شود و شروع میکند به تعارف که بله شما مهمان ما هستید و قابل نداره و نیازی نیست که شما عوارضی پرداخت کنید و ایشان هم خرسند ازین مهمان نوازی گاز ماشین را گرفته و رفت. حتی توی ایینه هم نگاه میکرده که برایش دست تکان میدهد و خوشحال بود از این که چه بدرقه ای هم کردن اما بعد ها فهمید که منظورش این بوده که مرد حساسی عوارض را باید پرداخت میکردی. حالا من تعارف کردم ولی تو نباید میرفتی!!!! این بنده ی خدا با این ذهن ساده چطور میتواند بفهمد این برخورد ها را؟

اونی که ما از صراحت انتظار داریم این هستش که جوری رفتار نکنیم، جوری حرف بزیم که مخاطب ما گرفتار پیچیدگی نشه. ما باید ساده و مستقیم بگیریم و معنا و مفهومی که داریم را ساده و مستقیم به طرف مقابل منتقل کنیم. خوشبختانه ادبیات انگلیسی معاصر در این چند دهه ی اخیر خیلی جدی به سمت ساده نویسی رفته. این ادبیات خیلی می تواند تاثیر و کاربرد داشته باشه در انتقال هر چه بهتر و درست مفهوم و معانی.

۳. احترام: ویژگی بعدی یا مولفه ی بعدی که خیلی باید مراقبش باشیم و اگر مراقبت نکنیم، رفتار ارتباطی ما را لطمه میزند، بحث احترام است. ببینید احترام واژه ی بسیار آشنایی ست در فرهنگ ما ولی به یک معنا، تحریفی در ان اتفاق افتاده است. ما احترام را از ظاهری ترین معنایش در نظر گرفتیم و داریم به طریقی اجرائیش میکنیم. ما احترام را انداختیم در چرخه ی تعارفات و ظاهر سازی های الکی که بود و نبودشان هیچ تاثیری در وضعیت ما ندارد. احترام گذاشتن به دیگری با لفظ و تعارفات و خوش و بش کردن های الکی، این واقعیت را برای ما محقق نمیکند و احترام اتفاق نمیوفته! ببینید احترام همونطور که لغت و واژه هم به ما نشان میدهد، هم خانواده هست با حرمت، حرم و حریم. ما وقتی میگوییم احترام باید یکی از ویژگی های رفتاری ما باشد یعنی اینکه یادمان باشد که طرف مقابلمان برای خودش حریمی دارد و اگه حریمی دارد؛ حرمتی دارد، و اگر حرمتی دارد، بر این حرمت باید وفاداری نشان داد. اگر با رفتارمان بتوانیم وارد حریم افراد نشویم، این احترام محقق شده و اگر احترام تحقق پیدا کند، یک پیامد بیرونی دارد و آن، این هست که طرف مقابل ما احساس ارزشمندی می کند. اگر طرف مقابل من از رفتار من احساس ارزشمندی کرد، من به احترام وفا کردم و رفتارم محترمانه ست. اما اگر این احساس در او ایجاد نشد بلکه احساس حقارت کرد، احترام تحقق پیدا نکرده. اکرام از باب رجوع که در سازمان های ما مدت زیادی بود رواج پیدا کرده بود، باید این معنای عمیق تر و ژرف تر از احترام را در ان لحاظ میکردیم و با این معنا این تغییر رفتار را طلب میکردیم.

۴. استقلال فردی: از رفتاری می شود دفاع اخلاقی کرد که به استقلال طرف مقابل خدشه ای وارد نشود و ازادی طرف مقابل لطمه نبیند. میتوانیم جوری رفتار نشان بدهیم که استقلال طرف مقابلمان، مخاطبمان، کسی که با او ارتباط برقرار کردیم محفوظ بماند؟ لطمه نبیند؟ من او را اسیر خودم نکنم؟؟ من او را زیر سلطه ی خودم نگیرم؟؟؟ من مثل برده و بنده ی خودم با او رفتار نکنم؟؟؟؟ به او اجازه بدم که استقلال خودش را حفظ بکند؟؟؟ این رفتار قابل دفاع اخلاقی هست.

پس دوستان، اگر این چهار مولفه کنار هم بنشینند، میتوانند سبک های ارتباطی ما را رقم بزنند. روانشناسان بر اساس این چهار تا هست که سبک های ارتباطی چهارگانه را برای ما درست می کنند و توضیح میدهند. من به اون بحث هم خواهیم رسید.



این چهار مولفه را خاطرتان هست و فراوان شنیدید که به ان، اصل زرین اخلاقی یا اصل طلایی اخلاق با عبارت ها و بیان های مختلف گفتند و رایج ترینش این هست آنچه بر خود نمیپسندی بر دیگران هم نپسند. من متأثر از اون قاعده ی اخلاقی که بسیار می تواند در رفتار های اخلاقی به ما کمک بکنه که ما ببینیم این رفتارمان اخلاقی هست یا نه، میخواستم این چهار مولفه را هم بعنوان چهارچوب رفتار اخلاقی معرفی بکنم و بگوییم که در برادران دروغین، اگر این چهار مولفه را بکار بگیریم، می تواند مرز بین فضیلت ها و رذیلت ها را به ما نشان بدهد. اگر مثلاً رفتاری را نشان دادند که مثلاً می خواهند کلاس را کنترل کنند، اما سر از سلطه گرایی در آوردند، حتما بدانند که در یکی از این چهار مورد غفلت شده و آسیب دیده است. رفتاری که در ان، هر چهار مورد زنده باشند و حضور داشته باشند، اون رفتار اخلاقی خواهد بود. رفتاری که یکی ازین ها در ان نباشد، اون رفتار غیر اخلاقی خواهد بود. این بعنوان یک چهار چوب و کلی گویی ست اما در این فرصت اندک چاره ای نیست.

عرض کردم روانشناسان بر اساس همین چهار مولفه هست که سبک های چهار گانه ی ارتباطی را میسازند.



(استاد ذکر کردند که معنایی که از قبل از این مولفه ها داشتیم را فراموش کنیم و به معنایی که ذکر کردند توجه داشته باشیم تا اگر مشکلی در آینده پیش امد، این مفاهیم کمک کننده باشد)خب این چهار مولفه را روانشناسان بکار میگیرند تا چهار سبک ارتباطی را معرفی کنند:

۱. پرخاشگری: این یک تیپ رفتاری هست. یک الگو و سبک رفتاری ست. کسانی هستند که پرخاشگرند. بر اساس اون چهار مولفه ببینید پرخاشگری چطور تپی هست؟

- پرخاشگری رفتاری ست که به نوعی صداقت در آن وجود دارد. یعنی اصل صداقت در رفتار پرخاشگرانه لحاظ شده و وجود دارد. انسان پرخاشگر همانی که از خودش بروز میدهد، در واقع باورش هم، همان است (صداقت به معنایی که ذکر شد). یعنی سانسور و کتمان وجود ندارد، یعنی فریبی در کار نیست. آنچه که در درونش وجود دارد، هم با زبانش و هم با رفتارش و لحنش و زبان بدنش نشان میدهد. پس صداقت در آن هست.

- اما صراحت چطور؟ صراحت به معنای مستقیم گویی و خالی بودن از ابهام. آیا در رفتار یک فرد پرخاشگر، صراحت وجود دارد؟ نه! اگر هم وجود دارد، نصفه و نیمه وجود دارد. شاید به این دلیل هست که شخص پرخاشگر به قدری هیجان دارد و به قدری مواجهه ی هیجانی دارد که نمیتواند آن گونه ای که باید رک و پوست کنده به معنی صریح و مستقیم حرفش را برساند.

قسمت چهارم جلسه ۱۱ - ایمان احمدی (بازبینی: محدثه خاکسار)

- ویژگی بعدی احترام بود. در رفتار پرخاشگرانه احترام وجود ندارد! فرد پرخاشگر، حریم طرف مقابلش را رعایت نمیکند. هیچ انسانی وجود ندارد که در مقابل رفتار پرخاشگرانه احساس ارزشمندی به او دست بدهد! طبیعتا احساس ارزشمندی نمیکند. پس احترام هم در اینجا رعایت نشده.

- استقلال فردی چطور؟ در اینجا هم باز مشکل داریم. فرد پرخاشگر با اون حجمه ای که به طرف مقابلش وارد میکند، هیچ میدان و آزادی ای برای مخاطبش باقی نمیگذارد. بنابراین اصل چهارم هم اینجا رعایت نشده.

چه اتفاقی می افتد در رفتار پرخاشگرانه؟ فوق فوقش میتوانیم بگوییم که انسان پرخاشگر قضیه را میبرد و طرف مقابلش قافیه را میبازد! یعنی رفتاری که در اینجا اتفاق می افتد، نتیجه اش ((برد-باخت)) خواهد بود. این قابل دفاع اخلاقی نیست.

۲. سلطه پذیری: سبک بعدی که متاثر از ان چهار ویژگی میتونه شکل بگیرد؛ سلطه پذیری هست؛ سلطه پذیری چطور رفتاری است؟ با توجه به چهار مولفه:

- سلطه پذیری صداقت چگونه است؟ آیا کسی که زیر سلطه است، باور کرده که باید زیر سلطه باشد؟ طبیعتا اینگونه نیست! صداقت در این مورد وجود ندارد.

- صراحت چطور؟ آیا میتواند خیلی رک و مستقیم به طرف ارتباطش وضعیت خودش را بگوید؟ مطمئنا اینطور نیست. پس صراحتی هم وجود ندارد.

اگر احترامی هم برای طرف مقابلش قائل باشد؛ (اگر! مشروط) این احترام همیشگی و پایدار نیست و نمیتواند احترام اصیل باشد بلکه فقط جنبه ی ظاهری خواهد داشت.

- استقلال فردی! در سلطه پذیری، استقلال فرد آسیب میبیند یعنی آزادی خودش.

پس در نتیجه ی رابطه ی سلطه پذیر، حاصل ((باخت-برد)) است. انسان سلطه پذیر میبازد و انسان سلطه گر میبرد!

این سبک هم چون تمام مولفه ها در آن وجود ندارد نمیتواند قابل دفاع اخلاقی باشد.

۳. سلطه گری: دقیقا نقطه ی مقابل سلطه پذیری است. با توجه به مولفه های چهارگانه:

-صداقت وجود ندارد. ادمی که دیگری را زیر سلطه ی خودش درمیآورد، به راحتی نمی گوید من میخواهم شما را تحت سلطه ی خودم در بیاورم. کلامش با باورش و خواسته و گرایشی که در درونش قرار گرفته، با هم همخوانی ندارد. به همین خاطر عرض میکنیم که صداقت رعایت نشده است.

-صراحت هم رعایت نشده. آیا او خیلی راحت و صریح، قابل فهم و مستقیم به طرف مقابلش بگوید من دقیقا چه میخواهم؟ این صراحت در گفتار و رفتار ادم سلطه گر هم دیده نمی شود.

((اگر)) احترامی دیده بشود از جانب انسان سلطه گر به انسان سلطه پذیر، این احترام هم اصیل و واقعی نخواهد بود. خود سلطه گری یعنی پا در حریم دیگران گذاشتن و این چطور می تواند همراه با احترام باشد؟ احترام به معنای وارد حریم دیگری نشدن بود.

-در ارتباط سلطه گرانه استقلال افراد نقض می شود. انسان سلطه گر، استقلال و آزادی طرف مقابل خودش را زیر پا میگذارد. این موضوع بسیار روشن و واضحی هست.

در ارتباط سلطه گرانه نتیجه ((برد-باخت)) می شود. انسان سلطه پذیر میبازد و انسان سلطه گر میبرد!

هیچکدام از این سه سبک ارتباطی، قابل دفاع اخلاقی نیستند. اگر دنبال یک سبک رفتاری اخلاقی میگردیم باید برویم سراغ آخرین سبک:

۴. قاطعیت: هر چهار مولفه - صداقت، صراحت، احترام اصیل و متقابل و استقلال فردی - در این سبک ارتباطی هست، بعبارتی اگر رفتار ما با طرف مقابل به گونه ای بود که هم صادقانه بود، هم صریح بود، هم فرد مقابل احساس ارزشمندی کرد و هم آزادی او لطمه ندید، این رفتار را رفتار قاطعانه می گوئیم. رفتار قاطعانه ای که از یک مدیر، از یک معلم انتظار داریم، باید واجد این ویژگی ها باشد. با تندگویی، پرخاشگری، بلند حرف زدن، خشونت نشون دادن، هر کدام از این ویژگی ها بیاد پادرمیانی بکند، یکی از این ها لطمه دیده است. اگر لطمه ببیند، در سه مورد دیگر از سبک های رفتاری قرار می گیرد که اخلاقی نیست.

ما فکر میکنیم اگر بخواهیم از لغزشگاهی که در ابتدای بحثمان عرض کردم - لغزش گاه برادران دروغین - سالم خارج بشویم و رفتارمان را بفهمیم که اخلاقی هست یا نه؟ و آیا رفتارمان از جنس فضایل اخلاقی هست یا نه؟ مرتب باید به آن دقت بکنیم که صراحت هست، صداقت هست، احترام هست، حفظ آزادی و استقلال طرف مقابل هست یا نیست؛ اگر بود، جزو فضایل اخلاقی هست. رفتارمان فاضلان و اخلاقی هست و قابل دفاع هست ولی اگر نبود، نیست.

این هم مهارتی هست که دوستان باید به آن حساس باشند و دقت بکنند و از آن در بهبود فضایل اخلاقی خودشان استفاده بکنند.

فصل اول کتاب آقای نیما لقمانی (سبک ها و مهارت ها) که معرفی کردم را برای شناخت سبک های ارتباطی مطالعه کنید تا زمینه و بستر رفتار اخلاقی خودمان را بیشتر و بهتر فراهم بکنیم.



جلسه ۱۲

سلام و عرض ادب خدمت دوستان دانشجویان و معلمان گرامی

جلسه دوازدهم از درس اخلاق حرفه‌ای معلمی را خدمتتان هستیم که داریم شروع می‌کنیم. اگر خاطرتان باشد من اصطلاح مدیریت زبان را به تناسب بحث هایی که تا الان داشتیم چند بار تکرار کردم: یکی‌شان جایی بود که بحث از بهره‌وری می‌کردیم و جای دیگر آن جایی که صحبت از مدیریت کلاس می‌کردیم که اینها خیلی هم با هم ارتباط داشتند و جایی که صحبت از مدیریت بر خود می‌کردیم.

در همه این مواضع ما این اصطلاح را زیاد به کار می‌بردیم، مدیریت زبان در کیفیت آموزشی در افزایش بهره‌وری در مدیریت کلاس در مدیریت خود این رکن، مدیریت زبان رکن است. امروز می‌خواهیم راجع به مدیریت زبان صحبت بکنیم.

زبان یک موهبت الهی است که ما از آن استفاده می‌کنیم، حرف می‌زنیم ارتباط کلامی برقرار می‌کنیم و عالمان اخلاقی ما به آن خیلی توجه کرده‌اند، هم از اهمیت آن گفته‌اند و هم از آفات آن. بر سر راه زبان آفات بسیار زیادی وجود که عالمان اخلاقی در کتاب‌های خودشان، در آثار کلاسیک، ما اینها را فراوان می‌بینیم.

مثلاً تهمت غیبت دروغ سخن چینی حتی ناسزاگویی و و امثال اینها همه از مصادیق و آفاتی است که بر سر راه سخن گفتن وجود دارد و یک انسانی که دغدغه اخلاقی داشته باشد، خب طبیعی است که تلاش می‌کند به این دام‌ها گرفتار نشود. اما واقعهش خیلی‌ها شاید اکتفا می‌کنند به این که کنترل زبان یا مدیریت زبان با ۴ تا نصیحت و و پند و اندرز تحصیل کردنی باشد، ما واقعهش اینگونه فکر نمی‌کنیم نه این که پند و اندرز موثر واقع نمی‌شود و مفید نیست و ما نباید به کارش بگیریم. نه غرض این نیست، غرض این است که ما پند و اندرز را خوب نمی‌شناسیم، شرایط به کارگیری اش را و شرایط موثر واقع شدنش را در آن تامل نکرده‌ایم خیلی کندوکاو نکرده‌ایم. من واقعهش هیچ اثر کلاسیکی را سراغ ندارم چه در حد کتاب چه در حد

حتی مقاله فعلاً سراغ ندارم که کسی این قضیه را خوب واکاوی کرده باشد که بگوید دقیقاً چون پند و اندرز های ما یک سرنوشت که ندارند چون گاهی اوقات خوش فرجام هستند گاهی اوقات بد فرجام هستند گاهی اوقات هم به هیچ نتیجه ای نمی رسند.

با این حال نیاز به کند و کاو دارد، ما چگونه به سراغ این بحث می‌رویم، زبان را چگونه می‌توان کنترل کرد؟

دوستان من از اصطلاح مدیریت زبان وقتی که استفاده می‌کنم، این کلمه مدیریت خیلی اینجا معنا دارد. می‌خواهیم بگوییم که مدیریت زبان در گرو یک نگرش خاصی هست آن نگرش را ما می‌گوییم نگرش سیستمی. این کلمه سیستمی را هم که به کار می‌بریم دقیقاً دلالت بر این می‌کند که ما با یک فرآیندی روبه‌رو هستیم. فرآیندی که یک برون داد دارد که ما آن را خیلی می‌شناسیم بهش می‌گوییم سخن، حرف زدن. اما اگر سیستمی به آن نگاه کنیم این خروجی به هر حال مراحل را طی کرده است، فرآیندی را طی کرده است تا به اینجا رسیده.

ما به درون داد این سیستم و این فرآیند خیلی توجه نمی‌کنیم، ما خیلی دقت نمی‌کنیم به هر حال به سخن محصول عواملی است این عوامل را ما خیلی نمی‌شناسیم سخن از یک مرحله‌ای به نام پردازش رد شده و عبور کرده، ما مرحله پردازش و تحلیل سخن را هم خیلی باهاش آشنا نیستیم.

وقتی عرض می‌کنم می‌خواهیم راجع به مدیریت زبان صحبت بکنیم پس دوستان به خاطر داشته باشید که راجع به یک سیستم داریم حرف می‌زنیم راجع به درون داده‌ها، مرحله بعد پردازش و خروجیش که می‌شود سخن. امیدواریم با آموختن این مباحث بتوانیم حداقل تغییر نگرشی را تجربه کنیم که برای مدیریت بر خود برای مدیریت کلاس‌مان و افزایش بهره‌وری مفید است.

اجازه می‌خواهم که بریم سراغ شناخت این مراحل:

خوب دوستان می‌خواهیم راجع به مدیریت زبان صحبت بکنیم و قطعاً واقف هستید به زبان بسیار مهم از خاطر آمد این ضرب المثلی که در فارسی رایج از که میگن زبان سرخ سر سبز میدهد بر باد.

حکایت مفصلی پشت این ضرب مثل هست من به اجمال عرض می‌کنم جهت یادآوری دوستان، که میگن یک ابریشم بافی بود که خب ابریشم بسیار گران قیمتی طراحی می‌کرد، می‌بافت و یک کسی هم که دزد بود در واقع دنبال فرصتی بود که بتواند این محصول ایشان را بدزدد منتها وقتی بهشون نزدیک شد دید که ایشان دارد کار را خیلی خیلی استادانه پیش می‌برد ولی مرتب هم زیر زبان زمزمه می‌کنه و حرفش هم این است خدایا کمک کن این زبان من کار دست من ندهد به این مضمون بعد نگاه می‌کند می‌بیند که کار را تمام کرد و در یک بقچه ای پیچید و برداشت حرکت کرد و رفت، دنبالش که می‌کند سر از یک به اصطلاح قصر حاکم در می‌آورد و در آنجا یک وزیر بوده و می‌خواهد تقدیم بکند به وزیر هدیه بافته بود برای وزیر ببرد در آنجا به وزیر که می‌خواهد تقدیم بکند وزیر می‌گوید این خیلی زیباست خیلی قشنگ است ولی کاربرد این کجاست کجا می‌شود این را استفاده کرد ایشان بر می‌گردد می‌گوید که خوب به هر حال ناشی‌گری طرف بوده است، برمی‌گرده می‌گه وقتی که شما از دنیا رفتید این پارچه بسیار زیبا را می‌توانید روی تابوت شما بکشیم و بسیار درخشان و خوش نما باشد به قول معروف همان جا حکم قتل این بنده خدا را صادر میکنه و میگه زانوش را از حلقش بیرون بکشید.

زبان مهم هست باید خیلی مراقب بود چون آفت‌های بسیار زیادی سر راهش هست.

بریم سراغ مباحث درس‌مون ببینید عرض کردم این نکته را فراموش نکنید وقتی ما صحبت از مدیریت زبان می‌کنیم این واقعاً دست یافتنی نیست یعنی مدیریت زبان دست یافتنی نیست مگر اینکه نگرش سیستمی بهش داشته باشیم. این علائمی که در اینجا می‌بینید در یک معنی اشاره به همان هست.

بفرمایید سخن که داریم عرض می‌کنیم برای مدیریتش داریم حرف می‌زنیم خوب سخن انواع انواعی دارد:

سخن نیکو
سخن زشت
گفتار خشن
گفتار ملایم
سخن مبالغه آمیز
سخن سست
گفتار استوار
پرحرفی
کم حرفی

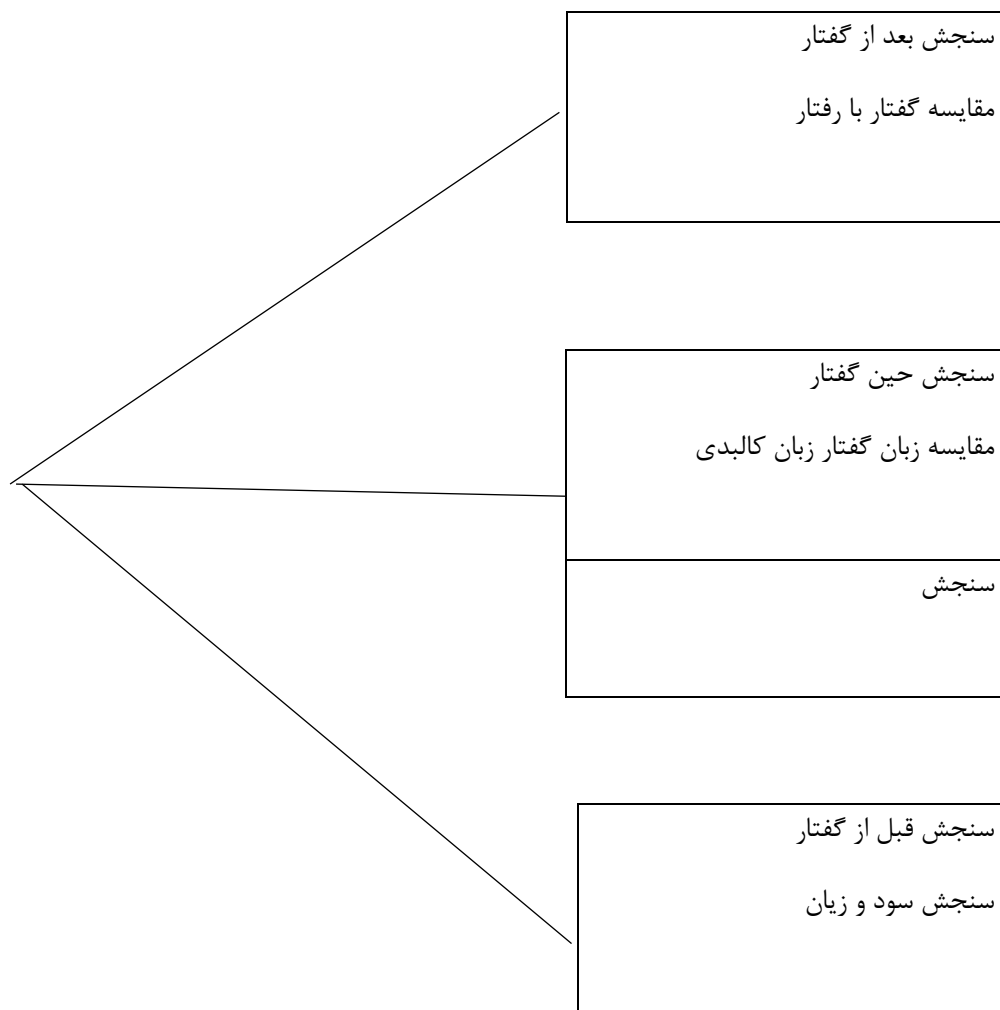
سخن می تواند نیکو باشد می تواند نیکو نباشد. سخن می تواند زشت باشد می تواند زیبا باشد . سخن می تواند نرم باشد سخن می تواند خشن باشد. سخن می تواند ملایم باشد می تواند ناملایم باشد. سخن می تواند مبالغه آمیز باشد می تواند منطبق با واقع باشد. سخن می تواند سست باشد سخن می تواند استوار باشد و سخن می تواند کم باشد و سخن می تواند زیاد باشد آدم می تواند دچار پرحرفی بشه یا دچار کم حرفی بشه. اینها انواعی از کلام و سخنی هست که از زبان ما جاری می شود.

اما نمی خواهیم عقبه اش را ببینیم، نمی خواهیم اتفاقاتی که قبل از این در درون ما می افتد را ببینیم؟ آیا می خواهیم از اینها غفلت بکنیم؟

من به هر حال مطلبی که داریم خدمتون عرض میکنیم می خواهم این را تاکید بکنم بگم که اگر پشت این صحنه را ما نبینیم چیزی به نام مدیریت زبان خیلی معنا و مفهوم محصلی به نظر ما پیدا نمی کند.

این ها نگرش سیستمی به این خروجی دقیقاً به این معنی است که عواملی دست در دست هم می دهند اتفاقاتی پیش از این رخ می دهند که آنها هست که این خروجی ها را رقم می زند ببینید: اطلاعات درست می تواند به نوعی سخن ما را وادار کند و اطلاعات غلط یا اطلاعات خام همچنین می تواند به نوعی روی رفتار کلامی ما تاثیر بگذارد و خروجی نادرستی به ما بدهد. شنیده های نادرست گاهی ما را به خطر می اندازد ، الگوها ، انگیزه ها و عواطف و انگاره ها (راجع به انگاره ها به طور خاص اشاره مفصل تری خواهیم کرد).

و احتمال دارد که شما دوستان در این فهرست مطالب دیگری هم و عوامل دیگری هم اضافه بکنید. ما فعلاً در اینجا داریم اینها را به عنوان عامل می شناسیم بعضی از این ها می توانند نقش مانع را بازی بکنند و یا در کنار اینها حتی موانع دیگری را ذکر کنید.



۱- سنجش سخن قبل از گفتار

امروز خدمت شما عرض خواهیم کرد ما خوشبختانه یک ترازنامه در اختیار داریم که بر اساس آن ما می‌توانیم سخن را بسنجیم، که عالمان اخلاق این ترازنامه را در اختیار ما قرار دادند. یعنی قبل از اینکه شما شروع به سخن گفتن بکنید این فرصت را دارید که سخنتان را بسنجید. به تعبیر عامیانه می‌گویند: که گوی آدم هفت بند دارد. باید سخن این هفت مرحله را طی بکند تا فرصت پیدا کنید و جواز پیدا کنه که طی آن به بیان در بیاد، به تعبیر دیگر می‌گن که آقا حرف می‌خوایید بزنید حرف را مز مزه بکنید. اینها سنجش قبل از گفتار هست.

۲. اما مرحله دیگر سنجش حین گفتار هست ما میتونیم یکبار خدمت شما عرض کردم که اگر می‌خواهید بیان صادقانه داشته باشیم بیان صادقانه به چه معنی است صداقت به چه معنی است که معنا کردیم گفتیم حداقل سه و یا چهار زبان، اگر بر هم منطبق بودن کلام ما صادقانه خواهد شد اگر نه، نه.

ببینید زبان گفتار که شنیده میشود (زبان کالبد) که همان دلالت طبعی و زبان منطقی دانان که اشاره کردم، زبان کردار یا رفتار و زبان لحن همه اینها اگر بر هم منطبق بود آن وقت خب عرض کردم این میتواند معیار سنجش باشه دیگه نگاه بکنیم ببینیم این کلام که از ما داره صادر میشه آیا با زبان لحن ما انطباق داره یا نه، نکند که داریم می‌گیم نه ولی این نه رو به گونه ای می‌گوییم که این معنای نه رو نمیرسونه و این دقت ها که حالا اینجا من فقط نوشتم مقایسه زبان گفتاری با زبان کالبدی. ولی کالبد که می‌گیم همه این زبان ها را منظور نظر داریم این هم یک سنجش در حین گفتار اتفاق میفته.

۳. سنجش بعد از گفتار هم داریم که ما می‌توانیم آنچه را که گفتیم با رفتارمون انطباق بدیم که ببینیم چقدر با واقعیت منطبق هست و چقدر نه. رفتار ما موضع‌گیری‌های ما دلالت بر این می‌توانند بکنند که ما در گفتار من چقدر صادق بودم چقدر نه.

پس ببینید دوستان ۳ تا فرصت در اختیار ما است ما این فرصت‌ها را نباید از دست بدهیم و از همه مهمتر سنجش قبل از گفتار هستش که میتونه ما را از در افتادن به دام‌ها و آفت‌های سخن در همان ابتدا باز بداره.

سنجش قبل از سخن خیلی مهمه باید توجه کنیم ببینید آموزه‌های دینی ما (قرآن) تاکید فراوانی داشتند سر اینکه ما باید حرف که می‌زنیم سخنی که می‌گیم این سخن استواری باشد ما چطور میتونیم این مراحل را طی بکنیم. ببینید وقتی من کلامی از زبانم جاری میشه این از جنس کنش‌گفتاری منه، ولی این کنش‌گفتاری بلاخره اگر بخواهیم اهل فضیلت بشم، اگر بخوام اهل اخلاق باشم، باید آرام آرام به گونه‌ای تقویت بشه که جزئی از وجود من بشه، در من خیس بخوره و در من جا خوش بکنه به قول معروف جزو ملکات من بشه، جزو فضایل من بشه.

این مراحل مدیریت که داریم عرض می‌کنیم به یک معنا تبدیل کردن یا پیمودن و تجربه کردن فرایند کنش‌های گفتاری به ملکات و فضایل گفتاری است. اخلاقی شدن را ببین چقدر فرمولیزه شده، می‌شه رشد داد. قولوا قولاً سدیداً از ما خواستند که گفتار شما باید گفتار محکم و استواری باشه آیا این‌ها قابل سنجش هست یا نیست؟

عالمان اخلاقی ما خصوصاً امام محمد غزالی در اثر مفصلشون احیای علوم دین این ترازنامه را در اختیار ما قرار میدن. ایشون میگه سخنی که شما میخواهید ادا بکنید و بر اساس شاخص سود و زیان میتونید بسنجیدش آیا سود درش هست یا نیست این میتونه معیار شما باشه. ببینید دوستان ۴ وضعیت بر اساس این دو متغیر سود و زیان وجود دارد:

قولوا قولاً سدیداً

مشى خردمندانه

سخن در ترازنامه سود و زیان

دارای سود و نه زیان	گفتار به اندازه و لازم
دارای زیان و نه سود	خاموشی
دارای زیان و سود	کم حرفی و گزیده گویی
نه دارای سود و نه دارای زیان	خاموشی

ما ۴ نوع سخن می توانیم بدست بیاریم: سخن ما گاهی اوقات هستش که نه سود دارد و نه زیان . خب وقتی میخوایم کلامی، سخنی را ادا کنیم پیشاپیش میتوانیم بسنجیم ، ارزیابی بکنیم ، سبک سنگینش کنیم و سود و زیانش در بیاریم. ترازنامه برایش در نظر بگیریم و این رو بسنجیم.

کلام ما پس با ۴ نوع ممکنه ادا بشه: کلامی که درش نه سود هست نه زیان، کلامی که درش هم سود هست و هم زیان، کلامی که در آن سود هست ولی زیان نیست، و کلامی که درش زیان هست ولی سود نیست. چون متغیر من ۲ تاست دقیقا ۴ مدل قابل استخراج هست.

خب ما به عنوان یک فردی که دغدغه اخلاقی داریم اگر سخن را سنجید ایم به این چهار مدل چهار گونه سخن رسیدیم حالا باید چیکار کنیم؟

غزالی میگه که در آنجایی که کلامتون سود داره ولی زیان نداره، اونجایی که کلامتون سود داره ولی ضرر و زبانی نداره میگه گفتار به اندازه و لازم . در اینجا هم نمیگوید: شما زیاده روی بکنید چون سود کلامتون زیاده و توش زبانی هم نمی بینه . شاید توصیه احتیاطی باشه توصیه می کنه که در همین جا هم شما اگر می خوای سخن بگی که خیلی جاها شاید لازم باشه در همانجا هم به اندازه سخن بگویی نه بیش از اندازه.

مورد دوم: اگر سنجشتون شما را به اینجا رساند که کلامتون زیان دارد ولی سود ندارد، کلام من زیان باره مضره این حرفی که الان میخام بزنم ضرر داره ولی هیچ سودی من درش نمی بینم. توصیه این هستش که ببیند که مشی خردمندانه این هست که انسان خردمند در چنین موضعی و چنین موضعی داشته باشد خاموش باشه ساکت باشه.

مدل سوم: اگر در ارزیابی خودش و سنجش خودش به اینجا رسیده که این کلام من سود دارد و زیان، یعنی هر دو تا رو داره هر دو ویژگی رو داره نمیتونه خیلی بینشون ترجیح قائل بشیم بگیم حالا ضررش بیشتر است یا سودش یه جورایی برابر هستش در چنین موضعی میگن که توصیه خردمندانه این است که در اینجور جاها کم حرف بزنی و اگر هم حرف می زنی گزیده باشد کوتاه باشد.

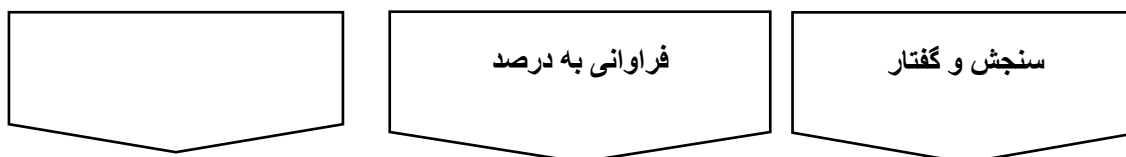
مدل چهارم: میگن در موضعی که سنجشتون شما را به اینجا رسوند که کلامتون نه سود دارد و نه زیان، مثل موردی که هم سود دارد و هم زیان دستور خردمندان این است که خاموش باشید ساکت باشید ببینید تکلیف خیلی روشن هست منتها مهم اون سنجش هست که این سنجش رو بلد باشیم سود و زیانش رو در بیاریم.

من نمیخوام ساده انگارانه بگم که این سنجش راحتیه نه این سنجش خیلی راحت نیست برای اینکه بتونیم به این سنجش برسیم ملاک های عملی داشته باشیم. یکیش اتفاقاً ارتباط تنگاتنگی با همه مباحث و حتی تعریفی از اخلاق داشتیم داره این هستش که ببینیم که این کلامی که از زبانتون

جاری میشه به چه حقی وفا میکنه و به چه حقی وفا نمیکنه. طرف های ارتباطتون رو بشناسید و حقوقشون را استقضا کرده باشید تا به این نتیجه برسید که این حرف که میزنی آیا حقی از کسی ضایع می کند یا نه. این حداقل یک ملاک عملی که خودش مستحضر هستید که ملاک ساده ای هم البته نیست چون پیدا کردن این که طرف های ارتباطتان کیا هستند و اینها از چه حقوقی برخوردار هستند.

از یه نظر ممکن هست دوستان به این نکته برسند که شما این راهی که دارید نشون میدید خیلی راه سختیه که خیلی راه مفصلیه که بله من معترف هستم به این نکته ولی یه نکته را نباید از نظر دور بداریم و اون این هستش که اخلاقی بودن ساده نیست یعنی خوش خیال نباید باشیم که بله ۴ تا پند و اندرز و نصیحت و توصیه بتونیم اخلاقی باشیم اخلاقی بودن ساخته بله به این سادگی نیست اگر شما راه میانبری بلدی به ما هم یاد بدید.

ببینید اگر بخوایم گفتارمون را سنجش بکنیم که به هر حال مطلوب هست همه آدمها تن به این سنجش نمیدن خب میگن این سنجش تقریباً کار ساده نیست کار سختی است در اینجا ما با چهار گونه آدم مواجه هستیم: (جاهایی که در جدول خالی هست در اسلاید استاد هم خالی بوده)



اهل خرد و تدبیر		می سنجیم و می گوئیم
اهل حسرت و ندامت		می گوئیم و می سنجیم
لاابالی گرها		می گوئیم و نمی سنجیم
سفیهان		نمی سنجیم و می گوئیم

آدم هایی که اهل سنجش هستند به این معنی که اولاً می سنجن بعد حرف میزنن (خودتون رو بیارید وسط و ببینید که جز کدام دسته از این آدمها هستید)

آدمهایی هستند که حرف میزنند بعد می سنجند اول می گوئیم و بعد سنجش می کنم

آدمهایی هستند که اول می گویند حرفشان را می زنند سخن را جاری می کنند ولی هرگز فرصت سنجیدن برای خود را فراهم نمی کند هرگز سخنشان را نمی سنجند. چهارم آدم هایی هستند که بدون سنجش حرف می زنند، نمی سنجند و بعد حرف می زنند.

در همین آثار کلاسیکی که اشاره کردم خدمتتون اینها را عنوان گذاری کردن.

آدم هایی که می سنجند و حرف می زنند اینها خردمندند اینها اهل تدبیرند آدمهای اهل خرد و اهل تدبیر روش حرف زدنشون این هست که حرفشون رو به قول خودمون اول مزه مزه میکنند می سنجند (در همان تراز نامه سود و زیانی که عرض کردم) و بعد حرف می زنند. بدون سنجش سراغ کلام نمیرن.

اما کسانی که اول حرف می زنند و بعد حرفشون رو می سنجند معمولاً دچار حسرت میشن. اینها رو غزالی اسم می بره به عنوان اهل حسرت و ندامت اینها پشیمان می شوند اینها نادم میشن.

تیپ سوم کسانی که حرف میزنند و حرفشون رو هرگز نمی سنجدند و اصلاً دغدغه سنجش کلامشون رو ندارند بی سنجش حرف میزنند اینها لااوبالی هستند. لااوبالی به معنی اینکه دغدغه اخلاقی ندارند برایش فرقی نمیکند.

تیپ چهارم کسانی که نمی سنجدند و بدون سنجش ولی حرف میزنند و اینها رو تحت عنوان سفیهان و نادانان اسم میبره.

هویت ابزاری زبان

آخرین نکته: زبان که بارزترین وسیله ارتباطی معلم با دانش آموزانش می باشد. باید به این نکته توجه داشت که زبان هر چه قدر هم که مقدس و مهم باشد اما یک ابزار و یک وسیله است، یک وسیله برای برقرار کردن ارتباط است. در مقام صحبت کردن آنچه که همیشه باید مدنظر باشد و همیشه حواسمان به آن باشد این است که من این کلام را که به کار میبرم برای رسیدن به کدام مقصود به کار می گیرم یعنی نگاه ابزاری به زبان داشته باشید، این حرف یا این سخن قرار است چه معنا و مضمون و محتوایی را به مخاطب من منتقل کند در واقع چه استفاده ای از این میکنم.

فهماندن مطلب
مستند و مستدل سازی
ترغیب به خیر

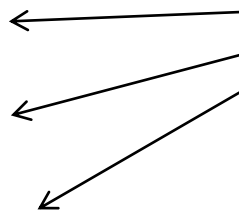
درست است که زبان می تواند کارکردهای مختلفی داشته باشد اما یک نفر را تصور کنید که تحت فشار روانی شروع به پرخاشگری می کند. این فرد در واقع قصد ندارد چیز خاصی را به مخاطب منتقل کند ، بلکه با به کارگیری این زبان پرخاشگرانه و به نوعی دور از ادب میخواهد تخلیه روانی کند و قصد ندارد معنای دقیق علمی را به مخاطب خود منتقل کند. زبان کارکردهای مختلفی دارد اگر ما بخواهیم برداشت و استفاده قابل دفاع و منطقی از زبان داشته باشیم باید به این نکات توجه داشته باشیم:

فهمیدن مطلب: اول اینکه حواسمان باشد زبان به عنوان یک ابزار، ابزاری است برای فهماندن مطلب. ما خیلی وقت ها در ارتباط کلامی که برقرار می کنیم و به شکست منجر می شود و نتیجه نامطلوبی به بار می آورد یکی از دلایل آن این است که: نفهمیدیم که مسئله ی اصلی که با این زبان به آن پرداختیم چیست ؟ مسئله اصلی و به نوعی کارکرد اصلی زبان: انتقال معناست. اگر از این کارکرد زبان غافل شویم جایگاه، جایگاه لغزنده ای است.

مستند و مستدل سازی: دوم اینکه باید از زبانمان برای مستند سازی و مستدل سازی استفاده کنیم. این دو به هم وابستگی دارند؛(فهمیدن مطلب و مستدل سازی) اگر بخواهیم معنایی را به مخاطبمان منتقل کنیم می توان آن را به شکل های مختلفی فهماند ولی آنچه در محیط های آموزشی انتظار می رود و باعث رشد دانش آموز ما می شود این است که ما با به کارگیری استدلال می توانیم معنا را به دانش آموز خود منتقل کنیم هم بهتر برای او جا می افتد و به او هم با این روش یاد می دهیم که بیانتان باید بیانی مستدل باشد.

ترغیب به خیر: سوم اینکه زبان می تواند ابزاری باشد برای تشویق و ترغیب مخاطبانمان به انجام دادن خیر.

این سه کاربردهای قابل دفاع زبان در مباحث اخلاقی است



وقتی ما بحث مدیریت میکنیم حتما باید نگاهمان سیستمی باشد نگاه به عوامل و درون دادهای وضعیت داشته باشیم کسی که دروغ می گوید نباید سریع او را قضاوت کنیم و به او برچسب بدذاتی بزنیم بلکه بیشتر مواقع باید علل و عواملی که این فرد را آرام آرام وارد این فرآیند کرده است توجه کنیم. ممکن است تنها یک سوء تفاهم بوده باشد ، یا اینکه واقعا بلد نباشد به گونه ای داده های خود را تحلیل و سنجش کند.

در مرحله سنجش همان تراز نامه سود و زیان که گفته شد می تواند به خطا رفته باشد چرا همیشه باید خطاها را به باطن، طینت و ذات و فطرت آدمها برگردانیم؟ چرا نباید برگردانیم به علل و عوامل و موانعی که در دسترس است؟ و می توانیم با آن علل و عوامل کاری کنیم. شما در تحلیل صحبت های دیگران که در آن دروغ یا ناسزایی هست می توانید آن را دو نوع تحلیل کنید: یکی همان که من هم با آن مشکل دارم و آن را برگردانیم به ذات و فطرت آدم ها اگر برمی گردانیم به ذات آدم ها . یادتان باشد دیگر مدیریت ، معنا پیدا نمی کند : چون ذات آدم ها در اختیار شما نیست و برای شما قابل تصرف و قابل تغییر نیست. فطرت ، هم به یک معنا به همین شکل است.

و دوم به سراغ عواملی برویم که اون عوامل در اختیار ماست و می توانیم کار علمی روی آن انجام دهیم. آن را ارزیابی کنیم و کم و کیف آن را درآوریم و تغییری در آن ایجاد کنیم.مدیریت به این معناست یعنی در اختیار شماست و می توانید با آن کار کنید.با این نوع نگاه می توان زبان را مدیریت کرد.

فصل مدیریت زبان در کتاب فصل دهم است عنوان آن هم از مدیریت زبان تا مدیریت کلاس است.اهمیت این مسئله را جدی بگیریم که زبان از مهم ترین ابزارهای ارتباطی ماست و اگر با مهارت هایی که برای مدیریت زبان لازم هست آشنا نباشیم و آنها را در خود پیاده نکنیم حتما به دام آفت های زبان گرفتار خواهیم شد. من فکر می کنم یکی از دلایلی که در فرهنگ و جامعه ما متاسفانه فراوان این آفت ها را شاهد هستیم خصوصا به بارزترین آن که دروغ هست گرفتار می شویم ما فکر می کنیم نگاه، نگاه ساده انگارانه ای است که به زبان می شود .

ما خیلی جایی را در نظام آموزشی و تربیتی خود نداریم که برنامه دقیق و موثری در آن اجرا شود که من به عنوان آموزنده یاد بگیرم که زبانم را چگونه کنترل و مدیریت کنم . این نکته رو در نظر داشته باشیم که ما اگر بتوانیم نگاه سیستمی را برای تحلیل زبان به کار بگیریم من فکر میکنم که برون دادها و خروجی های بسیار خوبی می تواند داشته باشد. ما اگر این کار را نکنیم(باز هم از جنس اهمیت دادن به این مسئله میخوایم عنوان کنم چون زبان ابزار بسیار مهمی است) می تواند بسیاری از تهدیدها را به فرصت تبدیل کند. اگر بلد باشیم آن را به کار بگیریم و کنترل و مدیریت کنیم اگر نه بسیاری از فرصت ها را به تهدید تبدیل میکند. پس مهمه و باید آن را خیلی جدی بگیریم تا به سلامت ارتباطمان بیشتر توجه کنیم ما خیلی اینها را در نظام آموزشی مان نمی بینیم.مثلا دروغ گفتن که گفته شد برای اینکه بتوان از آن جلوگیری کرد نیاز به آموختن یک سری مهارت ها داریم.

ما در درس ۱۶ که خدمتتان خواهیم بود و در مورد تعارضات و دوره های اخلاقی صحبت میکنیم. آنجا خواهیم گفت که ما بلد نیستیم دروغ نگوئیم قبلا هم گفتم من خیلی موافق نیستم که همه ی این رذایل اخلاقی یا حتی پایین ترش رو بگیریم : این کنش های نادرست اخلاقی که در ما اتفاق می افتد اینها را به حساب فطرت و ذات مان بگذاریم یا به حساب عقبه ی خانوادگی. من این تحلیل ها را رد نمی کنم و نمی گویم نادرست است و ما ذات و فطرت نداریم. ولی داریم به بخشی از وجود خودمان اشاره می کنیم، داریم این فعالیت های گفتاری و رفتاری خودمان را به بخشی از وجود خودمان و ویژگی هایی ربط می دهیم که آنها در اختیار ما نیست و ما نمی توانیم آنها را کنترل کنیم. آیا شما موافق نیستید که ما اینها را به عواملی که در اختیار ماست و ما با مدیریت، دستکاری و تغییر آنها می توانیم وضعیت خود را مدیریت کنیم ربط دهیم؟ این که گفته شد اگر این کار را کنیم نگاه سیستمی پیدا می کنیم یعنی دستمان باز است که بتوانیم این اتفاقات را تحلیل کنیم و روی آن کار کنیم و تغییری در آن ایجاد کنیم.

یکی دیگر از اتفاقات بدی که ما در جامعه شاهد آن هستیم ارزش داوری هایی است که ما به این نوع اتفاقات داریم، یک نفر دروغی می گوید یا مثلاً یک تخلف گفتاری انجام می دهد داوری هایی که از جنس داوری های ارزشی است، بسیار می تواند تبعات نادرستی داشته باشد و باعث یک سری رفتارهای خشونت آمیز به آن فرد شود وقتی فردی دروغ می گوید اگر آن را به ذات و فطرت و عقبه خانوادگی یا گاهی می گویند تبعات لقمه حرام است ربط دهیم می تواند واکنش های تندی را رقم بزند. ما برای اینکه بتوانیم یک جامعه متعادل تر، آرام تر، لطیف تر با ارتباطات مشفقانه تری داشته باشیم نگاه علمی به این پدیده ها بسیار می تواند به ما کمک کند. ما باید این نگرش سیستمی را جدی بگیریم آن وقت می بینیم داوری هایمان نیز تعدیل می شود.

تمام آنچه که ما داریم خدمتتان عرض می کنیم این است که بتوانیم به قول معروف از کنش های گفتاری به فضایل گفتاری نزدیک شویم و ویژگی های گفتاری را در خود نهادینه کنیم، یا به تعبیر دقیق تر و درست تر درونی کنیم و آن ملکه اخلاقی که همیشه عالمان بزرگ هم توصیه کردند بتوانیم به آن دست پیدا کنیم.

جلسه سیزدهم قسمت اول

با نام و خدای مهربان جلسه سیزدهم از مجموعه اخلاق حرفه ایی در خدمت شما هستم .

در جلسات قبل گفتیم به اخلاق حرفه ایی با دو رهیافت میتوان نزدیک شد: ۱: رهیافت فردگرایانه ۲: رهیافت سازمانی

تا اینجا مباحثی که خدمتتان عرض کرده بودیم، در واقع خیلی جدی و محسوس و برجسته از رهیافت سازمانی استفاده نکردیم مخاطب ما و طرف صحبت ما معلم بود. در اینجا هم در مورد معلم به صورت حرفه ایی بحث میکنیم. ما به طور مرتب از ویژگی های معلم حرف می زدیم. اما در این چند جلسه باقی مانده، سراغ مدرسه به عنوان یک سازمان می رویم و با رهیافت سازمانی به خود مدرسه می پردازیم. در اینجا دیگر خیلی به افراد و اشخاص نظر نداریم، به عنوان یک سیستم به مدرسه نگاه میکنیم و پیرامونش حرف می زنیم.

نکته: مسئله دقیقاً در اینجا این هست: مدرسه ی اخلاقی چیست؟ قبل از اینکه این مطلب را دنبال کنیم یک نکته را یاد آوری میکنم.

نکته: برای همه ساده نیست که ما اخلاق را به عنوان یک صفت برای یک سازمان به کار ببریم، برای خیلی از ذهن ها ساده است که فرد اخلاقی را به کار ببرند و بفهمند، ولی اینکه بگوییم سازمان اخلاقی، برای بعضی ها هنوز این ابهام وجود دارد.

ولی ما دقیقاً به همان معنایی که برای افراد این صفت را به کار میبریم و می گوییم فلانی اخلاقی است و فلانی اخلاقی نیست، دقیقاً به همان معنا می توانیم بگوییم فلان سازمان اخلاقی است. فلان سازمان اخلاقی نیست. مدرسه هم همین طور است، مدرسه هم می تواند اخلاقی باشد و می تواند اخلاقی نباشد.

خاطر تان هست که ما اخلاق را به مسؤلیت پذیری تعریف کردیم، خوب دقیقاً اینجا می توانیم بگوییم مدرسه به عنوان یک سازمان، به عنوان یک سیستم، به مسؤلیت های خودش عمل می کند یا نه، اگر عمل کرد می توانیم بگوییم سازمان یا مدرسه اخلاقی هست و اگر عمل نکرد اخلاقی نیست. از انسان رفتار سر میزند و از سازمان (مدرسه) عملکرد. ما معمولاً برای سازمان ها اصطلاح عملکرد را به کار میبریم، لذا عملکرد یک سازمان می تواند اخلاقی باشد، می تواند اخلاقی نباشد. چه عواملی باعث می شود که یک سازمان (در اینجا مدرسه) اخلاقی باشد و چه موانعی باعث می شود که یک سازمان اخلاقی نباشد؟ نکته ایی قابل تامل است که باید به آن پردازیم، پیامدهای آن را بگوییم و اصولی که یک مدرسه باید رعایت کند تا واقعاً یک مدرسه اخلاقی باشد از نظر می گذرانیم در باره اش بحث می کنیم.

نکته ی مقدمه ایی : درسته که مدرسه را یک سازمان می بینیم اما مسؤلیت این سازمان با رهبرانی است که دارند این سازمان را اداره می کنند یعنی مدرسه اخلاقی جز مسؤلیت های اخلاقی رهبران مدرسه است. مدرسه اخلاقی: جهت یاد آوری و تاکید: این اصطلاح نباید برایتان ثقیل باشد خصوصا که گفته باشد در بحث اخلاقی با دو رهیافت مواجه می شویم ۱: رفتار فرد گرایانه ۲: رفتار سازمانی و تفاوت های این دو گفته شد و خروجی و ثمره عملی ش هم گفته شد. اگر رهیافت بخش سازمانی باشد اونوقت پذیرش این اصطلاح قاعدتا نباید سخت باشد .

یادآوری: اخلاق را تعریف کردیم به مسؤلیت پذیری در قبال حقوق دیگران. حالا اگر این تعریف را بر مدرسه به عنوان سازمان منطبق کنیم، در واقع تعریف ما می شود: مسؤلیت پذیری سازمان یا مدرسه در قبال حقوق دیگران. دو مفهوم در این تعریف به وجود می آید که این دو مفهوم بسیار مهم و کاربردی هستند: ۱: حقوق ۲: دیگران من به عنوان یک فرد چه به عنوان سازمان بخواهم اخلاقی باشم باید برای دو چیز خیلی جدی وقت بگذارم و آنها را بیرون بکشم و با آگاهی و هوشیاری بسیاری به آنها توجه کنم از روی این موارد نمی توان ساده انگارانه عبور کرد. هر چه قدر در اینجا ساده می گیریم در باقی موارد از آن انتظاری که برای زیست اخلاقی داریم دور می افتیم. ۱: حقوق ۲: دیگران

یعنی اول باید دیگرانی که من در قبال آنها مسئول هستم را فهرست کنم. مثلا مدرسه اگر بخواهد به عنوان یک سازمان اخلاقی باشد، طرف های ارتباطش چه کسانی هستند؟

همانجا که داشتیم اخلاق را تعریف می کردیم، روی این نکته تاکید شد که وقتی می گوئیم طرف های ارتباط: یعنی طرف های ارتباط در یک محیط ۳۶۰ درجه، نه فقط آن کسی که دم دست ترین مورد برای شماست! نه نزدیک ترین ها برای شما، نه فقط چند موردی که در پیرامون شما برجسته هست و دیده می شود. باید نشست و تامل کرد و دید تمام کسانی که با من ارتباط دارند و حقی از من میبرند، یک یا من چنین ارتباطی با آنها دارم چه کسانی هستند باید آنها فهرست بشوند و دو باید دانه دانه ی اینها در دستور کار قرار بگیرد و بینیم مثلا اگر یکی از طرف های مدرسه اولیا هستند، اولیا در قبال مدرسه چه حقی دارند؟ ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، چند مورد؟ باید این فرایند را طی کنیم قدم در راه پذیرش مسؤلیت ها بگذاریم، باید هم افراد را بشناسیم و هم حقوقشان را.

مدرسه به عنوان یک سازمان در قبال چه کسانی مسئول است؟

یک نکته به عنوان مقدمه: وقتی ما میگویم اخلاق یعنی مسؤلیت پذیری در قبال دیگران. بعد میگویم چه کسانی طرف ارتباط ما هستند و حقی نسبت به ما دارند؟ ما نباید صاحبان حق را با صاحبان نفع یعنی ذی نفعان اشتباه بگیریم. ذی حقان خیلی فراتر از ذی نفعان هستند. دقت بفرمایید که چون از یک سازمان داریم حرف میزنیم ممکن است بعضی از ذهن ها منحرف بشود که بله ذی حقان فقط همان ذی نفعان هستند یعنی سهامداران، یعنی کسانی که دارند در یک سازمان سرمایه گذاری می کنند. معنا و مفهوم صاحبان حق خیلی فراتر از معنا و مفهوم صاحبان نفع است. با این درکی که از صاحبان حق داریم می خواهیم مواردی را بشماریم.

سوال: در قبال مدرسه، در محیط ۳۶۰ درجه چه کسانی صاحب حق هستند؟

صاحبان حق در محیط حرفه ایی مدرسه:

۱: دانش آموزان

۲: اولیا

۳: مربیان

۴: مدیران

اولویت ۱ : دانش آموزان : والدین دانش آموزان را به عنوان امانت به مدرسه می سپارند و واگذار می کنند و از مدرسه مسؤلیت های را در قبال دانش آموزان می خواهند.

نکته: این ترتیب هم معنا دار هست. وقتی صاحبان حق را معرفی کردیم، به هر حال یک اولویت بندی هم میکنیم و مشخص میکنیم کدام در اولویت اول، کدام در اولویت دوم....

باید بر حسب اولویت به اینها جدی تر و دقیق تر نگاه کنیم و با ما بقی هم به همین ترتیب، این اولویت هم در رفتار اخلاقی، نسبت به طرف های ارتباط مهم است.

اولویت ۲: اولیا

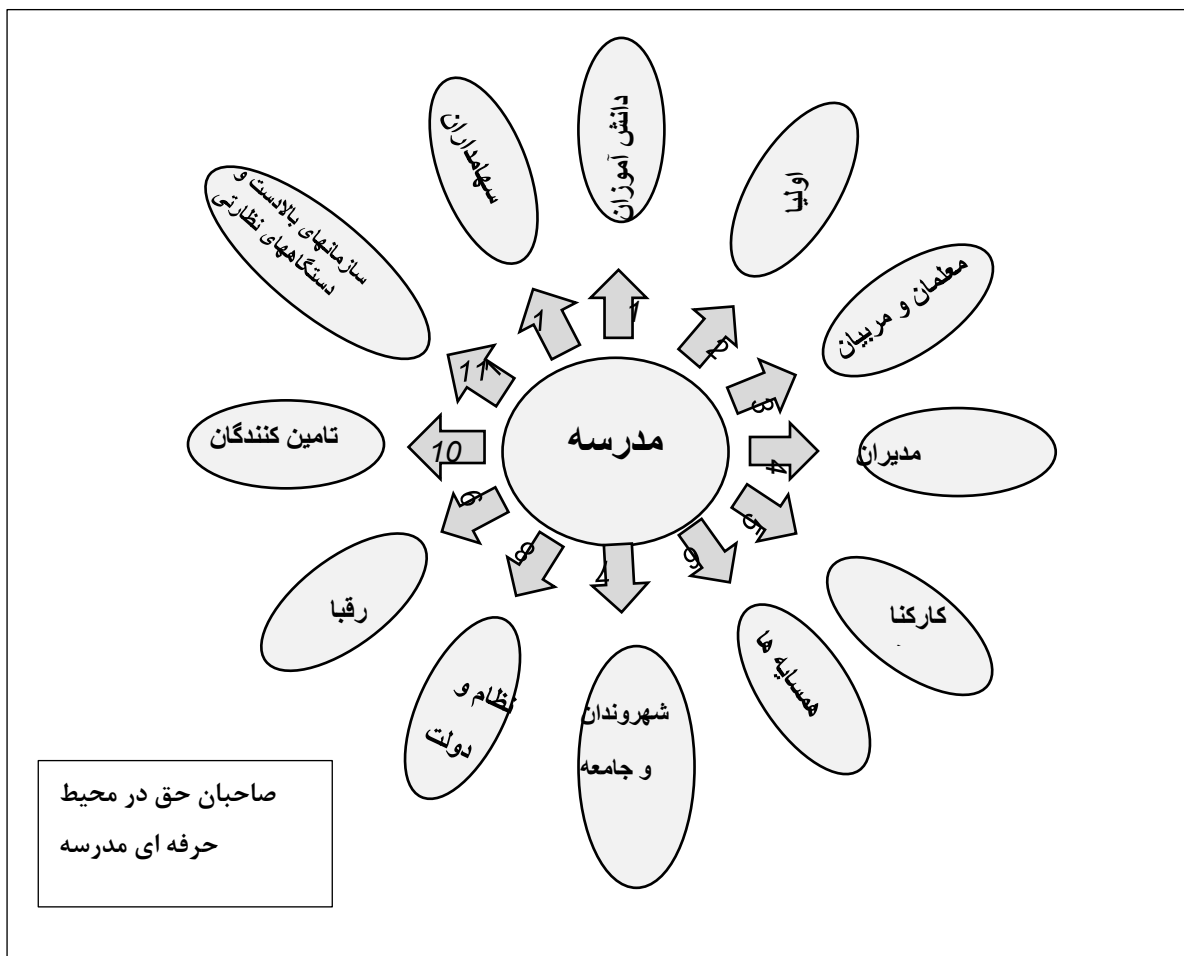
اولویت ۳: معلمان و دبیران: اینها در قبال مدرسه مسئول اند و مدرسه هم در قبال اینها مسئول هست. (فعلا مسؤلیت مدرسه را در قبال معلمان و دبیران یاد آوری می کنیم).

اولویت ۴: مدیران: طرف های ارتباط مدرسه هستند.

یاد آوری: وقتی میگویم مدرسه داریم به یک شخصیت حقوقی نگاه می کنیم، مدرسه را به عنوان یک سازمان هیچ وقت مساوی با نیرو های انسانی سازمان نمی گیریم. شاید برای برخی تعجب برانگیز باشد که می گوئیم معلمان، مربیان، مدیران، کارکنان شاید یک دفعه با خودش بگوید که مدرسه به جز اینها که چیزی نیست، یعنی چه که شما می فرمایید مدرسه در قبال

بله مدرسه یک سازمان هست، یکی شخصیت حقوقی دارد،

جلسه ۱۳، قسمت ۲



دیگر طرف های ارتباط مدرسه، **کارکنانش** است. حقوقی دارند که مدرسه هم باید آن ها را بشناسد، هم به آن ها وفا کند. **همسایه های مدرسه**، موارد زیادی داشتیم که همسایگان مدارس از مدرسه ها به شدت گله مندند چون به قدری برایشان آزار رساننده هستند، همیشه گله دارند، همیشه شکواییه دارند. همسایه نسبت به مدرسه حق ندارد؟ مدرسه نباید حقوق همسایه را بشناسد و وفا کند؟ اگر مدرسه ای همه ی وظیفه حرفه ای خودش را انجام دهد ولی حقوق همسایگی را رعایت نکند حداقل بر اساس آموزه های دینی خودمان یک کاستی و یک رخنه ای در اخلاقی بودنش وجود دارد. **شهروندان جامعه** چی؟ خود جامعه؟ شهروندان یک طرف و خود جامعه طرف دیگر. آیا هیچ حقی نسبت به مدرسه ندارند؟ مدرسه هیچ حقی را نباید بپذیرد که اینها دارند و در قبالتش احساس مسئولیت نمیکنند؟ مورد دیگر **کل نظام، حاکمیت، دولت** نسبت به مدرسه حقی ندارد؟ مدرسه در قبال نظام و دولت مسئولیت ندارد؟ **رقبا** خصوصا اگر در جامعه بازتری باشیم و مدارس خصوصا غیر انتفاعی، خصوصی وجود داشته باشند، بحث رقابت در بین مدرسه ها جدی میشود و مدارس رقیب همدیگر میشوند، دقیقا مثل همان معادله ای که در بازار، در میان سازمان ها، سازمان های تولیدی، خدماتی و وجود دارد. زقیب نسبت به رقیب آیا حقی دارد یا ندارد؟

تامین کنندگان، به هر حال بودجه های سازمان ها از جایی یا جاهایی تامین میشود، آیا این سازمان در قبال تامین کنندگان مسئولیت ندارند؟ **سازمان ها و دستگاه های بالادست و نظارتی** چطور؟ و به همین ترتیب تا مورد آخری که فعلا من شمردم، **سهمداران**. باز بحث سهامداران بیشتر در مدارس خصوصی قابل ردیابی و قابل طرح است. پس ببینید اگر ما به دنبال این هستیم که از ویژگی های یک مدرسه اخلاقی حرف بزنیم و اگر اخلاق را اینگونه تعریف کردیم که یعنی مسئولیت پذیری در قبال حقوق دیگران، برای مدرسه، دیگران، یعنی این مجموعه، هیچ نگاهمون حذف گرایانه هم نیست، ممکن است بشود بر این موارد، موارد دیگری را هم افزود. این یک نکته کلی را به ما گوشزد میکند و آن، اینکه حتی خودمان به عنوان یک فرد هم اگر بخواهیم به مسئولیت هایمان وفا کنیم، باید طرف های ارتباطمان را بشناسیم، فهرست کنیم. ما با اخلاق خیلی ساده انگارانه مواجه میشویم. من وقتی طرف های ارتباطم را نمیشناسم، چگونه میتوانم به حقوقشان وفا کنم؟ وقتی طرف ارتباطم را شناختم ولی حقوقشان را نمیشناسم، چگونه میتوانم اخلاقی باشم؟ این اولین قدم. مدرسه اخلاقی پس بحثش از اینجا شروع میشود که طرفهای ارتباط مدرسه را بشناسم که راجع به آن صحبت کردیم.

اگر مدرسه بخواهد اخلاقی باشد چه ویژگی هایی داشته باشد، تا بتوانیم به او بگوییم مدرسه اخلاقی است؟

ویژگی های مدرسه اخلاقی

- ۱- مسئولیت پذیری
- ۲- پاسخ گویی
- ۳- آراستگی مدرسه
- ۴- قانون پذیری
- ۵- پیش بینی پذیری
- ۶- ممیزی اخلاقی تصمیم ها، اقدامات و فرایندها

۱- اولا مسئولیت پذیر باشد. مسئولیت پذیری از ویژگی های اخلاقی مدرسه است. ما مسئولیت پذیری را در تعریفی که از اخلاق دادیم بیان کردیم. منها این نکته مهم است که یادآوری کنم، هر سازمانی مسئولیت پذیر نیست، چطور میشود که یک سازمانی مسئولیت پذیر میشود و یک سازمانی نه؟ دوستان، فاکتور و عامل بسیار تعیین کننده همان انگاره ها است. ما مرتب برمیگردیم به بحث انگاره ها. انگاره ها خیلی تعیین کننده است تا بتواند سازمان مسئولیت پذیر بشود یا نه؟

۲- ویژگی بعدی پاسخگویی است. ببینید پاسخگویی را به وجه حقوقی اش خلاصه نکنیم که اگر مدرسه یک سازمان است مثلا به سازمان های بالادست خودش، به اداره کل و به وزارت خانه مثلا باید پاسخگو باشد. نه در اینجا پاسخگویی به معنای حقوقی نیست، خیلی معنای وسیع تر از این دارد. اولیا و دانش آموزان حق دارند روی همه برنامه ها و همه تصمیم گیری هایی که در مدرسه اتفاق می افتد، بپرسند چرا؟ چرا این تصمیم را گرفتید؟ چرا این کار را کردید؟ چرا این رویه را تغییر دادید؟ چرا، چرا، چرا؟ و مدرسه مسئول هست که پاسخ دهد. چه کنیم که گاهی برای پاسخگویی برنامه ای نداریم. پاسخگویی را فقط خلاصه کردیم به اینکه یک صندوق پیشنهادات و انتقادات بر دیوار مدرسه مان اویزان کنیم و از دیگران بخواهیم که اگر پیشنهادی یا انتقادی دارند داخل آن بیاندازند. ما هیچ برنامه ای پشت این نداریم. بله مدیر و مسئولانی هستند که ممکن است صندوق را باز کنند و پیشنهادات و انتقادات را ببینند و یک جوابی آیا بدهند، آیا ندهند. نه برای اینکه پاسخگویی داشته باشیم و به پاسخگویی وفا کنیم خودش برنامه می خواهد و باز چه کنیم که خیلی وقت ها پاسخگویی به توجیه کردن تحویل شده است. یک انحرافی در این مسئولیت که ما به عنوان مسئولیت اخلاقی داریم حرف میزنیم، یک انحرافی رخ داده است. بله پاسخگویی برنامه می خواهد و قرار نیست که فقط به توجیه هم اکتفا کرد.

۳- آراستگی مدرسه سومین ویژگی است. آراستگی را با نظم با هم بحث میکنیم چون واژه آراستگی ممکن است مهم یک نکته باشد که منظور حفظ ظواهر است. نه، نظم بخشی از آراستگی است. مدرسه با منظم شدن و با آراستگی ظاهری که پیدا میکند هم خودش را قابل دفاع میکند و هم آراستگی و نظم را به دانش آموزان خودش آموزش میدهد، هردو تا مهم هستند.

۴- قانون پذیری، انتظاری که از یک مدرسه اخلاقی می رود این است که به قانون تمکین کند. به قوانین مصوب و پذیرفته شده ای که در آن جامعه وجود دارد، تمکین کند. در اینکه همه قوانین لزوما اخلاقی نیستند ما واقف هستیم ولی قرار نیست ذیل این انتظاری که داریم و اینکه بعضی قوانین اخلاقی نیستند و برخی قوانین درست نیستند و فلان، قرار نیست ذیل این توجیها پنهان شویم و قانون گریز شویم. قانون گریزی خودش مسئله ای است که روش های زیادی وجود دارد که با آن مواجه شویم. مثلا این که مدرسه میتواند با ورود به حوزه نقد، قوانین را نقد کند و به جای اینکه قانون گریز شویم، ناقد قانون شویم. به جای اینکه قانون گریز شویم، میتوانیم با تمام نهادها، ارگانهایی که مصوب هستند، حالا، بالادستی ها هستند یا قوانین کل کشوری هستند اینها را اتفاقا بیاییم دعوت کنیم که قوانینتان باید ممیزی اخلاقی بشوند. از این راهها میشود ورود کرد به قوانینی که برای ما قابل قبول نیستند و مورد پذیرش نیست. اینها توجیه نمیشود تا قانون گریز شویم. در اینکه وقتی ما میخواهیم قوانینی را مصوب کنیم مقرراتی را، شرح وظایفی را، اولین جایی را که میرویم سراغش بار مالی و اقتصادی آن قانون است، کمتر پیش میاید که ما آنجا حساسیت بورزیم و بگوییم که بار اخلاق این قانون کجاست؟ چقدر بار اخلاقی دارد؟ مثبت است یا منفی؟ کم است یا زیاد؟ ببینید اصلا این حساسیت خیلی دیده نمیشود. با اینکه واقف هستیم که در حوزه مقررات و قوانین و امثال اینها رخنه هایی وجود دارد، کمبودها و کاستی هایی وجود دارد ولی اینها مجوزی برای قانون گریزی و دور زدن قانون نمیتواند باشد. مدرسه ای که قانون را دور میزند، به دانش آموزان خودش یاد میدهد که شما هم میتوانید قانون را دور بزنید، قانون را نادیده بگیرید، قانون را زیر پا بگذارید. ببینید این آموزش ها چگونه دارد منتقل میشود. نمیدانم چقدر موافق هستید، وضعیتی که الان در جامعه ما هست و همه فریادمان بلند است که قانون گریزی یک اتفاق ناگواری و وضعیت ناگواری است که ما داریم تجربه می کنیم، اینها را تا کجا میشود ردیابی کرد؟ چرا ما قانون گریز شدیم؟ چرا داریم از قانون فرار میکنیم؟ نکند اگر دنباله اش را بگیریم سر از مدارسمون دریاوریم. من باز یادآوری کنم و اینکه دنباله این جور ناهنجاری اجتماعی و کلان را تا سر کلاس دارم دنبال میکنم، تا مدرسه دنبال میکنم، اصلا غرض این نیست که همه کاسه کوزه ها را سر معلم، مدرسه خراب کنیم ولی یک نکته را هم نباید از آن فرار کنیم و آن اینکه مدرسه، آموزش، معلمی واقعا عوامل بسیار تاثیرگذاری هستند. بر همان اندازه که تاثیر دارند ما به آنها وزن میدهیم و آنها را در این وضعیت مسئول بدانیم و نه بیشتر.

۵- ویژگی پنجم پیش بینی پذیری است. من تا به حال راجع به پیش بینی پذیری صحبتی نکردم. یکی از ویژگی های بسیار بسیار اصلی به گونه ای که ما گاهی اوقات آن را تنها ویژگی به حساب میاوریم، که میتواند نشانه اخلاقی بودن یک سازمان باشد پیش بینی پذیری است.

اخلاق حرفه ایی جلسه سیزدهم قسمت سوم

یعنی اگر از ما بپرسند که سازمان دارای چه ویژگی های باشد تا شما آن سازمان را اخلاقی بدانید و چه ویژگی را پیش بگیرد و به ان التزام نشان بدهد و می تواند ادعا کند که من اخلاقی هستم. ما می گوییم پیش بینی پذیر باشد بنیاد این در مورد آدم ها هم درست است آدمی که پیش بینی پذیر

است اخلاقی تر است در مقایسه با آدمی که پیش بینی پذیر نیست ببینید پیش بینی را هم توضیح می دهیم و هم معنا می کنم و هم از تبعاتش خدمتتون میگم. خیلی ساده ما از حیوانات اهلی نمیترسیم ولی از حیوانات وحشی می ترسیم با اینکه می دانیم حیوانات اهلی قدرشان کمتر از حیوانات وحشی نیست اما چرا از حیوانات وحشی می ترسیم جواب ما خیلی روشن است چون حیوانات اهلی قابل پیش بینی هستند ولی حیوانات وحشی قابل پیش بینی نیستند من میدانم که اگر به یک حیوان اهلی نزدیک شوم حتی اگر قدرت هم داشته باشد به من آسیبی نمیزند اما اگر بی محابا به یک حیوان وحشی نزدیک شوم به من آسیب میزند این دقیقا درباره سازمان ها و درباره افراد هم کاملا روشن است آدمی که قابل پیش بینی نیست رفتارش، گفتارش، حرکاتش قابل پیش بینی نیست من با یک ترسی با یک اضطرابی با این آدم روبرو می شوم و ارتباط برقرار می کنم برای من قابل پیش بینی نیست وقتی من سلام میدهم و نمیدانم او چه واکنشی نشان می دهد وقتی یک مطالبه ایی از او دارم نمی دانم چه واکنشی نشان میدهد این اضطراب همیشه همراه من است اینها همه بر میگردد به اینکه طرف مقابل من قابل پیش بینی نیست پیش بینی را بگذارید تعریف هم بکنم ببینید وقتی یک سازمان پیش بینی پذیر هست یا باید باشد منظورمان این نیست یک سازمان نباید تمام اهداف ، استراتژیها و برنامه های خودش را برای طرف های مقابل، برای مردم و برای دیگران رو کند همه را فاش کند بعضی ها را دیده ام این برداشت را می کنند نه منظور از پیش بینی این نیست که سازمان همه اطلاعات محرمانه خودش را بریزد بیرون، نه این معنا نیست پیش بینی پذیری یک خصلت در سازمان است که اگر آن خصلت وجود داشته باشد من به عنوان طرف آن سازمان میتوانم حقوقم را اگر ضایع شده باشد میتوانم حقوقم راراستیفاء بکنم. این که اصلا به معنای دانستن همه رمز و راز و همه پشت پرده های یک سازمان نیست . ببینید پیامدهایش چه می شود.

یک مدرسه ای که قرار است پیش بینی پذیر باشد یعنی اینکه اولیا، دانش آموزان حتی معلمان و کارکنان در مقابل تصمیم ها، رفتارهایی که در مدرسه تصویب می شود به اجرا گذاشته میشود اطلاعات داشته باشند یعنی بدانند مدرسه ساعت چند شروع به کار می کند دقیقا کی تعطیل می شود کلاس بندیها و زمان بندی ها دقیقا چگونه است عرض به خدمت شما، شما فرض کنید پدر و مادر و اولیایی را که فرزندشان را در یک مدرسه قرار می دهند و برای خودشان توجیه دارند برای خودشان دلایل دارند شاید یکی از دلایل شان این باشد در این مدرسه فلان معلم هست حالا در اثنای تدریس ، وسط های سال مثلا مدرسه تصمیم بگیرد که معلم را عوض کند پدر و مادر چه واکنشی باید نشان بدهند ببینید به امید اینکه فلان معلم در این مدرسه هست فرزندشان را به این مدرسه سپردند و اصلا هم پیش بینی نمی کردند که ممکنه در اثنای کار مدرسه چنین تصمیمی را گیرد می دانید چه اتفاقی می افتد آرام آرام یک مورد دومورد از این اتفاقات در این مدرسه رخ بدهد اعتماد والدین به این مدرسه از دست می رود پیش بینی ناپذیری یعنی این.

معلمی که وارد یک مدرسه می شود و می خواهد با این مدرسه همکاری بکند به هر حال برنامه ایی را منطبق می کند با برنامه های که مدرسه دارد و اگر مدرسه از پیش خودش برنامه هایش را تغییر بدهد والدینی را تصور بفرمایید که فرزندشان را به مدرسه ایی سپرده اند و همیشه هم فرض بفرمایید با سرویس بروند و با سرویس برمیگردند سرویس هم زمان مشخصی دارند حالا شب شده و فرزندشان به آنها میگوید که پدر و مادر فردا مدرسه خیلی زودتر تعطیل میشود یک ساعت زودتر تعطیل می شود فرض می کنیم این پدر و مادر کارمند هستند باید چکار کنند فرض بفرمایید فقط کلاس اینها تعطیل شده و سرویس افراد دیگر و مسافران دیگری هم دارد که نمی تواند با اینها تنظیم بکند ببینید یک برنامه کوچک اینجوری اگر تمام تنظیمش به هم بخورد و قابل پیش بینی نباشد اضطراب و نگرانی سراغ پدر و مادر و والدین می آید.

من می خواهم عرض کنم که خروجی پیش بینی ناپذیری اضطراب است نگرانی است بی اعتمادی است و این ها خسارت های کمی نیست که می تواند در یک مدرسه رخ دهد و آن مدرسه با آن مواجه شود.

۶- ممیزی اخلاقی تصمیم ها، اقدامات و فرایندها

ویژگی ششم و آخر، اگر ما مدرسه را به عنوان یک سازمان در نظر می گیریم یک سازمان برنامه های دارد اقداماتی دارد مقرراتی دارد شرح و وظایفی خیلی جاها برای خودش دارد، تصمیم گیری های در این سازمان اتفاق می افتد. آیا تصمیم ها قرار نیست اخلاقی باشد؟ تصمیم نمی تواند اخلاقی یا غیراخلاقی باشد؟ آیا اقدام ها و عملکردها نمی تواند اخلاقی یا غیراخلاقی باشد؟ چرا به نظر من خیلی موارد ساده ایی است نیاز به توضیح نداشته

باشد، فرآیندها نمی تواند اخلاقی یا غیر اخلاقی باشد همه این ها می توانند صفت اخلاقی یا غیر اخلاقی داشته باشند پس اجمال کلام و خلاصه اینکه اگر مدرسه ای بخواهد اخلاقی باشد دست کم باید دارای این ویژگی ها باشد تا ما بتوانیم بگوییم مدرسه اخلاقی هست.

نکته آخری که می خواهیم به آن بپردازیم این است که ببینید وقتی طرف های ارتباط را ما فهرست می کنیم یکبار هست که یک نگاه کلی به آن داریم یکبار هست یک نگاه اختصاصی بهشون داریم ما براساس این نگاه که فعلا ما یک سازمانی داریم و یک سری طرف های ارتباط، می خواهیم بگوییم که مدرسه با این نگاه اگر بخواهد اخلاقی باشد یک سری اصول عام که شامل حال همه طرف های ارتباطی می شود را باید رعایت کند اگر بچشمون کشید به اینجا که مدرسه چه اصولی را باید در قبال دانش آموزان و یا در قبال معلمان باید رعایت کند آنها می شود اصول خاص. پس اصول اخلاقی که مدرسه باید در قبال طرف های ارتباطش رعایت کند دو دسته است:

۱- اصول عام که شامل حال همه افراد و همه طرف های ارتباطش می شود.

۲- اصول خاص که مربوط به طرف های ارتباط به طور اختصاصی می شود.

ما آنها را در جلسات بعد بحث خواهیم کرد فعلا صحبت بر سراصول عام و مشترکی هستند که مدرسه اخلاقی در قبال طرف های ارتباطش دارد.

اصول عام و مشترک اخلاقی در مدیریت مدرسه

۱- اصول احترام اصیل و نامشروط

۲- مواجهه عادلانه و منصفانه

۳- رعایت حریم خصوصی

اصول عام و مشترک اخلاقی در مدیریت مدرسه:

۱- مدرسه باید احترام نامشروط و اصیل در قبال طرف های ارتباطش داشته باشد.

احترام را اگر خاطرتون باشدمن معنا کردم در یک جلسه ایی که صحبت می کردیم راجب سبک ها و رفتارهای ارتباطی صحبت می کردیم در اینجا هم منظورمان همان تعریف از احترام است.

ببینید خروجی اش خیلی روشن است احترام رفتاری است که طرف ارتباط شما احساس ارزشمندی بکند می تواند مقابلش را که غیر اخلاقی هست رفتاری باشد که طرف ارتباط شما احساس حقارت بکند آیا مدرسه به گونه ایی عمل می کند عملکردش به گونه ایی است که طرف های ارتباطش احساس ارزشمندی بکند؟ هر رفتاری که این احساس را خدشه داربکند از اخلاقی بودن مدرسه می افتد.

۲- مواجهه عادلانه و منصفانه

ببینید این حرف را هم در مدرسه میتوان زد هم در کلاس. معلم قرار نیست که در مدرسه نورچشمی پرورش دهد مدرسه قرار نیست که با بعضی دانش آموزان یا بخشی از همکاران به صورت نورچشمی های خودش برخورد بکند و دیگران را نادیده بگیرد. ارتباط مدرسه با طرف های خودش باید براساس عدالت و انصاف باشد

۳- حریم خصوصی باید رعایت شود

ولی مشکلی که داریم در بحث حریم خصوصی این هست که به رغم اینکه این اصطلاح، اصطلاح پرکاربردی هم هست هم در علوم سیاسی و هم در علوم اجتماعی و هم در حقوق بسیار از آن استفاده می شود یک تعریفی که مورد قبول همه باشد نمی توانیم ببینیم، نداریم انگار یک تعریفی که

مقبولیت عام داشته باشد ولی فقط به این نکته میتوان اشاره کرد و اکتفا کنیم و بگوییم حریم خصوصی آن چیزی هست که مالکش و کسی که ادعایش را دارد می گوید که بدون رضایت من و بدون اعلام قبلی من انتظار ندارم که به آن ورود کنید ان به نوعی می تواند تعریف حریم خصوصی به حساب بیاید ولی خیلی دقیق نیست.

اخلاق جلسه ۱۳ قسمت ۴

۱- اصل احترام اصیل و نامشروط

۲- مواجه عادلانه و منصفانه

۳- حفظ حریم خصوصی

۴- استقلال فردی

۵- رازداری و امانت

۶- مواجهه صادقانه و درستکاری

۷- نقد پذیری و مشارکت طلبی

۸- تعهد حرفه ای ، وفاداری و پایبندی به عهد و پیمان

۹- صمیمیت ، صراحت و همدلی

۱۰- قدردانی از شایستگی ها و فضیلت ها

به این نکته می توانیم اشاره کنیم و به این اکتفا بکنیم بگوییم که حریم خصوصی آن چیزی هستش که مالکش کسی که ادعایش را دارد می گوید که آقا بدون رضایت من و بدون اعلام قبلی من انتظار ندارم که به آن ورود بکنید این به نوعی البته می تواند تعریف حریم خصوصی هم به حساب بیاید اما خب تعریف خیلی دقیقی نیست، پس یعنی ان چیزی که یا آن جای که من مدعی اعلام میکنم و می گویم که بدون اعلان قبلی و بدون رضایت من شما حق ورود به انجا را ندارید ای ناگر بشود حریم خصوصی آن وقت می بینید که در مدرسه دانش آموز برای خودش حریم خصوصی دارد معلم و کارکنان برای خودشان حریم خصوصی دارند، مدیر برای خودش حریم خصوصی دارد و مدرسه به هر حال باید رفتاری نداشته باشد که این حریم ها آسیب ببیند یک بار که راجع به احترام هم صحبت می کردیم انجا هم اشاره کردم اگر قرار است رفتارمان محترمانه باشد باید حریم ها را رعایت کرد اتفاقا حریم و حرمت و حرام و این ها را می شود کنار هم فهمید و معنا کرد و استفاده کرد.

۴. استقلال فردی است ببینید استقلال فردی در مدرسه به دلیل اینکه، فعالیت تربیتی و آموزش را یک فعالیت گروهی می دانیم و اتفاقا در یک جایی یادم هست تصحیح کردیم به اینکه اگر بخواهیم حرفه ای عمل بکنیم باید گروهی عمل بکنیم حتی نشانه ی یک فرد و یک معلم حرفه ای را این دانستیم که علاقه و اقبالی نشان دهد به کار گروهی آن وقت کار گروهی یک خطر دارد برای استقلال فردی یعنی کار گروهی اگر درست مدیریت نشود مستعد این هست که استقلال فردی را از کسانی که در آن مشارکت می کنند بگیرد و این هم باز اخلاقی نیست یعنی برای اینکه ما به استقلال فردی و به آزادی افراد احترام بگذاریم و رعایتشان کنیم در مدرسه باید خیلی با دقت و مراقبت به آن نزدیک بشویم چون فعالیت ، فعالیت گروهی است احتمال اینکه این استقلال خدشه دار شود وجود دارد

۵. رازداری و امانت هست دانش آموز را گفتیم امانت هست در دست مدرسه و همه حقوق دیگران، معلمان، کارکنان و همه این ها به نوعی اطلاعاتشان، ببینید در مدرسه اطلاعات دانش آموز ذخیره می شود اطلاعات عرض به خدمت شما معلم گرفته می شود، اطلاعات کارکنان گرفته می شود و اینها ذخیره می شود آیا مدرسه به اندازه کافی در حفظ اطلاعات اینها رازدار هست؟ آیا بایگانی هایشان، سیستم هایشان به قدری محکم، دقیق و غیر قابل نفوذ هستش که اطلاعات افراد پیش دیگران فاش نشود این خیلی مهم است باید مدرسه در قبال اطلاعات که در قبال اطلاعاتی که از افراد می گیرد امانت دار باشد

۶. مواجهه صادقانه و درست کاری از ویژگی ها و اصول عام هست. مدرسه هم در قبال دانش آموز و اولیا، عرض به خدمت شما، سازمان های دیگر نباید از درست کاری فاصله بگیرد نباید از صداقت فاصله بگیرند ببینید دروغ تحریف حقیقت هست دروغ به یک معنی تحریف حقیقت هست و نتیجه اش می شود فریب کاری. مدرسه ای که دست به رفتار های فریب کارانه بزند نمی تواند یک مدرسه ی اخلاقی باشد.

۷. نقد پذیری و مشارکت طلبی است. من یادم می آید که در چند جلسه قبل وقتی که راجع به نقد پذیری صحبت می کردیم آنجا اشاره کردم که کسی که نسبت به خودش مهربان باشد، نسبت به خودش شفقت بورزد این حتما نقد پذیر هم خواهد بود دقت می کنید کسی که دلسوز خودش باشد چون نقد پذیری موجب رشدش می شود مدرسه ای هم که بخواهد نقد پذیر باشد این مبانی را که الان دارم عرض میکنم باید داشته باشد یعنی مدرسه ای که به فکر خودش باشد، دلسوز خودش باشد حالا طرف صحبت هم رهبران و سیاست گذاران کلان است اگر دلشان برای مدرسه شان می سوزد باید مدرسه را جوری مدیریت کنند که انتقاد هایی که به آنها می شود را بپذیرند متأسفانه در فرهنگ ها واکنش های متفاوتی دیده می شود یعنی به زبان خودشان را نقد پذیر اعلام می کنند اما در عمل خلافش را خیلی ممکن است آدم ببیند این نکته را هم عرض بکنم راجع به مشارکت طلبی که به هر حال ببینید قوانین ما خب تا آنجایی که خیلی خیلی آشکار بیان شده این هستش که هزینه های آموزش به عهده دولت است و از قوانین اصلی و برجسته ی قانون اساسی هستش که تحصیل در ایران رایگان هست اما مدارس سعی می کنند که مردم و والدین را به مشارکت فراخوانند این مشارکت عالی است، این هیچ مشکلی ندارد ولی باید به هر حال بتوانند براساس ظرفیت هایی که در قوانین دارند بتوانند این قضیه را توجیح کنند اما همیشه و هر سال متأسفانه شاهد این هستیم که در آغاز سال های تحصیل چون از یک طرف مدیران به آنها گفته شده که باید هزینه ها را به نوعی از والدین تامین کنند و از آن طرف آن قوانین را هم داریم. همیشه این چالش و این کنتاکت وجود داشته همیشه در ابتدای سال تحصیلی ما میبینیم که وزیر باید توضیح دهد که چرا مدارس دارند از مردم هزینه دریافت می کنند ببینید می خواهیم عرض بکنم که مشارکت طلبی بد نیست ولی به هر حال پشتوانه می خواهد این پشتوانه هنوز که هنوز است در میان ما تدارک نشده. این مشارکت مالی بود ولی مشارکت هایی از جنس دیگر هم مدرسه می تواند داشته باشد و والدین را به این وادی وارد بکند و از آنها استفاده بکند.

۸. تعهد حرفه ای وفاداری و پایبندی به عهد و پیمان است. انتظاری که باز از مدرسه اخلاقی می رود این هستش که به همه وعده وعید هایی که خلاصه به طرف های ارتباطش می دهد پایبند باشد و از آنها تخطی نکند ببینید پیش بینی پذیری که چند لحظه قبل گفتم چقدر ارتباط پیدا میکند با این. اگر سازمان به تعهدات خودش وفا نکند، یکجا وفا بکند، چهار جای دیگر وفا نکند خصلت پیش بینی پذیری خودش را از دست میدهد.

۹. صمیمیت، صراحت و همدلی راجع به انسان حرفه ای که حرف میزدیم در اینجا گفتیم که اگر بخواهیم حرفه ای ارتباط برقرار کنیم، ارتباطاتمان باید صمیمی باشد، همدلانه باشد

۱۰. خب ویژگی و یا اصل مشترک دهم که آخرین اصلی هستش که اینجا خدمتتان دارم عرض می کنم با این اصل می خواهیم به این نکته اشاره بکنیم که به هر حال مدرسه به عنوان یک سازمان خب نظام ارتقا دارد و وقتی که می خواهند این شایستگی ها و فضیلت ها و توانمندی های همکاران را بسنجند به هر حال براساس یک سری شاخص ها، شاخص های تعیین شده و مصوب انجام شود حالا به هردلیلی اگر در نظام ارتقا تبعیض اتفاق بیفتد خب آن مدرسه به وظیفه اخلاقی خودش عمل نکرده این انتظار که قردانی باید براساس شایستگی ها و فضیلت ها باشد هم درباره همکاران این انتظار هست و هم درباره دانش آموزان این انتظار هست هم میتواند در رفتارهایی که با دیگر طرف های ارتباط دارند می تواند محل توجه باشد و واردش بشوند. پس ببینید دوستان آنچه می خواستیم عرض بکنیم پس این بود که مدرسه اخلاقی مدرسه ای هستش که باید یکسری اصول را رعایت بکند تا ما بتوانیم مدرسه را به معنایی دقیق تر یک مدرسه اخلاقی بدانیم و ان اصول بخشی اصول مشترک بود و بخشی هم اختصاصی

ما هنوز وارد بحث اختصاصی از این اصول نشدیم آنها را در جلسات بعد خواهیم گفت این اصول ده گانه اصولی هستند که یک مدرسه اخلاقی در قبال همه طرف های ارتباطش باید رعایت بکند.

خب دوستان ما در این جلسه از مدرسه اخلاقی حرف زدیم منتها این بحث متوقف بود بر یک پیش فرض و آن اینکه ما دوتا رهیافت به اخلاق داریم: رهیافت فرد گرایانه و رهیافت سازمانی. برای اینکه این رهیافت مفصل تر برای دوستان جا بیفتد و البته کسانی که علاقه مند باشند من کتاب دیگری را از استاد قرا ملکی را معرفی بکنم با عنوان سازمان های اخلاقی در کسب و کار این اثر کاملا براساس رهیافت سازمانی نوشته شده که مدرسه را هم ما عرض کردیم یک سازمان در واقع می دانیم این بحث هایی که در این کتاب شده گرچه در حوزه کسب و کار و حوزه تجارت و بیزینس هست ولی در حوزه تربیت هم خصوصا در همین بحثی که داریم عرض میکنیم چون مدرسه را یک سازمان می دانیم کاملا قابل استفاده است در اینجا من بیشتر دوست داشتم که رهیافت سازمانی به مدرسه برای دوستان برجسته تر شود که وقتی این نوع نگاه را داریم چه مباحثی باز می شود من نمیخواهم که الان این بحث ها را تکرار بکنم ولی روی یک نکته اش می خواهم توجه بیشتری بدهم و آن اینکه مهم ترین خصلتی که میتواند یک سازمان را اخلاقی نشان بدهد چیست؟ من عرض کردم خدمتون که پیش بینی پذیری است. دقت می فرمایید پیش بینی پذیری مهم ترین خصلتی هستش که ما می توانیم براساس آن داوری کنیم که فلان سازمان اخلاقی هست یا اخلاقی نیست؟ که دلیلش هم خیلی روشن است وقتی که به تعریف پیش بینی پذیری عنایت بیشتری فرمائید روشن می شود من گفتم پیش بینی پذیری خصلتی است در سازمان که به موجب آن من میتوانم حقوق خودم را استیفا کنم اگر واقعا یک سازمانی این ظرفیت را ایجاد کند در خودش که همه ی طرف های ارتباطش هر جا در هر صورتی احساس کنند که حقی از حقوق خودشان دارد آسیب میبیند، لطمه ای میبیند بتوانند استیفا بکنند، خب دیگر طبیعی هستش که حق کسی ای توسط ضایع نمی شود که ما به موجب آن بگوییم که این سازمان تخلفی کرده دقت می فرمائید همیشه این راه را باز بگذارند حالا با تعبیر کردن یکسری روش و اصول که همه ی طرف های ارتباطشان بتوانند به موقع حقوق خودشان را مطالبه کنند، استیفا کنند، اگر زبانی دیده اند خسارتی دیده اند به نوعی جبران شود این از دست آورد های مهم این خصلت است که در سازمان اگر وجود داشته باشد، ببینید اگر من فکر میکنم یکی از دلایلی که امروز ما انتقاد های زیادی به سازمان ها و ادارات خودمان داریم، دوستان تامل بکنند به گمانم با من موافق باشند به این دلیل هستش که خصلت پیش بینی پذیری خودشان را از دست داده اند به همین سادگی که شما مینشینید یک دو تا چهار تا میکنید می گویند که من مثلا فلان کار را می خواهم انجام بدهم مثلا این مبلغ پول نیاز دارم بعد شما همه ی حساب کتاب هایتان را میکنید می روید سراغ یک شعبه بانک و از آنجا مثلا وامی را تقاضا می کنید تا می روید مدارک را جور کنید و بیاورید و موفق شوید وامتان را بگیرید یک دفعه مواجه می شوید با یک بخش نامه جدیدی که میبینید اصلا قانون کلا تغییر کرده، میبینید که کلی از برنامه شما به هواست فقط به خاطر اینکه این مجموعه این شعبه این سازمان پیش بینی پذیر نیست اگر این عمومیت پیدا کند و تصری پیدا کند حاصلش جز اضطراب، نگرانی، و دلهره از وضعیت موجود نیست که ما متاسفانه تا حدی امروزه شاهدش هستیم یکی از دلایلی که خیلی ها از ورود به یک بیمارستان از ورود به یک دادسرا یک دادگاه و اینجور جا ها نگرانند، دلهره دارند، اضطراب دارند، دقیقا به خاطر این هستش که پیش بینی پذیر نیستند یا لاقط پیش بینی پذیری را به اندازه کافی در خودشان ایجاد نکرده اند.