

اخلاق حرفه اي معلم

معلم ايد آ

مباحث مقدماتی : چشم اندازی به درس اخلاق حرفه ای ؟



ضرورت درس اخلاق حرفه ای معلم؟

- تربیت ماهیتی اخلاقی دارد
- هر موقعیت تربیتی یک موقعیت اخلاقی نیز هست که در آن کنشی اخلاقی رخ می دهد
- براین اساس معلم به مثابه عامل اصلی و هدایت کننده جریان تربیت در موقعیت های تربیتی باید درباره چیستی و چگونگی اصول اخلاقی حاکم بر حرفه (موقعیت های تربیتی) به شناخت وثیقی رسیده و نسبت به آنها حساسیت داشته باشد.
- بر اساس این استدلال درس اخلاق حرفه ای برای معلمان ضرورت می یابد.

هدف درس اخلاق حرفه ای معلم؟

دانشجو باید بعد از گذراندن این درس قادر باشد :

- موقعیت‌های تربیتی (فردی و سازمانی) را از منظر اصول و ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای تحلیل و مقایسه نماید.
- موقعیت‌های تربیتی (فردی و سازمانی) را از منظر اصول و ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای نقد نماید.
- در شرایط تعارض‌آمیز اخلاقی در موقعیت‌های تربیتی (فردی و سازمانی) قادر به تصمیم‌گیری باشد.

محتوای درس اخلاق حرفه ای معلم ؟

دانشجو باید برای رسیدن به این اهداف لازم است با این محتوا ها درگیر شده و آنها را فراگیرد.

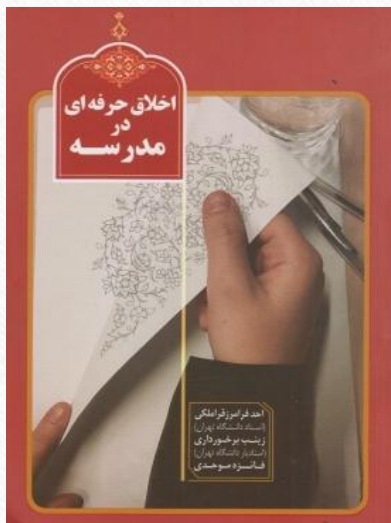
- چيستی اخلاق حرفه‌اي در تربيت
- چرایی و ضرورت اخلاق حرفه‌اي تربيت
- چگونگی اخلاق حرفه‌اي تربيت شامل مباحث:
 - ✓ اخلاق فردي تربيت (اخلاق معلمي)
 - ✓ اخلاق سازمان‌هاي تربيتي (مدرسه)
 - ✓ مسائل اخلاق حرفه‌اي در مدرسه

چگونگی یادگیری اخلاق حرفه ای معلمی ؟

- اخلاق حرفه ای معلمی را نباید خواند تا نمره گرفت !!
- باید گونه ای خواند تا به دل گرفت

منابع درس

- منبع اصلي :
- اخلاق حرفه‌اي در مدرسه ، دکتر قراملكي ، برخورداري ، موحدي ، انتشارات موسسه خيريّه آموزشي فرهنگي شهيد مهدي، ۱۳۹۵ ، فصل دوم تا آخر



منابع درس

- منبع فرعي :
- اخلاق حرفه‌اي (نگارش نو) دکتر قراملكي – انتشارات مجنون ، ۱۳۹۵ ، فصول ۴ ، ۵ ، ۱۵ و ۱۷



بخش: مباحث محتوایی درس اخلاق حرفه ای معلم ؟



اخلاق چیست؟

اخلاق مفهومی آشنا و به ظاهر روشن است . ما آن را در گفتگوهای روزمره پیوسته به کار می بریم. اما با کمی دقت و کنجکاوی در سرشت این مفهوم پیچیدگی ها و اختلاف نظرهای بسیاری وجود دارد. برای درک و فهم عمیق تر این مفهوم به بررسی آن بپردازیم .

اخلاق چیست؟

کلمه «اخلاق» جمع خُلُق و به معنای توانایی انسان است که تنها با دیده بصیرت و غیر ظاهر قابل درک است اصطلاح «اخلاق» در متون اخلاقی و استعمالات عرفی به سه معنا به کار می‌رود:

- ملکات و صفات روحی و باطنی (اعم از خوب و یا بد) که در انسان است.
- اعمال و رفتاری (خوب یا بد) که از این خَلَقیات ناشی گردد.
- در برخی موارد «اخلاق به رفتار پسندیده یا حالت نفسانی خوب اطلاق می‌شود.

اخلاق چیست؟

از تحلیل مفهوم اخلاق سه مضمون مهم از آن به دست می آید:

- رفتار ارتباطی (بین فردی بودن)
- ملکه نفسانی (منش)
- رعایت حقوق طرف ارتباط

اخلاق چیست؟

- با عنایت به این سه مضمون بیان شده می توان اخلاق را چنین تعریف نمود:

- سبک رفتاری ارتباطی مبتنی بر رعایت حقوق طرف مقابل

زیستن اخلاقی :

زندگی همراه با رعایت حقوق دیگرانی که در دایره ارتباطات ما حضور دارند

حرفه چیست؟

حرفه مفهومی است که امروزه معانی متفاوتی یافته است . برای فهم معنای حرفه، لازم است مفاهیم مشابه را بررسی کنیم:

- کار (work)
- شغل (job)
- حرفه (profession)

حرفه چیست؟

- کار انواعی دارد که عبارتند از:
- کار کاذب
 - کار زیانبار (قاچاق و...)
 - کار مفید شامل: کار مفید پاره وقت (اشتغال) و کار مفید تمام وقت

حرفه چیست؟

کار مفید تمام وقت شامل:

- کار مفید تمام وقت بدون جبران خدمت
- کار مفید تمام وقت با جبران خدمت (حقوق و پاداش) که به معنای **شغل** است

حرفه چیست؟

حرفه در واقع وضعیت برتر در یک **شغل** است. یعنی حرفه افزون بر ویژگی های یک شغل دارای مولفه های دیگری است که به حرفه برتری می بخشد. مانند تخصص و دانش ، مهارت و توانایی و گرایش به ارتقا و توسعه و...

حرفه چیست؟

یکی از ویژگی‌هایی که موجب برتری حرفه بر
شغل می‌شود. وجود تعهد و مرام اخلاقی در آن
است. یعنی بر خلاف شغل در حرفه، اخلاق حضور
جدي دارد.

حرفه چیست؟

به همین دلیل حرفه گرایی عموماً در جوامع پیشرفته عاملی برای توسعه انسانی است. این جوامع تلاش می کنند مشاغل را به حرفه تبدیل نمایند. اما در جوامع کمتر توسعه یافته حرفه گرایی در محیط های کار آنچنان رویه ای مقبول و جا افتاده ای نیست.

پزشک حرفه پزشک غیر حرفه ای

اخلاق حرفه ای چیست؟

اگر زیست اخلاقی را به «عنوان تعهد نسبت به رعایت حقوق افرادی که در دایره ارتباطات ما حضور دارند» در نظر بگیریم دامنه این تعهد نیز به محیط فعالیت های حرفه ای نیز کشیده می شود و لذا اخلاق حرفه ای نوعی تسری تعهد نسبت به حقوق دیگران در محیط فعالیت های حرفه ای است.

رهیافت به اخلاق حرفه ای؟

دو رویافت به اخلاق حرفه در دنیای کنونی وجود دارد:

- اخلاق حرفه ای فردگرایانه

- اخلاق حرفه ای سازمان

اخلاق حرفه ای فرد گرایانه ؟

از گذشته ها تا کنون اخلاق حرفه ای را در دایره تعهدات و مسئولیت های اخلاقی فرد نسبت به حقوق دیگران در محیط شغلی و حرفه ای خود تعریف می کنند و بر اساس این رهیافت، به صورت بندي خصوصیات اخلاقی فرد صاحب حرفه و به طور کلی چگونگی اخلاقی بودن افراد در محیط حرفه توجه می نمایند. از این رو اخلاق پزشکان، اخلاق مدیران ، اخلاق مهندسان و... سرلوحه کار اخلاق حرفه ای قرار می گیرد. از منظر این رهیافت است که در جوامع شاهد هستیم منشورهای اخلاقی حرفه ای گوناگون در در دنیای حرف تولید شده است.

رهیافت اخلاق حرفه ای سازمان؟

امروزه به دلیل اهمیت نقش سازمان ها در زندگی بشر امروزی و اهتمام جوامع به توسعه اخلاق در همه مناسبات زندگی از جمله سازمان، اخلاق حرفه ای نیز بسط معنایی پیدا کرده و به تعهدات سازمان نسبت به حقوق دیگران نیز تسری یافته است. لذا امروزه مباحث از فرد صاحب حرفه اخلاقی (مثلاً پزشک/ پرستار اخلاقی) به سازمان اخلاقی (مثلاً بیمارستان/ درمانگاه اخلاقی) گرایش پیدا کرده است.

اخلاق حرفه ای در آموزش و پرورش چیست؟

- با توجه به تعریف اخلاق حرفه ای می توان اخلاق حرفه ای در آموزش و پرورش را چنین تعریف کرد:

تعهد به رعایت حقوق دیگران در محیط آموزش و پرورش از منظر فردی (معلم، مدیر و...) سازمانی (مدرسه و...)

معلمي یک حرفه؟

معلمي يا مربی گري یک حرفه است زیرا واجد ویژگی های یک حرفه است. دانش عمیقی برای آن یعنی تربیت و مدیریت یاددهی یادگیری ایجاد شده است. این دانش سابقه تاریخی طولانی دارد آثار علمی فراوانی در باره آن نوشته شده است موسسات زیادی در زمینه آماده سازی افراد برای این حرفه کار می کنند آماده سازی افراد برای این حرفه طولانی و سخت گیرانه است. حساسیت جامعه نسبت به آن بسیار زیاد است. نیازمند توانایی های و مهارت های پیچیده است

معلم حرفه ای کیست؟

معلمی یک حرفه است یعنی در سطح بالاتری از شغل قرار می گیرد پس سوال پیش می آید که معلم حرفه ای کیست؟

معلم ایده آل

معلم حرفه ای کیست؟

معلمان مانند سایر حرفه ای ها باید دارای شش ویژگی باشند:

- دانش تخصصی تربیت
- تجربه شغلی (که با سنوات شغلی متفاوت است)
- توانایی و مهارت (شایستگی)
- نگرش تربیتی (ژرف نگری، کل نگری ، نگاه انتقادی)
- مرام و تعهد اخلاقی

مرام اخلاقي چیست؟

- مرام اخلاقي يعني اصول ناظر به فعاليت هاي يك حرفه ـ در اين بحث اصول اخلاقي ناظر به حرفه معلمي (تربيت) است

تعهد حرفه ای چیست؟

تعهد نسبت به یک حرفه ناظر است به رابطه یک فرد با آن حرفه . رابطه عمیقی همراه با علاقمندی شدید و شاید عشق ورزیدن به آن.

تعهد حرفه ای چیست؟

تلاش و خستگی ناپذیری

یادگیرنده بودن

خود انگیختگی

نقد پذیری

خود انتقادی

کمک به شکوفایی حرفه و دیگران

نظم



تعهد حرفه ای چیست؟

معلم حرفه ای پس کسی است که به حرفه ای خود شدیداً
علاقمند است.

مانند مرحوم محمد علی مجتهدی مدیر مدرسه البرز تهران

اخلاق معلمي

معلمي = اخلاق به توان دو

اساسا معلمي كاري اخلاقي است و منجر به تربيت اخلاقي دانش آموزان نيز مي شود.

اخلاق معلمي

معلم با تمام وجود (تمام شؤون) در عرصه تربیت حضور پیدا می کند و تاثیر گذار می شود:

- تعامل با خود
- نحوه بهره وری در فعالیت های حرفه ای
- کردار نرم و محترمانه (احترام ایجابی و احترام سلبي)
- نگاه (مهربانانه)
- گفتار (شقت آمیز) همراه نبودن کلام با توهین و هزل و تمسخر
-

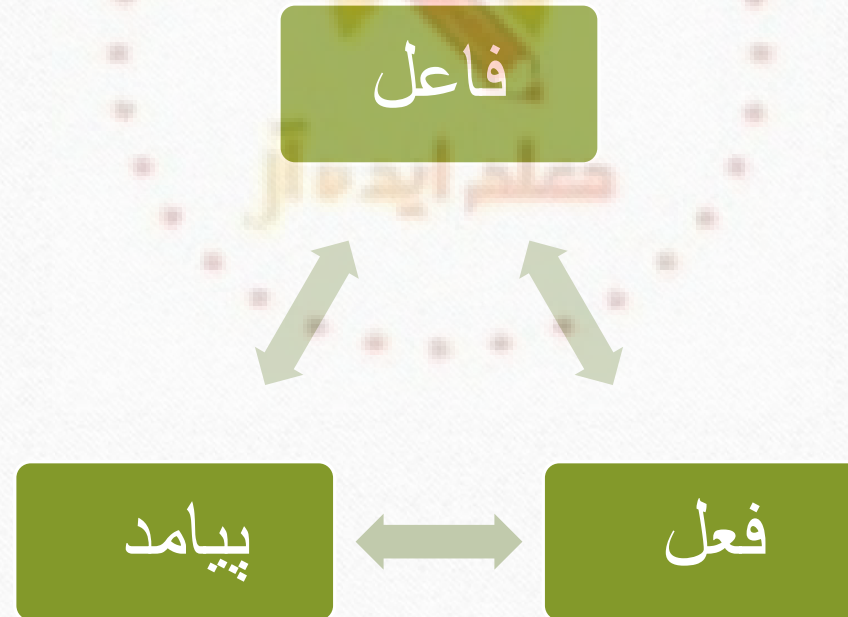
اخلاق معلمي

معلم با تمام وجود (تمام شؤون) در عرصه تربیت حضور پیدا می کند و تاثیر گذار می شود:

- اقتدار صمیمانه (سلطه جویانه نبودن / پرخاشگرانه نبودن)
- نحوه مواجهه با سوال
- سخاوت علمی
- مواجهه عادلانه (ارزشیابی ، توزیع نگاه و ارائه خدمات و...
- پوشش برازنده

اخلاق معلمی

ابعاد اخلاق :



اخلاق معلمی

بر اساس ابعاد سه گانه اخلاق : سه جریان فکری کلان در
فلسفه اخلاق شکل گرفته است :

■ اخلاق فضیلت ناظر به فاعل

■ اخلاق اصول ناظر به عمل

■ اخلاق سود ناظر به پیامد

اخلاق معلمی

برخی سه شکل اخلاق را در دو شکل زیر نهایی میکنند:

اخلاق اصول : چنین عمل کن (اصول اخلاقی در حرفه)

اخلاق فضیلت : چنین باش (ویژگی های اخلاقی صاحب حرفه)

اصول اخلاقی معلمی و صفات اخلاقی معلم ؟

- اصول اخلاقی (بایستگی های کرداری) در معلمی چیست ؟
- صفات اخلاقی مطلوب (شایستگی های منشی) برای یک معلم چیست ؟

اصول اخلاقی (بایستگی های کرداری) معلمی

• اصول اخلاقی در معلمی چیست ؟

• امانت داری

• مواجهه با سوال

• اقتدار



اصول اخلاقی (بایستگی های کرداری) معلمی

- ابعاد امانت داری

امانت دار / موضوع امانت / امانت دهنده

اصول اخلاقی (بایستگی های کرداری) معلمی

• ماهیت امانت داری

ودیعه نگهداشتن چیزی

سرپرستی مدیریت اجاره همراه با تصرف

ماهیت امانت داری معلم

: تصرف بهینه برای تحقق اهداف تربیتی است.

اصول اخلاقی (بایستگی های کرداری) معلمی

ماهیت امانت داری معلم

موضوع امانت : کودکان

: تصرف بهینه در کودکان برای تحقق اهداف تربیتی است.

اصول اخلاقی (بایستگی های کرداری) معلمی

مواجهه با سوال:

یکی از رویدادها و جلوه های موقعیت های یاددهی یادگیری در مدرسه پرسش دانش آموزان است که نیازمند واکنشهای اخلاقی معلم با آن است . اصول اخلاقی مواجهه با پرسش دانش آموزان را می توان با دقت صورت بندی نمود.

اخلاق معلمی

شایستگی های منشی لازم برای مواجهه معلم با پرسش در کلاس درس:

صبوری

سعه صدر داشتن

صادق بودن

فروتن و متواضع بودن

عادل بودن

اصول اخلاقی (بایستگی های کرداری) معلمی

برای مواجهه اخلاقی با سوال باید چند اصل اخلاقی را نیز در نظر داشت:

۱- رعایت حق پرسشگری برای دانش آموز

۲- تشویق و ترغیب به پرسشگری

۳- گوش دادن همراه با توجه (آغوش باز برای پرسشها)

اصول اخلاقی (بایستگی های کرداری) معلمی

۴- تلاش برای فهم درست پرسشها

۵- شجاعت اعلام ندانستن پاسخ سوال

اصول اخلاقی (بایستگی های کرداری) معلمی

۶- وفای به عهد برای یافتن پاسخ

۷- راهنمای برای دریافت پاسخ (ارجاع به منبع یا مرجع معتبر)

اصول اخلاقی (بایستگی های کرداری) معلمی

۸- عدم خلط بین انگیزه پرسش و خود پرسش

۹- مواجهه صبورانه با گستاخی در سوال

اصول اخلاقی (بایستگی های کرداری) معلمی

۱۰ - به مشارکت گذاشتن پرسش

۱۱ - مواجهه عادلانه با پرسش

اصول اخلاقی معلمی

۱۲- ایجاد فضای باز و بدون تهدید برای پرسشگر

۱۳- نقد پذیری و مواجهه گشوده با نقدهای دانش آموزان

۱۴- رعایت سطح فهم پرسشگر برای پاسخ

اصول اخلاقی (بایستگی های کرداری) معلمی

ارتباط با دیگران همچنانکه گفته شد از منظر اخلاقی مستلزم رعایت حقوق طرف مقابل ارتباط است. محیط کلاس و درس با ارتباط بین معلم و دانش آموزان شکل می گیرد.

لذا معلم نیازمند سبک ارتباطی اخلاقی است . باید دید چه سبک اخلاقی ارتباطی معلم در کلاس چیست:

اقتدار صمیمانه

اصول اخلاقی (بایستگی های کرداری) معلمی

اقتدار صمیمانه

اقتدار با قدرت نمایی متفاوت است (برادران
دروغین)

اصول اخلاقی معلمی

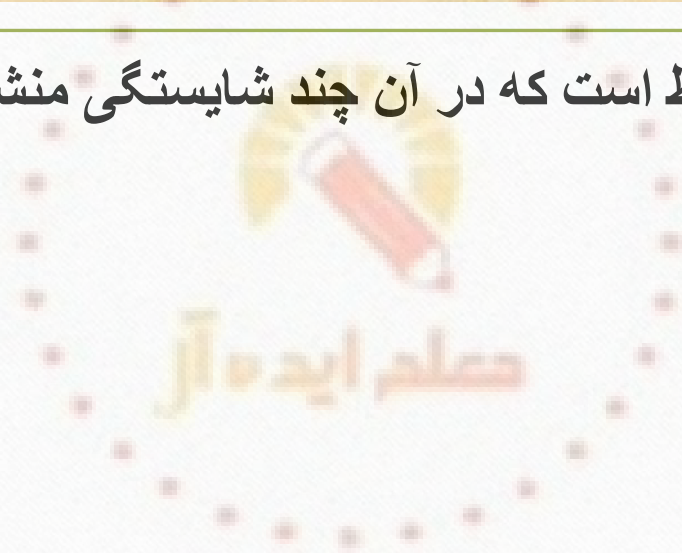
اقتدار صمیمانه نوعی ارتباط است که در آن چند شایستگی منشی وجود دارد:

صادق بودن

صریح بودن

احترام

استقلال



اصول اخلاقی معلمی

اقتدار صمیمانه نوعی ارتباط است که
در آن چند ارزش اخلاقی وجود دارد:

صادق بودن

یعنی هماهنگی عمل فرد با آنچه می گوید و باور دارد

اصول اخلاقی معلمی

اقتدار صمیمانه نوعی ارتباط است که
در آن چند شایستگی منشی وجود دارد:

صریح بودن

ارتباط بدون ابهام و ایهام و عنصر گمراه کننده

اصول اخلاقی معلمی

اقتدار صمیمانه نوعی ارتباط است که
در آن چند ارزش اخلاقی وجود دارد:

احترام

حس ارزشمندی را به طرف مقابل ارتباط می رساند.

اصول اخلاقی معلمی

اقتدار صمیمانه نوعی ارتباط است که
در آن چند ارزش اخلاقی وجود دارد:

استقلال

در نظر گرفتن حق اختیار و انتخاب طرف مقابل

مدرسه اخلاقی؟

• مدرسه اخلاقی چیست؟

مدرسه یک سازمان (شخصیت حقوقی) اخلاقی است . که همه ابعاد و اجزا آن اخلاقی بوده و مانند یک شخصیت حقیقی (فرد) اخلاقی عمل نماید. دو نگاه می توان به مدرسه اخلاقی داشت

- بیان ویژگی های اخلاقی مدرسه (شایستگی های منشی)
- بیان اصول اخلاقی حاکم بر فعالیت مدرسه (بایستگی های کرداری)

شایستگی های منشی مدرسه؟

منظور از شایستگی های منشی همان فضایل اخلاقی است که قبلاً بحث شد. مراد این است که چه نشانه های از کردار مدرسه اگر دیده شد آن را اخلاقی می نمایند؟

شایستگی های منشی مدرسه؟

مسئولیت پذیر

پاسخگو

پیش بینی پذیر

آراسته

قانون پذیر

ممیز اخلاقی (حساس اخلاقی)



شایستگی های منشی مدرسه؟

مسئولیت پذیر

مدرسه ای اخلاقی است که نسبت به همه صاحبان حق که در دایره ارتباطاتش حضور دارند مسئول خود را نشان می دهد.
مانند : دانش آموزان / معلمان / کارکنان / والدین / جامعه محلی /
میران سطوح بالاتر.

شایستگی های منشی مدرسه؟

پاسخگو

مدرسه اخلاقی نسبت اعمال و تصمیم های خود پاسخگوست و نقدها و اعتراض و بازخواستهای افراد را بر می تابد و به آنها با احترام به حقوق منتقد و معترض پاسخ می دهد و آنها دخالت و فصولی قلمداد نمی کند.

شایستگی های منشی مدرسه؟

آراستگی

از نشانه های اخلاقی بودن مدرسه در واقع احترام به خود و دانش آموزان و معلمان و سایرین است که وقتی وارد مدرسه می شوند شاهد یک فضای تمیز و مرتب و زیبا باشند .

شایستگی های منشی مدرسه؟

قانون پذیر

قانون گریزی و پیچاندن قانون یک صفت غیر اخلاقی برای مدرسه است. این صفت اخلاقی با نقد قانون و میمزی قانون از منظر اخلاق متفاوت است. تا قانونی پابرجاست باید به آن پای بند بود و به آن احترام گذاشت.

شایستگی های منشی مدرسه؟

پیش بینی پذیر

از صفات مهم اخلاقی مدرسه است . مدرسه پیش بینی ناپذیر مدرسه ای است . مدرسه ای که قواعد و قوانین مشخص دارد و طبق قوانین و قواعد رفتاری عمل می کند امور دلبخواهی نیست . پر از فشار و استرس و نگرانی برای همه افراد ذی ربط و ذی نفع در آن .

شایستگی های منشی مدرسه؟

ممیز اخلاقی (حساس اخلاقی)

اقدامات و برنامه ها و کردار حرفه ای کارکنان مدرسه اعم از آموزشی و اداری مدام مورد بررسی و نقد اخلاقی قرار گیرد. این رفتار مدرسه یعنی رصد اعمال و کردار از منظر اخلاقی باید به عنوان یک رفتار ثابت و پایدار در آمده باشد. بیک رفتار در مدرسه و سازمان به معنای این است که سازوکاری برای این ممیزی در نظر گرفته شود. یعنی ساختاری برای ممیزی اخلاقی امور مدرسه پیش بینی شود. مانند تشکیل کمیته اخلاق

بایستگی های کرداری مدرسه

افزون بر شایستگی های منشی، مدرسه باید به بایستگی های کرداری نیز وفادار باشد. منظور از بایستگی های رفتاری همان اصول اخلاقی است که کردار و برخورد مدرسه با امور و طرف ارتباطش بر اساس آن استوار باشد. اساس این اصول بر رعایت حقوق طرف ارتباط های مدرسه است.

بایستگی های کرداری مدرسه

اصل احترام اصیل

اصل حفظ حریم خصوصی

اصل مواجهه عادلانه

اصل رعایت استقلال فردی دانش آموزان

اصل رازداری

اصل مواجهه صادقانه

اصل مشارکت جویی

بایستگی های کرداری مدرسه

اصل احترام اصیل و نامشروط

یعنی صرف نظر وضعیت فرد مقابل و به دلیل کرامت انسانی مورد احترام قرار گرفته باشد احترام چه ایجابی و چه سلبی باید در تمامی کردار مدرسه نمایانگر باشد. حتی در برخورد با خطا کار باید احترام رعایت شود. مدرسه باید این اصل را نهادینه کند.

بایستگی های کرداری مدرسه

اصل حفظ حریم خصوصی

قلمروی از زندگی فرد است که انتظار می رود دیگران بدون اجازه وارد آن نشود و موضوعات آن برای دیگران مخفی بماند. اطلاعات شخصی و خانوادگی حریم خصوصی است که مدرسه باید بدون اجازه وارد آن شده یا آن را علنی نماید.

بایستگی های کرداری مدرسه

اصل مواجهه عادلانه

مدرسه باید در توزیع امکانات و فرصت های تربیتی ، عادلانه رفتار نماید. عادلانه بودن یعنی توزیع برابر مگر این که نیازمند تبعیض مثبت باشیم .

بایستگی های کرداری مدرسه

اصل رعایت استقلال فردی دانش آموزان

مدرسه باید استقلال دانش آموزان را به رسمیت بشناسد و افرادی مستقل و صاحب رای و اندیشه پرورش دهد نه افرادی پیرو دنباله رو .

بایستگی های کرداری مدرسه

اصل رازداری

محرمانه نگه داشتن اطلاعات خصوص افراد به ویژه دانش آموزان .

بایستگی های کرداری مدرسه

اصل مواجهه صادقانه

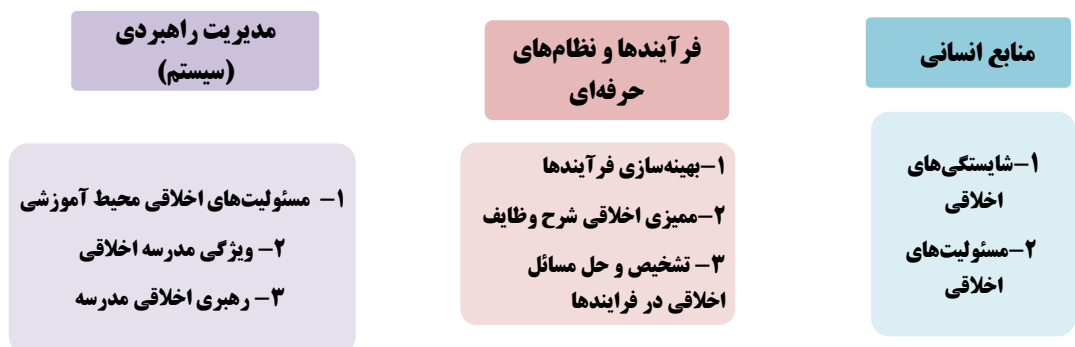
مواجهه دروغین و فریبکارانه، با مسایل در مدرسه آثار
زیانباری به همراه دارد.

بایستگی های کرداری مدرسه

اصل مشارکت جویی

مدرسه اخلاقی مدرسه ای است که امکان و فرصت مشارکت در تصمیم گیریها و فعالیت ها را برای همه افراد ذیربط و ذینفع فراهم می آورد.

ابعاد اخلاق محیط های آموزشی



ابعاد اخلاق محیط های آموزشی

الف : اخلاق منابع انسانی شامل:

۱- کسب شایستگی های اخلاقی کارکنان (اخلاق دانی) ۲- تعهد به مسئولیت های اخلاقی توسط آنان (اخلاق ورزی)

ب: اخلاقی بودن فرآیندها و نظام های حرفه ای شامل:

- ۱- بهینه سازی فرآیندها: به گونه ای که مشتریان و سایرطرف های ارتباط به سهولت بتوانند ارتباط برقرار کنند. وقتی به مشتری گفته می شود «امروز برو فردا بیا» یعنی اشکالی در فرآیند وجود دارد که موجب ذائل شدن حقوق مشتری است.
- ۲- ممیزی اخلاقی شرح وظایف: گاهی برای کارکنان وظایفی نوشته میشود اما آنان از اختیارات لازم برای انجام وظیفه برخوردار نیستند. نداشتن اختیار بر اساس شرح وظایف هم کارمند را بی انگیزه می سازد و هم سبب سرگردانی مشتری می شود، که امری غیر اخلاقی است و باید شرح وظایف مورد ممیزی قرار گیرد.
- ۳- تشخیص و حل مسائل اخلاقی در فرآیندها: غفلت و بی تفاوتی نسبت به نارضایتی دانش آموزان و والدین آنان که ناشی از وجود رخنه و اشکال در دو مولفه فوق است و عدم شناسایی رخنه ها و عوامل این نارضایتی ها، از مدرسه را مدیران را از تشخیص و تصمیم به موقع و تبدیل مشکل به مسئله و حل آن از طریق اصلاح فرایندها و شرح وظایف باز می دارد و این غفلت سبب میشود تا محیط آموزشی در گذر زمان دچار خساراتی شود که جبران آن ناممکن خواهد شد.

ج: مدیریت راهبردی (داشتن راهبرد اخلاقی به صورت سیستمی)

- ۱- رهبری اخلاقی محیط آموزشی: شناخت حقوق همه عناصر درون و برون محیط مدرسه و فراهم ساختن زمینه پایبندی به حقوق طرفین ارتباط از اهم وظایف رهبری اخلاقی مدرسه می باشد.
- ۳- ویژگی های محیط آموزشی: محیط آموزشی اخلاقی نشانه ها و ویژگی هایی دارد که آن را با سایر محیط ها متمایز میکند از جمله این ویژگی ها عبارت اند از: بهداشت روانی کارکنان مدرسه و دانش آموزان، دسترسی

آسان به امکانات بهداشتی و رفاهی و خدمات آموزشی، وجود تابلوهای راهنما، مناسب سازی و برخورداری از استانداردهای محیط آموزشی، فراهم سازی تردد آسان معلولین،...

۴- **مسئولیت های اخلاقی محیط آموزشی:** در بخش های گذشته خوانده اید که در فعالیتهای حرفه ای گونه های مختلف مسئولیت پذیری وجود دارد که شامل: مسئولیتهای شرعی، مسئولیتهای حرفه ای، مسئولیتهای قانونی، مسئولیتهای اخلاقی می باشد. اخلاق حرفه ای به رعایت حقوق افراد در حرفه، نشان می دهد که اخلاق ورزی، گونه ای از مسئولیت پذیری در حرفه است و فرد در قبال حقوق افراد در مناسبات شغلی، احساس مسئولیت می کند. در نمودار زیر نمونه مسئولیت های اخلاقی افراد در مشاغل را مطالعه کنید.



یاد آوری مهم :

در بخش های قبل خواندید که: اخلاق سبک رفتار ارتباطی است که بر رعایت حقوق طرف ارتباط استوار است. حالا اگر توانایی برخورداری انسان ها را از آن جهت که انسان هستند، حق آنها بنامیم، انسان ها حقوقی دارند: از جمله حق حیات، حق آزادی، حق استقلال فردی، حق احترام، حق حریم خصوصی، حق رشد و... بر این اساس می توانیم در رفتار ارتباطی بین شخصی، رعایت حقوق را ملاک نیکویی رفتار بدانیم. بنابراین:

الگوی رفتار اخلاقی: رعایت حقوق طرف ارتباط یعنی وظیفه اخلاقی کنشگر (معلم، مدیر یا کارمند

مدرسه)

زیست اخلاقی: مسئولیت پذیری کنشگر نسبت به حقوق طرف ارتباط در محیط ۳۶۰ درجه.



نکات مهم در تلقی اخلاقی از دانش آموزان (اصلاح انگاره از دانش آموزان)

الف: اساس مواجهه اخلاقی با دانش آموزان، تلقی مثبت از آنان است.

ب: توجه به وضعیت شخصیتی، جسمی و ادراکی دانش آموزان بسیار مهم است. بر اساس این وضعیت، تحقق

عملی وظائف اخلاقی شکل می گیرد. (شناخت کافی از دانش آموزان و حقوق آنان)

توجه کنیم بدون شناخت وضعیت دانش آموزان و حقوق آنان چگونگی نحوه مواجهه کاربران و ارتباط

کلامی با آنان، مغفول خواهد ماند.

اصل طلایی اخلاق (قاعده زرین):

با دیگران آنگونه رفتار کن که دوست داری با خودت همانگونه برخورد کنند.

”ای مالک مردم یا برادر دینی تو هستی یا برادر خلقتی تو“ امام علی (ع)

قاعده زرین قاعده مورد قبول تمامی ادیان در ادوار مختلف است بر اساس این قاعده که امام علی (ع) در فرمان

خود به مالک اشتر نوشته اند، رعایت حقوق افراد و رفتار اخلاقی با آنان هرگز مشروط نمی باشد و هیچ

موضوعی مانند قومیت، نژاد، مذهب، زبان، جنسیت، ضعیف و قوی و... ملاک اخلاق ورزی نیست بلکه همه انسان

ها دارای حق برخورداری از حقوق خود را دارا می باشند.

نمونه هایی از شناخت حقوق دانش آموزان

۱	حق احترام و احساس ارزشمندی در مواجهه عوامل انسانی (به برخی مضادین احترام در نمودار زیر اشاره شده است)	۲	حق برخورداری آسان از خدمات باکیفیت برتر (خدمات سریع و دقیق، محیط آراسته و آرامبخش)
۳	حق حفظ اسرار	۴	حق حفظ حریم خصوصی
۵	حق برخورداری از کارکنان حرفه ای، شایسته و متخلق	۶	حق نقد و طرح دیدگاهها و ملاحظات تکمیلی و انتقادی
۷	حق برخورداری از مشاوره و آموزش	۸	حق برخورداری از خدمات متنوع مدرسه
۹	حق برخورداری عادلانه از امکانات و منابع اطلاعاتی	۱۰	حق دسترسی به اطلاعات به نحو صریح، صادقانه و روزآمد
۱۱	حق برخورداری آسان از خدمات آموزشی مناسب	۱۲	حق برخورداری بی منت و عاری از آزار و ضرر
۱۳	حق جبران خسارت	۱۴	حق پیش بینی پذیر بودن مدرسه

مصادیق و نشانه های حق احترام

- ۱- آراستگی ظاهری افراد و محیط مدرسه از نشانه های احترام به دانش آموزان است.
- ۲- مشروط نبودن احترام به سن، جنس و شغل و موقعیت مراجعه کننده
- ۳- احترام اصیل، بدون چشمداشت و بی منت در مرتبه عالی در نحوه مواجهه کارکنان با طرف های ارتباط و به همه مراجعین از نشانه های دیگر حرمت گذاری است.
- ۴- ممیزی اخلاقی مقررات و قوانین مغایر با تکریم مراجعین

نقش راهبردی اخلاق حرفه ای در مدرسه

آثار و برکات اخلاقی بودن مدرسه

بی تردید اخلاقی بودن مدرسه می تواند آثار و برکات بی شماری داشته باشد که به مواردی از این آثار و برکات اشاره می شود

۱- ایجاد اعتماد اصیل محیط (درونی و بیرونی) به مدرسه	۲- افزایش توان گروهی
۳- افزایش ارزش افزوده و ایجاد ثروت	۴- مدیریت تعارض ها و تبدیل تهدید ها به فرصت
۵- جذب و حفظ منابع انسانی حرفه ای	۶- برتری رقابتی و برتری راهبردی
۷- افزایش بهره وری	۸- کیفیت کالا و خدمات
۹- افزایش سهم سازمان از بازار	۱۰- افزایش مشارکت عمومی
۱۱- امنیت و آسایش روانی کارکنان و مشتریان	۱۲- تبدیل مشتری به طرفدار همیشگی
۱۳- سرآمدی مدرسه	۱۴- ...

توان اخلاق حرفه ای در محیط مدرسه

آثار و برکات اخلاقی مدرسه در گرو توان اخلاق حرفه ای می باشد. اخلاق دانی و اخلاق ورزی در مدرسه و داشتن راهبرد اخلاقی محیط آموزشی را از توان اخلاقی برخوردار می سازد بسیاری از دست آورد های ناشی از آثار و برکات اخلاقی مرهون توان اخلاق حرفه ای است و باهم، هم پوشانی دارند در ادامه به ده مورد از توان اخلاق حرفه ای در محیط کسب و کار اشاره میشود.

۱. افزایش بهره وری	۲. کیفیت خدمات و کالا
۳. امنیت روانی محیط کار	۴. تبدیل تهدید به فرصت
۵. مدیریت تعارض	۶. توان افزایی در کار گروهی
۷. اعتماد آفرینی	۸. بهبود مناسبات در ارتباطات انسانی
۹. برتری رقابتی	۱۰. تعالی و سرآمدی سازمان

اصل هم سرنوشتی در محیط مدرسه

باور به اصل هم سرنوشتی در سازمان و محیط های آموزشی موجب احساس تعلق می گردد و تقویت این احساس موفقیت مدرسه را رقم می زند. در هر مدرسه و سازمان منابع انسانی در هر رده و جایگاهی (مدیران معلمان، کارمندان، کارگران، نگهبانان، نیروهای خدمات و...) در موفقیت و ناکامی محیط می توانند تاثیر گذار باشند. به عبارت دیگر زیست سالم و متعالی در محیط مدرسه نیاز همه ما است.



تحلیل کنید: با استفاده از روش بارش مغزی، طوفان فکری دلایل تاثیر رفتار تلفنچی در ورشکستگی شرکت در داستان زیر را تحلیل کنید.

داستان ورشکستگی شرکت و عدم احساس هم سرنوشتی

یکی از شرکتهای معتبر و پائی در شرف ورشکستگی بود جلسه مهمی با حضور سهامداران و مدیران برای بررسی علت ها و دلایل بروز ورشکستگی تشکیل شده بود هرکس به مقتضای استنباط خود تحلیلی داشت آبدارچی شرکت در حال توزیع اسباب چذیرانی در حالی که اضطراب از دست دادن شغل خود را داشت ، اجازه گرفت تا او هم نظر خود را بگوید ،مدیرعامل با ناراحتی مانع شد اما رئیس جلسه که فرد با تجربه ای بود با اشاره به اضطراب ناشی از عدم امنیت شغلی همه کارکنان و سهام بودن همه در سرنوشت شرکت از او خواست تا تحلیل خود را ارائه کند .آبدارچی با اعتماد به نفس در حالی که سعی میکرد از گفته های او زیر آب زنی تلقی نشود به رفتار تلفنچی شرکت اشاره کرد و رفتار او را عامل اصلی این وضعیت معرفی نمود .حاضران در جلسه با تعجب دستور بررسی دادند و مشخص شد. تلفنچی شرکت در پاسخ به تماس گیرندگان که معمولاً مشتریان و نمایندگان شرکت در داخل و خارج از شرکت بوده اند و با مدیران شرکت قصد برقراری ارتباط داشتند ، با عنوان اینکه : مسئول مربوطه حضور ندارد ، جلسه دارد ، خارج از شرکت است ، مسافرت رفته ، در مرخصی به سر می برد ، بیمار است و در بیمارستان بستری است ،فعلاً نمیتواند صحبت کند و... دروغ های مکرر سبب قطع ارتباط به موقع ذینفعان گردیده است و همین موضوع باعث شده تا بسیاری از مشتریان به سمت شرکت رقیب بروند .

نقش راهبردی اخلاق حرفه‌ای در محیط آموزشی

فرد دیوید و برخی دیگر متخصصان مدیریت استراتژیک :

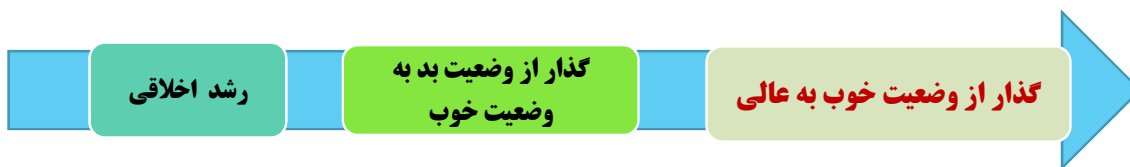
«اصول اخلاقی شایسته را در سازمان از پیش شرطهای مدیریت استراتژیک خوب» دانسته‌اند. در هر سازمان و آموزشی. ۱- اصول اخلاقی خوب از پیش شرطهای مدیریت استراتژیک خوب است. ۲. اصول اخلاقی خوب ضامن بقای مدرسه خوب است. ۳. روز به روز اعتقاد سازمانها در این مورد را سخ تر می شود که: ترویج اصول اخلاقی و تقویت فرهنگ معنوی موجب ایجاد مزیت‌های استراتژیک خواهد شد

فکر کنید و گفتگو نمائید :

پرسش از نقش و جایگاه راهبردی اخلاق حرفه‌ای

این پرسش بسیار مهمی است و تردیدی نیست هر مدیری متناسب با تصورش از موفقیت سازمان، در پی موفقیت است. اگر کسی موفقیت سازمان را در ساختن آینده می‌داند، تمام تلاش و برنامه‌ریزی راهبردی او در «ساختن برای ماندن» تبلور می‌یابد و اگر مدیری موفقیت مدرسه خود را در عبور از خوب به بهتر بداند، در پی «بهتر از خوب» خواهد شتافت. موفقیت معطوف به آینده سازمان در گرو چیست؟ مدرسه ،موفقیت خود را در آینده مرهون چه عواملی است؟ و این موفقیت به وسیله چه مواعی تهدید می‌شود؟

توجه: یکی از اندیشمندان بزرگ در حوزه رفتار سازمانی بنام (جیمز کالینز) در کتاب خود گفته است «**خوب دشمن عالی است**». (بسنده کردن مدیریت راهبردی به وضعیت خوب یعنی عدم توجه به وضعیت عالی در آینده) پس رشد اخلاقی و به عبارت دیگر موفقیت در آینده مستلزم گذر از وضعیت بد به خوب و سپس گذر از وضعیت خوب به عالی است.



امانت داری یک فضیلت اخلاقی در مدرسه

تعریف امانت داری ؟ در آموزه‌های دینی امانت داری یکی از فضایل عمده اخلاقی است که بسیاری از فضائل براساس آن بنا نهاده می شود. امانت داری در مواضعی صرفاً به معنای حفظ و نگهداری، بدون دخل تصرف است و در مواردی تصرف بهینه ادب امانت داری است. (تصرف بهینه)، امانت داری را با مفاهیمی چون شایسته سالاری و بهره‌وری مرتبط می سازد

ابعاد امانت داری

تأمل در ابعاد امانت داری، مانع تصور تحویلی نگر (تحویل امانت به حفظ و نگهداری صرف) از آن است. امانت داری در رفتار ارتباطی درون شخصی و برون شخصی، ابعاد مختلفی دارد از جمله:

ارتباط با خود، تعامل سازمان با محیط و ارتباط با محیط زیست، بر حسب این ابعاد مختلف، امانت داری مصادیق فراوانی می یابد و در هر یک از مصادیق یاد شده شکل امانت داری تغییر می یابد.

امانت چیست؟ هر چیز که برای مدتی معین برای نگهداری، حفظ و مراقبت به ما سپرده میشود.

امین کیست؟ امین کسی است که در برابر شخصی که نسبت به آنچه که به امانت سپرده است، مورد امانت (کالا، حرف و سخن، وجه نقد، اسناد و مدارک، اشجار، املاک و ابنیه و) را نگه می دارد.

تعریف عملیاتی امانت داری

۱) حفظ بدون تصرف: در برخی از امور، آنجا که چیزی به عنوان امانت نزد کسی سپرده می شود، امانت داری به معنای حفظ و نگهداری بدون هر گونه تصرف است. این، رایج ترین مفهوم امانت داری نزد توده مردم است.

۲) اجتناب از کم فروشی و کم کاری: امانت داری در فروش کالا و یا ارائه خدمات، در گرو اجتناب از کم فروشی و کم کاری است مراد از کم فروشی، کم گذاشتن در آنچه باید از کالا یا خدمات تحویل مشتری

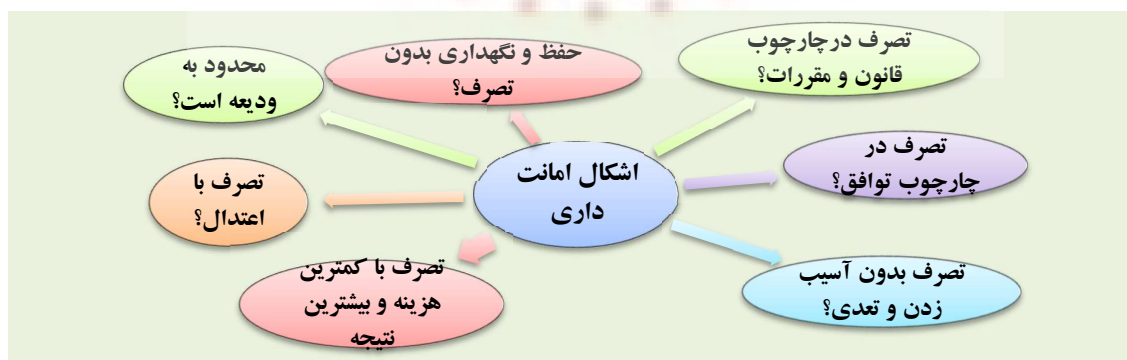
داده شود. زیرا کم فروشی و کم کاری در واقع نوعی خیانت به اعتماد مشتری و ضایع کردن حقوق مصرف کنندگان و دریافت کنندگان خدمات است.

۳) بهره‌وری: اموال، امکانات، برند و امثال اینها در اختیار مدیر قرار می‌گیرد، مسلماً امانت داری مدیر به معنای نخست کلمه نیست بلکه به معنای استفاده بهینه و دور از افراط و تفریط است و استفاده بهینه در تحلیل دقیق، به معنای افزایش بهره‌وری در استفاده از امکانات بنگاه است.

۴) شایسته سالاری: منابع انسانی در واقع امانت الهی‌اند. رسم امانت داری در مواجهه با منابع انسانی استفاده بهینه از آنان و صیانت از دو گونه آسیب‌پذیری اخلاقی و اجتماعی آنان است. امنیت شغلی در مفهوم نوین آن یکی از موارد امانت داری نسبت به کارکنان است. مهم‌ترین بعد امانت داری در مواجهه با منابع انسانی، «شایسته سالاری» در سازمان است. به وسیله شایسته سالاری، امکان استفاده مناسب از نیروهای انسانی مناسب به وجود می‌آید. ایجاد امکان ارتقای شغلی و نیز ارتقای مهارتی و دانش کارکنان از مراتب عالی امانت داری در قبال منابع انسانی است.

۵) رازداری: در مواردی که امانت، اسرار مشتریان و اطلاعات بنگاه است، رازداری، ادب امانت داری است. امروزه اطلاعات اهمیت فراوانی یافته است و دسترسی به آنها و افشای اسرار، نقش مخربی در بازار آن دارد. یکی از مفسد ناشی از خیانت در اطلاعات بنگاه، معامله‌های پنهانی است که خود مفسد زیادی را به میان می‌آورد.

۶) نگاه امین و ارتباط امانت دارانه: عفت به معنای خویشنداری در عین برخورداری نیز در واقع ادب امانت داری نسبت به مردم است. به همین دلیل در آموزه‌های دینی از نگاه هوس‌آلود و چشم غیر عقیف به عنوان چشم خائن و خیانت در نگاه تعبیر شده است. «يَعْلَمُ خَائِنَةَ الْأَعْيُنِ وَمَا تُخْفِي الصُّدُورُ» (مؤمن/۱۹). (۴۱) نکته مهم: از دیدگاه دانش اخلاق حرفه‌ای امانت داری یعنی تصرف بهینه در امانت است که حاصل آن بهره‌وری می‌باشد.



گفتگو کنید: در باره نقش امانتداری و ارتباط آن با مسئولیت‌پذیری و اعتماد آفرینی گفتگو کنید.
 رابطه امانت داری و مسئولیت‌پذیری و اعتماد آفرینی

امانتداری مانند مسئولیت پذیری همه رفتارهای ارتباطی را شامل می گردد و از حیث پیامد و آثار نیز همانند مسئولیت پذیری است و با اعتماد آفرینی نیز رابطه دوسویه ای دارد. همانگونه که مسئولیت پذیری سبب افزایش پیش بینی پذیری رفتار فرد و بنگاه می گردد و به اعتماد آفرینی می انجامد امانت داری نیز چنین است. فرد یا بنگاه امین در محیط کسب و کار در مفهوم اخلاقی کلمه پیش بینی پذیر است و می توان به وی اعتماد کرد و ارتباط با او آسان و درست است و افراد در برابر او بلا تکلیف نیستند.

امانتداری و نقش آن در افزایش بهره‌وری

فرد اخلاقی پای بند به امانتداری در محیط کار، دارای تعهد و وفاداری سازمانی است و رسم امانتداری و وفاداری تلاش برای استفاده بهینه از منابع و افزایش بهره‌وری است. افراد متخلق، کارایی و اثربخشی را شرط تعهد اخلاقی در کسب و کار می دانند. آنان از هرگونه صدمه و زیان بر سازمان می پرهیزند، از وقت خود و دیگران و نیز ابزارها و امکانات سازمان استفاده بهینه می کنند و به این طریق بهره‌وری آنان افزایش می یابد.

گسترده‌گی دامنه امانت داری

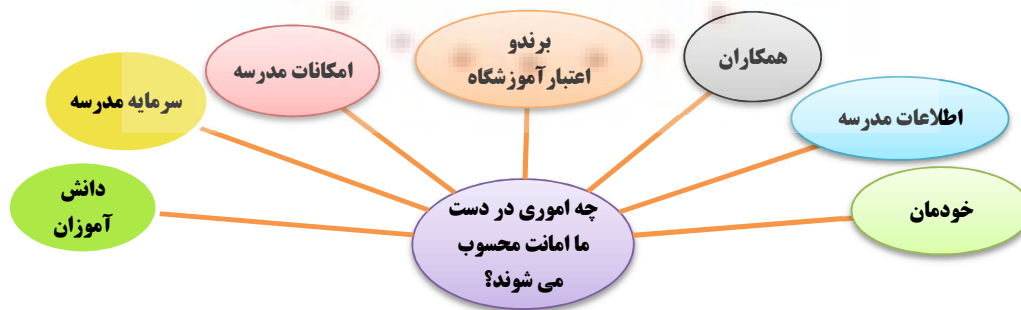
امانت داری که از مصادیق رفتار اخلاقی است یک رفتار ارتباطی است، این رفتار همه حوزه های ارتباطی شامل:

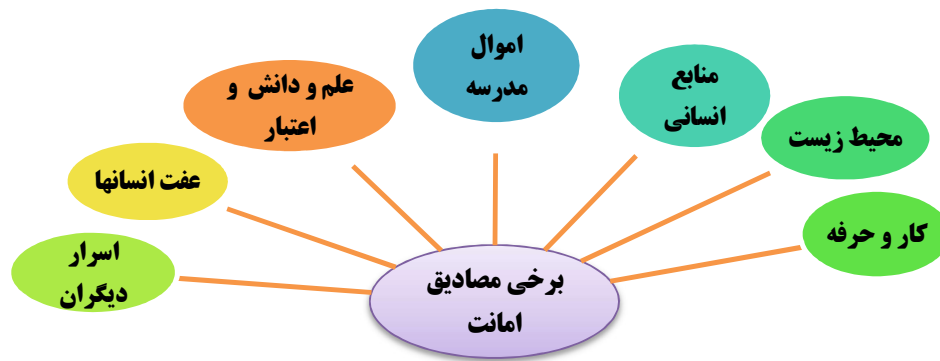
- ۱- امانت داری در رفتار ارتباطی درون شخصی (ارتباط با خود) ۲- امانت داری در رفتار ارتباطی با خدا ۳-
- امانت داری در رفتار ارتباطی برون شخصی (ارتباط با بندگان خدا) ۴- امانت داری در رفتار ارتباطی با سایر امور (بنگاه و محیط کسب و کار) را در برمی گیرد که نشان از گستردگی دامنه امانت داری است.

جایگاه امانت داری در ارزش‌های اخلاقی مورد نیاز مدرسه

ارزش‌های اخلاقی مورد نیاز: ارزش‌هایی هستند که منابع انسانی به نحو پیش‌بینی‌پذیری به آنها پای‌بند باشند. که رازداری، تعهد حرفه‌ای، امانت داری، وفاداری سازمانی از مصادیق بلا فصل آن هستند.

برخی مصادیق امانت در مدرسه





حفظ حریم شخصی، رازداری و امانت‌نگری

رعایت این اصول در خصوص کارکنان اهمیت فراوانی دارد. محیط کار، دومین کانون زندگی و مأمن کارکنان است. ورود به حریم شخصی کارکنان و افشای اسرارشان، امنیت آنان را در محیط کار سلب می‌کند و آسیب‌های جبران‌ناپذیر به بار می‌آورد. زندگی شغلی شرایطی را به بار می‌آورد که در صورت عدم احتیاط، افراد وارد حریم شخصی یکدیگر می‌شوند و امنیت روانی یکدیگر را تخریب می‌کنند. سازمان در اخذ اطلاعات از کارکنان، مثلاً در برگ‌های مربوط به استخدام، نباید هر پرسشی را طرح کند زیرا برخی از پرسش‌ها در واقع ورود به حریم شخصی افراد است. مراد از امانت‌داری در خصوص کارکنان، استفاده بهینه از آنان است و این امر، نسبت بین امانت‌داری و شایسته‌سالاری را نشان می‌دهد.

نکته: کسی که در زندگی شخصی خود رازدار و امین نیست، در کسب و کار نیز نسبت به رازداری و امانت‌ورزی سازمانی که پیچیده‌تر و دشوارتر است، بی‌مبالا می‌گردد. فردی که در روابط شخصی خود به عنوان یک شهروند از رعایت حقوق دیگران عاجز است، در زندگی حرفه‌ای نیز از رعایت حقوق صاحبان حق ناتوان خواهد بود.

حفظ حریم شخصی (رازداری و امانت‌داری کارکنان، دانش آموزان و والدین)

الف) کارکنان: حفظ حریم شخصی افراد مهم‌ترین اصل در تعامل با آنهاست و در این خصوص کارمندان و مشتریان یکسان هستند. در کسب اطلاعات لازم از دانش آموزان نباید به حریم شخصی او وارد شد و در این اصل اخلاقی شخص و سازمان بودن مشتری تفاوتی ایجاد نمی‌کند. همان‌گونه که رعایت حریم شخصی افراد واجب است، رعایت حریم شخصی سازمان‌ها نیز الزام اخلاقی است. سعی در دستیابی به اطلاعات طبقه‌بندی‌شده‌ی سازمانی که مشتری ماست، غیراخلاقی است. البته تعیین مصداق برای حریم شخصی در مفهوم سازمانی مورد چالش و بحث است.

ب) دانش آموزان: با وجود تاکید بر حفظ حریم شخصی، برخی مناسبات سبب می‌شود پاره‌ای از اسرار دانش آموز به دست ما بیفتد. در چنین شرایطی وظیفه اخلاقی آن است که در حفظ اسرار وی کوشا باشیم. افشای اسرار در موارد زیادی آسیب جبران‌ناپذیری می‌زند. رازداری را نباید همان حفظ حریم شخصی دانست. امانت‌داری الزام اخلاقی دیگری است که بسیار عام و فراگیر است.

ج) سازمان آموزش و پرورش: ضرورت پای‌بندی به حقوق سازمان به عنوان امانت‌گذار

حفظ منافع و حقوق سازمان آموزش و پرورش، الزام حرفه‌ای و اخلاقی کارکنان و مدیران است. و به لحاظ حرفه‌ای در قبال حقوق سازمان مسئولیت دارند. و هر آنچه مربوط به آنهاست به عنوان امانت در اختیار مدیران و کارکنان است و لذا تصرف و به کارگیری آنها باید امانت‌دارانه باشد.

مسئله اخلاقی چیست؟

مسئله در اخلاق حرفه‌ای بلا تکلیفی اخلاقی است. این بلا تکلیفی یا ناشی از آن است که نمی‌دانیم چه باید بکنیم و یا برخاسته از آن است که نمی‌دانیم به آنچه باید انجام دهیم، چگونه برسیم. مسئله اخلاقی آن است که فرد یا مدرسه می‌خواهد در موقعیت خاص حرفه‌ای بداند تکلیف اخلاقی‌اش چیست و شیوه اثربخش و اخلاقی در انجام آن تکلیف کدام است.

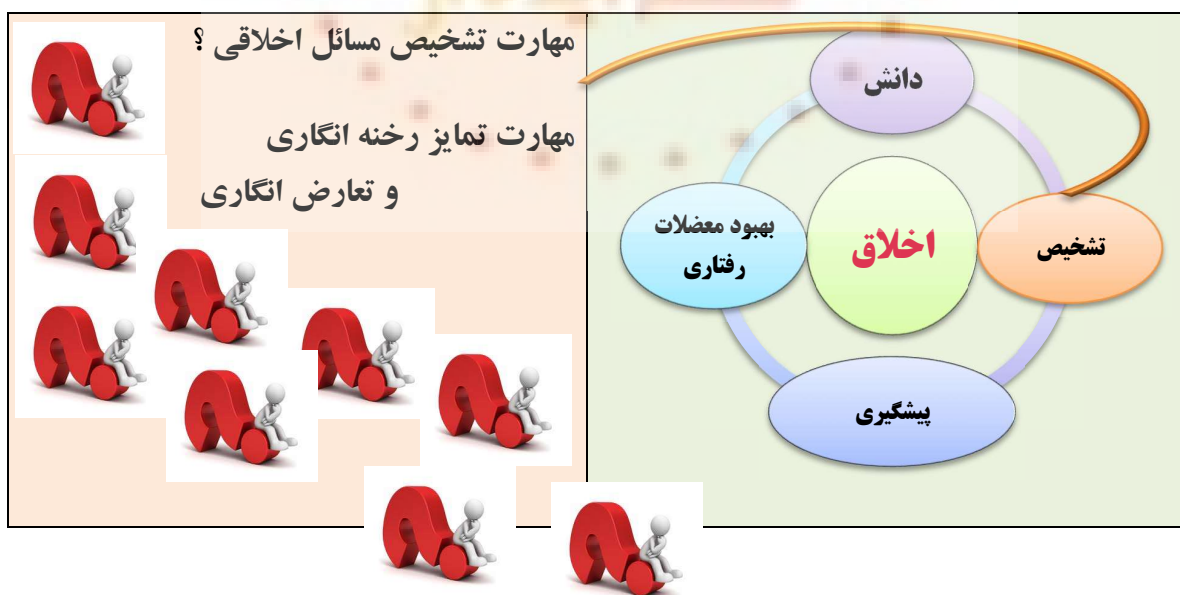
مسائل اخلاقی کدام‌اند؟

فرد حرفه‌ای در زندگی شغلی در موقعیت‌های متفاوت با زندگی شخصی خود قرار می‌گیرد و در مقام تصمیم‌گیری اخلاقی احساس بلا تکلیفی می‌کند و از خود می‌پرسد: تکلیف اخلاقی من چیست؟ مانند:

✓ تعادل بین کار و خانواده. (در موارد فراوانی، فرد نمیتواند بین امور شغلی و امور مربوط به مسائل زندگی شخصی توازن برقرار نماید)

✓ چگونه می‌توان در تخصیص وقت، حوصله و امکانات عادلانه رفتار کرد؟

تا چه اندازه‌ای مجازیم از امکانات و فرصت‌های محیط کار و دارایی و اعتبارات سازمانی برای همسر و فرزندان استفاده کنیم و تا چه اندازه‌ای می‌توانیم زندگی شخصی را صرف امور شغلی کنیم؟



مهارت‌های تشخیص و حل مسائل اخلاقی

اصل اول:

مهارت تشخیص مسأله: مهم ترین مهارت مدیران

اصل دوم:

پیشگیری آسان تر، کم هزینه تر و اثربخش تر از درمان

مسائل حقوقی، مالی و فن آوریمدرسه

مسائل اخلاقی مدرسه

مواجهه مدیران با

بازی با مشکل

ساز و کار حذف مسئله به جای حل آن

تبدیل مشکل به مسئله

اصل سوم: تمایز مشکل و مسأله

مشکل و مسئله چه تفاوتی دارند؟

چگونه می توان از مشکل به مسئله رسید؟

تفاوت مشکل با مسئله

مشکل	مسئله
مرکب	معین
مبهم	روشن
کلی و عام	متمايز
سطحی	ژرف
قابل رویت توسط عوام	قابل رصد توسط متخصص
فاقد روش بررسی	روشمند
غیر قابل حل	قابل حل

گفت و گو کنید :

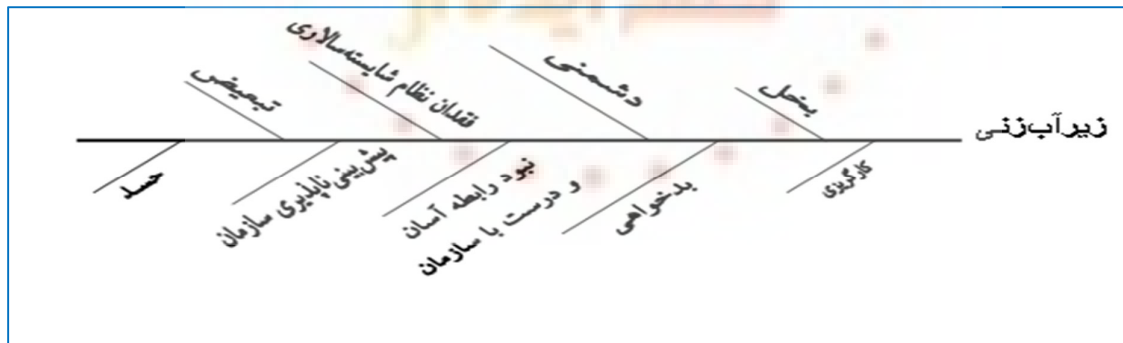
درباره مسیر تبدیل مشکل به مسئله گفت و گو کنید.

تعریف مهارت حل مسئله	مهارت حل مسئله به معنای مهارت و توانایی شناسایی و تجزیه تحلیل و پیمودن راه برون رفت از مشکلات است. این مهارت فرایندی است که بر اساس شناخت رفتارها، توسط فرد هدایت می شود و در پی یافتن راه حل های موثر و سازگارانه و پیمودن آن برای حل مسائل (در زندگی شخصی، در محیط آموزشی...) است.
دستورنامه تبدیل مشکل به مسئله	۱- تجزیه مشکل به مسئله ۲- سنجش مسئله ۳- آسیب شناسی مسئله ۴- گونه شناسی مسئله ۵- تبار شناسی مسئله ۶- ساختار شناسی مسئله کلید : من در اینجا با چه مسائلی روبه رو هستم؟ کلید : مسئله من در این میان کدام است ؟ کلید : آیا با مسئله نما مواجه هستم ؟ کلید : با چه نوع مسئله ای روبه رو هستم ؟ کلید : مسئله من ریشه در کدام علم دارد ؟ کلید : مسئله من چه ساختار منطقی و زبانی دارد ؟

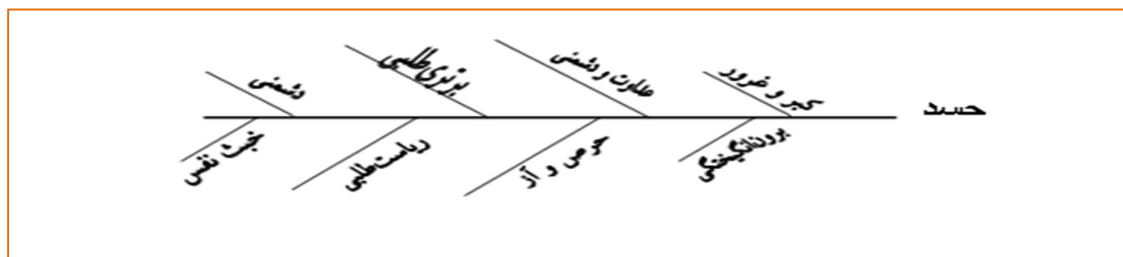
روش های تحلیل معضلات مرکب به مسائل محتمل کدام است؟

۱- تیغ (استخوان) ماهی: گاهی مدیران در مواجهه با مسئله صرفاً از فن «از عواملش پیرس!» استفاده می کنند. این فن «از علت پیرس» به روش تحلیل علّی و معلولی معروف است و ایشی کاوا (Ishikawa)، پدر توسعه مشارکت کارکنان در ژاپن، آن را روش تجزیه و تحلیل استخوان ماهی نامید.

تحلیل نابهنجاری زیرآب زنی به عوامل محتمل آن



تحلیل عامل حسد به عوامل محتمل آن



۲- تحلیل مشکل به مصادیق :

مسائل اخلاقی به دلیل فرهنگ وابسته بودن، هر چه به صورت کلی و انتزاعی طرح شوند، ذهنی تر، مبهم و انتزاعی تر خواهند بود. برای مواجهه با مسائل عینی، آنها را باید به مصادیق، موارد و مصادیق مختلف تقسیم و تجزیه کرد

تحلیل پدیده انتزاعی (ذهنی) سرقت به مصادیق عینی

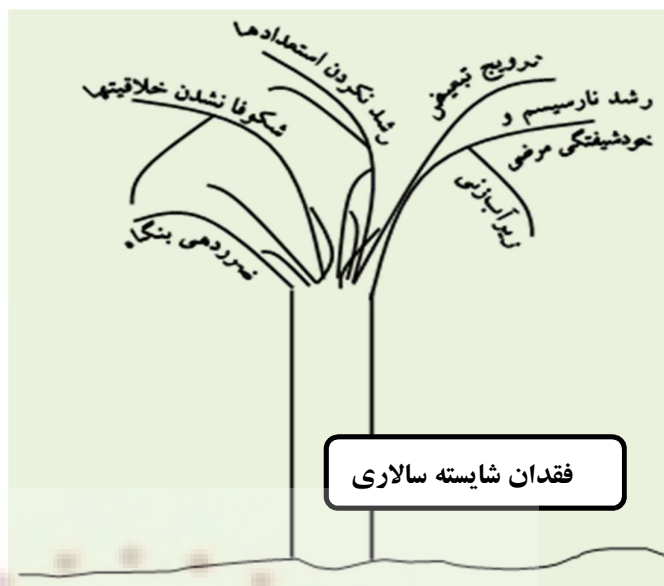
در تحلیل پدیده سرقت در واقع با روش تجزیه به ابعاد و مصادیق، آن را در چهار مرحله به اندازه‌ای تجزیه کردیم تا به مسئله عینی خود واقف شویم

انتزاعی		عینی	
چه اتفاقی رخ داده است؟	چه چیزی بوده است؟	از کجا سرقت شده است؟	در چه زمانی رخ داده؟
سرقت	- آیا پول نقد بوده؟	از شعبه بانک؟	روز تعطیل؟
	- آیا مالکیت معنوی بوده؟	از بنگاه صنعتی؟	ساعت اداری؟
	- آیا کالا بوده است؟	از واحد درمانی؟	عصر؟
	- آیا اطلاعات بوده است؟	از مرکز دانشگاهی؟	نیمه شب؟
	- آیا از سایر اموال بوده است؟		
			توسط چه کسی
			- تحویلدار
			- تحصیلدار
			- معاون شعبه
			- رئیس شعبه

۳-درخت مسئله یاب.

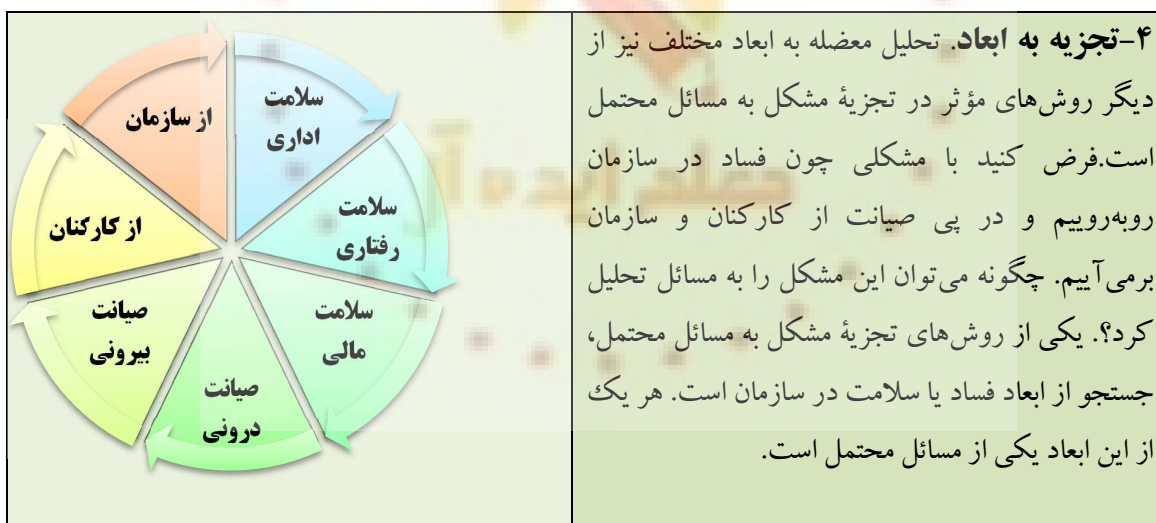
یکی از فنون تحلیل مشکل به مسئله تجزیه به آثار محتمل است. به عنوان مثال، وقتی از معضله‌ای مانند نبود شایسته‌سالاری بحث می‌شود، با معضله‌ای مرکب از مسائل فراوان روبه‌رو هستیم. از طریق تحلیل آثار محتمل آن می‌توان به فهرستی از مسائل مشخص تر رسید.

تحلیل عدم شایسته سالاری از طریق تجزیه به آثار محتمل



بنابراین، مسائل نهفته در مشکل فقدان شایسته سالاری عبارت اند از:

شایسته سالاری و سود و زیان، شایسته سالاری و خلاقیت های فردی، شایسته سالاری و رشد استعدادها، شایسته سالاری و عدالت سازمانی، شایسته سالاری و خودشیفتگی مرضی، شایسته سالاری و پدیده زیرآب زنی و...



تمایز نحوه مواجهه با مشکلات اخلاقی با رهیافت وهم آلود در مقایسه با رهیافت علمی	
رهیافت علمی	رهیافت وهم آلود
مواجهه فعال با مشکلات اخلاقی	مواجهه انفعالی با مشکلات اخلاقی
تبدیل مشکل به مسئله	بازی با مشکل و جست و جوی حل آن
استفاده از دانش و تجارب جمعی تحلیل شده بشری	تکیه بر تجارب خام شخصی
شناخت مستمر، کامل و معطوف به آینده از محیط	شناخت ناقص و معطوف به حال از محیط
فرضیه سازی	نظریه پردازی
اتخاذ رویکرد انتقادی	جزم گرایی
حل مسئله	تولید بحران

چگونه باید با بلاتکلیفی اخلاقی برخورد کرد؟
بلاتکلیفی را مشخص و روشن کنید . تمام حقایق را در نظر بگیرید. تمامی راهکارها، بخش ها و جزئیات را فهرست کنید. هر یک از این بخش ها و جزئیات را با طرح سوالات ذیل، ارزیابی کنید که: آیا قانونی است؟ آیا صحیح است؟ آیا سودمند است؟ آیا با اقدام من آسیبی به خودم و دیگران نمی رسد؟ ۵- با اهل خبره و متخصص موضوعی مشورت کنید. ۶- تصمیم خود را بگیرید. ۷- با طرح این دو سؤال تصمیم خود را مجدداً کنترل کنید . الف- “چگونه احساس خواهم کرد اگر خانواده ام از تصمیم من مطلع شوند؟” ب- “چه احساسی خواهم داشت اگر تصمیم من در روزنامه به چاپ برسد؟” اکنون با یافتن راه کار مناسب اقدام کنید .

ندیدن مشکلات اخلاقی سبب می‌شود که این مشکلات به تدریج در فرهنگ سازمانی رسوخ کنند و سرانجام به بحران تبدیل شوند. برخی از مدیران از چشم مشکل‌یاب برخوردارند اما بدون تحلیل دقیق مشکل و یافتن صورت مسئله از حل آن غافل می‌شوند و غالباً با بی‌نیازی از متخصصان، به خوددرمانی معضلات اخلاقی می‌پردازند. این مدیران زمینه را آماده می‌سازند تا مشکلات اخلاقی به بحران تبدیل گردند.	از مشکل تا بحران
عده‌ای بر حسب تصور ناقص و یا وارونه از مسائل اخلاقی، صرفاً عمده‌ترین و بارزترین مفسد رفتاری و مالی مانند اعتیاد، دزدی، روابط نامشروع جنسی و اختلاس را معضلات اخلاقی سازمان می‌دانند. دیدن مسائل اخلاقی مدرسه در گرو انگاره روشن از هویت مسائل اخلاقی است. مسائل اخلاقی درباره خوب و بد سخن می‌گویند و به بحث از خوب بودن یا بد بودن موضوعات خود می‌پردازند.	مسائل اخلاقی در محیط آموزشی
آیا خوب و بد به معنای مفید و مضر بودن است؟ آیا خوب به معنای مناسب و کارآمد بودن است؟ آیا خوب و بد معنای دیگری دارند؟ مسائل اخلاقی، علاوه بر ساختار، چه تفاوت‌های دیگری با مسائل اقتصادی، مالی و سایر مسائل بنگاه دارند؟ آیا مسائل اخلاقی از مسائل دیگر بر حسب بسترها و زمینه‌ها، آثار و لوازم، راه حل‌ها و غیر آن متمایز هستند؟	معنای خوب و بد چیست؟
بحث کنید : با مقایسه مسائل اخلاقی در کسب‌وکار و مسائل دیگری چون فنی، مالی، فروش، تولید و... ویژگی‌های مسائل اخلاقی را می‌توان مورد توجه قرار داد. کم کاری، زیرب‌زنی، اختلاس، رشوه، رانت‌خواری و اعتیاد به عنوان معضلات اخلاقی با مسائلی چون کاهش تولید، افزایش هزینه، کاهش نقدینگی و معضل فروش چه تفاوت‌های ماهوی دارد؟	

مهارت حل مسئله:

تعریف حل مسئله:

فرآیندی است که شخص با توجه به تجارب عملی و توانمندی‌های ذهنی خود بتواند در جهت حل مسئله یا مشکل قدم برداشته و به نتیجه‌ی مطلوب دست یابد.

مزیت مهارت حل مسئله :

ما هر روز با مسائل فراوانی روبه‌رو هستیم که برخی ساده و برخی پیچیده‌اند.

مهارت حل مسئله این توانایی را به ما می‌دهد که با توجه به تجارب عملی و توانمندی های ذهنی خود بتوانیم در جهت حل مسئله یا مشکل قدم برداشته و به نتیجه‌ی مطلوب دست یابیم.

جدول مراحل حل مسئله		فعالیت‌ها
مشکل یابی	گام اول	شنا سازی یا طرح مسئله
	گام دوم	رجوع به تجربیات، دانش و معلومات خود و دیگران رجوع به پیشینه موضوع در کتاب‌ها و سایر منابع رسانه ای مشورت با دیگران به ویژه متخصصین موضوعی
	گام سوم	بررسی اطلاعات جمع آوری شده. دسته بندی مسایلی که از مشکل بوجود آمده اند. ارائه تعریف جامع (در نظر گرفتن تمام مواردی که شامل موضوع می‌شود) و مانع (تفکیک موضوع از موارد مشابه) از مشکل.
مشکل گشایی	گام چهارم	نوشتن تمام راه حل هایی که به ذهن می‌رسد. نوشتن تمام راه حل هایی که از طریق بارش فکری و هم اندیشی با دیگران مطرح شده است. دسته بندی نظرات مکتوب شده
	گام پنجم	انتخاب بهترین راه حل فعالیت‌ها مطالعه راه حل های پیشنهادی از نظر اجرایی. بررسی وارزش گذاری راه حل های ارائه شده. بررسی عواقب و نتایج به کارگیری راه حل های پیشنهادی. انتخاب بهترین راه حل.
	گام ششم	اجرا و ارزیابی تعیین اهداف و خط مشی اجرایی راه حل. سازماندهی اجرای راه حل. تعیین تقویم زمانبندی اجرا. ارزیابی از پیشرفت کار

موانع مواجهه با معضلات اخلاقی مدرسه



رشد مهارت های اخلاقی

(صداقت، مسئولیت پذیری، دلسوزی، گذشت)

قاعده زرین	قاعده سیمین
با دیگران چنان رفتار کن که خوش داری با تو همانگونه رفتار کنند	با دیگران چنان مکن که دوست نمیداری با تو آنگونه رفتار شود
دو قاعده فوق مورد تاکید تمامی ادیان بزرگ (زرتشت، کنفیوس، بودیسم، هندوئیسم، یهودیت، مسیحیت و اسلام) هستند.	
يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا مِنْ طَبَّاتِ مَا كَسَبْتُمْ وَمِمَّا أَخْرَجْنَا لَكُمْ مِنَ الْأَرْضِ وَلَا تَيَمَّمُوا الْخَبِيثَ مِنْهُ تُنْفِقُونَ وَلَسْتُمْ بِآخِذِيهِ إِلَّا أَنْ تُغْمِضُوا فِيهِ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ غَنِيٌّ حَمِيدٌ (قرآن کریم آیه ۲۶۷ سوره بقره)	ای اهل ایمان، انفاق کنید از بهترین آنچه اندوخته‌اید و از آنچه برای شما از زمین می‌رویانیم. و بدها را برای انفاق در نظر نگیرید. در صورتی که خود شما جنس بد را نستانید مگر آنکه از بدی آن چشم پوشی کنید؛ و بدانید که خدا بی‌نیاز و ستوده صفات است.

ویژگی‌های افراد برخوردار از اخلاق حرفه‌ای	
۱- مسئولیت‌پذیری	در این مورد فرد پاسخگو است و مسئولیت تصمیم‌ها و پیامدهای آنها می‌پذیرد، سرمشق دیگران است. حساس و اخلاق‌مند است، به درستکاری و خوشنامی در کارش اهمیت می‌دهد، برای اجرای تمام مسئولیت‌های خویش کوشاست و مسئولیتی را که برعهده می‌گیرد با تمام توان و خلوص نیت انجام می‌دهد.
۲- برتری جویی و رقابت طلبی	در تمام موارد سعی می‌کند ممتاز باشد، اعتماد به نفس دارد، به مهارت بالایی در حرفه خود دست پیدا می‌کند، جدی و پرکار است، به موقعیت فعلی خود راضی نیست و از طرق شایسته دنبال ارتقاء خود است ولی سعی نمی‌کند به هر طریقی و از هر راهی در رقابت برنده باشد.
۳- صادق بودن	مخالف ریاکاری و دورویی است، به ندای وجدان خود گوش فرا می‌دهد، در همه حال به شرافت‌مندی توجه می‌کند، شجاع و با شهامت است.
۴- احترام به دیگران	به حقوق دیگران احترام می‌گذارد، برای نظراتشان ارزش قائل است، خوش قول و وقت شناس است، به دیگران حق تصمیم‌گیری می‌دهد، تنها منافع خود را ارجح نمی‌داند.
۵- رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی	برای ارزش‌های اجتماعی احترام قائل است، در فعالیت‌های اجتماعی مشارکت می‌کند، به قوانین اجتماعی احترام می‌گذارد، در برخورد با فرهنگ‌های دیگر متعصبانه عمل نمی‌کند.
۶- عدالت و انصاف	طرفدار حق است، در قضاوت تعصب ندارد، بین افراد از لحاظ فرهنگی، طبقه اجتماعی، اقتصادی، نژاد و قومیت تبعیض قائل نمی‌شود.
۷- همدردی با دیگران	دلسوز و رحیم است، در مصائب دیگران شریک می‌شود و از آنان حمایت می‌کند، به احساسات دیگران توجه می‌کند، مشکلات دیگران را مشکل خود می‌داند.
۸- وفاداری	به وظایف خود متعهد است، رازدار و معتمد دیگران است.

ضرورت رشد مهارت‌های اخلاقی

اصول جهانشمول اخلاقی در همه جا بیش و کم وجود دارند، آنها در کلام افراد، پندها، سرزنش‌ها و گاه روی جای جای بناهای تاریخی حک شده‌اند و ما می‌دانیم آنها نتایج خوبی در بر دارند اما همیشه این سؤال وجود دارد که :

۱- آیا به راستی پند و اندرز و نصیحت ما را ملزم به رعایت رفتارهای اخلاقی می‌نماید؟

۲- آیا به راستی ما باید زندگی خود را در مسیر این اصول بنا کنیم؟

شایستگی اخلاقی چیست؟

شایستگی اخلاقی مجموعه‌ای از شایستگی‌های اخلاقی وابسته به چهار اصل اخلاقی جامع می‌باشد و به عنوان کلیدی برای برخورداری از رهبری اثربخش بنگاه محسوب می‌شود. به خاطر داشته باشیم در جهان واقعی، شایستگی هیجانی و شایستگی اخلاقی فردی بایکدیگر ادغام می‌شوند. مانند یک هنرمند حرفه‌ای که همزمان از تمامی استعدادهایش بهره می‌برد مثل تکنیک استفاده از قلم مو، ترکیب نقش‌ها، ادراک رنگ‌ها و ... تا یک اثر هنری خلق شود.



خوشبختانه هنگامی که با این اصول روبه‌رو می‌شویم آنها را به خوبی می‌شناسیم و می‌توانیم تشخیص دهیم که در چه زمان‌هایی افراد درست عمل کرده و اصول مهم اخلاقی را مراعات نموده است. مثلاً: وقتی که یک همکار و یا یک دوست به قول خود عمل می‌کند و یا یکی از اعضای تیم به اشتباه خویش اعتراف می‌نماید و یا وقتی مسئول یک بخش، بازخوردی «سازنده» و مناسب ارائه می‌کند و سپس با ما با همان رعایت احترام قلبی و صمیمیت موجود رفتار می‌نماید، عمل او را نیکو و اخلاقی می‌دانیم.

اصول و شایستگی‌ها برای نیل به موفقیت‌های فردی و گروهی پایدار	
اصول	شایستگی‌های اخلاقی وابسته
۱- اصل صداقت	۱- عملکرد دائمی براساس اصول، ارزشها و باورها ۲- راستگویی، ۳- درستکاری، (مبادرت به انجام آنچه درست می‌باشد) ۴- عمل به قول‌های داده شده
۲- اصل مسئولیت‌پذیری	۱- قبول مسئولیت نسبت به انتخاب‌های فردی ۲- پذیرش خطاها و شکست‌ها ۳- پذیرفتن مسئولیت خدمت‌رسانی به سایر افراد
اصل دلسوزی	مراقبت فعالانه از افراد و اشخاص و اموال و اشیای خود و دیگران
اصل گزشت	۱- گزشت نسبت به خطاهای خود (سرزنش و احساس گناه دائمی) ۲- گزشت نسبت به خطاهای دیگران

آشنایی با مهارت های رفتار ارتباطی (الگوهای رفتار ارتباطی، سبک های سلطه گرایانه، سلطه پذیرانه، پر خاشکرانه، قاطعیت)

الگوهای رفتار ارتباطی

علم اخلاق از ملکات نفسانی از حیث فضیلت و رذیلت بحث می کند. ملکه نفسانی در رفتارهای پایدار آدمی جلوه می کند که به آسانی از فرد بروز می کند. چنین رفتارهایی را الگوهای رفتار ارتباطی می نامیم. مراد از رفتار ارتباطی در اینجا، کنش آگاهانه و مختارانه ای است که انسان در ارتباط با خود و یا عناصر محیط انجام می دهد و مراد از الگو، پایداری نسبی رفتار است که ناشی از ملکه نفسانی و شاکله شخصیتی فرد است.

الگوهای رفتار ارتباطی بر حسب گوناگونی طرف ارتباط، بر چهار دسته عمده تقسیم می شوند:

۱. رفتار فرد با خدا به عنوان مصداقی از رفتار ارتباطی برون شخصی (رفتار ارتباطی قدسی، اخلاق عبودیت)
۲. رفتار فرد با دیگر انسان ها یا رفتار ارتباطی بین شخصی.
۳. رفتار فرد با خویش یا رفتار ارتباطی درون شخصی.
۴. رفتار فرد با طبیعت و محیط زیست به طور عام به عنوان مصداق دیگری از همان رفتار فردی.



نقش زیرساختی در ارتباط

فایده های این تقسیم بندی در علم اخلاق: تشخیص رفتار اخلاقی

اصل تقدّم رفتار ارتباطی درون شخصی بر رفتار ارتباطی بین شخصی

من نصب نفسه للناس اماما فليبدأ بتعليم نفسه قبل تعليم غيره؛ وليكن تأديبه بسيرته قبل تأديبه بلسانه؛ و معلم نفسه و مودبها احق بالاجلال من معلم الناس و مودبهم؛ (حکمت ۷۳ نهج البلاغه)

هرکسی که خود را برای مردم امام قرار دهد، باید قبل از تعلیم دیگران به تعلیم خویش اقدام کند؛ و باید پیش از آنکه دیگران را به زبان تربیت کند به وسیله سیرت خویش آنان را تأدیب کند، و کسی که خویش را تعلیم و تأدیب می کند ارج نهادنی تر از معلم و مؤدب مردم است.

آثار و منابع علم اخلاق را می توان از حیث نسبت بین الگوی رفتار ارتباطی درون شخصی و برون شخصی مقایسه کرد. میزان تأکید آنها بر رفتار ارتباطی درون شخصی، شاخص مهمی در سنجش کارآمدی آنها است.

توجه مؤلفان این آثار و منابع به اصل تقدّم رفتار فرد با خود بر رفتار وی با دیگران، شاخص دیگری است. اصل، تقدّم تعلیم و تربیت خویش بر تعلیم و تربیت دیگران است و بنیان آن، تقدّم الگوی رفتاری ما با خویش بر الگوی رفتاری با دیگران است.

قلمرو و لایه های رفتار ارتباطی درون شخصی		
		مراتب مواجهه ی با خود در رفتار ارتباطی درون شخصی آیا باید با خود مهربان باشیم؟ آیا نا مهربانی با خود بیماری است؟ در چه موقعیتی این پرسش را به میان می آوریم؟
مصادیق مهربانی با خود ۱- ترحم ، رحم آوری و دلسوزی به خود ، ۲- دوستی با خود ۳- خیر خواهی برای خویش ۴- سخت نگرفتن به خود و رها سازی نگرانی از الزام ها ۵- دلواپس خود بودن ۶- پاسخ مثبت به همه خواسته های مشروع درونی ۷- همدلی و همدردی	قلمرو مهربانی خلوص مهربانی به دل است و بعد از آن نگاه ، گفتار و کردار قلمرو فاعلی مهربانی : ۱- نهاد دل پر از احساس مهربانی است. ۲- نماد نگاه مهربانانه در چشم قابل مشاهده است. ۳- برون ریزی گفتار سرشار از مهر از طریق زبان است. ۴- رفتار مهربانانه حاصل دل و زبان و چشم است. مرا آن زمان این سخن شد درست زدل مهربانی نشایست شست قلمرو موضوعی : جسم و روح	راه های تحلیل مهربانی با خود ۱- تحلیل معنای واژه یا واژه ها در زبانهای مختلف ۲- بررسی الگوهای عینی (مادر پرستار، معلم، پیامبر خدا(ص)) نماد ها و الگوهای مهربانی هستند ۳- توجه به مقابل ها نکته : مادر الگوی مهربانی به فرزند است. وقتی از پرستاری سخن به میان می آید ، مفهوم مهربانی تداعی می شود
خدای مهربان بارها خود را رئوف و رحیم برای بندگان و کلیه انسانها خوانده است خدای مهربان رسول خود (ص) را رئوف و رحیم توصیف می کند (سوره توبه، آیه ۱۲۸)		

نسبت بین گونه های رفتار ارتباطی با خود و دیگران کدام تقدم دارد؟

یکی از مباحث مهم اخلاق کاربردی، نسبت بین گونه های مختلف رفتار ارتباطی است.

به عنوان مثال از نسبت بین دو گونه نخست پرسیده می شود:

آیا رفتار ارتباطی ما با خدا زیربنای رفتار ارتباطی ما با محیط است؟

یا برعکس این دو گونه تعامل، الگوی رفتاری متفاوتی دارند؟

تصریح به تقدّم رفتار ارتباطی بین شخصی

آیا رفتار ارتباطی درون شخصی مقدم بر بین شخصی است یا برعکس و یا اینکه این دو نوع ارتباط مستقل از یکدیگر تحقق می یابند؟

آیا ما انسان ها با دیگران همان گونه رفتار می کنیم که با خود رفتار می کنیم؟ یعنی آیا الگوی رفتار ارتباطی بین شخصی ما براساس الگوی رفتار ارتباطی درون شخصی شکل می گیرد؟

در پاسخ باید گفت: الگوی رفتار ارتباطی درون شخصی بر الگوی رفتار ارتباطی بین شخصی تقدّم دارد. یعنی الگوی رفتاری ما با دیگران نسبت مستقیمی با الگوی رفتاری ما با خودمان دارد.

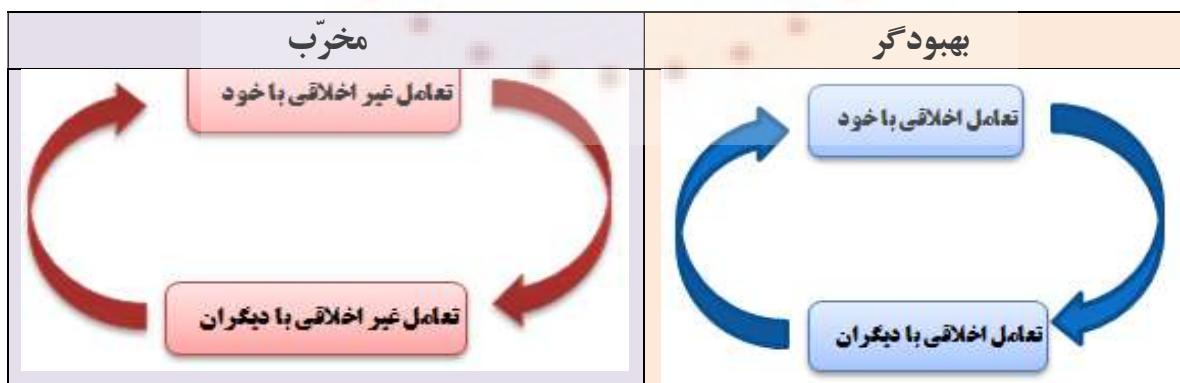
این مسئله نتیجه معرفتی مهمی در تعلیم و تربیت دارد. زیرا کسی که نمیتواند اسرار خویش را حفظ کند. چگونه می تواند، در مفهوم اخلاقی (ملکه نفسانی رازداری) اسرار دیگران را حفظ کند؟ اصل تقدّم تعلیم و تربیت خویش بر تعلیم و تربیت دیگران است و بنیان آن، تقدّم الگوی رفتاری ما با خویش بر الگوی رفتاری با دیگران است.

این رفتارها چه نسبتی با یکدیگر دارند؟

در شکل زیر دو صورت همبستگی (بهبود گر و مخرب) را در نوع تعامل با خود مشاهده کنید.

۱- تعامل اخلاقی (بهبود گر) با دیگران حاصل تعامل اخلاقی با خود است.

تعامل غیر اخلاقی (مخرب) با دیگران حاصل تعامل اخلاقی با خود است



اصلاح رفتار در محیط آموزشی مهمترین نیاز کاربران است

تغییر الگوهای رفتار ارتباطی مخرب به الگوی مناسب رفتار ارتباطی بهبود گر

برای دستیابی به الگوی رفتار ارتباطی مناسب چه باید کرد؟

اخلاق ورزی در شرایط بحرانی مهارت می‌خواهد. مهارت‌های اخلاقی دو دسته اند (مهارت‌های تشخیصی و ادراکی) این مهارتها قابل یادگیری هستند.

الف: مهارت‌های ادراکی (مهارت‌های تشخیصی هستند که به وسیله آنها می‌توانیم وضعیت خودمان و

دیگران را در هر موقعیتی تشخیص دهیم و رفتار خود را مدیریت کنیم / طبق نمودار)

ب - مهارت‌های رفتاری (نحوه صحبت، نحوه نگاه کردن، کلمات پر کاربرد (تکه کلامها) حرکات بدنی،

نگرش به زندگی، جهان بینی، نوع دوستان)



فکر کنید : با توجه به نشانه های رفتاری الگوهای ارتباطی چهارگانه در این جدول الگوی رفتار ارتباطی مناسب کدام مورد است؟		
چهار الگوی مهم رفتار ارتباطی	سلطه پذیری	برقراری ارتباط غیرصادقانه، غیرصریح (غیرمستقیم و مبهم)، توأم با احترام (گاهی ظاهری و گاهی اصیل) به فرد مقابل، و خود مختاری فرد مقابل (باخت – بُرد)
	سلطه گری	برقراری ارتباط غیرصادقانه، غیرصریح (غیرمستقیم و مبهم)، توأم با احترام ظاهری، و کنترل فرد مقابل (بُرد – باخت)
	پرخاشگری	برقراری ارتباط غیرصادقانه، غیرصریح (مستقیم و مبهم)، بدون احترام متقابل، و کنترل فرد مقابل (بُرد – باخت)
	قاطعیت	برقراری ارتباط صادقانه، صریح (مستقیم و روشن)، توأم با احترام متقابل و اصیل، و خود مختاری متقابل (بُرد – بُرد) الگوی رفتاری ارتباطی مناسب
قاطعیت با خود Self-Assertiveness قاطعیت به منزله سبک رفتاری ارتباطی اثر بخش و اخلاقی است و بدیهی است قاطعیت در ارتباط بین شخصی بر قاطعیت در ارتباط درون شخصی استوار است.		
		مؤلفه های ساخت الگوی رفتار ارتباطی قاطعیت که از آن به عنوان چارچوب رفتار اخلاقی نیز نام می برند، عبارتند از: صداقت، صراحت، احترام اصیل متقابل و توجه به استقلال فردی
تعریف قاطعیت با خود: صریح و رو راست بودن با احساسات، خواسته ها، نیازها، دانسته ها و ندانسته ها، ارزش های خود، احترام به آن ها، رفتار احترام آمیز با خود و صیانت از استقلال فردی خویش.		

مقایسه چهار الگوی رفتاری در مواجهه با مشکلات			
سلطه پذیری	سلطه گری	پرخاشگری	قاطعیت
من مدار	تو مدار	تو مدار	مسئله مدار
گریز از تعارض	فریب فرد مقابل در تعارض	تخریب فرد مقابل در تعارض	تأکید بر گفتگو در برخورد
مقایسه چهار الگوی رفتاری در ارتباط کلامی			
سلطه پذیری	سلطه گری	پرخاشگری	قاطعیت
صدای ضعیف و لرزان	صدای معمولی اما گاهی لرزان	صدای بلند	صدای معمولی
با تردید صحبت می کند	با کنایه و به صورت غیرمستقیم صحبت می کند	سریع صحبت می کند	صحبت کردن با سرعت متناسب و قابل فهم
گفتار کلی و غیر مستقیم	گفتار کلی و غیر مستقیم	گفتار مبهم، مستقیم و توأم با برجسبهای تحقیر آمیز	گفتار روشن، مشخص و عینی
کم حرف	پر حرف	هنگام انتقاد و توبیخ پر حرف می شود	ایجاز در گفتار
فاقد ارتباط چشمی	معمولاً فاقد ارتباط چشمی	نگاه خصمانه	ارتباط چشمی متناسب
ناتوان در ارائه واکنش مناسب در حین صحبت	ارائه واکنش توأم با فریب در حین صحبت	ناتوان در گوش کردن	توانا در هنر گوش کردن
مقایسه چهار الگوی رفتاری در آثار			
سلطه پذیری	سلطه گری	پرخاشگری	قاطعیت
آسیب پذیر	آسیب پذیر و آسیب زننده	آسیب زننده	یاری بخش
مستعد افسردگی و اضطراب در روابط	مستعد افسردگی، اضطراب و خشم در روابط	مستعد خشم و احساس گناه در روابط	تنظیم و مهار احساسات در روابط
زمینه را برای سوء استفاده دیگران فراهم می کند	خود و دیگران را به صورت پنهان مورد سوء استفاده قرار می دهد.	سوء استفاده از دیگران به صورت آشکار	رابطه منصفانه و به نفع دو طرف
مورد بی احترامی قرار می گیرد	در کوتاه مدت احترام برانگیز	تهدیدگر و به ظاهر احترام برانگیز	احترام برانگیز
ناموفق در روابط	ممکن است در کوتاه مدت در روابط موفق باشد	ممکن است در کوتاه مدت در روابط موفق باشد	احتمال بالای موفقیت در روابط

چگونه مرز بین رفتار اخلاقی (فضیلت) و رفتار غیر اخلاقی (رذیلت) را تشخیص دهیم؟



یاد آوری:

اخلاق دانش تشخیص، پیشگیری و بهبود معضلات رفتاری است.

اندیشمندان امروز اخلاق نیز همانند فارابی رفتار را ملاک و معیار سنجش رفتار اخلاقی (فضیلت) و رفتار غیر اخلاقی (رذیلت) میدانند. یعنی اینکه رفتار است که قابل سنجش، مشاهده و مقایسه است. اکنون با درک این مطلب این سؤال مطرح می شود که:

- ✓ چه چیزی را باید تشخیص داد؟ چگونه تشخیص دهیم؟
 - ✓ مهارت های تشخیص برادران دروغین، مرز بین (فضیلت و رذیلت) کدام است؟
 - ✓ برادران دروغین یعنی چه؟
 - ✓ آیا این تصمیم که من گرفته ام و یا این اقدام فضیلت است یا رذیلت؟
- یکی از دشواری ها در پاسخ به این مسئله یکسان پنداری فضیلت و رذیلتی است که به ظاهر مانند یکدیگر هستند و در تشخیص دچار اشتباه می شویم. اما باید توجه داشت با کمی تأمل و مشاهده رفتار و توجه به ملاک ها و نشانگرهای رفتار بدون پیشداوری و قضاوت عجولانه، میتوانیم به تشخیص درست از رفتار طرف ارتباط پی ببریم.
- در اندرزنامه بزرگمهر، معروف به یادگار بزرگمهر بندهای ۸۵ تا ۱۰۴ درباره چنین فضایل و رذایلی سخن رفته است. این گونه فضیلت و رذیلت را برادران دروغین می خوانند.
- ✓ مثلاً رادی (بخشنده) فضیلت است ولی اسراف که مشابه یا برادر دروغین آن است، رذیلت به شمار می رود.

✓ وقتی در مقایسه خود با دوست یا برادر خود احساس کهنتری و رنج چیدا می کنی و به جای تلاش برای کامیابی بیشتر خودت، می خواهی او ناکام شود، از مرز **غبطه** که فضیلت است و می توانی با الگوی رفتاری مناسب برای پیشرفت تلاش کنی، عبور کرده و در دام **حسد** گرفتار می آیی، که به وجود آمدن افکار شوم در ذهن نتیجه آن است.

✓ مداخله کردن در امور افراد که **رذیلت** است با راهنمایی و مشاوره که **فضیلت** است. یکسان پنداشته می شود. مشکل زمانی ایجاد می شود که ما در تشخیص و تمایز بین دو مفهوم به ظاهر مترادف (برادران دروغین) دچار اشتباه می شویم و تشخیص نا درست ما از یک مفهوم میتواند عواقب ناگواری به همراه داشته باشد. در جدول زیر نمونه هایی از برادران دروغین که در رفتارهای روزانه به تشخیص درست آن ها نیازمند هستیم مشاهده می کنید و در ادامه به شرح نمونه هایی از روش تشخیص اشاره خواهد شد.

نمونه هایی از برادران دروغین			
یکسان پنداری الف (فضیلت) با ب (رذیلت)			
فضیلت (الف)	رذیلت (ب)	فضیلت (الف)	رذیلت (ب)
پذیرفتن هدیه	گرفتن رشوه	اقتدار	قدرت نمایی
کنترل و نظارت	ورود به حریم خصوصی	فروتنی	ذلت نفس (خواری)
مشاوره	مداخله	قدر دانی و تشکر	چاپلوسی
توکل	کارگریزی	صراحت	رک گوئی (توام با پرخاشگری)
استقلال در رای	استبداد به رای	قاطعیت	سلطه گری، پرخاشگری
مزاح	بیهوده گوئی	حسن ظن	اعتماد ساده لوحانه
غبطه	حسد	افشاگری	غیبت
آسان گیری	سهل انگاری	ساده زیستی	فقر
حیا	کم رویی	حلم و برد باری	بی تفاوتی
احترام	مهربانی با ترحم	زهد	ترک دنیا

مثال: مداخله کردن در امور افراد که رذیلت است با راهنمایی، هدایت و مشاوره یکسان پنداشته می شود.

مرز بین مشاوره با مداخله:

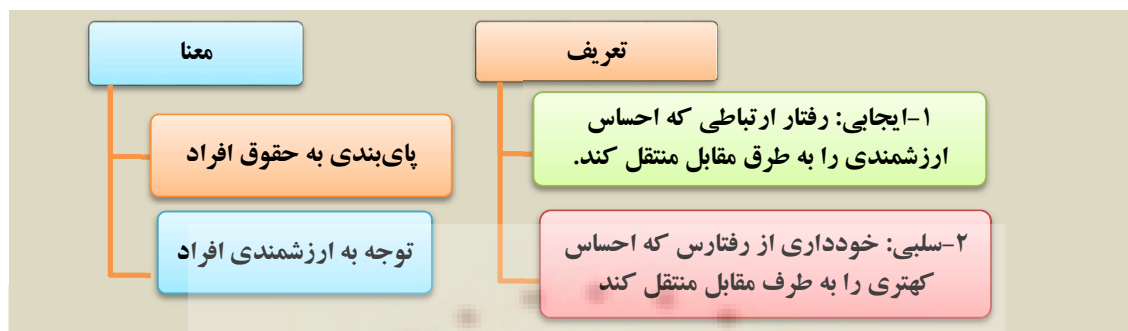
رازداری از ملاک های مشاور است وقتی کسی که مشاوره می دهد، پس از مدتی پیگیری می کند مثلاً پس از مدتی از مشورت شونده سؤال میکند، «فلانی آن موضوع چه شد»؟
در اینجاست مشورت دهنده از مقام مشاوره کننده به فرد مداخله کننده تبدیل میشود.

تمایز فضیلت «مشاوره» از رذیلت «مداخله» نیازمند شناخت آن دو از حیث مفهومی و مصداقی است. تمایز مفهومی به وسیله تعریف های روشن از آن رفتار حاصل می شود و تمایز مصداقی نیازمند ملاک، معیار و نشانگرهای رفتاری است. در دو نمودار زیر دو واژه مشاوره و مداخله از حیث مفهومی و مصداقی مورد ارزیابی قرار گرفته است. ما می توانیم با مشاهده نشانگرها و ملاکها در رفتار هدف طرف ارتباط را دریابیم که آیا قصد مشاوره دارد یا مداخله .



تمرین : روش انطباق عنوان بر رفتار (مفهوم «واژه» احترام)
(تمایز برادران دروغین به وسیله تعریف، ملاک، زیرملاک و نشانگرها)

ملاک احترام: در ارتباط کلامی: نگاه حین گفتار قول سدید (سخن درست و محکم که باطل را در آن راهی نیست، «یا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا» (سوره مبارکه الأحزاب آیه ۷۰)، قول لین، «فَقُولَا لَهُ قَوْلًا لَّيِّنًا» اما به نرمی با او سخن بگویید (سوره طه، آیه ۴۴)



بحث کنید: مواجهه با هدیه با هدف ایجاد توقع

در زندگی شغلی افراد با پدیده‌ای به عنوان هدایا مواجه می‌شوند. مناسبت‌هایی پیش می‌آید و افراد حقیقی، شرکت‌ها و سازمان‌های حقوقی به رسم تبریک هدیه‌ای تقدیم می‌کنند. بدون تردید، همیشه هدایا صرفاً تقدیر از زحمات مدیر و خالی از توقعات پس از اقدام نیست.

درباره پرسش‌های زیر گفتگو کنید و پاسخ مناسب را بیابید.

۱- مدیران در برابر هدایا چه تکلیفی دارند؟

رد هدیه، رفتاری غیراخلاقی می‌نماید و پذیرفتن آن نیز خالی از پیامدهای غیراخلاقی نخواهد بود. گاهی می‌پرسیم: آیا این پیشکش هدیه است یا رشوه؟ مرز این دو کجاست؟

۲- اگر کارمندی متعهد، شاهد حضور اشخاص خلافکار در شرکت باشد، آیا آن را باید افشا کند؟

۳- اگر بیند مدیرش آشکارا از امکانات، دارایی‌ها و اموال شرکت استفاده نادرست و سوءاستفاده می‌کند و یا شاهد باشد که شرکت با تدوین دو دفتر مالی از مالیات می‌گریزد، آیا مکلف است آنها را افشا کند؟

۴- آیا افشاگری کارهای خلاف قانون، نامشروع و ضد اخلاق و ارائه اطلاعات مربوط به آنها به مقامات داخل و یا خارج سازمان با وفاداری سازمانی منافات دارد؟

۵- اگر بدانیم که با سیاست‌بازی می‌توان پیشرفت آینده خود را تضمین کرد، آیا باید به چنین کاری دست زد؟

گونه‌های مسائل اخلاقی

۱- بلا تکلیفی در ارزش داوری (ممیزی اخلاقی)

۲- پیشگیری و درمان مشکلات اخلاقی (ایستگاه ممیزی اخلاقی در فرآیند تصمیم‌سازی)

۲- مواجهه با تعارضات اخلاقی (سنجش اخلاقی بودن اقدام‌ها)

۳- مواجهه با دوراهی‌های اخلاقی با کدام روش؟ (با کدام سنجش و شاخصه)

روش حل باتکلیفی در ارزش داوری

گام اول: توصیف عینی رفتار (دقیقاً چه رفتاری و چگونه رخ داده است؟)

به عنوان مثال: وقتی از حسدورزی دوست یا همکلاسی خود شکایت می‌کنیم، با توجه به اینکه حسدورزی امر مشاهده‌ای نیست، باید تأمل کنیم که همکار یادشده دقیقاً چه رفتاری انجام داده است. آیا این رفتار را واقعاً می‌توان حسد نامید. بسیاری از اختلافات و نیز غالب ارزش داوری‌های ناصواب بر خطا بودن گزارش ما از رفتار و یا حادثه عینی مربوط است.

گام دوم: تحلیل عنوان آن رفتار (اصل تمایز رفتار و عنوان). آیا آن رفتار بر حسب ادعا، واقعاً حسدآمیز است؟ چرا رفتار او را را حسدوانه تلقی می‌کنیم؟

گام سوم: نزاع بر سر احکام اخلاقی با استفاده از قواعد اخلاقی. آیا این رفتار (خوب، بد، شایسته، ناشایسته و ...) است؟

رفع باتکلیفی (نزاع بر سر احکام اخلاقی) را به چهار طریق می‌توان رفع کرد:

طریق نخست: توسل به اصول اخلاقی. اصل آزادی، اصل عدالت، اصل حرمت انسان از جمله اصولی هستند که تکلیف ما را معین می‌کنند.

طریق دوم: توسل به تعهدات اخلاقی است. هر کسی در کسب و کار تعهدات اخلاقی معینی دارد. تعهدات در واقع ملاک ارزش داوری‌اند. منشور اخلاق حرفه‌ای و آیین‌نامه‌ها در این خصوص نقش رهگشایی دارند.

طریق سوم: استفاده از قاعده زرین «آنچه بر خود نمی‌پسندی بر دیگران هم نپسند». برحسب این قاعده وقتی از خوب و بدی رفتار با دیگران می‌پرسی، می‌توانی خودت را به جای طرف ارتباط فرض کنی و خشنودی خودت را از همین کار اگر کسی آن را در خصوص تو به کار ببرد، پرسی.

طریق چهارم: افشا شدن رفتار به وسیله رسانه‌ها. گفته‌اند، در سنجش خوب و بد یک رفتار یا تصمیم فرض کن این رفتار به صورت رسانه‌ای اعلان خواهد شد، آیا از اعلان آن خشنود می‌شوی؟ این آزمون احساس شما به اعلان عمومی می‌تواند خوب و بد رفتار شما را نشان دهد. در این طریق، وجدان عمومی جامعه و انگاره مردم ترازوی سنجش قرار می‌گیرند.

اصل عدالت، تکلیف ما را در رفتارهای تبعیض آمیز مشخص می‌کند

اصل استقلال فردی، غیراخلاقی بودن مداخله در امور افراد را نشان می‌دهد

راه حل رایج تعارض و دوراها اخلاقی

راه حل سنتی: قاعده انتخاب اهم از مهم (دفع افسد به فاسد یا انتخاب بد از بدتر)

این قاعده از دیر باز و در شرایط اضطرار و عدم امکان دسترسی به راه سوم، مبنای تصمیم‌گیری عقلای بوده است اما به مرور و در گذر زمان به رغم پیشرفت‌های علم و تکنولوژی به امری رایج تبدیل شده است، اگرچه

دفع افسد به فاسد (انتخاب بد از بد تر) در جایی که واقعا دست یابی به راه سوم وجود ندارد به عنوان آخرین راه مبنای تصمیم گیری عقلاء ست اما تبدیل به عادت شدن این قاعده در شرایطی که امکان دستیابی به دیگر راه ها وجود دارد، توجیه گر تصمیم های غیر اخلاقی شده است. (مانند: گفتن دروغ مصلحتی در شرایطی که میتوان دروغ نگفت)

نقد راه حل سنتی		
بد	بدتر	انتخاب در راه حل سنتی
P	Q	فقط P
نقد حل تعارضات اخلاقی از طریق دفع افسد به فاسد الف: استفاده از قاعده دفع افسد به فاسد مشروط به دو شرط است. محال بودن راه سوم ۲- افسد و فاسد به علم یقینی و عینی افسد و فاسد باشد. ب: در غالب موارد در تعارضات اخلاقی هیچیک از دو شرط یاد شده وجود ندارد. ج: سهل انگاری، عافیت طلبی و شتابزدگی سبب استفاده نابجا از قاعده دفع افسد به فاسد شده و زمینه مفاسد اجتماعی را به وجود آورده است. راه حل جدید: جستجو از راههای سوم در حل ناسازی (تعارض) و دوراهاة اخلاقی جستجو از راههای سوم در گشودن تعارض اخلاقی به معنای یافتن راهی است که بتوان هر دو وظیفه به ظاهر ناسازگار را انجام داد و طناب پوسیده «یا» را در شرایط «یا این یا آن نه هر دو» رها کرد. معنای این شیوه در گشودن دوراهاة اخلاقی، یافتن راهی برای عبور از بن بست موهوم «یا» می باشد. در شرایطی که بدون فکرواندیشه، مشورت، بررسی های علمی به انتخاب «یا این یا آن نه هیچ کدام» می رسیم.		

فرایند عملیاتی حل دو راهه های اخلاقی؟

پنج فرمان جستجو از راههای سوم

- ۱- تحلیل دو طرف ناسازی (تعارض) و یا دوراهاه از حیث میزان خلاف، آثار و نتایج، ابعاد و مصادیق و گزینه های بدیل و چرایی و چگونگی هر یک از آنها.
- ۲- تبدیل کردن دو طرف دوراهاه به دو گزاره سالب کلی (سلبی) و موجب کلی (ایجابی) و جستجو از راههایی که بین این دو گزاره قرار دارد. فهرست کردن گزینه ها و راه های دیگر را می توان از طریق مطالعات تجربی، بارش فکری و به صورت گروهی انجام داد.
- ۳- سنجش راه ها، حذف گزینه های غیر اخلاقی، اولویت بندی راه های مطلوب.

- ۴- ممیزی اخلاقی راه‌های مطلوب و اعتبارسنجی آنها در ترازوی اصول و مسئولیت‌های اخلاقی.
- ۵- گزینش مطلوب‌ترین راه برحسب اصول و مسئولیت اخلاقی در سند جامع اخلاقی سازمان یا عهدنامه اخلاقی حرفه.

خاستگاه‌های مسئولیت‌پذیری

۱- شرعی (تلفیق الزام درونی و بیرونی)

انسان در برابر خدا مسئولیت دارد «کلکم راعٍ، و کلکم مسؤولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ»

(هر کدام از شما مسئول هستید و درباره افرادی که به سخن شما گوش می‌دهند بازخواست خواهید شد)

پیغمبر اکرم (ص): تمام افراد شما مسلمانان به منزله حافظ و نگهبان و شبان دیگران هستید و تمام شما نسبت به تمام خودتان مسؤولید. تعبیری از این بالاتر نمی‌توان کرد، یعنی ایجاد نوعی تعهد و مسئولیت مشترک میان افراد مسلمان برای حفظ و نگهداری جامعه اسلامی بر مبنای تعلیمات اسلامی. چنین وظیفه سنگینی اولاً آگاهی و اطلاع زیاد می‌خواهد، یعنی هر فرد یا اجتماع ناآگاهی نمی‌تواند این وظیفه را به خوبی انجام دهد، و ثانیاً قدرت و امکان می‌طلبد. انجام دادن چنین مسئولیت بزرگ و چنین تکلیف بسیار بزرگی احتیاج به قدرت و نیرو دارد، و ما قدرت و نیروی لازم را برای این موضوع کسب نکرده ایم. نیرو را بالقوه داریم ولی این نیرو را جمع نمی‌کنیم. مجموعه آثار شهید مطهری ج ۱۷- حماسه حسینی صفحه ۲۸۲.

۲- حرفه ای (تلفیق الزام درونی و بیرونی) شرح وظایف و دستورالعمل‌ها همچنین ضوابط حاکم بر هر حرفه، انسان را در برابر کاربران و کاروران تولید و بهره‌بران محصول آن حرفه، مسئولیت‌پذیر می‌کند.

۳- قانونی (الزام بیرونی) همه اعضای جامعه در هر مقام و منصب و هر جایگاه اجتماعی که باشند با الهام از الزام بیرونی در برابر مفاد قوانین کیفری و حقوقی و سایر قوانین وضع شده مسئولیت‌پذیر خواهند بود و در صورت مسئولیت‌گریزی، در برابر قانون پاسخگو خواهند بود.

۴- اخلاقی (الزام درونی) رعایت حقوق طرفهای ارتباط در محیط ۳۶۰ درجه از تکالیف اخلاقی همه اعضای جامعه است و تمایز اخلاقی و یا غیر اخلاقی بودن فرد میزان پابندی افراد به حقوق طرفهای ارتباط و مقدم دانستن حقوق جامعه بر حق خوداست

ویژگی‌های مسئولیت‌پذیری اخلاقی

۱. پای‌بندی درونی فرد ۲. فراگیر است ۳. همزاد و همراه بشر است ۴. غالباً نامدّون است ۵. ترازوی سنجش سایر مسئولیت‌هاست.

مدرسه به مثابه سازمان اخلاقی

همان طور که گفته شد، اخلاق حرفه‌ای دارای دو رهیافت است

الف) فردگرایانه

اخلاق حرفه‌ای به فضیلت‌ها و مسؤولیتهای اخلاقی افراد شاغل و حرفه مند تفسیر می‌شود. در این رهیافت، از اخلاق، مدیر، هنر آموز، کارشناس، کارگر و سایر منابع انسانی سخن می‌رود.

ب) سیستمی نگر

در این رهیافت رشد اخلاقی بنگاه مورد نظر است. رشد اخلاقی محیط کسب و کار (بنگاه) فراتر از مسؤولیت پذیری افراد، در گرو اخلاقی بودن بنگاه و مسؤولیت پذیری آن است. اخلاقی بودن بنگاه شامل همه عناصر آن، مانند آرمان، اهداف، راهبرد، رسالت، ساختار، فرایندها و ... می‌شود.



۱- مسؤولیت پذیری: مدرسه اخلاقی، در درجه اول نسبت به حقوق همه صاحبان حق در محیط درونی و بیرونی خود مسؤولیت پذیر است. این مسؤولیت پذیری ریشه در انگاره مدیر مدرسه نسبت به عناصر محیط یعنی دانش آموزان، معلمان، کارمندان، همسایه‌ها، تامین کنندگان منابع، سازمان‌های بالا دست، رقبا و ... به مثابه صاحبان حق دارد و از حساسیت اخلاقی سیراب می‌شود و با شناخت دقیق وظایف مدرسه در قبال حقوق آنان بارور می‌گردد و با پای بندی نظام مند و با برنامه مدون نسبت به آن حقوق محقق می‌شود.

۲- پاسخگو بودن: مدرسه اخلاقی، نسبت به تصمیم و اقدام خود باید پاسخگو باشد. مراد از پاسخگویی در اینجا مفهوم حقوقی کلمه نیست که تنها به پاسخگویی در برابر مراجع قانونی ذی ربط محدود شود بلکه مدرسه در قبال هر یک از صاحبان حق باید پاسخگو باشد. مهمترین عنصر در فعالیت حرفه‌ای دانش آموزان و منابع انسانی هستند و مدرسه نمی‌تواند، پرسش آنان را که " چرا چنین تصمیمی گرفتید و چرا چنین اقدامی کردید " را فضولی به حساب آورد و خود را برتر از پاسخگویی ببندارد. مدرسه پاسخگو باید فرایند و بلکه نظام اثربخشی را برای پاسخگویی تدوین و اجرا کند، به گونه ای که صاحبان حق به آسان ترین و کم خطر ترین راه بتوانند

پرسش "چرا چنین کردی" را طرح و به برای آن پاسخ یابند. مهم ترین شکایت از سازمان ها، عدم پاسخگو بودن آنان است.

۳- نظم و آراستگی : مدرسه اخلاقی باید نظم و آراستگی و تمیز بودن را در جای جای خود نشان دهد. آراستگی ظاهری درودیار، فضاهای عمومی، کارگاه ، دفتر، کارکنان و مدیر نمایانگر نظم و آراستگی است. یکی از مسؤولیت های اخلاقی مدیران، مدیریت بهداشت فیزیکی و آراستگی ظاهری محیط مدرسه است. مگر نه این است که (النظافه من الإیمان) نظافت را بخشی از ایمان است؟

۴- قانون پذیری : پای بندی به قانون یک وظیفه اخلاقی است. دور زدن قانون به وسیله برداشت های شخصی و تفسیرهای ناروا نشانه بی اخلاقی است. قوانین و مقررات را می توان نقد کرد و با مشارکت، به بازنگری قانون و مقررات اقدام نمود و یا قانونگذار و تدوین کننده مقررات را به ممیزی اخلاقی قانون و مقررات فراخواند اما نمی توان قانون گریزی پیشه کرد. اگر در مراجعه به سازمان ها، دیدن کارمندی قانون گریز شما را ناراحت می کند، باید بدانید او روزی در جامعه ای بوده است که در آن به سادگی قوانین را نادیده می گرفتند.

۵- پیش بینی پذیری : پیش بینی پذیری اخلاقی، خصلتی در فرد و یا سازمان است که سبب می شود. عملکرد فرد یا سازمان در خصوص رعایت حقوق افراد برای آنها قابل پیش بینی باشد. پیش بینی ناپذیری در این مفهوم یکی از عمده ترین معضلات در اخلاق حرفه ای است که منشاء مفاسد دیگری می شود. چرا وقتی بنا می شود به بیمارستان، کلاتری، دادسرا، شهرداری و مانند اینها مراجعه کنیم، دچار هراس و حداقل سنگینی می شویم و در پی یافتن آشنا می گردیم؟ آیا علت پیش بینی ناپذیری این سازمانها نیست؟

پیش بینی پذیری در محیط فعالیت حرفه ای علاوه بر آثار اخلاقی، سبب برتری رقابتی نیز می شود. بنگاه پیش بینی، پذیر بیشتر مورد اعتماد مشتریان و کارکنان است.



سخن پایانی

اصلاح انگاره ها، چه کسی میتواند مانع پیشرفت شما شود؟

آگهی فوت : ((دیروز فردی که مانع پیشرفت شما در این اداره بود در گذشت!!)) شما را به شرکت در مراسم تشییع جنازه در سالن اجتماعات دعوت می کنیم .

کارکنان از دریافت خبر مرگ یکی از همکارانشان ناراحت شدند و کنجکاو بودند که بدانند کسی که مانع پیشرفت آنها در اداره بوده، کیست؟ این کنجکاوی، تقریباً تمام کارمندان را ساعت ۱۰ به سالن اجتماعات کشاند. کارمندان یکی یکی از کنار تابوت عبور می کردند و با نگاهی از سر اندوه به درون تابوت ناگهان خشکشان می زد و زبانشان بند می آمد. آینه ای درون تابوت قرار داده شده بود و هر کس فقط تصویر خود را می دید و نوشته ای نیز بدین مضمون:

((تنها یک نفر وجود دارد که می تواند مانع رشد شما شود و او هم کسی نیست جز خود شما. شما تنها کسی هستید که می توانید زندگی تان را متحول کنید. شما تنها کسی هستید که می توانید بر روی شادی ها، تصورات و موفقیت های تان اثر گذار باشید. شما تنها کسی هستید که می توانید به خودتان

زندگی شما وقتی که ریاستان، دوستانان، والدیتان، شریک زندگی تان یا محل کارتان تغییر می کند، دستخوش تغییر نمی شود. زندگی شما تنها فقط وقتی تغییر می کند که شما تغییر کنید، باورهای محدود کننده خود را کنار بگذارید و باور کنید که شما تنها کسی هستید که مسئول زندگی خودتان می باشید.

انگاره های خود را نسبت به خودتان، دانش آموزان، والدیتان، همکاران، فراستان و فروستان و همه طرف های ارتباط تان اصلاح کنید دقت کنید: « دنیا همانماند همان آینه است » مهم ترین رابطه ای که در زندگی می توانید داشته باشید، رابطه با خودتان است. خودتان امتحان کنید. مواظب خودتان باشید. خودتان و واقعیت های زندگی خودتان را بسازید.

الگوی ارزشیابی مباحث

الگوی ارزشیابی مباحث					
ردیف	عنوان	تکالیف مملکردی (واحد های یادگیری)	استاندارد مملکرد	نتایج مورد انتظار	استاندارد(شاخص ها، داوری، نمره دهی)
۳	چستی اخلاقی حرفه ای	بازآنگاری و تفسیر اخلاقی حرفه ای و انتظارات و سیر پدیداری آن	پژوهی مبانی اخلاقی حرفه ای و تمیز دادن حدود اخلاقی در رشته	پالایر از حد انتظار	درباره انگاره و تصویر خود از اخلاقی سخنرانی می کند. مفهوم اخلاقی حرفه ای را در رشته خود تفسیر می کند. انتظار از دانش اخلاقی حرفه ای به صورت سند الکترونیکی منتشر می کند. حدود دین، قانون، اخلاقی حرفه ای را تفکیک می کند. سیر پدیداری دانش اخلاقی حرفه ای را در نمودار ترسیم می کند. بازنگاری خود نسبت به اخلاقی حرفه ای را گزارش می دهد.
				در حد انتظار	انگاره و تصویر خود از اخلاقی را بررسی می کند. مفهوم اخلاقی حرفه ای را تجزیه و تحلیل می کند. انتظار از دانش اخلاقی حرفه ای را بازنویسی می کند. حدود دین، قانون، اخلاقی حرفه ای را بررسی می کند. سیر پدیداری دانش اخلاقی حرفه ای را شرح می کند. بازنگاری خود نسبت به اخلاقی حرفه ای را توضیح می دهد.
				کمتر از حد انتظار	مفهوم اخلاقی و حرفه را تعریف می کند. مفهوم اخلاقی حرفه ای را بیان می کند. رابطه دین اخلاقی و قانون را بخاطر می آورد. سیر پدیداری دانش اخلاقی حرفه ای را توصیف می کند. انتظار از دانش اخلاقی حرفه ای را قهرست می کند. مفهوم بازنگاری نسبت به اخلاقی حرفه ای را به خاطر می آورد.
نمره مستمر از ۵					
نمره شایستگی یا واحد یادگیری از ۳					
نمره پودمان از ۲۰					

ضمیمه:

بررسی راههای تقویت ارزشهای اخلاقی در دانش



بررسی راههای تقویت ارزشهای اخلاقی در دانش آموزان

تعریف رشد :

دانشمندان، تغییر و تداوم درزندگی را رشد می نامند. به نظر آنها، رشد یعنی تغییراتی که به طور مستمر در طول زندگی ارگانیزم، از لحظه ی انعقاد نطفه تا لحظه ی مرگ به وجود می آید (گنجی، ۱۳۷۹، ص ۲۸).

تعریف رشد از دیدگاه روانشناسان رشد :

از این دیدگاه تعریف رشد عبارت است از تغییر در ساخت بدنی، عصبی، رفتار و نشانه های ویژه ی شخص که همه به ترتیب بروز می کنند و در حد معقولی باثباتند (یاسائی، ۱۳۷۷، ص ۱۱).

چند گونگی رشد :

به طور کلی رشد بر دو گونه است: یکی رشد طبیعی و دیگری رشد محیطی (پارسا، ۱۳۷۵، ص ۲۶). چند گونگی رشد از جهتی مربوط به وحدت شخصیت است. کودک به عنوان یک کل یا واحدی که جنبه های گوناگون دارد، در معرض رشد و دگرگونی تدریجی واقع می شود. بنابراین ارتباط هر جنبه از شخصیت کودک را باید با کل شخصیت و جنبه های دیگر او در نظر گرفت رشد طبیعی به غدد جسمی و عصبی کودک سر و کار دارد. رشد محیطی به نوبه ی خود دارای جنبه های گوناگون است و به صورت رشد عقلی، هیجانی یا عاطفی، اخلاقی، اجتماعی، دینی و هنری نمایان است (همان منبع، ص ۲۶).

رشد اخلاقی: رشد اخلاقی، تحت تاثیر میزان علاقه ی کودک به معیارها و ارزشهای معمول، ارتباط بسیاری با رشد و تکامل اجتماعی دارد. از سوی دیگر به رشد دینی و میزان علاقه وی به آداب و رسوم و واکنشهای او در مقابل خیر و شر وابسته است (باهنر، ۱۳۷۸، ص ۵۱).

مفهوم اخلاق در روانشناسی: مفهوم اخلاق در روانشناسی به عنوان یکی از مفاهیم کلیدی می باشد. این مفهوم به یک سلسله ارزشها و باورهای درونی اطلاق می شود که به عنوان یکی از عوامل مهار کننده عمل می کند. به این ترتیب وجدان از یک قضاوت ساده نسبت به درست و نادرست فراتر می رود و به مقام تشخیص و به کار بستن اصول، تکالیف و قوانین اخلاقی می رسد. (کدیور، ۱۳۷۸، ص ۱۴).

مفاهیم اخلاقی: مفاهیم اخلاقی در جوامع و محیط های مختلف ارزشهای متفاوت دارد و حتی در یک اجتماع نیز مفاهیم اخلاقی در بین طبقات مختلف ارزشهای متفاوتی دارد. جنسیت نیز در این مورد مؤثر است، به طوری که ارزشهای اخلاقی میان دو جنس زن و مرد متفاوت است.

کودک در آغاز ارزشهای اخلاقی را در خانواده می آموزد و پس از ورود به اجتماع و قرار گرفتن در گروههای مختلف با ارزشهای گوناگون مواجه می شود و همین امر اغلب او را دچار تضاد و دو دلی می کند. در نتیجه گاهی اوقات ارزشهای اخلاقی قبلی را تغییر می دهد. مثلاً مفهومی را کودک در خانواده آموخته است و آن را خوب می داند، در حالی که همین مفهوم در گروه همسالان و در محیط آموزشگاه ارزش دیگری دارد (مقدم، ۱۳۶۶، ص ۳۲).

دیدگاههای مختلف : «حس وظیفه شناسی تاج جلال و افتخار اخلاق است».

اسمایلز

وظیفه و تکلیف سراسر زندگانی انسانی را احاطه کرده است و انجام آن از دوره ی طفولیت و حیات خانوادگی آغاز می شود. انجام وظیفه عالیتین مقصود زندگانی و هدف اخلاق است و زندگی انسان در مرکز دایره وظایف عمومی قرار گرفته است. برای اینکه وظیفه ما نسبت به خداوند و هموعان به طور دائم و تزلزل ناپذیر انجام گیرد ، لازم است همه مواهبی را که خداوند به ما داده است ، پرورش دهیم. خداوند همه چیز به ما داده است. اراده ی برتر اوست که اراده ی ما را رهبری می کند. معرفت نیک و بد یعنی اطلاع از اینکه چه عملی درست و چه عملی خطاست ، امری است که ما را در این جهان و در آن جهان نزد خود مسئول قرار می دهد. عقل باید به کمک دانش و معرفت بیدار شود. هرچه عقل روشن تر می شود و وجدان قدرت خود را بیشتر نشان می دهد مسئولیت انسان بیشتر می شود. در اینصورت او تحت تأثیر اراده ی خداوند بوده ، برطبق آن عمل می کند و اعمالش از روی اکراه و اجبار نیست و با طیب خاطر انجام می گیرد. (اسمایلز).

امام صادق (علیه السلام) فرمودند :

«انک قد جعلت طبیب نفسک و بین لک الداء و عرفت و آیه الصحه و دللت علی الدواء فانظر کیف قیامک علی نفسک» (کافی، جلد ۲) تو را طبیب خودت قرار داده اند ، مرض را بر تو آشکار کرده اند و نشانه های سلامت را به تو آموخته اند و تو را به داوری شفافبخش ، راهنمایی نموده اند. در کار خود نظر کن و بین چگونه برای سعادت خویش قیام می کنی. وجدان اخلاقی و فطرت انسانی است که آدمی را چون طبیب به درد و درمان خویش متوجه می کند و سلامت روان را اعلام می نماید (فلسفی، ۱۳۴۳). در حدیثی از حضرت علی (ع) چنین آمده است : اگره نفسک علی الفضایل فان الرذایل مطبوع علیها . با سعی و مجاهده فضایل را به نفس سرکش خود تحمیل کن و برخلاف میل و رغبتش او را به پاکی و نیکی وادار نما ؛ زیرا خواهش طبیعی و رغبت نفسانی بشر به شهوات ناروا و رذایل اخلاقی است و قبول فضایل و ملکات پاک بر خلاف تمایلات فطری نفس است (ماهنامه تربیت ، ۱۳۷۰ ، ص ۴۴). جان دیویی درباره ی تربیت اخلاقی می گوید : «به طور کلی موضوع تربیت اخلاقی وابسته به موضوع معرفت است. ایجاد عادات و انگیزه های اخلاقی مناسب، مستلزم شناختن این عادات و انگیزه هاست. درآموزشگاه باید دانش را به موارد و مصادیق علمی خود پیوند داد و اینگونه پیوندهاست که میزان سودمندی دانش را تعیین می کند. پس مهمترین مسئله تربیت اخلاقی ، مسئله رابطه دانش و اخلاق است. اگر دانشی که از درسهای مدرسه بر می خیزد در شخصیت مؤثر نیفتد ، تعلیم و تربیت متضمن نتیجه ی اخلاقی نخواهد بود. وقتی که دانش به رشد اخلاقی مخصوص و روشهای انضباطی متوسل می شوند. درچنین موردی دانش ، وجهی نظری به خود می گیرد و اخلاق به صورت فضیلت های انتزاعی در می آید». (علی اشرف جودت ، ۱۳۷۰ ، ص ۴۲). دکتر کارل می نویسد : «کسی که از آغاز زندگی به شناختن خوبی و بدی عادت کرد ، در تمام عمر انتخاب خوبی و پرهیز از بدی ، برای او آسان خواهد بود و همان طور که از آتش دوری می کند از بدی نیز می پرهیزد

و عهد شکنی و دروغ‌گویی و خیانت در نظر او نه تنها اعمالی ممنوع، بلکه غیر ممکن می آید». (ماهنامه ی تربیت، ص ۱۹۶). ارسطو برخلاف افلاطون معتقد است که علم و معرفت برای تحصیل فضیلت شرط کافی نیست. علاوه بر آن، باید نفس را به فضیلت تربیت کرد. یعنی باید در نفس، ملکات فضایل را ایجاد نمود. باید کاری کرد که نفس به فضایل که رعایت اعتدالها و حد وسطها است عادت کند و خو بگیرد و این کار با تکرار عمل میسر می شود (مطهری ص ۳۴). خواجه نصیر طوسی در همین زمینه می نویسد: «ارسطو در کتاب اخلاق گفته است که اشعار به تأدیب و تعلیم اخیار نشوند و هر چند این حکم علی الاطلاق نبود اما تکرار مواعظ و نصایح و تواتر تأدیب و تہذیب در موأخذت به سیاست پسندیده، هرآینه اثری بکند. پس طایفه ای باشند که هرچه زودتر قبول آداب کنند و اثر فضیلت بی مهلت و درنگی در ایشان ظاهر شود. طایفه ی دیگر باشند که حرکت ایشان به سوی التزام فضایل و تأدب و استقامت کندتر بود» (شکوهی، ص ۱۲).

روش آموزش اخلاق در مکتب روانکاوی:

از آثار روانکاوی، مثلاً آثار خود فروید چنین بر می آید که کودک چون اصول اخلاقی خود را تا سنین ۵-۶ سالگی کسب می کند، آموزش رسمی اخلاق در مدرسه چندان تأثیری در اخلاقی کردن وی نخواهد داشت. در واقع از همان سنین اولیه مشخص می شود که کودک در بزرگسالی خود فردی با وجدان است یا نه. اما در شیوه های آموزشی نو فرویدیها و محققان مربوط به حوزه ی روانکاوی، دیگر مسئله ثابت بودن ویژگیهای شخصیتی پس از سنین اولیه کودک عملاً کمتر مطرح می شود. بنابراین شیوه ی آموزشی پیشنهادی، قرار دادن کودک در موقعیتهای وسوسه انگیز و سرزنش و بازداري وی از ارتکاب خطا به منظور درونی کردن این سرزنشهاست که حاصل آن شکل گیری وجدان در کودک خواهد بود (کریمی، ۱۳۷۷، ص ۲۰۹).

روش آموزش اخلاق در مکتب یادگیری:

طرفداران این مکتب معتقدند که از یک سو اخلاق امری است نسبی، یعنی ارزشهای مطلق اخلاقی وجود ندارد. از سوی دیگر، ارزشهای اخلاقی نیز (مانند سایر رفتارها) طبق اصول یادگیری و از طریق پاداش و تنبیه یا سرمشق و الگو قرار دادن شکل نمی گیرد. بلکه مجموعه رفتارها و عادات که از سوی جامعه مورد پسند واقع شده است به تدریج از طریق مکانیسمهای یادگیری به وسیله ی کودک کسب می شود. نحوه ی آموختن اخلاق در این مکتب مانند سایر رفتارها تابع فرآیندهای یادگیری از طریق مکانیسمهای تشویقی و تنبیه و الگو قرار دادن معرفی می کنند. این نظریه مدافع این عقیده است که کودکان در ارزشهای اخلاقی خود را از معلمان و والدین کسب می کنند (همان، منبع، صص ۲۲۳ و ۲۲۴ و ۲۲۹).

روش آموزش اخلاق در مکتب رشدی - شناختی:

شاخص اخلاق در این مکتب، توانایی انجام قضاوت اخلاقی است و تأکید بر فرآیندهای عالی تعقل و تفکر است. مهمترین ویژگی مکتب رشدی - شناختی این است که به عقیده ی پیروان این مکتب، رشد اخلاق در کودکان طی مراحل انجام می گیرد که با مراحل رشد عقلی پیوندی نزدیک دارد. در مکتب رشدی - شناختی

تجربه نقش شکل دهنده را در کار رشد اخلاق در کودکان بازی می کند. اما در مورد محتوای تجربه ، پیازه و کلبرگ دقیقاً هم عقیده نیستند. (همان منبع ، صص ۲۱۰ و ۲۲۱).

قضای اخلاق و رفتار اخلاقی :

مهمترین انتقاد وارد بر نظریه شناختی این است که براستدلال اخلاقی تأکید دارد نه بر رفتارهای واقعی. چه بسا افراد متعلق به مراحل مختلف قضای اخلاقی ، رفتاری مشابه داشته باشند و یا این که افراد متعلق به یک مرحله ، رفتارهای متفاوتی از خود نشان دهند. در مطالعه کلاسیک مارت شورن و می (۱۹۲۸) کودکان سنین مختلف با موقعیت هایی برای تقلب و دزدی مواجه شدند به نوعی که مطمئن بودند دستگیر نمی شوند. در نتیجه ، تعداد بسیار کمی از دانش آموزان در این مورد دزدی و تقلب نکردند. تعداد کمی از آنها نیز در کلیه موارد دزدی و تقلب نکردند. تعداد کمی از آنها نیز در کلیه موارد ، دزدی و تقلب نکردند. تعداد کمی از آنها نیز در کلیه موارد ، دزدی و تقلب کردند. این مطالعه نشان داد که رفتارهای اخلاقی از قوانین ساده پیروی نمی کنند ، بلکه از پیچیدگی خاصی برخوردارند. از سوی دیگر ، پیوند رفتار اخلاقی با استدلال اخلاقی نیز جای تأمل دارد و ممکن است بسیار ضعیف باشد یا کودکان سنین مختلف یاد بگیرند که چیزهایی را در مورد تصمیم های اخلاقی خود بگویند ، ولی آنچه که انجام می دهند از گفتار آنها متفاوت باشد (بلاسی ، ۱۹۸۳ ، به نقل از کدیور ، ۱۳۷۸ ، ص ۶۳).

نتایج تحقیقات خارجی :

آزمایش «کروس دکروس» با ارائه مجموعه ای از قصه ها برای گروهی از کودکان در سن بین ۴ و ۶ سالگی صورت گرفت. این کار به قصد پرورش ارزشهای اجتماعی این کودکان می باشد. از نتایج این آزمایش ، وجود تغییر قابل ملاحظه کودکان گروه آزمایش (که قصه ها برای آنها ارائه شد) با مقایسه گروه معیار بوده است (محمد خلیفه و سیدی ، ۱۳۷۸ ، ص ۲۶۰). بریگز (۱۹۹۸) ، در مطالعه ای برخورد متقابل دختر اسکیمو آمریکایی را با بزرگسالان اطرافش مورد بررسی قرار داد. در این مطالعه که به صورت بازی انجام شده ، بزرگسالان اسکیمو نقش بچه ها را ایفا می کنند که نمایانگر زندگی اجتماعی اسکیمو آمریکایی است. در این بازی ها برخوردهای متقابل کودکان و بزرگسالان مورد تحلیل قرار می گیرد که در آن کودک با چندین موضوع عاطفی مشکل برخورد می نماید و بایستی برای حل آنها راههایی بیابد. بدینوسیله کودک به تدریج از حالات بچگانه خارج می شود و مفاهیم معضلات مختلف از جمله تعلق ، مالکیت ، وابستگی ، دوست داشتن ، نحوه ی بیان دوستی ، ترس درون فردی و نحوه ی کنترل آن ، چگونگی متقاعد کردن دیگران و غیره را در می یابد وولگار (۲۰۰۱) ، در مطالعه ای رشد اخلاقی کودکان ۵ ساله را از طریق روش بازی عروسک فرافکن ، تکلیف درک هیجان و گزارش همزمان مادران از مشکلات رفتاری و عملکرد کودک در یک تکلیف متقابلانه مورد بررسی قرار داد. سه موضوع قصه گویی ، شکل بازی ساخته شدند. یک موضوع تنبیه غیرجسمی ، یک موضوع فرا اجتماعی و یک موضوع ضد اجتماعی و به کارگیری دیسپلین غیرفیزیکی از ناحیه ی کودکان به آگاهی از هیجانات اخلاقی وابسته بود. مقیاس ضد اجتماعی و فرا اجتماعی وابسته به گزارش مادران از مشکلات بیرونی و درونی بود. اگرچه هیجانات کودکان در فهم هیجانات پیش بینی شده ولی رفتار را در

تکلیف پیشگویی نکرده است و توجیهشان برای هیجانات متفاوت و همچنین نقایص بازی فرا اجتماعی به همین گونه عمل نمودن تمایل دارد. یافته‌ها درجه‌ای از ارتباط را در طول ارزیابی رشد اخلاقی نشان داد.

پرورش اخلاقی دانش آموزان :

تحقق ارزشهای اخلاقی در مدرسه در صورتی میسر است که معلمان و کارکنان مدرسه به این ارزشها معتقد بوده، مهارت‌های لازم را برای تبدیل آنها به هدفهای رفتاری کسب کرده باشند (بازرگان، پیوند، شماره ۲۱۱، ص ۱۷). بسیاری از مدیران و معلمان از این شکایت دارند که به رغم اندرزهای اخلاقی که در کتب درسی دانش آموزان گنجانیده شده است و سخنانی که در خلال برنامه‌های صبحگاهی یا سایر مراسم مدرسه برای آنان ایراد می‌شود و وجود اشعار و جملات زیبایی که با خط خوش بر در و دیوار مدرسه برای جلب توجه شاگردان نوشته می‌شود، رفتارهایی مانند تقلب، دروغ‌گویی، بی‌اعتنایی به مقررات، خشونت و پرخاشگری در بسیاری از مدارس مشاهده می‌شود. در برخی از مدارس زنگ تفریح برای درگیریهای شخصی دانش آموزان است و اگر دخالت بزرگسالان مدرسه نباشد، مسائل ارتباطی بچه‌ها می‌تواند به خشونت و آسیب‌رسانی به یکدیگر و به وسایل مدرسه منتهی گردد. این مریبان با آگاهی از اینکه مدرسه مهمترین محل پرورش دانش آموزان است مایلند نقش مثبتی در شکل دادن به شخصیت کودکان و نوجوانان داشته باشند، اما روشهای سنتی رفتار و برخورد آنان با دانش آموزان پاسخگوی این نیاز نیست. آنان معمولاً در مقابل مسائل انضباطی شاگردان سعی می‌کنند با نصیحت، تشویق رفتار مناسب و یا صحبت در مورد ارزشهای اخلاقی، شاگردان را متوجه عواقب رفتار خود کنند. اما با کم‌اثر بودن این رفتار دلسرد و ناامید گشته و عاقبت ناچار می‌شوند اعمال قدرت کنند و با سرزنش، تنبیه، اخراج از کلاس و در نهایت اخراج از مدرسه به رفتار نامناسب دانش آموزان بی‌انضباط خاتمه دهند. این نوع رفتار در بسیاری از موارد به ویژه در مناطق محروم، توسط برخی از اولیاء که در برقراری نظم و اخلاق در خانه ناتوانند و تربیت اخلاقی فرزندان خود را یکسره از مدرسه انتظار دارند، تشویق می‌گردد و اصطلاح «گوشش مال شما، استخوانش مال ما» اصطلاح قدیمی و آشنا برای بسیاری از معلمان آن نواحی است (همان منبع، ص ۱۷).

تقویت ارزشهای اخلاقی در دانش آموزان :

بعضی از مریبان معتقدند که توجه به یازده عامل زیر می‌تواند در گسترش ارزشها به خصوص در ایجاد دوستی و تفاهم بین دانش آموزان، غنی کردن محیط مدرسه و کاهش مسائل انضباطی مؤثر واقع گردد. این عوامل به طور مختصر به شرح زیر است :

۱- آموزش مستقیم :

ارزشهای اخلاقی مانند مسئولیت پذیری، احترام به حقوق دیگران، همکاری، صداقت، شجاعت و مهارت‌های ارتباطی باید در مدرسه برنامه‌ریزی گردد و مانند سایر دروس به طور مستقیم در کلاس و مدرسه تدریس شود. این ارزشها و رفتارهای منطبق با آن در انسان ذاتی و خودانگیخته نیست، بلکه در طی رشد کودک و در اثر ارتباط با بزرگسالان باید آموخته و درونی گردد.

۲- آموزش مفاهیم :

بسیاری از کودکان در بدو ورود به مدرسه درک روشنی از ارزشهای اساسی ندارند. اینان حتی اگر بتوانند مفاهیم فوق را تعریف کنند ، غالباً قادر نیستند آنها را به زندگی روزمره ی خود ارتباط دهند . لازمه ی پرورش اخلاقی کودکان این است که آنان را در درک این نوع مفاهیم حو چگونگی تطبیق دادن آنها با واقعیتهای روزمره زندگی آشنا ساخت .

۳- به کارگیری زبان مثبت :

گفتار و دستورهای مسئولین مدرسه و معلمان وقتی اثر بخش خواهد بود که در محیط آموزشی ، زبان مثبت به جای زبان منفی به کار رود . مثلاً به جای عبارتی مانند به سر جلسه ی امتحان دیر نیاید، می توان گفت که به موقع بیایید. دانش آموزان وقتی بدانند دقیقاً چه انتظاری از آنان می رود ، پذیرش و اطاعت بیشتری از مقررات خواهند داشت .

۴- تقویت بصری :

کلمات و پیامهایی که بیانگر ارزشهای اخلاقی مورد نظر است ، باید در نقاط مختلف مدرسه و در معرض توجه دائم دانش آموزان قرار گیرد و در فرصتهای مختلف درباره ی آنها صحبت شود . در مدرسه ابتدایی می توان کلماتی مانند احترام ، همکاری ، درستی ، تفاهم ، بخشش و عفو را به عنوان ارزشهای مهم در مدرسه با حروف درشت در تابلوهای متعدد و در سراسر یا نقاط دیگر نصب کرد .

۵- محتوا و فرآیند :

علاوه بر آموزش ارزشها ، مدرسه باید شرایطی نیز برای کاربرد آنها فراهم آورد . به طور مثال وقتی به دانش آموزان می گوئیم که صداقت بهتر از دورویی و یا حضور به موقع بهتر از تأخیر است و مؤدب بودن بر گستاخی ترجیح دارد ؛ باید این مفاهیم را طی فرآیندی چند مرحله ای به آنان تفهیم نمود. دانش آموزان باید بتوانند رفتار جدید را آزمایش و تمرین کنند و به آثار آن پی ببرند .

۶- جو مدرسه :

تعلیم و تربیت اخلاقی محدود به کلاس درس نیست و این ارزشها باید از مرز کلاس عبور کرده به زمین بازی ، سالن اجتماعات ، ناهار خوری ، دفتر مدرسه و حتی اتوبوس راه یابد و از آنجا به خانه و جامعه ی کلی گسترش پیدا کند . اگر در مدرسه روح انصاف ، عدالت ، اعتماد متقابل و صمیمیت بین مسئولان مدرسه و معلمان برقرار باشد ، بچه ها عدالت ، صمیمیت و احترام متقابل را یاد می گیرند .

۷- مواد و امکانات آموزشی ساده برای معلمان :

آموزش ضمن خدمت و آماده سازی معلمان برای تدریس مفاهیم اخلاقی نباید طولانی ، وقتگیر و پرهزینه باشد . معلم ها اصولاً در مقابل برنامه هایی که وقت و انرژی زیادی از آنان می گیرد ، مقاوم هستند . این برنامه ها و وسایل که مورد استفاده قرار می گیرد باید ساده و عملی باشد که معلمان آن را به صورت باری اضافه بر برنامه روزمره خود تلقی نمایند ، بلکه آن را جزء لاینفک از وظایف تدریس خود بدانند .

۸- انعطاف پذیری برنامه :

برنامه آموزش اخلاقی دانش آموزان نباید تحمیلی و جزئیات آن از بیش تعیین شده باشد. این نوع برنامه ها باید انعطاف پذیر باشند و در آن جایی برای آزادی عمل و خلاقیت معلم در نظر گرفته شود تا معلمان بتوانند ضمن در نظر داشتن معیارهای مدرسه، برنامه را با شرایط خاص و سبک تدریس خود انطباق دهند.

۹- مشارکت دانش آموزان :

همانگونه که برنامه تعلیم و تربیت اخلاقی باید آزادی عمل معلمان را در نظر داشته باشد، دانش آموزان هم باید بتوانند در فرآیند تعیین اهداف مشارکت داشته باشند و نسبت به آن احساس تعلق نمایند.

۱۰- مشارکت اولیاء :

برنامه تعلیم و تربیت اخلاقی دانش آموزان در صورتی پایدار و مؤثر است که اولیاء با مسئولان و معلمان مدرسه جلساتی مستمر داشته باشند و از آنچه در مدرسه تدریس و تشویق می گردد، آگاه شده در اجرای برنامه ها نقش داشته باشند.

۱۱- ارزشیابی :

برنامه ی آموزش اخلاق باید شامل ارزشیابی مقدماتی هدفها، تشکیل جلسات و شوراهای متناوب در طول برنامه و ارزشیابی نهایی نتایج باشد. در مرحله ی برنامه ریزی اولیه، معلمان و کارکنان مدرسه باید بتوانند انتظارات خود را به طور مشخص بیان کنند و جزئیات اهداف مختلفی را که امیدوارند به آنها دست یابند تعیین کنند. شوراهای هفتگی معلمان فرصت مناسبی است تا آنان با در نظر گرفتن اهداف، تدریس خود را با آنها هماهنگ سازند. ارزشیابی نهایی باید نشان دهنده ی نتایج برنامه به صورت گزارشهای کوتاه معلمان در مورد تغییر رفتار دانش آموزان بر اساس متغیرهای مورد نظر باشد (همان منبع، صص ۲۴ - ۲۱).

نقش آموزش و پرورش در تقویت ارزشهای اخلاقی، وجدان و تعهد اجتماعی دانش آموزان :

اینکه آموزش و پرورش در تربیت نیروی انسانی آینده نقش زیربنایی دارد، بر کسی پوشیده نیست. اما منظور آموزش و پرورش، نباید فقط پرورش نیروهای مشخصی باشد که از نظر فنی و در رشته های گوناگون صاحب نظر باشند. بلکه آموزش و پرورش باید در کنار آموزشهای رسمی و برنامه ریزی شده در زمینه های اجتماعی و اخلاقی، به طور جدی برنامه ریزی کند و این به سبب آن است که دانش آموزان و جوانان وقتی افراد مفیدی می شوند که بتوانند مشکلات جامعه را از طریق ایفای نقش خود برطرف کنند. یکی از پدیده هایی که نقش دانش آموزان را در حل مشکلات جامعه کاربردی می کند، مسأله ی تقویت وجدان و تعهد اجتماعی آنان است که اگر در مسیر درستی قرار گیرد، راه سازندگی هموار خواهد شد. بنابراین، آموزش و پرورش باید در زمینه های زیر به تقویت ارزشهای اخلاقی وجدان و تعهد اجتماعی دانش آموزان بپردازد:

شرط اساسی برای پذیرش مسئولیت و تقویت تعهد اجتماعی دانش آموزان، رشد اجتماعی آنان است. به طوری که افراد بتوانند در جامعه اظهار نظر، ایفای نقش و انتقاد کنند و مسئولیتی بپذیرند. قبل از ورود دانش آموزان به جامعه، مدرسه و آموزش رسمی باید روحیه ی گروه گرایی را در آنان تقویت کنند. تقویت روحیه گروه

گرایی موجب می شود که دانش آموزان به مزایایی از قبیل مزایای اقتصادی و مالی ، تأمین و اهمیت ارضای نیاز گروهی و اجتماعی و کسب هویت و تشخیص فردی دسترسی یابند .(افچه ای ، ۱۳۶۹ ، ص ۲۵).

امروزه ، آموزش و پرورش باید مهارت کار کردن با گروهها را به دانش آموزان یاد دهد . زیرا پیوندهای میان اشخاص از عوامل کلیدی کامیابی در کار است . کارها در میان گروههای کار و براساس مبانی تازه ای که حرمت و پاس فردی زیرساز آنهاست ، پیش برده می شود (طوسی ، ۱۳۷۵ ، ص ۳۲).

با آموزش تقویت خودباوری در دانش آموزان توسط آموزش و پرورش ، آنان خود را باور می کنند و با اطمینان و اتکای به خود در مسئولیت های اجتماعی شرکت می جویند . مقدمه ی خودباوری ، خویشن شناسی است و خویشن شناسی نردبان معرفت است (الوانی ، ۱۳۷۳ ، ص ۹).

آموزش و پرورش باید از طریق معنی دادن به دانش آموزان ، خودآگاهی و خویشن شناسی را در آنان زنده کند . سارتر می گوید : «ما در حال معنا دادن به انسان هستیم ، اما ساخت این تمدن ، کشتی به گل نشسته است . دنیا غیر شخصی شده و اینها همه باعث معنزدایی از انسان شده است » (قورچیان ، ۱۳۷۴ ، ص ۸۸).

شرط اساسی خودباوری ، شناخت خود است . یعنی وقتی انسان توانمندی ها و استعدادها و قابلیت های روانی ، فردی ، عقلی ، فکری خود را شناخت ، باور او در مورد این که می تواند آنها را پرورش دهد ، شکل می گیرد و به خود پنداری خوب می رسد . خودپنداری های خوب با رفتار خودشکوفایی همراه می شود و فرد می تواند با آن با اطمینان به این که ارتباطش با محیط ثمربخش است ، به تعامل با محیط بپردازد . فرد خودشکופا ، با محیط خود به خوبی رابطه برقرار می کند و فرصت های نشو و نمو و افزایش توان خود را می یابد و بدون تردید به رشد دیگران کمک می کند (بروس جویس ، ۱۳۷۲ ، ص ۴۲۲).

با توجه به مطالب بالا ، می توان خودباوری را چنین تعریف کرد : «خودباوری عبارت است از شناخت توانمندی های فکری ، ذهنی ، عقلی ، اخلاقی خود و پرورش آنها ، شکل دادن باور به اینکه با به کارگیری استعدادها و توانمندی های پرورش یافته می توان در جهت تعالی خود و جامعه گام برداشت و موفق شد .

آموزش مسئولیت پذیری :

تقویت مسئولیت پذیری از طریق عادت دادن دانش آموزان به مشارکت در امور گوناگون حاصل می شود . مدرسه و نظام آموزش و پرورش باید مشارکت را به دانش آموزان یاد دهند . مشارکت عبارت است از ایفای نقش از طریق اظهارنظر ، ارائه پیشنهاد ، تصمیم گیری و قبول مسئولیت در زمینه ی فعالیت های جامعه . مشارکت ، درگیری ذهنی و عاطفی اشخاص در موقعیت های گروهی است که آنان را بر می انگیزد برای دستیابی به اهداف گروهی ، یاری دهند و در مسئولیت کار شریک شوند . در این تعریف ، سه اندیشه مهم نهفته است : درگیر شدن ، یاری دادن و مسئولیت (رشد معلم ، ۱۳۷۹ ، ص ۵۳).

خواجه نصیرالدین طوسی در بحثهای تربیتی خود ، تأثیر هیچ چیز را در فرد ، بیشتر از تأثیر جلیس و معاشر نمی داند و یادآور می شود که «چنان چه قانون حفظ صحت در طب استعمال ملایم مزاج بود ، قانون حفظ صحت نفس ایثار معاشرت و مخالطت کسانی باشد که در خصال مذکور با او مشاکل و مشارکت باشند (خواجه

نصیرالدین طوسی، ص ۱۵۵).

روشهای رشد ارزشهای اخلاقی از راه پرورش اجتماعی :

از ابزاری که می توان با آن به رشد جنبه های اخلاقی کودکان رسید ، آن است که فرزندان را در درک نتایج مرتبط بر رفتارشان توانا سازیم و آنگاه که کودکان از نتایج مترتب بر رفتارشان آگاه گردند ، رفتار مورد نظر را بروز می دهند و از رفتار نامطلوب پرهیز می نمایند . پدران و مادران می توانند با انجام کارهای زیر ، به مقصود برسند (محمد خلیفه و سیدی ، ۱۳۷۸ ، ص ۲۶۲).

الف) خودشان را الگوهای قابل تقلید رفتار اخلاقی قرار دهند :

وقتی کودک به رفتاری خاص دست می زند و در ذهنش نمونه یا الگویی قابل تقلید وجود دارد ، چه بسا که این الگو برادر بزرگتر یا دوستی باشد . اما تأثیر گذارترین این الگوها پدران هستند. به طوری که مشاهده رفتار پدر و مادر توسط کودک تأثیر گذارتر از اعلام آنها به اوست یا دیدن رفتاری مناسب است . از فایده های الگوبرداری این است که برای فرزندان ، میزان پابندی پدر و مادر به قانون های رفتاری که فرهنگ و قانون های مطلوب و دوست داشتنی آن را تعیین می کند ، کشف می گردد (همان منبع).

پرورش صحیح عقل و عاطفه که پایه ی اساسی سعادت انسان است باید از بچگی شروع شود . دوران کودکی بهترین اوقات فراگرفتن راه صحیح زندگی است . قدرت تقلید و اقتباس و حس قبول کودک خیلی شدید است . تمام حرکات و سکناات و کلیه ی گفتار مربی خود را در کمال دقت ، مانند یک فیلم عکاسی در خود ضبط می کند . همزمان با رشد و تکامل جسم کودک ، باید روان او نیز راه تعالی و رشد پیماید . همان طور که سلامت جسم کودک مورد توجه است ، سلامت عواطف و روحیات او نیز مورد توجه قرار گیرد (فلسفی ، ص ۲۲۴).

درس اخلاق و پند و اندرز اخلاقی در شاگردان نوآموز چندان تأثیر نداشته و گاه جز تباه شدن وقت نتیجه ی دیگری ندارد و بهترین راه پرورش ارزشهای اخلاقی آن است که از راه عمل و آزمایش ، برتری و بهتری آن را به کودکان بفهمانند و در فرصتهای مناسب این موقعیت را از دست ندهند و به مقتضای طبیعت و سرشت آنان ، با دقت تمام ، خوئی نیک را در آنها پرورش دهند (ماهنامه ی تربیت ، ۱۳۷۰ ، ص ۴۷).

ب) ارائه ی اطلاعات دقیق به کودک از رفتارش :

کودک رفتارش را آنگونه که اطرافیان او می بینند ، نمی بیند . به همین جهت ، وظیفه ی پدر و مادر است که کودک را در دستیابی به اطلاعات دقیق از رفتاری که از وی صادر می شود یاری نموده ، وی را کمک کنند تا رفتارش را به شکلی عینی ببیند (محمد خلیفه ، عبداللطیف ، ۱۳۷۸ ، ص ۲۶۴).

ج) ارائه ی اطلاعات درباره ی نتیجه ی رفتار :

کودکان با رشد سنی تقویمی شان ، فراگیری نتیجه های مترتب بر رفتارشان به ویژه فوری و آنی را آغاز می کنند و این فراگیری نتیجه مترتب بی واسطه بر رفتارشان ، سریع تر از فراگیری نتیجه های بعدی می باشد . این حالت که مسئولیت بزرگی از نظر آموزش فرزندان از نتیجه های دور ، متوجه پدر و مادر است (همان منبع).

آموزش ارزشهای اخلاقی در دانش آموز و معرفی «میزان» به او: سیستم ارزشی هر فرد دخالت مستقیم و تعیین کننده در تصمیم گیری و عملکرد وی دارد و در هر رفتار مسئولیت شناسانه نیز تشخیص و تصمیم فرد تابعی از ارزشهایش می باشد. به علاوه باید توجه داشت که وجود انسان همچون ظرفی است که محتوا و مضمونی را طلب می کند. ارزشها و ضد ارزشها محتویات این ظرف هستند و هرگاه این ظرف با ارزش ها و مطلوبیتهای پر نشود، اجباراً با ضد آنها بار خواهد شد. در نتیجه با کوتاهی در آموزش و تثبیت ارزشهای اصیل، در واقع کودکان را به سمت شر و ضد ارزش سوق داده ایم. برای تقویت ارزشهای اخلاقی توجه به موارد زیر ضروری است:

- ۱- مهمترین آموزش، وفادار بودن الگوهای دانش آموز به ارزشها در عمل می باشد.
 - ۲- توقع از کودک، به نحوی که در تمامی برخوردها طوری با او رفتار شود که او خوب است و چون خوب است از او جز انتظار خوب عمل کردن نمی رود و حتی اگر خلاف کرد ناشی از اشتباه و غفلت بوده و نه خواست قلبی.
 - ۳- معرفی الگو بهترین طریقه ی آموزش ارزش است. در این معرفی باید رفتارها و نه خصلت های الگو عنوان بشود، به نحوی که برای کودک صحنه هایی کاملاً روشن و ملموس دور از هر نظرپردازی و ذهنی گرایی باشد
 - ۴- تاکید بر کرامت نفس، به نحوی که کودک هر رفتار و عملی را که مبین با ارزش انسانی خود می بیند ترک کند. مثلاً تنبیه را به دروغگویی ترجیح دهد یا از غیبت اجتناب کند. زیرا، نشانه ترسو بودن آدم است و ... در مقابله ی با رفتار ضد ارزشی کودکان نیز باید از اینکه او را و رفتارش را مستقیماً به زیر سؤال برده و توبیخ کنیم اجتناب نموده بلکه با صبر و تأمل و معرفی و ارج گذاری رفتار درست بدون اشاره مستقیم به او فرصت داد تا فکر کند و خودش مرحله ی جایگزینی و انتقال را صورت دهد. صبور بودن و خودداری از طرد، خشونت یا حتی تعجیل در هر زمینه ای کارساز خواهد بود.
- به طور خلاصه، رشد اخلاقی را می توان به سه بخش تقسیم کرد:
- (۱) رفتار اخلاقی، آنچه فرد واقعاً انجام می دهد.
 - (۲) احساسات اخلاقی، هنگامی که فرد از نظام ارزشی خود تخطی می کند چه احساسی به او دست می دهد.
 - (۳) استدلال اخلاقی، استدلال یا نوع تفکری که برای توجیه قوانین رفتار اخلاقی به کار می رود (غضنفری، ۱۳۸۰، ص ۹۶). رفتار شخص همیشه از استدلال اخلاقی پیروی نمی کند، چون از اجتماعی شدن تأثیر می پذیرد. نظریه ی یادگیری اجتماعی که به فرآیندهای تقویت، تنبیه و تقلید مربوط می شود، بیشتر بر رفتار اخلاقی به عنوان بخشی از رشد اخلاقی تمرکز دارد.
- احساسات اخلاقی از طریق میزان گناه ارزیابی می شود. گناه ممکن است هشیار باشد ولی اساساً ناهشیار است و به اضطراب و اختلالات شخصیت مربوط می شود. دیدگاه روانشناسی روان تحلیلی، مخصوصاً بر این قسمت از رشد اخلاقی تأثیر دارد.

حس اخلاقی در خانواده ظاهر می شود و به وسیله ی معلمان الگو می گیرد و به وسیله ی اجتماع تغذیه می شود . پیازه و کلبرگ بر عنصر شناختی رشد اخلاقی (استدلال یا تفکر اخلاقی) تأکید کرده اند .طبق نظر کلبرگ رفتار اخلاقی به وسیله ی تفکر اخلاقی هدایت می شود .نوجوانان بدکار نمرات اخلاقی پایین تری نسبت به بزهکاران دارند و شخصی که دارای استدلال اخلاقی بالایی است ککتر دروغ می گوید یا به دیگران آسیب می رساند . چگونه افکار فرد بر اعمال و احساسات او تأثیر می گذارند ؟ طبق نظریه ی پیازه و کلبرگ ، احساسات و رفتارهای اخلاقی توسط تغییرات رشد شناختی تعدیل می شوند .همان طور که رشد شناختی پیشرفت می کند ، تفکر پیچیده تر و از نظر منطقی سازگار تر می شود و از این رو استدلال اخلاقی می تواند رفتار یا احساسات اخلاقی را تغییر دهد یا بر آن تأثیر گذارد (همان منبع ، صص ۹۶ ، ۹۷) .

قضاوت اخلاقی به دلایل و برهانهایی استوار است . کلبرگ این برهانها را ، بر حسب دیدگاهها و هدفهایی که آنها را بر می انگیزد ، به شش مرحله تقسیم کرده و آنگاه دوباره درسه سطح جای داده است :پیش قراردادی ، پس قراردادی و قراردادی .

اما ایجاد رابطه بین رفتار و نظر شخص ،از دیدگاه اخلاقی ، کارآسانی نیست (گنجی ، ۱۳۷۶ ، ص ۲۲۵) .

همان طور که پیازه بیان کرده است ، پیشرفت شناخت است که رشد قضاوت اخلاقی را سبب می شود .بنابراین حس اخلاقی پس قراردادی تنها در آغاز نوجوانی ، با ظهور تفکر منطقی و انتزاعی ، ممکن می شود .زیرا این حس بیشتر بر تغییرات ساختی تفکر استوار است نه شناخت بهتر از ارزشهای فرهنگی (همان منبع ، ص ۲۲۷) .

هیچکس نمی تواند از اصول اخلاقی ، بدون درک آنها ، اطاعت کند .با این همه ، می توان برپایه اصول استدلال کرد و در عین حال آنها را نپذیرفت .