

معلمی: شغل یا حرفه

در این فصل بر پایه تمایز شغل و حرفه از حرفه‌گرایی در کار معلمی، بحث می‌شود. حرفه‌گرایی رمز و راز ماندگاری حرفه‌ای‌ها و زمینه توسعه کشورها است. به همین سبب، کشورهای توسعه یافته به حرفه‌گرایی تأکید دارند. حرفه‌گرایی عزم ملی در ارتقاء کیفی همه مشاغل به حرفه و رشد متوازن هر حرفه است.^۱ در برابر حرفه‌گرایی که کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه بر آن تأکید می‌کنند، جریان ضد حرفه‌گرایی نیز در کشورهای توسعه نیافته وجود دارد و آن سیر قهقرایی جامعه از حرفه به مشاغل است. در چنین جوامعی، هرچند که برخی از حرفه‌ها به لحاظ تاریخی، پیشینه حرفه‌گرایی بیش از هزار یا دو هزار سال دارند (مانند معلمی، پزشکی، قضا و...) اما شأن حرفه‌ای آنها کاسته می‌شود و به منزلت یک شغل، سقوط می‌کنند! حرفه‌گرایی در همه فعالیت‌های کاری اهمیت دارد و اما اهمیت آن در کار معلمی افزون‌تر است؛ زیرا کار معلمی تربیت انسان‌ها است. حرفه‌گرایی در معلمی از طریق تأکید روشمند و نه شعاری بر اثر بخشی کار معلمی، بهره‌وری آموزش و کیفیت تربیت، می‌تواند انسان‌های حرفه‌ای برای جامعه تربیت کند. معلمی، بدون تردید، از دیر زمان،

۱. فرامرز قراملکی، اخلاق حرفه‌ای، تهران، ص ۶۶.



هویت و شأن حرفه‌ای یافته‌است و مهم‌ترین تهدید و آسیب در امر معلمی از دست رفتن شأن حرفه‌ای آن است.

دو واژه حرفه و شغل گاهی به صورت مترادف و به معنای پیشه به کار می‌روند اما در رویکرد دقیق این دو واژه دارای دو مفهوم متمایز و البته مرتبطند. حفظ شأن حرفه‌ای معلمی که مهم‌ترین مسئولیت مدیران یک جامعه است، نیازمند شناخت تمایز حرفه و شغل است. شأن حرفه‌ای چیست و چه مؤلفه‌هایی دارد؟ تمایز شغل و حرفه در چیست؟ لطفاً دیدگاه خود را در شکل شماره یک بنویسید و آن را با مباحث بعدی مقایسه کنید.

حرفه



.....

.....

.....

.....

شغل



.....

.....

.....

.....

تمایز شغل و حرفه از نظر شما

گونه‌های کار

گاهی برای گرفتن خدماتی به یک سازمان دولتی مراجعه می‌کنیم و با کارمندی روبرو می‌شویم که مشغول بازی رایانه‌ای است. گفته می‌شود بیشترین حجم زمانی بازی‌های رایانه‌ای در وقت اداری است و این امر دردناک، قابل درنگ است. از اینکه اموری چون کار، تفریح، ورزش و زندگی شخصی در هم آمیخته شده‌اند و کارمندی به جای کار، در وقت اداری به تفریح مشغول است، آزرده می‌شویم.

فعالیت کاری^۱ را از فعالیت‌هایی چون تفریح، ورزش و زندگی شخصی باز می‌شناسیم. "کار" از جنبه‌های گوناگون، تنوع می‌یابد. به عنوان مثال، کار از حیث تمام‌وقتی، نیمه‌وقتی و پاره‌وقتی حداقل به دو گونه اشتغال و شغل، تقسیم می‌شود. همچنین کار از حیث اثر اجتماعی و مشروعیت اخلاقی، حقوقی و شرعی به کار حرام، کار خوب و کار مفید قابل تقسیم است. کار را از حیث اثر مادی برای انجام‌دهنده آن، دو گونه می‌دانند: کار خیریه‌ای و کار درآمدزا یا سودآور. بر پایه‌ی این تقسیم‌بندی‌ها، شغل^۲ به کار تمام وقت مفید و دارای جبران خدمت {سود، درآمد، حقوق و...} تعریف می‌شود. حرفه^۳ وضعیت برتر شغل است (نمودار ۴)



نمودار شماره ۳- تمایز شغل از حرفه

مفهوم اخلاق در محیط کار نیز به تبع تمایز بین کار، شغل و حرفه، سه تعبیر داشته است: اخلاق کار، اخلاق شغل و اخلاق حرفه‌ای.

اهمیت تمایز شغل انگاری از حرفه‌انگاری در تعلیم و تربیت

تلقی ما از کار معلمی چیست؟ آیا معلمی شغل است یا حرفه؟ پاسخ معلمان به این سؤال، همه مراحل فعالیت‌های آنان را در کلاس تحت تأثیر قرار می‌دهد. کسانی که معلمی را شغل می‌انگارند، غالباً به حداقل فعالیت در امور کلاس بسنده



می‌کنند. اما کسانی که معلمی را حرفه می‌دانند، سرآمدی و تعالی را سرلوحه خود قرار می‌دهند. حرفه‌گرایی در معلمی، ریشه در نگاه معلم به حرفه بودن تعلیم و تربیت است.

پاسخ مدیران، رهبران و سیاست‌گذاران نظام آموزشی کشور و نیز سازمان‌های ستادی و صنفی به این سؤال، برای جامعه، سرنوشت ساز است. سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی و مدیریت سازمان‌ها و واحدهای آموزشی بر پایه حرفه‌انگاری معلمی با تلقی شغل‌انگارانه تمایز دارد. این تمایز را در نظام جذب و گزینش معلمان، نظام حقوق و پاداش، ارتقاء و سایر شؤون حرفه‌ای می‌توان دید.

حرفه‌گرایی و مؤلفه‌های آن

لقمان را گفتند: حکمت از که آموختی؟

گفت: از نابینایان که تا جایی نبینند، پای نهند.^۱

حرفه علاوه بر مؤلفه‌های شغل (کار تمام‌وقت مفید همراه با جبران خدمت) حداقل از شش مؤلفه دیگر برخوردار است: دانش تخصصی، تجربه شغلی، مهارت، توانایی، نگرش متمایز (ژرف‌نگری، دوراندیشی، نگرش سیستمی، جامع‌نگری و نگرش انتقادی) و تعهد حرفه‌ای یا مرام اخلاقی.^۲

معلمی فعالیتی معطوف به یادگیری و عملکرد و تغییر رفتار است. بدیهی است که این فعالیت به لحاظ اجتماعی مفید و اثربخش است. معلمان می‌توانند از طریق تدریس و آموزش و فرآیندهای آن، امرار معاش کنند. بنابراین معلمی حداقل یک شغل است. از دیرباز از معلم شخصی در منزل و مکتب‌خانه گرفته تا امروزه در بسیاری از سازمان‌ها، مؤسسات، معلمان به ازای فعالیت معلمی از جبران خدمت برخوردارند و سقف معیشت را بر دیوار آن استوار کرده‌اند.

۱. گلستان سعدی، دیباجه.

۲. فرامرز قراملکی، اخلاق حرفه‌ای، ص ۶۸

تغییرات به وجود آمده در آموزش - به ویژه تغییر بستر یادگیری و بی‌نیازی از حضور فیزیکی معلم - مباحث نظری و عملی فراوانی را پیش روی نهاد که تحلیل آن‌ها محتاج مطالعه‌ی روشمند و پژوهش نظام‌مند است. در حال حاضر در دانشگاه‌های متعددی در سراسر دنیا افراد برای حضور در عرصه‌های آموزشی باید دوره‌های تربیت معلم بگذرانند. بنابراین حداقل در تدریس و آموزش، دانش تخصصی که افراد برای تدریس درس مشخصی به کار می‌گیرند، از مؤلفه‌های اصلی یک حرفه است.

با ورود امکانات و ابزارهای فناورانه به کلاس‌های درس و فضای آموزشی، مهارت و توانایی به کار گرفتن این ابزارها، از جمله حوزه‌هایی است که معلم باید به آن مسلط باشد. به دنبال آن تأثیرپذیری آموزش از این تحولات، تبادل تجارب حرفه‌ای در این فضاها میان کاربران، در کلاس‌های درس و محیط‌های آموزشی، از جمله مؤلفه‌های حرفه بودن معلمی است.

در خاطرات معلمان بزرگ همواره عشق و تعهد به حرفه از رموز موفقیت آنان به حساب می‌رود که این مرام اخلاقی در حرفه، از جمله مؤلفه‌های یک حرفه محسوب می‌شود. همچنین بررسی نتایج حاصل از فرآیند تدریس نشان می‌دهد که سایر مؤلفه‌های حرفه از جمله نگرش متمایز (شامل ژرف‌نگری، دور اندیشی، نگرش سیستمی و تفکر انتقادی) در آن دیده می‌شود.

۱- دانش تخصصی. نیاز به دانش تخصصی در حرفه‌ی معلمی، گستره‌ی فراخ دامن "تعلیم و تربیت" را به مثابه یک رشته دانشگاهی به میان آورده است. این دانش که سابقه‌ی بسیار طولانی در تاریخ بشر دارد، شاخه‌های گوناگون یافته است. این شاخه‌ها را می‌توان در سه سطح دانش فن‌آوری آموزش، دانش تعلیم و تربیت و فلسفه تعلیم و تربیت طبقه‌بندی کرد. گستره‌ی معرفتی "تعلیم و تربیت" در هر سه سطح، رشد و توسعه‌ی پرسرعت یافته است. به همین سبب

به روز ماندن معلم‌ها نیاز به آموزش مستمر آنان دارد.

در اغلب کشورهای توسعه یافته، معلمان باید هفت خوان رستم را برای مشغول شدن در حرفه معلمی برای آموزش عمومی بگذرانند. نظام تعلیم و تربیت به جهت نقش مهم معلم، لازم می‌داند تا این حرفه را از لحاظ دانش تخصصی و سایر مهارت و توانایی‌ها تقویت کند تا معلمان کفایت فعالیت در این حرفه را داشته باشند. دانش تخصصی معلم به دو گروه تقسیم می‌شود:

گروه اول. دانش تخصصی رشته‌ای که معلم در آن به تدریس خواهد پرداخت مثل ریاضی، شیمی، روانشناسی و ... که پیش شرط تدریس آن، بهره‌مندی از دانش صحیح و جامع در زمینه خاص است.

گروه دوم. دانش تخصصی مربوط به سبک‌های یاددهی، مهارت‌ها و توانایی‌های معلم در انتقال دانش‌های گروه نخست به یادگیرنده‌ها و نیز تربیت آن‌ها است. به طور مثال دانش تخصصی مربوط به سنجش عملکرد دانش‌آموز، مهارت سنجش اصحیح و قاعده‌مند را حاصل می‌کند.

در کشوری مثل کانادا معلمان موظفند هر ۲ گروه درسی را بگذرانند. به علت غیر متمرکز بودن سیستم آموزشی در کشورهایی همانند آمریکا، استرالیا و کانادا، هر ایالت ملزم به برنامه تربیت معلمی است که دارای استانداردهای کلی کشور و همسو با سیستم آن است. به همین جهت در آمریکا ۱۵۰۰ مرکز تربیت معلم وجود دارد.^۱ برنامه‌های تربیت معلم در سراسر دنیا از بازه ۳-۴ هفته‌ای در ژاپن، تا دوره‌های ۱۲-۱۸ ماهه در هلند برگزار می‌شود. در آمریکا پس از اتمام دوره یک، گواهینامه اولیه و پس از قبولی در آزمون نهایی آن ایالت، گواهینامه معلمی اعطا می‌شود. انگلیس تنها کشوری است که فرد علاوه بر گواهینامه آزمون، باید گواهینامه صادره از مؤسسه تعلیم و تربیت وزارتخانه

انگلستان را نیز دریافت کند. برای ارتقای حرفه‌ای در آمریکا غیر از نیویورک، هاوایی، دلور، نبراسکا و نیومکزیکو، اعتبار حرفه معلمی در سایر ایالت‌ها باید توسط کارفرما تمدید گردد. این تمدید پس از گذراندن کارگاه‌های سالانه توسط مدارس خصوصی، انجام می‌شود.

بیشترین تمرکز بر ارتقای حرفه معلمان در زمینه برنامه درسی، استانداردها و اصول اجرایی، تکنولوژی آموزشی، مطالعات موضوع محور، روش‌های آموزشی جدید و سنجش عملکرد دانش‌آموزان است. در ژاپن پس از پنج یا ده سال تدریس، کارگاه‌های ۶ روزه جهت ارتقاء برگزار می‌شود. در کره پس از سه سال، یک دوره پیوسته ۴ هفته‌ای و ۶ روز در هفته توسط برنامه رسمی تربیتی وزارتخانه در وقفه بین سال تحصیلی برگزار می‌شود. در استرالیا ۳۰ ساعت در هر سال برنامه ارتقای حرفه وجود دارد. در هنگ کنگ برای افرادی که مایل به ترفیع هستند، این دوره‌ها اجرا می‌شود. مدت دوره‌ها در انگلیس ۵ روز در سال و در سنگاپور ۱۰۰ ساعت در سال است. همچنین این برنامه در هلند بیش از یک ماه است که در آن فلسفه، تکنیک‌های پداگوژیک، فرآیند سنجش و تعامل متقابل^۱ تدریس می‌شود. وزارت آموزش و پرورش بریتیش کلمبیای کانادا شرایط استخدام معلمان خود را سوابق علمی (از جمله گذراندن دوره تربیت معلم و داشتن دانش تخصصی رشته مرتبط)، تجارب تدریس و تناسب به تدریس (به لحاظ کار با گروه سنی از لحاظ روحیه و فیزیک) ذکر کرده است.^۲

در آلمان نظام تربیت معلم، گونه پیچیده‌تری دارد. تربیت معلم در آلمان ترکیبی از مطالعات مرتبط به رشته، دانش آموزشی، تجزیه و تحلیل محتوای رشته و برقراری ارتباط بین نظریه‌ها بوده و امر تدریس از دو سکوی عمده تشکیل شده است: یک، واحد آموزش عالی. دو، تربیت کاربردی پداگوژیک. مرحله اول

1. mutual engage
2. <https://>



در دانشگاه^۱ و مرحله دوم در مؤسسه تعلیم و تربیت^۲ و مدرسه تربیتی با عنوان خدمات آماده سازی معلمان انجام می گیرد. شرط ورود به برنامه تربیت مربی، شایستگی در واحد آموزش عالی است. همچنین، سیستم تربیت معلم بسته به نوع مدرسه^۳ و مقطع مورد نظر معلم، متغیر است.

در اولین مرحله تربیت مربی، که در دانشگاه سپری می شود، ابتدا معلمان موظفند حداقل در دو موضوع یا حیطه تحصیلی دانش تخصصی کسب کنند. سپس دوره علوم تربیتی به همراه نظریه و روانشناسی آموزشی را بگذرانند. به علاوه انتخاب بین یکی از حوزه های فلسفه، علوم اجتماعی، علوم سیاسی و دینی. تمرین تدریس و کارورزی همزمان با تحصیل در رشته و در نهایت آشنایی با مسایل آموزش و پرورش کودکان با نیازهای ویژه، سومین اقدامی است که باید صورت گیرد.

طبق استانداردهای تعریف شده در تعلیم و تربیت مربی کشور آلمان در سال ۲۰۰۴، نیازهای اساسی معلمان برای ورود به این سیستم در چهار حوزه تدریس، تعلیم و تربیت، سنجش و نوآوری تقسیم می شود.

پس از اتمام مرحله اول، معلمان در آزمون ایالتی نخست، سنجش می شوند و در صورت قبولی وارد مرحله دوم (خدمات آماده سازی معلمان) شده که در حدود دو سال به طول می انجامد و پس از آن آزمون ایالتی دوم را خواهند داد. البته تنها این دو آزمون، تضمینی برای ورود آنها به حرفه معلمی نیست، بلکه در پایان، تمامی مدارک و نتایج آزمون ها به وزارت فرهنگ و آموزش فرستاده می شود و چرخه جایابی بر اساس معیارهای استعداد، قابلیت ها و مستندات پیشرفت آنها، تصمیم می گیرد. در طی گذراندن دو مرحله یادشده که حدود پنج

1. technisch Hochschulen/Technisch Universitäten Pädagogische Hochschulen
2. studiensemisars

۳. در آلمان ۵ نوع مدرسه وجود دارد که بسته به نوع و مقطع به طور میانگین بین ۷ تا ۹ ترم/۱۲۰ تا ۱۶۰ ساعت برنامه تربیت معلم تعریف می شود.

سال زمان را به خود اختصاص می‌دهد، حسن رفتار و صلاحیت و استعداد و عملکرد آنها زیر ذره بین خواهد بود و در نهایت به عنوان کارمند دولت استخدام می‌شوند^۱.

۲- تجربه شغلی. یکی از مؤلفه‌های حرفه، تجربه شغلی است. حرفه از تجربه شغلی حرفه‌ای‌ها بالنده می‌شود. توجه به تمایز سنوات شغلی از تجارب شغلی، اهمیت و نقش تجربه شغلی در ارتقای حرفه را آشکار می‌سازد. سنوات شغلی، عمر از دست رفته افراد است و موجب حسرت؛ در حالیکه تجربه شغلی سرمایه زندگی است.

معلمی را تصور کنید که ۳۰ سال سابقه تدریس دارد. در طول ۳۰ سال هر روز صبح یکسان و یکنواخت تدریس خود را آغاز کرده است و منفعل همین روند را ادامه می‌دهد. پس از بازنشستگی او در خطر سندرم اضطراب بازنشستگی و افسردگی شغلی است! در مقابل فردی را تصور کنید که یک سال به حرفه معلمی مشغول شده‌است در این یک سال جزوه‌هایی از روش تدریس خود و همچنین داستان‌های کوتاهی از نحوه‌ی حل کردن نابه‌نجاری‌های رفتاری دانش‌آموزانش به تحریر درآورده، این فرد همواره پویا در حرفه معلمی، به فعالیت خود ادامه می‌دهد و نگرانی دوره بازنشستگی خود را ندارد، زیرا او همواره توان تولید را در خود به فعلیت رسانده‌است.

متأسفانه در بسیاری از کشورها از جمله ایران، به طور معمول افراد در حرفه‌های مختلف تنها به ازای سنوات شغلی پاداش دریافت می‌کنند، در حالیکه تجربه شغلی کالای سودمند و ارزشمندتری است.

تربیت افراد حرفه‌ای گنجینه‌ای از تجارب شغلی مفید و سازنده را به همراه می‌آورد که برای نسل‌های بعدی حرفه، به ارث گذاشته خواهد شد. بخشی از

1. http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/archive/Countries/WDE/2006/WESTERN_EUROPE/Germany/Germany.pdf

رشد و توسعه دانش تعلیم و تربیت، حاصل مدیریت تجربه و تبدیل تجارب شغلی به دانش است. بسنده کرده به سنوات شغلی سبب درجا زدن معلم در فعالیت خود می شود و این امر به تدریج احساس کارآمدی و رشد را از بین می برد و سلامت روانی فرد را تهدید می کند. این امر از جهت جامعه نیز سرمایه های اجتماعی را از بین می برد زیرا با ارتقاء سنوات شغلی بر تجارب شغلی، مستند کردن آن ها و تبدیل تجارب به دانش، هر معلمی بخشی از سرمایه ملی می شود. تجربه شغلی، حوادثی است که در فعالیت شغلی به وجود می آید و فرد (شاغل) نسبت به آن ها آگاهی تحلیلی و انتقادی دارد. و از طریق این آگاهی، وقوع حوادث و نحوه مواجهه ی با آن را به قواعد عام راهنمای شغلی تبدیل می کند.

ارتقاء سنوات شغلی در معلمی به تجارب حرفه ای، نیازمند تعامل دو عامل است: معلمان و سازمان (چه مدرسه، چه سازمان بزرگتر از آن). یکی از وظایف اخلاقی مدرسه، مجتمع آموزشی و مدیریت آموزش و پرورش، ایجاد بستر، ارائه ابزار و فرصت برای کسب مهارت مستندسازی و تحلیل انتقادی تجارب شغلی و تجربه اندوزی است. سنوات شغلی، عمری است که از دست می رود اما تجربه حرفه ای، سرمایه ای است که به دست می آید.

۳ و ۴- توانایی و مهارت. این دو مؤلفه را در کنار هم بررسی می کنیم. یک معلم، به مثابه مهم ترین رکن اجرایی در کنار مدیریت، باید مجموعه ای از مهارت ها و توانایی ها را دارا باشد. تفاوت اصلی مهارت و توانایی در آن است که توانایی می تواند جنبه ژنتیکی داشته باشد. افراد ممکن است بالذات توانایی تدریس داشته باشند یا سخنوری چیره باشند، اما مسلط بر آن مهارت نباشند؛ یعنی فاقد دو شرط دیگر مهارت (دانش و تکنیک) باشند. به همین علت توانایی از مهارت پایدارتر است. مهارت قابلیت یادگیری دارد و معطوف به هدف است. به طور مثال معلمی که توانایی تدریس دارد، موفق تر از کسی است که توانایی

کمتری دارد، اما مهارت تدریس را آموخته است. به عبارت دیگر، معلمی توانمند در زمینه تدریس در مقایسه با فردی که کلاس‌های تربیت مربی را جهت افزایش مهارت اندوزی گذرانده است، موفق‌تر است. در برنامه‌های تربیت معلم، جدای از بررسی توانایی افراد در معلمی، مهارت‌های لازم همچون مهارت‌های مدیریت کلاس، مهارت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات (ICT)، مهارت‌های سنجش دانش‌آموزان نیز در برنامه درسی گنجانده می‌شود. همین امر سبب می‌شود سنجش توانایی و مهارت معلمان در مرحله گزینش آنها، دقیق انجام شود.

۵- نگرش. حرفه‌ای‌ها نگرش متمایز دارند. واژه نگرش را گاهی به معنای مجموعه باورهای فرد به کار می‌بریم و گاهی آن را به معنای رهیافت و نحوه دستیابی فرد به باورها اطلاق می‌کنیم. طرز نگاه، منظر دید و رویکرد به معنای دوم واژه نزدیک‌ترند. نگرش حرفه‌ای‌ها ویژگی‌هایی دارد که آن را از نگاه شاغل‌ها متمایز می‌کند:

یک، حرفه‌ای‌ها ژرف‌نگرند. آنان برخلاف صاحبان مشاغل، به دیدن امور سطحی بسنده نمی‌کنند. منافع، فرصت‌ها، تهدیدها، ضررها و پیامدهای فعالیت خود را نه در سطح ظاهر، بلکه در لایه‌های درونی‌تر و ژرف‌تر می‌بینند. نگاه تیز حرفه‌ای‌ها به لایه‌های عمیق‌تر نفوذ می‌کند.

دو، حرفه‌ای‌ها سیستمی‌نگرند. آنان از نگاه جزیره‌ای در تحلیل سود و زیان، تهدید و فرصت، فراتر می‌روند و نظام حاکم بر حرفه را می‌نگرند که همه عناصر را در شبکه‌ای از تعامل به هم دوخته است و آنان را هم‌سرنوشت کرده است. نگاه سیستمی سبب می‌شود بر منافع حرفه در سازمان تأکید کنند و منافع شخصی خود را هم‌سوی با منافع حرفه و سازمان ببینند.

سه، حرفه‌ای‌ها جامع‌نگرند. آنان از نگاه یک بعدی (دیدن یک بعد و انکار سایر ابعاد پدیده‌ها) دوری می‌کنند. حرفه‌ای‌ها به ابعاد پنهان امور نیک می‌نگرند.

آنان، تعلیم و تربیت را تنها در دو بعد تدریس و انتقال اطلاعات منحصر نمی‌کنند بلکه به سایر ابعاد این حرفه نیز توجه دارند.

چهار، حرفه‌ای‌ها نگرش بلندمدت دارند. غیرحرفه‌ای‌ها در پی منافع کوتاه‌مدت‌اند اما حرفه‌ای‌ها فریفته سود کوتاه‌مدت نمی‌شوند و در دام منافع عاجل نمی‌افتند و منافع آجل را از دست نمی‌دهند. آنان در تحلیل فرصت‌ها، تهدیدها، امکانات، حمایت‌ها، سود و زیان و سایر عناصر در فعالیت حرفه‌ای، بلندمدت می‌نگرند. آنان اجازه نمی‌دهند سود کوتاه‌مدت مانع منافع بلندمدت گردد و یا منفعتی زودرس، ضرر جبران‌ناپذیر را نصیب آنان کند.

پنج، حرفه‌ای‌ها نگرش انتقادی دارند. نقد و تحلیل از عیب‌جویی و نق‌زدن متمایز است. منظور از تفکر انتقادی تفکر اندیشمندانه است، نه گله‌مندانه یا شکایت آمیز. برخی تفکر انتقادی را به عنوان «ارزشیابی نتایج از راه واریسی منطقی و منظم مسائل و شواهد و راه‌حل‌ها» تعریف کرده‌اند. تفکر انتقادی تمایز بین عقاید و حقایق را آشکار می‌سازد، امکان تشخیص نظام‌های ارزشی و عقیدتی مختلف، بیانات کلیشه‌ای و فرض‌های بیان نشده را فراهم می‌آورد.^۱

هرکس تصویری از خویش، فعالیت شغلی، اطرافیان و به طور کلی محیط دارد. تصاویر زیبا و یا زشت. این تصویر را انگاره یا خیال می‌نامیم. انگاره یا خیال غیر از دانش، آگاهی و نگرش است. تصویر ما از خود، رابطه ما را با خود تعیین می‌کند و تصویر ما از دانش‌آموز، رابطه ما را با دانش‌آموز سامان می‌دهد و نحوه تعامل من با معلمی بر پایه انگاره من از معلمی شکل می‌گیرد. حرفه‌ای‌ها، انگاره‌ای متمایز دارند. تصویر ما از خود به عنوان معلم در کلاس چیست؟ ما نقش معلمی را هم‌چون چوپانی می‌انگاریم و یا آن را به مثابه طبابت تصویر می‌کنیم و یا مادر بودن را استعاره‌ای برای معلمی قرار می‌دهیم و شاید کسی

معلمی را نوعی کارمندی و مزدبگیری تلقی کند و بس. حرفه گرایی در معلمی در پی اصلاح انگاره معلم از خود، شغل و دانش آموزان است.

۶- مرام اخلاقی و تعهد حرفه‌ای. تعهد حرفه‌ای، عشق به حرفه است در همان معنای عام و مطلق کلمه و بر حسب حرفه‌ها متفاوت می‌شود. یک پژوهشگر عشق به پژوهش دارد. در بیان دیگر تعهد حرفه‌ای یعنی نسبت به حرفه دلباخته بودن، دلداده بودن، عشق ورزیدن. در حرفه معلمی تعهد حرفه‌ای یعنی: من عاشق معلمی هستم، به این حرفه دل داده‌ام. حرفه بر پایه مؤلفه ششم آن، مرام اخلاقی، پیوند مفهومی و درونی با اخلاق حرفه‌ای دارد. زیرا یکی از وجوه تمایز شغل از حرفه، پایبندی حرفه‌مندها به مرام اخلاقی است. مرام اخلاقی حرفه در واقع اصولی‌اند که حرفه‌ای‌ها، به مثابه خط‌قرمز، بر حرمت آن‌ها تاکید دارند. این اصول را بیشتر در کدهای اخلاقی می‌آورند، اما پایبندی به این اصول را مرام داشتن در اخلاق می‌نامند. در فصل بعدی به تفصیل از تعهد حرفه‌ای بحث می‌کنیم.

این ۶ مؤلفه حرفه، سنجهی خوبی برای گزینش معلمان در مدرسه است. سطح معلمان در هر یک از این مؤلفه‌ها در میزان همکاری آنها در آینده با سازمان و هم‌چنین عملکرد حرفه‌ای آنها مؤثر است.

نمونه

تجربه‌آشنایی با بعضی از معلم‌های این پایه رو نداشتم. هنوز سال شروع نشده، بچه‌ها به اتاقم هجوم آوردن و از عملکرد یکی دو تا از معلم‌اشون اعتراض داشتند. خودشون اذعان داشتند که این معلم، خیلی خوب تدریس می‌کند. اما هر بار فقط یک گونی تکلیف روی دوش ما می‌گذارد... یکی می‌گفت: حداقل نمی‌کنند ۴ تا سؤال بدهند و آن ۴ سؤال ریشه‌ای و خوب باشه؟...

یکی می گفت: چرا همیشه یک ربع تأخیر دارند ولی زنگ تفریح ما را می گیرند؟ یکی می گفت: چرا روش تدریسشون رو تغییر نمی دهند، هنوز هم فیلم های صد سال پیش رو استفاده می کنند؟

همه اعتراض های پشت سر هم بچه ها، منو حسابی گیج کرده بود... از اونور یادم اومد این معلم کسی هست که تو شوراها شرکت نمی کنه... در مورد سبک کارش هیچ کس نباید بهش اشکال وارد کنه... تو دفتر شنیده بودم به معلمی که "تکثیر فراوان" داره معروفه...

به این فکر می کردم که این عدم همکاری معلم رو میشه توی همون گزینش استخدام، متوجه شد... اما حالا همه اون آدم هایی که باعث شدن این آدم اینجا استخدام بشه عقب رفتن و به تماشای جنگ بین مشاور و معلم و بچه ها نشستن، جنگی که می تونست جرقه اولش از یک تصمیم نا به جا باشه و الان کسایی دارن تاوان این اشتباه رو پس میدن که کسی حتی نظرشون رو گوش نکرد و به تخصص و علمشون اعتماد نشد.

تنها چیزی که به ذهنم رسید، تدوین یک پرسشنامه استاندارد برای گزینش معلم ها بود.