

مرام اخلاقی و تعهد حرفه‌ای

در این فصل مؤلفه ششم حرفه‌ای بودن در تعلیم و تربیت را تحلیل می‌کنیم. جهت‌گیری اصلی بحث به دست آوردن فرصت طلایی برای سنجش دقیق میزان مرام و تعهد حرفه‌ای خویش در تعلیم و تربیت است. دستیابی به این هدف نیازمند بحث از چیستی مرام اخلاقی، تحلیل مفهومی تعهد حرفه‌ای و بیان ملاک‌ها و سنجه‌های آن است. تعهد حرفه‌ای دارای درجه‌های گوناگون است. کسی تعهد حرفه‌ای ندارد، دیگری تعهد حرفه‌ای اندکی دارد و فردی تعهد حرفه‌ای بیشتری دارد و سنجه‌ها هم در تمایز تعهد حرفه‌ای از بی‌تعهدی در حرفه به کار می‌آیند و در نشان دادن میزان (نمره) تعهد حرفه‌ای افراد یاری می‌رساند. نیاز به معین شدن میزان تعهد حرفه‌ای، هم در جذب منابع انسانی و هم در انتصابات به کار می‌آید. از طرف دیگر، خودسازی و رشد اخلاقی افراد در حرفه نیازمند به خودشناسی و شناخت دقیق میزان تعهد حرفه‌ای است.

فرصت ارزیابی خویش

ارزیابی اولیه: در کارگاه‌های آموزش اخلاق حرفه‌ای که برای مدیران، همکاران علمی و اجرایی مجتمع‌های آموزشی برگزار می‌کنیم، از شرکت‌کنندگان می‌خواهیم میزان تعهد حرفه‌ای خود را بسنجند و نمره‌ای را از صفر تا صد برای خود منظور



کنند. شما، خواننده گرامی نیز می‌توانید نمره‌ای برای خود لحاظ فرمائید:



سنجش میزان تعهد حرفه‌ای

نتیجه سنجش در غالب کارگاه‌ها، بیش و کم، یکسان است: الف، عده فراوانی از ۷۵ تا ۱۰۰. ب، عده کمی بین ۴۰ تا ۷۰. ج، دو یا سه نفر نیز از دادن نمره خودداری می‌کنند.

شما در کدام گروه قرار دارید؟ آیا در گروهی غیر از سه دسته یادشده قرار دارید؟ اگر به خود نمره‌ای داده‌اید، مطالعه مباحث آتی، گفت‌وگو و چالش صمیمانه‌ای را با شما به میان می‌آورد. اگر به خود نمره‌ای نداده‌اید، برای مشارکت بیشتر، نمره‌ای برای خود منظور فرمایید.

از خودانگاری تا خودشناسی

نمره‌ای که ما به میزان تعهد خود می‌دهیم، تصویر به نسبت پایدار ما از خودمان را، در تعهد حرفه‌ای نشان می‌دهد. این تصویر، انگاره و نقاشی ما از خودمان است. خودانگاری^۱، تصویر ما از خودمان، به‌طور کلی، ممکن است مبهم، کلی و نیازمند روشنی، وضوح و دقت باشد. فرایند عبور از خودانگاری به تصویری روشن و دقیق را خودشناسی^۲ می‌خوانیم. می‌توان تصویر ذهنی و مبهم از خویش را از ذهن بیرون آورد و بر روی کاغذ برنهاد و در آن درنگ کرد و پرسید: انگاره من از خویش چه نسبتی با واقعیت عینی دارد؟ ممکن است، کسی از سر خودشیفتگی بیمارگونه، خویش را بسیار متعهد بیندارد و نمره تعهد حرفه‌ای‌اش را از صد، صد بینگارد و ممکن است کسی از سر خودکم‌بینی و احساس کمتری،

تعهد حرفه‌ای خود را بسی کمتر از واقعیت بپندارد. پس باید با انطباق تصویر خویش از خود، به واقعیت برسیم.

چگونه می‌توان این پرسش را پاسخ داد؟ یک توصیه، که به لحاظ تاریخی به جالینوس و محمد بن زکریای رازی در طب روحانی بر می‌گردد، گرفتن تصویر یک خردمند از من است.^۱ این تصویر نیز یک انگاره است. انگاره را با انگاره چگونه می‌توان سنجید؟ ممکن است به جای یک فرد خردمند از همه کسانی که در محیط ۳۶۰ درجه زندگی شغلی من قرار دارند، پیرسیم (ارزیابی ۳۶۰ درجه). راه دیگر مراجعه مجدد به خود است، یعنی ارزیابی اولیه را با ملاک‌های عینی، مذاقه کردن و با سنجه‌ها و نشانگرها سنجیدن. در این راه آنچه را که در آینه خود می‌یابیم (خودانگاری) به جای بر نهادن بر آینه دیگران (انگاره دیگران از ما) به تحلیل روایت می‌کنیم: من به روایت من^۲، و این طریق خودشناسی است: سنجیدن انگاره‌ام از خودم با رفتارها، احساسات، تصمیم‌ها و موضع‌گیری‌های خود اینک، اینجا، آنک، آنجا. این سنجش را خودم انجام می‌دهم و در آن، تصویر پایدار خودم از تعهد حرفه‌ای خودم را به رفتارها و احساسات معین خویش در موارد جزئی، سنجش می‌کنم. این خودشناسی سودمندترین شناخت‌ها است^۳ و از دست دادن آن ضرر آورترین نادانی‌ها.

حاصل سنجش انگاره خود از میزان تعهد حرفه‌ای خویش با رفتارها، احساسات و تصمیم‌های خود در موقعیت‌های گوناگون یکی از سه حالت زیر است:

یک، یکسانی و انطباق^۴ تصویرم از خویش با عملکردهایم. این حالت نشانگر خودشناسی فرد است.

۱. رازی، طب روحانی. دیباجه، ص ۳۴؛ غزالی نیز در سده پنجم این طریق را بدون ذکر مأخذ می‌آورد و طریق کندی را نیز بدون ذکر مأخذ با آن همراه می‌کند (احیاء العلوم، ج ۲، ص ۶۴).

۲. اشاره به عنوان کتابی با مشخصات زیر در خودشناسی: قربانی نیما، من به روایت من، تهران، بینش نو، ۱۳۹۲.

۳. معرفة النفس انفع المعارف، غررالحکم، ص ۲۳۲.

4. correspondence

دو، فاصله و رخنه^۱ بین خودانگاری و واقعیت رفتارهایم. فرد با رؤیت فاصله به خودشناسی دست می‌یابد.

سه، تعارض و ناسازی^۲. فرد با دیدن ناسازی تصویرش از خویش با احساسات و رفتارش به خودشناسی دست می‌یابد.

خودشناسی به معنای دقیق وضعیت فعلی من از حیث تعهد حرفه‌ای آغاز رشد اخلاقی، برای گذار از خوب به عالی و یا عبور از بد به خوب است. در حالت نخست، وضعیت ما در تعهد حرفه‌ای خوب است و نباید خوب دشمن عالی^۳ باشد^۴ و ما را از گذار به بهتر باز دارد.

گفتیم سنجش تصویرها از تعهد حرفه‌ای مان نیازمند به ملاک‌ها و سنجه‌های عینی است. این ملاک‌ها را می‌توان از تحلیل آثار و پیامدهای تعهد حرفه‌ای و عدم تعهد در حرفه به دست آورد. پس از اشاره کوتاه به چیستی مرام اخلاقی و تعهد حرفه‌ای با تحلیل آثار آن، ملاک‌هایی را برای سنجش خویش ارائه می‌کنیم. با تکمیل پرسشنامه سنجش تعهد حرفه‌ای می‌توانید از خودانگاری به خودشناسی در تعهد حرفه‌ای دست پیدا کنید:

پرسشنامه سنجش تعهد حرفه‌ای

راهنمای پرسشنامه:

توجه کنید غالب سؤال‌ها چهارگزینه‌ای‌اند ولی سؤال سه گزینه‌ای و پنج گزینه‌ای هم وجود دارد.

گزینه‌ها به ترتیب ۱، ۲، ۳، ۴، ۵ همین نمره‌ها را دارند.

نمرات خود را جمع کنید. مجموع آن‌ها چه نسبتی با صد دارد؟

1. gap

2. conflict

3. good against great

۴. این تعبیر زیبا از ترسیم زشتی عجب را وامدار مأخذ زیر هستیم: کالینز جیمز، از خوب به عالی.

۱. ارزشیابی دانش‌آموزان واقع‌نما نیست ☐ غالباً مغرضانه است ☐ محترم است ☐ سودمند و رهگشا است ☐
۲. تشویق اولیاء برای من بسیار مهم است ☐ مهم است ☐ موجب خوشحالی است اما انگیزه‌ام را زیاد نمی‌کند ☐ بی‌تفاوتم ☐
۳. مقایسه خودم با دیگران همیشه مشوق من بوده است ☐ سبب رنج من می‌شود ☐ تأثیری در من ندارد ☐ خودم را با دیگران مقایسه نمی‌کنم ☐
۴. وقتی اضافه‌کاری را کم می‌کنند، نسبت به کارم تنفر می‌یابم ☐ به کار بی‌رغبت می‌شوم ☐ ناراحت می‌شوم اما کارم را کم نمی‌کنم ☐
۵. از اینکه تشویق نشوم، حالم گرفته می‌شود ☐ ناراحت می‌شوم ☐ بی‌تفاوتم انگیزه‌ام کمتر نمی‌شود ☐
۶. در جمع همکاران، از مطرح‌شدن بحث‌های علمی بیزارم ☐ بی‌رغبتم ☐ گاهی در بحث شرکت می‌کنم ☐ بسیار مشتاقم ☐
۷. از اعتراض دانش‌آموزان احساس توهین می‌کنم ☐ ناراحت می‌شوم ☐ اعتراض آنان را می‌شنوم ☐ به اعتراضشان دقت کرده و پاسخ می‌گویم ☐
۸. وقتی دانش‌آموزی مطلبی را می‌گوید که من آن را نمی‌دانم، حالم به هم می‌خورد ☐ احساس کهنتری می‌کنم ☐ به دقت گوش می‌کنم چیزی یاد بگیرم ☐ لذت یادگرفتن، بیشتر از خجالت ندانستن است ☐
۹. انتقاد همکاران برای خالی کردن حسد و عقده‌شان است ☐ انتقاد آنان برای من مهم نیست ☐ انتقاد آنان برای من مهم است ☐ از نقد آنان غالباً استفاده می‌کنم ☐
۱۰. مشتاقانه منتظر روز تعطیلی‌ام ☐ از تعطیلات فراوان در شغل معلمی لذت می‌برم ☐ از روز کاری لذت می‌برم ☐ روزهای کاری زودتر سبزی می‌شود ☐
۱۱. وقتی در محیط کار نیستم به کارهایی که در مدرسه انجام داده‌ام فکر نمی‌کنم ☐ گاهی به آن‌ها می‌اندیشم ☐ معمولاً به آن‌ها می‌اندیشم ☐ شب‌ها از فکر آن‌ها بی‌خواب می‌شوم ☐
۱۲. عذرخواهی نمی‌کنم ☐ کمتر عذرخواهی می‌کنم ☐ گاهی عذرخواهی می‌کنم ☐ هر وقت متوجه اشتباهم بشوم حتماً عذرخواهی می‌کنم ☐

۱۳. غالباً در کلاس، توجه به زمان نمی‌کنم ☐ زمان اضافه می‌آید ☐ زمان کم می‌آید ☐
زمان مناسب دارم ☐
۱۴. شنبه، صبح، که می‌خواهم به سر کار بروم بسیار خسته‌ام ☐ خسته‌ام ☐ سر حال ☐
شوق رفتن به مدرسه، از خواب بیدار می‌کنم ☐
۱۵. اگر کسی در فعالیت حرفه‌ای بنده، بدرخشد، حالم گرفته می‌شود ☐ احساس خرسندی دارم ☐ حسودی می‌کنم ☐ به وی غبطه می‌خورم ☐
۱۶. حوصله ندارم همکارانم را تحسین و تشویق کنم ☐ همکارانی را که دوست دارم تشویق می‌کنم ☐ گاهی همکاری را تشویق می‌کنم ☐ غالباً همکاران را تشویق می‌کنم ☐
۱۷. زمان امتحانات، زیادی اوراق، مرا آشفته می‌کند ☐ به نظم من تأثیری نمی‌گذارد ☐
مقداری بی‌نظمی ایجاد می‌کند ☐
۱۸. اگر همکار جوانم عملکرد بسیار خوبی را به من گزارش کند، برای اینکه پرو رو نشود می‌گویم بد نیست ☐ تلاش کنید بهتر شوید ☐ می‌گویم خوب است ☐ تحسین و تشویقش می‌کنم ☐
۱۹. اگر کسی در فعالیت حرفه‌ای من، دسته‌گل به آب دهد و ناموفق باشد، احساس کهری می‌یابم ☐ خرسند می‌شوم ☐ بی‌تفاوتم ☐ ناراحت می‌شوم ☐ خیلی ناراحت می‌شوم ☐
۲۰. در مهارت‌ها وقتی از شغلم می‌پرسند، ناراحت می‌شوم ☐ جواب صریح نمی‌دهم ☐
می‌گویم معلم، افتخار می‌کنم که معلم ☐
۲۱. به خود می‌گویم معلمی هم شد شغل ☐ اگر دوباره فرصت انتخاب شغل داشته باشم معلمی را انتخاب می‌کنم ☐ به معلمی خود می‌بالم ☐
۲۲. نسبت به شغلم بی‌تفاوتم ☐ غیرت دارم ☐ حساسیت دارم ☐ تعصب می‌ورزم ☐
۲۳. از کار گروهی متنفرم ☐ بدم می‌آید ☐ ناتوانم ☐ لذت می‌برم ☐
۲۴. دانش‌آموزها کلاس مرا بسیار خسته‌کننده ☐ خسته‌کننده ☐ جذاب ☐ بسیار جذاب ☐
می‌دانند.
۲۵. فرصتی برای بررسی عملکرد خود ندارم ☐ به صورت مکتوب به ارزیابی خود نمی‌پردازم ☐ سالی یک‌بار خودم را ارزیابی می‌کنم ☐ ماهی یک‌بار خودم را ارزیابی می‌کنم ☐ هر شب خودم را ارزیابی می‌کنم ☐

تعریف مرام اخلاقی

حرفه‌ای‌ها با مرام‌اند. با مرام بودن در حرفه، به معنای مسئولیت‌پذیری و پای‌بندی به اصول خاص در فعالیت‌های حرفه‌ای است. مثلاً کسانی که در کسب و کار با مرام‌اند، به وعده و سخن خود پای‌بندند و هرگز دَبه نمی‌کنند. آنان خط قرمز دارند و از آن عبور نمی‌کنند.

اصول در فعالیت‌های حرفه‌ای، غالباً اصول اخلاقی در حرفه است و امروزه آن‌ها را در عهدنامه‌های اخلاقی و کدهای اخلاقی تدوین می‌کنند. در فصل‌های آتی، از اصول اخلاقی در حرفه تعلیم و تربیت سخن خواهیم گفت. بحث در اینجا، اشاره به پای‌بندی به اصول اخلاقی است. حساسیت و پای‌بندی به اصول را، داشتن مرام در حرفه می‌دانیم. با مرام بودن، در این معنا، ریشه در تعهد حرفه‌ای دارد. بنابراین دو مفهوم مرام اخلاقی و تعهد حرفه‌ای همبستگی دارند و ما در این فصل تعهد حرفه‌ای را بیشتر توضیح می‌دهیم.

تعهد حرفه‌ای چیست؟

تعهد حرفه‌ای به ارتباط خاص بین فرد حرفه‌مند و حرفه اشاره دارد. بنیان این ارتباط، دوستی و عشق فرد به حرفه است. بسیاری از همکاران، عشق به معلمی را تجربه کرده‌اند. عشق به معلمی فرد را به این حرفه چنان وابسته می‌کند که از سایر مشاغل گسیخته می‌گردد. در خاطرات دکتر محمدعلی مجتهدی، رئیس دبیرستان البرز به مدت ۳۵ سال، می‌خوانیم که عشق به معلمی او را از تحصیل پزشکی در فرانسه جدا می‌کند و به تحصیل ریاضیات پیوند می‌دهد.^۱

علاقه فراوان به حرفه، منشأ انگیزه درونی و خودانگیختگی فرد است و وی را به ایفای نقش در حرفه سوق می‌دهد. برای او حرفه تعلیم و تربیت بخش مهمی از زندگی می‌شود و او از حرفه کسب هویت می‌کند. از نظر فروید سلامت

دو نشان دارد: کار کردن و عشق ورزیدن. او عاشقانه معلمی را ارج می‌نهد، حرمت آن را نگه می‌دارد و منافع حرفه را بر هر امری ترجیح می‌دهد.

نشانه‌های تعهد حرفه‌ای

تعهد حرفه‌ای پیامدها و آثار فراوان دارد: برکاتی هم بر فرد حرفه‌ای و هم بر جامعه. به برخی از آثار مرام و تعهد حرفه‌ای اشاره می‌کنیم:

(۱) تلاش و خستگی‌ناپذیری. بسیاری از همکاران این تجربه را دارند که خود را وقف شده به تعلیم و تربیت می‌یابند. تلاش فراوان و خستگی‌ناپذیری، راهی برای توسعه حرفه است. عشق به حرفه، درمانگر کم‌کاری، اهمال و احساس خستگی و افسردگی شغلی است. کسی که مدعی عشق به معلمی است، اما در این امر کارگریزی می‌کند و احساس خستگی و افسردگی دارد، به ادعایی دروغین دل‌خوش است. پرکاری و پرباری در حرفه معلمی راه و رسم عاشقان و دلباختگان این حرفه است. مراد از پرکاری در اینجا افزایش میزان ساعت تدریس و اضافه‌کار نیست؛ بلکه مراد سخت‌کوشی در انجام وظایف معلمی است. لذت بردن از کار، درگیری با آن و یکی شدن با نقش معلمی، نشان سخت‌کوشی است. معلمی در همه شؤون حرفه‌ای مانند تدریس، مشاوره، مدیریت مدرسه، پرورشی و ... به صبوری نیازمند است و صبوری و حلم نشانه عشق به حرفه است.

به‌سادگی می‌توان میزان تلاش و خستگی‌ناپذیری خویش را سنجید. صبح شنبه که از خواب بر می‌خیزیم و آماده می‌شویم که به مدرسه برویم، چه احساسی داریم؟ شادی و شغف یا بی‌رغبتی و احساس خستگی؟ در حین فعالیت‌های حرفه‌ای چه احساسی به ما دست می‌دهد؟ خستگی و ملال یا توانایی و پویایی؟ (۲) یادگیرنده بودن. ما در کلاس در پی تبعیت‌پذیر بودن دانش‌آموزان هستیم یا آموزش‌پذیر بودن آن‌ها؟ ما معلمان، از دانش‌آموزان انتظار داریم که روحیه

دانش‌آموزی داشته باشند، آموزش‌پذیر باشند و فرصت‌ها را در یادگرفتن شکار کنند. دانش‌آموزان رفتار ما را می‌نگرند، به چشم آنان میزان آموزش‌پذیر بودن خود ما چقدر است؟ چگونه می‌توان معلم بود اما روحیه آموزش‌پذیر نداشت؟ آموزش‌پذیری فضیلتی است که چرخه رهبری را بارور می‌کند و استغنا از یادگیری رذیلتی است که چرخه معیوب درجا زدن و سقوط را تقویت می‌کند. ما به‌سادگی می‌توانیم میزان عطش خویش به یادگرفتن را اندازه بگیریم.

مطالعه یک مورد

چند سالی است بر پایه مصوبات شورای عالی انقلاب فرهنگی اعضای هیأت علمی در فرایند ارتقاء مرتبه، دوره‌های آموزشی را با عنوان دانش‌افزایی می‌گذرانند. همکاران دانشگاهی در مواجهه با چنین بخشنامه‌ای احساس‌های گوناگونی دارند: چرا این دوره‌ها اجباری است؟ چرا این درس‌ها؟ چرا این مدرسان؟ چرا ما در این موقعیت و سن و سال؟ ریشه احساس ناخرسندی چیست؟

تحلیل مورد

عوامل گوناگونی می‌تواند سبب ناخرسندی باشد. تجربه دوره‌های کم‌فایده یا بی‌فایده و احساس نارضایتی به دوره‌های اجرا شده یکی از عوامل است. اما ریشه احساس ناخرسندی و کراهت به دوره، قبل از تجربه آن چیست؟ افراد زیرک و خودشناس به‌جای فرافکنی و جستجو از علل بیرونی، از درون خود می‌جویند و شاید این عامل درونی، روحیه آموزش‌ناپذیری باشد. عاشق معلمی، میل به تعالی در حرفه معلمی دارد و این علم، بنیان آموزش‌پذیری است.

فردی که حرفه خود را دوست دارد، تلاش می‌کند، همیشه دانش، مهارت، روشمندی و توانایی‌های خود را به‌روز نماید. هر نکته‌ای که بتوان یاد گرفت و در حرفه آن را به‌کار بست، سبب آبیاری حرفه و توسعه آن می‌شود. توسعه

حرفه، مرام حرفه‌ای‌ها است. عاشق معلمی در شکار فرصت یادگیری است و هر چیزی، کسی و اتفاقی را به مثابه معلم خود قرار می‌دهد. حتی به شیوه لقمان، درس ادب را از بی ادبان یاد می‌گیرد. عاشق معلمی تشنه یادگیری است:

آب کم جو، تشنگی آور به دست تا بجوشد آبت از بالا و پست^۱
می‌توان با خود روراست بود و بدون خودفریبی میزان یادگیری خود را
سنجید: آیا آموزش ناپذیرم؟ فرصتی که برای یادگیری می‌گذارم اندک است؟
آیا تشنه یادگیری‌ام؟

۳) خودانگیختگی. انگیزه ما در فعالیت‌های حرفه‌ای چیست؟ آیا اساساً فرد با انگیزه‌ای هستیم؟ انگیزه فعالیت‌ها را می‌توان به دو گروه انگیزه‌های بیرونی و انگیزه‌های درونی تقسیم کرد: انگیزه‌هایی چون پاداش، تشویق، ارتقاء، شهرت و... از گونه نخست هستند. کسی که تعهد حرفه‌ای دارد، نیاز به انگیزه‌های بیرونی ندارد. او با خودانگیختگی، شوق و علاقه درونی در تکاپو است.

گاهی احساس بی‌انگیزه بودن می‌کنیم و به همکاران یا دوستان خود می‌گوییم: "کارهایی می‌کنند که انگیزه آدم کاهش می‌یابد." در چه موقعیت‌هایی کاهش انگیزه رخ می‌دهد: زمانی که تشویق‌مان نمی‌کنند؟ پاداش را کم کرده‌اند؟ از ما ذکر خیر نمی‌کنند؟ پس می‌توان گونه و میزان انگیزه خود را سنجید.

۴) نقدپذیری. گاهی کسی شما را به باد انتقاد می‌گیرد. تصمیم شما، موضع‌گیری شما و اقدام‌هایتان را نقد می‌کند، نقد تیز، بی‌رحمانه و صریح اما بسیار خصوصی و نه در منظر عمومی. این انتقاد چه احساسی در شما ایجاد می‌کند: نقد را برمی‌تابید یا نه؟ نقد شما را آشفته می‌کند یا نه؟ تلخ‌کام می‌گردید یا شادکام؟ چرا از نقد شدن به وسیله همکاران می‌هراسیم؟ انگاره ما نسبت به نقد چیست؟ نقد را دشمن می‌انگاریم یا هدیه؟ لطفاً پاسخ کلی ارائه نفرمایید. هر یک از مواردی را که مورد

نقد قرار گرفته‌ایم به یادآوریم: اینک اینجا، آنک آنجا. در این موارد احساس ما در برابر نقد تند و تیز چگونه بوده است؟ آیا نقدپذیریم و نقد را هدیه می‌دانیم و آن را سبب رشد و توسعه حرفه می‌بینیم؟

امام صادق (ع) می‌فرمایند: دوست‌داشتنی‌ترین برادرانم به من، کسانی‌اند که عیب‌های مرا به من هدیه کنند.^۱ این روایت هدیه انگاری نقد متضمن عیب‌ها را، آموزش می‌دهد.

مطالعه یک مورد

مدیر پرتوان و پرکاری که غالباً مورد تشویق همکاران دفتری، آموزشی و اولیاء قرار می‌گرفت، روزی در جمع همکاران سخنرانی می‌کرد. سخن به اهمیت نقد و نقش آن در اصلاح و رشد رسید. وی به روایات اسلامی در این زمینه اشاره کرد و گفت: "من از خودم شروع می‌کنم. از این به بعد روی صندلی داغ می‌نشینم و از همکاران مصرانه و صمیمانه می‌خواهم مرا نقد کنند."

سخنرانی بسیار هیجانی و موفق انجام شد. دبیر بسیار علاقه‌مندی به تازگی همکاری با آن دبیرستان را شروع کرده بود، در دل خود بر وی صدآفرین گفت. آفرین بر این مرام و تعهد حرفه‌ای. وی تصمیم گرفت درخواست مدیر را اجابت کند و فهرستی از نقدهای خود را تهیه کند. مدتی بعد از آقای مدیر وقت گرفت و با وی به صورت خصوصی انتقادهای خود را در میان گذاشت. چند ماه بعد دبیر احساس کرد که مورد بی‌مهری مدیر قرار گرفته است. با خود می‌اندیشید: "آیا رفتار نامناسبی از من سرزده؟ رفتار من که عوض نشده است؟" او احتمال داد شاید مدیر از نقدها رنجیده است: "اما او که از نقدها استقبال و از من بسیار تشکر کرد!!" پس ماجرا چیست؟ شما خواننده ارجمند ماجرا را چگونه ارزیابی می‌کنید؟

تحلیل مورد

ریشه بی‌مهری مدیر به خانم دبیر می‌تواند انتقاد وی باشد. چرا مدیر از انتقاد مؤدبانه و خصوصی خانم دبیر که پاسخ به درخواست مصرانه‌ی خود او است چنان برآشفته می‌شود؟ آقای مدیر به لحاظ شخصیتی، خودشیفته است و از نقد شدن سخت هراسان و گریزان، اما او از دیدن نقدگریزی خود، به مثابه یک رذیلت، ناراحت می‌شود و ناهوشیار تلاش می‌کند احساس ناراحتی و تنش روانی خود را فرونشانند. راهی که او انتخاب می‌کند سازوکار دفاعی "واکنش معکوس" است. ناهشیار، نه از سر فریب دادن آگاهانه، خود را نقدپذیر می‌نمایاند. او چنان خود را نقدپذیر می‌پندارد که خود به آن باور می‌کند و سرسختانه از همکاران می‌خواهد که او را نقد کنند. پشت نقدپذیری، نقدگریزی و بلکه نقدستیزی نقاب‌دار نهفته است. او خود را نقدپذیر می‌انگارد و تا خودانگاری وی به خودشناسی نرسد، گرفتار این تصویر پنداری از خویش است.

نقدگریزی نقاب‌دار با نقدپذیری اصیل چگونه جدا می‌شود؟ سنجش احساسات، عملکرد و موضع‌گیری پنهان و آشکار، کوتاه‌مدت و بلندمدت ما در برابر نقدها و انتقادهای، ملاکی کارآمد است. با فرد نقاد بیشتر دوستی می‌کنیم یا با افراد چاپلوس و تحسین‌کننده خویش؟ از نقد تیز و به چالش گرفته شدن تصمیم‌ها و عملکردهایمان چقدر برآشفته می‌شویم؟

اگر جواب شما این است که از نقد دیگران برآشفته نمی‌شویم، لطفاً آینه‌ای به دست بگیرید و در زبان کالبدی خویش هنگام نقد شدن، بنگرید و به گره‌دستان که بیانگر خشم است، به گره‌پیشانی که علامت ناخرسندی است و ... در چهره خود تبسم می‌بینید یا اخم؟

ما در محل کارمان، در محیط ۳۶۰ درجه قرار داریم. کسان فراوانی در این محیط هستند: مدیر، اولیاء، مشاوران، همکاران علمی، اجرایی، دانش‌آموزان و ...

اگر همه آنان را دارای حق انتقاد و اعتراض می‌دانیم و به وظیفه خویش در شنیدن نقد و اعتراض و پاسخگویی عمل می‌کنیم، درواقع نقدپذیریم.

۵) خود انتقادی. تعهد حرفه‌ای، سبب افزایش خودارزیابی فرد در حرفه می‌شود زیرا با نقد و سنجش خویش می‌توان از آسیب‌پذیری حرفه پیشگیری کرد و رشد و تعالی رشته را افزود. عاشقان حرفه معلمی، نخستین منتقدان خود هستند. در اهمیت خود انتقادی و محاسبه نفس در حرفه، این بس که بدانیم امام جواد(ع)، آن راهنمای مشفق و بسیار مهربان، در یک مورد به اخراج فرد از تعلیم خود اشاره می‌کند "برو بیرون!". آن مورد، چه رفتار و خصلتی می‌تواند باشد؟ شیعه دوستدار ائمه اطهار(ع) با ارتکاب چه رفتار و خصلتی، سبب ناراحتی فراوان امام جواد(ع) می‌تواند باشد که حضرت بفرمایند چنین کسی از ما نیست؟ (برو بیرون!)

"هرکس خویشتن را نسجد از ما نیست".^۱

امیرمؤمنان(ع) نیز می‌فرمایند: "ای مردم! خود را بسنجید پیش از آنکه دیگران شما را بسنجند و خود را وزن کنید پیش از آنکه وزن شوید."^۲

مثل کسی که اشتغال او به معلمی مانع نقد خویش می‌شود، مثل نویسنده‌ای است که فرصت تراشیدن قلم را ندارد!!

بشنوید از یک معلم، استاد و پژوهشگر حرفه‌ای که در اواخر عمر خویش می‌نویسد:

"در من، اما، آنچه موجب شد تا از وسوسه حرص و خشم و حسد تا حدی برکنار بمانم، عادت دیرینه‌ای بود که از سال‌های کودکی به یک مجاهده درونی ساده، در واقع یک محاکمه باطنی نفس به هنگام خواب، پیدا کرده بودم و این عادت در

۱. من لم يحاسب نفسه فليس منا، الاختصاص، ص ۲۶.
۲. حاسبوا انفسكم قبل ان تحاسبوا و زنوها قبل ان توزنوا، نهج البلاغه، خطبه ۹۰.



قسمت عمده‌ای از عمرم، دائم به هنگام شب در بستر خواب، مرا بیدار نگه می‌داشت و در پیشگاه یک قاضی سختگیر به پس دادن حساب روزانه‌ام وادار می‌کرد. اگر ادعا کنم که تقریباً نیمی از اوقات بیداری شبانه‌ام را در معرض سؤال و عتاب این قاضی سختگیر تأثیرناپذیر گذرانده‌ام، گزاف نیست. از همان آغاز سال‌های کودکی که هنوز به مکتب نرفته بودم، از مادر بزرگ آموخته بودم که شب‌هنگام پیش از آنکه فرشته خواب چشم‌هایم را روی هم بگذارد، به سؤال و جواب خدایی که در قلب داشتم از روی راستی پاسخ می‌دهم. این، در تمام عمر برای من یک عادت ریشه‌دار شده بود. بدون جواب به سؤال‌های این خدای بینا و دانای درونی که مرا مؤاخذه می‌کرد و از همه کرده‌ها و نکرده‌هایم خبر داشت، خواب به چشمم راه نمی‌یافت. هنوز هم این عادت در من هست و حالا خیلی بیشتر از گذشته از عتاب و خطاب غالباً ملامت‌آمیز و به‌ندرت تشویق‌کننده او دچار بی‌خوابی می‌شوم. ندای این قاضی ناپیدا، که هر شب به هنگام خواب از من بازخواست می‌کند، در باب آنچه کرده‌ام، در باب آنچه نکرده‌ام، در باب آنچه گفته‌ام، در باب آنچه نگفته‌ام و در این سال‌های اخیر حتی در باب آنچه نوشته‌ام و آنچه ننوشته‌ام همواره در گوشم طنین دارد.^۱

۶) شکوفایی دیگران در حرفه. فرض کنید دبیر فیزیک در یک مجتمع آموزشی هستید، پیشکسوت، پرسابقه، بسیار موفق با مقبولیت فراوان. اولیاء مدرسه شما را تشویق می‌کنند، موجب آبروی مجتمع هستید و سایر دبیران فیزیک از راهنمایی شما بهره می‌برند. دبیر جوانی برای تدریس فیزیک دعوت می‌شود. او به سرعت می‌درخشد و توجه‌ها را به خود جلب می‌کند. توانمندی او بسیار بیشتر از شما به چشم می‌خورد. اطلاعات به‌روز و توان جوانی او را توانمندتر از شما می‌کند. این وضعیت در شما چه احساسی ایجاد می‌کند؟

☐ - احساس کهنتری و رنج

☐ - رشک و حسد

☐ - غبطه

☒ - احساس شادی و خوشی

عامل احساس شما، خودتان هستید یا حرفه شما؟ اگر احساس شادی و خوشی می‌کنید، بدون تردید حرفه خودتان را دوست دارید و ریشه احساس شادی و خرسندی شما ناشی از رونق درس فیزیک است. ورود یک حرفه‌ای توانمند به حرفه، سبب رونق و توسعه آن می‌شود. همین داستان را باید در هنگام ناکامی شغلی کسی در حرفه ما شنید. وقتی کسی در حرفه من دسته‌گل به آب دهد، ناموفق شود، ضعیف عمل کند و مورد اعتراض و نارضایتی اولیاء شود، در من چه احساسی ایجاد می‌شود؟ احساس مهتری؟ احساس خرسندی و دل خنکی؟ احساس ناراحتی؟

مطالعه یک مورد

در یکی از کارگاه‌های آموزش اخلاق حرفه‌ای در یک مجتمع آموزشی به هنگام بحث از این ملاک، یکی از همکاران گفت: اگر من حرفه‌ام را دوست داشته باشم، باید نسبت به آن غیرتمند باشم. غیرتمندی هم به معنای آن است که حریم آن را از اغیار حفظ کنم. لذا اگر ببینم من ناتوان هستم و دیگران توانا هستند باید احساس رنج بیابم نه شادی.

تحلیل مورد

احساس رنج از ناتوانی خود یکی از ملاک‌های تعهد حرفه‌ای است، اما آیا این احساس، حاصل مقایسه خود با دیگران است؟ یا حاصل مقایسه خودم با خودم؟ گونه نخست نشانگر انگیزه بیرونی است و آن با تعهد حرفه‌ای ناسازگار است. احساس رنج از توانمندی دیگران در حرفه بدون



تردید نشانگر برتری خودخواهی بر تعهد حرفه ای است، چه اینکه آن منشأ حسد باشد یا غبطه و چه اینکه نام آن به گزاف و پندار غیرت حرفه ای باشد یا نه. تعهد حرفه ای درمانگر حسد، حسرت، بدگویی و زیراب زنی در محیط کار است.

۷) تشویق دیگران. یکی از ابعاد رذیلت بخل، خودداری از تشویق دیگران است. ریشه این بخل می تواند احساس رنج از پیشرفت دیگران باشد که به شکل حسد یا غبطه جلوه می کند. اگر همکار جوان تری در فعالیت خود، به نحو شایسته عمل می کند، ما به عنوان همکار پیشکسوت و یا به عنوان مدیر چه برخوردی داریم؟ او را می ستاییم یا نه؟ وی را تشویق می کنیم یا نه؟ وقتی کسی گزارشی از عملکردش را برای شما ارائه می کند و شما می پسندید کارش بسیار خوب است، به وی چه پاسخی می دهید؟ می گوئید بد نیست؟ می گوئید خوب است؟ و یا می گوئید: آفرین! بسیار خوب است. کسی که در تشویق زبانی بخیل باشد، در تشویق مالی به مراتب بخل بیشتری می ورزد. بخل ورزی در تشویق دیگران نشانه عدم تعهد حرفه ای است. تشویق دیگران جلوه قدردانی از فعالیت حرفه ای و خدمت فرد نسبت به حرفه است. قدردانی یک فضیلت حرفه ای است. این مثل رایج است که کسی که از مردم نتواند قدردانی کند، از خدا نیز نمی تواند قدردانی کند.^۱ در تشویق دیگران و قدردانی رعایت اعتدال بسیار اهمیت دارد. ملاک اعتدال، تناسب میزان تشویق با شایستگی عملکرد است، فروتر از آن بخل است و فراتر از آن چاپلوسی.^۲

تشویق با امور مادی، اگر استمرار یابد، سبب برون انگیزگی فرد می شود و تشویق با امور معنوی وی را درون انگیزته می کند.



۱. روایاتی با محتوای نزدیک نیز در این زمینه وجود دارد مانند حدیثی از امام رضا (ع) که می فرمایند: «مَنْ لَمْ يَشْكُرِ النِّعَمَ مِنَ الْمَخْلُوقِينَ لَمْ يَشْكُرِ اللَّهَ عَزَّ وَجَلَّ» (عیون أخبار الرضا (ع)، ج ۲، ص ۲۴)
 ۲. در کلمات قصار حضرت امیر (ع) آمده است: الثناء باقل من الاستحقاق و باکثر من الاستحقاق مَلَقَ (نهج البلاغه، حکمت ۳۴۷)

۸) کارگروهی. آیا به کارگروهی گرایش دارید؟ غالباً می‌گویند: نه، زیرا کار گروهی بی‌نتیجه، موجب اتلاف وقت و همراه با تعارض و تنش است. آیا شما خود روحیه کارگروهی دارید؟ کار گروهی موانع و دشمنان فراوانی دارد که آن را از کنش خود باز می‌دارد. مؤلف پنج دشمن کار تیمی، عدم تعهد و نیز مسئولیت‌گریزی را از دشمنان کارگروهی می‌داند.^۱ به فهرست وی می‌توان دشمن ششمی را نیز افزود: خودشیفتگی مرضی. کسی که به حرفه خود متعهد است، خودپسندی را کنار می‌نهد و برای اعتلا و رشد حرفه فروتنانه دست همکاری با دیگران می‌گشاید.

تعلیم و تربیت، بدون تردید، فعالیت گروهی است و فعالیت هرکسی، اعم از همکاران علمی و اجرایی نقش سرنوشت‌سازی در دستیابی به اهداف دارد. علاوه بر آن، دانش‌آموزان از همبستگی و پیوستگی معلمان و سایر همکاران درس همکاری اخذ می‌کنند و از دیدن گسیختگی و اختلاف بین آنان، درس اختلاف می‌آموزند.

۹) نظم. فردی که عاشق معلمی است، دغدغه اثربخشی در فعالیت‌های معلمی دارد و اثربخشی در تعلیم و تربیت را درگرو نظم می‌داند. نظم، حاصل مدیریت روزانه است و مدیریت روزانه دو مؤلفه مهم دارد: مدیریت بر خویش و مدیریت زمان. مدیریت بر خویش، خود را در آراستگی ظاهری و پوشش و اعتدال در برخورد نشان می‌دهد و مدیریت زمان هم در برنامه‌ریزی و پایبندی به برنامه جلوه می‌یابد. نظم و بی‌نظمی معلم نیز - بدون گفتار - به دانش‌آموز منتقل می‌شود. نظم در رفت‌وآمد، نظم در طرح‌مباحث، نظم در نوشتن بر روی تابلو و نظم در ارائه و دریافت تکلیف و... .

۱۰) بالیدن به حرفه. یکی از نشانه‌های تعهد حرفه‌ای احساس فخر و مباهات به حرفه است. وقتی در جمع دوستان و آشنایان از شغل شما بحث می‌شود، چه

۱. بنگرید: لنجیونی، پاتریک، پنج دشمن کار تیمی.



احساسی دارید؟ آیا از اینکه معلم هستید احساس کمتری می کنید؟ عاشق معلمی، از اینکه جامه مقدس معلمی بر تن دارد، احساس مهتری و والایی می یابد. بالیدن به حرفه پس فراتر از رضایت و نشاط شغلی، سبب کسب هویت حرفه ای در فرد می گردد. در برخی از حرفه ها آیین خاص برای تشریف به حرفه وجود دارد که فرد در فضایی بسیار مقدس و متعالی و با سوگندنامه و تشریفات وارد حرفه می شود. نشانه فخر به حرفه، حساسیت به اموری است که حرمت حرفه را بشکند و به جایگاه آن آسیبزند. جلب و حفظ اعتماد شهروندان و احترام اصیل و نامشروط آنان به حرفه مهم ترین رکن حرمت حرفه است.

نمونه

در سال دوم دبیرستان دبیری داشتیم که جبر و مثلثات درس می داد. همیشه در کلاس از معلمی بد می گفت و از معلم بودن خود می نالید. بدگویی های او دو نتیجه مختلف داشت: برخی از دانش آموزان از معلمی بیزار شدند و علی رغم استعداد خوب، به راه دیگری رفتند. برخی از دانش آموزان که عشق به معلمی و مقدس انگاری معلم در آنان نقش بسته بود، از دبیر خود بیزار شدند!!

پس تعهد حرفه ای، حداقل ده پیامد و نشانه عمده دارد. این نشانه ها در جدول آمده است:

۱ تلاش و خستگی ناپذیری	۶ روحیه همکاری در کار گروهی
۲ آموزش پذیری	۷ احساس مسرت از شکوفایی دیگران
۳ خود انگیختگی	۸ عدم بغل در تشویق دیگران
۴ نقد پذیری	۹ نظم
۵ خود انتقادی	۱۰ بالیدن به حرفه