

از فرد گرایی تا نگرش سیستمی

تعریفی کوتاه از اخلاق حرفه‌ای در این فصل ارائه می‌شود. اخلاق حرفه‌ای در تعلیم و تربیت مانند هر حرفه دیگر، دو رهیافت متمایز دارد: رویکرد فردگرایانه، که رشد اخلاقی معلم و دانش‌آموز را سرلوحه برنامه‌های خود قرار می‌دهد و دیگر روی آورد سیستمی‌نگر، که رشد اخلاقی مدرسه و مجتمع آموزشی را هدف خود می‌داند. روی آورد دوم حاصل سلطه سازمان بر حرفه، در مفهوم جدید کلمه است. سلطه‌ای که بر عزم فردی پیشه‌وران چیره است و سرنوشت اخلاقی آنان را رقم می‌زند.

چیستی اخلاق

دو واژه ادب و اخلاق، به صورت‌های گوناگون تعریف شده‌است. در تعریف رایجی که در کتاب‌های اخلاقی در تمدن اسلامی بیان می‌شود، اخلاق جمع خُلق است. خُلق به خصلت درونی و سیره باطنی دلالت می‌کند، همانگونه که خُلق از صفت جسمانی و صورت ظاهری حکایت می‌کند. خُلق هیأت و چگونگی ریشه‌دار و به نسبت پایدار در نفس است که سبب می‌شود رفتار خاصی از فرد به آسانی و بدون درنگ پدید آید. فیلسوفان این هیأت را ملکه می‌گویند.^۱

۱. طوسی، اخلاق ناصری، ص ۱۰۱.

گونه‌های چهارگانه رفتار ارتباطی

نمود ظاهری خلق، رفتار آدمی است. پس اخلاق به رفتار آدمی متعلق است. آدمی را دو حیثیت است: شخص حقیقی و شخص حقوقی. آنچه در اخلاق سنتی به میان می‌آید شخص حقیقی است و ما برپایه همین سنت، اخلاق را تحلیل می‌کنیم. در مباحث بعدی به بحث از اخلاق در شخص حقوقی می‌پردازیم. مراد از رفتار یا کنش در اینجا، رفتار ارتباطی است که دارای قصد (اراده) و مقصد است. رفتار ارتباطی برپایه مقصد، چهارگونه است:

۱. رفتار ارتباطی قدسی که به معنای ارتباط شخص با خداست. توکل بر خدا، توجه به خدا، دعا، عبادت، حسن ظن به خدا، گفتگو با خدا، ایمان به خدا، غفلت از خدا، کفر به خدا، ناسپاسی نمونه‌هایی از رفتار ارتباطی قدسی‌اند. ارتباط با خدا می‌تواند عاشقانه، زاهدانه، با بصیرت، بدون شناخت (عوامانه) و مانند آنها باشد. مولوی در داستان موسی و شبان دو گونه ارتباط با خدا را ترسیم می‌کند.
۲. رفتار ارتباطی درون شخصی که تعامل فرد با خود است. خودآگاهی، خودفراموشی، خودشیفتگی، خودکم‌بینی، خودافشاگری، خودمدیریتی، خودآزاری، مهربان‌بودن با خود، حفظ عزت نفس، حفظ حریم خصوصی خویش، خود باوری. رفتار ارتباطی درون شخصی می‌تواند سازنده یا مخرب، خوب یا بد باشد.
۳. رفتار ارتباطی بین شخصی ناظر به ارتباط شخص با دیگر انسان‌ها در زندگی خانوادگی، محیط زندگی شغلی، محیط زندگی شهروندی و مانند آنها است و برحسب آنچه در ارتباط درون شخصی بیان شد، گوناگونی می‌یابد.
۴. رفتار ارتباطی برون شخصی یا تعامل فرد با عناصر مختلف محیط زیست طبیعی، حیوانی و انسانی. وقتی در سواحل دریای مازندران تفرج می‌کنیم،

زشتی برآمده از آلودگی ساحل به دست انسان را می‌نگریم و از تعامل
ناروا با طبیعت آزرده می‌شویم.



نمونه

گاهی دوستان کوهنورد مرا نیز مهمان خود می‌کنند. آنان در کوه به زیبا
نگهداری کوه بسیار حساسند و این خصلت نیکوی کوهنوردی است. روزی
با آنان گذرمان به استخر سر، روستایی در سوادکوه، افتاد. پیشاپیش دوستان
از زیبایی منطقه گفته بودند. قطعه‌ای از بهشت روی زمین. وقتی به روستای
سرسبز رسیدیم، احساس خوش و زیبایی یافتیم که دیری نپایید. با دیدن
زباله‌های معدن زغال سنگ که خود را بسیار زشت می‌نمایاند، غم و اندوه
جای شادی را گرفت.

تمایز چهار گونه کنش

رفتار ارتباطی را از حیث چگونگی بروز آن می‌توان به چهار دسته‌ی دیگر
تقسیم کرد: 'یک، رفتاری که هیچ وقت و هرگز از انسان سر نمی‌زند، چه اینکه
این کنش‌ها محال باشند یا ممکن. کارهای ناپسند از معصوم (ع) بروز نمی‌کند.
دو، رفتاری که گاهی از فرد صادر می‌شود، خوب یا بد. شخصی، در شرایطی
و به صورت نادر و اتفاقی داد می‌زند و پرخاش می‌کند. ممکن است کسی صبور
و حلیم باشد اما در موقعیتی از کوره دربرود و پرخاش کند. پرخاش، کنش
اتفاقی در این شخص است. چنین شخصی را به سبب پرخاش (کنش) پرخاشگر
نمی‌نامند. بروز کنش‌هایی را به صورت نادر و اتفاقی در خود و دیگران بارها
دیدیم. فرد خسیسی در شرایطی برانگیخته می‌شود و دست سخاوت می‌گشاید

۱. این تقسیم‌بندی بر پایه‌ی منطق قدیم، تقسیم‌بندی بر مبنای جهت است و بر مبنای منطق جدید، بر حسب سور
زمانی. در منطق، دوام (سلب و ایجاب) و فعلیت سه گونه‌ی نخست را فرا می‌گیرد. صورت‌بندی گونه سوم را
فرامرز قراملکی در اخلاق حرفه‌ای (چاپ چهارم، ۱۳۹۲) آورده است.

و برعکس آن، فرد سخاوت‌پیشه‌ای، در موقعیتی از بخشش خودداری می‌کند. سه، رفتاری که فرد آن را غالباً انجام می‌دهد. کسی، به طور معمول و در شرایط گوناگون، حلم می‌ورزد و دیگری در شرایط گوناگون و در مقابل با بسیاری از کسان، معمولاً پرخاش می‌کند. این گونه کنش‌ها سبب اتصاف افراد به وصف حاکی از آنها می‌شود. حلیم صفت کسی است که غالباً حلم می‌ورزد و پرخاشگر صفت کسی است که به آسانی و بدون درنگ پرخاش می‌کند. پرخاش کردن یک کنش است که می‌تواند از کسی هرگز بروز نکند، از دیگری گاهی بروز کند و از سومی همیشه بروز کند. اما پرخاشگری صفتی است که از بروز به نسبت پایدار پرخاش از یک فرد حکایت می‌کند. چنین کنشی در تحلیل فیلسوفان، ناشی از ملکه نفسانی یا خلق است.

چهار، رفتاری که همیشه از فرد بروز می‌کند به معنای اینکه مقابل آن رفتار از شخص، هیچ وقت بروز نمی‌کند.^۱ نمونه‌ی آن را در فضائل معصومان (ع) می‌توان دید. راست گویی همیشه از معصوم (ع) بروز می‌کند به این معنا که دروغ گفتن از او بروز نمی‌کند. منشاء بروز رفتاری را ملکه عصمت می‌خوانند.

تمایز چهار گونه کنش اهمیت دارد. اشتباه کاربرد چهارم و سوم در عمل رهن است. کسی را که غالباً امانتداری می‌کند، به مدیریت بانک منصوب می‌کنیم، اما چون گمان می‌کنیم او همیشه امانتداری می‌کند و هیچ وقت خیانت نمی‌کند، ناظری هم بر وی نمی‌گماریم، ولی در عمل با خیانت وی روبرو می‌شویم. این اشتباه ناشی از آمیختن ملکه عصمت با ملکه اخلاق است. امانتداری برخاسته از ملکه عصمت به معنای این است که هرگز خیانت از وی بروز نمی‌کند اما امانتداری ناشی از خلق در کاربرد سوم به این معناست که فرد معمولاً

۱. واژه همیشه به اشتراک لفظ کاربردهای فراوان دارد: معنای منطقی، دوام تحقق و سلب عدم تحقق است، معنای دوم دوام تحقق و سلب مقابل (ضروری و نه سلبی) است. در ملکه عصمت مراد از همیشه معنای دوم است و معنای سوم تحقق (در برابر تحقق اتفاقی و نادر) است. در کاربرد عرفی معنای سوم رایج است.

امانت‌داری می‌کند و شاید گاهی (به ندرت و در شرایطی) امانت‌داری نکند. معصوم‌پنداری فرد متخلق، خطایی است که ساده‌انگاران رفتار آن می‌شوند. علم اخلاق به گونه چهارم مربوط است: کنش (خوب یا بد) که معمولاً از فرد بروز می‌یابد. فارابی می‌گوید: رفتار آدمی یا خیر و یا شر است؛ اما فضیلت و رذیلت از آن خُلق اوست^۱ که منشأ رفتار نسبتاً پایدار می‌شود.

وقتی با کنش خاص یک دانش‌آموز در شرایط مختلف روبرو می‌شویم، از علت آن می‌پرسیم، یعنی سراغ سطح بالاتر از کنش می‌رویم که این رفتار دانش‌آموز را شکل می‌دهد. قرآن در تحلیل کنش و فرایند آن، ما را به سطح بالاتری رهنمون می‌کند: "قُلْ كُلُّ يَعْمَلْ عَلَى شَاكِلَتِهِ" (اسراء/۸۴) بگو هرکسی بر وفق شاکله‌اش عمل می‌کند. فیلسوفان آن را ملکه تفسیر می‌کنند و روانشناسان، بیشتر واژه‌ی منش را به کار می‌برند.

چرا علم اخلاق از رفتار ارتباطی به نسبت پایدار بحث می‌کند و سراغ ملکه یا خُلق (منشأ کنش نسبتاً پایدار) را می‌گیرد؟ زیرا علم اخلاق، علم تربیت است و هدف آن تربیت شهروندی است که رفتار خیر از وی به نحو پیش‌بینی‌پذیری صادر شود و رفتار شر نیز از او به نحو پیش‌بینی‌پذیری صادر نشود.

فرض کنید برای دختر شما خواستگاری آمده‌است. شما می‌خواهید وی فرد صادق و وفادار باشد. آیا به راست گفتن اتفاقی و وفاداری اتفاقی بسنده می‌کنید یا دوست دارید وی به نحو پیش‌بینی‌پذیری صادق و وفادار باشد. البته اگر توقع شما ملکه عصمت باشد و بخواهید خواستگار دخترتان همیشه صادق و وفادار باشد و دروغ و بی‌وفایی هرگز از وی بروز نکند، دخترتان در خانه خواهد ماند! این مثال نشان می‌دهد که رفتار ارتباطی به نسبت پایدار، دارای درجه است. وفاداری درجات گوناگون کم، زیاد، بسیار زیاد و ... دارد و می‌توان دامنه وفاداری



را افزایش داد. علم اخلاق در پی خُلق و فاداری و افزایشِ دامنه آن است. چرا در علم اخلاق به جای کنش، خُلق را بررسی می‌کنیم: زیرا اولاً خُلق منشاء رفتار نسبتاً پایدار شما است. ثانیاً خُلق‌ها جامه‌های ما هستند که آنها را به راحتی کنار نمی‌نهیم. وقتی از خانه می‌خواهیم عازم مدرسه شویم، جامه‌های خود را عوض می‌کنیم اما جامه‌ی خُلق را به سادگی نمی‌توانیم عوض کنیم. گفتیم رفتار ارتباطی بر حسب طرف ارتباط، چهارگونه قدسی، درون شخصی، بین شخصی و برون شخصی است. در تربیت اخلاقی در پی تغییر و اصلاح رفتار ارتباطی پایدار (خُلق) هستیم. فرض کنید بر حسب مسؤولیت پرورشی، می‌خواهید به دانش‌آموز اول ابتدایی آموزش اخلاق بدهید. برای آغاز و به مثابه یک پایه و زیرساخت، اصلاح رفتار کودک را با کدام طرف ارتباط در اولویت قرار می‌دهید؟ آیا از اینجا آغاز می‌کنید که آنان احترام به بزرگترها، همکلاسی‌ها، پدر و مادر، همسایه‌ها را یادگیرند و یا شروع شما این است که دانش‌آموز احترام به خودش را یادبگیرد؟ یادآور می‌شوم که بحث احترام پایدار است؟ لطفاً گزینه خود را انتخاب کنید:

- الف- رفتار ارتباطی قدسی، با خدا
- ب- رفتار ارتباطی درون شخصی، با خود
- ج- رفتار ارتباطی بین شخصی، با دیگران
- د- رفتار ارتباطی برون شخصی، با محیط زیست

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and extend across most of the page width. A solid red horizontal line runs along the bottom edge of the writing area, creating a margin. The top-left corner of the paper is rounded. There are some faint, illegible markings near the top center, possibly from a previous page or scanning artifacts.

ما با دیگران با همان سبکی رفتار می‌کنیم که با خود. اگر یک معلم به نحو پائیدار با خویش مهربان نباشد، چگونه می‌تواند به دانش‌آموزان مهر بورزد و به آنان مهربانی کند؟ کسی که نمی‌تواند اسرار خود را حفظ کند، نمی‌تواند رازدار اسرار



دیگران باشد. چگونه می توان کارمندان را به تکریم ارباب رجوع دعوت کرد اما احترام به خود را، در آنان با رور نساخت.
از کوزه همان برون تراود که در اوست

احترام به حقوق، ترازوی اخلاق

رفتار ارتباطی پایدار، یا خوب است یا نیکو و یا بد است و ناروا. صبوری نیکو است و پرخاشگری زشت. ترازوی سنجش خوبی و بدی رفتار ارتباطی چیست؟ آنچه در عمل و با توافق جهانی در حرفه به صورت ترازو در آمده است، احترام به حقوق افراد است، اگرچه در پاره ای از حقوق اختلاف نظر وجود دارد. این توافق و گرایش جهانی با مدل اخلاق در رساله ای حقوق امام سجاد(ع) همخوانی دارد. براین مبنا اخلاق، رفتار ارتباطی پایدار مبتنی بر رعایت حقوق طرف ارتباط در محیط ۳۶۰ درجه است. آن را می توان به مسئولیت پذیری در قبال حقوق افراد نیز ترجمه کرد. مراد از مسئولیت پذیری اخلاقی، داشتن حساسیت و دغدغه تحقق حقوق افراد و تلاش بر تحقق آن حقوق است.

اخلاق شخصی، شغلی و شهروندی

مسئولیت پذیری اخلاقی شخص در عمل، به موقعیتی متعلق است که فرد در آن موقعیت زندگی می کند. سه گونه محیط زندگی را می توان تمایز نهاد: زندگی شخصی که خود شامل حریم خصوصی فرد و حریم خانوادگی می شود. زندگی شغلی که ناظر به مسئولیت پذیری اشخاص در محیط شغلی است و زندگی شهروندی. این سه حوزه زیست آدمی، از یکدیگر جدا نیستند هرچند مسائل اخلاقی، شایستگی های منشی و بایستگی های کنشی در آنها متمایز است. زیست اخلاقی در خانواده، بر نحوه زیست ما در محیط شغلی اثر می نهد و شیوه زیست شهروندی بر وضعیت زندگی خانوادگی مؤثر می شود.

اخلاق حرفه‌ای

مسئولیت‌پذیری در محیط زندگی شغلی را اخلاق حرفه‌ای می‌نامیم. در فصل دوم علت جایگزینی واژه اخلاق حرفه‌ای، به جای واژه اخلاق شغلی را بیان کردیم. اخلاق حرفه‌ای، همانند اخلاق خانواده و اخلاق شهروندی از اقسام اخلاق کاربردی است و خود برحسب گوناگونی مشاغل و حرفه‌ها، تنوع می‌یابد. یکی از اقسام اخلاق حرفه‌ای، اخلاق تعلیم و تربیت است: موضوع نوشتار حاضر.

اخلاق تعلیم و تربیت شامل دو گونه مسائل است: شایستگی‌های خُلقی و مَنشی و بایستگی‌های رفتاری و کُنشی. قسم نخست، فضائل حرفه تعلیم و تربیت را بیان و قسم دوم، از الزامات اخلاقی بحث می‌کند.

اخلاق تعلیم و تربیت فردگرا و سازمان‌گرا

بحث از شایستگی‌های مَنشی و بایستگی‌های کُنشی در اخلاق تعلیم و تربیت، دارای دو رویکرد عمده است: رویکرد فردگرایانه که پیشینه‌ای دیرین دارد و هدف خود را بیان فضائل و الزامات اخلاقی معلمان و دانش‌آموزان می‌داند. در این رویکرد بحث از اخلاقیات دو طرف یادگیری و یاددهی است: معلم و دانش‌آموز. رویکرد دوم، حاصل روزگار جدید است که در آن سازمان‌ها بر اشخاص سلطه یافته‌اند: رویکرد سازمانی. در این روی آورد، هدف از اخلاق، رشد اخلاقی سازمان‌های حرفه‌ای‌اند و مباحث آن شایستگی‌های مَنشی و بایستگی‌های کُنشی شخص حقوقی، مانند مدرسه، است.

تأکید فراوان بر رویکرد نخست، رهیافت دوم را به سایه رانده است! بیشتر سخنرانی‌ها و کتاب‌های اخلاقی در تعلیم و تربیت از رویکرد دوم غافل مانده‌اند. در حالی که بدون رشد اخلاقی مدرسه، به اصلاح اخلاق معلم و متعلم امیدی نیست. اخلاق تعلیم و تربیت در رویکرد سازمانی به نگرش سیستمی در تحلیل

تعلیم و تربیت استوار است. تحلیلی که بر مناسبات پیچیده و ارگانیک همه عناصر نظام آموزشی و پرورشی توجه دارد. اخلاق تعلیم و تربیت بر پایه‌ی این نگرش، رشد اخلاقی سازمان را در اولویت قرار می‌دهد، خواه این سازمان مدرسه باشد یا اداره آموزش و پرورش در سطوح مختلف.

بحث از اخلاق مدیریت مدرسه نیازمند نگاه سیستمی به تعلیم و تربیت است. بر این پایه پیش از پرداختن به مباحث اخلاق تعلیم و تربیت، به صورت کوتاه از رهیافت سازمانی به حرفه آموزش و پرورش بحث می‌کنیم. تمام مباحث این کتاب در فصل‌های آینده یا تحلیل اخلاق معلمی در رهیافت فردگرایانه است و یا تحلیل اخلاق مدیریت مدرسه در رهیافت سازمانی.

رهیافت سازمانی به حرفه آموزش و پرورش

در این فصل با نگرش سیستمی، حرفه معلمی را تحلیل می‌کنیم. در بسیاری از حرفه‌ها مفهوم سازمان، سابقه چندانی ندارد. در حرفه معلمی نیز گمان می‌رود سازمان پدیده جدیدی است. واژه‌های دلالت‌کننده بر مشاغل و حرفه‌ها، فردگرایی در آن‌ها را نشان می‌دهد. معماری، شغل وابسته به شخص معمار است. پزشکی نیز حرفه‌ای است که در هر سه حوزه آموزش، پژوهش و خدمات سلامت، وابسته به شخص پزشک است. معلمی نیز منسوب به معلم است. گویی مشاغل در گذشته شخص محور بودند و خیمه حرفه‌ها بر ستونی به نام صاحب حرفه استوار می‌شد. اما امروزه پزشک در سازمانی به نام بیمارستان و قاضی در سازمانی به نام دادگستری و معلم در سازمانی به نام مدرسه، مجتمع و ... ایفای نقش می‌کنند. امروزه مشاغل در درون سازمان‌ها قرار گرفته‌اند. به دیگر سخن سلطه سازمانی بیش و کم بر عزم و نقش فردی صاحبان مشاغل چیره شده است. به گونه‌ای که حرفه‌گرایی و تعهد حرفه‌ای نیز در سلطه سازمانی، مفهوم پیچیده‌ای یافته است. معضلات اخلاقی، شایستگی‌ها و ناشایستگی‌های اخلاقی و حرفه‌ای بر ریشه‌های سازمانی برآمده‌اند.

اگرچه در زمان‌های گذشته، معلمی بیش و کم رها از سلطه‌ی سازمان بود اما، این سخن هرگز به معنای آن نیست که تعلیم و تربیت در تمدن‌های گذشته بدون تشکیلات و سازمان بوده‌است. گزارش کوتاه از سامان تعلیم و تربیت در تمدن‌های گذشته، تاثیر دیوان‌ها و تشکیلات بر تعلیم و تربیت را نشان می‌دهد.

تعلیم و تربیت در ایران

تعلیم و تربیت به شکل‌های گوناگون در همه تمدن‌های بشری وجود دارد. در ایران باستان اهداف آموزش و پرورش به طور عمده، ریشه در عقاید دینی و پرورش اجتماعی و معنوی داشته‌است. از عمده‌ترین اهداف می‌توان فراگیری علم به عنوان یک فریضه‌ی دینی، پرورش کودکان، نوجوانان و جوانان و آماده کردن آنان برای خدمت به جامعه، خانواده، ایجاد روحیه‌ی جوانمردی و رعایت حقوق دیگران، آموختن دست‌کم یکی از فنون و هنرهای رایج به افراد، آماده کردن دختران برای خانه‌داری و انجام وظایف مادری، تربیت بدنی شامل: اسب‌سواری، تیراندازی، شکار، چوگان و ژوبین‌اندازی و تربیت متخصص از طریق آموزش عالی را نام برد.^۱

ابتدایی‌ترین محل تحصیل به طور مسلم خانه بوده است، سپس مکان آموزش به خانه مربی انتقال یافت و تدریس گروهی آغاز شد. مدت‌های طولانی نیز آتشکده‌ها برای آموزش مورد استفاده قرار می‌گرفتند. در زمان هخامنشیان به علت توسعه صنایع و حرفه‌های گوناگون، به طور رسمی مدارس عمومی و ویژه شکل گرفتند. این مدارس در ابتدا برای تربیت شاهزادگان و اشراف و درباریان ایجاد شوند. در حکومت ساسانی که تجدید حیات علم و دانش حاصل شد، مدارس حرفه‌ای، فنی و فلسفی (مانوی، مزدکی، زرتشتی و یهودی)، ادبی و علمی به وجود آمدند. این مدارس زمینه را برای پیدایش جندی شاپور فراهم کردند.^۲

۱. صدیق، تاریخ فرهنگ ایران از آغاز تا عصر حاضر، ص ۵۵-۸۸.

۲. صفوی، تاریخ آموزش و پرورش ایران، ص ۲۶.



آنچه در گذشته، آموزش و پرورش را تشکیل می داد، با توجه به اهداف آموزش و پرورش، به تربیت دانش آموزانش می پرداخت. معلمی در روزگار زرتشت تا دوره ی هخامنشی بر دوش مغان بوده است. در دوره ی هخامنشیان با ابداع الفبای ۳۶ حرفی، آموزگاران هم عهده دار آموزش شدند. معلمان در آن زمان، دانشمند خطاب می شدند و برتری آن ها حتی از والدین بیشتر بود.^۱ در ظاهر، امر تعلیم و تربیت به دیوان خاصی تعلق نداشت، نه در ایران باستان و نه در تمدن ایران اسلامی.

با ظهور اسلام و شکل گیری تمدن ایرانی - اسلامی مقارن با قرون وسطی (حدود ۵۰۰ تا ۱۵۰۰ میلادی) اهداف آموزش و پرورش به دو دسته مذهبی و دنیوی تقسیم شد. اهداف مذهبی که مبتنی بر قرآن به عنوان منبع دانش، اتکال به پروردگار بوده است و اهداف دنیوی شامل چشم داشتن به دنیا و کسب دانش آشکار به عنوان آشکار کننده ی قدرت خداوند^۲. شغل معلمی در دنیای اسلام ابتدا در مساجد شکل گرفت و سپس در مکتب خانه ها استقرار یافت و سپس مدارس خصوصی از نیشابور پدیدار شد و رواج یافت. از اواخر سده ی چهارم هجری، نظامیه ها شکل گرفتند. نظامیه ها، مدارس با سازمان و تشکیلات معین دولتی بودند در انحصار اندیشه های شافعی. دارالعلم ها به سوی همه فرق گشودگی داشتند. نظامیه ها به تدریج از رونق افتادند و حوزه های علمیه رواج یافتند. حوزه های علمیه تجمعی از مدارس و محافل تعلیم و تربیت بودند^۳. در این دوره از صدر اسلام تا تاسیس دارالفنون دانشمندان ایرانی همچون ابن سینا، ابوعلی مسکویه رازی، کیکاووس بن اسکندر (عنصرالمعالی)، امام محمد غزالی، خواجه نصیرالدین طوسی، سعدی، اوحدی مراغه ای و ملا احمد نراقی حضور

۱. همان، ص ۲۷.

۲. همان، ص ۴۲.

۳. تفصیل سخن در وضعیت مدارس در ایران را بنگرید: کسایی، نصرالله، مدارس نظامیه تهران؛ همو، فرهنگ نهادهای آموزشی در ایران از روزگار باستان تا دوره اسلامی؛ بازرگان، زهرا، تغییر و نوآوری در آموزش و پرورش.

داشته‌اند که هر کدام اهدافی را برای آموزش و پرورش بر شمرده‌اند. با تأسیس دارالفنون در ایران توسط امیرکبیر پنجره جدیدی در آموزش و پرورش گشوده شد. در طول تاریخ، این نخستین بار بود که دولت به طور مستقیم مدرسه تأسیس کرد و به طور رسمی اداره‌ی آن را بر عهده گرفت. به همین دلیل تاریخ گشایش دارالفنون مبدأ تحول جدید در آموزش و پرورش ایران محسوب می‌شود.^۱

تعلیم و تربیت در مصر باستان

در تمدن مصر باستان نیز کاهنان مقدمات علوم را، در مدارس که پیوسته به معابد بود، به فرزندان خانواده‌های ثروتمند می‌آموختند. یکی از کاهنان منصبی داشت که می‌توان آن را معادل وزیر آموزش و پرورش امروز دانست. او خود را به نام "رئیس طویله شاهی برای تعلیم و تربیت" می‌نامید. کار آموزگار در آن زمان عبارت بود از تربیت منشی‌هایی برای دستگاه‌های دولتی که با شرح و بسط در اطراف مزایای تعلیم، کودکان را به این کار تشویق می‌کردند. منشی‌های جوان، تعلیمات مربوط به امور اداری را فرا می‌گرفتند و پس از آنکه این مدرسه را به پایان می‌رساندند، مدتی به عنوان کارآموزی در نزد کارمندان مشغول به خدمت تمرین می‌کردند. به این ترتیب مصر و بابل، تقریباً در یک زمان، قدیمی‌ترین سازمان تعلیم و تربیتی را که تاریخ از آن آگاهی دارد برقرار ساختند.^۲ همچنین در مورد هند باستان این چنین آمده است: چون به گذشته دور تاریخ هند نگاه کنیم به یک نظام آموزشی برمی‌خوریم که همیشه در دست روحانیون بوده است. این نظام که در آغاز به روی پسران برهمنان باز بوده است، بعدها از طبقه‌ای به طبقه دیگر گسترش یافت و هر روستای هندی، مدیر مدرسه‌ای، خاص خود داشت که از صندوق عمومی حقوق می‌گرفت و ظاهراً درصد باسوادها در آن زمان بیشتر از هند امروز بوده است.^۳

۱. صفوی، تاریخ آموزش و پرورش ایران، ص ۵۳.

۲. ویل دورانت، تاریخ تمدن، ج ۱، ص ۲۰۳.

۳. ویل دورانت، تاریخ تمدن، ج ۱، ص ۶۳۱.



اگرچه امر تعلیم و تربیت در گذشته در مدارس خصوصی و حاکمیتی تحقق می‌یافت اما سلطه سازمانی در مفهوم جدید کلمه عارضه‌ای نو در حرفه‌ی تعلیم و تربیت است. امروزه حرفه‌ی تعلیم و تربیت در سازمان تحقق می‌یابد و سازمان بر عزم فردی معلم چیره است. بر این پایه، اخلاق تعلیم و تربیت را نمی‌توان تنها در اخلاق معلمی خلاصه کرد، بلکه باید آن را در همه‌ی عناصر سازمان، اعم از اهداف، ماموریت‌ها، ساختار، شرح وظایف، فرایندها، نظام‌ها، مقررات و ... مطرح کرد.

به تدریج با گذشت زمان، رویکرد جدیدی در اثر سلطه سازمانی حاکم شد. ساختار سازمانی، مدرسه را به عنوان واحد تابعه خود قرار داده و به معلم به عنوان جزیی از سیستم می‌نگرد. سایر اعضای این گروه را مدیران، سهامداران، رقبای مدارس، معلمان و دانش‌آموزان تشکیل می‌دهند. مدارس، خود عضوی و یا به نحوی تابع سازمان‌های بزرگ‌تر هستند.

در رویکرد سازمانی، حرفه معلمی در کنار حرفه‌های دیگر قرار می‌گیرد و سیستمی چند حرفه‌ای را تشکیل می‌دهد؛ تلفیقی از حرفه معلمی، تکنولوژی آموزشی، حرفه مدیریت و در ساده‌ترین الگوی ارائه شده (الگوی لویت)^۱ سازمان از چند عنصر اصلی منابع انسانی، ساختار، وظایف و فرایندها تشکیل شده است. حرفه معلمی که در رویکرد سنتی به تنهایی در گذشته به عنوان متولی آموزش نقش ایفا می‌کرد، اکنون به عنوانی عضوی از نیروی انسانی در کنار سایر حرفه‌ها قرار گرفته است و در ساختار بزرگ‌تر معین نظام آموزش و پرورش، به حیات خود ادامه می‌دهد. در نتیجه این تغییر بنیادین در ساختار و چهره سازمانی، به طور طبیعی صاحبان حق، وظایف جدیدی نسبت به یکدیگر پیدا می‌کنند و فرایندهای جدیدی شکل می‌گیرند.

تعلیم و تربیت به مثابه یک سیستم

در فصل اول حرفه معلمی را مجموعه فعالیت‌های منسجم و فرآیندهای نظام‌وار دانستیم که اهدافی را دنبال می‌کنند. این فعالیت‌ها و فرآیندها در یک نظام یا سیستم تحقق می‌یابند. کوچکترین سیستم در تعلیم و تربیت مدرسه است. مدرسه را می‌توان یک سیستم دانست که حداقل از سه عنصر تألیف شده است. درون‌دادها یا منابع، فرآیندها و نتایج یا برون‌دادها (نمودار زیر)



نمودار شماره ۵

درنگ در شکل بالا نشان می‌دهد که تحقق اهداف تعلیم و تربیت در مدرسه در گرو موفقیت فرآیندها است. اما این موفقیت در گرو همه عناصر و منابعی است که وارد مدرسه می‌شود. عیب و رخنه در هر یک از آنها می‌تواند موفقیت و دستیابی به اهداف را تهدید کند. نگرش سیستمی به تعلیم و تربیت، چشم را بر این عناصر و منابع بیناتر می‌کند و نقش و اهمیت آنها در به کام بودن فعالیت معلم را آشکار می‌سازد.

فعالیت‌های حرفه‌ای در مدارس

در مدارس حرفه‌های مختلفی وجود دارند. وظایف و حقوق هر یک از حرفه‌مندان با یکدیگر متفاوت است. بر مبنای اینکه فرد در حرفه خود ملزم به رعایت حقوق چه افرادی است، وظایف او تعیین می‌شود. در این بخش



حرفه‌های مختلف موجود در مدارس بیان می‌شود تا با تفکیک آنها، صاحبان حقوق و به تبع وظایف حرفه‌مندان به طور دقیق قابل تشخیص باشد.

۱- حرفه تدریس: منظور از آن یاد دادن دروس مصوب با سرفصل‌های تعیین شده از سوی وزارت آموزش و پرورش و آماده‌سازی دانش‌آموزان برای امتحانات و سنجش یادگیری دروس است. در این قسمت مهارت و دانش معلم و یا دبیر مربوط به آن درس، نقش اصلی را ایفا می‌کند. بیشتر مردم جامعه، مدرسه‌ای را که دانش‌آموزان آن بتوانند بالاترین رتبه و نمره آزمون‌های سراسری علمی را به خود اختصاص دهند، مدرسه خوب می‌دانند. هرچند دانش و مهارت تدریس معلمان در یادگیری دروس، نقش مهمی را ایفا می‌کند، اما باید دانست که عوامل دیگری نیز در این یادگیری نقش دارند.

۲- حرفه مشاوره: فعالیت حرفه‌ای دیگری که در مدارس انجام می‌شود، و جزء وظایف مدارس تعریف شده، مشورت دادن به دانش‌آموزان است. این مشورت گاه در زمینه مسائل آموزشی و گاه در مسائل پرورشی است.

۳- حرفه مدیریت: نقش مدیران در سازمان‌های مختلف انکار ناپذیر است. در مدارس نیز با توجه به وجود مؤلفه‌های مختلفی که نیاز به هماهنگی و همکاری دارند، مدیریت نقش کلیدی ایفا می‌کند. در مدارس این حرفه ممکن است مدیریت کل سازمان آموزشی و پرورشی یک مؤسسه آموزشی یا مقطع تحصیلی و یا مسئولیت ساماندهی و مدیریت، بخش خاصی از مدرسه باشد.

۴- حرفه نظارت علمی و برگزاری آزمون: از آنجا که رقابت علمی بین مدارس با رتبه‌بندی نمرات و نتایج آزمون‌های سراسری، رابطه تنگاتنگ دارد، سیستم‌های برگزاری آزمون اهمیت ویژه می‌یابند. خط مشی کلی مدارس در تعیین سطح آزمون‌های داخلی و چگونگی برگزاری آن، در دستیابی آنها به رتبه‌های علمی نقش اصلی را ایفا می‌کند. از این رو حرفه‌ای عمل کردن مسئولین

برگزاری آزمون‌ها و داشتن رویه‌ای روشن و هدفمند، حائز اهمیت است.

۵- حرفه پرورش و تربیت: این بخش در مقام سمت‌های تعیین شده در مدارس، مشخص و واضح است اما در عمل، فراخ دامنی بسیار می‌یابد. به دیگر سخن، سمت مربی یا معاون یا مسئول فرهنگی، تربیتی و پرورشی در مدارس مشخص است و به طور معمول وظایف برنامه‌های فرهنگی و پرورشی فوق برنامه بر عهده اوست تا با مشارکت دادن دانش‌آموزان، در جهت تربیت و پرورش آنها گام بردارد. اما چنانکه بیان خواهد شد، تمام مؤلفه‌های موجود در مدارس اعم از شخصیت افراد مسئول و دبیران، قوانین، جو حاکم بر مدرسه و ... در تربیت دانش‌آموزان تاثیر گذارند. در این بخش فقط به جهت تفکیک وظایف حرفه‌ای مختلف، منظور همان مسئول پرورشی و تربیتی است.

۶- نظامت: افرادی که مسئول برقراری نظم در مدارس هستند نیز وظایف حرفه‌ای ویژه خود را دارند. هدف خاص از وجود ناظم در مدارس (برقراری نظم) اقتضای برخورد ویژه‌ای را دارد که چه‌بسا از معلمان و نیروهای تربیتی انتظار نمی‌رود. عدم توجه ناظم به این تفاوت می‌تواند فعالیت حرفه‌ای او را با مشکل مواجه کند و کارایی و اثربخشی را کاهش دهد.

۷- امور اجرایی: در بسیاری از مدارس، کادر اجرایی که مسئولیت‌های متعددی از جمله ساماندهی پرونده دانش‌آموزان از لحاظ علمی و تربیتی را بر عهده دارند، از دیگر بخش‌ها محسوب می‌شوند. کادر اجرایی ارتباط زیاد و مستقیم با بدنه دانش‌آموزی ندارند و به نحوی آرشیو مدارس را در حوزه‌های مختلف، مهیا می‌کنند. بسته به امکانات هر مدرسه، عوامل کادر اجرایی مسئولیت‌های متفاوت را نیز می‌پذیرند (مانند مسئولیت سایت، سمعی بصری و ...).

۸- امور خدمات: نیروهای خدماتی و نگهبان، بخش دیگری از عهده داران

وظایف در مدارس هستند. حرفه ای عمل کردن آنها در نگرش معلمان، دبیران، دانش آموزان و اولیا... تاثیر بسیاری دارد.

بنابر آنچه بیان شد، مدارس با دست کم هشت حرفه مختلف سروکار دارند. عدم توجه به تمایزهای موجود در وظایف و حقوق حرفه مندان در محیط مدرسه منجر به غیر اخلاقی بودن این سازمان می شود. همه این فعالیت های حرفه ای بر پایه فرآیندهای خاص تحقق می یابند. این فرآیندها، ممکن است کارآمد یا ناکارآمد، اخلاقی یا غیر اخلاقی باشند.

حرفه هادر مدارس

| | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> مدیریت | <input type="checkbox"/> اجرا |
| <input type="checkbox"/> مشاوره | <input type="checkbox"/> ارزشیابی علمی |
| <input type="checkbox"/> نظارت | <input type="checkbox"/> خدمات |
| <input type="checkbox"/> پرورش و تربیت | |

نمودار شماره ۶

نمودار زیر نمونه ای دیگر از تقسیم بندی حرفه ها در مدارس را نشان می دهد.



نمودار شماره ۷

نقش منابع در فعالیت‌های حرفه‌ای مدارس

تحقق فعالیت‌های حرفه‌ای در مدرسه بر تعامل بین عناصر و منابعی است که وارد مدرسه می‌شوند. این منابع گوناگون‌اند: منابع انسانی چون معلم، مدیر، سایر کارکنان. منابع یادگیری مانند: برنامه درسی، کتاب درسی، وسایل کمک آموزشی، رسانه‌های آموزشی. منابع مالی و فن آوری: تجهیزات، فضا، ابزار و... .

منابع یادگیری، پل میان منابع انسانی و مالی هستند. آنچه در منابع یادگیری اهمیت دارد روایی و اعتبار است. این دو ویژگی منابع یادگیری را از مواد آموزشی جدا می‌کند. به‌طور مثال کتاب درسی که برای گروه خاص، هدف خاص و ... باشد فقط برای همان گروه هدف منبع یادگیری محسوب می‌شود. منابع یادگیری منابعی هستند که یادگیرنده به منظور تسهیل یادگیری از آن‌ها استفاده می‌کند. از این منابع می‌توان به‌صورت ترکیبی یا تنها استفاده کرد. به‌طور مثال اگر دانش‌آموزی که به مشکل برخوردده است به معلم رجوع می‌کند، معلم منبع یادگیری محسوب می‌شود. اما ممکن است همین معلم برای دانش‌آموز دیگر منبع یادگیری نباشد. به همین سبب برای منابع یادگیری سه شرط اولیه مطرح می‌کنند:

۱. دسترسی به آن آسان باشد.

۲. پیشرفت برحسب توانایی و خواست فراگیر را فراهم سازد.

۳. فردمدار باشد، یعنی نیازهای فردی افراد را برای هدف پوشش دهد.^۱

۱. افضل‌نیا، طراحی و آشنایی با مراکز، مواد و منابع یادگیری، ص ۲۲-۲۳. تفصیل سخن در این زمینه را بنگرید: بازرگان، زهرا، مدرسه سالم.

1. school Leader
2. board of Education
3. superintendent
4. principal
5. athletic Director
6. school Faculty
7. teacher
8. counselor
9. speech Therapist

11. physical Therapist
12. library/Media Specialist
13. reading Specialist
14. Intervention Specialist
15. head Coach
16. educational Technologist
17. school Support Staff
18. administrative Assistant
19. encumbrance Clerk

20. school Nutritionist
21. teacher's Aide
22. paraprofessional
23. nurse
24. cook
25. custodian
26. maintenance
27. computer Technician
28. teacher-Parent Association

منابع در عین هم‌پستگی با یکدیگر نقش مستقل نیز می‌یابند. به‌طور مثال یک معلم حرفه‌ای، منابع درسی و مالی را می‌شناسد. نیروی انسانی به‌روز، از منابع به‌روز استفاده می‌کند، چگونگی و استفاده بهینه از آن را می‌داند. به‌خصوص در دنیای امروز که تحول در منابع یادگیری، کارکرد منابع مالی و انسانی را نیز تغییر داده است.