



طراحی و اعتبارسنجی مقوله‌های اخلاق حرفه‌ای
معلمین در تربیت رسمی و عمومی بر اساس تجارب
جهانی و اسناد تحولی ایران

مجری طرح:

دکتر زهرا شعبانی

ناظر طرح

دکتر محمد حسنی

شهریور ۱۳۹۵

چکیده

هدف از این پژوهش طراحی و اعتبارسنجی مقوله‌های اخلاقی حرفه‌ای معلمان با تأکید بر تجارب جهانی و اسناد تحولی است. روش پژوهش ترکیبی. ابتدا با روش تطبیقی -تحلیلی- مقوله‌های اخلاق حرفه‌ای معلمان در تجارب جهانی مشخص شد سپس با روش توصیفی اسنادهای مهندسی فرهنگی، سند تحول بنیادین آموزش و پرورش مبانی نظری تحول بنیادین در نظام تعلیم و تربیت رسمی و عمومی، برنامه درسی ملی تحلیل محتوا شد. آنگاه مقوله‌ها و واحدهای اخلاق حرفه‌ای معلمان در راستای تجارب جهانی و اسناد تحولی براساس محتوای گزاره‌ها یکپارچه سازی شد و باروش دلفی از دیدگاه متخصصان مقوله‌ها و واحدهای اخلاق حرفه‌ای معلمان اعتبار سنجی انجام شد. جامعه آماری تجارب جهانی اخلاق حرفه‌ای و اسناد تحولی در قلمرو مقوله‌های اخلاق حرفه‌ای معلمان که در گذشته تدوین شده است با روش نمونه‌گیری هدفمند، مقوله‌ها و واحدهای اخلاق حرفه‌ای معلمان در تجارب جهانی به صورت ۸ کشور و چهار اسناد تحولی انتخاب شدند و اعتبارسنجی از دیدگاه متخصصان به تعداد ۳۰ نفر انجام شد. ابزارهای پژوهش مقوله‌های اخلاق حرفه‌ای معلمان ۱- کدگذاری نظری مقوله‌های اخلاق حرفه‌ای از طریق منابع تطبیقی، تحولی، مطالعات مروری دنبال شده است ۲- اجرای کدگذاری عملی با روش تحلیل محتوا در منابع استنادی تجارب جهانی و تحولی، ۳- پیدا کردن مقوله‌های اخلاق حرفه‌ای ۴- استنتاج مقوله‌ها و ویژگی‌های واحدهای مورد مطالعه اخلاق حرفه‌ای از طریق منابع تطبیقی، تحولی، مطالعات حرفه‌ای: انسجام اخلاق حرفه‌ای معلمان در پنج مقوله و واحدهای آن مشخص شد. ۱. پایایی کدگذاری نظری و عملی و استفاده از مقوله‌ها و واحدهای اخلاق حرفه‌ای معلمان براساس توافق داوران محاسبه شد. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها: برای یکپارچه کردن و ترکیب نتایج پژوهش‌ها از ترکیب داده‌های توصیفی و تفسیری در گامهای توصیف داده‌ها، طبقه‌بندی داده‌ها، مقایسه مقوله‌ها و واحدهای مربوطه به صورت توصیف و تفسیر تجارب تطبیقی مشخص شد و سپس از ترکیب و سازواری و شباهت‌های مقوله‌های اخلاق حرفه‌ای معلمان ایران مشخص شد. یافته‌های پژوهش نشان داد طراحی مقوله‌های اخلاق حرفه‌ای معلمان دوره عمومی و رسمی براساس اسناد تحولی و تجارب جهانی در پنج مقوله ۱. تعهد معلم به دانش آموزان، ۲. تعهد معلم به مدرسه، مدیریت و اداره آموزش و پرورش، ۳. تعهد معلم به والدین و سرپرستان، ۴. تعهد معلم به حرفه، همکاران و انجمن حرفه‌ای، ۵. تعهد معلم به جامعه و واحدهای هر مقوله به شرح زیر شناسایی شده است. ۱. **تعهد معلمان به دانش آموزان**: دانش تخصصی، دانش یادگیرنده، نگرشها و استانداردهای اخلاقی و اصول اخلاقی بنیادی را در گرفته است: ۱. تعهد به کرامت، آزادی و یکپارچگی دانش آموزان. ۲. متعهد به حفظ آگاهانه امنیت دانش آموزان. ۳. متعهد به حیثیت ذاتی و ارزش هر فرد. ۴. متعهد به اعتماد و احترام به یادگیرندگان در محیط‌های گوناگون. ۵. متعهد به پرهیز از ضرر و آسیب به یادگیرندگان. نگرشها: ۱. حفظ و نگهداری اطلاعات محرمانه دانش آموزان. ۲. حسن نیت و احترام به یادگیرندگان. ۴. صداقت معلم، ۵. ارزشگذاری به احساسات، مهارتها و تفکرات یادگیرندگان، ۶. همدلی و همدردی با دیگران. ۷. انگیزش پیشرفت. ۸. ایجاد انگیزه قوی و چهارچوب دادن به یادگیری. ۲. **تعهد معلم - حرفه، همکاران، انجمن حرفه‌ای**: ۱. ارتقاء دانش تخصصی (تفاوت‌های فردی، نظریه‌های یادگیری، راهبردها و روشهای فعال یادگیری و دانش برنامه درسی.....) ۲. توسعه حرفه‌ای مداوم (توسعه حرفه‌ای خودگردان، توسعه مشارکتی، توسعه تغییر محور)، ۳. ارتقاء شایستگی حرفه‌ای (دانش حرفه‌ای، عمل حرفه‌ای و تعهد حرفه‌ای)، تسلط به شایستگی روابط اثربخش (ایجاد و حفظ نگهداری روابط)، ۵. غنی سازی تجربیات خود با همکاران و ارتباط حرفه‌ای. ۶. انجام اعمال متفکرانه و بازسازی مداوم حرفه‌ای ۷. ارتقا پاسخگویی حرفه‌ای ۸. آماده سازی برای تغییرات و تحولات جدید آموزش و پرورش. **تعهد به والدین و سرپرستان**: ۱. حفظ اعتماد و احترام به والدین و سرپرستان، ۲. ایجاد اعتماد و احترام به والدین، ۳. احترام به تفاوت‌های فردی خانوار یادگیرندگان، ۴. حمایت از فرصتهای برابر آموزشی، ۵. انتقال میراث فرهنگی و تربیتی به والدین دانش آموزان. ۶. ملزم به اصول اخلاقی مصلحت عامه حرفه: ۱. گزارش پیشرفت‌ها و کمبودها یادگیرندگان به والدین آنها، ۲. پذیرش شکایت والدین یا درک متقابل آنها، ۳. برقراری ارتباط موثر با خانواده، اجتماع، دانش آموزان و پدران و مادران آنها به صورت جلسات منظم. ۴. استفاده از شبکه‌های اجتماعی برای اطلاع رسانی رویدادها و دستاوردهای مدرسه به اولیا دانش آموزان. ۵. همکاری و مشارکت پدران و مادران دانش آموزان در فعالیتهای مدرسه. ۴. **تعهد به مدرسه، مدیریت، اداره آموزش و پرورش**: ۱. پذیرش مدیران در سطوح مختلف مراکز آموزشی، ۲. اجتناب از تضاد منافع، ۳. ایجاد ظرفیت آرمان مشترک برای پیشرفت آینده. ۴. تلاش صادقانه برای درک و حمایت از سیاستهای مشروع، ۵. پرهیز از اتهامات نادرست علیه مافوق، ۶. حمایت از برنامه‌های مدارس، ۷. حمایت از همگرایی ذهنی و فکری بین دست‌اندرکاران آموزش و پرورش رسمی، ۸. افزایش مسئولیت پذیری اجتماعی و تعهد اجتماعی، ۹. ارتقاء اخلاق حرفه‌ای، ۵. **تعهد به جامعه**: ۱. ارائه الگوی صداقت، روشنفکری، درایت و انصاف برای جوانان و عموم مردم، ۲. تسلط به استاندارد اخلاقی با تأکید بر ملاحظات اخلاقی، ۳. تعهد به فضائل اخلاقی، ۴. تعهد به زندگی و منزلت اجتماعی در مکانها و زمانهای مختلف، ۵. مسئولیت استفاده اخلاقی از فناوری نوین، ۶. ملزم به اصول اخلاقی، مصلحت حکومتی، مصلحت عامه و مصلحت قانونی. پاسداشت ارزشهای دینی، ملی و اسلامی. نتیجه تحقیق: نشان داد که اخلاق حرفه‌ای عدالت، مراقبت، انسجام، اعتماد و مسئولیت اجتماعی را در سازمانهای آموزشی تصحیح و تسهیل کرده است و همچنین مکمل شایسته‌گزینی و شایستگی حرفه‌ای معلمان و با محیط در حال تغییر، کمک به ایفای نقش مناسب می‌کند.

فهرست مطالب

الف.....	چکیده
	فصل اول: کلیات تحقیق
۹.....	مقدمه
۱۵.....	بیان مسئله
۱۸.....	ضرورت تحقیق
۲۳.....	اهداف کلی
۲۳.....	اهداف ویژه
۲۴.....	سوالات کلی
۲۴.....	سوالات ویژه
۲۶.....	تعاریف نظری، اصطلاحات
	فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه پژوهش
۳۱.....	مقدمه
۳۴.....	۱- مبانی نظری
۳۴.....	تحلیل مفاهیم
۳۴.....	حرفه
۳۵.....	ویژگی حرفه
۳۵.....	۱- ویژگی تخصصی
۳۶.....	تفاوت کار، شغل و حرفه
۴۰.....	۲- ویژگی اجتماعی حرفه
۴۶.....	عوامل تاثیر گذار بر اخلاق حرفه‌ای
۴۷.....	هنجارهای اجتماعی
۵۱.....	هنجارهای انتظامی
۵۱.....	مقایسه هنجارها، ارزش‌های اخلاقی، اخلاق حرفه‌ای
۵۲.....	مسئولیت اخلاقی
۵۳.....	تعهد+ اخلاق
۵۳.....	تعهد اخلاقی
۵۴.....	هویت
۵۵.....	عدالت
۵۷.....	ابزارهای مسئولیت پذیری اجتماعی
۶۱.....	تفاوت مسئولیت اخلاقی و حرفه‌ای
۶۲.....	اولین منشور جهانی حقوق بشر در تمدن ایران
۶۳.....	محتویات منشور کورش کبیر
۶۴.....	اخلاق حرفه‌ای پلی به سوی شایستگی
۶۵.....	مدل‌های شایستگی
۶۹.....	نسبت شایستگی و نقش
۶۹.....	شایستگی در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش
۷۲.....	انواع مدل‌های شایستگی
۷۵.....	رویکرد تعیین شایستگی از دیدگاه یوکل
۷۸.....	شایستگی معلم
۸۲.....	تاریخچه و روند تعیین شایستگی معلمان و ارزشیابی آن
۸۳.....	رویکرد کاستر و همکاران (۲۰۰۵)

۸۵	استاندارد حرفه‌ای
۸۶	اصول اخلاق حرفه‌ای
۸۶	مصلحت عامه
۸۷	مصلحت قانونی
۸۸	مصالح شخصی
۸۹	مصالح حرفه‌ای
۸۹	مصلحت سازمانی
۹۰	مصلحت حرفه‌ای
۹۱	جهت‌گیری ارزشی
۹۱	مشروعیت توافقی
۹۲	اخلاق حرفه‌ای در ایران
۹۴	مدل‌های آموزش اخلاق
۹۷	تعالی اخلاق حرفه‌ای
۹۸	اخلاق حرفه‌ای در اسلام
۹۸	مفهوم اخلاق حرفه‌ای در اسلام
۹۸	الف- اصل کرامت
۹۸	ب- اصل مسئولیت‌پذیری و پاسخ‌گویی
۹۹	ج- اصل صداقت
۹۹	د- اصل رازداری و امانت
۱۰۰	هـ- اصل عدالت
۱۰۰	و- اصل عفت
۱۰۱	ز- اصل آزادی
۱۰۱	ط- اصل خودیابی و خودشناسی
۱۰۲	اصول اخلاق حرفه‌ای در نهج البلاغه
۱۰۵	تبیین معیارهای اخلاق‌کاری از منظر امام علی (ع)
۱۰۷	ویژگی‌های معرفتی اخلاق حرفه‌ای
۱۰۷	مراحل تدوین کدهای اخلاقی
۱۰۸	رهنمودها
۱۰۹	تحلیل مبانی نظری مفاهیم اخلاقی
۱۱۰	اخلاق، فلسفه اخلاق، اخلاق دینی، اخلاق حرفه‌ای
۱۱۱	تفاوت اخلاق حرفه‌ای معلمان
۱۱۲	تحلیل اخلاق حرفه‌ای معلمان
۱۱۲	۲- پیشینه‌ی پژوهش
۱۱۲	الف- پژوهش‌های خارجی
۱۱۳	هان‌تلی (۲۰۰۸) شایستگی حرفه‌ای و اخلاق
۱۱۳	کاستر و همکاران (۲۰۰۵) اخلاق حرفه‌ای و دانش حرفه‌ای
۱۱۳	گرن‌ت و گینجر (۲۰۰۶) شایستگی حرفه‌ای معلمی و اثربخشی
۱۱۳	گرن‌ت و کینجر (۲۰۰۶) شایستگی حرفه‌ای معلمی و اثربخشی
۱۱۴	بلانچارد و هنسی (۲۰۱۴) نظام فرهنگی و تعهد‌کاری
۱۱۵	رایلی و کادول (۲۰۱۳) اخلاق حرفه‌ای و انگیزه‌ها
۱۱۶	پستکورا (۱۹۹۱) تعهد و هویت‌کاری
۱۱۶	دادهیر و همکاران (۲۰۰۹) معیارهای اخلاقی کار
۱۱۶	بار (۲۰۰۳) ویژگی معلمان خوب
۱۱۷	فیریره (۱۹۷۲) خصوصیات معلمان و استادان

- آناواریا(۲۰۰۹)اخلاق حرفه‌ای و آموزش معلمان ۱۱۸
- ایکپین(۱۹۹۹)اخلاق کسب و کار ۱۱۹
- سلامت دانش آموزان بومی استرالیا بیندی و دیگران(۲۰۱۳) ۱۲۰
- چارچوب عملکرد توسعه معلم استرالیایی ۱۲۰
- تمرکز بر روی دستاوردهای دانش آموز ۱۲۱
- تدریس اثربخشی ۱۲۲
- رهبری ۱۲۲
- انعطاف پذیری ۱۲۳
- انسجام ۱۲۳
- چرخه عملکرد ۱۲۳
- انعکاس و تنظیم هدف ۱۲۴
- تمرین حرفه‌ای و یادگیری ۱۲۵
- بازخورد و بررسی ۱۲۶
- توسعه و عملکرد دریافت زمینه ۱۲۷
- دیدگاه‌های معلمان پیش دبستانی در مورد اصول اخلاق سافک(۲۰۱۰) ۱۲۸
- شایستگی حرفه‌ای آموزگاران در امریکا(۲۰۱۰) ۱۲۹
- شایستگی حرفه‌ای معلمان در سنگاپور(۲۰۱۰) ۱۳۰
- شایستگی حرفه‌ای معلمان در انگلستان(۲۰۱۰) ۱۳۰
- اکتشاف ارزش ها در اخلاق حرفه ای معلمان اسرائیل فیشر(۲۰۱۳) ۱۳۴
- منشور اخلاق حرفه‌ای مقامات دولتی و سازمانهای حرفه ای بوشن(۲۰۰۹) ۱۳۴
- تفاوت منشور اخلاق حرفه ای و سلوک حرفه ای بوشن(۲۰۰۹) ۱۳۵
- چارچوب شایستگی فناوری و ارتباطات یونسکو(۲۰۰۸) ۱۳۵
- اجرای خط مشی اخلاق در کشورهای توسعه یافته ۱۳۵
- شایستگی آموزگار عصر حاضر ۱۳۶
- ب- پژوهش داخلی ۱۳۶
- عوامل درون سازمانی موثر در اخلاق کاری ۱۳۷
- ارائه الگوی اخلاق کاری کارکنان بانک خصوصی ۱۳۷
- نقش اخلاق کاری در ارتقاء رفتار شهروندی سازمانی ۱۳۸
- مفهوم فساد اداری در نظام آموزش دولتی ۱۳۸
- بررسی و شناسایی نشانگر حرفه ای و اخلاقی ۱۳۹
- رابطه اخلاق حرفه ای در آموزش ۱۳۹
- هویت کار، رضایت کار و عدالت کار یا تعهد کارکنان ۱۴۲
- بررسی اخلاق حرفه ای دبیران دوره متوسطه ۱۴۲
- بررسی ضوابط اخلاق حرفه ای مشاور در برخی از کشورها ۱۴۲
- بررسی مبانی نظری ۱۴۲
- تحلیل اخلاق حرفه ای براساس تحقیقات داخل و خارج کشور اخلاق حرفه ای معلمان ۱۴۳
- بررسی اخلاق حرفه‌ای اسنادی تأملی بر دیدگاه‌ها و نظرات استاتید و دانشجویان ۱۴۵
- بررسی اولویت‌بندی موانع رشد اخلاق حرفه‌ای ۱۴۵
- بررسی رابطه بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای و احساس موفقیت در عملکرد ۱۴۶
- بررسی میزان رعایت اخلاق حرفه‌ای معلمان از دیدگاه مدیران ۱۴۶
- رابطه‌ی اخلاق حرفه‌ای و اثربخشی مدیران مدارس ۱۴۷
- اخلاق حرفه‌ای معلمی از منظر شهید مطهری ۱۴۷
- رابطه اخلاق حرفه‌ای و هوش هیجانی مدارس ۱۴۸
- بررسی عدالت سازمانی مدیران بر اخلاق حرفه‌ای معلمان ۱۴۹

۱۵۰	کاربست مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در مراکز تربیت معلم
۱۵۰	تدوین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای متناسب با کارآموزان مراکز فنی و حرفه‌ای
۱۵۱	اخلاق حرفه‌ای مشاوران مدارس با توجه به ویژگی‌های شخصیتی
۱۵۲	استاندارد اخلاق حرفه‌ای استادان معارف اسلامی
۱۵۳	رابطه اخلاق حرفه‌ای و اعتماد سازمانی
۱۵۴	طراحی مدل ارتقاء شایستگی اخلاق حرفه‌ای
۱۵۵	آشنایی با منشور اخلاق حرفه‌ای روانپزشکی
۱۵۹	دیاگرام اخلاق حرفه‌ای معلمان در کشورهای مختلف
۱۶۲	تحلیل اخلاق حرفه‌ای معلمان براساس تحقیقات انجام شده

فصل سوم: روش پژوهش

۱۷۰	مقدمه
۱۷۰	روش پژوهش
۱۷۲	جامعه آماری
۱۷۲	اجزای تحلیل محتوا
۱۷۲	ابزار های تحقیق
۱۷۴	روایی کد اخلاقی
۱۷۴	پایایی مورد بررسی
۱۷۵	روش تجزیه و تحلیل

فصل چهارم: یافته‌های تحقیق

۱۷۷	مقدمه
۱۷۷	آشنایی با اخلاق حرفه‌ای کانادا
۱۷۷	۱- اخلاق حرفه‌ای انجمن نیوبرانزویک کانادا
۱۷۸	اصول اخلاق حرفه‌ای
۱۷۸	تعهد معلم به دانش آموز
۱۷۸	تعهد معلم به حرفه
۱۷۸	معلم به کار فرما
۱۷۸	نبایدهای که از آن اجتناب کرد
۱۷۸	تعهد معلم به دانش آموز
۱۷۹	تعهد معلم به حرفه
۱۸۰	تعهد معلم به کارفرما
۱۸۳	دوری از رفتارهای ناشایست
۱۸۳	۲- منشور اخلاق حرفه‌ای نیویورک
۱۸۴	۳- اخلاق حرفه‌ای مربیان کاتولیک امریکا (۲۰۰۷)
۱۸۷	۴- منشور اخلاقی نیوزلند استرلیا (۲۰۰۴)
۱۸۸	منشور اخلاق حرفه‌ای هندوستان
۱۹۰	۵- اخلاق حرفه‌ای معلمان نانیگوپال مالو(هند)
۱۹۶	۶- اخلاق حرفه‌ای فیلیپین
۲۰۲	۷- اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه‌های مکزیک و اسپانیا
۲۰۶	مدل اخلاق حرفه‌ای یونسکو (۲۰۱۴)
۲۱۳	اخلاق حرفه‌ای معلمان قبل از خدمت ایالتی اورگن در امریکا
۲۲۲	گزارش پیشرفت اخلاق حرفه‌ای
۲۲۵	تحلیل مقوله‌های اخلاق حرفه‌ای در اسناد تحولی
۲۲۸	تعهد معلم به دانش‌آموزان
۲۳۱	تعهد معلم به حرفه، همکاران و انجمن حرفه‌ای

۲۳۲	تعهد معلم به مدرسه، مدیریت و اداره آموزش و پرورش
۲۳۳	تعهد معلم به جامعه
۲۳۵	اعتبارسنجی از دیدگاه متخصصان
۲۳۶	۱-۳- واحدهای مقوله تعهد معلم به دانش‌آموزان از دیدگاه متخصصان
۲۳۸	۲-۳- واحدهای مقوله تعهد معلم به حرفه، همکاران و انجمن حرفه‌ای
۲۴۰	۳-۳- واحدهای مقوله تعهد معلم به والدین و سرپرستان از دیدگاه متخصصان
۲۴۱	۴-۳- واحدهای مقوله تعهد معلم به مدیریت، مدرسه، منطقه، اداره آموزش و پرورش
۲۴۲	۵-۳- واحدهای مقوله تعهد معلم به جامعه از دیدگاه متخصصان
۲۴۳	نقاط ضعف و قوت مقوله‌های اخلاق حرفه‌ای معلمان براساس تجارب جهانی و اسناد تحولی

فصل پنجم: بحث و نتیجه‌گیری

۲۴۵	مقدمه
۲۴۶	۱. مقوله‌های اخلاق حرفه‌ای در کشورهای مختلف
۲۴۶	۱-۱- اصول اخلاق حرفه‌ای معلمان در تجارب جهانی چگونه هست؟
۲۴۷	۱-۲- مقوله‌های اخلاق حرفه‌ای معلمان در تجارب جهانی
۲۴۸	- شباهتها و تفاوت‌های مقوله‌های تفصیلی اخلاق حرفه‌ای در تجارب جهانی
۲۵۵	۱-۳- شناسایی مقوله‌ها و واحدهای آن در اخلاق حرفه‌ای معلمان در تجارب جهانی
۲۵۶	۱-۴- شناسایی مقوله‌های و واحدهای اخلاق حرفه‌ای معلمان در تجارب جهانی
۲۵۶	شناسایی واحدهای مقوله تعهد معلم به دانش‌آموزان
۲۵۶	شناسایی واحدهای تعهد معلم به همکاران و انجمن حرفه‌ای
۲۵۷	شناسایی واحدهای تعهد معلم به والدین و سرپرستان
۲۵۸	شناسایی واحدهای تعهد معلم به مدیریت و اداره آموزش و پرورش
۲۵۸	شناسایی واحدهای تعهد معلم به جامعه
۲۵۹	شباهت اخلاق حرفه‌ای معلمان در تجارب جهانی و اسناد تحولی با محوریت تعهد معلم به دانش‌آموزان
۲۶۳	شباهت اخلاق حرفه‌ای معلمان در تجارب جهانی و اسناد تحولی با محوریت تعهد معلم به حرفه و همکاران
۲۶۴	شباهت اخلاق حرفه‌ای معلمان در تجارب جهانی و اسناد تحولی با محوریت تعهد معلم به جامعه
۲۶۹	شباهت اخلاق حرفه‌ای معلمان در تجارب جهانی و اسناد تحولی با محوریت تعهد معلم به والدین و سرپرستان
۲۶۹	شباهت اخلاق حرفه‌ای معلمان در تجارب جهانی و اسناد تحولی با محوریت تعهد معلم به مدیریت مدرسه و اداره آموزش و پرورش
۲۷۲	۲-۱- شناسایی انواع مقوله‌های اخلاق حرفه‌ای در تجارب جهانی و اسناد تحولی
۲۷۶	انطباق اخلاق حرفه‌ای معلمان در اسناد تحولی با تجارب جهانی
۲۷۸	۲-۲- شباهت‌های اصول اخلاق اسناد تحولی و تجارب جهانی
۲۸۱	۲-۳- تفاوت‌های اصول اخلاق حرفه‌ای معلمان در اسناد تحولی و تجارب جهانی
۲۸۳	۲-۴- شناسایی واحدهای مقوله تعهد معلم به دانش‌آموزان در اسناد تحولی و تجارب جهانی
۲۸۳	بایدهای واحدهای مقوله‌های تعهد معلم به دانش‌آموزان
۲۸۴	نبایدهای واحدهای مقوله‌های تعهد معلم به دانش‌آموزان
۲۸۵	۲-۵- شناسایی واحدهای مقوله تعهد معلم به حرفه و همکاران در اسناد تحولی
۲۸۶	۲-۶- شناسایی واحدهای مقوله تعهد معلم به مدرسه؛ مدیریت و اداره آموزش و پرورش
۲۸۶	بایدهای واحدهای مقوله‌های تعهد معلم به مدرسه، مدیریت و اداره آموزش و پرورش
۲۸۶	نبایدهای واحدهای مقوله‌های تعهد معلم به مدرسه، مدیریت و اداره آموزش و پرورش
۲۸۷	۲-۷- شناسایی واحدهای مقوله تعهد به والدین و سرپرستان
۲۸۷	بایدهای واحدهای مقوله‌های تعهد معلم به والدین و سرپرستان
۲۸۷	نبایدهای واحدهای مقوله‌های تعهد معلم به والدین و سرپرستان
۲۸۹	۲-۸- شناسایی واحدهای مقوله تعهد به جامعه در اسناد تحولی و تجارب جهانی

اعتبارسنجی از دیدگاه متخصصان	۲۹۰
۱-۳-شناسایی واحدهای مقوله تعهد معلم به دانش‌آموزان از دیدگاه متخصصان	۲۹۳
۲-۳-شناسایی واحدهای مقوله تعهد معلم به حرفه، همکاران از دیدگاه متخصصان	۲۹۵
۳-۳-شناسایی واحدهای مقوله تعهد معلم به مدرسه، مدیریت و اداره آموزش و پرورش از دیدگاه متخصصان	۲۹۷
۴-۳-شناسایی واحدهای مقوله تعهد معلم به جامعه از دیدگاه متخصصان	۲۹۹
۵-۳-شناسایی واحدهای مقوله تعهد به والدین و سرپرستان از دیدگاه متخصصان	۲۹۹
محدودیت‌های تحقیق	۳۰۰
پیشنهاد‌های تحقیق	۳۰۱
فهرست منابع	۳۰۳
پیوست	۳۱۷

فهرست جدول‌ها

جدول ۱-۲	مقایسه شغل و حرفه.....	۳۷
جدول ۲-۲	مقایسه هنجارها، ناهنجاریها، ارزش های اخلاقی، اخلاق حرفه ای و ارزش ها.....	۵۱
جدول ۳-۲	معیار های اخلاق کاری از منظر امام علی (ع).....	۱۰۵
جدول ۱-۴	فرآیند مشروعیت اخلاق حرفه‌ای معلمین.....	۲۲۱
جدول ۲-۴	واحد‌های مقوله تعهدمعلم به دانش آموزان در اسناد تحولی.....	۲۲۵
جدول ۳-۴	واحد‌های مقوله تعهدمعلم به حرفه، همکاران و انجمن حرفه‌ای.....	۲۲۸
جدول ۴-۴	واحد‌های مقوله تعهدمعلم به والدین و سرپرستان.....	۲۳۱
جدول ۵-۴	واحد‌های مقوله تعهدمعلم به-مدرسه و مدیریت در اداره آموزش و پرورش.....	۲۳۲
جدول ۶-۴	واحد‌های مقوله تعهدمعلم به جامعه(محلی= منطقه‌ای و ملی).....	۲۳۳
جدول ۷-۴	ویژگی نمونه‌های متخصصان مورد مطالعه به تفکیک تخصص.....	۲۳۵
جدول ۸-۴	واحد‌های مقوله تعهدمعلم به دانش آموزان از دیدگاه متخصصان.....	۲۳۶
جدول ۹-۴	واحد‌های مقوله تعهدمعلم به حرفه، همکاران و انجمن حرفه ای از دیدگاه متخصصان.....	۲۳۸
جدول ۱۰-۴	واحد‌های مقوله تعهدمعلم به والدین و سرپرستان از دیدگاه متخصصان.....	۲۳۹
جدول ۱۱-۴	واحد‌های مقوله تعهدمعلم به مدیریت، مدرسه، منطقه، اداره آموزش و پرورش از دیدگاه متخصصان.....	۲۴۱
جدول ۱۲-۴	واحد‌های تعهد معلم به جامعه.....	۲۴۱
جدول ۱۳-۴	نقاط قوت مقوله های اخلاق حرفه ای معلمین.....	۲۴۳

فهرست نمودارها

- نمودار ۱-۲- الگوی تعاملی رفتار اخلاقی ۴۵
- نمودار ۲-۲- مقایسه هنجارها، ناهنجاریها، ارزش های اخلاقی، اخلاق حرفه ای و ارزش ها ۴۶
- نمودار ۳-۲- مقایسه قابلیت ها و شایستگی ها ۶۵
- نمودار ۴-۲- عناصر شایستگی ۶۵
- نمودار ۵-۲- شایستگی های درونی و بیرونی ۶۶
- نمودار ۶-۲- مدل هرم شایستگی ۶۶
- نمودار ۷-۲- سلسله مراتب شایستگی ها (فریدنبرگ ۲۰۰۴) ۷۲
- نمودار ۸-۲- کریپ و منسفلد ۷۳
- نمودار ۹-۲- مدل استون ۷۳
- نمودار ۱۰-۲- مدل کری و گلدمن ۷۴
- نمودار ۱۱-۲- مدل کارت اوزن و همکاران ۷۴
- نمودار ۱۲-۲- چارچوب تدریس و یادگیری دارلینگ هاموند و بونسفورد ۲۰۰۵ ص ۱۱ ۸۴
- نمودار ۱۳-۲- عناصر آموزش اخلاق حرفه ای فیلیپین (۲۰۰۸) ۹۶
- نمودار ۱۴-۲- اضلاع هشت گانه اخلاق حرفه ای ۱۰۷
- نمودار ۱-۴- تفاوت کدهای اخلاقی و رفتار اخلاقی ۲۰۸
- نمودار ۲-۴- چارچوب اخلاق حرفه ای دریونسکو ۲۰۹
- نمودار ۳-۴- مقوله های الاق حرفه ای معلمین یونسکو ۲۱۲

فصل اول

کلیات پژوهش

پوپر (۱۹۹۴) بر این باور است که بیشتر افراد، فکر می کنند که بمب‌های اتمی فقط در خارج منفجر می شود و تلفات می گیرد ولی پاره ای از بمب‌های اتمی در اندیشه‌ها و رفتارهای زمانه ما منفجر شده اند و دائماً تلفات می گیرد، اکنون بد اخلاقی سازمان های آموزشی خلاقیت‌های فردی، خلاقیت اجتماعی، مسئولیت پذیری اجتماعی و حرفه ای را بتدریج از بین می برند (پایا، ۱۳۷۶).

کوناک و جونز^۱ (۱۹۹۸) اخلاق را این گونه تعریف می کنند: "اخلاق به انصاف و راستی و درستی مربوط می شوند، به تصمیم گیری در خصوص اینکه چه چیز خوب و چه چیز بد است، به فعالیت‌ها و قواعدی که رفتار پاسخگویی را میان افراد و گروه‌هایی برنامه ریزی می کند. آشتون و آرم^۲ (۲۰۰۳): "اخلاقی بودن و اخلاقی عمل کردن شامل انجام دادن اقداماتی است در جهت کسب اطمینان از اینکه رفتار اخلاقی همواره و در همه شرایط اعمال شود.

"اخلاق، هدایت اراده انسان به سوی خیرها و کمال‌ها و دستیابی به فضایل و دوری از رذایل است در مفهوم شناسی اخلاق هر امری که قابلیت اتصاف به حسن و قبح را داشته باشد، دانش اخلاقی تغییرات را در وجود فرد دنبال می کند ولی اخلاق حرفه‌ای ماهیت تربیتی و فرا روشی دارد و از همه روش‌های عقلی، نقلی، تجربی بهره می گیرد، اخلاق حرفه‌ای با دانش تربیتی دارای شباهتهایی است، که در بسیاری از مبانی هستی شناسی، انسان شناسی و جهان شناسی اشتراک دارند و در حوزه خودسازی و دگرسازی از لحاظ مبانی مشترک هستند به طور مثال، «انسان تغییرپذیر است»، «انسان الگوپذیر است» در اخلاق حرفه‌ای دانش تربیتی وجود دارد و افزون بر آن جهت‌گیزی افکار، علائق، عواطف و رفتارهای فرد به سمت مطلوب و ارزش‌های تعریف شده است. که جنبه ارزشی دارد (اعرافی، ۱۳۹۱).

میرکمالی (۱۳۸۲) ضرورت و اهمیت اخلاق و مسئولیت اجتماعی، و آثار آن را بر رفتار فرد و جامعه مورد بحث قرار داده و به بررسی ویژگی‌های شخصی فرد بر تصمیم‌گیری اخلاق حرفه ای با اصول اخلاقی عدالت، مراقبت، انسجام و اعتماد و مسئولیت اجتماعی را در سا زمان‌های آموزشی توصیف کرده است منشور اخلاقی مجموعه راه حل‌های است که عملکرد و اقدامات صحیح کارگزاران دولتی را به صورتی واضح و شفاف معین نموده و معیارهایی برای تصمیم‌گیری و انتخاب در اختیار افراد قرار می دهد. منشور اخلاقی اجرای امور سازمان را تسهیل و تصحیح کرده و بررسی و ارزیابی

1. Conaock & John
2. Ashton & Ormem

آنها را از سوی نمایندگان مردم و سیاستمداران به صورتی عینی امکان پذیر می سازد فقدان اصول مدون اخلاقی و ارزشی موجب می شود تا هر فردی در سازمان بر اساس احساس وجدانی خود دست به عملی بزند که شاید از دیدگاه او بهترین باشد اما از نظر جامعه و سازمان و مصالح کلی نظام چندان خوشایند و مطلوب نباشد الگوهای اخلاقی به فرد امکان می دهند تا تصمیمات صحیحی اتخاذ کنند و از ابهام و سردرگمی رهایی یابند.

" فردریکسون"^۱(۱۹۹۰) منشور اخلاقی را حول محور برابری و عدالت اجتماعی و مصلحت عامه تعریف می کند و " رهرو"^۲(۱۹۸۹) اخلاقیات حاکم بر سازمانهای دولتی را تابع ارزشهای موجود در جامعه و جهان بینی حکومتی می داند." دن هارت"^۳(۱۹۹۱) بنیادهای اخلاقی سازمان را تحت سه رکن اساسی به نام عزت ، آبرو و نیکخواهی و عدالت عنوان نموده است ؛ " کوپر"^۴(۱۹۹۰) چهار منبع را در تصمیم گیری های اخلاقی کارگزاران و مدیران مهم میدانده که عبارتند از صفات و خصائل شخصی ، ساختار و شکل سازمان و فرهنگ سازمان ؛ دوبل"^۵(۱۹۹۰) نیز سه دسته معیار اخلاقی را مطرح می نماید که عبارتند از احساس مسئولیت در مقابل حکومت ، مسئولیت فردی ، دوراندیشی و خیرخواهی؛ و " ارویک"^۶(۱۹۸۱) از چهار منبع نام می برد : *مصلحت عمومی ، مصلحت حکومتی ، مصلحت سازمانی و مصلحت شخصی. بنابر این هر چه سازمانها توسعه یافته تر می شود ، معیارهای اخلاقی هم فزاینده می کند.*

" دفت (۲۰۰۰) مرامنامه یا منشور اخلاقی سندی است رسمی که اصول اخلاقی و شئونات معنوی و ارزشی سازمان در آن قید شده است ، در این سند انتظاراتی که سازمان از نظر رفتارهای اخلاقی از افراد دارد نوشته می شود." کایه"^۷(۱۹۹۲) عده ای از محققان بر این باورند که مدیران اجرایی سازمانها منشور را به مثابه یک روش کارآمد برای ارتقاء اخلاقیات تلقی می نمایند و عده ای نیز اعتقاد دارند که منشور با فعالیت و شرایط کار مدیران سازمانها مرتبط نیست و نمیتواند برای بهبود رفتار اخلاقی مفید باشد. در صورتی که منشور اخلاقیات از طریق فرآیند گروهی و مشترک اشاعه شود احتمال اجرای موفقیت آمیز آن افزایش می یابد. بر خلاف اینکه منشور اخلاقیات در بخش خصوصی

1Fredericksont

2 Rohr

3Denhardt,k

4 Cooper

5 Dobel

6 Warwick

برای اثربخشی سازمانی و بهبود کارآمدی حرفه ای تدوین می شود ، در سازمانهای خدمات عمومی طراحی منشور با هدف حمایت و تامین منافع عمومی صورت می گیرد.

اخلاق حرفه ای، مکمل شایستگی است، که با رفتارهایی حرفه ای مانند توانایی درک و در نظر گرفتن تصویر بزرگ یعنی زمینه تاریخی، فرهنگی، زیست محیطی بزرگ تر برای تصمیم گیریها در درازمدت است، اخلاق حرفه ای به حضور شایستگی کمک می کند که فرد مهارتها و توانائیهای جدید و شایستگیهای لازم را کسب کنند و به صورت افرادی انعطاف پذیر و سازگارتر با محیط در حال تغییر ایفای نقش کنند، افرادی که توانایی انطباق با تغییر را دارند با دید نقادانه نسبت به شرایط با وضع جدید سازگاری پیدا می کنند و به عنوان افراد مولد جامعه فعالانه به عمل می پردازند. (جوادی، ۱۳۸۵)

پنج نظام اخلاقی مشتمل بر فایده گرایی، وظیفه گرایی، عدالت فراگیر، آزادی فردی و خیر مطلق هست. چهار نظریه نخست در واقع اصول راهبردی اخلاق را ملاک نهایی می داند، اما در نظریه چهارم، خداوند متعال، خیر مطلق و مشخص کننده ملاک نهایی اخلاق است. در این نظام اخلاقی، تقرب به خدا و کسب رضایت خدا آرمان اخلاقی است و دستیابی به عدالت فراگیر اجتماعی، آزادی، حرمت انسان در طول آن است. بیشترین معیار اخلاق حرفه ای در اهداف اجتماعی با چهار بعد فردی، شغلی، سازمانی و اجتماعی به صورت یکپارچه است. ، همه تحقیقات در چارچوب نظام اخلاقی اسلام، بر اساس نظریه خیر مطلق یا حیات طیبه با مفاهیم متعدد ارزشی است، که همه آنها را میتوان به منزله جامعه صالح در نظر گرفت.

برخی اخلاق را مجموعه ای از صفات روحی و باطنی انسان تعریف می کنند که به صورت اعمال و رفتاری که از خلیات درونی انسان ناشی می شود بروز و تجلی می یابد (طوسی، ۱۳۶۴). استمرار رفتاری خاص دلیل بر این است که این رفتار یک ریشه درونی و باطنی در عمق جان و روح فرد دارد که آن ریشه را خلق و اخلاق می نامند. عده ای اخلاق را رفتار ارتباطی پایدار مبتنی بر رعایت حقوق طرف مقابل می دانند که دارای سه حوزه درون شخصی، بین شخصی، و برون شخصی را شامل می شود (قرا ملکی، ۱۳۸۷) افراد در تعامل با خویش ، دیگر انسان ها ، طبیعت و موجودات دیگر از مسئولیت اخلاقی برخوردارند و دامنه اخلاق حرفه ای در سطح جامعه با نهادهای اجتماعی و سازمانها تسری می یابد که به اخلاق اجتماعی و سازمانی تبدیل می شود که اخلاق حرفه ای وجه غالب در اجتماع پیدا می کند و بتدریج با آن اخلاق حرفه ای خاص قابل متمایز از بقیه حرفه ها می شود. و برخی بر این باور هستند که اخلاق حرفه ای، اساس مناسبی برای اخلاق کاربردی است گرت و

کلوس^۱ (۱۹۹۰) در ارتباط با برون گروهی اخلاق حرفه‌ای اذعان دارد که برای قضاوت مستدل و محکم در اخلاق کاربردی باید تئوری اخلاقی واحد داشت که بتوان براساس آن چارچوب کلی تمام گروه‌های درگیر بتوانند با هم توافق کنند و در موقعیت‌های مبهم راهنمایی برای دیگران باشند انگلهارت^۲ (۱۹۹۶) هر چند که توازن بین اخلاق درونی و بیرونی را نشان می‌دهد. راهبردهای اخلاق حرفه‌ای مورد توجه مدیران استراتژیست قرار گرفته است.

اقبال به جهت‌گیری اخلاقی در توسعه راهی برای تبدیل تهدید به فرصت تلقی می‌شود. مدیران ایرانی براساس دغدغه‌های فرهنگی بر اخلاق حرفه‌ای تأکید کردند، که ریشه در تمدن ایران باستان دارد و جهت‌گزینی اخلاقی را در نظام سیاسی هخامنشیان، در تمدن پیش از آنان نشان داده است. شناخت دقیق اخلاق حرفه‌ای آموزش و پرورش که مسائل امروز و فردای آموزش و پرورش را توصیف می‌کند و زمینه ساز توسعه‌ای شایستگی در آموزش و پرورش است. تولید و توسعه دانش اخلاق حرفه‌ای معلمین، پای‌بندی به استانداردهای جهانی اخلاق حرفه‌ای، ارتقاء استانداردها، همکاری با مؤسسه‌های بین‌المللی معطوف به ترویج اخلاق حرفه‌ای در رده‌های شغلی متفاوت است.

اخلاق حرفه‌ای گستره‌ای از دانش معرفتی که دارای حوره‌های مختلف است که اضلاع معرفتی آن متشکل از دانش تخصصی، دانش حرفه‌ای و تعهد حرفه‌ای است. اخلاق، هدایت اراده انسان به سوی خیرها و کمال‌ها و دست‌یابی به فضایل و دوری از رذایل است در مفهوم شناسی اخلاق هر امری که قابلیت اتصاف به حسن و قبح را داشته باشد، دانش اخلاق تغییرات را در وجود فرد دنبال می‌کند ولی اخلاق حرفه‌ای ماهیت تربیتی و فرا روشی دارد و از همه روش‌های عقلی، نقلی، تجربی بهره می‌گیرد، اخلاق حرفه‌ای با دانش تربیتی دارای شباهت‌هایی است، که در بسیاری از مبانی هستی‌شناسی، انسان‌شناسی و جهان‌شناسی اشتراک دارند و در حوزه خودسازی و دگرسازی از لحاظ مبانی مشترک هستند به طور مثال، «انسان تغییرپذیر است»، «انسان الگوپذیر است» در اخلاق حرفه‌ای دانش حرفه‌ای وجود دارد و افزون بر آن جهت‌گزینی افکار، علایق، عواطف و رفتارهای فرد به سمت مطلوب و ارزش‌های تعریف شده است. که جنبه ارزشی دارد (اعرافی، ۱۳۹۱). اخلاق حرفه‌ای درباره حسن و قبح رفتارها در تعیین روش‌ها و راهبردهای عملیاتی نقش هدایت‌گری دارد توجه به ملاحظات اخلاقی و حفظ حقوق افراد مورد مطالعه از مهم‌ترین

1 Gert and Clouse

2. Engelhardt

خدمات دانش تخصصی و حرفه ای است، دانش اخلاق حرفه‌ای و دانش تربیتی در مبنای هستی‌شناسی، انسان‌شناسی و جهان‌شناسی اشتراک دارد در حوزه خودسازی و دیگرسازی مشترک است. دستاورهای علوم تربیتی در زمینه‌هایی خودپنداره تحصیلی، خودآموزی، حرمت خود، خودشکوفایی و خودآگاهی و دیگر مفاهیم مرتبط با خود انسان که در تماس با حوزه اخلاق حرفه‌ای و روش تربیتی است اخلاق حرفه‌ای دارای گزاره‌های توصیفی و تجویزی است و درباره کیفیت اکتساب و احتساب هم گزاره‌هایی صادر می‌شود اخلاق حرفه ای رفتارهای ارادی انسان است که بر اساس توانایی شناختی و فراشناختی انجام می‌شود. (اعرافی، ۱۳۹۱).

اخلاق حرفه‌ای، گزاره‌های فلسفی متافیزیک، معرفت‌شناسی حاوی دلالت‌هایی برای اخلاق حرفه‌ای معلمین است و براساس استنتاج از هست‌ها به باید و نبایدهای تربیتی در منابع دیگر نیز ملاحظه می‌شود و اخلاق حرفه‌ای معلمین یکی از قطعه‌های پازل نظام تربیتی اسلام است و اخلاق حرفه‌ای معلمین گامی برای طراحی دانش تربیت اسلامی در عرصه نظر و عمل می‌تواند افق را براساس آثار ماورایی و اخروی گسترش دهد. اسلام، دین، اخلاق و تربیت و برنامه انسان‌سازی در عرصه خودسازی و دگرسازی است، و رعایت عدالت آموزشی در تعامل با دانش‌آموزان تاکید می‌شود (علامه حلی، ص ۲۵) اندیشمندان اسلامی همچون غزالی، فیض کاشانی پایه و محور اخلاق را در شریعت جست و جو می‌کنند. غایت عمل اخلاقی آن است که دوستی دنیا از دل فرد منقطع شود و دوستی خدا ثابت گردد. و حرکت از خود محوری به سمت خدا محوری تاکید شود و خدا محوری را پایه و اساس افعال اخلاقی تفسیر کرده است. (شیدان، ۱۳۸۵) مدل مختلفی برای ایجاد نظام‌های اخلاقی وجود دارد این مدل‌ها برای روشن ساختن نقش و توانایی افراد و سازمان‌ها در ایجاد و حل مسائل اخلاقی است. آموزش اخلاق حرفه ای، اهمیت راهبردی اخلاق حرفه ای است (نهادن‌دیان، ۱۳۸۵). در این مدل به مولفه‌های سطح کلان عواملی که بر رفتار اخلاقی در محل کار تاثیر می‌گذارند، پرداخته شده است. که شامل عناصر، انگیزش، استقلال حرفه ای، مسئولیت اجتماعی، مسئولیت اخلاقی و ایجاد فرصت برای مقابله با رفتار غیر اخلاقی است.

اصول اخلاق حرفه ای بر مبنای این مدل یکی از متغیرهای تاثیرگذار بر اخلاق سازمانی، عدالت است. در این مدل درباره تصمیم‌ها و رفتارها بر پایه سازگاری با اصول جوانمردی، عدالت، منصفانه بودن، تساوی و توزیع منافع و هزینه‌ها در میان افراد و گروه‌ها بی طرفانه و بدون غرض قضاوت می‌شود. در عدالت مفاهیمی چون عادل بودن، شایستگی و سزاواری مطرح می‌شود. اصول رسمی عدالت را می‌توان در این اندیشه یافت که باید با موارد مشابه رفتاری مشابه و با

موارد نا متشابه، رفتاری متفاوت داشت (گیوریان، ۱۳۸۴). مدل حقوق^۱ در این مدل درباره تاثیر تصمیم‌ها و رفتارها در دیگران بر پایه هدف اساسی "تامین بیشترین خوبی برای بیشترین افراد" داوری می‌شود. در این مدل بیان می‌شود که انسان از حقوق و آزادی‌های بنیادی برخوردار است و نمی‌توان با تصمیمی شخصی، آن‌ها را از انسان جدا ساخت. بنابراین، تصمیمی از لحاظ اخلاقی درست محسوب می‌شود که بهترین شکل حقوق افرادی را که در محدوده این تصمیم‌گیری قرار دارد را تامین کند (دفت، ۲۰۰۱). مدل حقوق بیانگر این است که تصمیم‌ها و اقدامات باید حقوق اساسی افراد (مانند حق حیات، آزادی، سلامتی، حقوق کار و ...) را رعایت کند. مدل پویایی اخلاق در گذر زمان و فرهنگ دو عامل اصلی تاثیرگذار بر اخلاق در بازار و جامعه هستند. با گذشت زمان، فرهنگ دگرگون می‌شود و در نتیجه آن، معیارهای اخلاقی همچنین تغییر می‌یابند. تعامل این دو عامل در کنار یکدیگر، فراهم آورنده یک چارچوب مفهومی عام و همچنین توصیف کننده پویایی‌های اخلاقی است (امینی فسخودی، ۱۳۸۷).

اخلاق حرفه‌ای یکی از ویژگی‌های سرمایه‌های انسانی و معنوی هر جامعه یا نوعی تعهد اخلاقی و وجدان کاری نسبت به هر وظیفه و مسئولیت حرفه‌ای است. اخلاق حرفه‌ای، مجموعه‌ای از استانداردهای رفتاری است که اعضای هر حرفه خود را ملزم به رعایت آن استانداردها می‌دانند. مدیریت اخلاق، در سازمان به سه طریق حاصل می‌شود. (تئودور پورسل و جیمز وبر)^۲ ۱. ارائه خط مشی یا منشور اخلاقی مناسب برای سازمان ۲-منسوب نمودن یک کمیته رسمی امور اخلاقی ۳-آموزش اخلاق در برنامه‌های تحول اداری

رویکرد مبتنی بر ارزش^۳ اگر شایستگی‌ها بر اساس ارزش‌های فرهنگی سازمان شکل گیرد، رویکرد مبتنی بر ارزش نامیده می‌شود. محققان بر اثربخشی بالقوه‌ی این رویکرد تاکید دارند؛ زیرا می‌تواند انگیزش قوی ایجاد کند. از نقاط ضعف این رویکرد، یکی احتمال نبود دقت در فرآیند توسعه است و دیگر این که ترجمه‌ی ارزش‌های فرهنگی به رفتارهای واقعی بسیار مشکل است (بریسکو وهال، ۱۹۹۹)^۴ بر همین اساس تحقیق حاضر کوششی است برای طراحی و تدوین مقوله‌های اخلاق حرفه‌ای با نگاه جامع و چندوجهی در دانش تخصصی، دانش حرفه‌ای و تعیین استاندارد اخلاقی بر اساس تجارب جهانی و استاد تحولی است، که بتواند اخلاق حرفه‌ای بر ارتقاء هنجارهای اخلاقی و

1.Rights Model

2-Theodore Purcell & James Wober

3A Value-based approach

4Briscoe & Hall

شایستگی حرفه‌ای معلمی در مراکز آموزشی کمک کند و در این راستا خو داگاهی طرحواره اخلاق حرفه ای بتواند محتوای برای تربیت و ساماندهی آموزش معلمان در بدو خدمت و ضمن خدمت فراهم کند.

بیان مساله

خود آگاهی به طرحواره اخلاق حرفه ای معلمان باعث می شود که چهار چوب مفهومی تعاملات معلمان تحول یابد و رویکردهای نظری مختلف هم معنا پیدا کند. استاندارد های اخلاق حرفه ای در دوره های مختلف شکل می گیرد. بر همین اساس عاملین آموزش و پرورش بر اساس استدلال کردن و آگاهی اخلاق حرفه ای ، معلمان را برای تصمیم گیری اخلاقی حمایت کنند ، معضلات اخلاقی که متخصصان آموزش و پرورش همواره با آن مواجه هستند مقوله های اخلاقی میتواند در حل مناقشات همیار معلمان گردد. منشور اخلاق حرفه ای میتواند برای فعالیت های روزانه معلمان شفاف سازی کند و یادگیرندگان را از تبعیض، تحقیر ، پرخاشگری و آسیب رسانی حفاظت کنند، حقوق معلمان و بهبود شرایط شغلی معلمان را شفاف سازی می کنند، تربیت حرفه ای را در سطح بالای حرفه ای حفظ و نگهداری می کند. ،شان و منزلت معلمان را حفظ و نگهداری می کند، خودکارآمدی معلمان و تعهد حرفه ای را ارتقاء می دهد. (بوشن، ۲۰۰۹)

اخلاق حرفه ای معلمان به عنوان یک میثاق اجتماعی جهانی مورد تاکید قرار گرفته است. دويس^۲، (۱۹۹۱) اخلاق حرفه ای شاخه ای از اخلاق کاربردی است که به مباحث اخلاقی در حرفه، همکاران و دانش آموزان می پردازد. صاحبان حرفه، از دانش اخلاق دو توقع دارند: بیان نظام مند مسئولیت های اخلاقی در حرفه و تشخیص دقیق و حل اثربخش مسائل اخلاقی حرفه. اخلاق به معنای صفات پایدار فرد که به رفتارهای آن اطلاق می گردد در این پژوهش اخلاق حرفه ای به معنای ارزش های اخلاقی، استانداردها و قانون حاکم بر رفتار فرد خاص و گروهی خاص اطلاق می شود. اخلاق حرفه ای به شکل گیری استانداردهای اخلاقی فرد در سطوح مختلف حرفه ای کمک می کند، در فعالیت های حرفه ای چه باید بکند، هنگامی که با مشکلات مواجه شد، چگونه مساله اخلاقی را حل کند، اخلاق حرفه ای بر اساس چارچوب اصولی اخلاقی تنظیم می شود که وظایف معلمان نسبت به دانش آموزان ،والدین، همکاران، جامعه و حرفه ای معلمی را شفاف سازی می کنند..

1Boisson,muriel

2-Davis

منشور اخلاق حرفه ای^۱: با تاکید بر پرورش استعداد دانش آموزان و ارائه بالاترین استانداردهای اخلاقی در مسئولیت معلمین بحث می کند، منشور اخلاقی به شیوه حرفه ای و اخلاقی کردن در عمل کمک می کند بیشتر به نیازهای معلمین در زمانهای متفاوت متمرکز می شود. (راوت، یاداو، کارکر ۲۰۱۵)

جهت گیری اخلاق حرفه ای اسلامی پیشرفت پایدار انسانها در همه اعصار است. کولانتونو^۳ (۲۰۰۹) اذعان دارد که سوء رفتار و بد اخلاقی های آموزشی و تربیتی به منزله نقص کدهای اخلاقی، مرام نامه ها و نظام نامه ها یا استانداردها در مراکز آموزشی است. تحقیقات نشان داده است که صاحب نظران و نظریه پردازان مدیریت، دلیل اصلی ورشکستگی و انحلال شرکتهایی چون انرون، سیسکو، زیراکس و آدولفی را فروپاشی اخلاق حرفه ای در این شرکتها می دانند. از طرفی منشور اخلاق حرفه ای، عدالت و برابری را به جامعه یادآوری می کند. (لووات، ۱۹۹۸). و به تدریج کیفیت اخلاقی - قانونی در جامعه هم ارتقاء می یابد. (سیمپسون، ۲۰۰۴).

گزارش های سازمان بازرسی کل کشور (۱۳۷۹) حاکی از آن است که بیشترین تخلفات مرتبط با رفتارهای اخلاق حرفه ای نظیر سهل انگاری و کم کاری، تسامح در حفظ اموال و عدم رعایت نظم و انضباط می باشد. مرکز تحقیقات، مطالعات و سنجش برنامه ای صدا و سیما (۱۳۷۴) نشان می دهد که ۴۳ درصد از پاسخگویان رضایت چندانی از برخورد صاحبان مشاغل ندارند و بیش از نیمی از آنها معتقدند که در نظام کاری ایران توجهی به راه اندازی کار و دلسوزی نسبت به دیگران مشاهده نمی شود. طبق تحقیقاتی که در وزارت کشور در سال ۱۳۸۴ به اجرا درآمد، میزان اعتماد به معلمان، اساتید، پزشکان و قضات نیز به شدت کاهش یافته است. در دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی (۱۳۸۵) با یک بررسی میدانی، اعلام نمودند، که در بین گروه های اجتماعی، بی اعتمادی نسبت به هنرمندان، اساتید دانشگاه، پزشکان و ورزشکاران، مدیران دولتی، تجار و بازاریان و رانندگان محسوس تر بوده است. مسئولین کشور نیز به بیش از حد قانون گریزی را در دستگاهها و نظام اداری ایران اذعان دارند (پورمحمدی، ۱۳۸۷، لاریجانی، ۱۳۸۸، پورمحمدی، ۱۳۸۸) و آن را به عنوان یک آسیب اخلاقی قلمداد می کنند (پورمحمدی، ۱۳۸۸). به هر حال بحث قانون، قانون مداری و قانون گریزی یکی از دغدغه های مهم مردم و مسئولان کشوری است. و در حال حاضر گاهی دروغگویی، ریاکاری،

1-Professional Code of Ethic

2-Rawat, Yadav and Karkare

3-Colantuono f

قانون‌گریزی عوام فریبانه، بی‌نظمی، مدیریت هیأتی، مرید‌سالاری، در حرفه‌های مختلف حاکم شده است، بدون مقابله با آن ممکن است جامعه به سمت هرج و مرج سوق پیدا کند. اندیشمندان مدیریت دولتی بر این باور هستند، که قوانین و مقررات قادر نمی‌باشند که تمامی تصمیمات و اقدامات مدیران و کارگزاران بخش عمومی را پیش‌بینی و برای آن شیوه و راه و روش انجام کار ارایه نمایند. در نتیجه، تعداد زیادی از قوانین بدون استفاده مانده، که در صورت وجود یک مجموعه رهنمودهای ارزشی اخلاقی یا الزامات قانونی اخلاقی می‌تواند مؤثر و مفید قرار گیرد. منشور اخلاق حرفه‌ای راه صحیح و مصلحت انجام کار و اتخاذ تصمیم را معین ساخته و شک و تردید را بر طرف می‌نماید؛ اصول اخلاق سازمانی بایستی صورتی کامل و جامع داشته تا پوششی به اقدامات و فعالیت‌های حرفه‌ای بدهند و بتدریج اخلاقی عمل کردن به هنجار فرهنگی تبدیل می‌شود و کم‌کم باورها شکل می‌گیرد و رفتار اخلاقی پایدار می‌گردد.

تلاش جمعی و ملی برای مبارزه با آسیب‌های اجتماعی تهیه اخلاق حرفه‌ای ملی است (شورای انقلاب فرهنگی، ۱۳۸۶). سرمدی (۱۳۸۲) باور دارد که روابط انسانی در سازمان‌های آموزشی، تابع سن، جنس، ارزشها، استعدادها و ویژگی‌های شخصیتی هست. ببئو (۱۹۹۳) در برنامه‌های درسی تربیت معلم، درس اخلاق تدریس نمی‌شود و شواهدی ارائه کرد برنامه درسی تربیت معلم می‌تواند بر رشد اخلاق حرفه‌ای به صورت راهبردی تاثیر بگذارد تحولات اقتصادی تابعی از توسعه فرهنگ است، ضعف اخلاق و اخلاق حرفه‌ای در محیط‌های آموزشی به یک بحران اجتماعی تبدیل شده است. (معیدفر، ۱۳۸۳) هرچه عدالت سازمانی بیشتر شود تعهد و وجدان کاری هم بیشتر می‌شود. (چلبی، ۱۳۷۶) در کشورهای اسلامی تدوین کدهای اخلاق حرفه‌ای آغاز شده و در این زمینه مالزی با تاسیس مراکزی برای این امر و تصویب کدهای گوناگون پیش‌تاز بوده است (شورای انقلاب فرهنگی، ۱۳۸۶). نتایج پژوهش‌های فراوان نشان می‌دهد اخلاق حرفه‌ای در جامعه ما به شدت تنزل پیدا کرده است و میزان سطح اعتماد عمومی به حرف و مشاغل کاهش یافته و در نتیجه میزان مشارکت مردم در حوزه‌های گوناگون اجتماعی بسیار پایین است. به این ترتیب لزوم مداخله برای بازبینی و تدوین و طراحی اخلاق حرفه‌ای در ایران یک ضرورت ملی است.

مساله تحقیق در جستجوی مقوله اخلاق حرفه‌ای با ارزش‌های اسلامی-ایرانی است، به اهمیت تلفیق اسلام و اخلاق حرفه‌ای می‌توان اشاره کرد، موضوع اخلاق حرفه‌ای موضوعی چند بعدی و دارای وجوه مختلفی است، باید درباره راهبردها و سیاست‌های راهبردی تدابیری درازمدت لحاظ شود. راهبردهای رسیدن به اخلاق حرفه‌ای با تولید مقوله‌های اخلاق حرفه‌ای لازم، در این

مرحله تلفیق دانش تخصصی با مفروضات ارزشی است. کارکرد اصلی تدوین کدهای اخلاق حرفه‌ای، حفظ اعتماد جامعه به نظام آموزشی، تقویت و احیاء صداقت در گفتار، رفتار و کردار مراکز آموزشی است. از طرف دیگر اخلاق حرفه‌ای شاخه‌ای از دانش اخلاقی است، که بر وظایف اخلاقی متمرکز شده به ارتقا فرد در مسئولیت‌ها و الزامات شغلی کمک می‌کند تا رفتارهای مطلوب اجتماعی گسترش کند. در پرتو چالش‌های جهانی و فرآیندهای تغییر، اخلاق حرفه‌ای عمدتاً یک سرمایه گذاری مهم و دارای فرد و جامعه در نظر گرفته شده است. (سازمان همکاری و توسعه اقتصادی^۱، ۲۰۰۱) مراحل تدوین اخلاق حرفه‌ای در سطوح مختلف حرفه به شرح زیر است: ۱. لزوم ابتدای کدهای اخلاق حرفه‌ای در مشاغل و حرفه‌گوناگون بر مبنای فرهنگ اسلامی ۲. پیشگیری از انفعال موسسات، ارگان‌ها وزارت خانه، شرکت و نهادهای رسمی کشور در مقابل نظام نامه‌هایی موجود دنیا و نیز پیشگیری از ناهمگونی و تعارض‌های احتمالی ۳. رفع نگرانی‌ها و سردرگمی‌های حال و آینده وزارت خانه، شرکت و نهادهای رسمی کشور در تبادلات و تعاملات داخلی و بین‌المللی ۴. پیشگیری از اشاعه‌ی فرهنگ بد اخلاقی. فرایند تدوین کدهای اخلاق حرفه‌ای در کشور با دستیابی به اصول و مبانی نظری مقوله‌های اخلاق حرفه‌ای معلمین است. تحقق اخلاق حرفه‌ای در سازمان آموزشی مستلزم دانستن، خواستن و توانستن کادر آموزشی است، نهادینه شدن اخلاق در سازمان نیازمند انگیزه درونی و خود انگیختگی منابع انسانی، تصویب منشور اخلاق حرفه‌ای و نظارت بر آن است. از این‌رو، پژوهش موجود در صدد یافتن مقوله‌های اخلاق حرفه‌ای با در نظر گرفتن پیشرفت دانش تربیتی و دانش اخلاق در تجارب جهانی است. مسأله اصلی پژوهش حاضر مقوله‌های اخلاق حرفه‌ای ایران بر اساس تجارب جهانی و اسناد تحولی کدامند؟. امید است نگاه راهبردی اخلاق حرفه‌ای برای آموزش معلمان در جریان توسعه نیروی انسانی در جامعه اسلامی بتواند نقش آفرین باشد.

ضرورت پژوهش

جامعه ما بر سه گنج پنهان در اخلاق حرفه‌ای قرار دارد، میراث اخلاقی ایران باستان، میراث غنی اخلاق حرفه‌ای در آموزه‌های اسلامی و نیز میراث اخلاق حرفه‌ای در تمدن اسلامی است، شناخت سه گنج جایگاه راهبردی اخلاق حرفه‌ای در فرهنگ ایرانی - اسلامی را نشان می‌دهد. (قرا ملکی، ۱۳۸۶) رویکرد تمدنی مستلزم انعکاس اندیشه الهی، اسلامی و انقلابی در تولید اخلاق حرفه‌ای معلمین است. هویت اخلاقی وابسته به حلقه‌های تودرتو فردی، اجتماعی، انسانی، دینی و تاریخی است، که این لایه‌ها

1-Organization for economic co-operation and development-

متعامل و متداخل پویا و مستقل است. تحول در نظام‌های آموزشی منوط به توانمندی‌ها و قابلیت‌های حرفه‌ای معلمان می‌باشد. (مهر محمدی، ۱۳۷۴) شایستگی هر نظام آموزشی به شایستگی معلمان آن نظام وابسته است، پیشرفت استدلال اخلاقی منوط به پیشرفت معلمین است، تحول در تربیت معلم از ضروری‌ترین توجهات دقیق و مستمر نظام آموزشی به اخلاق حرفه‌ای است. اخلاق حرفه‌ای معلمین هم می‌تواند نردبان پیشرفت آموزش معلمان در بدو خدمت، ضمن خدمت منظور گردد. و جسی زکی (۱۹۹۷) تعیین شایستگی بر اساس ارزش‌های فردی و جمعی تبیین می‌شود. هاربیسون و مایرز^۱ (۱۹۶۴) در مطالعات تطبیقی ۷۵ کشور نشان داد که رشد اقتصادی با رشد نیروی انسانی همبستگی ۰.۸۸ نشان داد. (سرکار آرانی، ص ۳۲).

اخلاق حرفه‌ای بر اساس نظام شایسته‌سالاری طراحی شده و پنج مرحله دارد. که شامل شایسته‌خواهی، شایسته‌شناسی، شایسته‌گزینی، شایسته‌داری و شایسته‌پروری. شایسته‌خواهی به یک فرهنگ و اراده جمعی تعلق دارد که بر بهره‌گیری از شایستگان و ارج نهادن بر آن‌ها به عنوان یک عزم ملی و ارزش خدشه‌ناپذیر سازمانی تاکید می‌کند. به شایسته‌یابی بعنوان یک محور در فرآیند جذب نیروهای مورد نیاز سازمان توجه شده است. در این جا سازمان‌ها باید از موثرترین روش‌ها برای یافتن افراد با قابلیت و شایسته بهره‌گیرند. شایسته‌گزینی به معنای انتخاب مناسب‌ترین و با قابلیت‌ترین افراد از میان داوطلبان است. این رکن، یکی از مهم‌ترین و حساس‌ترین بخش فرآیند شایسته‌سالاری در نظام اداری و دولتی ایران است، بدون تعریف و تعیین دقیق قابلیت‌ها و شایستگی‌ها امکان پذیر نخواهد بود. شایسته‌گماری به استفاده از افراد در جایگاه شغلی و تناسب میان شغل و شاغل اشاره دارد، اما آخرین مرحله‌ای که به شایسته‌پروری اختصاص دارد، به ضرورت توسعه‌ی مستمر افراد داخل سازمان اشاره دارد (ابیلی، ۱۳۸۴). و تعیین مقوله‌های اخلاق حرفه‌ای از زمینه ساز شایسته‌خواهی، شایسته‌شناسی، شایسته‌گزینی، شایسته‌داری و شایسته‌پروری است.

زیونتس^۳ (۲۰۰۶) بر این باور است که اخلاق حرفه‌ای منعکس‌کننده‌ی هنجارهای درونی حرفه و احساس تعهد اخلاقی از سوی نهادهای تخصصی است، اخلاق حرفه‌ای ماهیتاً دانش اخلاقی است که مسئولیت‌های اخلاقی سازمان تشخیص و به حل برای مسائل اخلاقی در حرفه با رویکرد مسئله‌گشایی کمک می‌کند. در نظام‌های آموزشی اخلاق حرفه‌ای، ابزاری برای بهبود رفتار کارکنان با

1- harbison&myears

2Professional ethic

3. Zionts

یکدیگر و حفظ منافع دانش آموزان ، والدین و حل مسائل اخلاقی است. منشور اخلاق حرفه‌ای در شکل‌گیری رفتار مطلوب و تضمین شایستگی در معلمین کمک کرده است (وتروبیت، ۲۰۰۱، ص ۶۰). گرایان‌دیس^۱ (۲۰۰۱) بر این باور است که منشور اخلاقی، به تحقق اهداف سازمان کمک کرده و جو اخلاقی را در میان همکاران آموزشی ارتقا داده و در درون نظامهای آموزشی به یکپارچگی اجتماعی و همبستگی آنان، کمک کرده است. سانتوز (۱۹۹۸) بر این باور است که تعهد حرفه‌ای، نیاز به استمرار خدمت در یک شغل و احساس مسئولیت‌پذیری بالا به آن حرفه دارد. چلبی (۱۳۷۶) بر این باور است، که اخلاق حرفه‌ای مترادف با مسئولیت‌کاری است که دارای چهار بعد تعهد کاری، تعهد حرفه‌ای، تعهد سازمانی و تعهد اجتماعی است. یانگ و آرمستراتک (۲۰۰۱) بر این باور است که تعهد حرفه‌ای، تعهد به اختصاص وظایف حرفه‌ای است. یافته‌های تحقیق پرتز و همکاران (۱۹۷۸) خلیل و ابوسعید (۲۰۰۹) نشان داد که اخلاق اسلامی با ویژگی‌های شخصیت رابطه بسیار قوی وجود دارد هیچ مرحله‌ای از تحول انسان وجود ندارد که معاف از مسئولیت اخلاقی باشد برای هر دوره‌ای از زندگی الزامات اخلاقی وجود دارد و عمل اخلاقی سقف نهایی ندارد بلکه همانند دانش پیوسته مطلوب است. تربیت معلم و تأمین منابع انسانی شامل جذب، آماده‌سازی، حفظ و ارتقا و ارزشیابی معلم است با تدوین و اجرای اخلاق حرفه‌ای مربیان قادر به تشخیص موقعیت، تعیین نقاط قوت و ضعف، شناسایی سطوح بلوغ فکری و روانی خود بوده و بتوانند تکالیفی را برای رشد و توسعه ظرفیت‌های وجودی و دستیابی مربیان را در قلمرو شایستگی‌های آموزشی و تربیتی و ارزش‌ها را بیشتر فراهم کنند، (سند تحول بنیادین، ۱۳۹۰) اخلاق حرفه‌ای فرصت‌های متنوع یادگیری را در انتخاب موقعیت تربیتی، اولویت‌بندی و به کارگیری آموخته‌ها در عرصه عمل، متناسب با استعدادها و توانمندی یکایک معلمین ایجاد می‌کند.

هانتلی^۲ (۲۰۰۸) شایستگی‌های معلمان را در سه حوزه دانش حرفه‌ای، عمل حرفه‌ای و تعهد حرفه‌ای تقسیم بندی کرده، دانش حرفه‌ای شامل دانش مربوط به محتوا، شناخت دانش آموزان و آگاهی از تدریس و عمل یادگیری است. عمل حرفه‌ای، مشتمل بر طراحی یادگیری، ایجاد محیط یادگیری و سنجش و ارزشیابی است و تعهد حرفه‌ای نیز در برگزیده‌ی یادگیری حرفه‌ای، مشارکت رهبری، ارزش‌ها، ارتباطات و اخلاق حرفه‌ای است. اخلاق حرفه‌ای به شکوفایی معلم کمک کرده است. (هیگینز، ۲۰۰۴)

1 Grundstein, R
2-Huntly

وینرت^۱ (۲۰۰۱) بر این باور است که قابلیت‌ها به طرحواره دانش و مهارت‌های آموختن مربوط است ولی در صلاحیت مقدمات لازم برای فرد یا گروهی از افراد برای پاسخگویی موفقیت آمیز به خواسته‌های پیچیده وجود داشته باشد، صلاحیت‌ها به خود راهبری، خود تنظیمی، نگرش‌ها و ارزش‌ها ارتباط دارد. صلاحیت‌ها در بافت اجتماعی و زمانی خاص مورد توجه قرار می‌گیرد، انتخاب صلاحیت‌ها کلیدی، به معنی پذیرش خاصی از انسان و جامعه است و عملی است که آکنده از ارزش‌های برابری، عدالت اجتماعی و از طرف دیگر با خود رهبری و خودتنظیمی مرتبط است، و از سوی دیگر کانتو و دوپوی (۲۰۰۱) صلاحیت‌ها بیشتر کنار آمدن با پیچیدگی‌ها، تداوم ارتباطات اجتماعی، صلاحیت‌های مشارکتی و تجویزی است.

هیست (۲۰۰۱) صلاحیت‌ها را با تاکید بر صلاحیت فناورانه، مقابله با ابهام و گوناگونی، برقراری و نگه داری ارتباطات اجتماعی و مسئولیت پذیری است. بلیز پاسکال^۲ بر صلاحیت عملی^۳ اشاره دارد و صلاحیت هنجاری شامل ارزش‌ها، معنا بخشیدن و محدودیت‌ها است، صلاحیت مشارکتی شامل ایجاد اعتماد به مردم و قرار دادن خود به جای دیگران است، صلاحیت روایتی^۴ جدا کردن خود از جریان مداوم رویدادها به منظور درک معانی آنها، توانایی تصور کردن و برنامه ریزی که پیوسته فرد در آن موقعیت یاد می‌گیرد. (جوادی، ۱۳۸۵)

صاحب نظران معتقدند، کیفیت آموزش و پرورش منوط به تحولات تربیت معلم است، اخلاق حرفه‌ای معلمین قابلیت دارد با آموزش‌های قبل از خدمت و ضمن خدمت پیوند برقرار کند چنانچه آموزش معلمان به طور مداوم گسترش پیدا کنند و شایستگی حرفه معلمی بهتر تحقق یابد (یونسکو، ۱۹۹۶). اخلاق حرفه‌ای این امکان را به وجود می‌آورد که شکل‌های اخلاق حرفه‌ای با تمرین و کارورزی‌های متنوع ایجاد شود و به آن عمق بخشیده شود. اخلاق حرفه‌ای معلمین رشد حرفه‌ای و تغییرات حاصل از آن را سرعت می‌بخشد معلم در فرایند حرفه‌ای شدن مراحل مختلف را طی می‌کند ۱. معلم شهودی^۵، ۲- معلم متفکر^۶، ۳- معلم تحلیلگر^۷ و حرفه‌ای (کاتز^۸، ۱۹۷۲) اخلاق حرفه‌ای به معلم کمک می‌کند که با تجربه و اعتماد به نفس بیشتری به فکر یادگیرندگان

1-Weinert

2-Blaise pascal

3-Action competencies

4-Narrative

5. Intuitive- survival teacher

6. reflective-confident teacher

7. analytical-professional teacher

8. Katz

باشد که بهترین کاری که می‌تواند برای دانش‌آموزان بکند، چیست؟ سرانجام معلم در جامعه حرفه‌ای خود یک رهبر می‌شود و می‌تواند و می‌خواهد راهنمای پیشرفت زندگی دانش‌آموزان باشند. (هاروارد^۱، ۲۰۱۰) با وجود اخلاق حرفه‌ای در تربیت معلم سبب می‌شود که معلمین تنها عرصه‌کننده دانش نباشند، بلکه تسهیل‌کننده تربیت اخلاقی یادگیرندگان باشد. منشور اخلاق حرفه‌ای، اشتراک عمومی همه اعضای سازمان در مورد اصول و قواعد اخلاقی خاص که جهت بهبود و توسعه فعالیت‌های سازمانی رانشان می‌دهد (میرسپاسی، ۱۳۸۱) در صورتی می‌توان ارزشها را به صورت همگانی درآورد که در اخلاق حرفه‌ای لحاظ گردد به تدریج نگرش افراد را در تغییر و رفتارها را هم تحت تأثیر قرار دهند (صالحی، ۱۳۸۳).

اخلاق حرفه‌ای در تحلیل مفاهیم اخلاقی مقدمه‌ای برای تصحیح استدلال اخلاقی و پیراستن فرهنگیان از خطاهای منطقی است. اخلاق حرفه‌ای نقش قدرتمندی در اصلاح آموزشی ایفا کرده است. (فریک و دیگران، ۲۰۱۰). استیونسون براین باور است که شان فلسفه اخلاق این است که به مردم بگوید "چگونگی خوب بودن چیست". به عقیده صاحب‌نظران نیاز به اصول رفتار حرفه‌ای به سه شکل در هر جامعه انسانی ظهور کرده است اول هنجاری دوم ارزشی سوم قانونی به طور مثال شرکت امریکایی انرون به عنوان شعار موفقیت در سردر ورودی دفتر خود در هوستون امریکا نوشته بود: "شرکت برجسته انرژی دنیا" این شعار از هنجارهای جمعی رایج در این شرکت و ارزش‌های کاری موجود در آن ساخته و پرداخته شده بود. متخصصان در ابتدا باید کدهای اخلاقی حرفه خود را تدوین کرده و به آن سخت پایبند باشد این امر در دراز مدت سبب گسترش شایسته سالاری حذف فساد، ارتقاء کارآمدی و اثربخشی سازمانها شود احترام و اعتماد متقابل در نتیجه سبب اعتماد مردم به حرفه‌ای می‌شود. (به نقل از شورای انقلاب فرهنگی، ۱۳۹۰)

نادینگز(۲۰۰۵) معتقد است اگر بخواهیم افراد را به اخلاق حرفه‌ای نزدیک کنید لازم است فرصت‌های برای کسب مهارت‌های اخلاقی فراهم شود. غزالی (۱۳۶۸) هدف غایی اخلاق را از غایت آفرینش و غایت خود ملکوتی گرفته، و بر ارزش‌های الهی تاکید می‌شود او ویمان^۲ (۲۰۰۸) اخلاق حرفه‌ای و اسلامی با ترقی و رفاه اجتماعی هم بستگی بالایی وجود دارد. منشور اخلاق حرفه‌ای بر اساس پژوهش و مشارکت همه کارکنان به وجود می‌آید به منزله‌ی یک میثاق عمومی سازمان

1. Howard & Kafany
2- Owaihan&Ali

پذیرفته می‌شود و براساس شیوه‌های آموزش مستقیم و غیرمستقیم، در بدو خدمت و ضمن خدمت تربیت معلم دنبال می‌شود اخلاق حرفه‌ای، سبک چگونه زیستن و چگونه رفتار کردن در یک تخصص و در یک محیط تخصصی اعم از فردی و سازمانی را تعیین می‌کند. اخلاق حرفه‌ای، سلسله واکنش‌ها و رفتارهای مقبول و پذیرفته شده است که بخش‌های مهمی از آن‌ها در تخصص‌های مختلف از سوی سازمان‌ها و مجامع تخصصی، صنفی و حرفه‌ای برای تغییر مطلوب در روابط اجتماعی، به صورت آیین نامه و قانون می‌آید. (محمد زاده، ۱۳۹۳) به طور دقیق و خاص نیز می‌توان اخلاق حرفه‌ای را در آیین‌های مسئولیت اجتماعی^۱، تعهد اجتماعی و انطباق اجتماعی^۲ تفسیر نمود توصیف اخلاقی بودن در حرفه و یا شغل و یک فعالیت، صرفاً دانستن نیست، بلکه خواستن، مهارت‌یابی و یافتن بینش نیز هست. اخلاق حرفه‌ای تنها با آموزش حاصل نمی‌شود. پس باید در بسترهای صحیح تقویت شود. اخلاق حرفه‌ای فراتر از آن است که آن را تنها مسئولیت اجتماعی نامید. و یا آن را به قانون، مقررات و آیین‌نامه‌ها احاله داده شود. و یا آن را به سازمان‌ها و واحدهای حرفه‌ای و یا آن را فقط در قلمرو منابع انسانی تحویل داده شود یا با تدوین منشور اخلاقی، دین خود را به آن ادا شود. اخلاق حرفه‌ای، همانطور که گفته شد، نیازمند استمرار در آموزش، مهارت، تجربه و بصیرت بخشی و بسترسازی‌های فرهنگی فراوان در هر زمینه‌ی کاری و تخصصی است و اولاً باید دانست که نگرش چند مفهومی است و ثانیاً چارچوب مفهومی و نظری آن بایستی در مرحله‌ی عمل یافت شود. / اخلاق حرفه‌ای معلمین^۳: با تاکید بر پرورش استعداد دانش آموزان و ارائه بالاترین استانداردهای اخلاقی در مسئولیت معلمین بحث می‌کند، مقوله اخلاق حرفه‌ای معلمین به شیوه حرفه‌ای و اخلاقی شدن عمل حرفه‌ای کمک می‌کند بیشتر به نیازهای معلمین در زمانهای متفاوت متمرکز می‌شود. ماهیت کدهای اخلاقی مشتمل بر هنجار اخلاقی، ارزشی و استانداردهای اخلاق حرفه‌ای که به صورت دستورالعمل‌های نوشتاری از طریق سازمانهای حرفه‌ای تنظیم می‌شود و پیشرفت حرفه‌ای را در بالاترین سطوح فراهم می‌کند.

اهداف کلی

- ۱- شناسایی مقوله‌های اخلاق حرفه‌ای معلمین در تجارب جهانی
- ۲- شناسایی مقوله‌های اخلاق حرفه‌ای معلمین در تجارب جهانی و اسناد تحولی

1 Social Responsibility

2:: Social obligation

3- Professional Code of Ethic

۳- بررسی اعتبارسنجی مقوله‌های حرفه‌ای معلمان بر اساس دیدگاه خبرگان تربیتی

اهداف ویژه

- ۱-۱ شناسایی اصول اخلاق حرفه‌ای در تجارب جهانی
- ۲-۱ شناسایی مقوله‌های اخلاق حرفه‌ای در تجارب جهانی
- ۳-۱ شناسایی مقوله‌های تفصیلی اخلاق حرفه‌ای در تجارب جهانی

- ۱-۲ شناسایی اصول اخلاق حرفه‌ای در اسناد تحولی و تجارب جهانی
- ۲-۲ شناسایی مقوله‌های اخلاق حرفه‌ای در تجارب جهانی و اسناد تحولی
- ۳-۲ شناسایی مقوله‌های تفصیلی اخلاق حرفه‌ای در اسناد تحولی و تجارب جهانی
- ۴-۲ شناسایی مقوله‌های تعهد معلم به دانش‌آموزان در اسناد تحولی و تجارب جهانی
- ۵-۲ شناسایی مقوله‌های تعهد معلم به حرفه، همکاران و انجمن حرفه‌ای در اسناد تحولی و تجارب جهانی

- جهانی
- ۶-۲ شناسایی مقوله‌های تعهد معلم به والدین و سرپرستان در اسناد تحولی و تجارب جهانی
- ۷-۲ شناسایی مقوله‌های تعهد معلم به مدیریت، مدرسه و اداره آموزش و پرورش در اسناد تحولی و تجارب جهانی

- تجارب جهانی
- ۸-۲ شناسایی مقوله‌های تعهد معلم به جامعه در اسناد تحولی و تجارب جهانی

- ۳-۱ شناسایی مقوله‌های تعهد معلم به دانش‌آموزان از دیدگاه خبرگان تربیتی
- ۳-۲ شناسایی مقوله‌های تعهد معلم به حرفه، همکاران و انجمن حرفه‌ای از دیدگاه خبرگان تربیتی
- ۳-۳ تعیین مقوله‌های تعهد معلم به والدین و سرپرستان از دیدگاه خبرگان تربیتی
- ۴-۳ تعیین مقوله‌های تعهد معلم به مدیریت، مدرسه و اداره آموزش و پرورش از دیدگاه خبرگان تربیتی

- تربیتی
- ۵-۳ تعیین مقوله‌های تعهد معلم به جامعه از دیدگاه خبرگان تربیتی
- ۶-۳ تعیین نقاط ضعف مقوله‌های اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه خبرگان تربیتی

سوالات کلی

۱. مقوله‌های اخلاق حرفه‌ای معلمان در تجارب جهانی چگونه هست؟

- ۲ مقوله‌های تفصیلی اخلاق حرفه ای در اسناد تحولی و تجارب جهانی چگونه هست؟
۳. اعتبارسنجی مقوله‌های اخلاق حرفه ای معلمین از دیدگاه خبرگان تربیت چگونه هست؟

سوالات ویژه

- ۱-۱ اصول اخلاق حرفه ای در تجارب جهانی چگونه هست؟
- ۲-۱ مقوله‌های اخلاق حرفه ای در تجارب جهانی چگونه هست؟
- ۳-۱ مقوله‌های تفصیلی اخلاق حرفه ای در تجارب جهانی چگونه هست؟
- ۲-۱ اصول اخلاق حرفه ای در تجارب جهانی و اسناد تحولی چگونه هست؟
- ۲-۲ مقوله‌های اخلاق حرفه ای در تجارب جهانی و اسناد تحولی چگونه هست؟
- ۲-۳ مقوله‌های تفصیلی اخلاق حرفه ای در اسناد تحولی و تجارب جهانی چگونه هست؟
- ۲-۴ مقوله‌های تعهد معلم به دانش آموزان در اسناد تحولی و تجارب جهانی چگونه هست؟
- ۲-۵ مقوله‌های تعهد معلم به حرفه، همکاران و انجمن حرفه ای در اسناد تحولی و تجارب جهانی چگونه هست؟
- ۲-۶ مقوله‌های تعهد معلم به والدین و سرپرستان در اسناد تحولی و تجارب جهانی چگونه هست؟
- ۲-۷ مقوله‌های تعهد معلم به مدیریت، مدرسه و اداره آموزش و پرورش در اسناد تحولی و تجارب جهانی چگونه هست؟
- ۲-۸. مقوله‌های تعهد معلم به جامعه در اسناد تحولی و تجارب جهانی چگونه هست؟
- ۱-۳ مقوله‌های تعهد معلم به دانش آموزان از دیدگاه خبرگان تربیتی چگونه هست؟
- ۲-۳ مقوله‌های تعهد معلم به حرفه، همکاران و انجمن حرفه ای از دیدگاه خبرگان تربیتی چگونه هست؟
- ۳-۳ مقوله‌های تعهد معلم به والدین و سرپرستان از دیدگاه خبرگان تربیتی چگونه هست؟
- ۳-۴ مقوله‌های تعهد معلم به مدیریت، مدرسه و اداره آموزش و پرورش از دیدگاه خبرگان تربیتی چگونه هست؟
- ۳-۵ مقوله‌های تعهد معلم به جامعه از دیدگاه خبرگان تربیتی چگونه هست؟
- ۳-۶ نقاط ضعف مقوله‌های اخلاق حرفه ای دیدگاه خبرگان تربیتی چگونه هست؟

تعاریف نظری اصطلاحات و مقوله‌های تحقیق

اخلاق^۱: مفهوم اخلاق از نظر معناشناسی گستره زیادی دارد از جمله: ۱. مبانی و اصول رفتار درست^۲
۲. تئوریها یا مجموعه نظامند از ارزشهای اخلاقی.^۳ ۴. قوانین یا استانداردهای حاکم بر رفتار اعضای
یک حرفه خاص (اخلاق حرفه ای)^۴. (آلموند،^۵ ۱۹۹۸) اخلاق قاعده؛ اصول اخلاقی و ارزشهای می داند
که بر رفتار فردی با جمعی تحت عنوان درست یا غلط بودن حاکمیت دارد (دفت^۶، ۱۹۹۲) در این
پژوهش اخلاق به معنای صفات پایدار فرد که به رفتارهای آن اطلاق می گردد و تحلیل عناصر اخلاقی
به معنای ارزشهای اخلاقی، استانداردها و قانون گروهی از معلمین اطلاق می گردد..

حرفه: فعالیتی اختیاری است که در آن خدمتی ارزشمند به جامعه ارائه می شود دستمزدی متناسب
با آن دریافت می شود برای انجام آن سطحی از دانش تخصصی مهارت و توانایی لازم است (شورای
عالی انقلاب فرهنگی، ۱۳۹۲، ص ۱۲) سه نوع حرفه گرایی در معلمان وجود دارد نوع اول حرفه گرایی
کلاسیک، معلمان می کوشند در کارهای حقوقی الگو باشند نوع دوم حرفه گرایی منعطف بر تثبیت
خبرگی و عمل در درون گروههای محلی معلمان است نوع سوم حرفه گرایی عملی در دانش و قضاوت
حرفه ای از اقدام فکورانه پیوسته کمک می گیرند و شون^۷ (۱۹۸۳) بهسازی مدارس را تابع حرفه گرایی
گرایی منعطف و عملی می داند (هریس^۸، ۲۰۰۵).

کسب و کار: به هر نوع فعالیت تکرار شونده و مشروع اقتصادی از قبیل تولید، خرید و فروش کالا و
خدمات به قصد کسب منافع اقتصادی اطلاق می شود. (قانون کار مصوب، ۱۳۹۰)

ارزشها: نمایانگر عقاید اصولی هستند که از نظر فردی، اجتماعی برتر شمرده می شود. (رابینز،
ج ۱، ص ۲۷۱)

فلسفه اخلاق: احترام به قانون، خیر در مقابل شر، ما در مقابل آنها، آیا این گزاره درست است.
اخلاق فردی^۹: درست در مقابل نادرست، گزاره‌ها بر اساس ارزشهای فردی است.

1-Ethics

2-principle of right conduct

3-moral

4-professional ethics

5-Almond

6Daft,Richard

7-Schon

8-Alma & Harris

9 moral

اصول اخلاق بنیادی^۱: قواعد کلی یا قواعد خاصی است که راهنمای عملی اخلاق حرفه ای است (چیلدرس^۲، ۲۰۰۱، ص ۱۳۷۷) اصول اخلاق بنیادی، مسائل خیر و شر، درست و نادرست، فضیلت، عدالت و سعادت را مشخص کرده است، در حالی که تفاوت آن در مکاتب مختلف متفاوت است و مفاهیم خیر اعلی که انسان می تواند با حرکت به سوی آن اخلاقی تر عمل کند (دانشنامه ی آزاد، ۲۰۱۶ وبسایت ویکی پدیا)

کدهای اخلاقی: کدهای اخلاقی به صورت رهنمود کتبی بوسیله اختیارات سازمانهای حرفه ای تنظیم می شود. که ماهیتاً هنجارهای اخلاقی و ارزشی به صورت استانداردهای حرفه ای که گروه حرفه ای به آن الزام دارند ادواردهارت (۱۹۹۸).

اهداف اخلاق حرفه ای: ۱- دستیابی به نظام جامع مسئولیت های اخلاقی سازمان به صورت سند جامع اخلاقی برای ممیزی اخلاقی در تصمیم سازی ۲- برخورداری از مهارت تشخیص دقیق و حل اثربخشی مسائل اخلاقی حرفه برای ترجیح اخلاق در سا زمان.

اخلاق حرفه ای معلمین: قوانین اخلاقی است که به مباحث و معضلات عملی به طور مستقیم و خاص می پردازد (آلموند، ۱۹۹۵) اخلاق حرفه ای معلمین، معیارهای رفتارهای آموزشی و تربیتی را ترسیم می کند و معیار مقدماتی برای رفتار درست تلقی می شود یا تحقیق در رفتار آدمی بدان گونه که باید باشد (ترجمه پورحسینی، ۱۳۶۳) اخلاق حرفه ای اصلاح مداوم موقعیت تربیتی و آموزشی براساس نظام معیار است. که وظایف معلمی به تدریج گزاره های اخلاقی را میسازد و مجموعه گزاره های اخلاقی شبکه ای اخلاقی رادر فرآیند وظایف معلمی فراهم می کند. در این پژوهش اخلاق حرفه ای تعیین استاندارد اخلاقی معلمین که در سطوح مختلف حرفه ای کمک می کند، در فعالیتهای حرفه ای چه باید بکنند، هنگامی که با مشکلات مواجه می شوند، چگونه مسائل اخلاقی را حل کنند، نیاز به اخلاق حرفه ای براساس چهار چوب اصول اخلاقی تنظیم می شود و مسئولیت معلم را نسبت به دانش آموزان، والدین، همکاران، جامعه و حرفه معلمی تعیین شده است.

اسناد تحولی: مجموعه اسنادی که در نظام تربیت رسمی و عمومی مبنای برنامه ریزی و عمل قرار می گیرد که مشتمل بر اسناد درون بخشی شامل سند تحول بنیادین؛ مبانی نظری سند تحول؛ و برون بخشی سند مهندس فرهنگی، سند ملی اخلاق حرفه ای می باشد.

1 Ethics principal
2 Child res

تربیت رسمی^۱: برنامه و فعالیت‌هایی است که آگاهانه و عاملانه نهاد آموزش و پرورش در ارتباط با تحقق اهداف طرح ریزی می‌کند.

تجارب جهانی اخلاق حرفه ای: اسناد اخلاق حرفه ای معلمان در کشورهای مختلف جهان مورد نظر است در جستجو کشورها ی که دارای سند ملی اخلاق حرفه ای رسمی یا غیر رسمی بوده که بر اساس مقالات و کتابهای موجود در سایت‌های در دسترس انتخاب شده است.

اخلاق حرفه ای: رفتار ارتباطی سازمان با محیط بر اساس حقوق و تعهدات و وظایف^۲ است. (فرامرزی قراملکی، ۱۳۹۳). اخلاق حرفه‌ای، به منزله شاخه‌ای از دانش اخلاق به بررسی تکالیف اخلاقی در یک حرفه و مسائل اخلاقی آن می‌پردازد. بر اساس نظر کراوفورد ابعاد شایستگی اخلاق حرفه ای بر سه بعد قرار دارد... ۱- شایستگی دانشی: مجموعه ای از خود آگاهی که حرفه ای که معلمان در آموزش‌های قبل از خدمت و ضمن خدمت آموخته شد. ۲- شایستگی عملکردی: آنچه که تک تک معلمان قادرند، توانایی خود برای یادگیری اثربخش از خود نشان دهد. ۳- شایستگی شخصیتی: دسته ای از ویژگی‌های شخصیتی است که صلاحیت فرد را در مسئولیت پذیری فردی، مسئولیت پذیری اجتماعی، مسئولیت پذیری اخلاقی نشان می‌دهد ناظر بردانش تخصصی، دانش حرفه ای، ویژگی‌های شخصیتی به صورت ایجابی "چه باید باشد" و سلبی "چه نباید باشد" توصیف شده است. معلم حرفه ای: معلمی که از ویژگی‌های پایدار دانش حرفه ای، عمل حرفه ای و تعهد حرفه ای برخوردار است. (انجمن معلمان استرالیا، ۲۰۰۲) *خوشه ای از دانش‌ها، مهارت‌ها، توانایی، انگیزش، باورها، ارزشها و نگرشها اخلاق حرفه ای نامیده می‌شود.*

استاندارد اخلاقی: یکت و جانکر (۲۰۰۲) به سه جنبه از فواید استاندارد اشاره دارد، بهبود در شفافیت: سازمان‌ها خواهند توانست بصورت آشکارا تاثیر آن را در پاسخگویی در داخل سازمان و اجتماع مشاهده نمایند و موقعیت‌های زیادی را از این طریق کسب می‌کنند. کیفیت تصمیم‌گیری: رشد کمی و کیفی اطلاعات به بالابردن ظرفیت و توانایی افراد در تصمیم‌گیری منجر شده و در دو بعد اجتماع، به عنوان یک کل و در داخل سازمان به عنوان یک جزء مفید واقع می‌شود. وضوح مسئولیت: که به واسطه توسعه و رشد شفافیت در سازمان‌ها، رهبری مسئولیت‌ها نیز بهبود می‌یابد. بر آن چه که هست تاکید دارد. استاندارد اخلاقی: اصول اخلاقی که بر اساس ارزش‌ها و هنجارهای نهادینه شدن در جامعه مورد بحث قرار می‌گیرد. در این پژوهش استانداردهای اخلاقی: در سطوح

1For mal education

2-Right & duties

مختلف حرفه ای^۱ به فرد کمک می کند که در مجموعه ای از فعالیت‌های حرفه ای چه باید بکند و هنگامی که با مشکلات مواجه می شود چگونه مسائل را حل کند. (یونسکو MCEE, ۲۰۱۴)^۲

مقوله: دانش مفهومی اخلاق حرفه ای درارتباط با تعاملات معلمین در راستای «چه باید باشد» و «چه نباید باشد» توصیف می گردد(خرازی و دیگران، ۱۳۷۹)

کدهای اخلاقی حرفه ای^۳: مجموعه ای از گزاره‌های ارزشی، هنجاری و حرفه ای است که به صورت دستورالعمل‌های نوشتاری از طریق سازمان‌های حرفه ای تنظیم می شود که پیشرفت حرفه ای را در بالاترین سطوح حرفه ای فراهم می کند. (MCEE, ۲۰۱۴)

منشور اخلاق حرفه ای^۴: هنجار اخلاقی و ارزشی به صورت استاندارد حرفه ای رسمی و مکتوب ارائه می شود و گروه حرفه ای به آن الزام دارد .

قانون : مجموعه ای از قواعد تدوین شده به وسیله جامعه برای کنترل رفتار در جامعه است؛ قانون معیار تصمیم گیری است؛ اخلاق، روح قانون است و ضمانت اجرایی آن بدون قوانین و مقررات است.

تعهد حرفه ای: حضور فرد در حرفه به مدت طولانی سبب می شود که هویت حرفه ای با استمرار خدمت توسعه حرفه ای حاصل شود و مجموعه ای از دانش‌ها، مهارت‌ها، توانایی‌ها، انگیزش‌ها، نگرش‌ها، باورها و ارزش‌ها افراد را قادر می سازد که به صورت اثر بخش استانداردهای مورد انتظار را انجام دهند . تعهد حرفه ای مشتمل بر احساس مسئولیت، علاقه به حرفه ای خاص، علاقه به اجتماع است.

1 Ethical Standard

2 Model code of Ethic for Educators

3 professional code of Ethic Model code of Ethic for Educators

4 Code of Ethic

فصل دوم

مبانی نظری پژوهش

و روش‌های پژوهش

اخلاق کاربردی^۱، شاخه ای از اخلاق هنجاری^۲ است که به واسطه تمرکز ویژه بر موارد عینی و جزئی تلاش برای حل معضلات اخلاقی و به لحاظ محتوایی می توان نشانه‌هایی از آن را در آثار سقراط، افلاطون، کنت، بنتام، میل، نیچه و سارتر یافت. سینگر^۳ (۱۹۹۸)، اولین فیلسوفی است که با بکار بردن واژه اخلاق کاربردی و راه اندازی مرکز پژوهشی، شرایط حضور اخلاق کاربردی را فراهم کرده است. و سال ۱۹۶۰ را به عنوان سال احیای اخلاق کاربردی نسبت به مسائل اخلاقی تلقی کرده اند. اخلاق حرفه ای،^۴ فلسفه کاربردی و اخلاق عملی^۵ معادل اخلاق کاربردی به کار گرفته شده است، اخلاق کاربردی، توانایی را در افراد ایجاد می کند که آنها بتوانند در شرایط متفاوت، عمل درست را از نادرست متمایز کنند.

(سینگر، ۲۰۰۵). و بایرز^۶ (۲۰۰۳) کارکرد اخلاق کاربردی را با انواع اخلاق دیگر مقایسه و تفسیر کرده است. هدف اخلاق کاربردی، توسعه شناخت یا درک مفاهیم اخلاقی نیست، بلکه هدف اصلی آن توصیه‌هایی است که به طور عملی مفیدند که برای تصمیم گیری اخلاقی موثر واقع می شوند.

اخلاق کاربردی، در محتوا و شیوه ی تامل اخلاقی از جهت فاعلی با شاخه‌های اخلاقی دیگر تفاوت دارد. فاعل اخلاقی، کسی که در حوزه ی می اندیشد، متخصص ماهر و آگاهی است که این وظیفه خاص بر عهده فرد گذاشته شده است. اخلاق کاربردی، با حرفه‌های مختلف و قوانین حرفه ای، به لحاظ فرایند عملکرد و شیوه‌های استدلال با بقیه شاخه‌های اخلاقی متفاوت است. نتیجه فرایند تاملی ارائه توصیه نامه‌های اخلاقی است و متخصصان وابسته به نهادها و سازمانها به کمک فیلسوفان به نگارش توصیه نامه ای اخلاقی مبادرت می ورزند (بایرز، ۲۰۰۳، ص ۳۶-۴۳)

اخلاق حرفه ای، بیانگر فرهنگ جامعه است، که عقاید، باورها، ارزش‌ها و هنجارهای را در بر می گیرد. اخلاق، هنجار فرهنگی است که به انجام کار خوب در جامعه ارزش معنوی مثبت می دهد و بر این باور تاکید دارد که کار فی نفسه دارای ارزش ذاتی است اخلاق حرفه ای دارای ابعاد چهارگانه است از: ۱) دلبستگی و علاقه به کار با رفتارهایی مانند دقت، تمرکز حواس، صداقت، دلبستگی به کار، وقت

1-Applied Ethic

2 -Normative Ethics

3-Singer, Peter

4-Professional Ethics

5-Practical Ethics

6-Bayerlz, Kurl

شناس ۲) پشتکار و جدیت با رفتارهایی مانند وظیفه شناسی، سخت کوشی، سماجت و اصرار در کار، ۳) روابط سالم انسانی در کار (با رفتارهایی مانند خوشرویی در محل کار، خوش برخورد بودن ملاحظه کاری و رعایت دیگران و ۴) مشارکت سازگاری، انضباط در کار، تبعیت از مقررات در محل کار (معیدفرد، ۱۳۸۲)

گروهی از صاحب نظران آموزش و پرورش اخلاق حرفه ای نگرش مطلوب در تعاملات و مهارتهای تعاملی می دانند، ۱- عمل با اتکاء به خود با رفتارهایی مانند: با اتکاء به خود عمل کردن: • توانایی دفاع و اظهار حقوق، علائق، محدودیتها و نیازهای خود و مسئولیت پذیری • توانایی شکل دادن و راهبری طرحهای زندگی و برنامههای شخصی • توانایی عمل کردن در قالب یک تصویر بزرگ با زمینه گسترده. ۲- به کارگیری ابزار به صورت تعاملی با رفتارهایی مانند توانایی استفاده از زبان، نمادها و متون به صورت تعاملی • توانایی استفاده از دانش و اطلاعات به صورت تعاملی - ۳. کار کردن در گروههای اجتماعی ناهمگن • کار کردن با گروههای اجتماعی ناهمگن: • توانایی برقرار کردن ارتباط درست با دیگران • توانایی همکاری • توانایی مدیریت و حل مناقشات (مشایخ، جوادی، ۱۳۸۵، ص ۲۴)

وظیفه گرایی در اخلاق حرفه ای اصل اساسی در معیار درست و غلط است: ۱) درستی یا نادرستی فعلی همواره تابع مجموع نتایج آن است ۲) اگر یک بار درست باشد که مجموع نتایج آن را بر مجموع نتایج دیگر باید ترجیح داد (سعادت، ۱۳۸۲). گروهی بر این باور هستند که درست و غلط فعلی بستگی به پیامدها یا نتایج واقعی یک فعل دارد که بر این اصل هم نقد وارد شده است. در مرحله ی اول: میان آنچه وظیفه است و آنچه مقرون به صلاح است تفاوت وجود دارد. مقرون به صلاح، فعلی تحت شرایطی بهترین نتایج ممکن را به بار خواهد آورد، در وظیفه فعلی، که بهترین نتایج ممکن را ایجاد می کند ولی گروه دیگری بر این باور هستند که فعلی مقرون به صلاح است، که همواره یک وظیفه است، و هر چه وظیفه است مقرون به صلاح هم هست، وظیفه و صلاح با هم متوافق اند. (سعادت، ۱۳۸۲) ولی بسیاری از مردم می پندارند که تعارضی میان وظیفه و صلاح وجود دارد، فعلی از جهت خاصی مقرون به صلاح است یا گاهی آن فعل از لحاظ منافع فاعل فعل مقرون به صلاح است، نه از لحاظ کلی. وظیفه بهترین نتایج ممکن را در بر خواهد داشت.

در حقیقت بسیاری بر این عقیده اند که بعضی از انواع فعل بدون استثنا همواره درست اند و بعضی دیگر افعال که بدون استثنا همواره غلط اند. به طور مثال عادلانه رفتار کردن قاعده ای است که

همواره از آن باید پیروی کرد، از طرف دیگر از بعضی قواعد، صرف نظر از نتایجی که به بار می‌آورد، باید مطلقاً همواره اطاعت کرد (سعادت، ۱۳۸۲، ص ۱۲۷).

به نظر مور^۱ (۱۹۵۳) درست و غلط را که همواره بستگی به نتایج آن دارد، را رد می‌کند و بر این نکته تاکید می‌کند که درست و غلط تابع ماهیت فعل با نتایج آن نیست بلکه تابع انگیزه‌ها است، هیچ فعلی نمی‌تواند واقعاً درست باشد، مگر معنی، که بنا به فرض خوب اند، انجام یابد، ولی اعتقاد به این نظر که درست و غلط تابع انگیزه‌ها است در قضاوت‌های اخلاقی، عملاً انگیزه‌ها در نظر گرفته می‌شود، بعضی انگیزه‌ها ذاتاً، خوب اند و بعضی دیگر ذاتاً بد. این اصل با درست و غلط که همواره فقط تابع نتایج است، هیچ مغایرتی ندارد (سعادت، ۱۳۸۲).

انگیزه‌ها به بعضی از انواع قضاوت‌های اخلاقی مربوط است و به قضاوت‌های درست و غلط افعال مربوط نیست، بیشتر انگیزه‌ها معطوف به این است که فاعل فعل، شایسته‌ی ستایش و نکوهش اخلاقی است. درست و غلط تابع آن چیزی است که فاعل می‌تواند انجام دهد یا به عبارتی دیگر فعل وقتی درست است که فاعل نمی‌توانست فعل دیگری که نتایج بهتری به بار آورد، انجام دهد، فاعل اگر انتخاب می‌کرد انجام می‌داد. (سعادت، ۱۳۸۲) بنابراین اخلاق حرفه‌ای تابع وظیفه‌گرایی است که بهترین نتایج ممکن را حاصل می‌کند که با معیار درست بودن عمل، تابع نتایج عملی است در تناقض نیست. و پاداش انگیزه‌های حرفه‌ای به شایستگی فاعلی کمک خواهد کرد و معیار قضاوت صلاحیت حرفه‌ای در بهترین نتایج ممکن "وظیفه" است بنابر این چپستی اخلاق، تابع حقوق طرف ارتباط یا مسئولیت‌پذیری در مقابل حقوق افراد است که باید وظیفه بر جسته گردد یا بر اصول مصلحت حرفه‌ای و منافع فاعل فعل تأکید گردد یا انگیزش‌های فرد سالم بازسازی گردد. در این تحقیق، تهیه گزاره‌های اخلاقی در قالب مفاهیم وظیفه، مصلحت، ایجاد انگیزش‌های درست و انگیزش‌های درونی، بیرونی، نیت مطلوب به ارتقاء حرفه‌ای علمی معلمین کمک می‌شود در پژوهش حاضر سعی بر این است که مبانی نظری اخلاق حرفه‌ای در تحلیل مفاهیم حرفه، کار، شغل و ویژگی حرفه، ماهیت حرفه‌ی معلمی و تفاوت کار، شغل و حرفه، اخلاق و اخلاق حرفه‌ای و آنگاه عوامل تاثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای، مقایسه هنجارها، ارزش‌های اخلاقی و اخلاق حرفه‌ای مفاهیم مسئولیت اخلاقی، تعهد اخلاقی، تعهد کار، هویت، عدالت، تعهد اجتماعی و انطباق اجتماعی، وظیفه اجتماعی، اولین منشور جهانی حقوق

1-Morr, George Edward

بشر در تمدن ایران، اخلاق حرفه ای پلی به سوی شایستگی، شایستگی در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، انواع مدل های شایستگی، اصول اخلاق حرفه ای، اصول اخلاق حرفه ای از دیدگاه اسلام، پیشینه تحقیقات داخل و خارج در قلمرو اخلاق حرفه ای مورد بحث قرار گرفته است .

۱. مبانی نظری اخلاق حرفه ای

در اخلاق حرفه ای با سه نوع محتوا مواجه شده اند. ۱- محتوای درونی ۲- محتوای بیرونی ۳- تلفیقی. محتوای درونی اصول و فرمان های اخلاقی با معیارهای عملی را باید از درون هر حرفه یا موضوعی خاص جستجو کرد. معیارهای درونی هر حرفه امکان ارزیابی رفتارهای مطرح در آن حرفه و یا تفکیک ناهنجارها از هنجارها و همچنین حل مشکلات ویژه حرفه را فراهم می کند.

محتوای بیرونی تعیین هنجارها و قوانین با وظایف شغلی و خارج از فضای حرفه ای است. کارکردهای آموزش و پرورش مشتمل بر انتقال فرهنگ، اجتماعی کردن و تقویت قدرت سازگاری افراد با ارزش های جامعه و بهبود روابط اجتماعی، آموزش و ارتقای مهارت های زندگی، پیشرفت و نوسازی جامعه نظریه های اخلاقی، آموزه های دینی، دیدگاه های عمومی و رایج در جامعه، قوانین قراردادی... از جمله معیارهای بیرونی هستند که به کمک آنها می توان به ارزیابی عملکردی یا حل معضلات آن پرداخت. (مکین تایلر، ۲۰۰۲ ص ۲۴۱) بنابر این کاربرد و تطبیق استدلال ها، اصول و ارزش های اخلاقی درباره رفتارهای اخلاقی فردی و اجتماعی با توجه به تعارضات اخلاقی تبیین می شود.

گرون^۱ (۲۰۰۲) اخلاق کاربردی یا روش های کدهای قانونی^۲ را به صورت موردی و تحلیل سازمانی^۳ بررسی گردید. در این تحلیل بر اخلاق شرکت بین المللی جهان تجارت تاکید دارد. در شیوه اول، فرد در حرکت از کلیات به سوی جزئیات، مجموعه ای از اصول و هنجارهای معتبر را در حوزه خاصی از رفتار حرفه ای در نظر می گیرد که این اصول معمولاً بر قالب هنجاری کلی تری از اخلاق اجتماعی مبتنی هستند (گرون، ۲۰۰۳، ص ۵۶).

تحلیل مفاهیم اخلاق حرفه ای

حرفه: به موضوع کاربردی و کارشناسی شغل اطلاق می شود که پیرامون آن امکان آموزش تخصصی و ایجاد کسب و کار وجود دارد. حرفه ها معمولاً دارای آموزش تکمیلی و دانشگاهی در موضوع خود هستند. هدف حرفه ها ارائه خدمات و تولید است (دانشنامه آزاد ویکی پدیا، ۲۰۱۵). در

1-Gerwen,jefvan

2-Code of law

3-Institutional Analysis

گذشته بیشتر پزشکی، روحانیت و حقوق به عنوان حرفه شناخته می‌شدند اما در حال حاضر بیشتر رشته‌های دانشگاهی حرفه مستقل خود را دارا هستند. می‌توانند بر حوزه مشخصی از دانش و مهارت‌های خاصی دلالت بکنند، که به صورت اجتماعی و اقتصادی به آن ارزش بدهند. مشخصات حرفه شامل ویژگیهای زیر است: امکان اشتغال تمام‌وقت، دارا بودن رشته دانشگاهی و آموزش کلاسیک دانشگاهی، دارا بودن انجمن‌ها و صنف‌های حرفه‌ای مربوط به آن، تلاشی مستمر برای نظام مند کردن قلمرو حرفه خاصی. است. در تعریف حرفه، آن را فعالیت معینی می‌دانند که موجب هدایت فرد به موقعیت معین همراه با اخلاق خاص می‌شود. (قراملکی، ۱۳۸۵)

ویژگی حرفه

حرفه‌ها به عنوان سامان دهنده اعضای خود عمل می‌کنند و خود ساماندهی را می‌توان بخشی از دانش حرفه ای دانست. که اخلاق حرفه‌ای موجب فضیلت بخشی به مرزهای حرفه‌ای می‌شود که آنرا کدهای اخلاقی می‌نامند. نهادهای حرفه ای مورد اعتماد جامعه هستند. در اصل بین نهادها و جامعه قرارداد ایجاد می‌شود. نهادها عضویت در حرفه را از طریق آزمون‌ها و مجوزها کنترل می‌کنند تا جامعه را از دریافت خدمات با کیفیت از اعضای خود و رعایت اصول اخلاقی مطمئن کنند. حرفه دارای دو ویژگی یک ویژگی تخصصی، ویژگی اجتماعی حرفه که به تفصیل شرح داده شده است.

۱. ویژگی تخصصی

جامعه‌شناسان در مورد این که در چه شرایطی شغل، حرفه است مطالعات زیادی انجام داده‌اند. که مهم‌ترین ویژگیهای حرفه به شرح زیر است: وجود دانش تخصصی که بر اساس یک چارچوب نظری است و به خوبی توسعه یافته است. وجود نظامی برای تایید این که افراد قبل از ورود به آن حوزه از این دانش معتبر حرفه برخوردار بوده است. تعهد داشتن حرفه به استفاده از دانش در راستای منافع عمومی جامعه و چشم پوشی از حداکثر سازی منفعت در ازای برخورداری از استقلال حرفه ای است. انحصار قدرت در حضور کدهای اخلاقی، مقررات و تنبیه‌های مشخصی برای نظارت و تطابق رفتار افراد مشخص شده است (توسلی، ۱۳۸۸)

در برخی مطالعات، اخلاق حرفه ای را مشترکات اساسی ایجاد شده، یا، تقویت شده یک حرفه، برای مواجهه با مشکلات می‌دانند که شامل رفتارهای حرفه ای استقلال عمل، برخورداری از

صلاحیت‌های حرفه ای، داشتن دانش پایه و مرتبط با حرفه، تجربه، رعایت استانداردها و برخی از رهیافت‌های فرهنگ حرفه ای در جوامع امروز است. استفاده از ویژگی حرفه ای^۱ در گروه‌های شغلی و برخورداری از اصول و ارزش‌های حرفه ای سبب رشد و پیشرفت کارها و ارتباط آنان با مردم و مخاطبان تاثیرگذار است. (توسلی، فاضل، ۱۳۸۸).

تفاوت کار، شغل و حرفه

کار^۲ به انجام وظایفی تعریف می شود که متضمن صرف کوشش‌های فکری و جسمی بوده است و هدفشان تولید کالا و خدماتی است که نیازهای انسانی را برآورده می‌کند (ترجمه صبوری، ۱۳۷۷) اخلاق کار، متعهد شدن انرژی ذهنی و روانی و فیزیکی فرد یا گروه به ایده جمعی است در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه به هر نحو شغل کاری است که در مقابل فرد یا حقوق منظم انجام می‌شود. شغل یکی از شاخص‌های اصلی (درآمد، شغل، میزان تحصیلات) برای تعیین طبقه اجتماعی است (توسلی، فاضل، ۱۳۸۸) شغل، شاخص خلاصه شده ای برای خصوصیات طبقاتی می باشد. سنترز شغل را به دو دسته روستایی و شهری تقسیم کرده است (ترجمه قلی پور، ۱۳۸۳)

۱- روستایی: مالکان کشاورز، کشاورز رعیت، کارگران

۲- شهری: صاحبان شاغل بزرگ و مدیران، صاحبان شاغل کوچک و مدیران، یقه سفیدها (منشی‌ها و کارگران هم پایه) به کارگران دستی نیمه ماهر و کارگران غیرماهر ولی یکی از تعاریف تقریباً جامع، حرفه را واجد چند ویژگی می داند: حرفه دارای یک چارچوب ذهنی است، مجموعه ای از تئوری و دانش را در بر دارد، دارای شان و مرتبتی اجتماعی است. سازمان یا سازمانهایی آن را ترویج می کنند، گروهی به صورت تخصصی و عملی به آن مشغول هستند، در میان رشته‌های دانشگاهی جایگاهی دارد و دارای معیارهای اخلاقی و ارزشی خاص خود می باشد. (پاچ، ۱۹۹۱)^۳ افراد حرفه ای دارای ایده آلهای علمی هستند و می کوشند تا از طریق آموزش و ارتقاء سطح علمی در سازمان، هدفها را تحقق بخشند. در بخش عمومی و سازمانهای دولتی نیز تفکر حرفه ای و استفاده از افراد حرفه ای می تواند به اصلاح و بهبود فعالیتهای سازمانی یاری رساند. عملی

1 Professional Ethic

2 -occupation

3 -Pugh,1991

کردن نظریات علمی در سازمان، بهره‌گیری از دانش و مهارت روز برای اجرای برنامه‌ها مزیتی است که حرفه‌ای‌ها برای سازمان به ارمغان می‌آورند.

اخلاق حرفه‌ای رفتاری متداول در میان اهل یک حرفه است؛ مدیریت رفتار و کردار آدمی هنگام انجام دادن کارهای حرفه‌ای است. اخلاق حرفه‌ای رشته‌ای از دانش اخلاق است که به مطالعه روابط شغلی می‌پردازد. اخلاق حرفه‌ای عبارت است از مجموعه‌ای از قوانین که در وهله اول از ماهیت حرفه و شغل به دست می‌آید.

تفاوت‌های حرفه و شغل

جدول ۱-۲ مقایسه شغل و حرفه

معیار مقایسه	شغل (Job)	حرفه (Career)
هدف نهایی	کسب درآمد	کمک به رسیدن به اهداف و امیال در زندگی - تلاش برای بهتر شدن
نگاه	کوتاه و میان مدت	دراز مدت
ریسک	پایین	معمولاً بالاتر
پیش نیاز	آموزش‌های عمومی و بعضاً خاص	آموزش‌های خاص، مطالعه و مشاوره تطابق با توانایی‌ها
درآمد	پایدارتر و با رشد کم	متفاوت و با رشد بیشتر
دستاوردهای غیر مالی	معمولاً مهارت‌های بیشتر	تخصص بیشتر به همراه احساس رضایت بالاتر و لذت
اشتتاق برای پیگیری	معمولاً پایین	بالا
تعداد	یکی یا بیشتر	یکتا

ماهیت حرفه معلمی یکی از تعاریف تقریباً جامع، حرفه را واجد چند ویژگی است: حرفه دارای یک چارچوب ذهنی است، مجموعه‌ای از تئوری و دانش را در بر دارد، دارای شان و مرتبتی اجتماعی است. سازمان یا سازمان‌هایی آن را ترویج می‌کنند، گروهی عملاً و نظراً بدان مشغولند، در میان رشته‌های دانشگاهی جایگاهی دارند و دارای معیارهای اخلاقی و ارزشی خاص خود می‌باشد. (پاچ، ۱۹۹۱)^۱. تردید در مورد ماهیت حرفه‌ای، غیر حرفه‌ای یا نیمه حرفه‌ای تدریس در مدارس چندین دهه تداوم داشته و امروزه بحث برانگیزتر و تعیین کننده تر شده است. در دانش معاصر، مدیریت دانش به عنوان کلیدی برای انعطاف پذیری عملکرد، پرورش و توسعه حرفه‌ای کارکنان و حتی بهره‌وری آموزش در نظر گرفته شده است. چالش آشکار این است که بخش عمده

1 -Pugh,
2-Knowledge Management

دانش تدریس ضمنی بوده و آشکارسازی، طبقه بندی و کاربردی کردن آن مشکل و وابسته به زمینه است (مورنو^۱، ۲۰۰۷، ص ۱۷۲). عده ای معتقدند که معلمی حرفه است و عده ای دیگر اعتقاد به فن بودن آن دارند. کسانی که می گویند معلمی علم صرف است، معتقدند همان طور که علوم طبیعی و تجربی دارای مجموعه ای از انضباطها و قانونمندی های تثبیت شده است، معلمی یا فرآیند یاددهی یادگیری نیز از مجموعه ای از قوانین و ضوابط مشخص و تثبیت شده برخوردار است. گروهی دیگر می گویند معلمی، به حدی به دریافتهای شهودی، آنی، لحظه ای، ابتکار عمل، خلاقیت و بصیرت معلم متکی است که هرگز نمی توان از یک قانونمندی عام و انضباط شناخته شده و تثبیت شده ای برای آن یاد کرد نظریه های جدید، حاکی از آن است که اعتقاد انحصاری و افراطی مبنی بر علم صرف بودن معلمی باطل است. معلمی هنری است که در عین حال مبانی علمی و شناخته شده ای نیز دارد (مهرمحمدی، ۱۳۷۹، ص ۱۵۸)

. تعیین استانداردهای حرفه ای ابزار قدرتمند و چارچوبی برای یادگیری معلمان فراهم می نمایند که می تواند با انعکاس در عملکردشان پلی بین تئوری و عمل فراهم آورد (کلین هنز و اینگوارسون^۲، ۲۰۰۷). یادگیری برای تدریس نیازمند درک این مطلب است که، تدریس از تجربیات قبلی که معلمان به عنوان دانش آموز داشته اند کاملاً متفاوت است. معلمان تازه کار به جای ارزیابی یادگیری دانش آموزان و هدایت هدفمند و مرحله به مرحله تجربیات یادگیری فراگیران، تصور می کنند که تدریس صرفاً انتقال اطلاعات به دانش آموزان مشتاق است. آنها اغلب اهمیت خانه و زمینه اجتماعی تدریس را دست کم می گیرند. کمک به معلمان برای تدریس موثر نیازمند یادگیری فکر کردن مانند یک معلم و علاوه بر آن به مرحله عمل درآوردن این تفکرات است. پاسخگویی به این چالش نیازمند چیزی بیش از دانستن ساده محتوای درس یا طرح ایده در مورد تدریس و یادگیری است.

معلمان باید بینش خود را در مورد تدریس خوب به عنوان راهنمای عمل انعکاس دهند. معلمان برای درک زمینه های اجتماعی متفاوت، نیازمند درک محتوا، آموزش، فراگیر و چگونگی رشد او هستند. آنها برای به کارگیری دانسته ها در عمل، به استفاده از انواع راهبردهای تدریس و ابزارهای مختلف مفهومی مانند تئوری های یادگیری و دیدگاه های آن و ابزارهای عملی مانند کتاب، راهنمای تدریس و مواد آموزشی نیازمند می باشند و باید مجموعه ای از گرایشات مانند مسئولیت در برابر

1 -Moreno

2 -Kleinhenz & Ingvarson

یادگیری دانش‌آموزان، پیگیری فعالیت‌ها و جستجو برای رویکردهای جدید در تدریس را در خود گسترش دهند (دارلینگ‌هاموند و اسنودن^۱، ۲۰۰۷).

هارگریوز^۲ (۲۰۰۳) تدریس را حرفه‌ای پر تناقض می‌نامد. در بین مشاغلی که حرفه‌ناامیده می‌شوند یا تمایل به حرفه‌ای شدن دارند تنها از تدریس انتظار می‌رود که استعدادها و مهارت‌های انسانی را بروز داده و افراد و سازمان‌ها را برای ادامه حیات و کامیابی در جامعه دانش‌توانمند سازد. بیش از هر کسی از معلمان انتظار می‌رود که با ایجاد جامعه یادگیری و جامعه دانش‌توانایی نوآوری، انعطاف‌پذیری و تعهد به تغییر را که لازمه رونق اقتصادی هستند توسعه دهند در عین حال از آنان انتظار می‌رود که بسیاری از مشکلات و مسائل ایجاد شده در جامعه دانش از جمله مصرف‌گرایی افراطی، معضلات اجتماعی، افزایش فاصله بین غنی و فقیر را کاهش داده یا از بین ببرند. به هر شکل معلمان باید چنین اهداف متضادی را همزمان تحقق بخشند. این پارادوکس^۳ (تناقض) حرفه‌ای آنها است.

به زعم هی برت و همکارانش^۴ (۲۰۰۴) تدریس به صورت سنتی به عنوان مهارت فردی که به وسیله هر معلم در طول خدمتش شکل گرفته و بهبود می‌یابد در نظر گرفته می‌شود و تدریس خوب پشت درهای بسته کلاس و وابسته به طرز فکر، شخصیت و سبک فردی هر معلم انجام می‌گیرد. معرفی بهترین معلمان و الگو گرفتن از این مدل‌ها نتوانسته تدریس را در کلاس‌های معمولی بهبود بخشد. برای دستیابی به بهبود تدریجی و مداوم در کلاس، تفکر معلم باید تغییر اساسی نماید و از تمرکز صرف بر کیفیت معلمان به کیفیت تدریس معطوف شده و جامعه آموزشی با ارزیابی کیفیت تدریس، روش‌های مورد استفاده معلمان و چگونگی بهبود این روش‌ها را مورد بررسی قرار دهد. این فرایند با یادگیری تحلیل جزئیات معمول آموزش و تمایل معلمان به گشودن درهای کلاس آغاز می‌شود. این امر نیازمند تغییر فرهنگ جامعه آموزشی و حمایت معلمان، والدین و سیاستگذاران از معلمان شجاعی است که درهای کلاسشان را بر روی دیگران باز می‌کنند. دیدگاه‌های جدید، تدریس را از یک فعالیت مجزای مربوط به شخص معلم، به سمت یک فعالیت حرفه‌ای سوق داده‌اند که بطور جمعی مشاهده، بررسی و بهبود می‌یابد و معلمان عادی را به تشخیص و پذیرش مسئولیت در برابر فعالیت‌های خود و فعالیت‌های مشترک حرفه‌ای دعوت می‌نماید.

1-Darling-Hammond & Snowden

2-Hargreaves

3 -pARADOX

4-Hiebert et al.

مهارت‌های معلمان در فرآیند تحقق اهداف برنامه‌های درسی، به عنوان عنصر کلیدی قلمداد می‌شوند. اگرچه، انتظارات اجتماعی از تعلیم و تربیت متوجه معلمان و عملکرد آنها است، ولی مهم‌ترین توقع، به شایستگی معلمان در حرفه تدریس یا اجرای فرآیند یاددهی یادگیری مربوط می‌شود. بدین جهت روشن ساختن وجوه اساسی حرفه معلمی کمک خواهد کرد تا راه ادامه حیات لذت بخش شغلی برای معلمان آشکار گشته و زمینه تحقق تعلیم و تربیت مبتنی بر فراگیران مادام‌العمر فراهم آید. در عصری که دانش، اطلاعات و ارتباطات، رمز موفقیت نظام‌های اجتماعی تلقی می‌گردد، تغییرات اجتماعی، فرهنگی، علمی و تکنولوژیکی، ضرورت باز تعریف هویت معلمی را نمایان می‌کند. در بنیان‌گذاری نظام‌های تربیتی، معلم، تکیه‌گاه اصلی است، بر همین اساس، نظام‌های آموزشی پیشرو به استانداردسازی نیروهای آموزشی خود پرداخته‌اند. معیارهای تربیت حرفه‌ای معلمان، مطابق با رشد و توسعه فرهنگ و سایر عناصر کلان اجتماعی فراهم آمده‌اند. این روند در راستای بازسازی نظام تعلیم و تربیت در جوامع رخ داده و نکته مهم در تجدید بنای اساسی تعلیم و تربیت تجدید بنا یا تغییر معلم است. تعلیم و تربیت به عنوان یک جریان پویا با نقش‌های متفاوت معلم و فراگیر شکل می‌گیرد.

صلاحیت‌های معلم و توانایی تاثیرگذاری بر دانش آموز و تغییر دادن رفتار او بین معلمان، متفاوت است. این تفاوت ممکن است به علت نوع تربیت خود معلم قبل از ورود به نظام تربیت معلم و تجربیات قبلی او باشد یا به علت ذوق و استعدادهای ذاتی افراد باشد بعضی استعداد و توانایی ذاتی برای معلمی داشته و از هم ردیفان خود در تدریس موفق‌ترند. بنابر علل فوق و علل دیگر، محصولات دوره‌های تربیت معلم و صلاحیت‌های کسب شده توسط معلمان یکسان نخواهد بود (ملکی، ۱۳۸۴، ص ۱).

۲. ویژگی اجتماعی حرفه:

آداب و اصول و رفتارهای متناسب و مقتضی را شامل می‌شود و بر اصولی دلالت می‌کند که به شاغل در ارتباط با دیگران، رفتار و کنش متقابل او را انتظام می‌بخشد. اخلاق حرفه‌ای، زمینه‌های مساعدی برای پیشگیری از ستیزه‌جویی در منافع و رقابت‌های طاقت فرسا برای تامین منافع و مصالح فردی است. اصول حاکم بر مشاغل و حرف مختلف بایستی تجلی خود را در ارتباط میان شاغلین با هم و با مردم نشان دهد. اهمیت این موضوع به این واقعیت تلخ باز می‌گردد که در اغلب جوامع غیر ارزشی و در بسیاری از حرف، آنچه در شعار و به نحو آرمانی برایشان ترسیم شده در زمینه ارتباط با

همدیگر و مردم از سوی صاحبان مشاغل نقض گردیده و زیر پا گذاشته می شود. لذا طراحی اعمال نظام نظارت بر روندها و فرایندهای اجتماعی شغل در جریان کارکرد و تعامل شاغلین آن ضرورت حیاتی تلقی شده است. استانداردهای اخلاقی این مهم می تواند مجموعه ای از قواعد و ضوابط و استانداردهایی باشد که با عنوان فرهنگ کار و اخلاق حرفه ای در اختیار آنان قرار گیرد.

اخلاق

بحث از چیستی علم اخلاق و اخلاق حرفه ای منوط به روشن شدن معنا و مفهوم اخلاق است، ابتدا به توضیح معنای واژه ای پرداخته می شود. واژه اخلاق جمع خلق و خلق است که آن را به معنای تجید، طبع، دین و مروت می آورند. (الزبیدی، ۱۹۹۴ ص ۳۳۷). عده ای نیز آن را به معنای عادت، خوی، مزاج و طبیعت می دانند. (الفراهیدی، ۱۴۱۴ قمری، ص ۱۲۹۶). هم چنین اخلاق را از ریشه خلق و خلق، هر دو دانسته اند (غزالی ۱۹۸۲ قمری، ص ۵۳). خلق را باطن و صفاتی می گویند که به رفتار و حالات نفسانی انسان تعلق می گیرد و خلق را به ظاهر و کالبد انسان نسبت می دهند (راغب اصفهانی، ص ۱۵۹ نقل از دلشاد تهرانی ۱۳۷۶).

وضع العلم ما وقف علی اللسان و ارفعه ما ظهر فی الجوارح و الارکان کلام نورانی علی (ع) مبنی بر این که "ارزشمندترین علوم، علمی است که در رفتار و اعمال انسان نمایان شود" بیانگر اهمیت رفتار و کردار آدمی در تکامل فردی و اجتماعی و نیاز به اصول و الگوهای رفتاری است. از آنجا که نیاز انسان به معیارهایی برای سنجش رفتار و مطابقت آن با راستی و مصون ماندن از ناراستی برای نیل به سعادت فردی و گروهی، یک نیاز حقیقی است، ضرورت پرداختن به مباحث اخلاقی روشن تر می شود. انی بعث لا تمم مکارم الاخلاق، از کلام گهربار حضرت محمد (ص) که بیانگر اهمیت و جایگاه اخلاق است، درمی یابیم که ضرورت پرداختن به اخلاق در درجه ای است که ایشان انجام این مهم را از دلایل بعثت و رسالت خودش معرفی می کند. انک لعلی خلق عظیم (قلم/۴) نظام اخلاق اسلامی با اتکا به قرآن کریم، از اهمیت و جایگاه ویژه ای برخوردار است، اخلاق اسلامی در حرفه با در نظر گرفتن نیازهای مادی و بشری انسانها و حفظ حرمت و انسانیت افراد جامعه سعادت حقیقی را به دنبال خواهد داشت. لذا باید در جوامع انسانی با ارایه آیین نامه ها و دستورالعملهای اخلاقی سازگار با دین اسلام زمینه لازم برای تحقق مدینه فاضله را فراهم آورد.

نظام اخلاق اسلامی به عنوان یکی از کارآمدترین نظام‌های اخلاقی، دارای اهمیت ویژه‌ای است. در بسیاری از آیات و روایات به اهمیت و مدح اخلاق و حسن خلق پرداخته شده است: قرآن کریم، انک لعلی خلق عظیم، پیامبر اکرم (ص): ما من شی اثقل فی المیزان من خلق حسن. امیرالمومنین (ع): رب عزیز اذله خلقه و ذلیل اعزه خلقه. در اسلام، برطبق آیات و احادیث و اصول اعتقادی، هدف نهایی انسان که سعادت و کمال مطلق است در تقرب الی الله معرفی شده است: فانی اوصیکم بتقوی الله الذی ابتدا خلقکم، والیه یکون معادکم به نجات طلبتکم و الیه منتهی رغبتکم، نحوه قصد و سیلکم... و حتی بسیاری از علمای اخلاق، غرض این علم، تخلق به اخلاق الهی و آداب رسل، را به منظور تقرب به درگاه پروردگار معرفی کرده اند.

لذا در این رهگذر، آنچه موجب خشنودی خداوند از ما می شود و لوازم قرب ما را به او فراهم می آورد، خوب، ارزش و حسن نامیده می شود و آنچه سبب و موانعی که توقف یا دور شدن از خدا است، بد، ضد ارزش و قبیح تلقی می شود. چنانچه آمده است: فانه لم یا مرک الا بحسن و لم ینهک الا عن قبیح. پس در اسلام باید‌ها و نباید‌های اخلاقی که موجب قرب یا بعد انسان از سعادت واقعی می شوند، با معیار و ملاک نهایی الله تعیین می شود و در علم اخلاق تمام اعمال و رفتارهای افراد با این شاخص سنجیده و حسن و قبح آنها تعیین می شود. حضرت علی (ع) در باب مسئولیت پذیری و به کار گیری اصول اخلاقی در سطح جامعه می فرمایند: فانکم مسئولون حتی عن التباع و البهائم، اطیعوا الله و لا تعصوه، و اذار ایتم الخیر فخذوا به و اذا رایتم الشر فاعرضوا عنه.

همچنین خداوند در قرآن کریم، مردم را به این گونه تکالیف اجتماعی دعوت و امر می فرماید و در واقع مهر تایید و صحت بر آنها می نهد. هنگامی که خداوند انسان‌ها را به عدالت اجتماعی و نیکوکاری و بخشش به خویشان امر فرموده، و از انسان‌ها می خواهد تا در میان ایتم عدالت و داد را رعایت کنند و در جامعه امانت دار سپرده‌های مردم بوده و به عدالت حکم کنند، در واقع تکالیف اجتماعی انسان‌ها را در جامعه نشان می دهد.

اخلاق حرفه‌ای به عنوان شاخه‌ای از اخلاق، در زمینه حرف و کسب و کار در صدد منزلت دادن و حرمت نهادن به انسانی است که در پی رفع نیازهای مادی خویش ناگزیر از برقراری روابط اجتماعی و زندگی گروهی از یک سو و تلاش و فعالیت در پیشه، شغل و حرفه خاصی به اقتضای توانمندی خویش از سوی دیگر است تا تمهیدات لازم را در جهت رسیدن به اهداف حقیقی اش فراهم آورد. اخلاق حرفه‌ای در اسلام باید به گونه‌ای باشد که علاوه بر توجه به بعد مادی انسان‌ها و تلاش برای بهبود وضعیت زندگی افراد جامعه به اهداف متعالی تری بیندیشد و آن هدف حفظ گوهر جاودانه

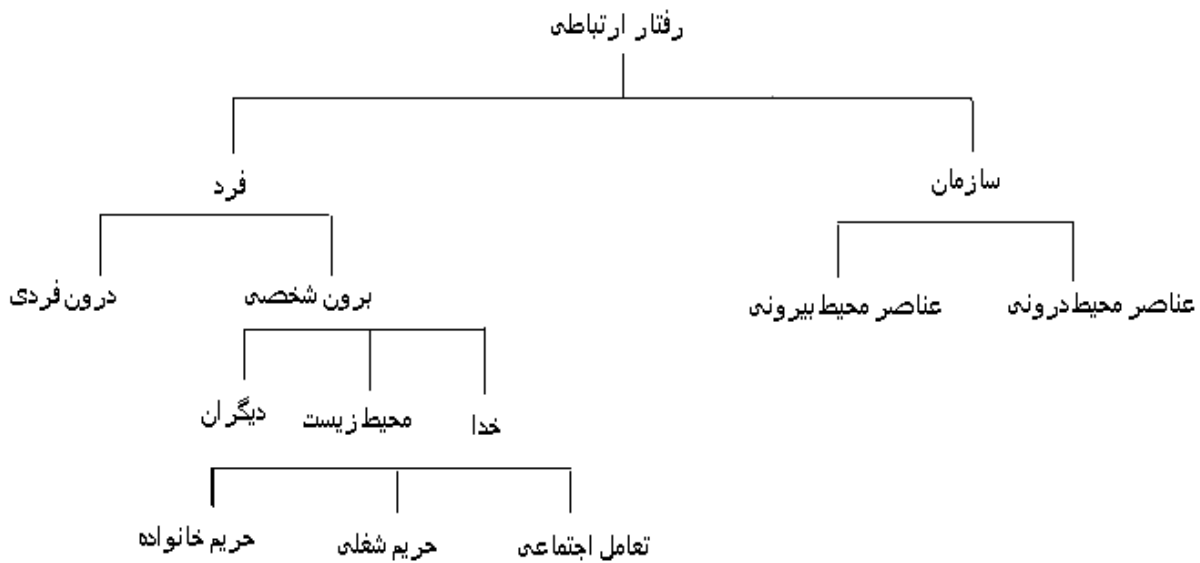
ای است که در نهاد او قرار داده شده است، چرا که با حرمت نهادن به این موجود مادی معنوی زمینه سعادت‌مندی بشر و رسیدن به هدف متعالی و اصلی او که همانا قرب الهی است، هموارتر می‌شود. در اسلام آیات و احادیث فراوانی در زمینه شرافت ذاتی کار، حسن کارعینی و ذهنی، پرکاری، جدیت در کار، عمل معطوف به هدف، صرفه‌جویی و دقت در کار وجود دارد که می‌بایست بررسی و دسته‌بندی شوند. در قرآن ۷۰۰ آیه اهمیت کار را برشمرده و ملاک حیات واقعی و ارزش آن را کار دانسته‌اند. در سنت اسلام نیز بیشترین تاکید روی کار، طلب روزی حلال، شرافت کار، امانتداری، صداقت در کار و ارزش و احترام کار است.

اینک برخی از صفات اخلاقی را که در زندگی اجتماعی و در حیطة کسب و کار حائز اهمیت بیشتری است، بررسی می‌گردد. اخلاق حرفه‌ای فعالیت‌های تحلیلی است که طی آن افکار، عقاید، تعهدات، روش رفتار، احساسات، استدلال‌ها و بحث‌های مختلف در حیطة تصمیم‌گیری‌های اخلاقی در آموزش و پرورش به صورت دقیق و انتقادی بررسی می‌شود. و در موارد لزوم دستورالعمل‌هایی صادر می‌گردد. تصمیمات اخلاق آموزش و پرورش در حیطة عملکرد آموزشی بدیهیات و ارزش‌ها، خوب یا بد، صحیح یا نادرست و آنچه را که باید یا نباید انجام شود مشخص می‌سازد.

نقش راهبردی در افزایش عوامل تسهیل‌کننده‌ی موفقیت و کاهش موانع بازدارنده کامیابی سازمان دارد. اخلاق حرفه‌ای نقش مهمی در تبدیل تهدید به فرصت و نیز افزایش بهره‌وری در سازمان دارد. تحویل اخلاق به قانون از مصادیق کاستی‌های اخلاق است، قانون در مقام وضع به ممیزی اخلاقی محتاج است. اخلاق حرفه‌ای، حوزه‌ای تخصصی در اخلاق کاربردی است که به بیان مسئولیت‌های اخلاقی بنگاه‌ها، حرف و نیز تحلیل مسائل اخلاقی در کسب و کار می‌پردازد. متخصصان اخلاق حرفه‌ای می‌توانند مسائل اخلاقی حرفه‌را در تعامل عینی و شبکه پیچیده ارتباط با سازمان‌های حرفه‌ای اخذ و پاسخ آن را از منابع دینی و وحی بدست آورند. دانش اخلاق حرفه‌ای بین رشته‌ای است در پاسخ به نیازهای اخلاقی در حرفه‌ای متفاوت کوشش جمعی و ملی باید لحاظ شود. اخلاق حرفه‌ای دارای دو رویکرد است. الف- رویکرد سنتی، مدیریت منابع انسانی است که به نحو فرد‌گرایانه، به صاحبان مشاغل توجه شود. ب- رویکرد نوین که اخلاق حرفه‌ای به صورت راهبردی و کل‌گرایانه در همه فرایندها و فرآورده‌های اخلاق تاکید شود. حرفه‌دارای هفت ویژگی توکل، تعهد، تخصص، تعلق، تداوم، تحول و توسعه‌ی ذهنی است.

حرفه از اخلاق دو انتظار دارد: الف: دستیابی به نظام جامع مسئولیت‌های اخلاقی سازمان، به صورت سند جامع اخلاقی برای ممیزی اخلاقی فرایند تصمیم‌سازی است. ب: برخورداری از مهارت

تشخیص دقیق و حل مسائل اخلاق حرفه ای مشتمل بر مفاهیم اخلاق در زندگی فردی- شغلی و اخلاق سازمانی است. ۱- اخلاق حرفه ای در سازمانها با حقوق عناصر محیط داخلی (معلم، مدیران، همکاران) و محیط خارجی ذی نفعان در تعامل هستند. ۲- پای بندی به حقوق رفتار ارتباطی درون شخصی و برون شخصی نشان اخلاقی بودن افراد است و تعهد به رعایت حقوق افراد در محیط اشتغال، علامت اخلاقی بودن سا زمان است. ۳- سازمانها، مسئولیت پذیرند و تحقق مسئولیت پذیری در گروه سه عنصر در سا زمان است: الف: دانستن ب: خواستن ج: توانستن الف) دانستن دانش اخلاق حرفه ای: وقوف بر مسئولیتها و وظایف اخلاقی در قبال حقوق محیط داخلی و خارجی و نیز آگاهی منابع انسانی سازمان از مسئولیتهای خود در مشاغل است. ب) ایجاد انگیزش به اخلاق حرفه ای: اخلاقی بودن سازمان به انگیزه ی درونی، نیازمند است. کالینز بر این باور است انگیزه های درونی چنانچه با معنویت و قداست تلفیق گردد به باورها تبدیل می گردد و به تدریج در عمل (توانستن) ظاهر می شود. ج) تسلط به شایستگی اخلاق حرفه ای: چنانچه افراد بر وظایف حرفه ای خود آگاه شوند و از انگیزه ی مناسب آن برخوردار شود منوط به اکتساب دو مهارت است. ۱- بازسازی الگوهای رفتار ارتباطی درون شخصی و برون شخصی مبتنی بر رعایت حقوق طرف ارتباط. رفتار ارتباطی از حیث فرد و سازمان باید مطالعه گردد، الگوی رفتار ارتباطی فرد با خود به ارتباط به خود از طریق خودشناسی، خود انتقادی پرداخته می شود. رفتار ارتباطی برون شخصی بر سه قسم است: رفتار ارتباطی با دیگران مشتمل بر رفتار ارتباطی با محیط زیستی، (ماهیت، شغل) دیگران و خدازندگی شخصی و زندگی شغلی دو محیط عمده اند، منظور از رفتار ارتباطی سازمان، عملکرد و تعامل آن با محیط داخلی و خارجی است. در این تعریف، اخلاق به مسئولیت پذیری فرد در رفتار ارتباطی در قبال حقوق طرف ارتباط است. ب) حل اثربخش مسائل اخلاقی: حل مسائل اخلاقی یک مرحله تدریجی و مرحله مند با تاکید بر ریشه های مسئله به دور از شکل گرایی در بهبود و ارتقای اخلاق حرفه ای در اجتماع است. ۴- ساحت های زندگی آدمی در حریم شخصی یا حریم خانواده و در تعامل اجتماعی به صورت ملی و فراملی است.



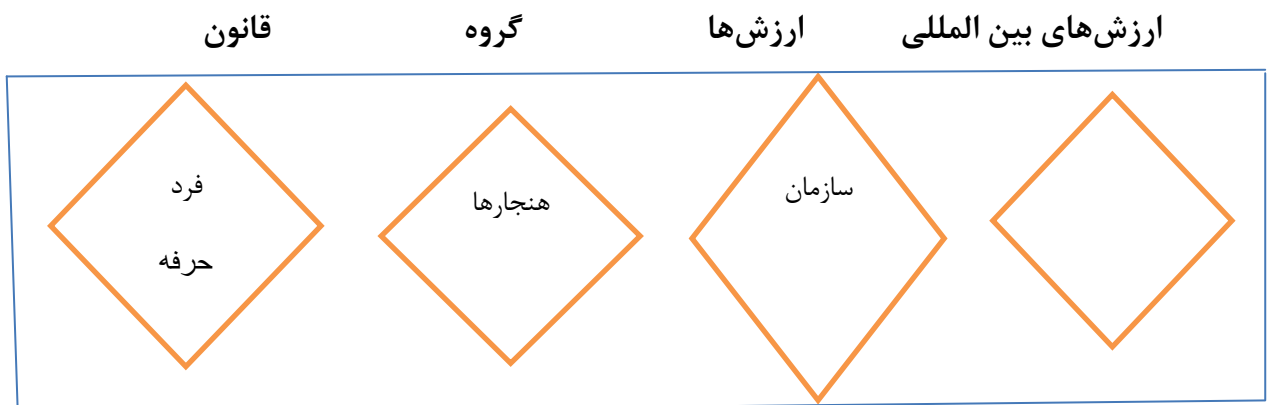
نمودار ۱-۲- الگوی تعاملی رفتار اخلاقی

بر اساس نمودار ۱-۲ مسئولیت فرد در قبال خود، خانواده، وظایف اخلاقی فرد در شغل و سازمان مسئولیت اخلاقی سازمانها، ادب در عبادات خدا، مسئولیت اخلاقی در مواجهه با محیط زیست طبیعی و حیوانی، حق عزت نفس، حق آزادی دارای مسئولیت است. خودکشی، خودآزاری، اهانت پذیری، اسارت پذیری، خودفراموشی و ذلت پذیری رفتارهای غیر اخلاقی فرد با خود است. (قراملکی، ۱۳۹۳) ۱- منشور اخلاق حرفه ای در رشد اخلاقی سازمانی موثر است، منبع دانش اخلاقی سازمان شاخصی برای جهت گیری اخلاقی نظامهای جامع در شئون مختلف حرفه، ترازوی ممیزی اخلاقی در فرآیند تصمیم سازی در مراجع تصمیم گیری، شاخصی در حل تعارضات اخلاقی، معیار ارزیابی عملکرد سالیانه سازمانهای آموزشی، منبع جهت گیری ارزشی در سازمانهای آموزشی خواهد بود. ۲- اخلاق حرفه ای عامل پیش بینی پذیری یا ایجاد خصلتی در سازمان است که محیط داخلی و خارجی را توانا می سازد تا عملکرد سازمان را در خصوص استیفای حقوق خود پیش بینی کند. (قراملکی، ۱۳۹۳) یکی از عوامل موثر در پیش بینی پذیری، الگو رفتار ارتباطی قاطعانه است. رفتار ارتباطی قاطعانه، الگوی رفتار اخلاقی است در بحث از وظایف اخلاقی سازمان در قبال مشتری به تعریف قاطعیت و تمایز آن از سایر الگوهای رفتاری پرداخت.

پیش بینی ناپذیری سازمان آثار زیانبار از جمله بلا تکلیفی محیط، اضطراب و تشویش محیط، سلب اعتماد به سازمان، تخریب رابطه ی آسان و درست محیط با سازمان، زمینه فساد اداری، مالی و رفتاری

در سازمان، تنشهای ناشی از واکنشهای هیجانی، آسیب پذیری فرهنگ سازمانی، توسعه نیافتگی منابع انسانی، رشد گروههای غیر رسمی مخرب، کاهش بهره وری شده است. (قراملکی، ۱۳۸۵) ۱۶-ترویج اخلاقی حرفه ای در ذی نفعان آموزش و پرورش: به گسترش اصول اخلاقی می پردازد که خلاصه آن به شرح زیر است: الف: نگرش مثبت و خیرخواهانه در اخلاق حرفه ای، ب: مواجهه صادقانه، صریح و توأم با احترام اصیل ج: پای بندی به تعهد اخلاقی حرفه ای رازداری و امانت داری ه: پیش بینی پذیری سازمان های آموزشی و: پاسخگویی به همکاران و والدین یادگیرندگان ز: سرعت و سهولت در تعامل همراه با دقت و صحت ح: حمایت معنوی و وفاداری ط: ارائه عادلانه فرصتها و پرهیز از هر گونه تبعیض.

عوامل تاثیرگذار بر اخلاق حرفه ای



نمودار ۲-۲- عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه ای

ارزشهای اجتماعی^۱:

ارزش به معنای «تلقی خوب یا بد یک فرد از یک چیز» است. به عبارتی دیگر، «ارزش آن چیزی است که از نظر فرهنگی، خوب و مطلوب یا بد و نامطلوب تلقی می شود» (غفاری، ۱۳۸۶: ۹ و ۸). ارزشها بر رفتار افراد اثر می گذارند و به عنوان ضابطه ای برای ارزیابی اعمال دیگران مورد استفاده قرار می گیرند. معمولاً رابطه مستقیمی میان ارزشها با نحوه عکس العمل جامعه وجود دارد. بطور مثال، جامعه ای که ارزش زیادی برای ازدواج قائل است، عمل زنا را محکوم و برآن مجازات معین می کند. یا در جامعه ای که به اموال خصوصی افراد احترام گذاشته می شود و مالکیت، ارزش

1- Social Values

تلقى می شود، قوانینی علیه سرقت و تاراج اموال دیگران به وجود می آید (محسنی، ۱۳۸۶: ۲۴۶). لذا می توان گفت: «ارزش‌های اجتماعی، مجموعه ای آرمانی هستند درباره آنچه که درست یا نادرست، شایسته یا ناشایست، مطلوب یا نامطلوب و خوب یا بد می باشد و برای هر جامعه ای مورد نیاز، محترم، مقدس، خواستنی و مطلوب تلقی می شوند.»مانند: نجابت، درستکاری، شرافت، احترام به حقوق دیگران و تقوا (ستوده، ۱۳۸۶: ۲۹). بیرو ارزش‌های اجتماعی را «مدلهای کلی رفتار، جمعی و هنجارهای کارکردی که مورد پذیرش عمومی و خواست جامعه قرار گرفته اند»، می داند. به بیانی دیگر، مجموعه روابط اجتماعی، جوهره جامعه را تشکیل می دهد و ارزش‌های اجتماعی، چند و چون این روابط را از جنبه ظاهری و محتوایی شکل و جهت می دهند. بنابراین می توان گفت ارزش‌های اجتماعی مقاصد و هدف‌های مطلوبی هستند که افراد جامعه برای دستیابی به آنها فعالیت می کنند تا به این وسیله نیازها و خواسته‌های خود را برآورده سازند. هم چنین یکی از ابزارها و وسایلی می باشند که جامعه از آن برای نظم اجتماعی سود می برد؛ زیرا وجود ارزش‌های اجتماعی در جامعه و کوشش افراد برای دستیابی به آنها باعث فعالیت افراد و موجب شکل گیری ایده آل‌ها و آرمان‌ها می شود. این جریان برای هر جامعه ای حیاتی و ضروری است. آرمان‌ها و اهداف اجتماعی با توجه به ارزش‌های اجتماعی پدید می آیند و شکل می گیرند. پایه و اساس ارزش‌های اجتماعی بر نهادها و نیازهای جامعه استوار است. اعضای جامعه نیز برای دستیابی به ارزش‌ها که نتیجه آن مرتفع شدن نیازهاست، نقش‌هایی را به عهده می گیرند. هر جامعه ای باید برای رسیدن به هدف‌ها و دستیابی به ارزش‌های اجتماعی، وسایل و امکانات لازم را در اختیار اعضایش قرار دهد تا به این وسیله سازگاری اجتماعی و «هم‌نوایی یعنی پذیرش هنجارها به وجود بیاید و قوت بگیرد. اما در صورتی که جامعه، هدف‌ها و ارزش‌های اجتماعی خود را تعیین کرده باشد، ولی وسیله و راه رسیدن به آنها را در اختیار افراد قرار نداده باشد، نابهنجاری‌ها و ناسازگاری‌های اجتماعی به وجود می آید. در حالی که هرچه ارزش‌های اجتماعی بین مردم عادلانه تر توزیع شوند، هماهنگی و همبستگی بین افراد جامعه بیش تر شده است. البته ارزش‌های اجتماعی بر اثر تغییر و تحولی که در جامعه پدید می آید متحول می شوند (سیف الهی، ۱۳۸۶: ۱۲۵-۱۲۳).

هنجارهای اجتماعی^۲:

1 Biro ، Alen
2- Social Norms

اگر ارزش‌های اجتماعی «اصول مورد پذیرش و تصدیق مردم در نظر گرفته شوند»، هنجارهای اجتماعی، انعکاس این اصول در قواعد و راه و رسم زندگی مردم به شمار رفته و برای حفظ این ارزش‌ها پدید می‌آیند (صداقتی فرد، ۱۳۸۸: ۱۱۲ و ۹۵) در «فرهنگ فارسی امروز»، هنجار به معنای: «شیوه، روش یا معیار معتبر» و در معنای وسیع تر، به عنوان «قاعده ای برای عمل درست که عضوهای گروهی را به یکدیگر پیوند می‌دهد و رفتار درست و مورد قبول را رهبری، اداره یا تنظیم می‌کند»، آمده است. در «فرهنگ معین» نیز نابهنجار به معنای: «بی قاعده، نامناسب، ناپسند، ناهموار، تربیت نشده و خشن» معنا شده است (کاظمی گرجی ۱۳۸۴، ۷۴ و ۷۵) هنجارها کارکرد یگانگی نظام‌های اجتماعی (تعامل تعداد زیادی از کنش‌گران جامعه) را برعهده دارند (محمدی اصل، ۱۳۸۴: ۴۵) و در اصطلاح جامعه‌شناسی، به «الگوهای استاندارد شده رفتار و کردار» گفته می‌شوند؛ زیرا آنها راهنمای آشکاری هستند که به مردم یک جامعه می‌گویند در هر شرایطی چه رفتاری را باید داشته باشند. در واقع این هنجارهای اجتماعی هستند که تعیین می‌کنند انسان چه باید بگوید، چگونه بیان‌دیشد و چه اعمالی را انجام دهد؛ که به آن «هنجارهای مجاز»^۱ گفته می‌شود. هم چنین باید از گفتن چه چیزهایی اجتناب کند و از کدام اعمال دوری گزیند که «هنجارهای ممنوع» نامید می‌شوند (ستوده، ۱۳۸۶: ۲۹). بنابراین می‌توان گفت میزان عظیمی از کنش‌های متقابل و مهم اجتماعی به وسیله هنجارها هدایت می‌شوند که ناظر بر اعمال انسان‌ها هستند (صارمی، ۱۳۸۰: ۹۷-۹۵).

انتخاب یک شیوه معین برای رفتار و در نظر گرفتن قواعد موجود، ممکن است برای هر فرد یا افراد جامعه اتفاق بیافتد. هر فرد بدون در نظر گرفتن معیارهای حاکم در جامعه می‌تواند یک رفتار منظمی را برای خود برگزیند. اما در سطح اجتماع، برای ایجاد رابطه با دیگران ضرورت دارد تا بر اساس قواعدی رفتار کند. این قواعد رفتاری باید مورد پذیرش جمعی باشند. بنابراین، در هر اجتماع شیوه‌های استاندارد شده ای برای رفتار وجود که به آن هنجار می‌گویند و مردم در کارهای روزانه خود مانند: تجارت، اعمال مذهبی و بازی‌های ورزشی براساس آنها عمل می‌کنند (صارمی، ۱۳۸۰: ۹۶ و ۹۵).

نمونه‌هایی از هنجارها در برگیرنده قوانین، اصول اخلاقی، رهنمودها، عادت‌ها، رسوم و قواعد رفتارهای مؤدبانه است. بنابراین، «هنجار قاعده ای است که به هدایت الگوی رفتار اجتماعی می‌پردازد». افزون بر این، هنجار ممکن است بیانگر اهداف مطلوب نیز باشد. نقش عمده هنجارها در جامعه تنظیم نظم

1- Prescribed Norms

2- Prescribed Norms

اجتماعی و تبعیت از آنها در روابط اجتماعی است و به همین علت است که برای تعریف دقیق تر آن، برخی از جامعه شناسان از مفهوم «دستور اجتماعی»^۱ نیز استفاده کرده اند و برای بیان آن از مثال‌هایی چون: آداب دینی، ارکسترهای موسیقی و کار در یک سازمان اداری استفاده می کنند (محسنی، ۱۳۸۶: ۲۳۵). از آن جایی که انسان برای ارضای نیازها و خواسته‌های اساسی خود، به قواعد و مقرراتی نیازمند است، ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی، شرایط تحقق و رسیدن به این نیازها و خواسته‌ها را فراهم می کنند (سیف الهی، ۱۳۸۶: ۱۱۹ و ۱۱۸).

به طور کلی، هنجارهای اجتماعی از آداب و رسوم، سنت‌ها، اخلاق، قوانین و مقررات که برای تنظیم روابط افراد در جامعه بنیان شده و افراد جامعه برای ادامه زندگی اجتماعی مکلف به قبول آن هستند. اگر فردی از افراد جامعه از قبول این هنجارها سرباز زند و یا اینکه آنها را زیر پا بگذارد، جامعه در مقام اعتراض، فرد خطاکار را تنبیه می کند. در حقیقت هنجارهای اجتماعی دستورالعمل عینی ارزش‌های اجتماعی هستند که از طرف جامعه برای ایجاد نظم اجتماعی و پذیرش ارزش‌های اجتماعی تحقق یافته است. هنجارهای اجتماعی، کنترل اجتماعی را نیز بر عهده دارند و به سختی تغییر می کنند. البته در هر جامعه ای ممکن است یک هنجار اجتماعی نقش و کارکرد خود را از دست بدهد و در نتیجه جامعه آن را طرد کند و یا برعکس، ممکن است یک عقیده اجتماعی در جامعه گسترش پیدا کند و به صورت هنجار اجتماعی در بیاید. به هر حال، اگر افراد جامعه ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی را بپذیرند و آنها را درونی کنند، در این صورت نظام اجتماعی دارای استحکام خاصی می شود. اما اگر برای نگهداری هنجارهای اجتماعی، جامعه متوسل به زور شود، در این صورت پایه و اساس هنجارهای اجتماعی سست شده و جامعه و افراد آن از خود رفتار نابهنجار نشان می دهند (سیف الهی، ۱۳۸۶: ۱۲۷-۱۲۵).

یکی از عواملی که می تواند این هنجارها را به افراد منتقل کند، «گروه مرجع»^۲ نام دارد که عبارت است از: «افراد یا گروه‌هایی که مبنا و معیار قضاوت و ارزیابی کنش گران اجتماعی قرار می گیرند». گروه‌های مرجع ۲ کارکرد عمده ایفا می کنند: ۱. (رویه‌ها، باورها، ارزش‌ها و هنجارها را به افراد القاء می کنند و به اصطلاح کارکرد هنجاری دارند و ۲). استانداردهایی در اختیار کنش گران قرار می دهند که کنش و نگرش خود را با آنها محک می زنند و کارکرد مقایسه ای و تطبیقی ایفا می کنند. هم چنین گروه‌های مرجع در فرآیند شکل گیری نگرش، تصمیم گیری و کنش افراد جامعه نقش مهمی

1- Social Gramer
2- Reference Group

دارند (صدیق سروستانی وهاشمی، 1381: 150) یک نکته مهم که باید در خصوص هنجارها به آن اشاره کرد این است که هنجارهای اجتماعی بر مبنای میزان ارزش، اهمیت و پذیرش در میان مردم جامعه یکسان نیستند و به طور کلی به ۳ گروه تقسیم می شوند: الف- هنجارهای دینی: هنجارهای دینی معلول آموزش دینی هر جامعه مفروض هستند. برای مثال، فقه و شرع مقدس اسلام از جمله هنجارهای دینی هستند که از تعالیم دینی سرچشمه گرفته اند. هنجارهای اخلاقی را نیز می توان در مقوله هنجارهای دینی قرار داد. ب- هنجارهای رسمی: هنجارهای رسمی مشتمل بر قوانین تشکیلاتی، اداری و مالی کشورها و واحدها و مؤسسات تابعه هستند. مانند: قانون اساسی، قانون مدنی، قوانین حقوقی و جزایی. پ- هنجارهای سنتی یا غیر رسمی: هنجارهای سنتی هنجارهایی هستند که توسط فرد یا افرادی وضع نشده اند؛ بلکه خود به خود و به صورت تدریجی از اتفاقات زندگی روزمره زندگی سرچشمه گرفته و خاستگاهی جز جامعه نداشتند. همچنین هنجارها براساس نوع مجازات به سه گروه طبقه بندی می شوند:

* **هنجارهای انتظامی:** به هنجارهایی گفته می شوند که دستگاه حاکم در یک جامعه مسئول و متعهد به اجرای آنهاست و نقض آنها موجب مجازات بیرونی و عینی مانند: اعدام، زندان، تبعید، جریمه و نظایر آن می شود. مثل تمام قوانین مدنی، اجرایی و حقوقی*. هنجارهای مردمی: هنجارهایی هستند که نقض آنها مجازات بیرونی در پی ندارد؛ بلکه انسان به خاطر شرم، ترس، شماتت، مورد مسخره دیگران واقع شدن و بدنامی از آنها پیروی می کند. مانند روزه خواری در ماه رمضان.

معمولاً ارزش‌های اجتماعی به ۶ دسته تقسیم می شوند: ارزش‌های اخلاقی: احکام و رفتارهای دستوری که سعی در سوق دادن جهت رفتار و اندیشه انسان‌ها دارد و شامل تشویق به اعمالی مانند: احسان کردن، ایثار کردن و یا خودداری از اعمالی مثل: دروغ، دزدی، قتل و تجاوز می شوند. 2- ارزش‌های اقتصادی: ارزش‌های مادی که شامل: پول، دارایی و تملک کالاها می شود. 3- ارزش‌های ملی و سیاسی: مانند: احترام به اصول ناب ملی یا انقلابی مردم، عدالت اجتماعی و تأمین رفاه اجتماعی. 4- ارزش‌های دینی: ارزش‌های مقدس و معنوی زندگی انسان‌ها که تقریباً در اکثر جوامع از مهم ترین و قدرتمندترین ارزش‌های اجتماعی به شمار می روند. 5- ارزش‌های قانونی و حقوقی: قوانین، تجلی ارزش‌های حقوقی و ضمانتی اجرایی برای آن هستند. همگان احترام به قوانین و مقررات جامعه اعم از: موازین، قاضی و پلیس را ارزشمند تلقی می کنند. 6- ارزش‌های فرهنگی: هر آنچه که در رابطه با فرهنگ مشترک و عمومی مردم برایشان حائز اهمیت باشد مانند: دانش و احترام با سالمندان ارزش‌های فرهنگی خوانده می شوند (صداقتی فرد، ۱۳۸۸: ۹۵)

نمودار ۲-۲ مقایسه هنجارها، ناهنجاریها، ارزش های اخلاقی، اخلاق حرفه ای و ارزش ها

هنجارها	ناهنجاریها	قواعد و ارزش های اخلاقی	اخلاق حرفه ای	ارزش ها
انعطاف پذیر اجتماع پسند یا الگوهای رفتار جمعی واقع بینانه سازگار با اکثریت بایدها و نبایدهای مطلوب به شباهت های جامعه تاکید می کند همکاری، پذیرش، انطباق و هم سازی	انعطاف ناپذیر اجتماع ناپسند و ضد اجتماع ذهنی - فردی در تعارض با اکثریت جامعه نامطلوب تفاوت های به صورت بالینی و درجه بندی تقابل، کشمکش و مبارزه	مورد پذیرش جامعه مبنای عمل و رفتار اصول اخلاقی ایثار - از خودگذشتگی ایده آل مشارکت و رهبری	گسترش هنجارها اشاعه مطلوب ها و ایده آل مقابله با ناهنجاری ها و نامطلوب مقابله با ناهنجاری ارتقا قواعد عمل حرفه ای همکاری، مشارکت - رهبری رعایت کردن، حمایت کردن، عاملیت کردن اخلاق حرفه ای، سبک چگونه زیستن و چگونه رفتار کردن در یک تخصصی اعم از فردی و گروهی یا سازمانی را فراهم می کند . برای حل تعارضات شاخصی اخلاقی ایجاد می کند.	-عام تر از هنجارها و اخلاق حرفه ای و مبنای هنجاری و ارزش ها قرار میگیرد -ارزش ها ماهیت ذهنی دارد در مقام هست ها و جهان بینی فرد قرار دارد -مبنای باور و اعتقادات فرد است. ارزشها دارای سلسله مراتب متفاوت است

مصلحت حرفه ای

در منشور اخلاقی حرفه ای سازمانی، رهنمودهای زیر در مقوله ی مصلحت حرفه ای ارایه

شده است: ۱- آگاهی از مسایل روز و موضوعات جدید حرفه ایی را وظیفه و تکلیف شغلی خود بدانید. ۲- صلاحیت حرفه ای را در سازمان محترم شمرده و ارتقاء دهید. ۳- اعضاء سازمان را در مسیر شغلی شان به شرکت در فعالیتهای حرفه ای و عضویت در انجمنهای حرفه ای ترغیب کنید. ۴- دانشجویان و پژوهشگران رشته ی مدیریت دولتی مراد برقرار کنید و بین تئوری و عمل در سازمان پلی به وجود آورید. دانش و عمل حرفه ای را با هم آشتی داده و تلفیق نمایید. (به نقل از الوانی،). گروهی معتقد هستند که اولاً همه ی اخلاق حرفه ای را نمی توان در قالب های رسمی تعریف کرد و ثانیاً نمی توان همه ی ابعاد اخلاق سازمانی و یا حرفه ای را از اخلاق فردی، شغلی و یا کار تفکیک نمود. به طور کلی، مبانی اخلاق حرفه ای و انتظارات اجتماعی برخاسته از ویژگیهای اخلاقی مشتمل بر صداقت، عدالت، امانت داری و وفاداری در جریان کسب و کار است. به طور مثال کسی که امانت داری ندارد، دغدغه حفظ اموال عمومی و استفاده بهینه و بهره وری از امکانات و اختیارات را ندارد. به طور دقیق و خاص نیز می توان اخلاق حرفه ای را علاوه بر رعایت این موارد، در آیینی مسئولیت اجتماعی، تعهد اجتماعی و انطباق اجتماعی تفسیر نمود. با این توضیح، در ورود به این بحث ها، معلوم می شود اخلاقی بودن در حرفه و یا شغل و یک فعالیت، صرفاً دانستن نیست، بلکه یافتن بینش و خواستن و کسب مهارت هست. بنابراین برای نیل به اخلاق حرفه ای هم ژرف اندیشی لازم است و هم این مفهوم دامنهی وسیعی را در بر می گیرد و فراتر از مسئولیت پذیری است، ساده ترین وجه این تمایز این است

که گفته شود: اخلاق فردی، مسئولیت‌پذیری شخصی است در برابر رفتار فردی که یک انسان از خود نشان می‌دهد، ولی اخلاق کار دارای دو مسئولیت‌پذیری است یکی در برابر رفتار حرفه‌ای و شغلی خود به عنوان صاحب یک حرفه، شغل و دیگری پست سازمانی می‌باشد. (محمد زاده، ۱۳۹۳)

برخی دانشمندان مدیریت، مسیرهای طی شده‌ی اخلاق حرفه‌ای برای رسیدن به مرحله‌ی عملیات فردی و سازمانی را این گونه ذکر کرده‌اند که باورها و اعتقادات فرد، سازمان و قوانین حاکم بر آن را می‌سازند و مسئولیت به دنبال آن شکل می‌گیرد و یا به عبارتی دقیق‌تر استمرار عمل به قانون، به مسئولیت‌پذیری عمق می‌بخشد و همین زمینه‌ها، پیش‌بینی رفتار را موجب می‌شود. با طی چنین مراحل، اعتماد، اطمینان و امید در سازمان و در تعامل با عناصر ذی‌نفع آن تجلی می‌یابد و ثمره‌ی آن اخلاق حرفه‌ای است و این همان چیزی است که باید رفتارهای افراد، گروه‌ها و سازمان‌های تخصصی را شکل دهد. در واقع ریشه‌ی اخلاق حرفه‌ای باورها و اعتقادات فردی و سازمانی است.

اخلاق حرفه‌ای تنها با آموزش کسب نخواهد شد، اخلاق حرفه‌ای فقط انتقال اطلاعات و یافته‌های علمی نیست. بلکه باید در متن عمل به آن تخصص و شغل و مراحل مختلف تصمیم‌گیری در آن شغل هم دیده شود و این بدان معنی است که صرف آموزش کافی نیست. باید آموزش‌ها به یادگیری تبدیل شود. پس باید انگیزه‌ها تصحیح و نگرشها تقویت شود، و توان فکری به صفات پایدار فرد تبدیل گردد. انگیزش فردی و اجتماعی سبب ترویج اخلاق در سازمانها می‌شود، اخلاق حرفه‌ای در سازمان به عنوان نظام ارزش‌ها و بایدها و نبایدها تعریف می‌شود که بر اساس آن خوب و بدهای سازمان مشخص و اقدام سره از ناسره متمایز می‌شود. به طور کلی انسان‌ها هر یک دارای ویژگی‌های خاص اخلاقی هستند که فکر، گفتار و رفتار آنها را شکل می‌دهد. این افراد وقتی در یک پست سازمانی و یا مدیریتی قرار می‌گیرند، بیشتر تحت تاثیر ویژگی‌هایی اجتماعی قرار می‌گیرند. این ویژگی‌ها به هر حال بر روی میزان کارایی و اثربخشی سازمان در هر شرایطی تاثیرگذار است. در هر صورت اخلاقی بودن یا نبودن رفتارها و عملکرد افراد و مدیران، می‌تواند پیامدها و آثار مثبت یا منفی را در سطح سازمان ایجاد کند. پس مسئولیت‌پذیری در ابتدا فردی است، سپس بعد نهادی و یا دولتی آن است. اولی رفتار فرد را شکل می‌دهد و مقدمه‌ی اصلاح فرایندها می‌شود و دومی سیاست را قوام می‌بخشد و زمینه‌ی تجدید ساختار را در صورت لزوم پدید می‌آورد.

مسئولیت‌های اخلاقی، قیدی است که فرد را از مسئولیت‌های حقوقی، مدنی، کیفری و جزایی و مسئولیت‌های حرفه‌ای متمایز می‌کند (قراملکی، ۱۳۸۵، ص ۳۶). مسئولیت اخلاقی کم و بیش غیر مدون و نانوشته‌اند. مسئولیت‌های حرفه‌ای در شرح وظایف شغلی، آئین نامه‌ها و بخش نامه‌ها نوشته می‌شود. مسئولیت اخلاقی بر همه شئون حیات فردی، شغلی و اجتماعی فرد و سازمان سایه افکننده است آدمی پیوسته در مسئولیت اخلاقی است و فراغت از مسئولیت اخلاقی ناممکن است. (قراملکی، ۱۳۸۵، ص ۳۷). مسئولیت‌های اخلاقی ناظر به حقوق طبیعی هستند و نسبت به سایر مسئولیت‌ها از فراگیری برخوردارند و در مسئولیت‌پذیری پایبندی به حقوق ذی‌نفعان و صاحبان حق است. اخلاق با انسان همزاد و همراه است و قلمرو آن به وسعت و تنوع زندگی آدمی است.

تعهد + اخلاق = تعهد اخلاقی

اخلاق به معنی رعایت حقوق و انتظارات اجتماعی به صورت درونی و از روی میل و تمنا، از دیرباز مورد توجه بسیاری از فلاسفه و اندیشمندان اجتماعی بوده است. هرچند که از دریچه‌های متفاوت به این موضوع نگریسته شده است، اما در یک جمع بندی می توان آنها را در سه دسته قرار داد، دسته ی اول نظریه پردازانی هستند که بر جنبه‌های شناختی در رشد اخلاق تأکید می کنند، این دسته از نظریه‌ها، اخلاق را بر اساس شناخت، ادراک، استدلال، وظیفه و نوعی تمایلات حسابگرانه ی بیرونی توضیح می دهند؛ در دسته ی دوم نظریه پردازانی هستند که گرایش را به جای شناخت، به عنوان مؤلفه ی رشد اخلاقی در نظر می گیرند، از نظر آنان رعایت قواعد و هنجارهای اخلاقی بدون میل و علاقه و تنها از روی وظیفه و اجبار غیر ممکن است، اما سومین گروه که بیشترین توجه را در آموزش به خود اختصاص داده اند، تئوری‌های رفتار اخلاقی هستند، با این ایده که رفتارهای اخلاقی از طریق مشاهده دیگران یاد گرفته می شود. کامل ترین نظریات در این حوزه، که با فرض پیچیدگی شخصیت به وجود آمده اند، گروهی از نظریه‌ها هستند که به ترکیب این سه عنصر پرداخته اند، با این ایده که شناخت، گرایش و رفتار از هم جدا نیستند، بر اساس نظریه ی آنان پیشنهاد می شود که برنامه‌های آموزشی، به منظور رشد اخلاقی با استفاده از مکان‌های گوناگون و رویکردهای کاری متفاوت باید هر سه جنبه ی رشد اخلاق (شناخت، گرایش و رفتار) را در نظر داشته باشند (پیاژه ۱۳۶۹، ساونر ۲۰۰۵، گیوریان ۱۳۸۴، چلبی ۱۳۸۵، تقی زاده ۱۳۸۰، نقل از خرم دل، ۱۳۸۷:۱۳۷).

تعهد اخلاقی

اندیشمندان برای اخلاق به صورت تحلیلی دو بعد قائلند: بعد فرهنگی (نظری) و بعد اجتماعی (عملی)، که بعد عملی اخلاق در برگیرنده ی احساس مسئولیت و تعهد نسبت به دیگران می باشد. دور کیم با این توضیح که هیچ جامعه ای را تنها با دنبال کردن منافع شخصی نمی توان بنا نهاد، بر احساس تعهد و مسئولیت در زمینه ی انسجام ارگانیک تأکید کرده و آن را با فردگرایی اخلاقی پیوند داده است. اما وبر نه همچون دور کیم در رویای یک اخلاق علمی بلکه خواهان آن است که طبیعت، این جامعه (عقلانی) را به نحوی علمی بیندیشد. او معتقد است که حیاتی ترین یا معتبر ترین چیز در هستی بشری در ورای فعالیت‌های حرفه ای هرکس قرار دارد و آن گوهر همان چیزی است که آن را تعهد می نامند. (آرون، ۱۳۸۱:۳۵۳). پارسونز معتقد است که افراد در جامعه با مسئله ای به نام انتقال ارزش‌های اساسی روبرو هستند و این ارزش‌ها هستند که کیفیت عمل افراد را تعیین می کنند. پارسونز همانند دور کیم، دلیل پذیرش ارزش‌ها و هنجارها توسط اعضای جامعه را درونی کردن آن‌ها توسط افراد می داند که از این طریق ارزش‌ها و هنجارها جزو اعتقادات درونی، امتیازات شخصی و انتظارات افراد از یکدیگر می شود. به عبارتی اجتماعی شدن را عامل مهم و مؤثر بر تعهد معرفی می کند (ورسلی، ۱۳۸۸:۷۳).

چلبی (۱۳۸۵) میزان احساس تکلیف و تعهد نسبت به قاعده ی اخلاقی در قبال جمع، تابعی از میزان استحکام اجتماعی جمع است. این جمع می تواند یک جمع دو نفره در سطح خرد یا یک جمع

میلیونی در سطح کلان باشد که اگر به «ما» به اجتماع تبدیل شود و دارای درجه ای از انسجام و وحدت اجتماعی شود، در این صورت برای عمل اخلاقی اعضای خود، تولید انرژی عاطفی و احساسی تعهد می کند. بنابراین در سطح کلان، احساس تکلیف نسبت به قاعده ی اخلاقی در قبال کل جامعه، وابسته به میزان وحدت اجتماعی (وحدت ملی) است، و وحدت اجتماعی و استحکام اجتماع منوط به این است که اعضای اجتماع تا چه حد در «مای جامعه ای» جذب شده و با آن هم ذات پنداری کنند (چلبی، ۱۳۸۵:۱۶۶).

آنچه از مجموع نظرات در این موضوع بر می آید این است که فرد، ابزارهای معقولی را برای رسیدن به اهداف مناسبش که برای او ارزش دارند، انتخاب می کند. به هر حال این رشد نیاز به تقویت نگرشها و موضع گیریهای خاص دارد، ادارات و نهادها در انتقال این موضع گیریها به کارکنان خود نقش بسیار مهمی دارند و می توانند از طریق اعمال مدیریتی و نحوه ی تعامل با کارکنان، ارزشهایی چون احساس تعهد، رضایت، عدالت و مشارکت کردن و... را تقویت کنند. در این میان سه متغیر رضایت کار، احساس عدالت و هویت کار، عواملی هستند که در ادامه به بررسی آنها پرداخته می شود.

هویت

از منظر جامعه شناسی هویت با عنوان یکی شدن با خود و دیگران محسوب می شود که توضیح دهنده ی هویت فردی و اجتماعی است. هویت مجموعه ای از معانی است که چگونه بودن را در خصوص نقشهای اجتماعی به فرد القا می کند (طایع، ۱۳۸۷). از دید چلبی برای هر هویت نقش اجتماعی از جمله نقش شغلی می توان ابعاد گوناگونی را متصور شد، این ابعاد عبارتند از: معانی کار، مقتضیات (انتظارات) کار، ارزش بیرونی و درونی کار و خود پنداره از استعداد در ایفای نقش شغلی (چلبی، ۱۳۸۴:۲۶۷). معانی کار در دیدگاه کلی، اشاره به نگرش و طرز تلقی شخص از کار دارد که بر این اساس می توان کار را نوعی عبادت، نوعی تفریح یا سرگرمی و... تلقی کرد. در بررسی مقتضیات و انتظارات کار می توان مفاهیمی چون دقت، ابتکار و خلاقیت، تلاش و... را بیان کرد، با ذکر این نکته که این دو مفاهیمی چند بعدی اند یعنی ممکن است از فردی به فرد دیگر و یا شغلی به شغل دیگر تفاوت کنند.

خود پنداره از استعداد کاری نتیجه ی ارزیابی فرد از استعداد، ظرفیت و توانایی خود در انجام کار است و ارزش درونی یا امیال، انگیزهها و سطح پرورش احساسات شخص مرتبط است (همان منبع، ۲۶۷). هویت کار به خود پنداره مبتنی بر کار بر می گردد، به طوری که می توان آن را همچون تعهد در چهار بعد مورد بررسی قرار داد. اما آنچه در این مطالعه در نظر قرار گرفته، توجه به هویت از یک دید کلی نسبت به مفهوم کار است.

عدالت

یکی از عوامل تأثیرگذار بر میزان تعهد کار افراد، عدالت است. به طور عمومی در فرهنگ، این عقیده وجود دارد که تصمیم‌ها و پیامدها باید متناسب با لیاقت‌های فردی یا مشخصه‌های کسب شده به جای روابط فردی یا مشخصه‌های محول باشد و قانون برابری فرصت، به عنوان نتیجه‌ی یک چنین خط فکری است. با وجود اینکه انصاف و عدالت بیشتر در حوزه‌ی اقتصاد مورد بررسی قرار گرفته است اما در بسیاری از زمینه‌های دیگر، محققانی همانند گرینبرگ، تایلر، لیند، بری و... ثابت کرده‌اند انگیزه، رضایت، عملکرد، نگرش‌ها و رفتار مثبت افراد نسبت به یک سازمان زمانی بالاتر است که افراد درک کنند که با آنها به صورت منصفانه رفتار شده است (هاستون و بتنکورت، ۱۹۹۹). دو بعد مهم عدالت، عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای هستند. عدالت توزیعی اشاره به پیامدهای منصفانه‌ای است که افراد موقعیت‌شان را با آن می‌سنجند، سپس تصمیم می‌گیرند که آیا پیامد کسب شده بر اساس آن موقعیت خاص منصفانه است یا نه (گرینبرگ، ۱۹۸۷). به عبارتی عدالت توزیعی مبتنی بر اصول مبادله است. عدالت رویه‌ای بر شیوه‌ها یا رویه‌هایی متمرکز است که با آن نتایج خاصی حاصل شده است. رویه‌هایی که یک پیامد با آن منتج شده است از نظر تأثیرش بر کارکنان به اهمیت خود آن پیامد است. گرینبرگ در پاسخ به این سؤال که چگونه درک ابعاد عدالت، کار افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد، معتقد است که درک عدالت سازمانی ابزار اصلی‌ای برای کارکرد سازمان و رضایت شخصی افرادی که آنجا کار می‌کنند، هست (گرینبرگ، ۱۹۹۰ نقل لامبرت و دیگران، ۲۰۰۷).

آنجا که حد متوسطی از مسئولیت‌پذیری فردی ضرورت دارد، باید سیستم‌ها، بستر مناسبی برای مسئولیت‌پذیری سازمانی و اجتماعی ایجاد کنند. همه این انواع مسئولیت‌پذیری‌ها، در قالب مسئولیت‌پذیری اجتماعی تقسیم‌بندی می‌شوند. مسئولیت‌پذیری یعنی، پاسخگویی در قبال وظیفه سازمانی و اجتماعی، مسئولیت هم مربوط به تک‌تک افراد و شهروندان است که در برابر ارزش‌های مورد قبول خود پاسخگو هستند و هم مربوط به گروه‌ها، سازمان‌ها و شرکت‌ها بر اساس وظایف و متناسب با اختیارات، قدرت پاسخگویی داشته باشد. مسئولیت پاسخگویی در عرصه اجتماعی نیز اهمیت دارد. قبل از پرداختن به این موضوع است به معنی و مفهوم سه سازه اشاره شود. در هر نوع مدیریتی، توجه به سه مفهوم «مسئولیت اجتماعی»، «تعهد اجتماعی» و «انطباق‌پذیری اجتماعی» که به رغم درصدی تشابه معنایی، مرزبندی مشخصی با هم دارند، حائز اهمیت است. (محمد زاده، ۱۳۹۳)

یک مدیر از یک طرف در فعالیت‌ها، باید برابر با قانون، آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌ها، استانداردهای حقوقی و اقتصادی و... عمل کند، تا «تعهد اجتماعی» خود را به جا آورده باشد، یعنی هنگامی که یک سازمان مسئولیت‌های قانونی خود را در فعالیت‌ها لحاظ می‌کند، به مسئولیت اجتماعی خود عمل کرده است. از طرف دیگر باید فراتر از قانون و اقتصاد به دنبال اهداف بلندمدتی

1. Social obligatio.

باشد که برای جامعه مفید است و این بستگی به مهارت‌های ادراکی بالایی نیز دارد که مدیران سطوح بالا باید واجد آن باشند، تا به مسئولیت‌های اجتماعی خود عمل کرده باشند. این حوزه مسئولیتی، ملاحظات اخلاقی را نیز در بر می‌گیرد. مثلاً انجام کارهایی که باعث بهبود وضع جامعه می‌شود و اجتناب از کارهایی که وضع جامعه را بدتر می‌کند، در این حیطه قرار می‌گیرند تعهد اجتماعی نامیده می‌شود. (محمدزاده، ۱۳۹۳)

در کنار این دو مفهوم، انطباق‌پذیری اجتماعی نیز مطرح است و آن به توانایی‌های انطباق و پذیرش شرایط اجتماعی در حال تغییر به آینده اشاره دارد. این موضوع هم در فرهنگ‌های مختلف به صور گوناگونی اعمال می‌شود. بطور مثال ما که به دنبال استقرار گفتمان مسلط انقلاب اسلامی در عرصه‌های مختلف اداره جامعه هستیم، همراهی با موج‌ها تا جایی مجاز است که به اصول و ارزش‌های دینی و ملی، خللی وارد نشود. البته در این راستا، از موج‌ها به عنوان یک فرصت، برای ترویج اصول تا حد امکان باید بهره جست. انطباق‌پذیری اجتماعی، عمل‌گراتر از بقیه است و به همین جهت تمرکزش بر ابزارهاست و تأکیدش بر واکنش‌ها و رخدادهاست و با الگوهای اجتماعی هدایت می‌شود و به دنبال آن است که در کوتاه‌مدت و میان‌مدت تصمیم‌گیری صورت گیرد. پس اخلاق حرفه‌ای در هر زمینه و تخصصی، کاربردهای خاص خود را دارد و مسئله‌ی مهمی در اسناد تحولی است. یک مدیر وقتی می‌تواند به مسئولیت اجتماعی خود عمل نماید که سازمان او در انجام وظایف قانونی و اهداف اقتصادی خود سرآمد باشد، در غیر این صورت مدیر نمی‌تواند به مسئولیت اجتماعی خود عمل نماید. در واقع با ورود به حوزه مسئولیت اجتماعی، یک چارچوب اخلاقی به آن اضافه می‌شود.

مسئولیت اجتماعی جنبه‌های عملی، اخلاقی، محیط کار، رفتاری، به روز کردن سیاست‌ها و خط مشی‌ها و رویه‌ها و راهکارهای حل مشکلات و... را پوشش می‌دهد. البته مسئولیت اجتماعی، به علت همین مسئله اخلاق و ارزش‌ها، در جوامع و فرهنگ‌های گوناگون در برخی ابعاد، تعاریف و تفاسیر متفاوت و متمایزی دارد.

اخلاق را نمی‌توان مستقیم مدیریت کرد، به طور مثال رفتار مدیر سازمان بر کارکنان و محیط کار به شدت تأثیر می‌گذارد، اولویت‌های اهداف استراتژیک مانند حداکثر سود، افزایش سهم بازار، کاهش هزینه‌ها و... خود تأثیر زیادی در اخلاق کارکنان دارد، حال باید توجه داشت که قوانین و مقررات مستقیماً بر رفتارهای افراد در جهت اخلاقی‌تر شدن به گونه‌ای که ضرر و زیان ناشی از رفتارهای بد اجتماع به حداقل برسد، مؤثر است. با توجه به آنچه که گفته شد، ضرورت نهادینه شدن مسئولیت اجتماعی، به صحنه مشارکت آوردن مردم با کار تیمی و بهبود و تداوم کیفیت زندگی و محصولات و بهره‌گیری از فن‌آوری پیشرفته و به روز است.

یک اصل مهم دیگر اینکه؛ همچون سایر فرایندهای مبتنی بر فعالیت‌های اجتماعی بشری، هیچ چیز نمی‌تواند برای همه مناسب باشد. بنابر این در کشورهای مختلف، ارزش‌ها و اولویت‌های متفاوتی وجود خواهند داشت که چگونگی عمل به مسئولیت‌پذیری را شکل خواهند داد. نگاه و جهت‌گیری مدیریت قرن بیست و یکم به سمت تحقق مسئولیت‌پذیری اجتماعی و به بیانی دیگر به سوی ارزش‌هاست. در

این نوع مدل مدیریتی، سازمان‌ها هم به سود و بازدهی خود فکر می‌کنند و هم در پی خیر و صلاح مردم هستند. (محمد زاده، ۱۳۹۳)

ابزارهایی مسئولیت‌پذیری اجتماعی: قبل از پرداختن به پاسخ این سوال باید مفهیمی تعریف شود. استاندارد به معنای نظم، قاعده و قانون است و چنین تعریف می‌شود: تعیین و تدوین ویژگی‌های لازم در تولید یک محصول (کالا) و یا انجام یک خدمت. به طور مثال استاندارد زمان یک تدریس حرفه‌ای آموزش عمومی، ۵۰ دقیقه است. در واقع حد یا حدود قابل قبول از شاخص و به عبارت دیگر استاندارد، خط قرمز شاخص^۱ می‌باشد. که معیار وضعیت چیست؟ استاندارد نشان می‌دهد که آیا وضعیت مطلوب است یا نه؟ و آیا اهداف و سیاست‌ها تحقق یافته‌اند یا نه؟ معیار نکات قابل اندازه‌گیری برای تشخیص درجه نزدیکی به اهداف است و با واژه ارزش تفاوت دارد. مقادیر قابل اندازه‌گیری، مجموعه مقادیر به دست آمده طی یک بررسی مانند اعداد و ارقام، نسبت‌ها و درصد‌های مربوط به یک سازمان است. در تعیین معیارها، رکوردها و شاخص‌هایی که دیگر سازمان‌ها به آنها رسیده‌اند، مورد استفاده قرار می‌گیرند. سه مفهوم شاخص، استاندارد و معیار نیز، اگر چه با هم متفاوتند لکن سنجش هر یک برای پیشرفت و سنجش موفقیت کارها ضروری می‌باشند. اخلاق حرفه‌ای می‌گوید استانداردها و معیارهای هر تخصصی، در همه‌ی فرایندهای کاری آن باید رعایت شود. با تبیین این مفاهیم باید عرض شود که ما باید عملکرد واقعی را با ملاک‌ها و معیارهای درست، به سوی تحقق اهداف مسئولیت اجتماعی سوق دهیم تا استانداردها تحقق پیدا کنند.

در این ارتباط باید شاخص‌های اقتصادی مانند مشارکت عادلانه خانوارها، شاخص‌های قانونی مانند میزان برابری افراد در برابر دستورالعمل‌ها و شاخص‌های اخلاقی و رفتاری در حوزه‌های مختلف مانند میزان انتفاع و یا خسارتی که جامعه و یا سازمان از نحوه و سبک مدیریت مدیران می‌برد، مورد سنجش قرار گیرد. البته در این ارتباط ده‌ها شاخص دیگر وجود دارند که میزان آن‌ها باید اندازه‌گیری شود. آنچه مسلم است، ارتقاء مسئولیت‌پذیری اجتماعی، بدون سنجش این موارد، بی‌معنی است. (محمد زاده، ۱۳۹۳)

همان طور که گفته شد، مسئولیت‌پذیری اجتماعی هم مانند انطباق‌پذیری اجتماعی، فراتر از پاسخگویی به نیازهای جامعه است. این گفته به این معناست که بطور مثال نظام آموزشی باید با مردم تحت پوشش خود در تماس باشد و با جلب مشارکت جامعه، انتظارات و نیازهای آنها را شناسایی و اولویت‌بندی کند و بر اساس نیازها و مشکلات جامعه، خدمات خود را عرضه کند. مدیریت نظام آموزشی باید در هدف‌گذاری و برنامه‌ریزی، به نیازها و انتظارات جامعه، با نگاه به منافع کوتاه‌مدت و بلندمدت تحصیلی- مهارتی و سیاست‌های ملی و منطقه‌ای توجه کند. یعنی تحلیل محیطی مستمر و کارآمدی بهتر و اثربخشی بیشتر، در هر سازمانی و تخصصی، بخشی از اخلاق حرفه‌ای است. با توجه به این که آموزش نیروهای انسانی گروهی صورت می‌گیرد، مسئولیت‌پذیری

اجتماعی برای نظام آموزشی، ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است. به همین جهت مؤسسات آموزشی باید مرتباً به بازنگری وظایف خود، ارزیابی از سلامت جامعه و سیستم بهداشتی بپردازند. مسئولیت‌پذیری اجتماعی چهار پایه‌ی اساسی دارد شامل: کیفیت، عدالت اجتماعی، کارآیی مناسب و اثربخشی هزینه‌ها. این چهار پایه در سه حیطه اساسی از مسئولیت‌های آموزشی قرار می‌گیرد. این سه حیطه عبارتند از: آموزش، پژوهش و عرضه خدمات (محمد زاده، ۱۳۹۳).

اکثر رفتارها و اقدامات ما اعم از مدیران و کارکنان، ریشه در اخلاق دارد. عدم توجه به اخلاق کار در مدیریت سازمان‌ها، در کشور ما که از یک سو باید بر پایه‌ی ارزش‌های اخلاقی متعالی باشد و از سوی دیگر با کشورهای پیشرفته جهان فاصله‌ی قابل ملاحظه دارد، در شرایطی که انتظارات اجتماعی از سازمان‌ها درباره‌ی مسائلی مانند محیط زیست، حقوق زنان، کودکان، معلولان، عدالت در استخدام و کاهش نیروی انسانی، نیز افزایش یافته. می‌تواند معضلات جدی را برای سازمان ایجاد کرده و مقبولیت و مشروعیت اقدامات آن را مورد سوال قرار دهد و در نتیجه توان و بازدهی و جو سازمانی را تحت تأثیر و تنش قرار دهد. همانطور که گفته شد، ضعف در اخلاق حرفه‌ای، بر نگرش افراد نسبت به شغل، سازمان و مدیران موثر بوده، و از این طریق نه تنها عملکرد فردی، گروهی و سازمانی را مختل می‌کند، بلکه سازمان را می‌تواند به بیراهه کشانده و سمت و سوی اهداف آن را گم کند. قطعاً در پاسخگویی به این سوالات و صدها سوال دیگر که عملکردهای مسئولیت‌پذیری را سنجش می‌کنند، با استانداردهای ملی، حقوقی، اقتصادی و فرهنگی خود فاصله دارد و همینطور در مواردی با استانداردهای جهانی. ولی واقعیت آن است که در همه‌ی این بخش‌ها، حرکت به سمت کیفیت و پاسخگویی به نیازها و انتظارات مشتری و اصلاح فرایندها و ارتقاء مستمر وضعیت کم و بیش وجود دارد که باید سرعت گیرد و عمق پیدا کند و تبدیل به فرهنگ شود.

شاخص‌های اخلاقی و ارزشی در حیطه مسئولیت‌پذیری فردی، اخلاق است به طور عام اصول و قوانینی هستند که باید‌ها و نبایدها را تعریف می‌کنند. در ارتباط با مسئولیت اجتماعی هم اخلاق حرفه‌ای و اخلاق عمومی، رادر بر می‌گیرد. اخلاق عمومی^۱، شامل مقرراتی است که ما باید در سراسر عمر آن‌ها را رعایت کرد. ارزش‌ها^۲، خواست و تمایل دائمی به سمت چیزهایی است که به خودی خود، خوب هستند و در واقع پاسخی است که به ایدئولوژی داده می‌شود. ببینید نظام حقوقی اسلام یک نظام تکلیف‌گراست، انسان هم مسئول و پاسخگو است. به عنوان مثال وقتی صحبت از حق انسان می‌شود، در حقیقت بحث از حقوقی است که انسان‌های دیگر بر ما دارند. حق ادعایی است که فرد را مستحق شرایط و یا موقعیتی می‌کند که می‌تواند او را در آن وضع وادار به اقدامی نماید. البته این حقوق دو سویه است یعنی دیگران نیز این حقوق را بر عهده ما دارند. اینها تکلیف و وظیفه و مسئولیت، ایجاد می‌کند. وظیفه^۳، نوعی تعهد نسبت به انجام کار خاص است. حق و وظیفه وابستگی

1 (Common morality)

2 Value

3 Duty

متقابل به هم دارند. متأسفانه در میدان عمل، با وجود اینکه مدیران و افراد کشورمان متعهد و مسلمان هستند ولی با استانداردهای دینی و اخلاقی در پاسخگویی اجتماعی به عملکردشان، فاصله دارند. گاهی دیده شده که غیرمسلمانها و مدیران برخی جوامع پیشرفته، در رعایت ارزشها بر ما پیشی گرفته‌اند. امام سجّاد(ع) می‌فرماید؛ حقوقی شما را در بر گرفته؛ یعنی حقوقی که دیگران بر گردن شما دارند و شما باید از عهده آنها برآیید، نمی‌فرماید شما بر گردن دیگران حقی دارید که آنها باید در مورد شما رعایت کنند. نگاه مدیریت در کشور ما باید رعایت‌کننده همه این حقوق در رابطه با آحاد ذی‌نفع‌ها چه داخلی و چه خارجی و در هر حوزه‌ای باشد. تکلیف‌گرا بودن یعنی مسئولیت‌پذیری و تعهد و بدون اینها، واقعا معنایی ندارد. خداوند در قرآن می‌فرماید: هیچ‌کس بار گناه دیگری را به دوش نمی‌کشد و ابعاد این پاسخگویی فوق‌العاده وسیع است، طوری که بالاتر از فرد، حتی اعضاء و جوارح انسان را نیز در بر می‌گیرد. مفهوم این مطلب، از نظر مدیریتی این است که باید تک تک افراد و فرایندها درست شوند و پاسخگو باشند تا کل سیستم به طور مطلوب قادر به مسئولیت‌پذیری تمام ر در قبال وظایفش باشد. یا در جایی دیگر از قرآن، به این آیه: *وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ* از آنچه به آن آگاهی و دانش ندارید، پیروی نکنید. همه ما و اعضاء و جوارح ما در ارتباط یا همین استاندارد مسئولند. مدیری که اطلاعات به روز ندارد، فرصتها را به باد می‌دهد، تهدیدها را نمی‌شناسد و یا در جهت مقابله با آنها بر نمی‌آید، ضعفها را برطرف نمی‌کند و یا آنها را به غیرواقع قوت معرفی می‌کند و یا قوتها را نادیده می‌گیرد و یا با سوءتدبیر آنها را بلا استفاده می‌گذارد، مسئولیت‌پذیری لازم را ندارد. (محمد زاده، ۱۳۹۳)

در فرهنگ ما، مسئولیت یک امانت الهی است و همه انسانها و بالاخص مدیران در گرو درستی سخن، شعار، وعده و برنامه خود هستند و نسبت به آنها ضامن اند، آنها حتی در مقابل زمین و حیوانات نیز مسئول اند. به ظرایف و عمق مسئولیت‌پذیری، هم در حوزه خرد (فردی) و هم در بعد کلان (اعم از ملی و یا بین‌المللی) و هم در ساختار سازمانها، باید از این منظر نیز، نگاه شود و مهمتر از همه اینها، عمل کردن بر این اساس است وگرنه بدون مستندات، نمی‌توان از مسئولیت‌پذیری اجتماعی سخن گفت. جنس مسئولیت‌پذیری اجتماعی، جنس شعار نیست بلکه ارزیابی کردارها و عملکردها و تعیین فاصله آنها با استانداردهاست. حس، باور و استشمام هر آن چیزی که وجود دارد، نه آن چیزی که باید باشد، تفسیر و حقیقت مسئولیت‌پذیری اجتماعی است. به عبارتی در مسائلی مثل مسئولیت‌پذیری اجتماعی باید دقت شود که عملکرد واقعی سنجیده شود یعنی هستها، نه بایدها. پس باید عملکردها مطابق با استانداردها سنجش شود، آفات اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر ارزشها و استانداردها که در عمل متفاوت صورت می‌گیرد، ارزشیابی شود، در برنامه ریزی سبب شناسی گردد. در مسئولیت اجتماعی، تاکید بر تعهد و ملاحظات اخلاقی با چارچوب تصمیم‌گیری، بلندمدت مورد توجه قرار گردد. در بحث‌های مربوط به اخلاق حرفه‌ای یک مفهوم دیگر که به تکامل این گفت و گو

کمک می‌کند، مفهوم هوش اخلاقی^۱ است. مدیرانی که هوش اخلاقی بالایی دارند، درک و تحلیل درستی از خوب و بد کارها دارند. خوب کار می‌کنند و کار خوب را انجام می‌دهند، اقدامات آنها همواره با عقایدشان هماهنگ است و اغلب تلاش می‌کنند، کارها را با ارزش‌ها و اصول اخلاقی پیوند زنند. بهره‌مندی از چنین افرادی در مدیریت‌های سازمانی وجه دیگری از مراعات اخلاق حرفه‌ای را بیان می‌کند. برای تعمیق اخلاق حرفه‌ای، سیستم‌ها باید در ابعاد مختلف تخصصی و هر چه بیشتر در اخلاقی شدن خود بکوشند. (محمد زاده، ۱۳۹۳)

پذیرش مسئولیت اجتماعی: نهادهای تربیتی، معرفتی، رسانه‌ها، همه سازمان‌ها، همگان و به ویژه خانواده‌ها، مدارس و دانشگاه‌ها در این زمینه نقش اساسی دارند. الگوهای درست، به روز و متناسب با طبقات و سنین مختلف بسیار مهم اند. تعیین استانداردها و آگاهی دادن نسبت به آنها و نحوه انجام کارها بر اساس آموزش‌ها و مهارت‌ها و حرکت به سوی تطابق هر چه بیشتر گفتارها و کردارها، نهایتاً باید به گونه‌ای فرهنگ‌سازی شود که ارزش‌ها درونی گردند و به هنجار تبدیل شوند. تحول در بخش‌های علمی، سیاسی، اجتماعی و اقتصادی جامعه صورت نمی‌گیرد مگر اینکه در سایه آموزش و تعالیم دینی در هر جامعه، تحول فردی و سپس فرهنگی اتفاق افتد. به عبارتی اگر فرد و فرهنگ که اساس مسئولیت‌پذیری است، اصلاح نشود، نباید در انتظار تحقق کامل جنبه‌های مختلف مسئولیت‌پذیری اجتماعی ماند. دولت در این ارتباط به لحاظ تدبیر و سیاست‌گذاری نقش برجسته‌ای دارد. ریشه برخی موارد انحراف از مسئولیت‌پذیری‌ها، گاهی سهل‌انگاری‌های صورت گرفته از راس هرم است. بنابراین در صورتی که قاعده هرم یعنی آحاد مردم و راس هرم یعنی نهادها و مراجع حاکمیتی و دولتی در این خصوص نظم و سازمان نیابند، نمی‌شود به دستاوردهای مسئولیت‌پذیری سازمانی امیدوار ماند، اخلاق حرفه‌ای فراتر از آن است که آن را تنها مسئولیت‌پذیری نامید و یا آن را به قانون، مقررات و آیین‌نامه‌ها ارجاع داد و یا آن را به سازمان‌ها و واحدهای حرفه‌ای تحویل داد و یا آن را فقط در قلمرو منابع انسانی ببینید و یا با اکتفا به نوشتن یک منشور اخلاقی، وظیفه خود را به آن ادا کنید. اخلاق حرفه‌ای، همانطور که گفته شد، نیازمند استمرار در آموزش، مهارت، تجربه و بصیرت بخشی و بسترسازی‌های فرهنگی فراوان در هر زمینه‌ی کاری و تخصصی است و اولاً باید با نگرش چند بعدی دیده شود و ثانیاً چارچوب مفهومی و نظری آن بایستی در مرحله‌ی عمل یافت شود. بدون مسئولیت‌پذیری فردی و مسئولیت‌پذیری دولتی و یا حکومتی سخن گفتن از مسئولیت‌پذیری سازمانی، خیلی امکان‌پذیر نیست. (محمد زاده، ۱۳۹۳)

تفاوت اخلاق وهنجارهای اجتماعی در این است که اخلاق هم دارای الزام درونی و بیرونی مثل قانون، شریعت وهنجارها است و به عبارتی دیگر دارای صفات پایدار و خود انگیخته‌ای است، در صاحب فضیلت ظاهر می‌شود. ولی هنجارها به گروه‌ها وابسته اند، پیوسته سیال هستند، در مواردی غیر اخلاقی هستند. اخلاق در مقابل قانون (تفاوت اخلاق و قانون) اخلاق روح قانون است و

1. Moral Intelligence

فربه تراز قانون است. اخلاق محتاج حمایت حقوقی و کیفری است درحالی که قانون محتاج، و نیازمند به اخلاق است.

تفاوت مسئولیت اخلاقی و حرفه ای (اخلاقی-حقوقی-حرفه ای): اولین گام تحقق اخلاق در هر سازمانی، شناخت سطوح اخلاق است که در دو سطح قابل تعریف می باشد: الف) اخلاق حرفه ای که آن را به مسئولیت‌های اخلاقی سازمان تعریف می شود. ب) اخلاق شغلی که تاکید بر وظایف افراد در سازمان دارد (قراملکی، ۱۳۸۲: ص ۱۰۷) اخلاق در سازمان‌ها، کانون رفتار سازمانی است و اخلاق‌گرایی به عنوان اصل مدیریت، لازمه‌ی مدیریت سازمان‌هایی که از آن به دور مانده است. مدیران و کارگزاران سازمان‌ها برای به انجام رساندن امور سازمانی خود علاوه بر معیارهای قانونی و سازمانی، نیاز به مجموعه‌ای از رهنمودهای اخلاقی و ارزشی دارند که آنان را در اعمال و رفتار سازمانی شان یاری دهد. با توجه به محیط کاری مدیران، به خصوص مدیران دانشگاهی که در یک سازمان انسانی و با هدف انسان‌سازی به فعالیت مشغولند، اخلاق کاری به صورت اساسی کارکرد و اثربخشی این سازمان را تحت تاثیر قرار می دهد.

اولین منشور جهانی-حقوق بشر در تمدن ایران

چگونگی کشف منشور کوروش: به هنگام کاوش‌ها در محوطه باستانی بابل (۱۸۸۲-۱۸۷۹م) باستان‌شناسی به نام "هرمز رسام" یک استوانه سفالین کوچک یافت که شامل یک نوشته از کوروش بزرگ بود. این سند که گویای رفتار بزرگ منشانه کوروش در برخورد با مغلوبین است، امروزه به عنوان نخستین منشور حقوق بشر ذهن جهانیان را به خود معطوف ساخته است. این منشور در سال ۱۹۷۱ توسط سازمان ملل متحد به تمام زبان‌های رسمی سازمان منتشر گردید. استوانه یافت شده در موزه بریتانیا در شهر لندن نگهداری می شود. در سال ۱۹۷۵ "ریشارد برگر" بخشی از یک لوحه استوانه ای که آن را متعلق به نبونید می دانستند، پاره ای از استوانه کوروش بزرگ و سطرهای ۳۷ تا ۴۵ آن دانست و از این رو، این قسمت که در دانشگاه ییل (Yale) آمریکا نگهداری می شد به موزه لندن منتقل و به استوانه اصلی پیوست گردید.

من هستم کوروش، شاه هخامنشی

من یاور مردمان و پیام آور محبتم

"سلوک سربازان من، سلوک پارسیان سرزمین من است و ما برای آزادی مردمان آمده ایم. تباهی و تیرگی از ما نیست، وحشت و شقاوت از ما نیست، تازیانه و تجاوز از ما نیست، ما رسولان امان و آسودگی هستیم، ما آورندگان آزادی مردمان هستیم، ما بشارت دهندگان دانایی هستیم، ما نوید دهندگان عدالت انسان هستیم، پس بشارتم داد دانای دانایان، سعادت دنیا و بهشت آخرت، نیکوترین پاداش است." (جعفری ۱۳۸۹).

متن کامل استوانه:

کوروش، شاه جهان، شاه بزرگ، شاه توانمند (دادگر)، شاه بابل، شاه سومر و اکد (شاه) همه جهان... مرد ناشایستی به فرمانروایی کشورش رسیده بود. او آئین‌های کهن را از میان برد و چیزهای ساختگی به جای آن گذاشت. معبدی، بدلی از نیایشگاه {سگ-ایله} برای شهر اور و دیگر شهرها ساخت.

کوروش با راستی و عدالت، کشور را اداره می کرد. مردوک، خدای بزرگ، با شادی از کردار نیک و اندیشه نیک این پشتیبان مردم خرسند بود. او کوروش را برانگیخت تا راه بابل را در پیش گیرد، در حالیکه خودش همچون یآوری راستین دوشادوش او گام برمی داشت. لشکر پرشمار او همچون آب رودخانه شمارش ناپذیر بود، آراسته به انواع جنگ افزارها در کنار او ره می سپردند. مردوک مقدر کرد تا کوروش بدون جنگ و خونریزی به شهر بابل وارد شود. او بابل را از هر بلایی ایمن داشت. او نبونید شاه را به دست کوروش سپرد. مردم بابل، سراسر سرزمین سومر و اکد و همه فرمانروایان محلی فرمان کوروش را پذیرفتند. از پادشاهی او شادمان شدند و با چهره‌های درخشان او را بوسیدند. مردم سروری را شادباش گفتند که به یاری او از چنگال مرگ و غم‌رهایی یافتند و به زندگی بازگشتند. همه ایزدان او را ستودند و نامش را گرامی داشتند. (همان منبع، ۱۳۸۹)

منم کوروش، شاه جهان، شاه بزرگ، شاه توانمند، شاه بابل، شاه سومر و اکد، شاه چهارگوشه جهان، پسر کمبوجیه، شاه بزرگ، شاه انشان، نوه کوروش، شاه بزرگ، شاه انشان، نبیره چیش پیش شاه بزرگ، شاه انشان، از دودمانی که همیشه شاه بوده اند و فرمان‌روایی اش را "بل" و "نبو" گرامی می دارند و با خرسندی قلب (دلی خوش) پادشاهی او را خواهند. آنگاه که بدون جنگ و پیکار وارد بابل^۴ شدم. همه مردم گام‌های مرا با شادمانی پذیرفتند. در بارگاه پادشاهانه بابل بر تخت شهریاری نشستم. مردوک دل‌های پاک مردم بابل را متوجه من کرد، زیرا من او را ارجمند و گرامی داشتم. ارتش بزرگ من به صلح و آرامی وارد بابل شد. نگذاشتم رنج و آزاری به مردم این شهر و این سرزمین وارد آید. وضع داخلی بابل و جایگاه مقدسش قلب مرا تکان داد... من برای صلح کوشیدم. نبونید، مردم درمانده بابل را به بردگی کشیده بود، کاری که در خور شأن آنان نبود. (همان منبع، ۱۳۸۹)

من برده داری را برانداختم. به بدبختی‌های آنان پایان بخشیدم. فرمان دادم که همه مردم در پرستش خدای خود آزاد باشند و آنان را نیازارند. فرمان دادم که هیچکس اهالی شهر را از هستی ساقط

۱ - اسگیله: نیایشگاه بزرگ (مردوک) خدای بزرگ بابل

۲- بل/بعل: نام خدای اقوام سامی است و او را خالق و مالک جهان می دانستند. بعل خدایی مذکر است که به صورت سنگهای تراشیده مستقیم و برپا ایستاده نشان داده می شده است.

۳- ایزد کتاب و نویسندگی در بابل

۴- شهر بابل دارای دژی استوار بوده است. در روزگار باستان بابل مهم ترین شهر جهان بوده است که نزدیک دویست هزار تن در آن زندگی می کرده اند. این شهر در دو سوی ساحل فرات در جنوب عراق ساخته شده بود و در دو بخش شهر باپلی به درازای ۱۲۳ متر به هم پیوند می خورد. بابل در آن هنگام کشوری بود که کشورهای عراق، سوریه، لبنان و فلسطین را در بر می گرفت.

نکند. مردوک از کردار نیک من خشنود شد. او بر من، کوروش، که ستایشگر او هستم، بر پسر من کمبوجیه همچنین بر همه سپاهیان من، برکت و مهربانی اش را ارزانی داشت.

ما همگی شادمانه و در صلح و آشتی مقام بلندش را ستودیم. به فرمان مردوک همه شاهانی که بر اورنگ پادشاهی نشسته اند و همه پادشاهان سرزمین‌های جهان از "دریای بالا" تا "دریای پایین"^۱، همه مردم سرزمین‌های دوردست، همه پادشاهان (آموری)، همه چادرنشینان، مرا خراج گذاردند و در بابل بر من بوسه زدند از... تا آشور و شوش، من شهرهای آگاده^۲، اشنونا، زمبان، متورنو، دیر، سرزمین گوتیان و شهرهای کهن آنسوی دجله که ویران شده بود را از نو ساختم. فرمان دادم تمام نیایشگاههایی که بسته شده بود را بگشایند. همه خدایان این نیایشگاه‌ها را به جاهای خود بازگرداندم. همه مردمانی که پراکنده و آواره شده بودند را به جایگاههای خود برگرداندم. خانه‌های ویران آنان را آباد کردم. همه مردم را به همبستگی فرا خواندم. همچنین پیکره خدایان سومر و آکد را که نبونید بدون واهمه از خدای بزرگ به بابل آورده بود، به خشنودی مردوک به شادی و خرمی به نیایشگاههای خودشان بازگرداندم. بشود که دل‌ها شاد گردد. بشود خدایانی که آنان را به جایگاههای مقدس نخستین شان بازگرداندم. هر روز در پیشگاه خدای بزرگ، برایم خواستار زندگانی بلند باشند. (همان منبع، ۱۳۸۹)

محتویات منشور کوروش را می توان به ۶ قسمت تقسیم نمود:

- ۱- (سطرهای ۱-۱۹) مقدمه ای تاریخی در معرفی نبونید (هماورد کوروش) و توضیح نقش مردوک - خدای خدایان بابل - در حمایت از کوروش برای تسلط شهر
- ۲- (سطرهای ۲۰-۲۲) تفاهم نامه شاهی و جدول تبارشناسی
- ۳- (سطرهای ۲۳-۲۴) ارزیابی مثبت اعمال کوروش و سیاست بازسازی او
- ۴- (سطرهای ۳۵-۳۴) دعای کوروش به مردوک برای خودش و پسرش
- ۵- (سطرهای ۳۷-۳۶) اظهار نظر در این باره که همه چیز در امپراطوری به خوبی می گذرد.
- ۶- (سطرهای ۴۵-۳۸) اطلاعاتی درباره فعالیت‌های ساختمانی کوروش در بابل^۳

وصیت نامه کوروش بزرگ:

فرزندان من، دوستان من! من اکنون به پایان زندگی نزدیک گشته ام و آن را با نشانه‌های آشکار دریافته ام. وقتی درگذشتم مرا خوشبخت بپندارید. آرزوی من این است که این احساس در کردار و رفتار شما نمایانگر باشد زیرا من به هنگام کودکی، جوانی و پیری خوش اقبال بوده ام. همیشه نیروی من افزون گشته است آن چنان که اکنون نیز احساس نمی کنم که از هنگام جوانی ناتوانترم. من دوستانم را به خاطر نیکویی‌های خود خوشبخت و دشمنانم را فرمان بردار خویش دیده ام..

۱-مدیترانه تا خلیج فارس

۲-کد: Agade

۳-ویسهوفر، تاریخ ایران باستان ص ۶۴

زادگاه من بخش کوچکی از آسیا بود و من اکنون آن سرزمین را سربلند و بلندپایه گردانده ام. از آنجا که از شکست در هراس بودم خود را از خودپسندی و غرور برحذر داشتم. حتی در پیروزی‌های بزرگ خود پا از اعتدال بیرون ننهادم. من عمر خود را در یاری به مردم سپری کردم. نیکی به دیگران در من خوشدلی و آسایش فراهم می ساخت و از همه شادی‌های عالم برایم لذت بخش تر بود. در این هنگام که به سرای دیگر می روم شما و میهنم را خوشبخت می بینم و از این رو می خواهم که آیندگان مرا مردی خوشبخت بدانند.

فرزندان من! من شما را از کودکی چنان پرورده ام که پیران را آزرده دارم. تو کمبوجیه! امپنار که عصای زرین پادشاهی تخت و تاج را نگاه خواهد داشت. دوستان یک رنگ برای پادشاهان عصای مطمئن تری هستند. همواره حامی کیش یزدان پرستی باش اما هیچ قومی را مجبور نکن که از کیش تو پیروی نماید. پیوسته به خاطر داشته باش که هر انسانی باید آزاد باشد تا از هر کیشی که میل دارد پیروی کند. هر انسانی باید برای خویشتن دوستان یک دل فراهم آورد و این دوستان را جز با نیکوکاری به دست نمی توان آورد. (همان منبع، ۱۳۸۹)

ای دوستان من! از گژی و ناروایی بترسید. اگر اعمال شما پاک و منطبق بر عدالت بود قدرت شما رونق خواهد یافت ولی اگر ظلم و ستم روا دارید و در اجرای عدالت تسامح ورزید، دیری نمی انجامد که ارزش شما در نظر دیگران از بین خواهد رفت و خوار و زبون خواهید شد. به نام خداوند و نیاکان در گذشته ی ما، ای فرزندان اگر می خواهید مرا شاد کنید نسبت به یکدیگر آزرده بدارید.

پیکر بی جان مرا هنگامی که دیگر در این گیتی نیستم در میان سیم و زر مگذارید و هر چه زودتر آن را در آغوش خاک پاک ایران قرار دهید تا ذره ذره‌های بدنم خاک ایران را تشکیل دهد. چه افتخاری برای انسان بالاتر از این که بدنش در خاکی مثل ایران دفن شود. از همه ی پارسیان و هم پیمانان بخواهید تا بر آرامگاه من حاضر گردند و مرا از این که دیگر از هیچ گونه بدی رنج نخواهم برد شادباش گویند.

اخلاق حرفه ای پلی به سوی شایستگی

مایکل لوسی (۱۹۹۹) شایستگی^۱ را در قالب معادله زیر تبیین می کند. شایستگی = هوش + آموزش تخصصی + تجربه + علاقمندی + اخلاق حرفه ای. هوش عامل ذاتی و غیر اکتسابی شایستگی به حساب می آید و نشان دهنده ظرفیت ذهنی هر انسان در یادگیری، تجزیه و تحلیل اطلاعات و توانمندی در تبدیل داده‌های خام به اطلاعات لازم جهت حل مسائل است، آموزش تخصصی عامل دیگری است که در شایستگی نقش دارد

شایستگی = هوش + آموزش تخصصی + تجربه + علاقه مندی + اخلاق حرفه ای

اخلاق حرفه ای در پیوستار قابلیت و شایستگی حرفه ای قرار دارد، قابلیت به معنی مهارت در رسیدن به استاندارد عملکرد و مفهوم شایستگی در عمل حرفه ای قرار دارد قابلیت توانایی فرد در انجام کارهایی است که می تواند انجام دهد، در حالی که شایستگی بر چگونگی انجام کار تاکید دارد بر عملکرد بالفعل فرد تاکید دارد.



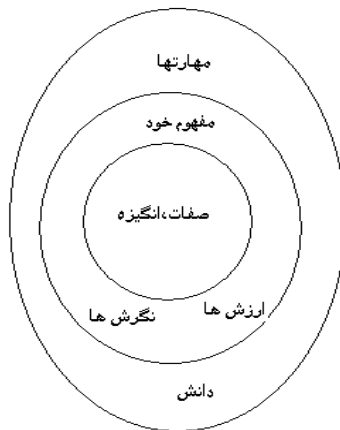
نمودار ۲-۳- مقایسه قابلیت ها و شایستگی ها

هاگ (۱۹۹۳) شایستگی خصوصیات عملکرد عالی فرد در محیط را نشان می دهد و شایستگی موفقیت را نشان می دهد، به عبارتی دیگر شایستگی حرفه ای به ترکیبی از دانش، مهارت ها و خصوصیات شخصیتی فرد را شامل می کند که در شکل زیر به نمایش گذاشته می شود. (جوان جعفری، ۱۳۹۱)



نمودار ۲-۴- عناصر شایستگی
عناصر شایستگی ها

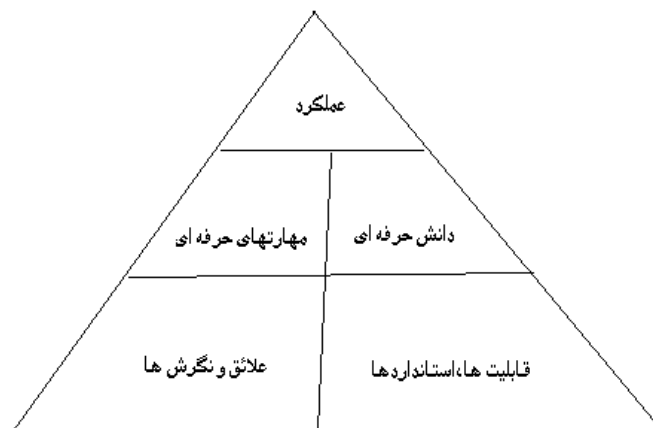
درک خویشتن، صفات پایدار و انگیزه ها در صفات پایدار فرد قرار دارد. در چارچوب اخلاق حرفه ای هستند شخصیت و درک خویشتن ارزش ها، نگرش شایستگی درونی نام دارد شامل دانش حرفه ای و مهارت های حرفه ای هم شایستگی بیرونی را در بر می گیرد. رویکرد شایستگی از دهه ۱۹۹۰ در ادبیات منابع انسانی مطرح شده و به سرعت مورد استفاده شرکت ها و بنگاه های کسب و کار و مشاغل آموزشی قرار گرفت. (بالانتین و نیگل، ۱۳۸۵).



نمودار ۲-۵- شایستگی‌های درونی و بیرونی

تحول اخلاق حرفه ای معلمین در فرآیند شایستگی می توان به دو گروه تقسیم کرد:
 ۱- شایستگی‌های آغازین: این شایستگی خصیصه ضروری هستند که هر فردی در شغل خود نیاز دارد در این سطح به استاندارد حرفه ای و اخلاقی معطوف می شود که در شکل زیر به نمایش گذاشته می شود و در این نوع منجر به عملکرد عالی فرد نسبت به متوسط عملکرد در سازمان نمی شود، تهیه استانداردها، سندی است که به کمک آن می توان نقشه شایستگی مشاغل را ترسیم کرد.
 ۲- شایستگی‌های متمایز: این نوع شایستگی‌ها عملکرد عالی را نسبت به متوسط عملکرد در سازمان برجسته می نمایند.

در این مرحله شایستگی تنها عملکرد نیست بلکه چپستی و وجود شخصیتی است که بر اساس خبرگی حرفه ای اکتساب می شود و فراتر از صفات پایدار مسئولیت پذیری، انعطاف پذیری و همدلی است، در هویت حرفه ای که متمرکز بر کار گروهی و تیمی است، تمایل به انجام کار تیمی، همدردی، هدف گرایی،... است. شایستگی‌های بالا با سالهای تجربه و آموزش ضمن خدمت حاصل می شود. در این مرحله شایستگی‌های اخلاق حرفه ای ویژگیهای ذاتی و اکتسابی مشابه هر می است که قاعده آن ظرفیت‌ها ی فرد است که با مهارت و دانش کسب شده از طریق آموزش و تجربه تلفیق می شود و سپس مجموعه ای از رفتارهای فردی، گروهی، تیمی در بافت حرفه ظاهر می گردد. ریشه شایستگی‌ها در ممیزی شایستگی شغلی پیدا کرد.



نمودار ۲-۶- مدل هرم شایستگی

بر اساس نظر کراوفورد ابعاد شایستگی اخلاق حرفه ای بر سه بعد قرار دارد.
۱- شایستگی دانشی: مجموعه ای از خود آگاهی که حرفه ای که معلمین در آموزشهای قبل از خدمت و ضمن خدمت آموخته شد.

۲- شایستگی عملکردی: آنچه که تک تک معلمین قادرند، توانایی خود برای یادگیری اثربخش از خود نشان دهد.

۳- شایستگی شخصیتی: دسته ای از ویژگی‌های شخصیتی است که صلاحیت فرد را در مسئولیت پذیری فردی، مسئولیت پذیری اجتماعی، مسئولیت پذیری اخلاقی نشان می دهد.
منظور از مدل عمومی شایستگی، تشریح و توصیف صریح یک شایستگی در قالب مؤلفه‌های تشکیل دهنده آن است، چرا که هر شایستگی آمیزه‌ای از چند مؤلفه نسبتاً مستقل است.

با پخته‌تر شدن مفهوم شایستگی، دیدگاه شایستگی حوزه‌های مشخص‌تری را در بر گرفت. برای مثال، ترکیب دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها و سایر ویژگی‌ها ۶ (KASOs) که عملکرد بالاتر از متوسط را متمایز می کند (میرابل، ۱۹۹۷). کاتانو و همکاران (۲۰۰۱) بحث کرده‌اند که در اکثر تعریف‌ها، شایستگی‌ها گروه‌هایی از رفتارهای مرتبط یا KASOهای مورد نیاز با جنبه عملیاتی قلمداد می‌شوند. در هر دو مورد، مسئله اصلی ویژگی‌ها یا رفتارهای شخصی است که به عملکرد شغلی موفق منجر می‌شوند. تأکید برخی از تعریف‌ها روی شایستگی‌های مربوط به کارکنان برتر، با دیگران فرق دارد. همچنین اساس تعریف روی عملکرد «موفق» است که کماکان تعریف نشده باقی مانده است. عملکرد موفق در طیف صرفاً مکفی تا عالی گسترده است. KASOsها عبارت‌اند از:

دانش: دانش و ساختار فنی و تخصصی شغل که مستقیماً در عملکرد شغلی دخالت دارد (مثل داشتن دانش و آگاهی از سبک‌های مناسب برقراری ارتباط). مهارت و توان انجام وظایفی که به استفاده از ابزار، تجهیزات و ماشین‌آلات نیاز دارد (مثل مهارت کار با رایانه). **توانایی:** توانایی و قابلیت انجام فعالیت‌های جسمی و ذهنی مورد نیاز وظایفی که ابزار و تجهیزات در آن‌ها دخیل نیستند و غالباً کاربرد اصول علمی و مبتنی بر دانش کار را منعکس می‌کنند (مثل توانایی تجزیه و تحلیل عوامل مؤثر در تعارض). **ویژگی شخصیتی:** ویژگی‌های دیگر شامل انگیزه‌ها، تمایلات، خلق‌وخو و ویژگی‌های شخصیتی (مثل خودآگاهی و اعتماد به نفس) (نظری‌منش، ۱۳۸۵). در مجموع می‌توان ادعا کرد، هر شایستگی ترکیبی پیچیده از انگیزه، توانایی ذهنی، دانش کاربردی و مهارت عملی است که احتمال توفیق فرد را در نقشی خاص، به طور کاملاً محسوس، افزایش می‌دهد و وجود آن، وی را برای پذیرش مسئولیت آن نقش قابل اعتمادتر می‌سازد. این ترکیب را مدل عمومی شایستگی می‌نامند. البته در

1-Knowledge, Ability, skill, other characteristic
2-knowledge, Ability, skill, other characteristic

این که مدل عمومی شایستگی چه مؤلفه‌هایی دارد، دیدگاه واحدی وجود ندارد. بر این اساس، برای هر یک از شایستگی‌ها، مؤلفه‌های چهارگانه نسبتاً متمایزی قابل شناسایی است که این مؤلفه‌ها در تقسیمی کلی و تا حدی تسامحی عبارت‌اند از:

الف) مؤلفه عمدتاً نگرشی ر انگیزشی

ب) مؤلفه عمدتاً توانایی ذهنی

پ) مؤلفه عمدتاً دانش کاربردی

ت) مؤلفه عمدتاً مهارت عملی

باید دانست که تدوین هر مدل عمومی برای شایستگی، در اولین گام نیازمند اجماع در تعریف مفهوم شایستگی است. سپس باید بر مبنای تعریف و رویکرد انتخاب شده، مدل عمومی شایستگی را تدوین کرد. امروزه مدل‌های عمومی متعددی برای شایستگی مطرح است، ولی می‌توان گفت اکثر آن‌ها تا حدودی بر موارد زیر مبتنی هستند:

الف) حاوی خوشه دانش‌ها، مهارت‌ها، توانایی‌ها، انگیزش، باورها، ارزش‌ها و رغبت‌ها.

ب) مرتبط با بخش مهم شغل.

ج) مرتبط با عملکرد برتر یا اثربخشی.

د) مرتبط با استانداردهای پذیرفته‌شده قابل مشاهده و قابل سنجش.

ه) مرتبط با جهت‌گیری راهبردی.

و) قابل بهبود از طریق آموزش و پرورش (اثباتی، ۱۳۸۵)

در برخی منابع، شایستگی‌ها به کوه یخی تشبیه شده‌اند که بخش عمده آن در زیر آب قرار دارد (دری و همکاران، ۱۳۸۵). به عبارت دیگر، بعضی مؤلفه‌های شایستگی، به آسانی در رفتارهای قابل مشاهده نموده می‌یابند و بنابراین به آسانی تعریف می‌شوند و قابل دسترس‌تر و قابل شناسایی‌تر هستند. برای مثال، دانش و مهارت در سطح قرار دارند. در حالی که ارزش‌ها، نگرش‌ها، ویژگی‌های شخصیتی و انگیزه‌ها زیر سطح آب قرار دارند و مشهود نیستند. (جوان جعفری، ۱۳۹۱)

نسبت شایستگی و نقش

برای هر انسانی در حال و آینده زندگی‌اش نقش‌های متعددی قابل تصور است که از وی انتظار می‌رود در همه آن‌ها موفق و سربلند باشد. مفهوم شایستگی معمولاً برای یک نقش واحد در نظر گرفته می‌شود. برای مثال، برای یک معلم نقش‌های متعددی از قبیل فرزند والدین خود، همسر، پدر یا مادر فرزندان خود، یک عنصر فعال سیاسی و اجتماعی قابل تصور است. در عین حال، وقتی از مقوله معلم شایسته و همچنین شایستگی‌های معلمی سخن به میان می‌آید، به عمد، تنها نقشی که از وی مورد توجه ما قرار می‌گیرد، نقش شغلی اوست و نه نقش‌های خانوادگی و سیاسی و... نکته حائز اهمیت این است که اگر چه هر انسانی در نقش‌های متفاوت حضور می‌یابد، ولی وجودی بسیط و یکپارچه دارد که بی‌توجهی به این ویژگی، ما را از تحلیل واقعیت‌ها و اجرای راهکارهای بنیادین در تعلیم و تربیت دور می‌کند. در این زمینه، استفان کوی (۱۳۸۶) تأکید دارد:

همه نقش‌ها حائز اهمیت‌اند، لذا موفقیت در یک نقش نمی‌تواند شکست در نقش دیگر را توجیه کند. به بیانی دیگر، موفقیت در کسب و کار، ناکامی در زندگی زناشویی را توجیه نمی‌کند یا کامیابی در خدمت و ایثار به جامعه، نمی‌تواند قصور در وظیفه پدر نسبت به فرزند را برطرف کند. از سوی دیگر، موفقیت یا ناکامی در هر نقش، کیفیت نقش‌های دیگر و کل زندگی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. بدون توجه به این «تصویر بزرگ از کلیت وجود انسان» که نمایانگر هشیاری ما نسبت به نقش‌هایمان است، ممکن است به‌سادگی اوقات خویش را به چند نقش خاص اختصاص دهیم و از توجه و صرف وقت در نقش‌های دیگر غافل بمانیم (استفان کاوی، ۱۳۸۶). نکته فوق درباره معلمان که خواسته یا ناخواسته علاوه بر نقش شغلی و حرفه‌ای خود، در جایگاه الگو برای دانش‌آموزان نیز قرار دارند، بسیار مهم‌تر و نیازمند تأمل بیشتر در فرایندهای گزینش و تربیت معلم است.

شایستگی درسند تحول بنیادین آموزش و پرورش

منظور از شایستگی‌های لازم، مجموعه‌ای ترکیبی از صفات، توانمندی‌ها و مهارت‌های فردی و جمعی (نظیر تعقل، معرفت، ایمان، اراده و تقوا) ناظر به تکوین و تعالی هویت در تمام شئون زندگی و تمام مؤلفه‌های جامعه صالح است که متریبان در جهت درک موقعیت خود و دیگران و عمل برای بهبود مستمر آن در راستای آماده شدن برای تحقق مراتب حیات طیبه باید آن‌ها را کسب کنند...» (مبانی نظری تحول بنیادین آموزش و پرورش، ۱۳۹۰ ص ۱۵۴-۱۵۳). در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش نیز یکی از مفاهیم کلیدی، مفهوم شایستگی است. در بخش کلیات این سند، در تبیین مفهوم «تعلیم و تربیت» آمده است: «رسیدن به مراتب حیات طیبه مستلزم کسب شایستگی‌های پایه دانسته شده است.» در این بیانیه نیز بنابر آنچه که در مفهوم (تعلیم و تربیت) گفته شد، طبیعتاً به مفهوم شایستگی اشارات آشکاری شده است. در زیر به نمونه‌هایی از این گزاره‌ها اشاره می‌شود:

«بند ۵، زمینه‌سازی کسب شایستگی‌های پایه با تأکید بر خصوصیات مشترک اسلامی ایران و انقلابی، در راستای تکوین و تعالی پیوسته هویت دانش‌آموزان در ابعاد فردی، خانوادگی و اجتماعی. بند ۲۴، روحیه کارآفرینی، کسب شایستگی‌های عام حرفه‌ای و مهارتی و هنری زمینه‌ساز کار مولد.» برای شناخت هر مفهوم، ضروری است آن را در یک نظام مفهومی بررسی کرد. نظام مفهومی مرتبط با شایستگی عبارت است از: شایستگی، شایسته، الگوی شایستگی، مدل عمومی شایستگی و نقش. رویکرد شایستگی در مدیریت منابع انسانی رویکرد جدیدی نیست. شایستگی موضوعی بسیار کهن و پرسابقه است و در آثار یونان باستان، آیات قرآن کریم، کلام معصومین (ع)، ادبیات حکما و اشعار شاعران، نمونه‌های آن به وفور یافت می‌شود. در ادبیات کشورهای غربی این اصطلاح در اواخر دهه ۱۹۶۰ و اوائل دهه ۱۹۷۰ رونق چشمگیری یافت و به یکی از پرکاربردترین مفاهیم مورد استفاده مؤسسات و نهادهای آموزشی و اعتبارسنجی تبدیل شد.

فیض و همکاران (۱۳۸۸) در یک پژوهش کیفی به این نتیجه رسیدند که عنوان شایستگی فقط باید به مقولاتی نسبت داده شود که: اولاً: سرمایه‌ای قابل یادگیری باشد؛ ثانیاً: ارتقای مستمر برای آن امکان‌پذیر باشد؛ ثالثاً: در راستای تعالی فرد و کمک او به تعالی دیگران قابل استفاده باشد. به علاوه

اینکه هر شایستگی، هم‌زمان جزئی از شایستگی فراتری است که خود نیز به اجزای فروتری قابل تجزیه است. نکته مهم دیگر در مورد شایستگی‌ها این است که همه شایستگی‌ها از یک نوع و از یک جنس نیستند و همین موجب شده است که صاحب‌نظران به دسته‌بندی انواع شایستگی‌ها بپردازند. سینگلا و همکاران (۲۰۰۵) اعتقاد دارند که برخی سازمان‌ها شایستگی‌ها را به عنوان جنبه‌هایی از کلیت شخص در نظر می‌گیرند که عبارت‌اند از (مؤمنی، ۱۳۸۷): استعدادها (کلامی، عددی، فضایی)، مهارت‌ها و توانایی‌ها (تفکر، رهبری)، دانش‌ها (عمومی، حرفه خاص، شغل خاص، سطح خاص، سازمان خاص). شایستگی‌های فیزیکی (طاقة و بنیه، انرژی). سبک‌ها (رهبر، مدیر، کارگر). شخصیت (جهت‌گیری اجتماعی). اصول، ارزش‌ها، اعتقادات، نگرش‌ها و روحیات (مردم‌داری، دلسوزی، انصاف) مفهوم شایستگی معمولاً دو حالت بر آن متصور است: یکی بیشتر به صلاحیت کلان فرد در موقعیت شغلی وی اشاره دارد و دیگری بیشتر به صلاحیت‌هایی که باید در کنار هم جمع شوند تا فرد را در یک موقعیت شغلی موفق سازند (کوپر، ۱۹۹۸). اولی نشانگر توانایی کلان یعنی شایسته‌بودن فرد برای انجام اثربخش کارهای مربوط به شغل است و تعریف دوم ناظر به ویژگی (شایستگی)‌هایی است که فرد برای عملکرد اثربخش در یک شغل خاص نیاز دارد. این دو تعریف با وجود نزدیکی به یکدیگر، متفاوت‌اند. دومی دربردارنده آن چیزی است که برای موفقیت در یک شغل لازم است، در حالی که اولی با استاندارد وی که هر فرد برای توفیق در یک شغل با آن سنجیده می‌شود، ارتباط دارد. با دقت در نکات فوق می‌توان ارتباط منطقی دو مفهوم را در گزاره مثالی زیر خلاصه کرد: مفهوم شایسته برای یک فرد، جمع‌پذیر نیست، ولی واژه شایستگی جمع‌پذیر است. برای مثال، معلم شایسته و شایستگی‌های معلمی، مهندس شایسته و شایستگی‌های مهندسی، پزشک شایسته و شایستگی‌های پزشکی، رهبر شایسته و شایستگی‌های رهبری، قاضی شایسته و شایستگی‌های قضاوت. نخستین معنی شایستگی به "برون‌داد" یا "نتایج آموزش" دلالت دارد، که به معنی شایستگی عملکردی است. و معنی دوم، "درون‌داد" یا آن دسته از "ویژگی‌های زیر ساختی" است که مورد نیاز است تا فرد بتواند به شایستگی عملکردی دست پیدا کند (هافمن،^۱ ۱۹۹۹). درکی که از تعریف دوم به دست می‌آید، در کارهای اخیر مرتبط با شایستگی‌ها بیشتر دیده می‌شود.

- شایستگی فراتر از دانش یا مهارت‌ها^۱ است. هر شایستگی مستلزم توانایی پاسخ‌گویی به مطالباتی پیچیده است و لازم است که از منابع روانی - اجتماعی (از جمله مهارت‌ها و نگرش‌ها) موجود در بافتی خاص، کمک گرفته شود و آماده استفاده گردد (صفحه ۳۱). برای مثال، برقراری ارتباط تأثیرگذار، یک شایستگی است که می‌تواند بر چندین مهارت متکی باشد؛ دانش فرد به زبان به کار رفته، اطلاعات مرتبط با نحوه عملکرد و مهارت‌های فناورانه و نیز نگرش مناسب به افرادی که با آنها در حال گفت‌گو است.

^۱ Hoffmann

- کمیسیون اروپایی فهرست اصطلاحات «مرکز توسعه آموزش حرفه‌ای»^۱، مهارت را توانایی انجام وظایف و حل مسائل تعریف می‌کند، حال آنکه شایستگی را توانایی به‌کارگیری پیامدهای یادگیری در بافتی خاص معرفی می‌کند (برای مثال در آموزش، در محیط کار و در جریان توسعه فردی یا حرفه‌ای)^۲ (صفحه ۳۱).

تردیف^۳ (۲۰۰۶) شایستگی را این‌طور تعریف می‌کند: "داشتن تبخّر کافی در نحوه عملکرد است و با تجهیز و ترکیب مؤثر منابع داخلی و خارجی، در موقعیت‌های کم و بیش مشابه حمایت می‌شود" (صفحه ۵۴).

در کشورهای که در حال پیاده کردن یک برنامه‌درسی جدید هستند و از اصطلاحاتی مانند شایستگی‌ها یا مشابه آن، مانند "قابلیت‌ها"، یا "یادگیری‌های اساسی" استفاده می‌کنند، تعاریف این اصطلاحات نیز آمده است. برای مثال، در جریان ارائه "اسلایدهایی" که توسط مؤسسه آموزشی نیوزیلند^۴ و فلاکتون^۴ (۲۰۰۹) آماده شده بود، شایستگی‌ها به عنوان مفاهیمی "یکپارچه"، "کل نگرانه" و "پیچیده" تعریف شده بودند. این مفاهیم در برگیرنده دانش، مهارت‌ها، نگرش‌ها و ارزش‌های مورد نیاز برای پاسخ‌گویی به مطالبات یک وظیفه یا تکلیف‌اند. شایستگی‌ها بر عملکرد مبتنی‌اند و از اعمال، رفتارها و انتخاب‌های یک فرد در بافتی خاص استنباط می‌شوند (اسلاید شماره ۳). وزیر آموزش مکزیک (۲۰۱۱) در جریان تجدید نظر در برنامه‌های درسی دوره ابتدایی، از تعاریف زیر استفاده کرده است: "هر شایستگی به معنی توانایی پاسخ‌گویی به موقعیت‌های مختلف است؛ همینطور، هر شایستگی حاکی از آن است که چگونه باید آن دانش (شناخت و آگاهی) را به‌کار گرفت (مهارت‌ها) و نیز اینکه به نتایج به‌دست آمده از این دانش قابل کاربرد بها داد (ارزش‌ها و نگرش‌ها)" (ترجمه از اسپانیولی، صفحه ۲۹). این مقام وزارت، شایستگی‌ها را فراتر از دانستن به حساب می‌آورد و دانستن را در خدمت انجام یک کار یا زیستن توصیف می‌کند. بدین ترتیب، شایستگی عملی است که این سه محور را با یکدیگر یکپارچه می‌کند. (جوادی، ۱۳۸۵).

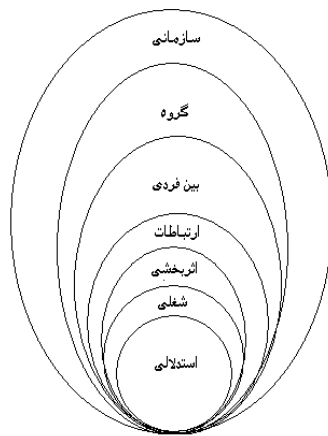
سازمان همکاری‌های اقتصادی و توسعه^۵ در پروژه تعریف و انتخاب شایستگی‌ها (DeSeCo) تأکید کرد که نباید توجه ما صرفاً به عناصر شناختی یک شایستگی معطوف شود و دیگر جنبه‌ها نیز مهم‌اند. برای مثال، ساختار درونی یک شایستگی نیز به وسیله انگیزش، خواسته‌ها و ارزش‌ها تعریف می‌شود. ساختار درونی شایستگی‌ها شامل دانش، مهارت‌های شناختی، مهارت‌های عملی، نگرش‌ها، عواطف، اخلاقیات و ارزشیابی است (سازمان همکاری‌های اقتصادی و توسعه، ۲۰۰۲).

انواع مدل‌های شایستگی

1. The European Commission's "Cedefop" glossary.
2. Tardif
3. New Zealand Educational Institute
4. Flockton

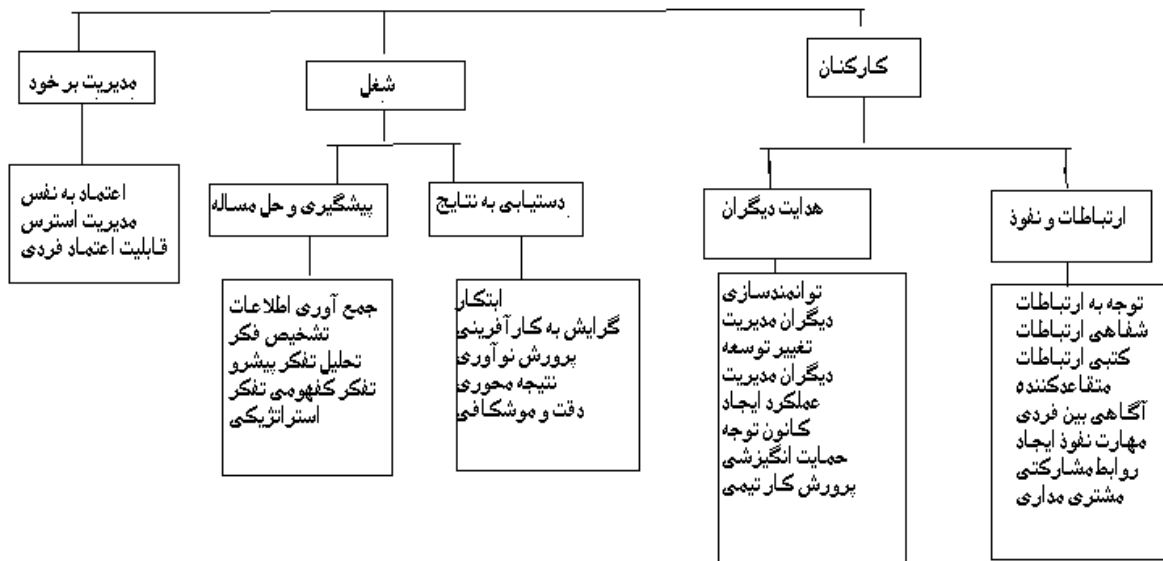
الف-مدل فریدنبرگ: از جمله مدل‌های جالبی که در زمینه شایستگی‌های مدیریت ارائه شده مدل فریدنبرگ (۲۰۰۴) است که برای شایستگی‌ها حالت سلسله مراتبی قائل است. وی شایستگی‌ها را در هفت طبقه قرار می‌دهد. و شایستگی طبقه پایین را پیش نیاز شایستگی طبقه بالاتر می‌داند. در نتیجه رسیدن به بالاترین طبقه شایستگی‌ها در واقع مستلزم داشتن شایستگی‌های طبقات پیشین است. این هفت شایستگی عبارتند از: استدلالی، شایستگی‌های مورد نیاز برای یادگیری، به کار بردن داده‌ها و اطلاعات و عملکرد هدفمندانه و عقلایی.

شغلی: دانش و مهارت‌های مربوط به یک دسته از شغل‌ها که از طریق آموزش و تجربه کسب می‌شود. اثربخشی شخصی: شایستگی‌هایی که کاربرد اثربخش مهارت‌ها و توانایی‌های شخصی را ممکن می‌سازد. ارتباطات: شایستگی‌هایی که تبادل اطلاعات را آسان می‌کند. بین فردی: شایستگی‌هایی که روابط کاری اثربخشی را ایجاد و حفظ می‌کند. گروهی: شایستگی‌هایی که به ایجاد تیم، کار تیمی، و اثربخشی واحدی کمک می‌کند. سازمانی: شایستگی‌هایی که به ایجاد تیم، کار تیمی و اثربخشی کل سازمان و سیستم کمک می‌کند.



نمودار ۲-۷- سلسله مراتب شایستگی‌ها (فریدنبرگ ۲۰۰۴)

ب-مدل کریپ و منسفلد: مدل دیگری که توسط کریپ و منسفلد (۲۰۰۳) ارائه شده، شایستگی‌ها را در سه دسته کارکنان، شغل و مدیریت بر خود تقسیم می‌کند و برای هر یک زیرگروه‌هایی قائل می‌شود. این مدل در شکل ۲-۲ آمده است.



نمودار ۲-۸- کریپ و منسفلد

ج-مدل استون: استون (۲۰۰۱) نیز مدل جالبی از شایستگی‌ها ارائه می دهد او مهارت‌ها را در شش دسته می گنجد و برای هر یک، از زیرمجموعه‌هایی استفاده می کند. او این شایستگی‌ها را به شکل یک دایره نشان می دهد. مدل استون در شکل ۳-۲ ارائه شده است.



نمودار ۲-۹ مدل استون

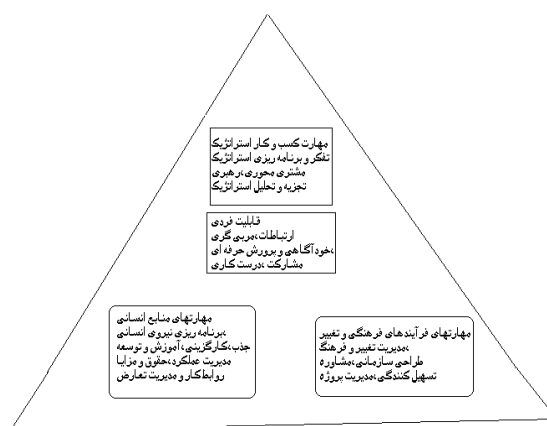
د-مدل کری و گلدمن: در مدلی دیگر که توسط کری و گلدمن (۲۰۰۱) ارائه شده است. شایستگی‌ها بر اساس هوش هیجانی دسته بندی شده اند. بدین منظور شایستگی‌هایی در جدولی دوبعدی که هر بعد دارای دو طبقه است ارائه می گردد.

در بعد عمودی دو طبقه شناسایی و ساماندهی قرار دارد و در بعد افقی دو طبقه شایستگی‌های شخصی و اجتماعی قرار دارد. ترکیب هر یک از طبقات این دو بعد شایستگی‌های خاصی را در بر می‌گیرد. این مدل در شکل ۴-۲ نشان داده شده است.

شایستگی‌های شخصی	شایستگی‌های اجتماعی	
<ul style="list-style-type: none"> • خود آگاهی • خود آگاهی هیجانی • خود ارزیابی دقیق • اعتماد به نفس • مدیریت خود • خودکنترلی و فدااری • وجدان • قابلیت سازگاری • انگیزه پیشرفتن • پیشرو و خلاق بودن 	<ul style="list-style-type: none"> • آگاهی اجتماعی • هم دلی • خدمات محوری • آگاهی سازی • مدیریت ارتباطات • کار تیمی و مشارکت • توسعه دیگران • تسهیل تغییر • نفوذ • ارتباطات • مدیریت تعارض • رهبری • ایجاد تعهد 	شناسایی
		ساماندهی

نمودار ۲-۱۰- مدل کری و گلدمن

ه- مدل کارت اונز و همکاران: مدل جالب دیگری توسط کارت اونز و همکاران (۲۰۰۳) ارائه شد که به مدل مثلث شایستگی‌ها معروف است. در این مدل شایستگی‌ها زیر چهار عنوان اصلی به نام‌های شایستگی‌های کسب و کار استراتژیک، قابلیت فردی، مهارت‌های منابع انسانی و مهارت‌های فرایندهای تغییر و فرهنگ در درون یک مثلث ارائه شده است. این مدل در شکل ۵-۲ نشان داده شده است.



نمودار ۲-۱۱- مدل کارت اونز و همکاران

۷- رویکرد تعیین شایستگی از دیدگاه یوکل^۱

ج- استراتژی ایجاد مدل مناسب برای خود^۲: بر اساس این رویکرد، یک مدل

شایستگی مناسب برای یک سازمان طراحی و ایجاد می شود. این رویکرد نیاز به تحقیق دارد و وقتی به کار می رود که از مدل شایستگی به عنوان مبنای استخدام، ارزیابی عملکرد یا ارتقاء استفاده شود (روتول^۳، ۱۹۹۸).

حداقل پنج رویکرد برای استراتژی ایجاد مدل مناسب برای خود مورد استفاده قرار گرفته است که آنها به شرح زیر است:

الف- رویکرد فرآیند محور: این نام به این دلیل انتخاب شده است که در این روش وزن زیادی را به فرآیندهای کار که بوسیله متصدیان مشاغل نمونه انجام می شود، می دهد. و اصل کلیدی در اجرای روش فرایند محور عبارتند از: ۱- بررسی وظایف کاری، نقش ها، مسئولیتها و محیط کاری شغل، کار، تیم یا حرفه ای که هدف است. ۲- مجزا کردن ویژگیهای نمونه کار ۳- بررسی مدل شایستگی.

ب- رویکرد نتیجه محور: این نام را بخاطر تمرکز روی نتایج کلیدی شغل، حرفه، تیم یا گروه کاری هدف گذاشتند. نتایج آنچه که متصدیان موفق شغل ایجاد می کنند، می باشد. شایستگیها از بررسی و آزمایش این نتایج استخراج می شود.

ج- رویکرد ابداعی: در حالیکه اعتبار و قابلیت اعتماد این رویکرد پایین است، اما سریعتر از سایر روشها می باشد، تصمیم گیران بوسیله یک فرایند سیستماتیک توسعه مدل شایستگی راهنمایی می شوند. وقتی که متصدیان شغل بهترین منبع اطلاعات درباره تغییرات مطلوب برای آنچه که انجام شود بدهند، این رویکرد به بهترین شکل جواب می دهد. همچنین این رویکرد زمانی برای استفاده مناسب تر است که شغل یا گروه هدف که باید این تغییرات را متحمل بشوند، عقیده دارند این تغییرات مفید نیستند. البته گزینهها برای رویکرد ابداعی ممکن است با تکیه به متخصصان یا استفاده از سناریوهای احتمالی از شرایط آینده که ممکن است با شرایط شغل شبیه باشد، صورت بگیرد.

د- رویکرد مسیر محور: تمرکز توجه این رویکرد روی موضوعات آینده یا روندهای موثر روی شغل، کار، تیم یا حرفه می باشد. این رویکرد روی آنچه افراد باید بدانند، انجام دهند یا به ترتیبی احساس کنند که پاسخگو به تغییرات محیطی باشند، تاکید دارد. برای انجام این رویکرد اولاً تعیین روند کلیدی یا تغییرات موثر روی سازمان، کار، شغل یا حرفه ضروری است. ثانیاً تعیین آنچه افراد باید بدانند، انجام دهند یا برای اداره این روندها در کارشان احساس می کنند.

و- رویکرد مسئولیت های کار محور: این رویکرد خروجیها، شایستگیها، نقشها و نیازمندیهای کیفی را از مسئولیتها یا فعالیت های کاری استنتاج می کند.

1-Yokel
2-Tailored Approach
3 Kansas Rothwel

۲- **دسته بندی بریسکو وهال:** در دسته بندی دیگری که از رویکردهای طراحی مدل شایستگی به وسیله ی بریسکو وهال، انجام شده است. بر اساس یافته‌های این تحقیق، رویکردهای جاری طراحی مدل شایستگی را می توان در سه دسته طبقه بندی کرد:

الف- رویکرد مبتنی بر تحقیق^۱: رویکردی است که بر اساس تحقیق روی رفتار انجام می شود. مدیران نمونه ای که عملکرد بالایی دارند، انتخاب و با آنها مصاحبه صورت می گیرد تا از طریق مصاحبه با آنها انجام شده و رفتارهایی استخراج شود؛ سپس در جلسه ای متشکل از تیم اجرایی، این رفتارها مورد بازنگری و بحث قرار می گیرد و در آخر، پس از اعمال تغییرات لازم ۴ تا ۸ شایستگی اصلی و ۱۲ تا ۲۴ شایستگی فرعی و ۵۰ تا ۱۰۰ شاخص تعیین می شود. محدودیت این رویکرد، آن است که بر شایستگی‌های گذشته مبتنی است نه آینده.

ب- رویکرد مبتنی بر استراتژی^۲: در این رویکرد، جهت گیری استراتژی ملاک قرار می گیرد. این رویکرد بر خلاف رویکرد قبلی، آینده گرا است و وقتی به کار می رود که مدیران رفتارها و مهارت‌های مورد نیاز برای توسعه ی سازمان در آینده را ندارند. مزیت این رویکرد آن است که با کسب و کار سازمان مرتبط است و می تواند از تغییر و تحولات سازمان حمایت کند.

ج- رویکرد مبتنی بر ارزش^۳: اگر شایستگی‌ها بر اساس ارزش‌های فرهنگی سازمان شکل گیرد، رویکرد مبتنی بر ارزش نامیده می شود. محققان بر اثربخشی بالقوه ی این رویکرد تاکید دارند؛ زیرا می تواند انگیزش قوی ایجاد کند. از نقاط ضعف این رویکرد، یکی احتمال نبود دقت در فرآیند توسعه است و دیگر این که ترجمه ی ارزش‌های فرهنگی به رفتارهای واقعی بسیار مشکل است (هال و بریسکو^۴، ۱۹۹۹).

الف- رویکرد استاندارد: این رویکرد حداقل سطح قابل قبول عملکرد در کار یا موقعیت خاص را مورد توجه قرار می دهد. در این رویکرد، توجه عمده ای به متصدیان کار نمی شود و به نتایج حاصل از کار توجه می شود.

ب) رویکردهای رفتاری: در این رویکرد، شایستگی به عنوان رفتارهای مورد نیاز در عملکرد برتری که افراد نشان می دهند، تعریف می شود. به عبارتی "شایستگی" توصیفی از فعالیتها، رفتارها و برون داده‌هایی است که یک فرد قادر به نشان دادن آنها باشد. (استربلر^۵، ۱۹۹۷).

در مورد تفاوت دو رویکرد فوق، باید گفت که رویکرد استاندارد، وظایف و نتایج مورد انتظار از شغل را نشان می دهد و عمدتاً برای همه ی پرسنل سازمان (نه الزاماً مدیران) مورد استفاده قرار می گیرد؛ در حالی که رویکرد رفتاری، با خصوصیات درونی فرد مرتبط است. در مجموع، دو رویکرد شایستگی‌های

1-A Research-based approach

2-A Strategy-based approach

3-A Value-based approach

4, Briscoe & Hall

5 Strebler

رفتاری و استانداردهای شغلی مکمل یکدیگرند. شایستگی‌های رفتاری، رفتارها و توانایی‌هایی هستند که فرد چنان چه قصد دستیابی به نتایج بیان شده توسط استانداردهای شغلی را داشته باشد، به آن نیاز دارد. در واقع، یک ارتباط منطقی بین درون داده‌ها و فرآیندها، که نوعاً با شایستگی‌های رفتاری و برون داده‌های توصیف شده به وسیله‌ی استانداردها بیان می‌شود، وجود دارد.

۶-مطابق تحقیقات و مطالعات هافمن: رویکردهای مطرح در تعیین شایستگی‌ها به سه دسته‌ی اصلی ذیل تقسیم می‌شود:

الف- رویکرد رفتاری شامل عملکرد قابل مشاهده‌ی افراد: تمرکز این رویکرد بر وظایف شغل خروجی‌ها و نتایج مورد نظر از آن شغل است که چارچوبی رفتاری را برای برنامه‌های آموزشی به وجود می‌آورد و برای سیستم‌های ارزیابی بسیار قابل استفاده می‌باشد. این رویکرد برای شغل‌هایی که بتوان به راحتی خروجی‌های آن شغل را تعریف نمود، کاربرد دارد.

ب) رویکرد استاندارد: تمرکز این رویکرد برای تعیین شایستگی‌ها، بر نتایج استاندارد و کیفی شغل است و در مقوله‌های بهره‌وری و اثربخشی استفاده می‌شود.

ج) رویکرد خصوصیات و ویژگی‌های اصلی و زیربنایی فرد: که تمرکز آن بر ویژگی‌های اساسی فرد از جمله دانش، مهارت و توانایی‌های مورد نیاز شغل مورد نظر است؛ هم‌چنین این رویکرد بر ورودی‌ها برای عملکرد موثر تکیه دارد و برای شغل‌هایی که در آن‌ها تعیین خروجی‌ها و نتایج مبهم است، کاربرد بسیار دارد.

۷- یوکل در سال ۲۰۰۶، با توجه به تحقیقات گسترده در این زمینه، روش‌های تعیین شایستگی را به ۵ طبقه دسته‌بندی کرد که عبارتند از:

الف) روش ویژگی‌های بنیادی فردی^۱: در مطالعات انجام شده بین سال‌های ۱۹۰۰ تا ۱۹۴۰، درباره‌ی رهبری، به این نکته تاکید شده است. چه ویژگی‌های شخصیتی، انگیزه‌ها، مفاهیم ذهنی، مهارت‌ها و ارزش‌هایی موجب بروز رفتارها و عملکردهای برتر معلمان موفق جهانی می‌شوند.

ب) روش رفتاری^۲: تحقیقات پژوهش‌گران در سال‌های بعد از ۱۹۴۰ نشان داد که ویژگی‌های بنیادی شخصی برای رسیدن به عملکرد برتر در مدیریت، لازم است؛ ولی کافی نیست. در سال ۱۹۹۰ باس^۳ تمرکز خود را روی رفتارهای رهبران قرار داد. در این بررسی رفتارهای اثربخش و غیر اثربخش را ملاک بررسی تحقیقات قرار گرفت. نتیجه‌ی بررسی‌ها نشان داد که رفتارهای مدیریتی به دو دسته‌ی کلی رفتارهای وظیفه‌محور^۴ و رفتارهای مردم‌محور^۵ تقسیم می‌شود. در این رویکرد، شایستگی بر حسب رفتار واقعی افراد در محل کار ارزیابی می‌شود. این شایستگی‌ها با توجه به

1-Trait Strategy
2-Behavior Strategy
3-Bass
4-Task-oriented
5-People-Oriented

ویژگی‌های اساسی افراد مانند: صفات، دانش، مهارت و انگیزش که به طور کلی با عملکرد سطح بالا مرتبطند، تعریف می‌شود. عمده ترین کارهایی که در این رویکرد صورت گرفته، به کشور آمریکا مربوط می‌شود. این رویکرد، نقاط ضعفی دارد که از جمله ی آن‌ها می‌توان به این موارد اشاره کرد: ثبات شدید دارد؛ ناظر به گذشته است و هیچ ضمانتی وجود ندارد که شایستگی‌هایی که دیروز به عملکرد عالی منجر می‌شدند، امروز و در آینده نیز به نتایج مشابه منجر شوند؛ از سوی دیگر، این مدل، پویایی، تحرک محیط کاری و جست و جوی مداوم سازمان‌ها را به دلیل نیاز به شایستگی‌های جدید، نادیده می‌گیرند.

ج) روش اقتضایی^۱: که رویکرد فرآیند محور نیز خوانده می‌شود، بر اهمیت عوامل موثر بر موقعیت تاکید دارد و می‌کوشد تا ارتباط بین عوامل موقعیتی و شایستگی‌های مورد نیاز در عملکرد عالی معلمین را شناسایی کند و عملکرد معلمین را با تمرکز بر زمینه ی اجتماعی آن بررسی کند. رویکرد اقتضایی می‌تواند در برگیرنده ی رویکرد رفتاری نیز باشد؛ اما تفاوت آن‌ها این است که تحقیقات انجام شده بر پایه ی این رویکرد، بیشتر در برگیرنده ی توصیف عوامل موقعیتی موثر بر شایستگی‌های مورد نیاز برای عملکرد بالا است. در این رویکرد، نقش فرد و شکل کار نادیده گرفته شده و تاکید بسیاری بر فرهنگ، ارزش‌ها و چگونگی تاثیر آن‌ها بر عملکرد سازمانی می‌شود.

د) روش نفوذ قدرت^۲: در این رویکرد تاثیر قدرت و اختیار در مدارس اثربخش مورد بررسی قرار می‌گیرد و جهت اندازه گیری آن روی مدارس اثربخش، مفاهیمی چون (تفاوت بین قدرت و اختیار^۳)، (نتایج اثرگذاری از جمله تعهد، مقبولیت، متقاعدسازی و مشورت دهی)، (فرآیند اثرگذاری) و (انواع قدرت و مراجع قدرت) مورد بررسی قرار می‌گیرد.

ه) روش ترکیبی^۴: در سال‌های اخیر محققان به این نتیجه رسیده اند که ترکیب چهار رویکرد فوق برای تبیین شایستگی‌های مدیریتی و رهبری می‌تواند مفید باشد. در رویکرد ترکیبی به مدیریت به عنوان یک پدیده کلی که در برگیرنده تمام عوامل است، پرداخته می‌شود، یعنی مجموعه ویژگی‌های بنیادی فرد، رفتارها، شرایط محیطی و تاثیرات قدرت در این رویکرد مورد بررسی قرار می‌گیرد (یوکل، ۲۰۰۶)^۵.

شایستگی معلم

شایستگی در لغت معمولاً به عنوان مناسب برای مقصود، در خور و سزاوار، کفایت کننده و یا به به معنای درست کیفیت یافته، قابل پذیرش و در حالتی نیز به آمادگی کافی برای وارد شدن به حرفه

1-Situational Strategy

2-Power-influence Strategy

3Power-influence Strategy-

4-Integrative Strategy

5 Yukl

6 -Competency

ای خاص برمی گردد و ارتباط مستقیمی با داشتن گواهی یا تاییدیه خاص در آن حرفه دارد (ملکی، ۱۳۸۴، ص ۱۰)

انجمن بین المللی استانداردهای کارآموزی، عملکرد و آموزش، شایستگی را مجموعه ای یکپارچه از مهارت، دانش و نگرش‌هایی می داند که فرد را قادر به انجام موثر فعالیت‌های یک حرفه معین یا عمل به استانداردهای مورد انتظار آن حرفه می نماید (اسپکتور و همکاران^۱، ۲۰۰۶، ص ۳).

شایستگی معلم به توانایی معلم در برآوردن نیازها و مطالبات حرفه تدریس به میزان کافی و با استفاده از مجموعه ای یکپارچه از دانش، مهارت و نگرش گفته می شود به طوری که این مجموعه در عملکرد معلم و بازتاب عملکردش تجلی یابد (نیج ولدت و همکاران^۲، ۲۰۰۵، ص ۷۰).

شایستگی معلمی، مجموعه شناخت‌ها، گرایش‌ها و مهارت‌هایی است که معلم با کسب آنها می تواند در جریان تعلیم و تربیت به پرورش جسمی، عقلی، عاطفی، اجتماعی و معنوی فراگیران کمک کند. شایستگی‌های معلمی را در سه حیطه می توان طبقه‌بندی نمود: شایستگی‌های شناختی^۳، شایستگی‌های عاطفی^۴، شایستگی‌های مهارتی^۵

منظور از شایستگی‌های شناختی مجموعه آگاهی‌ها و مهارت‌های ذهنی است که معلم را در شناخت و تحلیل مسائل و موضوعات مرتبط با تعلیم و تربیت توانا می سازد. شایستگی‌های عاطفی، مجموعه گرایش‌ها و علائق معلم نسبت به مسائل و موضوعات مرتبط با تعلیم و تربیت است و شایستگی‌های مهارتی به مهارت‌ها و توانایی‌های علمی معلم در فرایند یادگیری مرتبط می شود از مجموعه شایستگی‌های سه گانه، شایستگی تاثیرگذاری بر دانش آموز حاصل می شود (ملکی، ۱۳۸۴، ص ۱۱-۱۴). کسب موفقیت دانش آموزان به ویژگی‌های مطلوب، مهارت، آگاهی و تجارب و نیز شایستگی‌های اخلاقی معلم بستگی دارد و عملکرد اثربخش معلم، مراقبت و آموزش آگاهانه، مستلزم رشد توانایی‌های شخصی و شایستگی‌های اوست (مکی آل آقا، ۱۳۸۵، ص ۱۵).

شایستگی‌های تحصیلی افراد، بر اساس ظرفیت و شایستگی آنان در زمینه دانش مرتبط با رشته تحصیلی آنان تعیین می شود و ضرورتاً قابلیت‌های فردی متناسب با محیط کار را نشان نمی دهند؛ از این رو بین آن چه در محیط کار مورد نیاز است و آن چه که شایستگی‌های تحصیلی و مدرک تحصیلی خوانده می شود در عمل تمایز جدی به چشم می خورد و شایستگی‌های تحصیلی همیشه منعکس کننده قابلیت‌های مورد نیاز کار نیستند. شایستگی‌ها ممکن است احراز شایستگی یک فرد برای کار کردن در یک حرفه معین، در یک مقطع زمانی خاص باشد اما در مسیر شغلی آینده تضمینی برای بقای آن وجود ندارد و نمی توانند جوازی برای یادگیری مادام العمر تلقی شوند و باید متناسب با زمانه تغییر کنند (عباس پور، ۱۳۸۳). در مورد دانش و مهارت‌های معلمان و اینکه چه کسی باید آنها

1 -Spector et al.

2 -Nijveldt et al.

3 -Cognitive Competencies

4 -Affective Competencies

5 -Skill Competencies

را تعیین نماید و چگونه شناسایی و تعیین اعتبار شوند اتفاق نظر وجود ندارد. نظرات درباره بنیان دانش^۱ در این رابطه، بستگی به دیدگاه‌های مختلف در مورد اهداف و مقاصد آموزشی دارد (کامرون و بیکر^۲، ۲۰۰۴، ص ۱۴). برای تقویت شایستگی‌های معلمی لازم است شایستگی‌های مورد انتظار توسط برنامه ریزان به خوبی تدوین شوند و مبنای طراحی نظام تربیت معلم قرار گیرند. هدف‌های برنامه‌های درسی معلم، محل ورود شایستگی‌های معلمی به نظام تربیتی است. رابطه بین شایستگی و اهداف و محتوا، رابطه ای دو طرفه است. از نظر برنامه ریزی و طراحی، مسیر کار از شایستگی به طرف محتوا و سپس سطوح پائین تر فرآیند برنامه ریزی است؛ شایستگی‌ها تعیین می شوند و اهداف بر اساس شایستگی‌ها تدوین گردیده و سپس، محتوا بر اساس اهداف انتخاب و سازماندهی می شود. بنابراین در مرحله طراحی، شایستگی مبنای تصمیم گیری است؛ لکن در مقام تحقق، حرکت از محتوا به طرف شایستگی است. تعیین شایستگی‌های حرفه معلمی بر اساس نظام تربیتی و نوع نگرش به انسان است. هر مکتبی مطابق قضاوتی که درباره ماهیت انسان می کند، آرمان‌های تربیتی خود را تعیین می نماید و بر اساس آرمان‌ها و اهداف نهایی تعلیم و تربیت، سیمایی از معلم مطلوب و مورد نظر خود را ترسیم می نماید (ملکی، ۱۳۸۴، ص ۱۵).

استالونیس و فلادن^۳ (۲۰۰۹) تدریس موثر را شامل سه جزء می دانند که عبارتند از:

۱- محتوای مفید: محتوایی که فرصت بحث، مشارکت و کشف مطالب را به فراگیر بدهد و در آن به نیازهای فراگیران توجه شده باشد. محتوایی که دارای ساختاری حمایت کننده و در برگیرنده وظایف و انتظارات یادگیری است.

۲- مدیریت کلاس درس همراه با مشارکت فراگیران: ایجاد محیط یادگیری محرک کنجکاوی دانش آموزان، مدیریت زمان به شکلی که بیشترین زمان صرف تعامل، پرسش و بحث کلاسی شود، توجه به محیط کلامی و غیر کلامی کلاس و توسعه تعامل بین فراگیران، اداره انواع فعالیت‌های کلاسی مانند گروه‌های کوچک، کار گروهی و انفرادی، بحث و پروژه

۳- ایجاد انگیزه قوی و چارچوب دادن به یادگیری فراگیران: ایجاد محیط یادگیری با انتظارات بالا که فراگیران را در یادگیری از وابستگی به استقلال برساند، شروع درس به شکلی که محرک کنجکاوی و علاقه فراگیران به حل مسائل شود.

به نظر اسمیت^۴ (۲۰۰۲) معلم کارآمد کلاسی سرشار از نشاط، علاقه مندی دارد و دانش آموزانش استانداردهای بالایی به دست می آورند. چنین کلاسی دارای کمترین استرس و تنش و بالاترین میزان مشارکت گروهی است و دانش آموزان انتظارات بالای معلم را برآورده نموده و مطابق آن رفتار می کنند. در برابر آن معلم ناکارآمد، با پافشاری بر اهداف غیر واقعی و کسالت آور و در نظر

1 - Knowledge Base
2 - Cameron & Baker
3 - Stanulis & Floden
4 - Smith

گرفتن تنبیه یکسان برای دانش آموزان سنین مختلف، محیطی تنش زا به وجود می آورد. این معلمان آموزش را طیف محدودی از مهارت‌های پایه و نتایج یادگیری را به عنوان استانداردها و قالب‌های غیر قابل انعطاف در نظر گرفته اند. برنامه کاری آنها محدود به فعالیت عادی روزمره بوده و اصرار بر یادگیری انفعالی و استفاده از یک سبک تدریس غالب دارند (فاروق و شهزادی^۱، ۲۰۰۶، ص ۵۰).

فنسترماچر و ریچاردسون^۲ (۲۰۰۵) بین کیفیت تدریس و تدریس موفق تفاوت قائل می شوند به خصوص اگر از سنجش کیفیت معلم در تصمیم گیری‌های مهم موثر در شغل یا حقوق معلم استفاده شود. از نظر آنها تدریس موفق علاوه بر تدریس خوب به سه شرط دیگر، یعنی تمایل و تلاش فراگیر، محیط اجتماعی حمایتی از تدریس و یادگیری و فرصت و شانس تدریس و یادگیری نیز بستگی دارد. تدریس خوب تنها یکی از عناصر ضروری برای تدریس موفق است؛ یک معلم ممکن است معلم خوبی باشد در حالی که در شرایط خاص موفق نباشد.

به نظر گرنت و گیلت^۳ (۲۰۰۶) معلمی اثربخش است که باور دارد که تمام دانش آموزان می توانند موفق شوند و انتظارات بالایی برای آنها در نظر می گیرد، اجتماعات یادگیری در کلاس تشکیل داده و با خانواده دانش آموزان ارتباط برقرار می کند، در حال یادگیری است و آموزش را با نیاز دانش آموزان تطبیق می دهد، مهارت‌ها و دانش فراگیران را باور دارد و از آن در آموزش استفاده می نماید، نظارت بر خود و عقاید و عملکردش داشته و از سوگیری و پیش داوری پرهیز می کند.

لینگارد^۴ (۲۰۰۲) و آیرس و همکارانش^۵ (۲۰۰۰) شایستگی‌های اثرگذار بر اثربخشی معلم را شامل دانش عمیق از موضوع تدریس، مهارت‌های ارتباطی، درک فرد دانش آموزان، خودمدیریتی، حل مساله، مدیریت کلاس، ارائه روش‌های تدریس، کار گروهی و مهارت‌های پژوهش می دانند.

حیطه‌های مهارتی که اثربخشی کار یک مدرس را تعیین می کنند عبارتند از: شایستگی و توانایی فنی (علم و مهارت در درس مورد آموزش)، شایستگی و توانایی حرفه ای (آگاهی از برنامه ریزی، ارائه و ارزیابی آموزشی) شایستگی شخصی (ویژگی‌های شخصی و رفتاری موثر در فرآیند تعلیم و تربیت) (میلر و میلر، ۱۳۸۳). هتی^۶ (۲۰۰۳) با بررسی مطالعات قبلی، منابع اصلی تعیین کننده واریانس موفقیت تحصیلی دانش آموزان را ۶ عامل دانش آموز، معلم، مدرسه، خانه، مدیران، همکلاسی‌ها در نظر می گیرد. دانش آموز و توانایی‌ها و خصوصیاتش ۵۰٪ از واریانس موفقیت تحصیلی، معلم ۳۰٪ از آن و هر یک از عوامل مدرسه (ویژگی‌هایی مانند اندازه مدرسه، کلاس و منابع مالی و...) خانه (انتظارات و تشویق‌های والدین)، مدیران (با ایجاد جو مناسب برای یادگیری) و همکلاسی‌ها تعیین کننده ۱۰-۵ درصد

1-Farooq & Shahzadi

2-Fenstermacher Richardson

3-Grant & Gillette

4-Lingard

5-Ayres et al

6-Hattie

از واریانس موفقیت تحصیلی دانش آموز هستند. این امر خود دلیل تمرکز بر معلم به عنوان منبع ایجادکننده تفاوت‌ها در پیشرفت و موفقیت دانش آموزان است.

تاریخچه و روند تعیین شایستگی‌های معلمان و ارزشیابی آن

توجه به شایستگی معلمان به سال‌های ۱۹۷۰ مربوط است که، انجمن ملی اعتباربخشی تربیت معلم^۱ (NCATE) آمریکا استانداردهای اعتباربخشی را پیشنهاد نمود. شایستگی‌ها در مراحل مختلف ارزشیابی دانشجو معلمان، معلمان تازه کار و معلمان باتجربه، به وسیله بخش‌های مختلف از جمله مدرسان معلمان، پژوهشگران و دولت مورد استفاده قرار می‌گیرند (سو و همکاران، ۱۹۹۶، ص ۴۵). ارزشیابی معلمان در سراسر دنیا برای برآوردن سه هدف عمده پاسخگویی، ارتقاء و توسعه کارکنان استفاده می‌شود و به ندرت برای بهبود مدرسه و معلم به کار می‌رود. در حالی که، ارزشیابی معلم و بهبود مدرسه به طور منطقی به تحقیقات اثربخشی معلم و مدرسه مربوط می‌شود. ارزشیابی اقدام تازه ای نبوده و قدمت آن به وجود سیستم‌های آموزشی برمی‌گردد. با تغییر ارزش‌ها و عقاید در مورد مسئولیت‌های معلم و تدریس اثربخش و تغییر ادراک در مورد بهترین شیوه‌های یادگیری فراگیران و محتوای تدریس در طول زمان، به همان نسبت روندها و چرخه‌های ارزشیابی و نقش معلمان نیز تغییر کرده است. در ابتدای قرن بیستم در آمریکا، ارزشیابی معلم از دیدگاه اخلاقی تعریف می‌شد. بنابراین بهترین معلمان، اعضاء برجسته جامعه بودند که دارای بالاترین استانداردهای اخلاقی همراه با مهارت‌های پایه خواندن و الگوی مناسب اخلاقی برای دانش آموزان باشند. در سال‌های ۱۹۲۰ تا ۱۹۴۰ پیدایش تئوری‌های شخصیت و ویژگی‌های شخصیتی در روانشناسی بر مطالعات معلمان و ارزشیابی آنها اثر گذاشت در صورتی که پیش از آن بر خصوصیات شخصیتی معلمان خوب تمرکز داشت. با ظهور فلسفه معروف مدیریت علمی و رفتارگرایی در روانشناسی و تعلیم و تربیت، تحقیقات آموزشی، بین رفتار معلم و نتایج دانش آموزان به عنوان پارادایمی برای تحقیقات کلاسی رابطه برقرار نمود. جنگ سرد و وقایع سیاسی بین المللی (مانند پرتاب سفینه اسپوتنیک بوسیله شوروی و مسابقه فضایی پس از آن) توجه به پژوهش‌های کلاس محور، شناسایی روش‌های تدریس اثربخش به ویژه در کلاس‌های ریاضی و علوم را تقویت نمود. در این دهه‌ها استفاده از آزمون‌های مداد و کاغذی برای دادن مجوز به معلمان و تربیت معلم شایسته محور^۲ در مؤسسات آموزش عالی افزایش یافت. سال‌های ۱۹۸۰ آغاز دوره اصلاحات آموزشی است. چنین اصلاحاتی در تمام جنبه‌های آموزش دیده می‌شود تغییرات قابل ملاحظه در برنامه‌های آموزش معلمان، به کارگیری مدیریت مدرسه محور و مدل‌های تصمیم‌گیری، تغییر رویه مجوز دادن به معلمان و مدیران، توسعه رویکردهای جدیدتر و نوآورانه ارزیابی دانش آموزان، بازسازی مدرسه با دیدگاه‌های متنوع، توانمندسازی معلمان و مشارکت والدین در مدارس، برنامه‌های تشویقی متنوع برای مدارس، معلمان، مدیران و دانش آموزان و... شاید معروفترین اصلاحات آموزشی در این

1-National Council for Accreditation of Teacher Education

2-Competency-based Teacher Education

سال‌ها ارزشیابی و پاسخگویی به ویژه در مورد معلمان بود و دانش بنیادی و پایه مربوط به ارزشیابی معلمان رشد قابل ملاحظه‌ای نمود. در سال‌های ۱۹۹۰ و در قرن بیست و یکم، ارزشیابی معلمان به منظور پاسخگویی، توسعه حرفه‌ای و بهبود مدارس ادامه می‌یابد تا تلاشی دار اصلاحات مدارس باشد. ارزشیابی معلم و تحقیقات اثربخشی معلم به دلایل زیر ارتباط تنگاتنگی با بهبود آموزشی برقرار می‌کند:

- توجه بیش از حد به ابقاء و نگهداری معلمان، استخدام، ارزشیابی و ابقاء در حرفه
- دانش پایه و بنیادی در مورد ارزشیابی و اثربخشی معلمان که به طور مداوم جمع شده است.
- توجه به مدارس به عنوان محلی برای توسعه حرفه‌ای معلمان در ارزیابی‌های مدرسه محور
- تغییر نقش مدیران مدارس به عنوان رهبران یاددهی و یادگیری
- فشارهای ملی برای حرفه‌ای شدن معلم
- تغییر تمرکز سیستم‌های ارزشیابی از تدریس بر یادگیری (ایلت و تدلی^۱، ۲۰۰۳، ص ۱۰۲-۱۰۷).
- استانداردهای آموزشی در مورد رفتار و شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان، با تشخیص پیچیدگی‌ها و ماهیت متنوع کار معلمان موجب ارتقاء و پیشرفت حرفه‌ای آنها شده و با ذکر دانش، مهارت‌ها و نگرش‌ها و مسئولیت‌های حرفه‌ای معلمان، اعتماد عمومی به آنها به عنوان افراد متخصص جلب می‌گردد. این استانداردها با ایجاد محیط یادگیری سالم و با کیفیت بالا برای دانش‌آموزان مبنایی برای رهبری حرفه‌ای فراهم نموده و اهداف جامعه را با کمک به آموزش و پرورش شهروندانی مولد که توانایی برآوردن نیازهایشان را دارند پشتیبانی می‌نماید.

● رویکرد کاستر و همکاران^۲ (۲۰۰۵)

کاستر و همکارانش (۲۰۰۵) شایستگی‌های معلمان را به پنج دسته اصلی و زیرمجموعه‌های آنها تقسیم می‌کنند که عبارتند از:

- ۱- **دانش تخصصی:** داشتن اطلاعات لازم در زمینه دانش تخصصی، توسعه و به روز نگه داشتن آن
- ۲- **ارتباطات:** برقراری ارتباط با دانش‌آموزان با داشتن پیشینه مختلف، هدایت انجام وظایف آموزش، تحلیل و روشن سازی دانش‌آموزان
- ۳- **سازماندهی:** تعیین سیستم عملکرد دانش‌آموزان، مدیریت زمان و تنظیم برنامه درسی مطابق اهداف سازمانی
- ۴- **پداگوژی:** چهار عامل را در بر می‌گیرد که عبارتند از: کمک به دانش‌آموزان و تعیین نیازهای یادگیرندگان، تنظیم برنامه درسی بر اساس نیاز دانش‌آموزان مختلف، طراحی فعالیت‌هایی برای تسهیل یادگیری و رشد فراگیران، استفاده از فن آوری اطلاعات در تدریس

1-Ellett & Teddlie

2-Koster et al.

۵- شایستگی رفتاری: داشتن رویکرد دموکراتیک، نگرش پیش کنشی، کنجکاوی در مورد تازه‌ها، صداقت و درستی

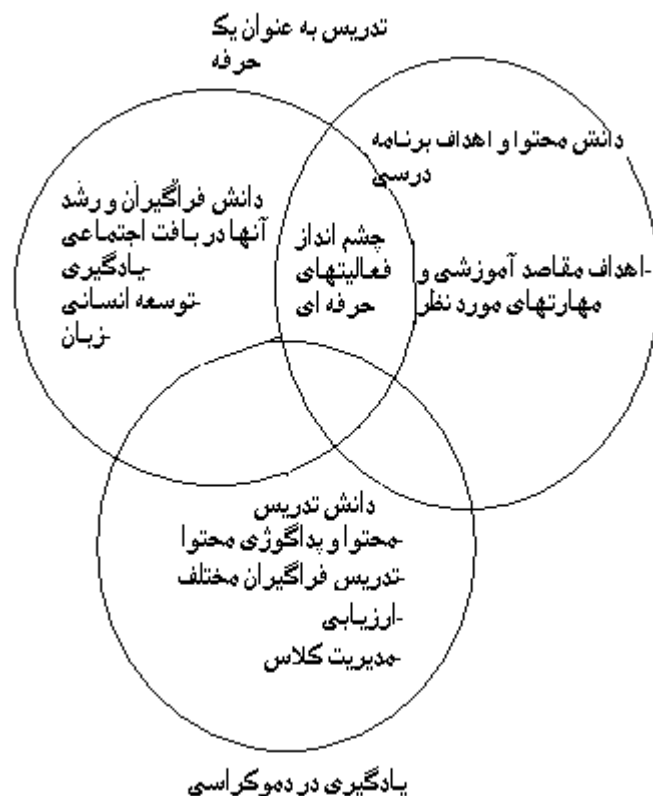
● چارچوب درک تدریس و یادگیری دارلینگ‌هاموند و برنسفورد^۱ (۲۰۰۵)

طبق این چارچوب معلمان برای تدریس به سه نوع بر اساس (تصویر ۳-۶) نیاز دارند که عبارتند از:

- ۱- دانش فراگیران: چگونگی یادگیری و توسعه آنها در بافت اجتماعی و نحوه توسعه زبان
- ۲- دانش محتوا: درک محتوا و اهداف برنامه درسی شامل موضوع و مهارت‌های مورد نیاز فراگیران، رشته‌های مختلف و اهداف اجتماعی و آموزشی
- ۳- دانش و مهارت تدریس: دانش آموزش محتوا، در نظر گرفتن تفاوت‌های فردی در تدریس، ارزیابی و نحوه اداره کلاس بهره‌ور

تعامل بین فراگیران و محتوا و تدریس دو دلیل عمده دارد یکی اینکه تدریس، حرفه‌ای با انتظارات اخلاقی و خاص است که در صورت همکاری دانش آموزان به نتیجه می‌رسد و معلمان باید جوانان را برای مشارکت در زندگی اجتماعی، مدنی و سیاسی آماده نمایند.

آماده‌سازی معلم برای جهان در حال تغییر



نمودار ۲-۱۲ چارچوب تدریس و یادگیری

دارلینگ هاموند و برنسفورد ۲۰۰۵ ص ۱۱

1 -Darling-Hammond & Bransford

● مفهوم شایستگی و مهارت حرفه ای آموزگاران

صاحب نظران تعلیم و تربیت درباره ی مفهوم شایستگی و مهارت‌های حرفه ای آموزگاران، که از اواسط قرن بیستم در نظام‌های آموزشی پدیدار شده است، نظریات مختلفی بیان کرده اند. از جمله‌هاییرمن و بومهان (۲۰۰۵) به مولفه‌های "روش‌های تدریس و ارزش یابی" اشاره کرده اند و ویلگاس و ریمرس (۲۰۰۷) نیز نقش مهارت‌های حرفه ای معلم را در تغییر در نظام آموزشی بسیار ضروری دانسته و در این رابطه به مولفه‌های "روش‌های جدید تدریس، تکنولوژی آموزشی و ارزش یابی" پرداخته اند. مهرمحمدی به توانایی‌های مربوط به روش‌های تدریس و ارزش یابی و استفاده کردن معلم از تکنولوژی آموزشی اعتقاد دارند. منظور مرعشی (۱۳۷۴) از این مهارت‌ها آگاهی معلمان از "روش‌های تدریس، سازمان دهی و اداره ی کلاس، مشاوره و راهنمایی دانش آموزان و ارزش یابی" است. هم چنین، ملکی (۱۳۸۴) به مهارت‌ها و توانایی‌های عملی معلم در فرایند یادگیری مانند "مهارت در تهیه طرح، اجرای روش‌های نوین تدریس، طراحی آموزشی و ارزش یابی" و شعبانی، نوروزی و آقازاده نیز به آشنایی معلمان با "روش‌های تدریس، طراحی آموزشی و ارزش یابی" به عنوان مولفه‌های مهارت‌های حرفه ای معلمان اعتقاد دارند. لذا، با بررسی نظریه‌های مختلف صاحب نظران ترکیبی از نظریات مختلف اتخاذ شده است اما نکته ی حائز اهمیت این است که این مفاهیم با مفهوم معلم اثربخش مرتبط اند (مهرمحمدی، ۱۳۷۹).

استانداردهای حرفه ای

در زبان انگلیسی میانه، واژه ی "استاندارد" به معنای پرچم، علم و کتلی بود که لشکریان پیرامون آن گرد می آمدند. واژه ی استاندارد از زبان فرانسوی باستانی گرفته شده و از نظر معنی تحت تاثیر واژه ی انگلیسی (stand) یعنی ایستادن بوده است. در زبان فارسی واژه ی "معیار"، "مقیاس"، "شاخص" و "تراز" برای استاندارد به کار برده شده است. در سال‌های اخیر، دانش "مدیریت منابع انسانی"، استاندارد و استانداردسازی عملکرد منابع انسانی مورد توجه پژوهشگران حوزه ی مدیریت قرار گرفته است. با توجه به نقش منابع انسانی اثربخش در تحقق هدف‌های تعلیم و تربیت در سازمان‌های آموزشی، استانداردسازی عملکرد منابع انسانی و استانداردهای حرفه ای مدیران آموزشی، معلمان و فراگیران مورد توجه قرار گرفته است. در آموزش و پرورش استاندارد سازی عملکرد آموزگاران برای ایجاد هماهنگی معقول در فرایند یاددهی-یادگیری متناسب با تحولات زمان و مکان صورت می پذیرد.

فردریکسون (۱۹۹۰)^۱ منشور اخلاقی را حول محور برابری و عدالت اجتماعی و مصلحت عامه تعریف می کند و روهر (۱۹۸۹)^۲ اخلاقیات حاکم بر سازمانهای دولتی را تابع ارزشهای موجود در جامعه و جهان و جهان بینی حکومتی می داند. اما نویسندگان دیگری هستند که با نگرشی جامعتر موضوع را بررسی کرده و معیارهای اخلاقی مدیریت دولتی را در جنبه‌های مختلفی دیده اند. دو تن از این

1-Fredericksont, 1990

2-Rohr, 1989

صاحب‌نظران (پاچ ۱۹۹۱ و ایکیتز ۱۹۸۸)^۱ منابع تشکیل دهنده معیارهای اخلاقی مدیریت دولتی را در دو دسته معیارهای اداری یا دیوانسالارانه، و آزادمنشانه دسته بندی کرده اند. هر مدیری بزعم آنان باید از این دو دسته نیاز تاثیر پذیرد؛ به این ترتیب که هم مقررات و ضوابط دیوانسالارانه را در نظر قرار دهد و هم آزادی و کرامت انسانی را در نظر داشته باشد. پوزنر و اشمیت^۲ بوسنر (۱۹۹۴) دو دسته ی دیگر از معیارها اشاره می کند که یکی بر **فردگرایی سنتی** تاکید دارد و دیگری بر **همکاری جمع گرایی** عنایت و التفات دارد. به باور این دو نویسنده مدیران باید ضمن حفظ آزادی و ارزشهای فردی، منافع جمعی و مصالح اجتماعی را نیز محترم شمرند. دوبل^۳ (۱۹۹۰) سه دسته معیار اخلاقی نام می برد: احساس مسئولیت در مقابل حکومت، مسئولیت فردی، دوراندیشی و خیرخواهی. توجه به این سه عامل مجموعاً فرد را در سازمان از نظر ارزشی و اخلاقی به تصمیم گیری صحیح قادر می سازد. نویسنده ی دیگری به نام دن هارت^۴ از بنیادهای اخلاقی سازمان یاد کرده و برای آن سه رکن اصلی قائل شده است: عزت و آبرو، نیکخواهی و عدالت. مدیران و کارگزاران سازمانهای دولتی باید در تصمیم ها و اقدامهای خود بگونه ای عمل کنند که عزت و آبروی هیچ فردی خدشه دار نشود، همواره نیکخواهانه عمل کنند و عدالت و انصاف را در رفتارها و اقدامهای خود لحظه ای از نظر دور ندارند. کوپر^۵ (۱۹۹۰) چهار منبع را در تصمیم گیریهای اخلاقی کارگزاران و مدیران موثر می داند:

صفات و خصائل شخصی، ساختار و شکل سازمان، فرهنگ سازمان، و انتظارات اجتماعی. وارویک^۶ (۱۹۸۱) نیز از چهار منبع نام می برد: مصلحت عمومی، مصلحت حکومتی، مصلحت سازمانی، و مصلحت شخصی نویسندگان دیگری نیز به معیارهای اخلاقی بیشتری اشاره کرده اند که تقریباً در برگزیده ی صورت تفصیلی از معیارهای پیش گفته است.

انجمن مدیریت دولتی آمریکا (ASPA) پنج دسته از معیارهای اخلاقی را در نظر قرار داده است که به مصالح عمومی، قانونی، فردی، سازمانی و حرفه ای می پردازد. البته دگرگونی این مصالح در طول زمان و اولویت داشتن یکی بر دیگری موضوعی است که هنوز برای آن پاسخ قاطعی ارائه نشده است. در دسته بندیهای قبلی نیز این مسئله وجود دارد و چگونگی توجه متوازن و موزون به این عوامل بگونه ای که هیچ کدام کنار نهاده نشده و به همه ی آنها توجه شود، دشواری اصلی بهره گیری از معیارهای ارزشی و اخلاقی چندبعدی است.

مصلحت عامه

مصلحت عامه مجموعه ای از ارزشهاست که توجه به آن راهنمای کارگزاران و مدیران سازمانهای بخش عمومی است. محتوای این مجموعه فراتر از رعایت صرف خواستها و آمال سیاسی است. برای

1-Pugh,, -hejka-ekins,

2-Posner & Schmidt,1994

3 Dobel,1990

4 -k.Denhardt,1991

5-Cooper,1990

6-Warwick,1981

برخی مدیران مصلحت عامه در وظایف تخصصی آنان خلاصه می شود، اما اغلب مدیران عدالت، انصاف و برابری را در انجام وظایفشان مصلحت عامه می دانند. از جهت تئوری، مصلحت عامه می تواند شاخصی برای اقدامات مدیریت باشد. روهبر (۱۹۸۸) معتقد است مدیری که مصلحت عامه را در نظر دارد مسلماً قابلیت حکومت بر مردم را دارا است. مدیری که مصلحت عامه را ملاک تصمیمات خود قرار می دهد، می تواند همه شهروندان را وفادار وابسته به سازمان خود سازد و هدف موسسه دولتی را که خدمت به مردم است با همراهی مردم تحقق بخشد.

تعریف مصلحت عامه در سطح عملیاتی کاری بس دشوار است. در تعریف عملیاتی مصلحت عامه، دو مفهوم برای آن در نظر گرفته شده است. در یکی از این دو مفهوم نفع عامه در برابری و مساوات اجتماعی تبلور می یابد. در این معنا مصلحت عامه در آنست که همگان در برابر قانون یکسان در نظر گرفته شوند و هیچ تبعیض ناروایی رخ ندهد. به آنهایی که نیازمند هستند کمک شود و آنهایی که واجد شرایط استخدام در سازمان هستند، استخدام شوند. نابرابری در استخدام ها راه نداشته باشد و حقوق افراد جامعه از سوی سازمان به انصاف و عدالت رعایت گردد. در مفهوم دوم نفع عامه در سطح عملیاتی به بیطرفی تعبیر شده است. گروههای فشار در این مفهوم اگر بیطرفی در تصمیمات عمومی را مختل سازند، پدیده‌هایی زیانبار و نامطلوب محسوب می شوند. اکثریت نباید به علت اکثریت بودن حقوق اقلیت را نادیده بگیرد و قدرتمندان نباید بر افراد کم قدرت چیره شوند. بر این مبنا منشور اخلاقیات مدیریت دولتی اعضا را ترغیب می نماید تا خدمت به جامعه را افتخار دانسته و آن را مقدم بر منفعت شخصی خود بدانند. رهنمودهای منشور اخلاقیات سازمانی در مقوله ی نفع یا مصلحت عامه عبارتند از:

- ۱- در صیانت نفع و مصلحت عامه تمام توان خود را بکار برید.
- ۲- با هرگونه تبعیض ناروا مقابله کرده و نظام استخدام و ارتقاء منصفانه را در سازمان خود مستقر سازید.
- ۳- مردم را به حقوق خود در زمینه ی تکالیف و وظایف سازمان آشنا سازید.
- ۴- شهروندان را در تصمیم گیریها دخالت دهید و سهمیم سازید.
- ۵- نیکخواهانه، منصفانه و خوشبینانه رفتار کنید.
- ۶- به مردم و مراجعان روشن، کامل، دقیق و گویا پاسخ دهید.
- ۷- مردم را در ارتباطشان با دولت یاری دهید.
- ۸- آمادگی اتخاذ تصمیمهای مفیدی را که ممکن است چندان مورد پسند عامه نباشند در خود ایجاد کنید.

مصالح قانونی

مصالح و منافع قانونی اعضاء جامعه در قالب موازین و اصول قانون اساسی قابل تبیین است. قوانین و مقررات مختلفی که نشأت گرفته از اصول قانون اساسی است به کشور انسجام می

بخشد و احترام به آن از تکالیف شهروندان بشمار می آید. قانون اساسی نمادی از ارزشهای سیاسی و حقوقی مورد قبول عامه مردم است و همگان خود را به نوعی وابسته به آن می دانند. بدین ترتیب در منشور اخلاقیات سازمانی پایبندی به قانون و حرمت قائل شدن برای آن و الزام اخلاقی در رعایت آن، بخشی اساسی را تشکیل می دهد. البته با وجود بینش خوشبینانه ای که نسبت به قانون وجود دارد، پاره ای انتقاد نیز در این مورد مطرح است. به عنوان مثال برخی از نویسندگان رعایت دقیق و بی چون و چرای قانون را متضاد با روح خلاقیت و نوآوری و ابتکار دانسته و می گویند قانون در مقابل کسانی که خواهند غیر از آن رفتار کنند خشن بوده و تنبیه ی عمل می نماید. بدین ترتیب روح خلاقیت نزد افراد سازمان افسرده شده و در شرایطی که قانون مورد توجه بسیار است نوآوری کاهش می یابد. بالک^۱ (۱۹۸۵) و دوبل (۱۹۹۰) موجب بروز رفتارهای واکنشی، تقلیدی و غیر خلاق، را موجب باریک اندیشی و محدودیت فکری و انعطاف ناپذیری می دانند.

رهنمودهای منشور اخلاقیات سازمانی در مقوله ی مصالح قانونی عبارتند از:

- ۱- روح قانون را درک کنید و آنچه را که قانوناً در حیطه ی حرفه ی شما است به درستی بکار گیرید.
- ۲- قانون را غیر قابل تغییر ندانید و در صورتی که آن را با مصالح مراجعان مخالف می بینید، در اصلاح آن به نحو مقتضی اهتمام نمائید.
- ۳- از تبعیض ناروا و غیر قانونی شدیداً احتراز کنید و هر جا با اینگونه اقدامات روبرو شدید، در حذف و رفع آنها بکوشید.
- ۴- از هر نوع سوء استفاده از منابع مالی و امکانات عمومی پرهیز نمائید و بکوشید ممیزی نظارت صحیحی بر منابع و امکانات دولتی اعمال گردد.
- ۵- در حفظ و نگهداری اطلاعات مهم و محرمانه مجدانه بکوشید.
- ۶- از نظرات و اقدامات ناموافق نهراسید و آنها را تحمل کنید و حق نظارت عمومی را محترم بدارید.
- ۷- اصول قانون اساسی مانند عدالت، انصاف، حق بیان و حفظ حقوق شهروندان را در فعالیتها و اقدامات خود به جد رعایت کنید.

مصالح شخصی

انسجام و همبستگی میان افراد و اعضاء جامعه و پیوند آنها با دولت است که به حکومت نیرو و توان می بخشد. هرگاه ارزشها و انتظارات فردی و ارزشهای مورد قبول دولت یکسان باشند. جامعه از توانائی بسیار بالایی برخوردار شده است. ارزشهایی چون درستی و صداقت، پایداری و مقاومت، تفاهم و همدلی، ارزشهایی فردی محسوب می شوند که رعایت آنها در سازمان، موجب تسهیل امور دولتی و اقدامات عمومی در جامعه می گردند. (الوانی، ۱۳۷۷، ص ۵۷).

1 -Balk, 1985

2 -Dobel, 1990

کارکنان سازمانها به عنوان اعضاء جامعه باید از آزادی عمل برخوردار باشند و در محدوده‌ی مجاز قانون حق تصمیم‌گیری به آنها داده شود. آنان خدمتگزاران جامعه بشمار می‌آیند اما نباید با آنان به صورت بردگان رفتار شود، آنها می‌بایست آزادی بیان، حق سوال و حق انتقاد داشته باشند و بتوانند نظرها و ایده‌های خود را آزادانه مطرح سازند. البته کارگزاران سازمانهای دولتی باید بگونه‌ای رفتار کنند که چهره‌ی دولت به سبب اعمال آنان مخدوش نگردد. هر عضوی از سازمان دولتی نماینده‌ای از دولت محسوب می‌شود که مردم نسبت به رفتارها و کردارهای او حساس هستند و اگر از او کجروی و نادرستی ببینند، ناخودآگاه آن را به دولت تعمیم می‌دهند.

اصول منشور اخلاقیات سازمانی در مقوله‌ی مصالح و منافع شخصی در سازمان عبارتند از:

۱- درستی و صداقت را در رفتارهای خود پیشه‌نماید و هیچگاه بخاطر پیشرفت خود این آرمانها را فراموش نکنید.

۲- اطمینان‌یابید که سایرین به ازاء خدمات و تلاشهای خود، ما به ازاء آن و سهم عادلانه دریافت می‌کنند.

۳- مجدانه در برابر تبعیض ناروای استخدامی، استفاده‌ی نادرست از منابع عمومی، و دریافت هدیه از ارباب رجوع مقاومت کنید.

۴- حرمت زیردستان، همکاران، سرپرستان و اعضاء و آحاد جامعه را حفظ کنید.

۵- مسئولیت اشتباهات و خطاهای خود را به گردن بگیرید.

۶- اقدامات سازمانی را با بیطرفی و بدون سوگیری خاصی انجام دهید.

مصالح سازمانی

سومین دسته از ارزشها برای تصمیم‌گیری مدیران و کارگزاران سازمانهای دولتی در منشور اخلاقیات سازمانی توجه به منافع و مصالح سازمانی است. همانگونه که قبلاً اشاره شد توازن و تعادل در توجه همه‌جانبه به ارکان ارزشی منشور اخلاقیات سازمانی، از اهمیت فراوانی برخوردار است. به مصالح عمومی، شخصی، سازمانی و حرفه‌ای باید بگونه‌ای توجه شود که هیچیک بر دیگری غلبه نداشته و توجه به یکی موجب غفلت از دیگری نگردد. در برخی از جوامع، سازمانها آنچنان حاکمیتی پیدا می‌کنند که انسانها را اسیر و برده‌ی خود ساخته و انسان سازمانی ویژگیها و خصوصیات سازمان را به خود می‌گیرد و از خصایل انسانی عاری می‌شود. در منشور اخلاقیات سازمانی مصلحت و منفعت سازمانی بگونه‌ای تعیین و تدوین می‌شود که سایر ارزشها مخدوش و منکوب نگردند. بهره‌وری، تخصص‌گرایی و پویایی سازمانی ارزشهای مهم سازمانی هستند، افراد سازمان باید بگونه‌ای عمل کنند که ضمن حفظ ارزشهای دیگر مقوله‌ها، ارزشهای سازمانی نیز تحقق یابند. امروزه سازمانهای بخش عمومی همانند موسسات خصوصی در پی ارتقاء بهره‌وری هستند و می‌کوشند تا با در نظر داشتن اصول مورد عمل بخش خصوصی به حداکثر بهره‌وری دست یابند.

منشور اخلاقیات سازمانی در راه نیل به بهره‌وری رعایت موازین اخلاقی را به سازمانهای دولتی گوشزد می‌نماید. مسئله‌ی اثربخشی سازمانهای دولتی بدون توجه به کارآیی به تدریج فراموش می‌شود و کارآیی و اثربخشی به همراه هم مدنظر مدیران بخش عمومی قرار می‌گیرد. دومین جنبه‌ی مصالح سازمانی توجه به تخصص و شایسته‌سالاری در سازمان است. فعالیتهای سازمان باید به افراد متخصص و کاردان سپرده شود و هر فردی در شغل مناسب خود قرار گیرد و رعایت این امر الزامی اخلاقی و قانونی در سازمان بشمار آید. البته توجه به متخصصان نباید نوعی فن‌سالاری افراطی را در سازمانها ایجاد کند که نظر عامه‌ی مردم و مراجعان سازمان به هیچ‌انگاشته شود. کار تخصصی در صورتی بقای سازمان را حفظ می‌کند که بتواند رضایت مشتریان و ارباب رجوع را نیز فراهم آورد. در سالهای اخیر توجه به تخصص و توجه به نظر مشتری در سازمانهای دولتی نیز همانند بخش خصوصی مورد توجه قرار گرفته است.

مسئله پویایی سازمانی نیز ارزشی سازمانی محسوب می‌گردد. سازمان باید بتواند خود را با محیط متغیر و نیازهای متفاوت تطبیق دهد و این امر مستلزم پویایی است. سازمان باید با استفاده از نیروی متخصص و کاردان و دارا بودن انعطاف لازم بهره‌وری خود را ارتقاء بخشد و جنبه‌های اخلاقی را نیز در سازمان ملحوظ دارد.

رهنمودهای منشور اخلاقیات سازمانی در مقوله مصالح سازمانی عبارتند از:

- ۱- ظرفیتهای سازمان را برای ارتباطات باز، خلاقیت و تلاش افزایش دهید.
- ۲- منافع عامه را به وفاداری و تعهد سازمانی مقدم دارید.
- ۳- موازینی وضع کنید که رفتارهای اخلاقی را در سازمان نهادی کرده و سازمان را برای اقداماتش مسئول سازد.
- ۴- اعضاء سازمان را بگونه‌ای با مبانی رفتاری آشنا کنید که بتوانند نظرات و اقدامات ناموافق را تحمل کرده و از اقدامات تلافی‌جویانه در برابر مخالفان خودداری کنند.
- ۵- اصول شایسته‌سالاری را در سازمان ارتقاء داده و از اقدامات خودسرانه و دلخواهانه پرهیز کنید.
- ۶- از طریق کنترل و نظارت صحیح سازمان را مسئولیت‌پذیر و برای فعالیتهایش پاسخگو سازید.
- ۷- سازمان را برای پذیرش، ترویج و ارزیابی دوره‌ای منشور اخلاقیات به عنوان یک سند حیاتی و زنده، ترغیب نمایید.

مصالح حرفه‌ای

آخرین سلسله از ارزشهایی که در منشور اخلاقیات سازمانی یکی از مقوله‌های چهارگانه را تشکیل می‌دهد، مصالح حرفه‌ای است. تعریف واحدی برای حرفه وجود ندارد، هریس (۲۰۰۵) اثربخشی و بهسازی مدارس^۱ به توسعه‌ی حرفه‌ای مداومی که در سطح مدرسه و فرد وجود دارد ارتباط پیدا می‌کند. بهسازی مدارس تحت تاثیر استاندارد استخدام معلم جدید، آموزش

1-School effectiveness and school improvement

ضمن خدمت و ارتقاء شایستگی حرفه ای معلمین قرار دارد (مایلز و اکولم^۱، ۱۹۸۵). حمایت معلم ارشد برای بهسازی مدارس ضرورت دارد. در بهسازی مدارس کارکنان با یکدیگر همکاری و مشارکت فعال ایفا کنند در جهت گیری همکاری همکاران، یادگیری معلمان به اندازه یادگیری دانش آموزان اهمیت دارد و فاداران بهسازی مدارس به سبک همکارانه ی کار با معلمان وابسته است. بنابراین بهسازی مدارس در گرو مهارتهای ارتباطی معلمین قرار دارد.

جهت گیری ارزشی^۲

معلمان، شاگردان، والدین، مدیران مدارس با هنجارهای فرهنگی گروههای سازمانی در مدارس و فرمانهای لازم الاجرای اجتماعی-اقتصادی تعامل دارند. مذاکرات بین معلمان در خصوص وضعیت سازمانی در تنوعی از عرصه های رسمی و غیر رسمی در مدرسه رخ می دهد و سازمان مدرسه از درون و در تعامل با محیط اجتماعی-سیاسی خود عمل می کنند.

فرهنگ یک سازمان، متشکل از دامنه ای از انتظارات است که با اقدامات درست و مناسب در ارتباط است، فرهنگها هم چپستی انتظارات را شکل می دهند و چگونگی عمل کردن را در بافت آزادی و محدودیتها به تصویر می کشانند، ارزشهای تک تک افراد و تصورات آنها سبب هنجارهای فرهنگی و قواعد رفتاری را پوشش می دهد بطور مثال فرهنگ مشارکتی، مجموعه جدیدی از هنجارها را ایجاد می کنند.

فرهنگها مشروعیت قدرت هنجاری و بیش از آن قدرت دانش را فراهم می کنند و این شکل های قدرت در دست فرد است به جای آنکه در اختیار شغل و وظیفه قرار گیرد. فرهنگها ابزار همسو کردن قدرت هنجاری و دانشی با هنجارهای نهادی را فراهم می کنند و هنجارهای نهادی می توانند منبع هنجارهای فرهنگی سازمان باشند، اعضای سازمان هنجارهای نهادی را به فرهنگ سازمانهایی که به آن تعلق دارند انتقال می دهند. (هریس، ۲۰۰۵)

ارزش هنجاری-----در شخص-----مشروع-----تعهد اخلاقی-----

مشروعیت توافقی

در مفهوم فرهنگ، ارزشها جنبه ی محوری دارند و مفهوم جو سازمانی بر کیفیت روابط بین اعضای یک سازمان متمرکز است مدرسه برای معلمان هم یک جامعه یادگیرنده است در میان اجتماع یادگیرندگان معلمان، دانش آموزان و والدین هم اندیشی و توافق شکل می گیرد. و بهسازی مدارس مستلزم چارچوب مناسب برای توسعه حرفه ای معلمان است، سه نوع حرفه گرایی در معلمان وجود دارد نوع اول حرفه گرایی کلاسیک، معلمان می کوشند در کارهای حقوقی الگو باشند نوع دوم حرفه گرایی منقطع بر تثبیت خبرگی و عمل در درون گروههای محلی معلمان است نوع سوم حرفه گرایی

1-Miles & Ekholm

2Value orientation

عملی در دانش و قضاوت حرفه ای از اقدام فکورانه پیوسته کمک می گیرند و شون^۱(۱۹۸۳) بهسازی مدارس را تابع حرفه گرایی منعطف و عملی می داند(هریس^۲، ۲۰۰۵)

معلمان بخشی از اجتماع گسترده هستند که ابعاد معینی از رفتارها را موجه و مشروع اعلام می کنند، معلمان به طور همزمان اعضای یک مدرسه، یک گروه آموزشی و یک کلاس درس هستند و از طریق عضویت چندگانه انتظارات اجتماع عمل را به دیگر اجتماعات منتقل می کنند و انتظارات گسترده تر از طریق مشارکت فردی، گروهی و حرفه ای تحقق پیدا می کند هویت معلمین از طریق عضویت در اجتماعات کسب می شود.(هریس، ۲۰۰۵)

تفاوت نگاه اسلام و غرب در اخلاق حرفه ای

اصول اخلاقی، راهنمای انسان در دشواریها و دوراهیهای زندگی است. اخلاق در زندگی اجتماعی در پیوند با دیگران است که خود را نشان می دهد و نقش ایفا می کند. همبستگی متقابل ارزشهای اخلاقی، یک نظام اخلاقی فراگیر را پدید می آورد که راهنمای سلوک و زندگی مردم در جهان اجتماعی است. برخی جامعه شناسان غربی، اصول اخلاقی و فرهنگ واقعی را به آن چیزی اطلاق می کنند که مردم عملاً پذیرفته و انجام می دهند(کوئن-۱۳۷۹) ملاک و معیار آنها قبول و ایجاب آن ارزشها از سوی مردم است. هر اجتماعی از نظام اخلاقی و ارزش معینی برخوردار است. برای جامعه شناسان، مطلوب این است که اعضای جامعه بر اساس نظام اخلاقی و ارزش مقبول آن تربیت و به اصطلاح جامعه پذیر شوند. در این راستا قانون گذاری، اجماع بر سر قواعدی است برای تنظیم بهتر و موفق تر زندگی اجتماعی، قطعاً با چنین دیدی، عقل و علم و تجربه، منابع تدوین و تنظیم قواعد اجتماعی خواهند بود. اگر چه مدیریت یک پیشرفت همراه با برنامه ریزی دقیق و قانون گذاری مناسب با شرایط متحول و منعطف، در رشد اجتماعی بسیار مهم است، اما اگر تعهد اخلاقی اعضای جامعه به گروههای اجتماعی یا سازمانهای قانونگذار وجود نداشته باشد بسیاری از تلاشها و برنامه ریزیها راه به جایی نخواهند برد. تمدن با رشد اخلاقی پیوند وسیعی دارد. در حقیقت معیارهای اخلاقی عام تری مورد نیاز است تا چتر ارزشی و اخلاقی فراگیرتری پدید آید و گروههای بزرگتری از مردم، در زیر تعهدات و الزامات آن به حیات خود تداوم بخشند. علم و عقل و تجربه برای پی ریزی تعهدات اخلاقی کافی نیست. اگر هم به قانون بینجامد فاقد تضمین لازم خواهد بود. قانونی این چنین، فاقد روح است. در اسلام منشاء اخلاق، بینش، عقیده و اعتقادات است. که مبتنی بر ارزشها و بر خواسته از وحی و دین است. لذا تفاوت دیدگاه در این زمینه کاملاً روشن است. منشاء اخلاق و فرهنگ حرفه ای در غرب، تحولات خود جوش اجتماعی-اقتصادی و انتقال دستاوردهای تکنولوژیکی و ارتباطی و هنجارهای کلی ساخت اجتماعی و نظام و روابط کار و حرفه و برخی ویژگیهای ذاتی و عرضی شغل و حرفه است. در چنین رهیافتی، اخلاق حرفه ای با وجود تغییرات حاصل از نظام و روابط کار و حتی

1-Schon

2-Alma & Harris

هنجارهای فرهنگ عمومی، افتراق یافتگی ساختاری و تنوع حرف، دائماً نوسان و دگرگونی پیدا می کند. سهم اساسی در تکوین نظام اخلاقی یا اخلاقیات حاکم بر هر اجتماع و شبکه روابط انسانی را نخبگان بر عهده دارند. که متاثر از تجربه و دانش محدود خود هستند. که ممکن است در شبکه سازی اجتماعی ارزشها و آرمانها، صداقت و اعتماد لازم را نداشته باشند. چنانکه صاحب نظران علوم اجتماعی به آن اعتراف دارند.

اخلاق حرفه ای در ایران تا قرن ۱۸ به طور سنتی سه حرفه عمده شامل الهیات، پزشکی و حقوق در ایران و جهان وجود داشت. اما با پیشرفت صنعتی و تخصصی شدن مشاغل، حرفه های متعددی جایگاه حرفه ای پیدا کردند. در یک بررسی و مطالعه اسنادی در ایران، بیش از ۵۰۰ حرفه رسمی و شناخته شده طبقه بندی گردیده است. (مرکز مهندسی فرهنگی ۱۳۹۰).

در فرایند توسعه صنعتی و مدرنیزاسیون و رشد نظام های سرمایه داری و سازمان های اداری، در حرفه و شغل تغییرات و گسترده گی فراوانی پیدا شد. تمرکز فعالیت های تجاری و اداری و خدماتی در شهرها نوعی هویت های اجتماعی جدیدی را که ناشی از تعلق افراد به گروه های اجتماعی به صنف و حرفه خاص بود، ایجاد نمود. برخی از این صنوف و فعالیت های اجتماعی در ایران از جایگاه اجتماعی والا و تاثیرگذار برخوردارند مانند دانشجویان، مهندسان، روحانیون، معلمان، قضات و پزشکان و هنرمندان این گروه های اجتماعی بر جهت گیری های فرهنگی و اجتماعی مردم و فرهنگ عمومی تاثیرگذار هستند.

از سوی دیگر اخلاق حرفه ای این گروه ها، آئینه تمام نمایی از فرهنگ و اقتضات سیاسی، فرهنگی و اقتصادی و اجتماعی جامعه ما است. از سویی گسترش تعاملات جهانی و تکنولوژی و فن آوری ارتباطات و اطلاعات، میزان تاثیرپذیری حرف و مشاغل و سازمان ها را از اوضاع و احوال جهانی افزایش داده است. الزامات ماشینی شدن، تقسیم کارهای جدید، عرضه و تقاضا در سطح ملی و بین المللی گردش مالی و انباشت سرمایه، بوروکراسی، اخلاق و فرهنگی خاص که نوعی آمیختگی بین غرب و ایران است را به مجامع و سازمان های داخلی داده است. در بخشی از این مشاغل به تبع الگوگیری از مجامع غربی و روندهای توسعه صنعتی در اروپا، دین از متن به حاشیه رانده شده است و بسیاری از احکام متعارف فقهی از حرف و محیط کار و شغل سایه خود را برداشته است (دورکیم و مرتن، ۱۹۹۶).

وجود معیارهای ارزشمندی همچون توکل، تقوا، پاکدستی، امانتداری، قسط، احترام به کرامت انسانی، صداقت و راستگویی که در فضای کسب، کاسب را به عنوان حبیب الله معرفی و مقام او را ارتقاء می داد. در بسیاری موارد در جامعه ما، با فرهنگ و اخلاقی منحنی ارزش و مقام خود را پایین آورده است. کم فروشی و گرانفروشی و غش در معامله، دروغ گویی و تقلب و مواردی از این قبیل، کم کم در فرهنگ و اخلاق برخی حرف ما بخصوص تجارت و بازرگانی جای پای پیدا کرده است. مجموعه

این گزارش‌ها نشان می‌دهد اخلاق حرفه‌ای در جامعه ما به شدت تنزل پیدا کرده است و میزان سطح اعتماد عمومی به حرف و مشاغل کاهش یافته و در نتیجه میزان مشارکت مردم در حوزه‌های گوناگون اجتماعی بسیار پایین است. بدین ترتیب لزوم مداخله برای بازبینی و تدوین و طراحی اخلاق حرفه‌ای در ایران یک ضرورت ملی است.

مدلهای آموزش اخلاق

۱) مدل فرای^۱

فرای معتقد است که قوانین اصول اخلاقی باید آموزش داده شود و دانش اخلاقی افزایش یابد و قوانین اخلاقی باید بر اساس شرایط و موقعیت خاص مورد تجزیه و تحلیل قرار گیرد و به فرد آموزش داده شود (فری، ۱۹۸۹، ص ۲۳)

۲) **مدل بویس** (۱۹۹۰)^۲ : در این مدل بر چهار نوع یادگیری اخلاق حرفه‌ای یادگیری استدلالی^۳، یادگیری زمینه‌ای^۴، یادگیری ترکیبی^۵ و یادگیری اکتشافی^۶ اشاره شده است و یک نوع یادگیری را کامل نمی‌دانند (بویس، ۱۹۹۰، ص ۳۲۶) در مدل بویس به سطوح یادگیری توجه شده است. اما این مدل هم بر پیش فرض‌های یادگیری استدلال اخلاقی موجب توسعه شایستگی اخلاقی می‌شود و از آموزش عملی اخلاق غفلت شده است.

۳) **مدل دیکلمن** (۱۹۹۱)^۷ : برنامه درسی به جای ارائه موضوع اخلاق حرفه‌ای باید به صورت دیالوگ و معنا باشد تا در آن فراتر از صحبت و ارائه مطلب، در اثر تجربه زنده ارتباط معلم و شاگرد به دستورالعمل اخلاقی منجر شود در این گفت و گوها تصمیمات هنگامی معنادار می‌شود که تجارب اساتید و دانشجویان و شاغلین در نظر گرفته شود. در اثر گفت و گو مشارکت کنندگان با یکدیگر بر روی سوالاتی که پیش می‌آید، فکر می‌کنند و به نوعی قضاوت و واکنش عاطفی دست می‌یابند. هدف این روش آن است که دانشجو به سطحی از مهارت دست یابد که در زمینه هر موقعیت عملی می‌تواند تصمیم مناسب اتخاذ کند. (ص ۹۰) در مطالعه‌ای که بتان و استانتون (۱۹۹۱)^۸ از طریق سناریوهایی که به ۲۵۸ دانشجو داده‌اند، نشان دادند که ۹۵ درصد آنها استدلال اخلاقی مناسب در مورد معضلات اخلاقی دارند اما ۳۷ درصد بیان کردند که هنگام مواجهه با موضوعات اخلاقی در محیط واقعی این توانایی را کسب نمی‌کنند.

1 Fry Model

2 Bevis Model

3 Rational Learning

4 Contextual Learning

5 Syntactical Learning

6 Inquiry Learning

7 Dieckelmann

8 Betan & Stanton

مدل واتسون (۱۹۸۸)^۱ : واتسون (۱۹۸۸) برنامه ریزی درسی را ابزاری اصلی برای برقراری ارتباط استاد و دانشجو می داند و تنها آموزش از طریق ارتباط بین فردی استاد-دانشجو اتفاق می افتد او بر مفاهیم آزادی، هوشیاری و معانی در امر مراقبت، سلامت و جنبه‌های انسان دوستانه تاکید می شود و آموزش اخلاق حرفه ای را عمدتاً بر اساس روابط انسانی و الگومداری مطرح می کند.

مدل چین^۲

چاین معتقد است که از زمان کودکی باید در مدارس افراد با موضوعات اخلاقی آشنا شوند تا در آینده وارد هر حرفه ای که می شوند توانایی اظهارنظر و مواجهه با موضوعات اخلاقی را داشته باشند. راهبردهای آموزشی مشتمل بر مباحثه توأم با امنیت که در آن از نگارش افکار و نقد آنها توسط دانشجویان و اساتید و تامل‌های انتقادی و بازخورد سازنده استفاده می شود. (بیشتر بر درس اخلاق که به صورت نظری و با روش مباحثه و پرسش و پاسخ تدریس می شود تاکید شده است. (آو یارد و همکاران (۲۰۰۵)^۳ نشان داد که مدرسینی که به طور عملی به دانشجویان آموزش اخلاق می دهند با موسسات آموزشی که برنامه‌های آموزش اخلاق خود را بر اساس مدل‌هایی که به جنبه‌های آموزش اخلاق عملی توجه بیشتری می کنند بهتر می توانند ارزشهای اخلاقی را در دانشجویانشان نهادینه کنند (۹۵). بلاکبرن (۱۹۹۸)^۴ معتقد است هر چند آموزش‌های عملی اخلاق در محیط‌های واقعی تاثیر زیاد در اخلاق دارد اما آن را کافی ندانسته و نگاه جامع تری به آموزش اخلاق ترکیبی از آموزشهای نظری و عملی توصیه می کند.

مدل کوپر^۵

کوپر (۱۹۹۱) در مدل خود به طرح موضوعات اخلاقی به روش تشریحی و بیان موارد اخلاقی اشاره می کند. در این صورت حس کنجکاوی و قدرت بصیرت دانشجو افزایش می یابد و به جای حفظ کردن بعضی اصول قدرت تحلیل موقعیت و شناخت، اقدام مناسب در آن موقعیت را به دست می آورد. بنر و همکارانش تجربه و مواجهه اخلاقی به تکامل اندیشه و دانش اخلاقی منجر می شود و کسب کسب مهارت بصیرت در حل مشکلات اخلاقی را بالاترین شکل استدلال اخلاقی می دانند. کوپر مدل ارتقاء توانایی استدلال اخلاقی را معادل توسعه شایستگی اخلاق حرفه ای می داند.

تامپسون (۲۰۰۶)^۷ معتقد است نداشتن مدل و توان استدلال دو مشکل اساسی را در بررسی موضوعات اخلاقی برای ما ایجاد می کند نخست شکاکیت اخلاقی^۸ که طی آن انسان در عمل به اصول در شرایط

1 Watson Model

2 Chinn Model

3 Ave Yard etd

4 Blackburn

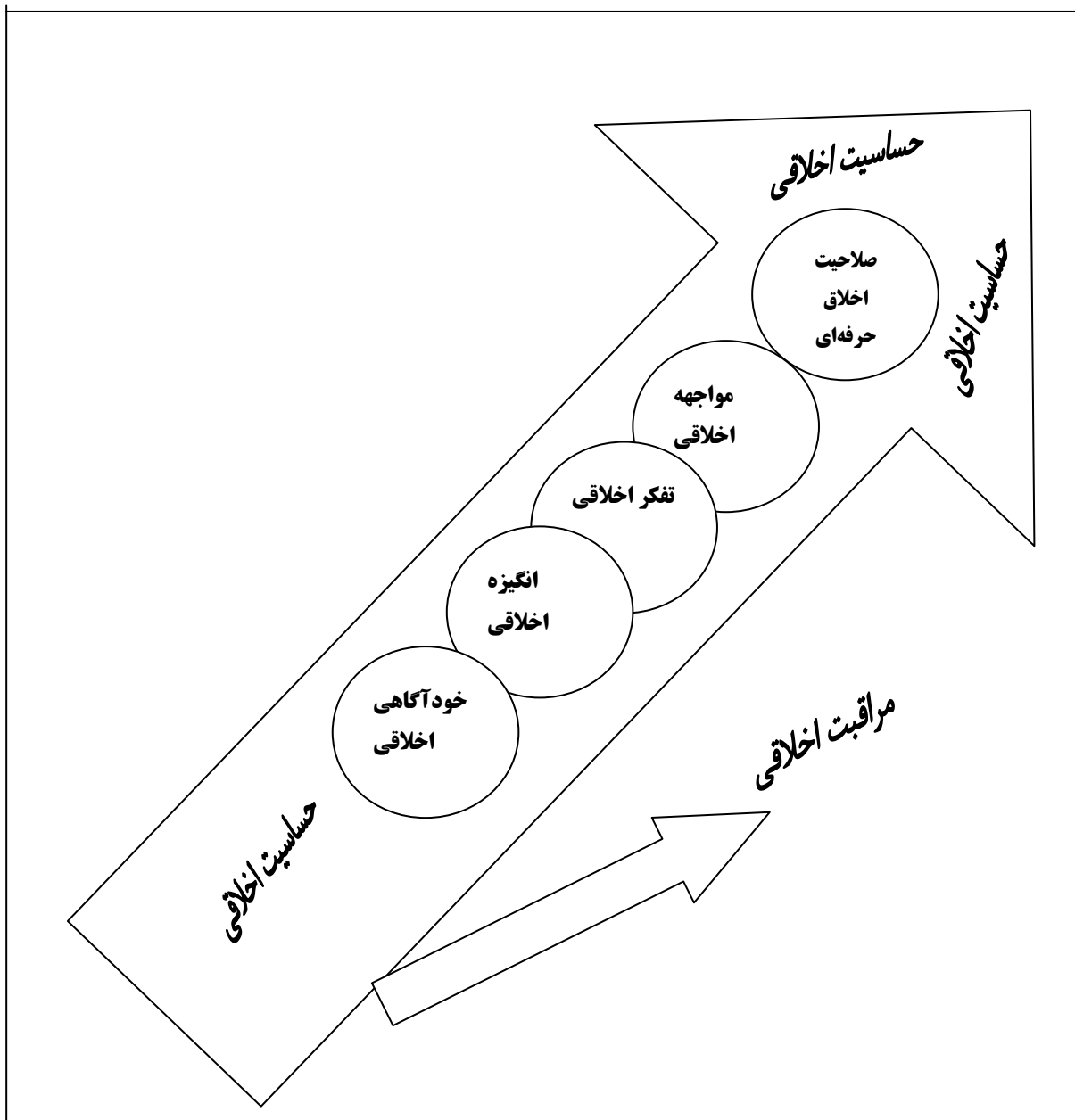
5 Cooper Model

6 Benner and etd

7 Tampson

8 Ethical Scepticism

مختلف مطمئن نمی شود و دیگری نسبت گرایی^۱ در تعیین مصادیق خیر و شر مشکلاتی ایجاد می کند و سبب درگیری بین عقاید مختلف می شود. و مدل توسعه اخلاق حرفه‌ای بر توافق بر اصول مبنایی با مصادیق خیر و شر کمک می کند و دیگری مدلهایی برای کاربردی کردن اصول اخلاق جهانی ارائه می کند و طراحی مدل اخلاق حرفه‌ای متناسب با شرایط فرهنگی و اجتماعی ارزشمند است. و بر همین اساس مدل آموزش اخلاق ارائه شده است.



نمودار ۲-۱۳- عناصر آموزش اخلاق حرفه‌ای فیلیپین (۲۰۰۸)

¹Relativism

هراسیم، چی یو آن تسی، مانشی^۱، ۲۰۱۳) چارچوب توسعه مهارتهای اخلاقی

تصمیم گیری اخلاقی یک فرآیند پیچیده است که با دانش، مهارت و نگرش در تعامل است با تدریس یادگیری استدلال اخلاقی، تصمیم گیری اخلاقی افزایش پیدا می کند.

آموزش مدل استدلال اخلاقی بر اساس چارچوب راهبردهای مبتنی^۲ بر حل مسأله انجام می شود. برای تحقق استدلال اخلاقی از روشهای تفکر انتقادی، روشهای خودراهبری و همکاری و مهارتهای ارتباطی استفاده شود. تربیت اخلاقی با محوریت با تجارب تجربی هر دو نیمکره مغز تحریک می شود و تحریک شود و یادگیری مؤثرتر است و در مراکز آموزشی به روشهای مختلف PBL گرایش دارند که افراد را برای تصمیم گیری اخلاقی در حوزه اخلاق حرفه ای و اخلاق عمومی آماده می کند.

چالش های موردنیاز برای کمک به استدلال اخلاقی براساس شناسایی نگرش ها و ارزش ها و تحول اخلاقی می توان در نظر گرفت براساس ویژگی های فردی و عوامل زمینه ای آن می توان از پاداش های درونی و بیرونی استفاده کرد و در استفاده از روشهای فعال برای تحریک شدن دو نیمکره مغز براساس تجارب بالینی و مشاهدات اخلاق حرفه ای برنامه ریزی شود و با انتخاب محیط یادگیری مناسب و انتخاب بهترین راهبرد آموزشی برای نتایج یادگیری مورد نظر کوشش شود که در این تعامل با معضلات اخلاقی، بینش نوین شکل گیرد و براساس حوزه دانش، مهارت و نگرش های اخلاقی راهبردهای آموزشی مناسب آن انتخاب شود همانطور که در شکل فوق مشاهده می شود.

تعالی اخلاق حرفه ای در تدریس از منظر دیوید کار و علامه طباطبائی^۳

این دو، صاحب نظر که دغدغه ضمنی و آشکار آن ها پرورش فضیلت ها در نهاد انسان است. کار به عنوان یکی از فیلسوفان تربیتی معاصر و حامی رویکرد اخلاق مبتنی بر فضیلت است و علامه نیز به عنوان فیلسوف معاصر مسلمان، صاحب نظریات اخلاقی با نظر به رویکرد اسلامی می باشد. در قرن بیستم برخی فیلسوفان تربیتی نظیر دیویی^۴ (۱۹۰۹) و پیترز^۵ (۱۹۶۶) به اخلاق تدریس و مدرسه اهتمام نشان دادند، اما آن را در قالب محتوای تربیتی اخلاقی در برنامه های درسی منحصر نمودند. در دهه های پایانی قرن بیستم اعتقاد به رعایت استانداردهای اخلاقی توسط معلمان مطرح شد و از این منظر، معلم به مثابه الگوی اخلاقی موثر تلقی می شد. از دهه ی کنونی فیلسوفان تربیتی به ماهیت اخلاقی تدریس و اخلاق حرفه ای از منظر فلسفی توجه نمودند و به مفهوم حرفه ای گرایی^۶ در تدریس و مسئولیت های اخلاقی معلمان اهتمام نشان دادند (کمبل، ۲۰۰۸).

1 - Harasym, Chiuantsai, Munshi

2 - PBL-problem- based Learning

3

4Dewey

5Peters

6 Mionalism

ریچ^۱ (۱۹۸۴) بر این باور است که به منظور داشتن اخلاق حرفه ای در تدریس، معلمان نیازمند توجه به کدهای اخلاق حرفه ای^۲ نظیر آن چه توسط انجمن ملی تعلیم و تربیت^۳ آمریکا بیان شده است، می واترس^۴ (۱۹۸۶) در انتقاد به این رویکرد خاطر نشان می کند که چنین کدهایی شامل همه ابعاد حرفه ای اخلاق در تدریس نیست. برخی هم چون سولتیس^۵ به کارگیری نظریه های اخلاقی را روشی در کاربرد اخلاق حرفه ای تدریس می دانند. وارنیک^۶ (۲۰۱۱) نیز بر این باور است که اگرچه نمی توان کل زندگی اخلاقی را با یک نظریه اخلاقی سامان بخشید، اما رویکردهای عمده فلسفه اخلاق می تواند جنبه های ناشناخته و تعارض ها و مسایل اخلاقی در حین تدریس را وضوح بخشید.

اصول اخلاق حرفه ای از دیدگاه اسلامی

الف: اصل حفظ حرمت و کرامت انسان

خداوند انسان را به عنوان اشرف مخلوقات و خلیفه خویش برگزید و او را بر سایر خلائق برتری و کرامت داد: "و به راستی ما فرزندان آدم را گرامی داشتیم" (اسراء، ۷۰). در جوامع نیز احترام نهادن به هموعان و انسانیت افراد انسانی، بدون این که منافع و مضاری در پس تکریم آنها بر ایشان در میان باشد، از وظایف اخلاقی به شمار می رود. در قرآن کریم رعایت کردن حقوق دیگران و حرمت نهادن به ایشان از مسائل مهمی است که مورد توجه واقع شده است: "و حق خویشاوند را بده و مستمند و در راه مانده را (دستگیری کن) و ولخرجی و اسراف مکن، چرا که اسرافکاران برادر شیطان هستند و شیطان همواره نسبت به پروردگارش ناسپاس بوده است" (اسراء، ۲۶ و ۲۷). در حرفه نیز احترام بی قید و شرط به انسان ها و رعایت حقوق آنها الزامی است: بدین معنا که اهداف و فعالیت های حرفه ای در کسب و کار مانند سوددهی بیشتر، غلبه بر رقبا، اعضای قدرت و غیره نباید به انسانیت و کرامت صاحبان حرفه، اعضای آن و جامعه انسانی آسیب و صدمه وارد نماید و یا موجب بی حرمتی و اهانت به ایشان شود.

ب. اصل مسئولیت پذیری و پاسخگویی در برابر مسئولیت

مسئولیت پذیری یکی از رهنمودهایی است که در قرآن به آن تاکید شده است. در آیه ۳۸ سوره مدثر به صراحت این موضوع مطرح شده است که کار هر کسی در گرو اعمال خویش است. بنابراین، بازده و نتیجه کار هر فردی حاصل اعمال اوست و او مسئول اعمال خود و پاسخگویی بدان است. هم چنین حدود و دامنه پاسخگویی هر فرد نسبت به اعمالش در حدود قدر و توان اوست. (لا یكلف الله نفس الا وسعها، بقره، ۲۸۶). آیه ۹۷ سوره نحل بیانگر این مطلب است که هر کسی

1 Rich

2 messional codes of Ethics

3 National Education Association (NEA)

4-Watras

5-Soltis

6-Warnick

عمل صالح کند، خواه مرد باشد، خواه زن، به او حیات پاکیزه بخشیده می شود و پاداش آنها را به بهترین اعمالی که انجام داده اند عنایت می شود. به عبارتی، هر عمل مورد ارزیابی قرار می گیرد و عمل صالح و خوب به پاداش نایل می شود. از این آیات چنین استنباط می شود که در حیطه کار نیز افراد در چارچوب وظایف محوله و توان خود مسئول پیامدهای اعمال خود هستند و انجام کار درست، صرف نظر از جنسیت و دیگر موارد متمایز کننده افراد انسانی، به پاداش منجر شده است. هم چنین امام علی (ع) می فرماید: پیوسته مشغول و هماهنگ کننده کار یا حرفه ای باشید، که مسئول آن هستید. (نهج البلاغه، ۱۳۷۰).

ج. اصل صداقت

" با راستان باشید" (توبه، ۱۱۹). "تا خدا راستگویان را به (پاداش) راستی شان پاداش می دهد" (احزاب، ۸). در اسلام حرفه بر پایه صداقت بنا می شود، زیرا اهل پیشه باید از ابتدا به نیت خدمت و خشنودی حق، فعالیت خویش را آغاز نمایند و سپس با رفتار و کردار مناسب صدق نیت خویش را بنمایانند تا اعتماد دیگران را جلب کنند و کسب و کار دوام یابد. هم چنین ایجاد اعتماد حاصل از صدق در رفتار و کردار افراد در یک سال زمان موجب همکاری و تعاون آنها شده و اسباب موفقیت روز افزون حرفه را فراهم می آورد، به گونه ای که با حذف مقوله صداقت از حرفه، سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور مزبور با دورویی و نفاق اعضای خویش روبه رو بوده و هر کس در صدد خواهد بود تا با ناراستی که در فعل و توانش وجود دارد و به نفع خویش و در پی مقاصد نادرست خویش عمل نماید. چنین امری موجبات رکود و حتی انحطاط یک حرفه را فراهم می آورد. قرآن کریم دروغگویان را از هدایت الهی دور می داند (غافر، ۲۸).

فریب کاری از مصادیق عدم رعایت صداقت است. فریب کاری اعم از فردی، شغلی و سازمانی، رفتار ضد اخلاقی اما رایج در محیط جهانی کسب و کار است و در عصر جهانی شدن، یک تهدید جهانی است و حل آن، برنامه جهانی می طلبد. معاملات فریبکارانه معضل آسیب زا و آثار زیان بار فراوان دارد. اعتماد استیزی، مشتری گریزی، پیش بینی ناپذیری، ورشکستگی، مسئولیت های اخلاقی و حقوقی از آثار آن است. دین مقدس اسلام برای معاملات فریبکارانه مسئولیت کیفری و مدنی مقرر کرده و درآمد حاصل از آن را مصداق اکل مال بالباطل تلقی می کند. فقه های مسئولیت مدنی، فریبکار را تحت عنوان غرور بررسی کرده اند. قوانین موضوعه نیز با ابهام از فقه، فریبکاری را ممنوع و مرتکبین آن علاوه بر مسئولیت های کیفری، به جبران خسارت ملزم می شوند.

د. اصل رازداری و امانت

یکی از اصول اخلاق حرفه ای که در اسلام، قرآن کریم و روایات بدان سفارش اکید شده است امانت داری است. بر اساس آیات الهی امانت داری اصل جهان شمول و نامشروط است. امانت داری در غالب روایات همراه هم آمده اند و اقتران آن دو الگوی رفتاری یعنی را در کسب و کار به بیان می آورد. امانت داری در آموزه های دینی دامنه ی بسیار فراوانی دارد و شامل هر آنچه در اختیار فرد قرار

می گیرد از اموال، امکانات معنوی، کار و حرفه، منابع انسانی، اسرار و اطلاعات، عفت افراد و منافع اجتماعی می شود. به عنوان یکی از ملکات اخلاقی در بینش و جهان بینی انسان ها نیز جایگاه خاصی دارد. انسان امین هرگز خویش را صاحب و مالک آنچه در اختیار دارد، نمی بیند و حتی خویشن خویش را نیز امانتی الهی می داند که وظیفه دارد از این گوهر الهی نهایت مراقبت را به عمل آورد تا همه امانات الهی را در زمان مقرر به صاحب واقعی آن باز پس دهد. فرد اهل پیشه در اسلام کسی است که منابع انسانی و مالی، مسئولیت های حرفه ای و حتی خود حرفه و کار را امانت هایی می داند که به او سپرده شده است، لذا فرد اخلاقی در پی ادای امانت خویش به بهترین طریق ممکن است تا با اشاعه این اصل اخلاقی در زندگی اجتماعی مردم، به ویژه در حرفه و کسب و کار، میزان دزدی، سرقت، اختلاس و فسادهای اقتصادی که از معضلات اساسی در حرفه ها و مشاغل است کاسته و موجب عدالت اجتماعی می شود. "خدا به شما فرمان می دهد که سپرده ها را به صاحبان آنها رد کنید" (نساء، ۵۸). در شمردن ویژگی های انسان ها مومن می فرماید: "و آنها که امانت ها و پیمان خود را رعایت می کنند" (مومنون، ۸).

ه. اصل عدالت

عدالت در لغت به معنای استواء و استقامت است. حضرت علی در تعریف عدالت می فرماید العدل یضع الامور مواضعها عدالت هر چیز را به جای خودش می گذارد، به این معنا که هر کس و هر چیز به وی داده می شود (ایزدی فرد، ۱۳۸۶). در بسیاری از آیات قرآن خداوند افراد را به عدل و داد امر می فرماید و از آنها می خواهد که بین مردم عادلانه حکم و قضاوت کند. به عنوان نمونه خداوند در مورد پیامبران خویش می فرماید: ما کتاب و میزان را با ایشان فرو فرستادیم تا بین مردم به عدل و داد رفتار کنند (حدید، ۲۵). از مصادیق عدم رعایت عدالت و ظلم کم فروشی است. کم فروشی از جمله مفاهیمی است که اساساً به اخلاق حرفه ای تعلق دارد و از مهم ترین مصادیق تضعیف حقوق دیگران است. بر خلاف نظر مشهور که کم فروشی را محدود به امور قابل کیل و وزن دانسته اند، این مفهوم دامنه بسیار گسترده دارد و شامل هر گونه نقصان در ارائه خدمات یا تولید و فروش کالا، اعم از کمیت و کیفیت می شود. کم کاری نیز یکی از مصادیق کم فروشی است. آیات قرآنی، توحید و برقراری قسط و عدل را دو هدف عمده برای انبیا ترسیم می کنند. عدالت اجتماعی بدون اجتناب از کم فروشی قابل تحقق نیست. تحلیل آثار کم فروشی که با اجمال در آیات و روایات آمده است نشان می دهد که کم فروشی موجب دوری از رحمت الهی و سبب تباهی و فساد در جامعه می شود. بنابراین، پیشگیری و درمان کم فروشی در مشاغل اعم از افراد و سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشورها، از وظایف مهم و اخلاقی مدیران ارشد جامعه است.

و. اصل عفت

عفت از فضایل اخلاقی است که به حرمت انسان باز می گردد. نوعی از عفت، عفت در معیشت است. در واقع انسان در زندگی اجتماعی خویش برای امرار معاش و گذراندن روزی نیازمند

کسب درآمدی است تا نیازهای خویش را فراهم آورد، اما نباید هر نوع مسب و درآمدی به هر صورت و با هر شرایطی راضی شود. در واقع با حفظ عفت و خویشتنداری، حقوق دیگران را برای رسیدن به حقی پامال ننماید و حرمت و شرافت دیگران را مخدوش نسازد، در حالی که می تواند به راحتی چنین افعالی را مرتکب شود و بر رونق کسب خویش بیفزاید، حتی بدون این که به شخصیت اجتماعی اش آسیبی وارد شود. در یک سازمان حرفه ای چنانچه تمام اعضای آن به اصل عفت در معیشت توجه نموده و آن را الگوی افعال خویش قرار دهند، بسیاری از مشکلات اقتصادی و فرهنگی که گریبان گیر جامعه حل شده است و از آمار رشوه، سوءاستفاده مالی، اختلاس شده است. علی (ع) در باب عفت می فرماید "پیشه وری با پارسایی به از توانگری آلوده به گناه است" (نهج البلاغه، ۱۳۷۰).

ز. اصل آزادی

آزادی یکی از اصول اساسی در اخلاق اسلامی است. از نظر اسلام خداوند تمام انسانها را آزاد آفریده است و هیچ یک در انسان بودن بر دیگری برتری و توفقی ندارند، اسلام همه انسانها را تنها بنده و عبد خداوند یکتا می داند و تنها اوست که شایسته عبودیت و پرستش است (حدید، ۲۵). آزادی در حرفه، جایگاه ویژه و خاصی دارد. آزادی در فعالیت های حرفه ای با حفظ حرمت و کرامت انسان قرین است، چرا که فطرت بشر طالب حریت و آزادی است. در اشتغالات حرفه ای هیچ عامل برون سازمانی یا درون سازمانی نباید آزادی هر یک از افراد و اعضای سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور را زیر سوال برد. به عنوان مثال، تعهدات سازمانی و حرفه ای برخی از کارمندان و مراکز دولتی، نباید موجب بی توجهی و کم توجهی به آزادی و آزادگی ایشان شود.

اصل مشورت

مشورت از جمله اصول اخلاقی است که در اسلام به آن اشاره بسیاری شده است. از جمله در سوره شورا آیه ۳۸ آمده است: و آنان که پذیرفتند برای پروردگار خود و به پا داشتند نماز را و کارشان را مشورت است برای ایشان و از آنچه روزی شان را بخشیدیم. بنا بر این آیه به نظر می رسد که مشورت در امور و کارها همچون ادای نماز امری پسندیده است. از سوی دیگر، سیره و سنت نیز حاکی از اهمیت مشورت در امور زندگی است. عرصه کار نیز به منزله یکی از عرصه های زندگی نیازمند مشورت و ویژگی اخلاقی مشورت کردن است.

ط. اصل خودیابی و خودشناسی

یکی از مهم ترین اصول اخلاقی، اصل خودیابی و خودشناسی است. خودشناسی در اخلاق حرفه ای دارای اهمیت فراوانی است و حتی ضرورت وجود آن در اخلاق حرفه ای بسیار بیشتر از اخلاق فردی است، زیرا حرفه و شئون حرفه ای مانند اشتغال، اضطراب های شغلی تعلقات و تعهدات سازمانی، روابط حاکم بر کار حرفه ای و غیره از دلایلی اند که تا حدودی فردیت و من را کم رنگ جلوه می دهند. لذا در حرفه احتمال غفلت زدگی، بی خبری و از خودبیگانگی فرد فراهم است که موجب تنزل انسان از جایگاه حقیقی اش و ملاک نهایی اخلاق در اسلام می شود. در برخی آیات نیز بین خود فراموشی انسان و خدا فراموشی رابطه ای مستقیم ترسیم کرده است، به گونه ای که می فرماید: و

همچون کسانی می باشید که خدا را فراموش کردند و او نیز آنان را دچار خود فراموشی کرد(حشر، ۱۹). از سوی دیگر، برخی از روایات نیز بر ویژگی‌های اخلاق در کار اشاره داشته‌اند.

اصول اخلاق حرفه ای در نهج البلاغه

در نهج البلاغه مباحث فراوانی در اخلاق به طور کلی و اخلاق رهبریت، مدیریت و مناصب ویژه به طور خاص مطرح شده است. امام علی(ع) ملاک نهایی اخلاق را خدا می‌داند و به همین دلیل توصیه اساسی حضرت به تقوی است. حضرت امیر(ع) مبنای ارتباط و ارتباط اخلاقی را حفظ و رعایت حقوق مردم دانسته و در مواضع مختلف بر آن تاکید می‌ورزد. به گونه ای که جایگاه اجتماعی افراد به ویژه در مشاغل و مناصب مختلف را بر آن استوار می‌نمایند. امام علی(ع) مسئولیت پذیری فرد را در رفتار ارتباطی نسبت به همه افراد اعم از دوست و دشمن، رفیق و بیگانه، مومن و کافر و حتی با محیط و سایر موجودات از جمله حیوانات یادآور شده، آن را مبتنی بر مسئولیت در برابر پروردگار می‌نمایند. حضرت رعایت حقوق مردم را رعایت حقوق الهی و بی‌حرمتی و ستم به آنها را بی‌حرمتی و ستم به خدا دانسته‌اند. رعایت حقوق مردم به مفهوم راضی نمودن مردم نیست و نباید رعایت حقوق مردم را به مفهوم رضایت مردم تقلیل و تحویل کرد. زیرا آنچه مبنای اخلاق است حقوق مردم است و نه صرف رضایت آنها آنچه ملاک اخلاق است، رضایت الهی است.

حضرت در نهج البلاغه با توصیف ویژگی‌های خود و با بیانی صریح و بدون ابهام مردم را به پرهیز از مواجهه هیجانی و داشتن قاطعیت، قاطعیتی که با مولفه‌هایی نظیر صراحت، صداقت، احترام و آزادی شخص می‌شود، سفارش کرده است. حضرت در باب کیفیت رابطه فرد با دیگران اعم از دوست و دشمن مطالب قابل توجه و متنوعی در مواضع مختلف مطرح کرده‌اند که آنها را می‌توان به صورت اصول زیر خلاصه کرد: اصل فروتنی و مهربانی، اصل بخشش، خوشرویی و دقت در ادای حقوق غیر، اصل نیکوکاری و خوش رفتاری، اصل استقلال و آزادی.

کار و حقوق کارگر از دیدگاه اسلام

مسئولیت اخلاقی کارفرما در اسلام را می‌توان این گونه برشمرد: تعیین مزد پیش از شروع به کار، پرداخت سریع مزد بعد از انجام کار، بیگاری نکشیدن از کارگر، تکلیف کار به اندازه قدرت کارگر، حق آزادی، حق تعیین ساعات کار، حق استراحت، حق مطالبه مزد، حق فسخ عقد اجاره، حق انجام فرائض دینی، امنیت معیشتی در دوره از کار افتادگی. از سوی دیگری برای کارگر نیز وظایفی تعریف شده است: داشتن مهارت و کاردانی لازم، دقت و حسن انجام کار، امانت داری، عمل کردن به دستورات کارفرما.

ویژگی‌های اخلاقی استنباط شده در زمینه کار از روایات مستند و برگرفته از منابع معتبر اسلامی، ارائه می‌شود که عبارتند از: خبرگی در کار^۱: کار بدون شناخت و تخصص گمراهی است(غرر و درر، حرف الف، ص ۵۸، به نقل از موسوی، ۱۳۷۷). بر عالم است به آنچه می‌داند عمل کند و آنچه نمی‌

۱- قال علی(ع) العمل بغير علم ضلال

داند بیاموزد. (غرر الحکم و درر الکلم خرف ۴۰، ص ۴۸۸، به نقل از موسوی، ۱۳۷۷). سختکوشی^۱: اندک کار که به آن ادامه دهی، امید به آن بیشتر است از کار بسیاری که از آن ملول و خسته گردی. مداومت بر کار سخت‌تر از خود کار است. (کافی، ج ۲، ص ۱۳۹۱، ۱۹۶ ه. ق.)

شکیبایی: هر که را شکیبایی رهایی نداد، بی تابی او را تباہ گرداند (نهج البلاغه، ۱۳۷۰). شکیبایی سختی‌های زندگی را دور می‌کند. (نهج البلاغه، ۱۳۷۰). مردم گرایی^۲: با فضیلت‌ترین مردم مفیدترین آنان نسبت به مردم اند. (غرر و درر، موسوی، ۱۳۷۷). وقت شناسی^۳: کار هر روز را در همان روز انجام بده که هر روز را کاری است (نهج البلاغه/ص ۹۷۷). سستی‌گریزی^۴: سستی و کاهلی از دست دادن فرصت‌هاست (موسوی، ۱۳۷۷). هر که در کارها سستی کند، بهره‌ها را از دست می‌دهد (نهج البلاغه، ۱۳۷۰). پرکاری^۵: از مردم هر که کم کاری کند خوار می‌شود (کافی/ج ۱/ص ۳۵). تلاش‌گری^۶: انسان کوشا سعادت‌مند است (موسوی، ۱۳۷۷). پشتکار^۷: کار با پشتکار معنا پیدا می‌کند. رسول اکرم (موسوی، ۱۳۷۷). بهره‌گیری از تجربه: قال علی (ع): من حفظ التجارب اصابت افعاله (موسوی، ۱۳۷۷). آن کس که تجربه‌ها را حفظ کند، کارهایش صحیح انجام می‌شود. مشورت: کسی که به راه‌های اندیشه رو آورد، جاهای خطا و اشتباه کاری را بشناسد (نهج البلاغه، ۱۳۷۰). مشورت نمودن همان هدایت و راهنمایی است و کسی که به رای و اندیشه بی‌نیاز شد، خود را در خطر و تباهی افکند (نهج البلاغه، ۱۳۷۰). دانش‌اندوزی: هر ظرفی تنگ می‌گردد، مگر ظرف علم و دانش (نهج البلاغه، ۱۳۷۰).

انعطاف‌پذیری: آن که چوب درخت اش نرم باشد، شاخه‌های او فراوان می‌باشد (نهج البلاغه، ۱۳۷۰). درست‌کاری در کار: در روایات زیادی از پیامبر اکرم (ص) و ائمه معصومین (ع) آمده است که فرمودند: کسی که در معامله غش و تقلب کند از ما نیست. همان‌گونه که رسول خدا (ع) به کسی که خرما می‌فروخت می‌فرمود: آیا نمی‌دانی کسی که در معامله غش (تقلب) کند از ما نیست؟ (طوسی ۱۴۱۸، ج ۷، ص ۱۶، ش ۴۹، کلینی، ۱۳۹۱۴ ه. ق، ج ۵، ص ۱۶۰، الطبرانی، ۱۴۰۳ ه. ق، ج ۱، ص ۲۶۱ و بیهقی بی ۹ تا ص ۳۲۰، نقل از موسوی، ۱۳۷۷).

راستگویی و امین بودن در کسب و کار: پیامبر اسلام (ص) فرمود: تاجر راستگو و امین با انبیا و صدیقین و شهدا محشور می‌شود (ناصف، ۱۳۸۱ ه. ق، ج ۲، ص ۱۹۷، به نقل از موسوی، ۱۳۷۷).

انجام احسن امور و وظایف محوله: پیامبر اکرم (ص) بارها می‌فرمودند وقتی کاری را انجام می‌دهید آن را به صورت نیک و کامل و جامع به اتمام برسانید چرا که کارها به تمام شدن آنها و اعمال به

۱۱ الا بقاء علی العمل اشد من العمل

۱۲ افضل الناس انفعهم للناس

۱۳ امض لكل يوم عمله فان بكل يوم ما فيه

۱۴ التواني اضعه

۱۵ ايها الناس انه من فل ذل

۱۶ قد سعد من حد

۱۷ من طلب شيئا وجد وجد

پایان‌های درست و کامل آنها تعریف و معرفی می‌شوند (مجلسی، ۱۴۰۳، ق، ج ۷۷، ص ۱۶۵، نقل از موسوی، ۱۳۷۷).

یکی از یاران پیامبر (سعد بن عباد) بود که از دنیا رفت و چون عادت پیامبر بر مقوله مشارکت در تمام مسایل حتی دفن یاران و نظارت بر کارهاست، در هنگام دفن سعد پیامبر با دقت قبر را منظم نموده و از هیچ محکم کاری دریغ نکرد. به گونه ای که حضرت مورد سوال قرار گرفت. که چرا این قدر دقت آن هم برای قبر انسانی که باز نمی‌گردد؟ و آیا این محکم کاری ضرورت دارد؟

حضرت فرمود: می‌دانم که به زودی ممکن است این قبر نیز در اثر گذر زمان از بین برود و این پوسیدگی به صاحب قبر (سعد) هم برسد، اما خداوند بنده ای را دوست دارد که وقتی کاری را قبول می‌کند آن کار را مستحکم کند (بابویه قمی ۱۴۰۰، ق، ص ۳۴۴، نقل از موسوی، ۱۳۷۷).
خوش رفتاری: با مردم چنان آمیزش و رفتار نمائید که اگر در آن حال مردید، بر شما بگریند و اگر زنده ماندید خواهان معاشرت با شما باشند (نهج البلاغه)

تبیین معیارهای اخلاق کاری از منظر امام علی (ع) (سبحانی نژاد، نوروز زاده، افشار، ۱۳۸۹)

توجه به خدا در همه ی حالات: اگر یک مدیر آگاه همه عالم را محضر حق بداند و خدا را در راس همه مدیریت‌ها ناظر بر کار مدیران بشناسد، می‌تواند به خوبی به درخشد و به موفقیت دست یابد.
چند فرمان مدیریتی از حضرت علی (ع) مندرج در نهج البلاغه

جدول ۲-۳- معیار های اخلاق کاری از منظر امام علی (ع)

موضوع	حدیث	ترجمه	منبع
توکل بر خدا	فاستعن بالله علی ما همک	پس در آنچه تو را مهم می نماید، از خدا یاری جوی	نامه ۲۱
ایثار	من رضی عن نفسه کثر السخاط	آنکه از خود خشنود بود، ناخشنودان او بسیار شود.	نامه ۴۸
رازداری	صدرالعاقل صندوق سره و البشاشه حباله الموده	سینه خردمند صندوق راز اوست و گشاده رویی دام دوستی است.	نامه ۶
نداشتن طمع	ازری بنفسه من استشعرالطمع و رضی بالذل من کشف عن ضره وهانت علیه نفسه من امر علی ها لسانه	آنکه طمع را شعار خود گرداند، خود را خرد نماید و آنکه راز سختی خویش بر هر کس نگشود، خویشتن را خوار نمود و آنکه زبانش را بر خود فرمانروا ساخت، خود را از بها ببیند.	نامه ۲
لزوم دوستی	اعجز الناس من عجز عن اكتساب الاخوان و اعجز منه من ضیع من ظفر به منهم	ناتوان ترین مردم کسی است که نیروی به دست آوردن دوستان را ندارد و ناتوان تر از او کسی است که دوستی به دست آورد و او را ضایع گذارد.	نامه ۱۲
مبارزه با نفس	افضل الاعمال ما کرهت نفسک علیه	بهترین کارها آن بود که به ناخواه، خود را بدان واداری.	نامه ۲۴۹
خوشرویی	المومن بشره فی وجهه	شادمانی مومن در رخسار اوست. گشاده رویی دام دوستی است.	نامه ۳۳۳
قناعت	القناعه مال لا ینفذ	قناعت ثروتی است که پایان نیابد.	نامه ۴۷۵
نیکی کردن بدون منت	وایاک و المن علی رعیتک باحسانک	بپرهیز که با نیکی خود بر رعیت منت گذاری	نامه ۵۳
موضوع	حدیث	ترجمه	منبع
عواقب خیال پردازی	من اجری فی عنان امله عتر باجله	هرکس که همراه آرزوی خویش تازد، مرگش به سر دراندازد.	نامه ۱۹
اهمیت وقت	الفرصه تمر مر الحساب فانتبهوا فرص الخیر	فرصت چون ابر گذر است، پس فرصت های نیک را غنیمت بشمارید.	نامه ۲۱
اهمیت زبان	المر مخبو تحت لسانه	آدمی نهفته در زیر زبان خویش است.	نامه ۱۴۸
ارزش مهارت	قیمه کل امر ما بحسنه	مرد را آن بهاست که در دیده اش زیبایی است.	نامه ۸۱
رای سنجیده	رای الشیخ احب الی من جلد الغلام	تدبیر پیر را از دلیری جوان دوست تر می دارم.	نامه ۸۶
اهمیت کار	من قصر فی العمل ابتلی بالهم	آن که در کار کوتاهی ورزد، دچار اندوه می شود.	نامه ۱۲۷
شناسایی توانمندی ها	هلک امرو لم یعرف قدره	کسی که ارج خود نشناخت، جان خود را باخت.	نامه ۱۴۹
اهمیت صبر	لا یعدم الصبور الظفر و ان طال به الزمان	شکیبا پیروزی را از کف ندهد، اگرچه روزگارانی بر او بگذرد.	نامه ۱۵۳
پرهیز از استبداد	من استبد برایه هلک و من شاور الرجال شارکها فی عقولها	هر که خود رای گردید، به هلاکت رسید و هر که با مردمان رای برانداخت، خود را در خرد آنان شریک ساخت.	نامه ۱۶۱
هدف وسیله را توجیه نمی کند	لا طاعه لمخلوق فی معصیه الخالق	آفریده را فرمان بردن نشاید، آنجا که نافرمانی آفریننده لازم آید.	نامه ۱۶۵
اهمیت نیکوکاری	ازجرالمسی بثواب المحسن	با پاداش دادن به نیکوکار، بدکار را بیازار.	نامه ۱۷۷
پرهیز از بدی	احصد الشر من صدر غیرک بقلعه صدرک	بدی را با دور کردن از خود دور کن.	نامه ۱۷۸
اهمیت حق	من ابدی صفحته للحق هلک	آن که با حق بستیزد، خون خود بریزد.	نامه ۱۸۸
مدارا	من لان عوده کثفت اغصانه	هر که نهال خوبی و خلق نرم باشد، شاخ و بر او بسیار بود.	نامه ۲۱۴
تحمل سختی	فی تقلب الاحوال، علم جواهر الرجال	در دگرگونی روزگار گوهر مردان پدیدار می شود.	نامه ۲۱۷

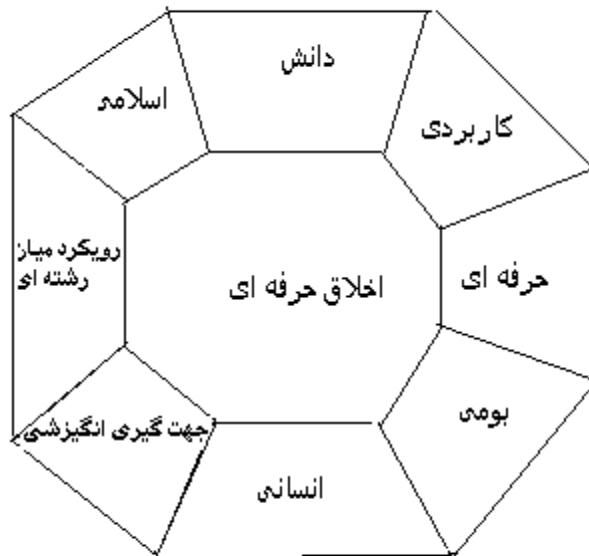
اهمیت نظام اداری در پیشرفت و تکامل ملت‌ها بر کسی پوشیده نیست. مدیریت یکی از عوامل بنیادی در پیشرفت کشورهای توسعه یافته می باشد و ضعف آن، علت عقب ماندگی برخی کشورها قلمداد می شود. مدیریت، یکی از عوامل پیشرفت تمدن اسلامی می باشد که به بشریت اندیشه‌های والایی در رشته‌های مختلف علوم و فنون ارائه کرده است. مدیریت از جمله دانش‌هایی است که اسلام در جامعه‌ای پر آشوب و نا آشنا با مدیریت آن را مطرح نمود. مدیر تنها زمانی کمال ویژگی‌های خود را کشف کند که با تجربه و شناخت به آنها بپردازد. حضرت علی (ع) می فرمایند: **"حکومت میدان** **آزمون انسان‌هاست"**. پس مدیریت یکی از حوزه‌های کشف توانایی‌های آدمی است (کلمات قصار، شماره ۴۴۱). و در جایی دیگر، امام می فرمایند: "ارزش آدمی به قدر همت اوست" (کلمات قصار، شماره ۴۷) ایشان با این سخن راه را برای همه می گشایند تا پلکان کمال را به تدریج و تا زمانی که امور به دست شان می باشد، طی کنند. آنها با توانمندی‌های خود به شرط اظهار آن، از افراد باهمت محسوب خواهند شد و بر اجرای نقشی که به آنها مربوط است، توانا تر خواهند بود

خسروی و باقری (۱۳۸۷) در مقاله خود بیان می کنند: "بحث درونی شدن ارزش‌ها بر اساس این پایه نظری انجام می شود که عمل آدمی بر مبنای سه گانه "شناختی"، "گرایشی" و "اری" شکل می گیرد. بنابراین، درونی شدن ارزش‌های اخلاقی به این معناست که مبنای شناختی، گرایشی و ارادی مناسب در مورد رفتارهای ارزشی، در درون فرد فراهم شود." با نظر به مبنای شناختی رفتار اخلاقی، درونی کردن ارزش‌ها به معنای آن است که فرد نسبت به ویژگی‌های رفتار مورد نظر، آگاهی یافته باشد و رفتار وی مبتنی بر آگاهی مزبور ظهور کند. هنگامی که ارتباط این بعد را با محور شیوه‌های تربیتی در نظر گرفته می شود، می توان از سه دسته روش‌های مستقیم و نیمه مستقیم و غیر مستقیم برای فراهم آوردن مبنای شناختی رفتار اخلاقی سخن گفت. در اینجا، از روش "تبیین ارزش‌ها" به منزله روش مستقیم، از روش "بحث و گفتگو" به منزله روش نیمه مستقیم، و از روش "الگوپردازی عملی" به منزله روش غیر مستقیم سخن گفته شده است. با نظر به مبنای گرایشی نسبت به رفتارها و هنجارهای اخلاقی نیز می توان از این شیوه‌های سه گانه استفاده کرد. در این مورد، از روش مستقیم تحت عنوان "تشویق رفتارهای ارزشی"، از روش نیمه مستقیم تحت عنوان "تاکید بر شخصیت‌های اخلاقی در قالب داستان گویی" و از روش غیر مستقیم تحت عنوان "الگوپردازی عملی" سخن به میان آمده است. سرانجام، برای فراهم آوردن مبنای ارادی ارزش‌ها نیز می توانیم از شیوه‌های مستقیم، نیمه مستقیم و غیر مستقیم استفاده کنیم. در اینجا از شیوه مستقیم تحت عنوان "توصیه به انجام رفتار ارزشی"، از شیوه نیمه مستقیم تحت عنوان "به کارگیری افراد در قالب طرح‌های اجتماعی اخلاقی" استفاده کرد.

ویژگیهای معرفتی اخلاق حرفه ای

۱) اخلاق حرفه ای به منزله ی دانش تخصصی است :

قواعد، رفتاری است که تکالیف اخلاقی را به صورت کلی معین می کند. به منظور برخورداری از دانش و معرفت است که با خود مبانی، روش، اصول، چارچوب نظری و ساختاری منطقی است که به صورت نظام مند تدوین می گردد.



نمودار ۲-۱۴- اضلاع هشت گانه اخلاق حرفه ای

۲- کاربردی بودن اخلاق حرفه ای

کاربردی بودن اخلاق حرفه ای در گرو قواعد عملیاتی و اصول راهبردی است که در شرایط عینی سازمان کارآیی دارد.

۳- حرفه ای بودن

حرفه ای بودن مسبوق به دوانقلاب بنیادی است:

انقلاب صنعتی و انقلاب فناوری اطلاعات

مر احل تدوین کدهای اخلاقی

کدهای اخلاقی به صورت رهنمود کتبی بوسیله اختیارات سازمانهای حرفه ای تنظیم می شود. که ماهیتاً هنجارهای اخلاقی و ارزشی به صورت استانداردهای حرفه ای، گروه حرفه ای به آن الزام دارند (هارت، ۱۹۹۸).

اهداف کدهای اخلاقی:

۱- رهنمودهای عملی گروه حرفه ای است

۲- استاندارد ارتباط حرفه ای است

- ۳- تصمیم‌گیری اخلاقی براساس استدلال و آگاهی اخلاقی است
- ۴- از حرفه‌ای معلمین و یادگیرندگان مراقبت می‌کند.
- ۵- دانش حرفه‌ای تعلیم و تربیت را پیشرفت می‌دهد.
- الف- افزایش عزت نفس معلمین
- ب- ارتقاء اثربخش و تعهد حرفه‌ای معلمین
- ج- ارتقاء هویت حرفه‌ای در میان معلمین
- ۶- ارتقاء و حمایت از اعتماد دانش‌آموزان برای آموزش و پرورش حرفه‌ای
- الف- ارائه تصویر مثبت تعلیم و تربیت حرفه‌ای
- ب- تاکید بر مسئولیت اجتماعی و پاسخگویی حرفه‌ای
- ۱- کدها به آسانی فهمیده می‌شوند
- ۲- کدهای یک منبع حرفه‌ای برای شرایط گوناگون است
- ۳- گروه حرفه‌ای در موقعیت معلمین ابتدایی اول، دوم و متوسطه انتظارات اخلاقی را در ارتباط با گزاره‌های اخلاقی می‌فهمند.
- ۴- دانش‌آموزان هم می‌دانند چه کدهای اخلاقی وجود دارد.
- کدهای ارتباطی
- سند مکتوب
- اختیارات عمومی
- با هنجارهای اخلاقی شناخته می‌شود.
- استاندارد حرفه‌ای و نیایدها که همه اعضا به آنها وفادار هستند.
- هسته‌ی ارزشها همانند علم دارای قابلیتها است
- مراحل برنامه ریزی کدهای اخلاقی:
- ساختنی محیط یادگیری و آموزشی
- تهیه قوانین برای دانش‌آموزان
- بهبود یاددهی - یادگیری
- ارتقاء اخلاق به وسیله ارزشهای عام
- رهنمودها:**
- رهنمودهای آمادگی هستند
- رهنمودهای هدف هستند:
- اصول مدارس

1 Professional conduct

2 Mis conduct=

- اصول معلمین
- اصول دانش آموزان
- اصول والدین
- موسسه‌های معلمین
- اصول تعلیم و تربیت تمرکز روی ابتدایی و دبیرستان هستند.

ت. ت. بین المللی و اخلاق حرفه‌ای

فعالیت حرفه‌ای در عمل مراقبت

- ۱- مسئولیت آنها و مرکز آن مراقبت در عمل است
 - ۲- کارکنان آموزش و پرورش به یادگیرندگان در پرورش استعدادها کمک می‌کنند.
 - ۳- تدریس حرفه‌ای ممکن است بحث‌های مفید درباره هسته ارزشهای کند.
 - ۴- عزت نفس معلمین
 - ۵- ارتقاء احترام به جامعه
 - ۶- احترام به همه کودکان
 - ۷- ارتقاء سلامت کودکان
- هنجار اخلاقی و هسته ارزشها

-هنجارهای اخلاقی یا ارزشها (شرافت، عدالت، احترام به دیگران، اعتماد)
-بسیار از گروههای اجتماعی، ارزشهای خود را ارائه می‌کند
تربیت معلم

برنامه ریزی تفصیلی و برنامه قابلیت سازی معلم در اجرای فرامین کدهای اخلاقی نظارت می‌کنند.
برنامه آمادگی تربیت معلمان در ایجاد قابلیت‌های معلم، کدهای عمل حرفه‌ای را هم پوشش می‌دهند.
در برنامه‌های درسی آمادگی معلمان قبل از خدمت و ضمن خدمت را کدهای پوشش می‌دهد و عناصر کدهای اخلاقی در برنامه درسی نگرش، مهارت و عمل را دربر می‌گیرد.

- ۱- اجرای کدهای بوسیله اختیارات عامه و معلمین حمایت می‌شود.
- ۲- در اجرای کدهای اخلاقی بوروکراتیک وجود ندارد.

تحلیل مبانی نظری مفاهیم اخلاقی:

اخلاق فردی: هدف خودسازی خویشتن است و بر اساس ساختار رشد شناختی فرد بر خوبی و بدی تاکید می‌کند. رشد اخلاقی تابع الزام درونی و بیرونی است. رشد اخلاقی مستلزم رشد جنبه‌های تفکر انتقادی، خلاق و همدلانه است. و اخلاق فردی هنگامی تحقق پیدا می‌کند که فرد با هنجارهای اجتماعی سازگاری و تطابق پیدا کنند. اخلاق فردی همان مسئولیت پذیری فردی است، که رفتارهای فردی را شکل دهد و به اصلاح فرد کمک می‌کند. شاخص اخلاقی و ارزشی در محور مسئولیت پذیری فردی است. بنابر این اخلاق هم دارای الزام درونی و بیرونی مثل قانون، شریعت و هنجارها

است و به عبارتی دیگر دارای صفات پایدار و خود انگیخته ای است، در صاحب فضیلت ظاهر می شود.

اخلاق دینی:

اخلاق دینی، عبودیت و تقرب به خداوند، مهم ترین معیار ارزش گذاری است. در مسیحیت، دینداری مبتنی بر عادت که محوریت با عاطفه است و عنصر مهم دینی، آداب و مناسک است. در اسلام، دین به عنوان منبع قواعد اخلاقی است و عقل عملی، اعتقاد به خدا و جاودانگی نفس است و براساس رویکردهای عقلانیت شهود و عادت است. در اخلاق اسلامی باید‌ها و نبایدهای اخلاقی که موجب قرب و سعادت واقعی انسان می شود.

اخلاق سکولار:

۱. اخلاق سکولار براساس سودپرستی دنیوی است ۲. اخلاق سکولار، احتراز از درد و رنج است ۳. آموزش ارزش‌ها و اخلاقی را نمی پذیرند و تاکید بر دوری از ارائه مستقیم ارزشها می کند.

اخلاق اجتماعی:

۱. رابطه تنظیمی با ساختار جامعه است. ۲. افرادی که در اجتماع فعال هستند بیش از دیگران احساس مسئولیت می کنند. ۳. دیگر خواهی بر اساس مسئولیت پذیری و همدلی است. ۴. معرفت اخلاقی ریشه در واقعیت‌ها دارد و در جهت ایجاد عدالت اجتماعی کوشش می کنند. ۵. مکمل اخلاق اجتماعی ارزش‌های معنوی است. ۶. اخلاق اجتماعی پلی به سوی شایستگی اجتماعی است. اخلاق از نظر جامعه شناسی رعایت حقوق بر اساس انتظارات اجتماعی با میل و اختیار است. شباهت اخلاق اجتماعی و اخلاق حرفه ای در اصول اخلاقی مسئولیت پذیری، صداقت و احترام است. ولی هنجارها به گروهها وابسته اند، پیوسته سیال هستند، در مواردی غیر اخلاقی هستند. اخلاق در مقابل قانون (تفاوت اخلاق و قانون) اخلاق روح قانون است و فربه تراز قانون است. اخلاق محتاج حمایت حقوقی و کیفری است در حالی که قانون محتاج، و نیازمند به اخلاق است.

فلسفه اخلاق:

فلسفه اخلاق، ویژگی‌ها و خصائصی است که در آدمی رسوخ کرده است حاکی از خیر و شر ثبات و تغییر است. اخلاق بر عواطف و اعمال افراد اثر دارد. افعال اخلاقی، افعالی است که درباره خوب یا بد، باید و نباید صحبت می کند. به کلیه ای اعمالی که قابلیت دارند در مورد باید و نباید و خیر و شر تفسیر کنند. گزاره‌های اخلاقی: ویژگی کلی می توان به موقعیت مشابه تعمیم داد. تفکر اخلاقی از فرآیند عقلانی بهره می گیرد. خاصیت مغناطیسی یا جذب دارد. که خیر است یا، سبب شرمی شود، آن چه در واقعیت رخ می دهد آشکار سازی می کند. توافق و عدم توافق بر اساس اعتقادات و نگرشها روشن می کند. بر اساس نگرشها داوری مثبت یا منفی می کند.

اخلاق حرفه ای:

اصول و قوانینی که باید‌ها و نبایدها را در ارتباط با مسئولیت اجتماعی مشخص می کند. اخلاق حرفه ای عامل مهم و مؤثر بر خبرگی حرفه ای است. تعهد اخلاقی در قبال جمع و تابع استحکام اجتماعی است. تداوم توسعه حرفه ای را دنبال می کند تحت تأثیر عناصر باورها، تعهدات، رفتارها،

احساسات، استدلال‌ها، تصمیم‌گیری اخلاقی انگیزش اجتماعی، انگیزش اخلاقی از ارزش‌های اجتماعی است. تحلیل کلی عناصر اخلاق حرفه‌ای معلمی: ۱- نگرش: شأن و کرامت انسانی، وظیفه‌شناسی، مسئولیت‌پذیری، عدالت و انصاف، الویت بخشی به منافع یادگیرندگان مواجهه صادقانه، صریح و توأم با احترام اصیل^۲. مهارت: ارتباط صحیح حرفه‌ای، تصمیم‌گیری اخلاقی، پاسخگویی حرفه‌ای، تعامل صحیح با همکاران و متخصصان^۳. پای‌بندی به تعهد اخلاق حرفه‌ای: مسئولیت‌پذیری فرد در ارتباط با حقوق طرف ارتباط است، اجتماعی شدن شاخصی در حل تعارضات اخلاقی است. اخلاق حرفه‌ای مسئولیت‌پذیری در برابر حرفه جامعه، همکاران و دانش‌آموزان است سه نوع حرفه‌گرایی در معلمان وجود دارد نوع اول حرفه‌گرایی کلاسیک، معلمان می‌کوشند در کارهای حقوقی الگو باشند نوع دوم حرفه‌گرایی منعطف بر تثبیت خبرگی و عمل در درون گروه‌های محلی معلمان است نوع سوم حرفه‌گرایی عملی در دانش و قضاوت حرفه‌ای از اقدام فکورانه پیوسته کمک می‌گیرند و شون^۱ (۱۹۸۳) بهسازی مدارس را تابع حرفه‌گرایی منعطف و عملی می‌داند (هریس^۲، ۲۰۰۵).

اخلاق حرفه‌ای، مسئولیت‌پذیری بعد نهادی آن است که رفتارهای فردی و گروهی را شکل می‌دهد و سیاست‌ها را قوام می‌بخشد و زمینه تجدید ساختار را پدید می‌آورد. اخلاق حرفه‌ای سه سطح دارد اول مسئولیت اجتماعی، هنگامی که فرد مسئولیت قانونی خود را در فعالیت‌ها لحاظ کنند به مسئولیت اجتماعی عمل کرده است. مسئولیت اجتماعی چهار پایه اساسی دارد: ۱- کیفیت ۲- عدالت اجتماعی ۳- کارآیی مناسب ۴- اثر بخشی. سطح دوم تعهد اجتماعی هنگامی که فراتر از قانون به دنبال اهداف بلند مدت جامعه باشند به انجام کارهای که باعث بهبود جامعه شود اقدام می‌کنند و اجتناب از کارهایی که وضع جامعه را بدتر می‌کند. سطح سوم: توانایی انطباق و پذیرش اجتماعی فراتر از پاسخگویی به نیازهای جامعه است باید با نظام آموزشی در تماس باشد و با جلب مشارکت جامعه، انتظارات و نیازهای آن‌ها را شناسایی و الویت بندی کند.

تفاوت اخلاق حرفه‌ای و قانون:

قانون مجموعه‌ای از قواعد تدوین شده به وسیله جامعه برای کنترل رفتار در جامعه است، قانون معیار تصمیم‌گیری است، اخلاق حرفه‌ای، روح قانون است و ضمانت اجرایی آن بدون قوانین و مقررات است. عناصر تعهد حرفه‌ای برابر احساس مسئولیت‌پذیری اجتماعی + علاقه به حرفه‌ای خاص + علاقه به اجتماع است.

استاندارد اخلاقی: استاندارد اخلاقی ذهنی هستند که به وسیله قانون به امور عینی تبدیل می‌شود. در امور عینی قابلیت اندازه‌گیری، مقایسه و سلب و ایجاد وجود دارد. عناصر استاندارد اخلاقی برابر با ارزش‌ها، هنجارها، باورها می‌باشد. الزامات قانونی بعد از استاندارد اخلاقی صورت می‌گیرد.

1-Schon

2-Alma & Harris

در اخلاق، کنترل درونی یا خود کنترلی وجود دارد که کنترل رفتار ارتباطی درون شخصی و برون شخصی به معنای مسئولیت در برابر خود و دیگران است. اخلاق حرفه ای هم شامل کنترل درونی (تعهد حرفه ای) و بیرونی است.

عوامل توسعه اخلاق حرفه ای عبارتند از: ۱. آیین نامه اخلاقی: معیارهای اخلاقی هر حرفه مثل نقشه راهنما است. ۲. فرهنگ بومی - مدنی: اخلاق هم جنبه مثبت و منفی اطلاق می شود و از موضوعات مادی منفعل است و بیشتر بعد معنوی حرفه که دارای اهداف و منافع مشترک را در بر می گیرد.

اخلاق حرفه ای در سازمانها: به افزایش شایستگی و کاهش هزینهها منجر می شود. اخلاق حرفه ای در نظام اجتماعی، احترام بیشتر افراد و علاوه بر آن توسعه سازمانی در جهت نوآوری. اخلاق حرفه ای از نظر روان شناختی: اجتناب از احساس محرومیت و همچنین اجتناب از احساس بی عدالتی اخلاق حرفه ای در توسعه انسانی به رضایت حرفه ای و تعلق سازمانها کمک می کند.

تحلیل اخلاق حرفه ای معلمین:

الف. دانش حرفه ای: که دانش های مختلف را به شرح زیر پوشش می دهد: ۱. دانش برنامه درسی، دانش محتوا ۲. دانش تربیتی، یا پداگوژی رویکردهای دانش، شیوهها و فنون تدریس ۳. دانش تخصصی: دانش رسمی، چارچوب قانونی برای تدریس تخصصی ۴. دانش نو: دانش جاری و دیگر مسائل در حال تحول آموزش و پرورش

ب. دانش اخلاقی: ۱. وظیفه مدار- پیامد محور ۲. مصلحت گرا مبتنی بر فاعل فعل ۳. اخلاق مبتنی بر فرمان الهی ۴. اخلاق بر اساس فضیلت است که انسان با محور انسانیت و خود آگاهی به ارزش انسانیت قائل است.

ج. نگرشها: باورها، ارزشها، صفات پایدار، انگیزش اخلاقی، توسعه اخلاق حرفه ای (تعهد، اعتماد به نفس، احترام...) انتظارات (نوآوری، ابتکار، جستجوی اطلاعات، بهبود یاد گیری) رهبری (انعطاف پذیری، پاسخگویی اشتیاق به یاد گیری، خود کار آمدی و خود آگاهی).

د. مهارتها: ۱. بیان مسأله اخلاقی ۲. جمع آوری اطلاعات ۳. تصمیم گیری اخلاقی ۴. برنامه ریزی و عمل اخلاقی ۵. حل معضلات اخلاقی.

۲. پیشینه پژوهش

الف پژوهشهای خارجی

نتایج تحقیق نشان داد که بین اخلاق کاری و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (نازلیا، ۲۰۰۹؛ الکیلانی، ۲۰۱۰؛ هارون و همکاران، ۲۰۱۲). نتایج تحقیق نشان داد که اخلاق کاری در سازمانها تعهد سازمانی را افزایش می دهد. در نتیجه می توان با ارائه ی برنامههایی همچون برنامههای مذهبی، ارائه ی متون و کتابها و دورههای آموزشی مرتبط با اخلاق کاری، افزون بر

تقویت اخلاق حرفه ای در متعهد نمودن افراد چه از بعد عاطفی یا تعهد مستمر و هنجاری کارکنان را نسبت به سازمان ارتقاء، یا بهبود داد.

هانتلی^۱ (۲۰۰۸) پژوهشی راجع به شایستگیهای حرفه ای معلمان انجام داده است و قابلیت‌های معلمان را در سه زمینه دانش حرفه ای، عمل حرفه ای و تعهد حرفه ای دسته بندی کرده است. دانش حرفه ای شامل دانش محتوا، شناخت دانش آموز، آگاهی از تدریس و یادگیری است، عمل حرفه ای از طراحی یادگیری، ایجاد محیط یادگیری، سنجش و ارزشیابی یادگیری تشکیل شده است و تعهد حرفه ای یادگیری حرفه ای، مشارکت رهبری، ارزش‌ها، ارتباطات و اخلاقیات را شامل می شود. هانتلی همچنین در پژوهشی کیفی شایستگیهای معلمان را در ۶ دسته مشتمل بر آماده سازی مناسب، برنامه ریزی و سازماندهی کلاس، داشتن دانش پایه عمیق جهت تسهیل یادگیری، استفاده از راهبردهای مختلف مدیریت رفتار فراگیران، برقراری ارتباط موثر با ذینفعان مدرسه، حرفه ای عمل کردن و خودآگاهی طبقه بندی نمود. یافته‌ها ی تحقیق نشان می دهد که معلمان از نظر شایستگی آموزشی، رفتاری، شخصیتی، عملکردی و فناوری از وضعیت مطلوبی برخوردار نیستند و شایستگی آنها در یادگیری مادام العمر، حرفه ای، عملکردی و تدریس از سطح متوسط کمتر است.

کاستر^۲ و همکاران (۲۰۰۵) پژوهشی راجع به اخلاق حرفه ای و شایستگی و دانش حرفه ای معلمان انجام دادند در این کار پژوهشی شایستگیهای معلمان را به ۵ دسته اصلی و زیرمجموعه‌های آن را انجام داد: ۱) دانش تخصصی شامل: داشتن اطلاعات لازم در زمینه دانش تخصصی، توسعه و به روز نگه داشتن آن ۲) ارتباطات شامل: برقراری ارتباط با دانش آموزان با داشتن پیشینه مختلف، هدایت انجام وظایف، تحلیل و روشن سازی دیدگاههای دانش آموزان ۳) سازماندهی شامل: تعیین سیستم عملکرد دانش آموزان، مدیریت زمان و تنظیم برنامه درسی مطابق اهداف سازمانی ۴) پداگوژی ۴ عامل را در بر می گیرد که عبارتند از: کمک به دانش آموزان و تعیین نیازهای یادگیری، تنظیم برنامه درسی بر اساس نیاز دانش آموزان مختلف، طراحی فعالیتها برای تسهیل یادگیری و رشد یادگیرندگان با استفاده از فناوری اطلاعات در تدریس ۵) شایستگی رفتاری شامل: داشتن رویکرد دموکراتیک، نگرش پیش کنشی، کنجکاوی در مورد تازه‌ها، صداقت و درستی.

گرت و گینجر^۳ (۲۰۰۶) تحقیقی در مورد شایستگیهای حرفه ای معلم و اثربخش بودن معلم انجام داده اند. به نظر این پژوهشگران معلمی اثربخش است که باور دارد که تمام دانش آموزان می توانند موفق شوند و انتظارات بالایی برای آنها در نظر گیرد. اجتماعات یادگیری در کلاس تشکیل داده و با خانواده دانش آموز ارتباط برقرار کند، آموزش را با نیاز دانش آموز تطبیق دهند، مهارت و دانش فراگیران را باور دارد و از آن در آموزش استفاده نماید، نظارت بر خود و عقاید و عملکردش داشته و از سوگیری و پیش داوری پرهیز کند.

1. Hantly

2. Custer

3. Grant and Ginger

هونگ^۱ و همکاران (۲۰۰۸) در یک کار تحقیقی ناهماهنگی بین شایستگیها و اخلاق حرفه ای تربیت معلم پیش از خدمت و شایستگی مورد نیاز تدریس معلمان ضمن خدمت را مورد بررسی قرار دادند با استفاده از تحلیل عامل شایستگیهای معلمان درشش دسته: توانایی فکری، سیستم ارزشها، مهارتهای بین فردی، توانایی مدیریت، توانائیهای حرفه ای و ویژگیهای شخصیتی دسته بندی شد، نتایج پژوهش تفاوت قابل ملاحظه بین نظر معلمان در مورد شایستگیهای تربیت پیش از خدمت معلمان و نیازمندیهای شغلی معلمان در حال خدمت نشان نداده است. بیشترین تفاوت در بین سه گویه می باشد (۱) مدیریت ریسک (۲) تفکر پیش کنشی (۳) تفکر منطقی بود که این شایستگیها در طول دوره تربیت معلم به اندازه کافی و مورد نیاز حرفه معلمی، توسعه داده نشده است.

بلانچارد و هرسی^۲ (۲۰۱۴) یک کار تحقیقی راجع به نظام فرهنگی و نقش آن در تعهد کاری کاری حرفه ای و اخلاق حرفه ای انجام داده اند و معتقدند که در بخش نظام فرهنگی و نقش آن در تعهد کاری به موضوعاتی چون نظام فرهنگی، معنی کار و ارزش کار تاکید شده است و در بعد معنی کار دید انسانها نسبت به کار مورد بررسی قرار می گیرد و در بعد ارزش کار که انسانها چقدر کارکردن را ارزشمند می دانند مورد بررسی قرار داد (۱) نتیجه ی فرضیه مورد نظر در این تحقیق این است که فرهنگ کار معلمان با تعلق سازمانی رابطه ی مثبت وجود دارد. فرضیه ی صفر در سطح معناداری $a=0.01$ رد گردیده و فرض اصلی با اطمینان ۰.۹۹ تأیید شده و میزان همبستگی بین متغیرها ۰.۲۳٪ می باشد. (۲) بین رضایت شغلی معلمان با تعهد حرفه ای معلمان رابطه مثبت وجود دارد. فرض صفر در سطح معناداری $a=0.01$ رد گردید و با فرض اصلی با اطمینان ۰.۹۹ تأیید و میزان همبستگی بین متغیرها ۰.۴٪ بود.

کورن هاوسر^۳ (۱۹۶۲) بلاو و اسکات^۴ (۱۹۶۲)، هال^۵ (۱۹۶۸)، دورف من و هاوول^۶ (۱۹۸۶) این محققان پژوهشی راجع به دیدگاههای مختلف، پیرامون رابطه تعهد سازمانی و اخلاق حرفه ای پرداخته اند و بین تعهد سازمانی و حرفه ای تعارض دیده اند بر اساس دیدگاههای این پژوهشگران، کارمندان آن طور که ادعا می کنند بیشتر به حرفه و ارزشهای آن وفادار هستند تا سازمان و خویش. گرچه مسئله تعارض بین تعهد سازمانی و تعهد حرفه ای و اخلاق حرفه ای بسیار مورد توجه قرار گرفته است اما برخی از محققان معتقدند که این دو با هم تعارضی ندارند اینان در حقیقت عقیده دارند تعهد حرفه ای با تعهد سازمانی وجود دارد. نتایج این تحقیق نیز حاکی از آن است که بین تعلق سازمانی و تعهد حرفه ای معلمان با اطمینان ۰.۹۹٪ میزان همبستگی مثبت وجود دارد.

1Hong

2Blanchart and Hersey

3 Corn Havsr

4 Bella and Vaskat

5 Hall

6Dorfman and Howell

رایلی و کادول^۱(۲۰۱۳) در یک کار تحقیقی اخلاق حرفه ای را به انگیزه‌های درونی و بیرونی تقسیم می‌کند و سامرز تعهد حرفه ای موثر را نوعی وابستگی و انضمام به سازمان می‌داند که به صورت پذیرش ارزشهای سازمانی و تمایل به باقی ماندن در سازمان را می‌داند. در این تحقیق عواملی چون رضایت شغلی، عدالت سازمانی، تعلق سازمانی و تعهد حرفه ای معلمان مورد بررسی قرار گرفت و نحوه توزیع تعلق سازمانی و تعلق حرفه ای در بین معلمان و ارتباط آن دو با یکدیگر بررسی شده است این پژوهش در بین معلمان در مورد بررسی اخلاق حرفه ای مورد بررسی قرار گرفته است و بر اساس نمونه گیری طبقه ای نسبی انجام شده و بر چگونگی توزیع میزان تعلق سازمانی و تعهد حرفه ای در بین معلمان و عوامل موثر بر آن موجب گردید که مسئولین تصمیمات منطقی تری را در اداره ی امور بگیرند، میزان تعلق و تعهد و عملکرد معلمان بهبود یافته و پیشرفت سازمانی توسعه یابد. (۱) نتیجه فرضیه‌های مذکور بین تعلق سازمانی معلمان و تعلق حرفه ای رابطه مثبت وجود دارد. فرض صفر در سطح معنی داری $a=0.01$ رد گردید و فرض اصلی با اطمینان $a=0.99$ تأیید شده و میزان همبستگی بین متغیرها 0.51 ٪ می‌باشد. (۲) بین وجدان کاری معلمان و تعهد حرفه ای آنان رابطه مثبت وجود دارد. فرض صفر در سطح معناداری $a=0.01$ رد گردیده و فرض اصلی با اطمینان 0.99 تأیید شده و میزان همبستگی بین متغیرها 0.22 ٪ می‌باشد.

در تحقیقی بر روی ۴۰۰۰ نفر از دانشجویان دکترا و استادان ۹۹ کشور جهان که بیشترین دوره‌های تحصیلات تکمیلی را دارا هستند ارتکاب ۱۵ مورد اعمال خلاف اخلاق علمی از قبیل داده سازی، تحریف داده‌ها، استفاده از نتایج دیگران به جای نتایج خود، تغییر در نتایج به دست آمده، استفاده از منابع غیر اصیل ارزیابی شد. نتایج به دست آمده، استفاده از منابع غیر اصیل ارزیابی شد. نتایج به دست آمده، استفاده از منابع غیر اصیل ارزیابی شد. نتایج به دست آمده اعجاب برانگیز است: زیرا مشخص شد ۴۲ درصد از دانشجویان دکترا و ۵۰ درصد از استادان، حداقل مرتکب ۲ نوع خلاف از ۱۵ نوع خلاف‌های مذکور شده اند. نتیجه این بررسی به صورت زیر گزارش شد: یک سوم از استادان به تقلب دانشجویان خود پی برده اند... ۲۰ درصد از دانشجویان دکترای رشته شیمی گزارش دادند که هم دوره ای‌های آنها نتایج تحقیقات خود را تحریف و در واقع، داده سازی می‌کنند. تقریباً یک سوم گزارش کردند که مولفان در نگارش مقالات علمی خود اصالت کار تحقیقاتی را حفظ نکرده اند- ۲۲ درصد گزارش نمودند استفاده از داده‌های حاصل از کارهای تحقیقاتی آنها عمدتاً به درستی انجام نگرفته است و ۱۵ درصد آگاه به مواردی بودند که از نمایش آن دسته از داده‌هایی که کار خود استاد را نقض می‌نموده، عمدتاً خودداری شده است. بسیاری از دانشجویان فارغ التحصیل اظهار کرده اند که به علت اقدامات تلافی جوینه استادان، اعمال غیر حرفه ای آنها را در انجام تحقیقات و انتشار مکتوبات علمی نمی‌توانند بازگو کنند (کیانپور راد و حجازی، ۱۳۸۲، ص ۷۲) با بررسی تحقیقات فوق می‌توان به این نتیجه دست یافت که هر یک از صاحب نظران و اندیشمندان، در تحقیقات یا مقاله‌های خود به ابعادی از اخلاق علمی در دانشگاه‌ها و محیط‌های علمی پرداخته اند.

1 Riley and Kadvl

پستکورا (۱۹۹۱) در پژوهشی با عنوان "تعهد و هویت کاری چیکانوها" با هدف بررسی میزان تعهد کاری کارمندان و کارگران، تاثیر عواملی چون جنسیت، ازدواج، نوع شغل، محیط خانوادگی، عامل ایدئولوژی و اجتماعی را مورد بررسی قرار داد. نتایج حاکی از آن بود که عامل ازدواج نه تنها از تعهد کاری افراد نمی کاهد، بلکه فرد متاهل بر تعهد کاری خود می افزاید، زیرا نیاز اقتصادی او بیشتر شده و در این راستا، ملزم به تلاش و کوشش بیشتر است. نوع شغل و عامل ایدئولوژی نیز در تعهد کاری موثرند، زیرا نتایج نشان داد که مشاغل حرفه ای در مقابل مشاغل کارگری و دفتری فرصت بیشتری برای گسترش سطوح بالاتر هویت کاری فراهم می آورند، و از طریق عامل ایدئولوژی نیز افراد به خودشناسی رسیده و به وظائف خود پی می برند. در بعد اجتماعی نیز نتایج نشان داد افرادی که به نسبت، اجتماعی تر هستند، تعهد کاری آنان نیز بالاتر است.

رابین سون^۱ (۲۰۱۰)، در مقاله پژوهشی خود با عنوان "گزارش اخلاق حرفه ای" نتیجه می گیرد که آخرین نگرانی اساسی در این زمینه در عرصه کرامت انسان است که به نظر می رسد دست نیافتنی است.

دادهیر و همکاران^۲ (۲۰۰۹)، در پژوهشی با عنوان معیارهای اخلاقی در انجام کار عملی، به این نتیجه رسیده اند که رعایت اخلاق حرفه ای در کارکرد علم تاثیر مثبتی دارد، اعتماد اجتماعی نسبت به علم و اصحاب علمی را افزایش می دهد، بلکه فراتر از آن، اخلاق را برای کارکرد علم و توسعه آن اساسی می دانند. به عقیده آنان در شرایط ناهنجار و بی اخلاقی علم قادر به تحقق اهداف خود نیست و ناکامی های نهادی و حرفه ای بیشتری روبه رو می شود.

در مورد رعایت اصول اخلاق آموزشی در مقاله ای با نام اصول اخلاقی در آموزش عالی **موریو و همکاران^۳ (۲۰۰۷)** به بیان اصول نه گانه ای پرداخته اند که مهم ترین آنها عبارتند از: اصل شایستگی محتوا، اصل رشد دانشجویان، اصل ارزیابی مناسب دانشجویان و اصل احترام به همکاران و موسسه.

دیویس و والتون^۴ (۲۰۰۷)، در پژوهشی در حوزه ی اخلاق حرفه ای به این نتایج دست یافته اند که: اخلاق حرفه ای موضوع گفتگوی معاصر در میان کسب و کار حرفه ای است. **بار^۵ (۲۰۰۲)** ایشان به دنبال مطالعات و تحقیقات خود اظهار می دارد که معلمان خوب از صفات زیر برخوردارند: ۱- درباره موضوعی که تدریس می کنند اطلاعات کافی دارند. ۲- در تدریس حالت رسمی به خود نمی گیرند و نحوه تدریس شان به صورت سخن گفتن معمولی است. ۳- می توانند دنیا را از چشم دانش آموزان هم ببینند. ۴- نسبت به موقعیت های مختلف انعطاف پذیرند. ۵- علاقمند به

1. Rabin soon
2. Dadhier
3. Morio
4. Daivis & Walton
5. Bar

آزمایش و بررسی یافته‌های جدید هستند. ۶- بیشتر به آموزش انفرادی می‌پردازند یعنی به فرد و تفاوت‌های فردی توجه دارند. ۷- به خوبی می‌توانند مواردی را برای مطالعه انتخاب کنند. ۸- در موقع آموزش از مهارت‌های غیر کلامی مثل تکان دادن سر که حاکی از تأیید یا عدم تأیید دانش آموزان است استفاده می‌نمایند. ۹- در پرسیدن مهارت دارند و سعی نمی‌کنند که خودشان به تمام سوالات جواب دهند. ۱۰- شیوه درست و صحیح تهیه و اجرای آزمون را می‌دانند.

تحقیقات بیش از یک دهه گذشته توسط گروه‌هایی مانند انجمن ملی کمیسیون آموزش و آینده آمریکا استانداردهای حرفه‌ای برای معلمان شناسایی کرده‌اند. این استانداردها شامل طیف گسترده و وسیعی از مهارت‌ها و دانش است. و نیاز به محتوای عمیق دانش با استراتژی‌های متنوع آموزشی، ایجاد یک مولد محیط یادگیری و استفاده از ارزیابی‌های همه فن حریف، درک درستی از رشد انسان، توانایی کار با زبان‌های مختلف، مهارت‌های ارتباطی قوی، برنامه ریزی آموزشی و توانایی ایجاد همکاری قوی با پدر و مادر، کالج‌ها، جامعه و ترویج توسعه تفکر انتقادی و خلاق، حل مسئله و تصمیم‌گیری داشتن دقت و کارایی در آموزش، کسب مهارت‌ها و عادات توسعه ذهن و هم‌چنین درک تفاوت‌های بصری و ادراکی، فرهنگی و اجتماعی، فیزیکی یا عاطفی دانش‌آموزان است. (لیبرا و همکاران ۲۰۰۴)^۱

فیریره^۲ (۱۹۷۲) با دید متفاوتی از ویژگی‌ها و خصوصیات معلمان و استادان و به طور کلی آنهایی که با تربیت سروکار دارند سخن به میان آورده و معتقد است که لازمه برقرار شدن گفت و شنود میان معلم و شاگرد عشق ورزیدن به آدمیان و بهره‌مند شدن از (فروتنی) است. زیرا اگر چه طرفی گفت و شنود از فروتنی بی بهره باشند گفت و شنود که رویارویی آدمیانی است که به وظیفه مشترک آموختن و عمل کردن روی آورده‌اند از هم خواهد پاشید. از طرفی گفت و شنود مستلزم داشتن (ایمان) قوی به آدمی است و به قدرت او در ساختن و باز ساختن، به آفریدن و باز آفریدن ایمان به آدمی شرط پیشین و مقدمه‌ای واجب برای گفت و شنود است. به این ترتیب گفت و شنود که خود را بر عشق و فروتنی و ایمان بنا می‌نهد، رابطه افقی بین گفت و گوکنندگان شده است که نتیجه منطقی آن اعتماد متقابل به شرکت‌کنندگان در گفت و شنود است و این اعتماد مبتنی است بر صداقتی که با آن هر گروه مقاصد اصلی و واقعی خود را برای دسته دیگر بازگو می‌کند. اگر سخنان یک طرف با کارهایش یکی نباشد اعتماد به وجود نخواهد آمد و بی‌گفت و شنود هیچ تربیت راستین نمی‌تواند وجود داشته باشد.

کارل راجرز^۳ (۱۹۶۹) ایشان در مطالعه خود تحت عنوان (آزادی در یادگیری) برقرار کردن مناسبات صحیح بین افراد و به طور عام و استاد و دانشجو به طور خاص اظهار می‌دارد که در درجه اول باید به سخنان طرف مقابل گوش داده و از حرف‌های او لذت برد. ایشان معتقدند در نتیجه مراعات چنین نکته‌ای از سوی استاد و دانشجو هر دوی آنها بروز اشتیاق از طرف مقابل را خواهند

1Libera
2Firaireh
3Rojerz

پذیرفت و نکته آخری که راجرز به آن اشاره می کند این است که دیگران را دوست داشته باشید. با آنها صحبت کنید و آنها را مورد تمجید و تحسین قرار دهید اینها عواملی هستند که زمینه را برای ایجاد روابط متقابل سازنده با دیگران همکاری می کنند که یک شخص به عنوان استاد نیز در محیط کلاس و دانشگاه از این امر مستثنی نمی باشد برای اینکه یک استاد در درجه اول یک انسان بوده و در مراتب بعدی به عنوان یک استاد انجام وظیفه می کند.

انجمن تعلیم و تربیت در آموزش عالی (۲۰۰۰): این مقاله با عنوان (اصول اخلاقی در تدوین) مجموعه ای از اصول اخلاقی است که مسئولیت‌های شغلی اساتید را در نقش آنان به عنوان معلم تعریف می کند که این اصول عبارتند از: توانمندی محتوایی، توانمندی روش تدریس، پرداختن به عناوین هایش، پیشرفت دانشجو، روابط متقابل با دانشجویان، رازداری، احترام به همکاران، ارزیابی معتبر از دانشجو، احترام به موسسه آموزشی.

بریان و سارا^۱ (۲۰۱۱) در بررسی خود تحت عنوان بررسی و ارائه یک چارچوب برای دوره اخلاق حرفه ای معلمان آموزشی به نتایج زیر دست یافتند: به طور شایع اخلاق حرفه ای یک موضوع فراموش شده در برنامه‌های آموزشی دبیران است. آنها راهی برای آموزش اخلاق حرفه ای پیشنهاد می کنند که قاعده خاصی را به کار می گیرد که برای نظارت بر کار آموزشی مناسب است.

آنا و ماریا^۲ (۲۰۰۹) در بررسی خود تحت عنوان ارتباط اخلاق حرفه ای و آموزش معلمان به نتایج زیر دست یافتند: برخی از جنبه‌ها مرتبط با اخلاقی معلمان هستند و با ابعاد دیگر تحت مطالعه برای مثال تنظیم و ایجاد قانون وظیفه شناسی و اخلاقی، ادراک شخصی و حرفه ای معلمان رابطه دارند.

وی و استیکمور^۳ (۲۰۰۳) در بررسی اخلاق حرفه ای در ساختار صنعت، به نتایج زیر دست یافت: این نتایج از مطالعه پرسشنامه کوتاه فراهم شده و حاکی از طرح شاخص مدیران، معلمان و پیمانکاران ساختمان است بیشترین (۹۰٪) و بسیاری (۴۵٪) از آنها به قانون اخلاق حرفه ای معتقدند و یک قانون اخلاقی، رفتاری را در موسسات استخدام دارند. اکثریت (۸۴٪) مربوط به اخلاق علمی خواست، تا اینکه یک هدف سازمانی مهم باشد (۹۳٪) پاسخگویان موافقند که اخلاق کسب و کار باید سرکوب شوند و یا اخلاق فردی آن را کنترل کند. در حالی که (۸۴٪) پاسخگویان اظهار کردند، موازنه نیازهای ارباب رجوع و برخورد های عمومی باید حمایت شوند. با این وجود همه ی پاسخگویان بعضی از درجات رفتار غیر اخلاقی را در قالب گزاره‌های اخلاقی مشتمل بر: رفتار غیرمنصفانه (۸۱٪) اهمال (۶۷٪) تضاد منافع (۴۸٪) پیشنهاد تبانی (۴۴٪) کلاهبرداری (۳۵٪) نقص رازداری و نزاکت (۳۲٪) رشوه (۲۶٪) و تجاوز به اخلاق محیطی (۲۰٪) را احتمال کرده اند.

1 Berian & Sara
2 Anna & Mariya
3 Wi & Estikmoor

ایکپین^۱(۱۹۹۹) در پژوهشی تحت عنوان بررسی اخلاق کسب و کار در شرکت‌ها و صنایع کشور ترکیه به نتایج زیر دست یافته است: تفاوت‌هایی میان ادراکات اخلاقی و سن، تحصیلات، جنسیت، نوع و اندازه شرکت مورد بررسی قرار گرفته است که تاثیرات هر یک مورد سنجش و تفاوت میان آنها مشاهده شده است.

آبرات^۲(۱۹۹۹) در بررسی ادراکات اخلاق حرفه ای مدیران، سرپرستان و فروشندگان در کشور آفریقای جنوبی به نتیجه ی زیر دست یافته است: بر اساس این پژوهش، میان ادراکات اخلاق حرفه ای مدیران، سرپرستان، فروشندگان تفاوت‌هایی را از نظر اصول اخلاقی یافته است.

آندره^۳(۱۹۸۳) در بررسی خود تحت عنوان بررسی اخلاق حرفه ای به نتایج زیر دست یافت: این بررسی طبق تحلیل تطبیقی، پنج ویژگی اخلاق حرفه ای را تصدیق می کند: توزیع جهانی، همبستگی با وضعیت درون حرفه ای، اجرا، تابع قابلیت، اصول استقلال فردی (فردگرایی) تاکید بر تعهدات دانشکده ضمن توصیف این ویژگیها، دید دیگری را مستقیماً در رابطه با اخلاق در حالت درون حرفه ای و فوق حرفه ای می افزاید.

وروین^۴(۱۹۹۰) نشان داد که آموزش اخلاق در ارتقاء آگاهی دانشجویان از موضوعات اخلاقی و کاربرد آنها در محیط کار موثر است علاوه بر این توانایی تصمیم گیری اخلاقی در دانشجویانی که دروس اخلاقی را گذرانده بودند بیش از آنهایی بود که این درس را نگذرانده بودند.

هالسمایر^۵(۱۹۹۴) یادگیری تجربی و آموزش اخلاق در دانشگاهها بر استدلال اخلاقی و عملکرد پرستاران تاثیر مثبت دارد، آموزش اخلاق در هنگام تحصیل، نحوه مقابله با معضلات اخلاقی و تفکر منتقدانه در موضوع اخلاق‌ها را به افراد یاد داده است و برنامه درسی اخلاق بر اساس چارچوب مراقبت با تاکید بر مراقبت اخلاقی و تصمیم گیری اخلاقی طراحی شود.

رادمل^۶(۱۹۸۸) برنامه درسی آموزش اخلاق در شکل دهی نگرش افراد و افزایش دانش و ایجاد چارچوبی برای بحث و انتقاد (در زمینه موضوع‌های اخلاقی موثر است. و با گنجاندن موضوع اخلاق حرفه ای در برنامه درسی می توان از افزایش توانایی حل معضلات اخلاقی و قضاوت اخلاقی اطمینان یافت.

کاسرو و همکاران^۷(۱۹۹۲) در پژوهش کیفی با ۲۰ مدرس پرستاری در آمریکا نشان داد که آموزش اخلاق حرفه ای بر تکامل اخلاقی و معنوی موثر بود و ایجاد چارچوب اخلاقی دانشجویان کمک کرده و سبب شده است که افراد از توان کافی رای تصمیم گیری درست برخوردار شوند.

1Ekpin
2Aberat
3Andereh
4Wehr Wein
5Hulsmeyar
6Rodmel
7Kusserow and etal

پتروزلا^۱(۱۹۹۷) در بررسی خود نشان داد که آموزش اخلاق برای افزایش توانایی تصمیم‌گیری اخلاقی موثر است. ایجاد محیط یادگیری قابل اعتماد برای هیئت علمی و مدیران اجرایی^۲. (فریک^۵، پلایز^۶ و فریک^۷ ۲۰۰۹ و ۲۰۱۰)

به مرور زمان، رویکرد هدفمند، فعال و خودتنظیمی نسبت به رشد حرفه‌ای منجر به بهبود آموزش و سطوح بالاتر پیشرفت دانش آموزان شده است. نظام‌های تحصیلی که در آرزوی اخلاق حرفه‌ای یادگیری پیوسته (دائمی) هستند، مربیان را طوری تربیت می‌کنند که بر مبنای این فرض عمل کنند که همه‌ی دانش آموزان و همه‌ی مربیان قادرند که استانداردهای عالی را فرا گرفته و به آنها دست یابند.

اهداف حاضر به بررسی پیدایش اندیشه‌ی اخلاق، یادگیری دائمی در قالب اصلاح آموزی معقول است و تجربیات سه منطقه‌ی آموزشی را در زمینه‌ی تربیت و ایجاد یادگیری جمعی برای معلمان، دانش آموزان و مسئولان مورد بررسی قرار دادند. اخلاق محوری مورد بحث در مقاله‌ی حاضر عبارت است از نقش قدرتمندی که توسعه‌ی حرفه‌ای مجاز در تلاشهای اصلاح آموزشی ایفا می‌کند و دیگر اینکه چگونه پیشگامان تحصیلی از اخلاق یادگیری دائمی در قالب یادگیری بزرگسالان در بافت محیط کار بهره‌می‌گیرند. همچنین کاربردهای عملی و به خصوص مربوط به ابتکار عمل‌های توسعه‌ی حرفه‌ای مورد بررسی و انتقاد قرار می‌گیرد. ابتکار عمل‌های مزبور نوعی هدف اخلاقی را برای یادگیری دائمی القا می‌کنند. اخلاق حرفه‌ای مجاز نقش قدرتمندی در اصلاح آموزشی ایفا می‌کند (فریک و دیگران، ۲۰۱۰)

چهارچوب عملکرد و توسعه ۳ معلم استرالیایی

یک فرهنگ^۴ از عملکرد و توسعه در نشان دادن اینکه یک روش موفق برای عملکرد و توسعه موثر^۵ به ایجاد یک فرهنگ قوی و حمایت‌کننده بستگی دارد، تحقیقات هنوز مبهم است. روش‌های یادگیری عملکرد و توسعه مهم هستند، اما توجه بیش از حد به فرآیند^۷ یک ویژگی مشترک^۸ در روش‌هایی است که موفقیت کمتری دارند، بنابراین تمرکز بر روی عوامل که برای شکوفایی فرهنگ عملکرد و توسعه باید مورد نظر قرار گیرند از اهمیت زیادی برخوردار است. تفکر و تنظیم هدف^۹، تمرین حرفه‌ای^{۱۰}، یادگیری^{۱۱}، بازخورد^{۱۲} و مرور^{۱۳}

1 Pettrozella

2 Aspiring to a continuous learning Ethic

3 Performance and Development Framework

4 Culture

5 Effective

6 Supportive

7 Process

8 Common feature

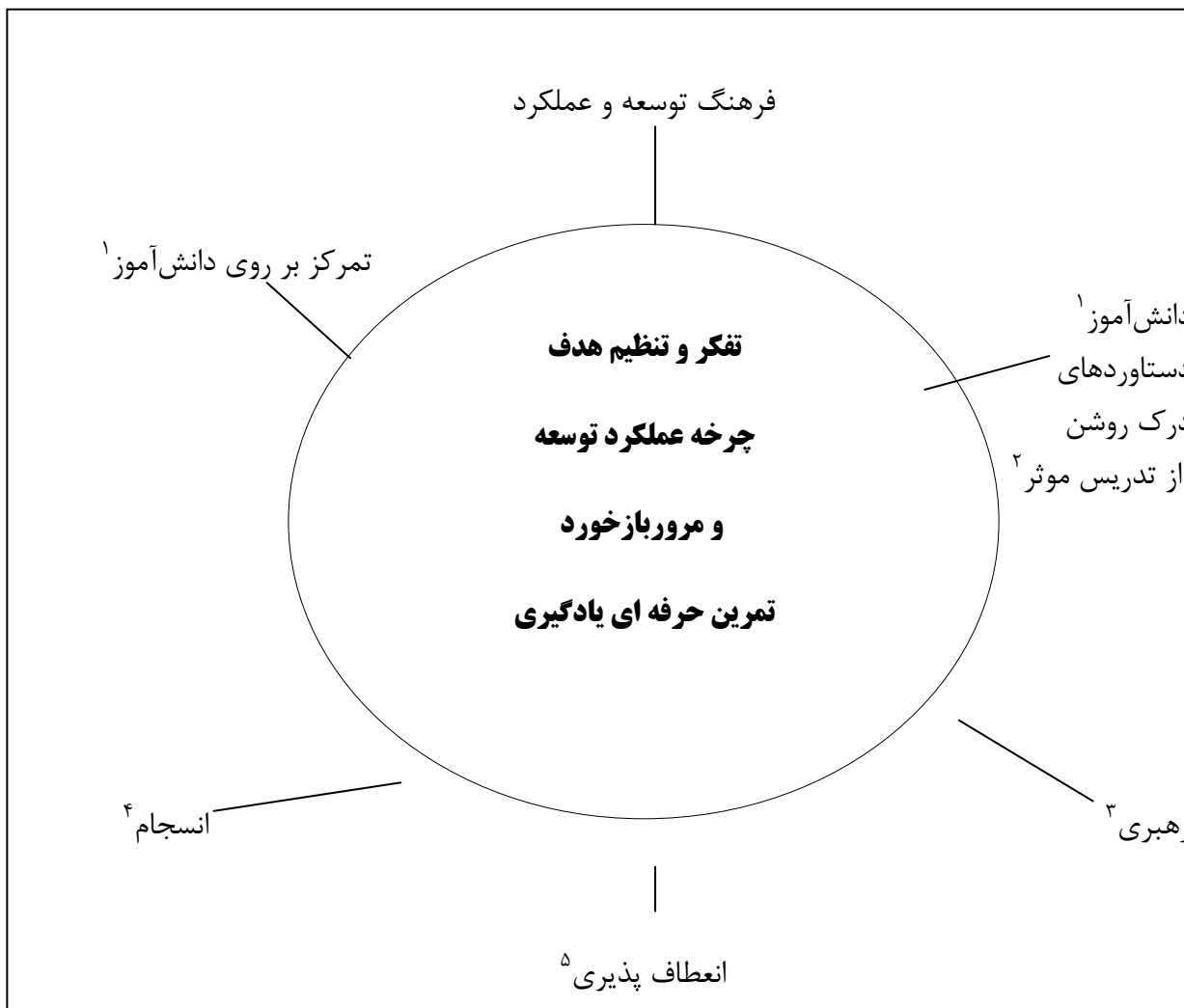
9 Reflection and goal sitting

10 Professional practice

11 Learning

12 Feedback

13 Review



نمودار ۲-۵- دستاوردهای دانش آموزان استرالیا

تمرکز بر روی دستاوردهای دانش آموز

بهبود^۶ تدریس به خودی خود یک پایان نیست، در واقع برای بهبود دستاوردهای دانش آموزان جهت جهت یابی^۷ شده است. بسیار ضرورت دارد که این تمرکز^۸ روشی را برای عملکرد و توسعه معلم بر می می انگیزد. این بحث روشهای ساده که ارزیابی تدریس^۹ را مستقیماً به اندازه گیری^۱ دستاورد واحد

1 Focus on students outcomes

2 Clear understanding of effective teaching

3 Coherence

4 Leadership

5 Flexibility

6 Improving

7 Directed

8 Focus

9 Evaluation of teaching

ربط می دهند، نیست. این در واقع یک فراخوان برای آنچه که معلم‌ها انجام می دهند و برای حمایت از یادگیرندگان است و با افزایش تاثیر مثبت^۲ تدریس، انتقال یادگیری در دانش آموزان حاصل می شود. این چهارچوب، دستاوردهای دانش آموزان را به طور گسترده تعریف می کند تا با یادگیری دانش آموزان، مشارکت^۳ در یادگیری بیشتر می شود و نیز ما را آگاه کند که یادگیری می توانند با روش‌های زیادی اندازه گیری شوند.

تدریس اثر بخش

تمرکز بر اثر بخشی تدریس، با یک چشم انداز روشن چپستی، تدریس موثر مشخص می شود. استرالیا اکنون دارای استانداردهای حرفه ای استرالیایی برای معلمان^۴ است (استانداردها) که آنچه که مربیان باید بدانند و قادر به انجام دادن آن در چهار مرحله شغلی^۵ هستند. این استانداردها یک تصویر جامع از عناصر تدریس موثر که حول زمینه‌های دانش حرفه ای^۶ عمل حرفه ای^۷ و مشارکت حرفه ای^۸ که سازماندهی شده اند را نشان می دهد.

استانداردهای حرفه ای استرالیایی برای معلمان یک تصویر جامع از حرفه معلمان است، بعید به نظر می رسد که مدارس و معلمان آنها بر تمام زمینه‌های استانداردها به یکباره تمرکز کنند. استانداردها باید به عنوان فراهم کننده پایه^۹ و یک زبان مشترک برای رسیدن به یک درک مشترک نگریسته شوند، یک درک مشترک از اینکه تدریس موثر در یک مدرسه خاص و در یک زمان خاص، چیست. این درک از تدریس موثر به وسیله اولویت‌ها و بافت مدرسه شکل خواهد گرفت.

رهبری (مدیریت)

تحقیقات نه تنها در اهمیت رهبری مدرسه در بهبود عملکرد مدرسه موثر است، بلکه در نقش حیاتی رهبران^{۱۰} در ایجاد فرهنگ عملکرد و توسعه نیز روشن است. استانداردهای حرفه ای در استرالیا برای مدیران^{۱۱} نقش رهبری تدریس و یادگیری را روشن می کند و باعث پیشرفت خود و دیگران و توسعه رهبری در یک مدرسه می شوند. همه این عناصر برای فرهنگ عملکرد و توسعه نقش مرکزی دارند. هرچند که مدیران دارای یک نقش مرکزی هستند، اما فرهنگ عملکرد و توسعه با یک فرد به تنهایی هدایت نمی شود. رهبری باید از همه سطوح منشاء بگیرد. خصوصیات یک روش موثر

1 Measures

2 Positive impact

3 Engagement

4 Australian professional standards for teachers

5 Four career stages

6 Professional knowledge

7 Professional practice

8 Professional engagement

9 Basis

10 Leaders

11 Australian professional standard for principals

واقعی شامل یک تعهد مشترک به توسعه است و نیز پذیرش اینکه معلمان در توسعه و پیشرفت یکدیگر و دارای نقش قدرتمندی هستند.

انعطاف پذیری

تمام مدرسه‌ها متفاوتند و باید به زمینه‌های منحصر به فرد و تاریخچه آنها پاسخ داده شود. مدرسه‌ها از لحاظ روش‌های فعلی شان در عملکرد و توسعه معلم بسیار متنوع هستند. واضح است که اجرای موثر، در ترتیب و توالی، تغییر در موقعیت‌های مختلف، متفاوت خواهد بود. این چهارچوب عناصر یک روش موثر برای عملکرد و توسعه معلم را توصیف می‌کند اما به ما آگاهی می‌دهد که این عناصر در هر مدرسه متفاوت خواهند بود.

انسجام

این مهم است که فرآیندهای عملکرد و توسعه در یک مدرسه با دیگر مقدماتی که مدارس، معلمان و مدیران مدرسه شامل آن می‌شوند، تناسب داشته باشد. فرآیندهای عملکرد و توسعه و اهداف معلم باید روش کلی برای تدریس و یادگیری در یک مدرسه را منعکس کنند و با برنامه‌های مدرسه سازگار باشند، مهم است که معلمان و مدیران مدرسه، عملکرد و توسعه را به صورتی تجربه کنند که پیوند دهنده فعالیت‌های مختلفی باشد که آنها در آن مشارکت دارند نه به صورت یک فرآیند اضافی و جداگانه.

همترازی^۱ با طرح‌های مدرسه و روش‌هایی در گستره مدرسه برای یادگیری حرفه‌ای از اهمیت خاص برخوردار است.

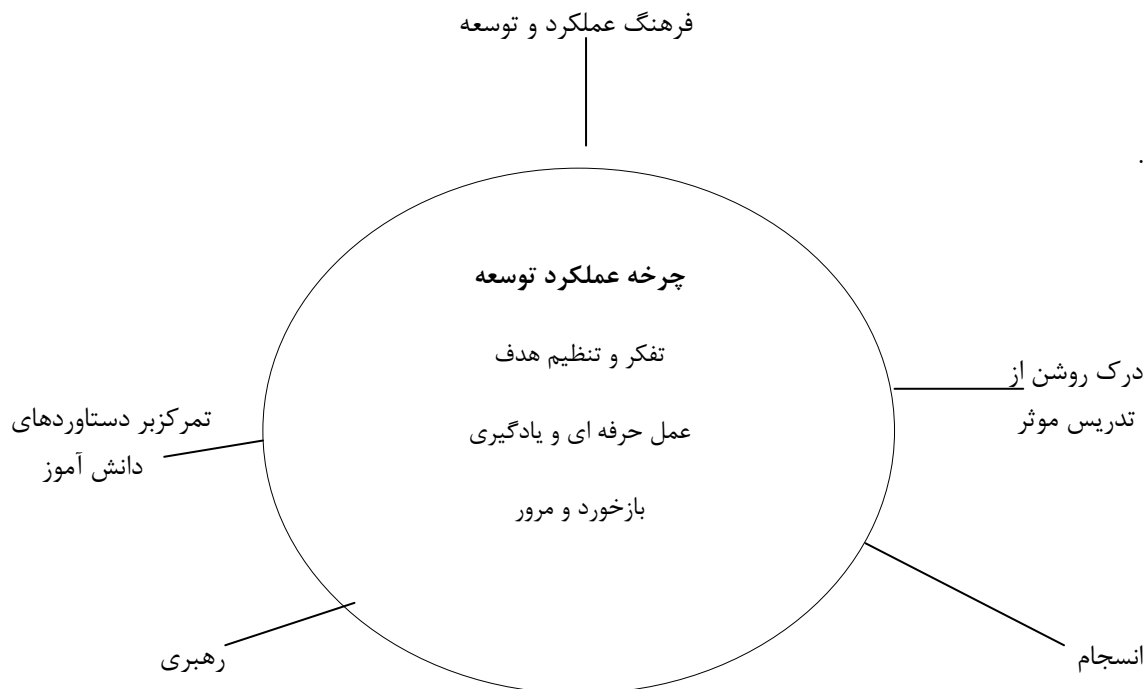
چرخه عملکرد و توسعه

فرآیندهای همراه با عملکرد و توسعه معلم معمولاً در چرخه‌ای روی می‌دهند که ساختاری را برای ارزیابی، توسعه و خالص کردن تمرین تدریس فراهم کند و حق معلمان را برای دریافت بازخورد و حمایت، به رسمیت می‌شناسد. اجزاء چرخه درهم آمیخته‌اند و ضرورتاً به ترتیب روی نخواهند داد و براساس موقعیت‌های ممکن است زمان بیشتر یا کمتری طول بکشد. در درون چرخه عملکرد و توسعه، چهار عنصر^۲ وجود دارد که برای یک روش موثر، اساسی هستند. این‌ها از تحقیقات، مشاوره با متخصص و یک تحلیل از تمرین فعلی خوب به دست آمده‌اند. هرچند اینها ضروری هستند اما به خودی خود برای به دست آوردن حداکثر منفعت این فرآیند کافی نخواهند بود. بنابراین مهم است که درباره الزامات مشترک و حداقل سطح پشتیبانی که معلمان در مدارس استرالیایی می‌توانند انتظار داشته باشند، شفاف بود. این بخش از چهارچوب اجزاء^۳ چرخه را توصیف می‌کند و نیز چهار عنصر اصلی را که باید در تمام مدارس استرالیا وجود داشته باشد، توصیف شده است.

1 Alignment

2 Element

3 Components



نمودار ۲-۱۶- چرخه توسعه حرفه‌ای معلمان استرالیا

[فرهنگ و عملکرد و توسعه^۱]

انعکاس و تنظیم هدف

چرخه با تنظیم اهداف شروع می‌شود. برای مشارکت هدفمند در ارزیابی عملکرد و توسعه یک معلم، با حمایت مدیر یا نماینده^۲ باید اهداف مورد توافق به وضوح بیان کند براساس نگرش مشترک مدرسه از تدریس موثر که از استانداردهای حرفه ای استرالیایی برای معلمان به دست آمده اند. اینها شامل اهداف مربوط به تاثیر معلمان در داخل و فراتر از کلاس درس خواهد بود. اهداف باید انعکاس خود معلمان در تمرین تدریس را در نظر قرار دهند که از بازخورد و شواهد و نیز طرح راهبردی مدرسه و اهداف یا اولویتهای تنظیم شده برای تیم معلمان در مدرسه مشخص شده است.

اهداف باید طوری طراحی شوند که قابل اندازه گیری باشند و باید با شواهدی که به عنوان پایه و اساس برای بازخورد و انعکاس استفاده شوند دارای یک پیوند آشکار باشند، اهداف یک معلم باید به

1Performance and development culture

2Delegate

طور منظم بازبینی^۱ شود و در هنگام تغییر شرایط تنظیم شوند. اهداف باید عملکرد معلم و توسعه معلم را مورد نظر قرار دهند.

عنصر ضروری^۲ یا عامل اساسی : همه معلمان دارای یک مجموعه از اهداف مستند و به طور منظم هستند که هم به عملکرد و هم به توسعه مربوط هستند و نیز به روش‌های اندازه‌گیری پیشرفت به سمت آنها مربوط هستند که با مدیر یا نماینده در توافق هستند.

تمرین حرفه‌ای و یادگیری

اهداف عملکرد و توسعه، اساس اقدام بعدی را برای تغییر و بهبود عمل تدریس شکل می‌دهند. هدف موثر برای بهبود عمل شامل یک تلاش آگاهانه برای جمع‌آوری و تامل در شواهد^۳ است، نگرش را در موثر بودن عمل معلم فراهم کنند و رشد و دسترسی به یادگیری حرفه‌ای با کیفیت بالا به آگاهی برسانند، این باید در یک زمینه^۴ با بازخورد مکرر رسمی و غیر رسمی صورت گیرد. یک بخش مهم از تمرین حرفه‌ای موثر، جمع‌آوری شواهدی است که اساس بازخورد مداوم، تامل^۵ و توسعه بیشتر را فراهم کند. کار پیچیده تدریس یک طیف گسترده و غنی از شواهد را ایجاد می‌کند که می‌تواند ارزیابی‌های معناداری را از تمرین برای اهداف تکوینی و تراکمی به آگاهی برساند. منابع بالقوه شواهد شامل:

- شواهد تاثیر تدریس بر دستاوردهای دانش آموز
- مشاهده مستقیم تدریس
- شواهد تاثیر معلم بر همکاران و مدرسه به صورت یک کل منسجم
- بازخورد دانش آموز
- بازخورد همسالان / مشاور
- بازخورد اولیاء
- خود ارزیابی معلم
- شواهد مشارکت در یادگیری حرفه‌ای و انعکاس معلم بر تاثیر آن

این تا حدودی از یک فهرست جامع دور است. با این وجود این نشان دهنده وسعت شواهد ذکر شده در تحقیقات بین‌المللی در موثر بودن معلم است. بعضی از شکل‌های شواهد وجود دارد که بخصوص در بررسی عملکرد معلم مهم هستند. شواهد یادگیری دانش آموز مستقیماً دستاوردهای تدریس را می‌گیرد و یک نقش مرکزی دارد. تحقیقاتی که مشاهدات تدریس در کلاس درس را نشان می‌دهد و به بازخورد مفید و به موقع مرتبط است و نیز بر توسعه متمرکز است، یک ابزار مفید برای توسعه معلم است و پرکاربردترین شکل شواهد در کشورهای OECD است.

1Review
2Essential element
3Evidence
4Content
5Reflection

فراتر از کلاس درس، شواهد باید بیان کننده تاثیر معلم بر همکاران و عملکرد مدرسه نیز باشد. مشارکت در یادگیری حرفه ای با کیفیت بالا یک راهبرد مهم برای بهبود تمرین معلم است. یک روش موثر برای یادگیری حرفه ای روشی است که در «منشور حرفه ای استرالیایی برای یادگیری معلمان و مدیران مدارس»^۱ توضیح داده شده است.

این منشور:

➤ اهمیت یادگیری در توسعه دانش حرفه ای، تمرین و درک همه معلمان و مدیران مدرسه برای رسیدن به توسعه در دستاوردهای دانش آموز را تصدیق می کند.

➤ این انتظار که همه معلمان و مدیران مدرسه به طور فعال در یادگیری حرفه ای در طول مشاغل^۲ مشارکت دارند را بیان می کند.

➤ ویژگی‌های فرهنگ یادگیری با کیفیت بالا و یادگیری حرفه ای را توصیف کرده است تا معلمان، مدیران مدارس و کسانی که از آنها حمایت می کنند تا از یادگیری حرفه ای بیشترین بهره را ببرند و آنرا^۳ ارزیابی کنند.

طبق تحقیقات، منشور یادگیری حرفه ای موثر را به صورت مرتبط^۴ مشترک^۴ و متمرکز بر آینده^۵ توصیف کرده اند. و همچنین اهمیت فرهنگ یادگیری در مدرسه را تعیین می کنند و تاکید می شود که یادگیری حرفه ای باید براساس تغییر تمرین معلمی باشد تا نیازهای دانش آموز برآورده شود. با این تمرکز، باید دسترسی به فرصت‌های یادگیری حرفه ای مورد ارزیابی قرار می گیرد تا اولویت‌ها و منابع مدارس فراهم شود..

عامل اساسی: ۱. همه معلمان در کارکردن در راستای اهدافشان حمایت می شوند که شامل دسترسی به یادگیری حرفه ای با کیفیت بالا است. ۲. شواهد مورد استفاده برای تامل و ارزیابی عملکرد معلم شامل بررسی کلی توضیح داده شده و از منابع متعدد حاصل میشود که مشتمل بر دستاوردهای دانش آموز، اطلاعات مبتنی بر مشاهده مستقیم تدریس و شواهد همکاری با همکاران باشد.

بازخورد و بررسی

مدارس با یک روش موثر برای عملکرد و توسعه معلم دارای یک تعهد به بازخورد رسمی و غیر رسمی مداوم و در فرهنگ حرفه ای هستند، بازخورد به موقع، مداوم و متمرکز بر توسعه از تلاش‌های معلمان حمایت می کنند تا تمرین آنها را بهبود دهد و انتخاب‌ها درباره یادگیری حرفه ای را هدایت کنند و تفکر و تجدید نظر در اهداف عملکرد و توسعه را به اطلاع برسانند. مهم است که در یک زمینه بازخورد غیر رسمی مکرر، یک فضا برای انعکاس کامل عملکرد معلمان در مقابل اهداف

1 Australian charter for the professional leaning of teachers and school leaders

2 Careers

3 Relevant

4 Collaborative

5 Future focused

عملکرد و توسعه آنها ایجاد شود که با استفاده از منابع متعدد آنها از شواهد جمع آوری شده هنگام بررسی، اداره می شود این، اغلب به شکل یک بررسی توسعه و عملکرد رسمی است. چنین بررسی باید شامل قوانین بازخورد شفاهی و کتبی باشد که اساس تفکر در تمرین را فراهم می کند تا توسعه بیشتر را در چرخه بعدی به آگاهی برساند.

عامل اساسی: همه معلمان در عملکردشان بازخورد رسمی و غیر رسمی منظمی را دریافت می کنند این شامل یک بررسی رسمی در مقابل اهداف توسعه و عملکرد آنها حداقل به صورت سالانه است با بازخورد شفاهی و کتبی که برای معلم فراهم می شود.

اهمیت اجرا^۱

تحقیقات نشان می دهد که طراحی یک چهارچوب عملکرد و توسعه و حتی طراحی جزئیات یک روش در سطح مدرسه، عوامل اصلی در دستیابی به توسعه پایدار نیستند، بلکه چالش اصلی در کارهای در دست اقدام مربوط به اجرا و تغییر فرهنگ قرار دارد. برای این چهارچوب، داشتن یک تاثیر پایدار یک تعهد قدرتمند و یک حمایت گسترده برای مدارس و گروه مدارس و نیز مدیران مدارس حیاتی خواهد بود. تلاش مستمر و مورد نیاز در صورتی آسان تر خواهد بود که عملکرد و توسعه به خوبی با دیگر سیاستها و فرآیند در سطح ملی، فضایی، سیستم آموزشی و مدرسه همتراز شود. عملکرد و توسعه باید از پیشرفت حرفه ای (شغلی) معلمان حمایت کند که شامل فرآیندهای رسمی مثل ارتقاء و تصدیق به عنوان یک معلم وفادار^۲ یا یک معلم پیشرو^۳ می باشد.

بسیاری از سیستمهای (آموزشی) و مدارس، سیستم توسعه و عملکرد و کارآموزی^۴ را که مورد استفاده معلمان فارغ التحصیل است با شواهد مورد نیاز برای این معلمان همتراز کرده اند تا حالت مشروط را به ثبت نام کامل تبدیل کنند. این باعث کاهش بار مسئولیت این معلمان می شود و یک مسیر روشن و منسجم تر در مراحل شغلی را فراهم می کند که در استانداردهای حرفه ای استرالیایی برای معلمان مطرح شده است.

فرآیندهای عملکرد و توسعه همچنین ممکن است معلمانی را شناسایی کنند که در قبال ملزومات^۵ موقعیت یا در قبال ملزومات برای ثبت نام مداوم دارای عملکرد ضعیفی باشند. عملکرد ضعیف از طریق فرآیندهای جداگانه مدیریت خواهد شد و از لحاظ صنعتی مورد بحث قرار خواهد گرفت.

توسعه و عملکرد در بافت (زمینه)

ارزیابی و بررسی، برای اجرای مداوم و موفق این چهارچوب حیاتی خواهد بود. تلاشها برای بهبود عملکرد و توسعه معلم تا حد زیادی از توانایی برای به اشتراک گذاشتن تجربیات و نیز تحقیقات

1Lead teacher

2implementation

3Highly Accomplished

4probationary

5requirements

دقیق درباره چگونگی ایجاد و حفظ یک فرهنگ عملکرد و توسعه موثر، بهره خواهد برد. بهبود کیفیت معلم از طریق یک فرهنگ توسعه و عملکرد، یک کار مهم است که ارزش انجام دادن را دارد. این همچنین یک مسئولیت جمعی است. مرحله بعدی برای تمام کسانی است که در آموزش استرالیا دخیل هستند تا یک روش سنجیده، ساختار یافته و طولانی مدت را انتخاب کنند و یک فرهنگ بسازند که یک محیط رضایت بخش و چالش برانگیز فراهم کند که در آن تمام معلمان استرالیایی بتوانند تمرین خودشان و نیز دستاوردهای دانش آموزان را بهبود ببخشند.

پایه تجربی این چهارچوب

کمک به توسعه این چهارچوب، AITSL، مقالات زمینه ای^۱ را مورد بررسی قرار داده که به طور خاص برای آگاهی این چهارچوب و تحقیق بین المللی و استرالیایی در مورد توسعه و عملکرد آماده شده اند و شواهد پشتیبانی فراوانی هم ارائه شده است.

دیدگاههای معلمان پیش دبستانی در مورد اصول اخلاقی^۲ (سافک^۳، ۲۰۱۰)

آیا مسئولیتها و تعهدات اخلاقی را در ضمن کار کردن اجرا شده است؟ امروزه برای هر حرفه ای، اصول اخلاقی حرفه ای ضروری انتخاب شده است. از آنجا که معلمان مستقیماً مسئول رشد کودکان هستند، اصول اخلاقی حرفه ای و تصمیم گیری اخلاقی برای معلمان حائز اهمیت است. گرچه بسیاری از کشورها، به ویژه ایالات متحده، پاره ای ضوابط اخلاقی برای معلمان پیش دبستانی تهیه کرده است، ولی در ترکیه هیچ فهرستی برای این گروه تدوین نشده است. در تحقیق حاضر، با ۲۹ معلم پیش دبستانی در شهر سامسون ترکیه با استفاده از سوالات نیمه ساختار یافته، مصاحبه ای در مورد اصول اخلاقی حرفه ای معلمان پیش دبستانی به عمل آمد. پس از مصاحبه ها، از تحلیل محتوا استفاده شد و فهرستی از ضوابط اخلاقی از دیدگاه معلمان هم تهیه شد. هر دیدگاه یک مورد از فهرست را تشکیل می داد و مقادیر فراوانی محاسبه شد. به این ترتیب نخستین چهارچوب ضوابط اخلاقی برای معلمان پیش دبستانی ترکیه فراهم شد.

انجمن مشاوره ی آمریکا (ACA) اصول اخلاقی را به این صورت تعریف می کند:

تبیین ماهیت مسئولیت های اخلاقی که از سوی اعضا گروه حرفه ای، مشترک به حساب می آید. (هیل ص ۱۳۲، ۲۰۰۴ و پهلوان ۱۹۹۸) اصول اخلاقی را به عنوان گزاره ای در مورد گذشته و حال، راست یا دروغ، یا به عنوان شاخه ای از فلسفه تعریف می کند که مربوط به بیان ساختارهای عمومی یا اخلاقی مردم، رفتارها یا ایده های آنهاست. همچنین گاهی اوقات اصول اخلاقی را به صورت های زیر دسته بندی کرده اند: ترویج بلندپروازانه ی ایده آلها، ضوابط آموزشی و نظارتی، ضوابط اخلاقی عالی، ضوابط اخلاقی سطح پائین، اصول اخلاقی ادراکی و اصول اخلاقی بقا یا ماورائی، اصول

1Background papers

2Ethical Principle

3Safak Ozturk

اخلاقی بهنجار و اصول اخلاقی کاربردی (اندولسن، ۲۰۰۶) چنین درکی از اصول اخلاقی، اهمیت انسجام و برابری را به ما یادآور می‌شود. (لووات، ۱۹۹۸)

کار (۱۹۹۹) بر این باور است که شخص ماهر و حرفه‌ای کسی است که علاوه بر مهارت تئوری یا فنی مشخص، دارای انواعی از نگرشهای اخلاقی متمایز، ارزشها و انگیزه‌هایی است که طوری طراحی شده است تا منفعت را تعالی بخشد و علاوه بر منفعت شخصی، نیازهای مراجعان یا شاگردان را ارتقا دهد. با توجه به دیدگاه‌های کمپل (۲۰۰۰)، هانیز (۱۹۹۸) و لووات (۱۹۹۸) ضوابط اخلاقی مشتمل بر قضاوت‌هایی همگانی همچون عدالت، درستکاری، وفاداری و احترام به دیگران است و این اصول عموماً تحت دو عنوان دسته‌بندی می‌شود: ارزشهای فراگیر یا نیکوکاری (آنچه که شخص باید انجام دهد) و عدم خباثت (آنچه که شخص نباید انجام دهد). ضوابط اخلاقی حرفه‌ای بهبود یافته، افراد را بهبود می‌بخشد یا جایگاه اجتماعی آنها را بالا می‌برد و یک پارامتر جدیدی در محیط کار پدید می‌آورد که مربوط به کیفیت اخلاقی-قانونی است (سیمپسون، ۲۰۰۴). هیگنیز (۲۰۰۳) تأکید می‌کند که اصول اخلاقی تدریس بر این موضوع متمرکز است که عمل تدریس چگونه به شکوفایی یادگیرندگان کمک کند.

سلامت دانش آموزان بومی در بسیج اخلاق مراقبتی در ارتباط با منطقه فی بلانک، مک بلانچ^۱ (۲۰۱۳)

مدارس در طول تاریخ، در حق دانش آموزان بومی مدارس استرالیایی اجحاف کرده است. این مقاله فرایندهای دمکراسی در فضای مدرسه را از طریق چارچوب اخلاق مراقبتی با محوریت جامعه شناسی آموزش و پرورش بررسی کرده است و اخلاق مراقبتی بین دانشجویان و با تمرکز بر محل ایمن و خانه سلامت تصویب شد کمبود دانش اخلاق مراقبتی و کار در محیط امن مدارس از مسائل آموزش و پرورش است بسیاری از معلمان و غیرمعلمان از طریق کلیشه‌های منفی^۲ در ارتباط با دانش آموزان بومی رفتار می‌کردند و این گزارش انتقادی سبب شد که مفهوم عدالت اجتماعی و دانش آموزش و پرورش^۳ را بیشتر گسترش دهند.

شایستگی‌های حرفه‌ای آموزگاران در آمریکا (۲۰۰۵)

شایستگی‌های کلیدی معلم همه‌ی زمینه‌های اعطای گواهی نامه به معلم را در بر می‌گیرند. این شایستگی‌ها ده اصل کلی هستند که همه‌ی معلمان باید آنها را بدانند و بدون در نظر گرفتن محتوای درسی خاص قادر به انجام دادن آنها باشند. خلاصه‌ی شایستگی‌ها به شرح زیر است: ۱- داشتن دانش مرتبط با محتوای درس ۲- داشتن دانش مرتبط با بهبود و یادگیری دانش آموز ۳- توانایی تطبیق دادن آموزش با نیازهای یکایک یادگیرندگان ۴- توانایی استفاده از راهبردهای چندگانه‌ی آموزشی ۵- داشتن مهارت‌های اداره‌ی کلاس و ایجاد انگیزه در دانش آموزان ۶- داشتن مهارت‌های

1- Blanch faye & Macgill , Bindi negative stertype

2- Social justice

3- Pedagogy

ارتباطی ۷- داشتن مهارت در برنامه ریزی آموزشی ۸- ارزیابی یادگیری دانش آموزان ۹- مسئولیت پذیری و تعهد حرفه ای ۱۰- فعالیت گروهی

شایستگی‌های حرفه ای آموزگاران در سنگاپور

در سنگاپور شایستگی‌های حرفه ای معلمی به پنج بخش زیر تقسیم می شود. ۱- رشد همه جانبه ی کودک (شایسته محوری) در میان گذاشتن ارزش‌ها با دانش آموزان/ اقدام برای رشد دانش آموز ۲- پرورش دانش تسلط بر موضوع. علاقه ی فعال به موضوع درسی/ ابتکار عمل برای هم گامی با روند آموزش و پرورش در موضوع تدریس خود/ داشتن تفکر تحلیلی/ توانایی در تحلیل و حل مشکلات/ بازشناسی روابط علی- معلولی/ اولویت بخشی به وظایف بر مبنای اهمیت آن‌ها/ تدریس خلاقانه/ استفاده از روش‌های متداول و نو برای تدریس/ فراهم کردن نوشته‌ها و برگه‌های کار/ برانگیختن علاقه ی دانش آموزان با استفاده از فنون خاص و رویکردهایی به آموزش مفاهیم/ ارزیابی یادگیری از طریق پرسش‌های ساده ۳- کار با دیگران/ اطلاع رسانی به والدین در زمینه‌های فعالیت‌ها، پیشرفت‌های دانش آموزان و خط مشی‌های آموزشی/ در نظر گرفتن والدین به عنوان همکاران آموزشی/ ترغیب درگیری والدین در فرایند آموزش/ تمایل به کمک به دیگران و در اختیار قرار دادن اطلاعات/ بیان نگرش مثبت و انتظارات از دیگران/ داشتن تمایل و اشتیاق به یادگیری از همکاران برای دستیابی به اهداف کار خود ۴- شناخت خود و دیگران (این شایستگی به طور رسمی بررسی نمی شود)./ داشتن درک درست از توانایی‌ها و ضعف‌های خود در جنبه‌های مختلف/ برخورداری از هوش هیجانی مناسب ۵- نفوذ بر ذهن‌ها و قلب‌ها/ ارائه ی پیشنهاد برای برطرف کردن فوری نیازهای رشد حرفه ای دیگران/ دادن مشاوره ی علمی و ارائه ی تجربه ی حرفه ی معلمی به آموزگاران تازه کار/ آگاهی از خط مشی‌ها و رویه‌های کاری/ بازشناسی توانایی‌های سازمانی/ درک مقاومت دیگران در مقابل تغییر/ درک منطق حاکم بر خط مشی‌ها (استینر، ۲۰۱۰)

شایستگی‌های حرفه ای معلمان در انگلستان

شایستگی‌های حرفه ی معلمی در انگلستان در سه بخش مرتبط طبقه بندی شده اند: ۱. تجربیات و ارزش‌های حرفه ای، ۲. دانش و درک و فهم، ۳. تدریس، ۱. تجربیات و ارزش‌های حرفه ای این شایستگی در برگیرنده ی نگرش و تعهدی است که انتظار می رود هر معلمی داشته باشد و شامل موارد زیر می شود. داشتن رفتار همراه با توجه و احترام به دانش آموزان و توجه به رشد آن‌ها به عنوان یادگیرنده ترویج رفتارها، نگرش‌ها و ارزش‌های مثبت در بین دانش آموزان/ ارتباط موثر با والدین و صاحبان مشاغل برای تعیین مسئولیت‌ها، علایق و حقوقی که در یادگیری دانش آموزان دارند/ درک کمک‌ها و حمایت‌های همکاران و دیگر افراد حرفه ای در زمینه‌های تدریس و یادگیری توانایی بهبود تدریس خود از طریق ارزش یابی، یادگیری از تجربه‌های موثر دیگران و از مدارک و شواهد علمی/ آگاهی از چارچوب‌های قانونی مرتبط به حوزه ی کاری و مسئولیت‌های خود ۲. دانش و درک و فهم این شایستگی به آموزگاری کارآموده و آگاه از موضوع تدریس خود نیاز دارد؛ معلمی که درک روشنی از

نحوه ی یادگیری و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان باشد. شایستگی دانش و درک و فهم شامل موارد زیر می شود. داشتن دانش و درک درست نسبت به موضوع تدریس دانش و فهم ارزش ها، مقاصد، هدف ها و نیازهای معمول آموزشی مندرج در برنامه های درسی ملی درک تاثیرپذیری یادگیری دانش آموزان از رشد جسمی، ذهنی، زبانی، اجتماعی، فرهنگی و عاطفی آن ها آگاهی از انتظارها، برنامه های درسی رایج و الزامات آموزشی استفاده ی موثر از فناوری اطلاعات و ارتباطات در آموزش موضوع درسی و در حمایت از نقش گسترده تر حرفه ای خود درک مسئولیت ها و دانستن روش کسب کمک و مشاوره از افراد متخصص دانستن طیف وسیعی از راهبردها برای ارتقای رفتار خوب و ایجاد یک محیط یادگیری هدفمند.

۳. تدریس این شایستگی ها مرتبط با مهارت های برنامه ریزی، نظارت و ارزیابی، آموزش و مدیریت کلاس هستند. و با ارزش ها و دانش مرتبط با بندهای یک و دو گره خورده اند. استفاده ی مناسب از طیف وسیعی از راهبردهای کنترل و ارزیابی برای سنجش پیشرفت دانش آموزان در جهت هدف های یادگیری برنامه ریزی شده و استفاده از این اطلاعات برای ارتقای برنامه ریزی و تدریس خودم تشخیص کردن هدف های یادگیری-یاددهی که مرتبط با همه ی دانش آموزان کلاس است. استفاده از هدف های یاددهی-یادگیری برای برنامه ریزی درس ها، توالی درس ها و نشان دادن اینکه چگونه یادگیری دانش آموزان را اندازه می گیرند. مشارکت و کمک به گروه های آموزشی به شیوه ی مناسب در مواقع لزوم و برنامه ریزی برای به کارگیری والدین، بیشتر به منظور حمایت از یادگیری دانش آموزان کنترل و ارزیابی هنگام تدریس و ارائه ی بازخورد فوری و ساختار یافته برای حمایت از یادگیری دانش آموزان توانایی ارزیابی پیشرفت دانش آموزان با بهره گیری درست از هدف های یادگیری و برنامه ی درسی ملی شناسایی و پشتیبانی دانش آموزان توانمند و کسانی که کمتر از انتظارات وابسته به سن کار می کنند. اثبات نظام مند پیشرفت ها و دستاوردهای دانش آموزان با ارائه ی شواهد گسترده ای از کار، پیشرفت و موفقیت آن ها در طول زمان (این کار به دانش آموزان در بررسی پیشرفت خود و به آموزگار در برنامه ریزی کار خود کمک می کند) توانایی استفاده از سوابق به عنوان پایه ای برای ارائه ی گزارش در مورد پیشرفت دانش آموزان (به صورت شفاهی و کتبی) به طور مختصر و اطلاع رسانی به والدین، صاحبان حرفه و دیگر افراد مرتبط داشتن انتظارات بالا از دانش آموزان و برقراری ارتباط موفق با آن ها با محوریت یاددهی-یادگیریتوانایی تدریس دانش و مهارت مورد نیاز انتظار مرتبط با برنامه ی درسی دانش آموزان آموزش درس های ساختار یافته و توالی کار خود به روشنی؛ به نحوی که موجب علاقه و تحریک دانش آموزان شود.

استفاده از روش های تدریس متفاوت و متنوع با توجه به نیازهای دانش آموزان به خصوص دانش آموزان با نیازهای ویژه و دانش آموزان سرآمد توانایی حمایت از کسانی که به یادگیری انگلیسی به عنوان زبان دوم می پردازند. توجه به تفاوت ها در تجربه ها، انگیزه ها و پیشرفت تحصیلی بین دختران و پسران و در نظر گرفتن فرهنگ های متفاوت و گروه های قومی دانش آوزان به منظور کمک به پیشرفت صحیح و مناسب آن ها سازمان دهی، مدیریت و استفاده ی موثر و درست از زمان تدریس و

یادگیری. سازمان دهی و مدیریت موثر و امن فضای فیزیکی آموزش، ابزارها، مواد، متون و دیگر منابع. تعیین انتظارات بالا از رفتار دانش آموزان. استفاده ی موثر از فناوری اطلاعات و ارتباطات در آموزش و تدریس. توانایی تدریس به دانش آموزان با توانایی‌ها و طیف سنی ای که برای آن تعلیم دیده اند(شاه محمدی، ۱۳۹۳).

اصول و ضوابط اخلاقی برای معلمان مقطع ابتدایی و دوره ی اول دبیرستان(هوارد^۱، ۲۰۱۰)

نامه رویکرد قوانین و اصول برای پرورش قضاوت اخلاقی مربیان ممکن است تاثیری به مراتب کمتر از رویکرد محوری(متمركز)داشته باشد. رویکرد متمركز منحصر بر معلمان ابتدایی و دوره ی اول دبیرستان معطوف است. مربیان پیچیدگی اخلاقی را در نقش خود می شناسند، و در تفسیر رفتار خود و میزان نفوذ آن بر دانش آموزان مهارت دارند و در چارچوب بافت مسئولیت حرفه ای خود به شیوه ای اخلاقی عمل می کنند. آن دسته از برنامه‌هایی که معطوف اصول اخلاقی هستند، حائز اهمیت هستند. اصول و ضوابط اخلاقی عبارتند از قوانین نحوه ی برخورد که برای یک طبقه بخصوصی شناخته شده هستند. از آنجا که ضوابط اخلاقی، قوانین رفتار هستند، لذا پذیرش این ضوابط جزو اصول است. ما هنگام تربیت مربیان باید تاکید شود که مربی در مقابل رهبر و پیشرو شناخته شود. آنها در مدارس و در میان دانش آموزان جزو پیشگامان و رهبران هستند و مهم تر از همه اینکه فردی پیشرو هستند که برای مسیحیت کار می کنند. منظور از رهبران خاص مسیحیت چیست؟ آنها چگونه اند و چه خصلت‌هایی را دارند؟ کانون توجه این مقاله عبارت است از شناسایی اصول و ضوابط اخلاقی حرفه ای برای معلمانی که تحت دستورات و تعالیم مسیحیت عمل می کنند. مقاله توضیح می دهد درباره ی انجمن‌هایی که برای تعلیم و تربیت کودکان و نوجوانان فعالیت می کنند پاره ای اصول و ضوابط اخلاقی (حرفه ای) یا مرام نامه ی اخلاق حرفه ای هم ذکر شده است.

1Howard

اخلاق فضیلت در مدارس^۱، چارچوبی برای تصمیم‌گیری (فیلیکا، ویلزنک، ۲۰۰۹)

اصول اخلاقی فضیلت متمرکز بر انگیزه‌هایی است که تصمیم‌گیری و فعل اخلاقی را هدایت می‌کند و لذا برای استفاده‌ی قابل قبول از ضوابط اخلاقی حرفه‌ی مشاوره بسیار حیاتی است. شناخت اصول اخلاقی فضیلت، درک مسئولیت‌های اخلاقی و استدلال اخلاقی را در عمل حرفه‌ای عمیق‌تر می‌سازد. مقاله حاضر نگرش کلی است بر اصول اخلاقی فضیلت و در مورد اهمیت ارتباط آن برای مشاوران تحصیلی و مربیان مشاوره بحث می‌کند. آن دسته از مشاوران تحصیلی که منحصرآپابیند ضوابط اخلاقی حرفه‌ای هستند ممکن است منصفانه با همه‌ی افراد برخورد نکنند، با وجود تفاوت‌های فرهنگی را قبول نداشته باشند (کوک و هاوسر^۲، ۲۰۰۹). اصول اخلاقی فضیلت را می‌توان به عنوان روانشناسی اخلاقی تلقی کرد یعنی نظریه‌ای در مورد اتخاذ انتخاب‌های اخلاقی بحث می‌کند. (میرا، اشمیت و دی، ۱۹۹۶، یوست و یوست^۳، ۲۰۰۹)

هنوز هم پیروان اصول اخلاقی فضیلت مدرن بر سوال‌های اصلی ارسطو تاکید می‌کند. (میلر^۴، ۱۹۹۱) از جمله سوال‌های به شرح زیر است. *من می‌خواهم چه نوع انسانی بشوم؟ *مشخصات فضیلتی انسانی که من قصد دارم بشوم کدام است؟ *کدام رفتارها یا افعال آن فضیلت‌ها را پدید خواهد آورد؟ در مقابل آن رویکردهای اخلاقی که بر وظایف یا قوانین تاکید می‌ورزند (اصول اخلاقی مبتنی بر قانون یا وظیفه) یا آن رویکردهایی که بر پیامدهای اعمال تاکید می‌ورزند (فرجام‌گرایانه یا سودگرایانه)، اصول اخلاقی فضیلت بر فضایل یا منش اخلاقی شخص تاکید می‌ورزند (بسن، ۲۰۰۹). اصول اخلاقی مبتنی بر فضیلت بر این نکته تمرکز دارد تا به افراد کمک کنیم تا خصلت‌های شخصیتی خوب نظیر مهربانی و سخاوت را پرورش دهند. در نتیجه این خصلت‌های شخصیتی خوب به شخص امکان آن را می‌دهد که تصمیماتی در زندگی اتخاذ کند که از لحاظ اخلاقی درست باشد (هاوسر، ویلزیسکی و هام^۵، ۲۰۰۶). پنج اصل اخلاقی راهنما (بیچم و چیلدرس، ۲۰۰۱، کیچیز^۶، ۱۹۸۴) که استانداردهای اخلاقی مشاوره‌ی تحصیلی بر پایه‌ی آن استوار شده است، هنگامی که مشاوران تحصیلی در کار خود با معضلات اخلاقی مواجه می‌شوند، چارچوبی برای تصمیم‌گیری اخلاقی فراهم می‌سازد. این پنج اصل به قرار زیر است:

- ۱- عدم خباثت: این وظیفه که به کسی آسیب نرسانید. ۲- نیکوکاری: وظیفه‌ی انجام کارهای خوب. ۳-
- وفاداری: وظیفه‌ی راستگو بودن و رعایت حقوق و مسئولیت‌های دیگران. ۴- عدالت: وظیفه‌ی رفتار عادلانه با دیگران. ۵- استقلال: وظیفه‌ی تسهیل حق شخصی برای انتخاب کردن

1 Virtue Ethics In school

2 Felicia L. Wilczensk

3 - Cook, A.L., & Houser

4 - Jost, D.T. & JOST, L.J

5 -- Miller, D.J

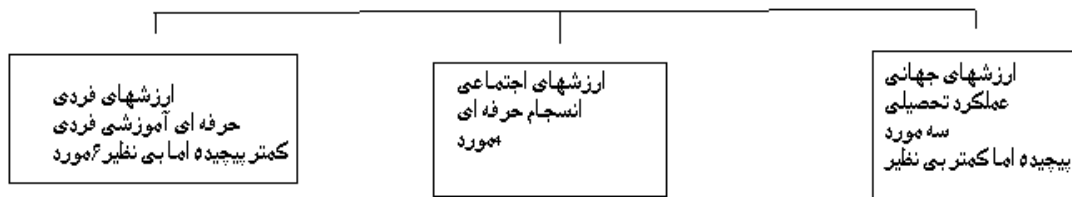
6 - Bessant, J

7 - Houser, R. Wilczenski, F.L. & Ham, M

8 - Beauchamp, T.L., & Childress, J.F.

فیشر^۱، (۲۰۱۳) اکتشاف ارزش‌ها در اخلاق حرفه‌ای معلمان اسرائیلی،

اهداف این مطالعه اکتشاف، اخلاق حرفه‌ای معلمان اسرائیلی، با استفاده از تئوری فست^۲ ارزش‌ها ارزش‌ها (اندازه‌گیری گاتمن، ۱۹۶۸). زمانی که آنها کد اخلاقی نداشتند، و فرضیه اصلی بر اساس اکتشاف ساخته شد، هدایت این مطالعه بر اساس ساختار جهانی ارزش‌ها بود. (شوارتز، ۲۰۰۷) از نقشه‌های مفهومی در این مطالعه بهره برداری شد. یافته‌های اولیه نشان داد که پیشرفت داده‌ها بر اساس نقشه SSA در سه دایره متحدالمرکز شامل ارزش‌های فردی^۳، ارزش‌های اجتماعی^۴، ارزش‌های جهانی^۵، اخلاق حرفه‌ای بر این اساس ارزش‌ها سازماندهی شد. عناصر کدهای اخلاقی مشتمل بر دانش حرفه‌ای و اصول اخلاقی اعتماد، صداقت، و شرافت است.



نمودار ۲-۱۸- عناصر کدهای اخلاقی

منشور اخلاق حرفه‌ای^۶: مقامات دولتی و یا سازمانهای حرفه‌ای (بوشن، ۲۰۰۹)

هنجارهای اخلاقی و ارزشی را به صورت استاندارد حرفه‌ای و مکتوب ارائه می‌کنند و گروه حرفه‌ای به آن الزام دارند (بوشن، ۲۰۰۹) اهداف منشور اخلاق حرفه‌ای: هدف اصلی: تعیین هنجار اخلاقی یا ارزشی به صورت استاندارد حرفه‌ای و ایجاد انضباط فردی و گروهی در عمل حرفه‌ای هدف‌های ویژه: ۱- عاملین آموزش و پرورش راهنمایی و حمایت به شرح زیر می‌کند: الف- بر اساس استدلال کردن و آگاهی اخلاقی اعضای حرفه‌ای را برای تصمیم‌گیری اخلاقی حمایت می‌کنند. ب- معضلات اخلاقی که متخصصان آموزش و پرورش با آن مواجه هستند در رفع آنها کمک می‌کنند. ج- مقررات حرفه‌ای برای فعالیتهای روزانه معلمین شفاف سازی می‌کند. ۲- معلمین و یادگیرندگان را راهنمایی و حمایت به شرح زیر می‌کند: الف- یادگیرندگان را از تبعیض، تحقیر و پرخاشگری حفاظت کنند. ب- اعتماد و اختیارات معلمین را بدون سوء استفاده از قدرت در مقابل یادگیرندگان حفظ کنند. ج- با تاکید بر پیامدهای (عواقب) انضباطی از امکان سوء رفتار اعضای حرفه‌ای جلوگیری کنند. د- حقوق معلمان و بهبود شرایط شغلی معلمین را شفاف سازی کنند. ۳- تربیت حرفه‌ای را در سطح بالای حرفه‌ای حفظ

1-Fisher & Yael
2-Facet Theory
3 -Personal value
4 -Social value
5 -Universal value
6-Code of Ethic
7Boisson,muriel

و نگهداری کنند. الف-شرافت، شان و منزلت معلمین را حفظ و نگهداری کنند. ب-خودکارآمدی معلمین و تعهد حرفه ای را ارتقاء دهند. ج-هویت حرفه ای در میان معلمین را ارتقاء دهند. در تدوین منشورهای اخلاقی سازمانها به چهار مصلحت توجه می شود: ۱-مصلحت عامه ۲۰مصلحت قانونی ۳-مصلحت سازمانی و حرفه ای ۴-مصلحت فردی

تفاوت منشور اخلاق حرفه ای و قواعد رفتار یا سلوک حرفه ای چیست؟

تعیین بخشی از تعلیم و تربیت که متشکل از ساختن محیط یادگیری و آموزشی، تهیه مقرراتی برای دانش آموزان، بهبود یاددهی-یادگیری، ارتقاء اخلاق به وسیله ارزشهای عمومی است. راهنمایی برای ایجاد آمادگی حرفه ای است، در شرایطی راهنمایی اخلاق حرفه ای مثل اصولهای اخلاقی در بافت مدارس، معلمین، دانش آموزان و والدین و انجمنهای معلمین ارائه کنند و راهنماییهای برای عمل ارائه شد. (بوشن، ۲۰۰۹) که محور هسته ی ارزشها در سلوک یا رفتار حرفه ای، محور است بسیاری از گروههای اجتماعی ارزشهای خود را ارائه داده اند.

آموزش و پرورش بین المللی و اخلاق حرفه ای

مسئولیت آنها مراقبت در عمل حرفه ای است، کارکنان آموزش و پرورش به یادگیرندگان در پرورش استعدادها کمک می کنند، حرفه ای تدریس ممکن است بحثهای مفید درباره هسته ارزشها مشتمل بر ارتقاء عزت نفس معلمین، احترام به همه کودکان، ارتقاء سلامت کودکان، ارتقاء احترام به جامعه انجام شود.

تربیت معلم و اخلاق حرفه ای

برنامه ریزی تفصیلی و توانمند سازی معلمان در اجرای قواعد رفتار حرفه ای نظارت می کنند، برنامه ی آمادگی معلمان، قواعد اخلاقی را در ایجاد قابلیتهای عمل حرفه ای را پوشش می دهند، در برنامه های درسی آمادگی معلمان قبل از خدمت و ضمن خدمت قواعد رفتاری (سلوک معلمان) محور است و عناصر سلوک معلمان در ماهیت علم، نگرش، مهارت ها طبقه بندی می شود، اجرای کدها به وسیله قدرت های عامه و معلمین حمایت می شود و در اجرای قواعد سلوک حرفه های در همه ی بخشها وجود دارد.

جورج جکسون و همکاران، (۲۰۰۶) اجرای خط مشی اخلاق در کشورهای توسعه یافته

سیاست هدایت پژوهشگران را تضمین می کنند. خط مشی دانشگاهها در سطح جهان حمایت از هدایت پژوهشگران است و این انتظار در کشورهای در حال توسعه بدست نمی آید. اجرای خط مشی اخلاقی با آمادگی ملی تسهیل می شود. چارچوب قانونی که بر اساس بحثهای انطباقی است. در هر صورت اجرای چنین خط مشی ها^۲ هنگامی که چارچوب قانونی وجود ندارد دانشگاه بوتسوانا^۳ آگاهی^۴ از

1-Professional Code of conduct
2-Regulatory
3 -Botswana
4-Awareness

از اخلاق در پژوهش با ارزیابی نیازها افزایش داد و سوء رفتارها^۱ را مدیریت کرد و در این مقاله چگونگی مدیریت سوء رفتار اخلاقی و مسئولیت رفتار اخلاقی را شرح داده شده است..

قابلیت‌های حرفه ای معلمان (دانشکده معلمان دانشگاه کوئینزلند^۲ ۲۰۰۷)

استانداردهای حرفه ای معلمان کوئینزلند خلاصه ای از قابلیت‌هایی است که معلمان برای آموزش کیفی و حمایت از یادگیری دانش آموزان باید دارا باشند. این ده استاندارد در سه بخش اصلی بهم پیوسته شامل تدریس و یادگیری، ارتباطات حرفه ای و رشد حرفه ای دسته بندی شده اند. هر استاندارد در برگیرنده مجموعه ای از دانش، عملکرد و ارزش‌ها است. ۱- طراحی و به کارگیری تجربیات یادگیری منعطف و جالب برای افراد و گروهها. ۲- طراحی و به کارگیری تجربیات یادگیری توسعه دهنده خواندن، نوشتن و حساب کردن. ۳- طراحی و استفاده از تجربیات یادگیری فکری چالش برانگیز. ۴- طراحی و استفاده از تجربیات یادگیری با توجه به تفاوت‌های فردی ۵- ارزیابی و گزارش دهی مناسب از یادگیری یادگیرندگان. ۶- حمایت از توسعه فردی و مشارکت یادگیرندگان در جامعه ۷- ایجاد و حفظ محیط یادگیری حمایتی، امن و مشوق ۸- برقراری ارتباط موثر با خانواده‌ها و جامعه ۹- شرکت موثر در گروه‌های تخصصی ۱۰- انجام اعمال متفکرانه و بازسازی مداوم حرفه ای.

● چارچوب شایستگی فن آوری اطلاعات و ارتباطات یونسکو (۲۰۰۸)

با توجه به نقش فن آوری اطلاعات و ارتباطات در توسعه و اصلاحات آموزشی و تاثیر آموزش و پرورش کیفی در پیشرفت اهداف توسعه اجتماعی و اقتصادی؛ یونسکو استفاده موثر معلمان و دانش آموزان از فن آوری را برای موفقیت و کامیابی در جوامع دانش محور و اطلاعاتی ضروری می داند. این چارچوب راهنمایی جهت برنامه‌های تربیت معلم و کار آموزی معلمان فراهم می سازد که در توانمند سازی دانش آموزان در استفاده از فن آوری نقش اصلی را به عهده دارند.

ب: پژوهش‌های داخلی

شایستگی‌ها و شایستگی‌های آموزگار عصر حاضر (شاه محمدی، ۱۳۹۳).

معلمان در گسترش آموزش و پرورش نقش کلیدی دارند. مهم ترین عامل کیفیت، کنش و واکنش‌هایی است که میان معلمان و دانش آموزان اتفاق می افتد. عناصر این تعامل دانش، مهارت و حساسیت معلم از یک سو و انتظارات یادگیری، وضعیت اقتصادی و اجتماعی و ویژگی فرهنگی یادگیرندگان از سوی دیگر هستند که موفقیت یا شکست آموزش و پرورش را تعیین می کنند. بنابراین، به کارگماردن تواناترین و شایسته ترین افراد برای حرفه ی معلمی حیاتی ترین مسئله است و حیاتی تر از آن برنامه‌های تربیت معلم و آموزش‌های ضمن خدمت هستند که با کیفیت برتر و بالاتر فراهم آیند و برای معلمان این فرصت پیش آید تا دانش و مهارت خویش را در طول دوران

1-Misconduct

2. Queensland College of Teacher

خدمت افزایش دهند. کیفیت هر نظام آموزشی در نهایت به کیفیت معلمان آن جامعه وابسته است (رئوف، ۱۳۷۹). حرفه ای شدن معلمان بر جنبه‌های تکنیکی تدریس و ارتقای موقعیت اجتماعی حرفه ای معلمی متمرکز است. حرفه ای شدن فرایندی است که به وسیله ی آن انجام یک حرفه یا شغل مستلزم داشتن مهارت‌های ویژه ای می شود. معلم حرفه ای باید از دانش محتوایی، رشد کودک، سبک‌های یادگیری، راهبردهای تدریس و مجموعه ای جدید از ارزش‌های همراه با احترام به تفاوت‌های فردی، همکاری با همکاران و گرفتن بازخورد مداوم از تدریس و قابلیت هدایت و تغییر و ارتباط موثر درک عمیق تری داشته باشد. رویکردهای جدید در تربیت و آموزش مداوم آموزگاران بر اساس توسعه ی مفهوم رویکرد سیستمی به آموزش، در نظر گرفتن تدریس به عنوان فعالیت حرفه ای و سیاست‌های حمایت کننده ی توسعه ی حرفه ای به وجود آمده و آموزش نیاز مداوم زندگی حرفه ای معلمان شده است (وایلان، ۲۰۰۷).

قربانی زاده و کریمیان، (۱۳۸۸). عوامل درون سازمانی مؤثر بر اخلاق کاری کارکنان

هدف این پژوهش، بررسی عوامل مؤثر بر ارتقای سطح اخلاق کاری کارکنان صفی و ستادی بانک ملت است. جامعه ی آماری این پژوهش، تمامی کارکنان شاغل در اداره ی کل امور کارکنان بانک ملت و شعب منطقه ی یک تهران می باشد که از بین آن‌ها دو گروه ۵۸ و ۹۰ نفری به ترتیب از حوزه ی ستادی و صفی با روش نمونه گیری تصادفی منظم به عنوان نمونه انتخاب شده اند. برای جمع آوری داده‌ها از ابزار پرسش نامه ی محقق ساخته استفاده شده است و روش‌های آمار توصیفی (جداول، فراوانی و شاخص‌های متمایل به مرکز) و استنباطی (آزمون‌های رگرسیون و تی زوجی) برای تجزیه و تحلیل اطلاعات به دست آمده، مورد استفاده قرار گرفته است. نتایج به دست آمده بیان گر این است که بین عوامل درون سازمانی مؤثر بر ارتقای سطح اخلاق کاری کارکنان صف و ستاد بانک ملت تفاوت معناداری وجود دارد.

نتیجه ی به دست آمده، حاکی از آن است که در بین کارکنان صفی بانک ملت، هر سه متغیر اهداف و راهبردها، نحوه ی مدیریت و فرآیندهای کاری، اثر معناداری بر سطح اخلاق کاری آنان دارد و مقدار تأثیر آن‌ها، به ترتیب برابر با ۰/۳۲۴، ۰/۳۶۱ و ۰/۲۱۷ می باشد. به این معنا که از بین عوامل سه گانه ی درون سازمانی، عامل مدیریت، بیش از سایر عوامل بر اخلاق کاری کارکنان صفی اثر گذار است و اهداف و راهبردها و فرآیندهای کاری از این منظر در رتبه‌های بعدی قرار می گیرند.

رونقی، و فیضی، (۱۳۹۰). ارائه ی الگوی اخلاق کاری کارکنان بانک‌های خصوصی ایران

هدف اصلی این پژوهش ارزیابی شاخص‌های اخلاق کاری بین کارکنان بانک‌های خصوصی و ارائه الگویی جهت بررسی ارتباط بین عامل اخلاق کاری کارکنان با اعتماد، رضایت و وفاداری مشتریان است. این پژوهش از نوع توصیفی - پیمایشی است. در این مقاله در ابتدا به وسیله مصاحبه و نظر سنجی از استادان و کارشناسان، شاخص‌های مربوط به ارزیابی اخلاق کاری کارکنان تدوین شده است. پس از ارزیابی این شاخص‌ها ارتباط بین رعایت اخلاق کاری، اعتماد مشتریان و رضایت و وفاداری آنها

در قالب یک الگوی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. بر اساس الگوی ارائه شده ی پژوهش، ارتباط مثبتی بین رعایت اخلاق کاری در بین کارکنان بانک‌های خصوصی با جلب اعتماد مشتریان و کسب رضایت آنها مشاهده می شود که ه وفاداری مشتریان را به بانک مربوطه به دنبال دارد. تحقیقات، آفات اخلاق حرفه ای: یافته‌های نظرسنجی مرکز تحقیقات مطالعات و سنجش برنامه ای (۱۳۷۴) سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور صدا و سیما آشکار کرد که در مجموع تنها ۹ درصد از پاسخگویان معتقدند که وجدان کاری در جامعه به میزان زیادی رعایت می شود. هم چنین در مطالعه گزارش‌های سازمان بازرسی کل کشور از تخلفات اداری در ۱۳۷۷ که ۲۳۷۶ مورد بوده مشاهده شد که بیشترین تخلفات به ترتیب عبارت است از: سهل انگاری و کم کاری، تسامح در حفظ اموال، عدم رعایت نظم و انضباط، اسراف و تبذیر (نجاری، ۱۳۷۹) از سوی دیگر، یافته‌های دیگری که به تبیین عوامل موثر بر وجدان کاری با مدل معادلات ساختاری و ترسیم تحلیل مسیر پرداخته نشان می دهد که تحصيلات ۳۶ درصد نقش مستقیم و ۷۶ درصد نقش غیر مستقیم در تبیین تغییرات وجدان کاری دارد (چلبی، ۱۳۷۴).

طاهری دمنه و دیگران (۱۳۹۰). نقش اخلاق کاری در ارتقای رفتار شهروندی سازمانی

هدف این پژوهش بررسی ارتباط بین رفتار شهروندی سازمانی و اخلاق کاری است. تحقیق حاضر از نوع کاربردی و با رویکرد پیمایشی بوده و ابزار مورد استفاده در آن برای جمع آوری اطلاعات، مصاحبه و پرسشنامه می باشد. جامعه تحقیق، کلیه کارکنان دانشگاه یزد در ۱۳۸۸ هستند که از بین آن‌ها ۱۰۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب گردیدند. نتایج تحقیق منجر به تشخیص سه بعد مجزا در سازه ی رفتار شهروندی و هشت بعد در سازه ی اخلاق کاری گردید. همچنین یافته‌های حاصل از به کارگیری الگوی رگرسیون نشان داد که عامل قانونگرایی اخلاق کاری به بهترین وجه می تواند رفتار شهروندی کارکنان سازمان را توجیه نماید. یافته‌های این تحقیق می تواند به بهترین وجه در خصوص ارتقای مشخصه‌های رفتار شهروندی با استفاده از تقویت اخلاق مورد استفاده قرار گیرد. بدین منظور لازم است فرآیند ویژه ای برای لحاظ نمودن اخلاق گرایی در نظام استخدام مد نظر قرار گرفته و متقاضیان از حیث اخلاق مند بودن نیز در کنار سایر شرایط عمومی و اختصاصی بررسی شوند.

آتشک و دیگران (۱۳۹۰). مفهوم فساد اداری در نظام آموزش دولتی

مبارزه با اشکال مختلف فساد اداری در نهادهای مختلف اجتماعی در طی دهه گذشته مطمح نظر مجامع بین المللی و دولت‌ها برای تحقق اهداف حکمرانی مطلوب از جمله شفاف سازی، مسئولیت پذیری و پاسخگویی قرار گرفته است. در این میان تشخیص، پیشگیری و مبارزه با فساد اداری در نظام آموزشی به دلیل وسعت، ماهیت . حساسیت و پیچیدگی‌های آن با مشکلات جدی مواجه است، از این رو به نظر می رسد واکاوی جوانب مختلف مفهوم فساد اداری در نظام آموزشی با مدد از تجارب بین المللی در تحقق اهداف مذکور مفید باشد. پژوهش حاضر از نوع توصیفی - کتابخانه ای بوده است که اطلاعات آن از طریق بررسی اسناد و مدارک موجود مرتبط و به شیوه ی استنادی، گردآوری و با توجه به سؤالات پژوهش، تدوین شده است. فساد اداری در بخش آموزش

دولتی به معنای استفاده ی نظام مند از اختیارات دولتی برای کسب منافع شخصی است که اثری قابل توجه بر مقوله‌های دسترسی به نظام آموزشی، کیفیت آموزش، برابری در بهره مندی از فرصت‌های آموزشی دارد که این امر می تواند در سطوح مختلف وزارتخانه ای استانی یا مدرسه ای و در قالب اختلاس، رشوه، تخلف، اخاذی، پارتی بازی رخ بدهد که نمونه‌های آن را می توان در حیطه‌های ساخت مدارس، استخدام، ارتقاء، انتصاب، رفتار و سلوک کادر آموزشی، تامین و توزیع مواد و تجهیزات آموزشی و غیر آموزشی، تخصیص وجوه ویژه امتحانات و مدارک تحصیلی مشاهده کرد.

مطلبی فرد و دیگران، (۱۳۹۰). بررسی و شناسایی نشانگرهای حرفه ای و اخلاقی در آموزش و تدریس از نقطه نظر دانشجویان کارشناسی ارشد: یک مطالعه کیفی

پژوهش پیش رو، به بررسی ویژگی‌های تدریس اخلاقی و حرفه ای از دیدگاه دانشجویان تحصیلات تکمیلی می پردازد. این پژوهش با استفاده از رویکردهای کیفی صورت گرفته است. برای به دست آوردن داده‌ها از مصاحبه ی نیمه ساختار یافته استفاده شده است. جامعه ی پژوهشی عبارت است از دانشجویان کارشناسی ارشد دانشگاه تربیت معلم تهران که از بین آنها ۳۲ نفر از طریق روش نمونه گیری هدفمند و روش گلوله ی برفی انتخاب شده اند. برای تحلیل اطلاعات به دست آمده از مصاحبه‌ها از روش تحلیل محتوای مصاحبه‌ها، کدگذاری باز و کدگذاری انتخابی استفاده شده است. نتایج به دست آمده نشان داد که تدریس اخلاقی از دیدگاه دانشجویان دارای هشت مؤلفه ی اساسی می باشد که عبارتند از: کارآمدی در آموزش، کارآمدی در ارائه ی محتوا، تعامل حرفه ای، توجه به رشد همه جانبه ی دانشجویان، احترام به همکاران، فضای بحثی مناسب در کلاس، احترام به کلاس و در نهایت ارزشیابی مناسب است. نتایج به دست آمده در این پژوهش تا حدود زیادی با نتایج تحقیق مورای و همکاران وی در هفت مولفه هماهنگ است در حالی که در نتایج تحقیق ما مولفه احترام به موسسه و مولفه رازداری مشاهده نشد و مولفه ای به نام احترام به کلاس به نتایج کار به دست آمده توسط مورای اضافه گردید.

عسگری و دیگران (۱۳۹۱). رابطه ی اخلاق کاری و عملکرد کارکنان مدارس ابتدایی غرب استان مازندران در سال تحصیلی ۹۰-۸۹

هدف از این پژوهش، بررسی رابطه بین اخلاق کار و عملکرد کارکنان مدارس ابتدایی غرب استان مازندران می باشد. در این تحقیق، پژوهشگر سعی کرده است تا با شناسایی رابطه بین اخلاق کار و عملکرد کارکنان گامی در جهت افزایش عملکرد کارکنان مدارس ابتدایی غرب استان مازندران بردارد. روش تحقیق پژوهش حاضر، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه ی آماری کارکنان ابتدایی غرب استان مازندران به تعداد ۱۷۳۸ نفر بوده اند که از این تعداد، از روی جدول مورگان ۳۲۱ نفر از طریق روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب و پرسشنامه ی اخلاق کار میان آنان توزیع گردید. رویی صوری و محتوایی ابزار مورد تأیید قرار گرفته و پایایی آن نیز از طریق مطالعه ی مقدماتی و به وسیله ۳۰ نفر نمونه ی انتخابی از جامعه ی اصلی، بررسی شد که با به کار گیری ضریب آلفای کراباخ، پایایی پرسشنامه ی اخلاق کار ۰/۹۰ محاسبه گردید. عملکرد کارکنان نیز با توجه به معدل

نمرات دانش آموزان سنجیده شد و اطلاعات به دست آمده در این پژوهش با استفاده از آمار توصیفی (محاسبه ی فراوانی، درصد، ترسیم نمودار، تدوین جدول، انحراف استاندارد و آزمون مقایسه ی تک نمونه ای میانگین) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون) و تحلیل رگرسیون چند متغیره و تحلیل واریانس با استفاده از نرم افزار spss ویرایش ۱۸ تجزیه و تحلیل شده است. نتایج پژوهش نشان داد که: بین اخلاق کاری و عملکرد کارکنان رابطه ی مثبت و معنی دار وجود دارد. بین مهارت‌های بین فردی و عملکرد کارکنان رابطه ی مثبت و معنی دار وجود دارد. بین پیشقدم بودن و عملکرد کارکنان رابطه ی مثبت و معنی دار وجود دارد. بین قابل اعتماد بودن و عملکرد کارکنان رابطه ی مثبت و معنی دار وجود دارد.

اسدی، شیرزاد، (۱۳۹۱). نقش اخلاق کاری اسلامی در فرهنگ و تعهد سازمانی

این پژوهش، به بررسی نقش اخلاق کاری اسلامی در فرهنگ و تعهد سازمانی می پردازد. دانشمندان مسلمان، اخلاق را به عنوان صفات و ویژگی‌های پایدار در نفس که موجب می شوند کارهایی متناسب با آن صفات، به طور خود جوش و بدون نیاز به تفکر و تأمل از انسان صادر شوند، تعریف کرده اند. اخلاق اسلامی، درست یا نادرست بودن این صفات را در چارچوب مفاهیم اسلامی بیان می دارد. حال آنکه مفاهیم اخلاق کاری اسلامی به کارکرد چارچوب مفاهیم اسلامی در قالب فعالیت‌های کاری انسان در سازمان‌های مختلف می پردازد. تحقیقات نشان می دهند که اخلاق کاری اسلامی رابطه ی معناداری با عوامل مختلف، فردی، شغلی و سازمانی دارد. هدف این تحقیق، بررسی رابطه ی اخلاق کاری اسلامی با تعهد سازمانی و ابعاد آن است که شامل تعهد مستمر، تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و فرهنگ سازمانی به همراه ابعاد آن، شامل: انسجام، رهبری سازمان، ویژگی‌های غالب، مدیریت کارکنان، تأکیدهای استراتژیک، معیار موفقیت می باشد. جامعه ی آماری این تحقیق را ششصد نفر از کارکنان مراکز عالی آموزشی، پژوهشی قم تشکیل می دهند که از این تعداد با استفاده از جدول تعیین حجم نمونه کرجسی و مورگان، تعداد ۲۳۴ نفر به عنوان نمونه آماری تعیین شده اند. ابزار اندازه گیری متغیرهای تحقیق پرسشنامه تعهد سازمانی لاتمدین و همکاران، فرهنگ سازمانی کامرون و کوئین و اخلاق کاری اسلامی درویش است. نتایج تحقیق در بررسی روابط بین متغیرهای تحقیق با استفاده از آزمون همبستگی و رگرسیون نشان دادند که رابطه ی مثبت و معناداری میان اخلاق کاری اسلامی با تعهد و ابعاد آن و همچنین اخلاق کاری اسلامی با فرهنگ سازمانی و ابعاد آن وجود دارد.

ایمانی پور، (۱۳۹۱). اصول اخلاق حرفه ای در آموزش

این پژوهش، اصول اخلاق حرفه ای را در آموزش، بررسی می کند. هر مجموعه ی سازمانی دارای کدهای اخلاقی متناسب با ساختار حرفه ای خود است که اخلاق حرفه ای نام دارد. آموزش عالی نیز نظامی حرفه ای است و اساتید دانشگاه‌ها به عنوان افرادی که مسئولیت تعلیم و تربیت دانشجویان را بر عهده دارند باید از اصول اخلاق حرفه ای معلمی آگاهی داشته و به آن پایبند باشند. رعایت اخلاق آموزشی تضمین کننده ی سلامت فرآیند یاددهی - یادگیری در دانشگاه است و موجب

افزایش تعهد پاسخگویی مدرسان نسبت به نیازهای دانشجویان می شود. هدف این مقاله ی مروری که به کمک مطالعه کتابخانه ای و بررسی کتب و مقالات مرتبط تدوین شده است، تبیین اخلاق حرفه ای اساتید دانشگاهها به عنوان یک معلم بوده و در آن استانداردهای اخلاقی اساتید در دو نقش آموزشی و تربیتی مورد بررسی قرار گرفته است. به این منظور گزیده ای از دستورات اخلاقی اسلام در ارتباط با موضوع تشریح شده و به قوانین برخی از کشورها در زمینه ی اخلاق حرفه ای تدریس نیز اشاراتی شده است. بر اساس مبانی اخلاق حرفه ای معلمی، یک استاد در دو بعد باید خود را ملزم به رعایت اصول اخلاقی بداند؛ اول، به جهت جایگاه تاثیرگذاری که بر رفتار و افکار یادگیرندگان دارد، باید خود را آراسته به فضایل اخلاقی نماید و بداند مؤثرترین روش در انتقال ارزشهای اخلاقی مثبت، آشکار شدن آنها در رفتار واقعی مدرس است. دوم، به جهت وظیفه ای که در قبال بر آوردن نیازهای آموزشی دانشجویان دارد، باید با رعایت حداکثری اصول اخلاقی در انجام وظایف حرفه ای، مسئولیت‌های آموزشی خود را به بهترین نحو به انجام رساند.

انصاری، و اردکانی، (۱۳۹۲). اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

پژوهش پیش رو، اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی را در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، مورد بررسی قرار می دهد. اخلاق کاری در سالیان اخیر به دنبال شکست شرکت‌های بزرگ و بحران‌های غرب اهمیت زیادی پیدا کرده است. هدف اصلی مطالعه، بررسی رابطه ی میان اخلاق کار اسلامی، تعهد سازمانی و ابعاد سه گانه ی آن شامل تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری است. پژوهش حاضر به روش توصیفی - همبستگی در سال ۱۳۸۹ انجام شده است. در این مطالعه نمونه ی آماری به حجم ۱۵۹ نفر از کارکنان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان به روش تصادفی طبقه ای انتخاب و استفاده شده است. برای جمع آوری داده‌ها برای شاخص اخلاق کار اسلامی از پرسشنامه ی ۱۷ آیتمی Ali و برای شاخص تعهد سازمانی و ابعاد آن از پرسشنامه ی استاندارد ۲۴ آیتمی Meyer و Allen استفاده شده است. داده‌های جمع آوری شده با استفاده از نرم افزار SPSS از طریق ضریب همبستگی و رگرسیون مورد تحلیل قرار گرفته است. نتایج تجزیه و تحلیل عاملی چند بعدی بودن تعهد سازمانی را اثبات کرده است و همچنین، نتایج تجزیه و تحلیل همبستگی و رگرسیون رابطه ی مثبت و مستقیمی میان اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی کل و ابعاد سه گانه را نشان می دهد. متغیرهای جمعیت شناختی تأثیری بر اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی نداشته است. با توجه به نتایج تحقیق، کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بیشتر یا به دلیل پیوند عاطفی به سازمان یا به دلیل نداشتن فرصت‌های شغلی بهتر در خارج از سازمان به سازمان متعهدند که این نتایج باید مورد توجه مدیران قرار بگیرد و نشان می دهد که کارکنان بی میل به ترک سازمان برای یافتن شغلی بهتر با شرایط بهتر نیستند. با توجه به رابطه ی میان اخلاق کار اسلامی و ابعاد تعهد به مدیران دانشگاه توصیه می شود که با ارائه ی کدهای اخلاقی و توسعه ی اصول اخلاق کار اسلامی تعهد سازمانی را در سازمان افزایش دهند

نوروزی، عباس پور قلعه نوی، (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین هویت کار، رضایت کار و عدالت کار با تعهد کار کارکنان

یکی از عوامل مهم در رشد و توسعه ی جامعه، عامل کار و نیروی انسانی است. توجه به این منبع مهم، سازمان و جامعه را به اهداف خود نزدیک تر می سازد. بنابراین یکی از وظایف مدیران، مسئولان و متخصصان این است که عوامل تأثیر گذار بر کیفیت نیروی انسانی را دریابند و در حفظ و رشد آن تلاش نموده و کارکنان را به سازمان متعهد نمایند. این مقاله تحقیقی در پی بررسی عوامل مؤثر بر میزان تعهد کار کارکنان است. مدل در نظر گرفته شده در این پژوهش، شامل متغیرهای هویت کار، رضایت کار، عدالت کار و متغیرهای زمینه ای است که به عنوان متغیرهای تأثیر گذار بر تعهد کار کارکنان دخالت داده شده اند. دویست و نود و شش نفر از کارکنان استانداری تهران و فرمانداری های تابعه که با نمونه گیری طبقه ای متناسب انتخاب شده اند، جمعیت نمونه ی این مطالعه را تشکیل می دهند. نتایج نشان می دهد که مهم ترین متغیر در بین متغیرهای در نظر گرفته شده در رابطه با میزان تعهد کار کارکنان، رضایت کار است. متغیرهای هویت کار و عدالت کار و دو متغیر زمینه ای «جنسیت و مدرک تحصیلی» به صورت مستقیم و یا غیر مستقیم از طریق رضایت کار، بر تعهد کار تأثیر معنادار دارند. نتایج تحلیل رگرسیون نیز نشان می دهد که رضایت کار با ضریب استاندارد ۰/۴۶ بیشترین تأثیر را بر تعهد کار دارد و پس از آن هویت کار با ضریب ۰/۳۳ قرارا دارد. R^2 برابر با ۰/۴۵ نیز بیان می کند که متغیرهای در نظر گرفته شده در این پژوهش، در کل قادر به تبیین ۴۵ درصد از تغییرات متغیر وابسته (تعهد کار) می باشند.

خوش زبان، (۱۳۹۲) بررسی اخلاق حرفه ای دبیران دوره ی متوسطه از دیدگاه مدیران و معلمان دبیرستان های دخترانه شهرستان بروجرد:

هدف این پژوهش، بررسی اخلاق حرفه ای دبیران دوره متوسطه از دیدگاه مدیران و معلمان دبیرستانهای دخترانه شهرستان بروجرد است. روش تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی است و از لحاظ هدف کاربردی است، جامعه آماری مورد مطالعه در این تحقیق، مدیران و دبیران مدارس متوسطه بوده، که با روش نمونه گیری طبقه ای-تصادفی از جامعه ای با تعداد ۳۵۴ نفر، که طبق جدول مورگان تعداد ۲۳۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار جمع آوری داده ها، یک پرسشنامه محقق ساخته از نوع بسته پاسخ که شامل ۳۱ گویه و بر اساس طیف ۵ درجه ای لیکرت طراحی و تحلیل شده که روایی آن توسط اساتید راهنما و مشاور محاسبه و پایایی آن توسط ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد. داده های گردآوری شده در دو سطح آمار توصیفی (جداول، نمودارها، فراوانی درصد، میانگین، انحراف معیار) و همچنین آمار استنباطی (آزمون تی مستقل، کالموگروف اسمیرنوف و توکی) انجام شده و نتایج زیر حاصل شده است: مولفه ی اخلاق و تعهد در بین مدیران و دبیران تفاوتی وجود نداشت ولی بین نگرش مدیران و دبیران درباره مولفه وجدان کاری و عدالت تفاوت وجود دارد.

حسینیان، (۱۳۸۹) بررسی و مقایسه نظام نامه و ضوابط اخلاق حرفه ای مشاوره در برخی از کشورها

هدف اصلی جهت آشنایی با نظام نامه‌ها و چگونگی کاربرد آن است. در سالهای اخیر، در کشورهای پیشرفته، توجه زیادی به مباحث حرفه ای در مشاوره شده است و در این زمینه کتابها و مقالات فراوانی حاوی موضوعات اخلاقی و حرفه ای به چشم می خورد. همچنین در برنامه‌های دوره کارشناسی و سطوح بالاتر این رشته نیز مباحثی در این زمینه گنجانده شده است. از آنجا که این رشته و این حرفه در سالهای اخیر در جامعه ما مورد توجه بسیار واقع شده است، ضروری است تا جهت رشد و حمایت از آن، ضوابط و رهنمودهایی تهیه شده و در دسترس متخصصان و مراجعان این حرفه قرار گیرد. بنابراین جهت آشنایی با نظام نامه‌ها و چگونگی کاربرد آنها در این حرفه، ضروری است تا اقدامات انجام شده در این زمینه مورد مطالعه و بررسی قرار گیرد و موارد مشترک و مناسب این ضوابط که منافاتی با مسایل فرهنگی جامعه ندارد و به حمایت از این حرفه می پردازد (جهت تدوین نظام نامه مورد توجه و استفاده قرار گیرد. نظام نامه اخلاقی، در واقع ارزش‌های شغلی یک حرفه را ارزیابی می دهد و به تعبیری استانداردهای عملکرد برای اعضا می باشد. این ضوابط برای برقراری یک مشاوره اثربخش تدوین شده اند. ضوابط اخلاقی در حرفه مشاوره دامنه وسیعی از مسایل و رفتارها را عنوان می کند و مانع رفتارهای غیر اخلاقی می شود. این ضوابط می تواند ابزاری برای پیشرفت و بهبود کار حرفه ای باشد و به حمایت از مراجع و حرفه بپردازد.

امیری، (۱۳۸۷) بررسی مبانی نظری اخلاق حرفه ای معلمان به منظور پیشنهاد یک آیین نامه اخلاق حرفه ای برای معلمان

هدف اصلی در این تحقیق دنبال کردن دو هدف اصلی می باشد: (۱) مطالعه مبانی نظری اخلاق حرفه ای معلمان (۲) پیشنهاد یک آیین نامه اخلاق حرفه ای معلمان. لازمه رسیدن به این دو هدف مطالعه رویکردهای نظری به اخلاق حرفه ای بود. این موضوع محقق را به مطالعه ۵ نظریه در اخلاق هدایت کرد که بیشترین ارتباط را با اخلاق حرفه ای داشتند. این نظریه‌ها عبارتند از: فایده گرایی، وظیفه گرایی، عدالت، آزادی و زیبایی و خیر مطلق. بعد از مطالعه ۵ مکتب ذکر شده در بالا و ارتباطشان با اخلاق حرفه ای، مورد بعدی مطالعه عناصر اخلاق حرفه ای معلمان بود. با توجه به آیین نامه‌های اخلاق حرفه ای معلمان در کشورهای مختلف چهار عنصر اصلی در این آیین نامه‌ها قابل توجه بود که در تحقیق مورد بررسی قرار گرفته این چهار عنصر عبارت بودند از: تعهدات معلمان به دانش آموزان، تعهدات معلمان به والدین، تعهدات معلمان به جامعه، تعهدات معلمان به حرفه شان است. نکته‌هایی پیشنهاد یک آیین نامه اخلاق حرفه ای برای معلمان بود.

باباصفیری رنانی، (۱۳۸۹) بررسی اخلاق حرفه ای اساتید دانشگاه شیراز از دیدگاه دانشجویان فوق لیسانس

هدف پژوهش بررسی اخلاق حرفه ای دانشگاه شیراز از دیدگاه کارشناسی ارشد است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه دانشجویان کارشناسی ارشد می باشد که در ترم سوم یا بالاتر مشغول به تحصیل هستند. نمونه آماری پژوهش شامل ۸۷۵ نفر از دانشجویان کارشناسی ارشد می باشد. از بین ۴۶۹ نفر از اساتید ۸ دانشکده دانشگاه شیراز، ۲۱۶ نفر با استفاده از فرمول کوکران انتخاب شدند، سپس با استفاده از شیوه نمونه گیری تصادفی طبقه ای تعداد اساتید مورد نیاز در هر دانشکده انتخاب شدند و متعاقب آن، در هر دانشکده برای انتخاب اساتید مورد نیاز، از شیوه تصادفی ساده استفاده شد. ابزار پژوهش پرسشنامه محقق ساخته اخلاق حرفه ای اساتید در ۵ بعد آموزش، پژوهش، منش، روابط انسانی و سازمانی طراحی گردید. نتایج تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از آزمون تحلیل واریانس اندازه های مکرر و آزمون تعقیبی شفه نشان داد که بین همه ابعاد اخلاق حرفه ای اساتید به جز بعد روابط انسانی با سازمانی تفاوت معنی دار وجود دارد. همچنین آزمون تی تست مستقل با تصحیح بونفرونی نشان داد که بین نظر دانشجویان پسر و دختر در مورد ابعاد ۵ گانه اخلاق حرفه ای اساتید تفاوت معنی داری وجود ندارد. بین نظر دانشجویان دانشکده های علوم انسانی و علوم پایه نیز تفاوت معناداری مشاهده نشد.

احمدی اردکانی (۱۳۸۹). بررسی اثربخشی آموزش اخلاقیات مشاوره به میزان آگاهی اخلاق حرفه ای مشاوران شهرستان یزد

هدف این پژوهش، بررسی اثربخشی آموزش اخلاقیات بر میزان آگاهی اخلاق حرفه ای مشاوران شهرستان یزد است. جامعه آماری تعداد ۳۰ نفر مشاور انتخاب شدند و ۹ جلسه آموزش اخلاقیات اجرا شد. از پرسشنامه بررسی میزان آگاهی و التزام مشاوران نسبت به استانداردهای اخلاق حرفه ای استفاده شد. تحلیل داده ها نشان داد که بین آموزش اخلاقیات آگاهی از اخلاق پژوهشی، آگاهی از نحوه ارزیابی سنجش و تفسیر، مسئولیت حرفه ای و رازداری معنادار نبود ولی اثربخشی آموزشی اخلاق حرفه ای بر رفتار اخلاق حرفه ای، مشاوره ای تاثیر معنادار داشت.

شاه محمدی، (۱۳۸۹). بررسی ابعاد اجرایی اصول اخلاقی کتابداری و اطلاع رسانی در بین کتابداران کتابخانه های دانشگاه های دولتی شهر تهران

هدف این پژوهش، بررسی ابعاد اجرای اصول اخلاق حرفه ای کتابداری و اطلاع رسانی در بین کتابداران کتابخانه های دانشگاه های دولتی شهر تهران است. با روش پیمایشی و توصیفی انجام شده است. جامعه آماری ۳۱۰ نفر و نمونه آماری ۱۱۷ نفر است. پایایی پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰.۸۷ به دست آمد. نتایج پژوهش نشان داد که میانگین تلاش کتابداران کتابخانه های دانشگاه های دولتی شهر تهران در جهت اجرای ابعاد اصول اخلاق حرفه کتابداری از حد متوسط بیشتر است.

ویسی، (۱۳۸۹) بررسی اخلاق حرفه ای استادی تاملی بر دیدگاه‌ها و نظرات اساتید ودانشجویان دانشگاه کردستان

اخلاق در حرفه ی استادی از موضوعاتی است که چندان مورد توجه قرار نگرفته است. بر این اساس در این پژوهش، ابتدا به شناسایی مولفه‌های اخلاق حرفه ای استادی از دیدگاه اساتید دانشگاه کردستان و پس از آن به تعیین میزان تحقق این مولفه‌ها در عملکرد اساتید دانشگاه کردستان پرداخته شد. رویکرد تحقیق در این پژوهش کمی-کیفی است. در بخش کیفی با اساتید باتجربه مصاحبه شده است و در بخش کمی عملکرد اساتید دانشگاه کردستان به وسیله ی پرسشنامه ی محقق ساخته مورد بررسی قرار گرفته است. جامعه ی آماری در بخش کیفی، شامل اساتید دانشگاه کردستان است که بالاتر از ۱۰ سال تجربه تدریس در آموزش عالی دارند. حجم این جامعه در سال تحصیلی ۱۳۸۹-۱۳۹۰ تعداد ۹۰ نفر بود که از میان آن‌ها و از طریق روش نمونه گیری نظری با ۱۳ نفر مصاحبه شد. برای ارزیابی عملکرد اساتید دانشگاه کردستان، ۱۹۸ دانشجوی مرد و زن در مقطع کارشناسی و کارشناسی ارشد در تحقیق شرکت داده شدند. یافته‌های تحقیق نشان داد که در بخش کیفی، اساتید باتجربه بر نکاتی تاکید داشتند که آن‌ها را زیرمقوله اصلی اخلاق حرفه ای در ارتباط با تدریس، دانشجویان، تحقیق، همکاران، حرفه و جامعه طبقه بندی نمودیم. در بخش کمی، اساتید دانشگاه کردستان با کسب نمره ۳.۳۱ بیش از معیار تعیین شده (۳) به مولفه‌های اخلاق حرفه ای توجه داشته اند. عملکرد اساتید بر حسب جنسیت و مقطع تحصیلی پاسخ گویان تفاوت معناداری نداشته است اما عملکرد اساتید بر حسب دانشکده محل تحصیل دانشجویان تفاوت معنی داری نشان داد.

ترکیان و لاشانی، (۱۳۸۹) بررسی اولویت بندی موانع رشد اخلاق حرفه ای در رسانه‌های ورزشی با استفاده از روش AHP

هدف از پژوهش اولویت بندی موانع رشد اخلاق حرفه ای در رسانه‌های ورزشی بود. پژوهش حاضر به لحاظ هدف از نوع کاربردی و از نظر روش از نوع تحلیلی توصیفی بود، که در مرحله ی اول با مطالعه کتابخانه ای، جستجو در سایت‌های معتبر علمی و بررسی متون علمی موجود در خصوص موانع رشد اخلاق حرفه ای در رسانه‌های ورزشی و همچنین فرایند تحلیل سلسله مراتبی، ادبیات پژوهش گردآوری گشت. سپس با توجه به ادبیات پژوهش و بررسی وضعیت فعلی بحث اخلاق در رسانه‌های ورزشی و مصاحبه با دست اندرکاران و اساتیدی که با موضوع پژوهش حاضر آشنایی داشتند، موانع رشد اخلاق حرفه ای در رسانه‌های ورزشی استخراج شد و در مرحله بعد معیارها و شاخص‌ها از طریق پرسشنامه به اعضای جامعه ارایه گردید. تعداد ۳۵ پرسشنامه در بین افراد خبره شناسایی شده توزیع گردید و به دلایل مختلف ۹ پرسشنامه بدون پاسخ باقی ماند و تعداد ۲۶ پرسشنامه برای ادامه کار باقی ماند. در این پرسشنامه از سلسله مراتب پنج سطحی جهت اولویت بندی استفاده شد. در سطح اول هدف پژوهش که موانع رشد اخلاق حرفه ای در رسانه ای ورزشی است قرار دارد و در سطح دوم شاخص‌های کلی و یا ابعاد اصلی قرار دارند که "موانع مرتبط با نیروهای انسانی"، "موانع سازمانی"، "موانع محیطی" تشکیل دهنده این سطح می باشند. در سطح سوم معیارها و در سطح چهارم

و پنجم زیر معیارها قرار دارند. پس از تجزیه و تحلیل اطلاعات به دست آمده مشخص شد "موانع سازمانی" در اولویت اول قرار دارد، "موانع مرتبط با نیروهای انسانی" و "موانع محیطی" به ترتیب در اولویت دوم و سوم قرار دارند. سپس برای بررسی دقیق تر، هر کدام از این عوامل به زیرشاخه‌هایی تقسیم و با استفاده از فرایند تحلیل سلسله مراتبی اولویت هر کدام از آن‌ها مشخص گردید.

کاظمی، (۱۳۹۰) بررسی رابطه بین مولفه‌های اخلاق حرفه ای و احساس موفقیت در عملکرد مدیران آموزشی دبیرستان‌های شهر تهران

هدف از این پژوهش بررسی رابطه بین مولفه‌های اخلاق حرفه ای و احساس موفقیت در عملکرد مدیران آموزشی در دبیرستان‌های شهر تهران بود. جامعه آماری پژوهش شامل ۵۲۲ مدیر آموزشی بوده که در دبیرستان‌های شهر تهران مشغول به خدمت می باشند. تعداد نمونه بر اساس جدول مورگان به دست آمده و عدد ۲۲۸ نفر می باشد. ابزار گردآوری اطلاعات شامل استفاده از دو نوع پرسش نامه می باشد که یکی مولفه‌های اخلاق حرفه ای و دیگری احساس موفقیت در عملکرد را مورد سنجش قرار می دهد. روایی و پایایی ابزار توسط متخصصان (روایی محتوا) و در نهایت با استفاده از برنامه SPSS مقدار آلفای کرونباخ آن محاسبه شده که از پایایی لازم (۰.۸۸۲ و ۰.۸۱۴) برخوردار بوده است. جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات از نرم افزار SPSS و آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از آمار همبستگی پیرسون، تی استودنت مستقل، آنالیز واریانس و رتبه بندی فریدمن استفاده شده است. نتایج به دست آمده از آزمون فرضیه اصلی تحقیق بر اساس داده‌های آن، نشان داد که بین مولفه‌های اخلاق حرفه ای و احساس موفقیت در عملکرد مدیران آموزشی جامعه هدف رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین در آزمون فرضیه‌های فرعی تحقیق که رابطه بین هر کدام از مولفه‌های اخلاق حرفه ای و احساس موفقیت را مورد سنجش قرار داده، مشخص گردید که بین مولفه‌های اخلاقی حفظ کرامت انسانی، حقیقت گرایی و مسئولیت پذیری تام با احساس موفقیت در عملکرد مدیران آموزشی جامعه هدف رابطه معنی داری وجود دارد ولی بین مولفه‌های اخلاقی برقراری عدالت سازمانی، امانت ورزی، تعالی زبردستان و شفافیت در کار با احساس موفقیت در عملکرد مدیران آموزشی رابطه معنی داری وجود ندارد.

داداشی، (۱۳۹۲) بررسی میزان رعایت اخلاق حرفه ای معلمان از دیدگاه مدیران به منظور

ارایه ی راهکارهای مطلوب در ناحیه ۲ بهارستان سال تحصیلی ۹۱-۹۲

رسالت سنگین معلمان در جامعه تربیت نسل‌هاست. برای تحقق آن تنها داشتن مهارت‌های تخصصی و علمی کافی نیست، بلکه مقدم بر آن برخورداری از خصوصیات والای انسانی و کردار اخلاقی است که شایسته حفظ و توسعه می باشد. از این رو هدف پژوهش حاضر بررسی میزان رعایت اخلاق حرفه ای معلمان از دیدگاه مدیران مدارس در آموزش و پرورش ناحیه ی ۲ شهرستان بهارستان به منظور ارایه ی راهکارهای مطلوب بوده است. روش پژوهش پیمایشی است. جامعه ی آماری این پژوهش را کلیه مدیران ابتدایی، راهنمایی و متوسطه اداره آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهرستان بهارستان که تعداد آن‌ها در زمان پژوهش ۸۶ نفر بوده است. تشکیل می دهد که کلیه

این تعداد مورد مطالعه قرار گرفتند و نمونه گیری به عمل نیامد. برای گردآوری داده‌ها از یک پرسشنامه محقق ساخته استفاده گردیده است، که روایی آن به صورت محتوایی با استفاده از قضاوت متخصصان و پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ تعیین شده است. داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که مهمترین میزان رعایت اخلاقی حرفه ای معلمان از نظر مدیران مدارس ابتدایی، راهنمایی و متوسطه اداره آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهرستان بهارستان شامل شناسایی میزان رعایت اخلاق حرفه ای معلمان در رابطه با خود، دانش آموزان، اولیا و سایر همکاران بوده است. با توجه به اینکه میانگین حاصله در هر کدام از موارد فوق از میانگین نظری که عدد ۳ بود بیشتر است و آزمون‌های آمار استنباطی یعنی آزمون تی تک نمونه ای هم معنی دار بود محاسبه شد. پس نتیجه گرفته شد که بر اساس دیدگاه مدیران میزان رعایت اخلاق حرفه ای معلمان در ارتباط با خود، دانش آموزان، اولیا و سایر همکاران در حد مناسب و بالایی می باشد.

طیبسی، (۱۳۹۰) رابطه ی اخلاق حرفه ای و اثربخشی مدیران مدارس متوسطه دخترانه شهر مشهد

هدف این پژوهش، بررسی رابطه اخلاق حرفه ای و اثربخشی در بین مدیران آموزشی مدارس متوسطه دخترانه شهر مشهد می باشد. جامعه آماری این پژوهش کلیه معلمان و کارکنان مدارس متوسطه دخترانه شهر مشهد بود، که تعداد ۲۲۰ نفر از آن‌ها برای این پژوهش انتخاب شدند تا ادراک آن‌ها از سطح اخلاق حرفه ای و اثربخشی مدیران سنجیده شود، روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی بود. داده‌ها به وسیله دو نوع پرسشنامه ی محقق ساخته، که یکی اخلاق حرفه ای و دیگری اثربخشی را اندازه گیری می کرد: گردآوری شد. نتایج پژوهش نشان داد: سطح اخلاق حرفه ای در مدیران آموزشی مدارس متوسطه دخترانه شهر مشهد در سطح بالایی قرار داشت، رابطه همه مولفه‌های اخلاق حرفه ای و اثربخشی مثبت و معنی دار بود، میان سطح اخلاق حرفه ای و اثربخشی آنان رابطه ی مثبت و معنی داری وجود داشت، از بین مولفه‌های اخلاق حرفه ای مولفه ی عملکرد بیش از دو مولفه دیگر (منش و دانش) مولفه‌های اثربخشی را پیش بینی می کرد، نتایج به دست آمده، اهمیت نقش اخلاق حرفه ای در مدارس را نشان می دهد و به این نکته اشاره دارد که مدرسه به عنوان یک نهاد اساساً اخلاقی مستلزم برخورداری از مدیریت اخلاقی می باشد.

مصلحی نوش آبادی، (۱۳۹۲)، بررسی اخلاق حرفه ای معلمی از منظر شهید مطهری

هدف این پژوهش تحلیل و تبیین مولفه‌های اخلاق حرفه ای معلمی، از منظر شهید مطهری است. در این پژوهش که از جمله طرح‌های تحقیق کیفی بوده، با روش تحلیلی-استنتاجی انجام شده است. ابتدا، مفهوم اخلاق حرفه ای و اهمیت آن در حرفه معلمی بررسی گردید و سپس دیدگاه‌های کلی شهید مطهری در مباحث اخلاق و تعلیم و تربیت مورد کنکاش قرار گرفت. در مرحله بعد و بر اساس دیدگاه‌های اخلاقی و تربیتی ایشان، شماری از مولفه‌های اخلاق حرفه ای معلمی استنتاج شد، این مولفه‌ها عبارتند از: پرورش تعقل به عنوان گام نخست اخلاق محوری، تشویق به تفکر و پرهیز

از انتقال افراطی یک جانبه دانش آموز، تقویت قوای حسی برای رسیدن به استقلال عقلی، التفات به تفاوت سطح فکری فراگیران، تلاش در جهت به فعلیت رساندن استعداد فراگیران، تلاش در جهت پیرایش روح متعلم، احترام به استقلال فکری متعلم، ایجاد روحیه حقیقت جویی در متعلم، احترام و قدرشناسی از معلم، آموزش علوم نافع و پرهیز از اتلاف وقت فراگیران، ایجاد زمینه مناسب برای آزادی بیان در کلاس، وارستگی اخلاقی معلم، تواضع علمی، پرورش حس دینی و پرورش عقل عملی، وسرانجام آسیب‌ها و موانع اخلاق حرفه ای معلمی نیز مبتنی بر دیدگاه‌های تربیتی شهید مطهری بدست آمد که شامل: جمود و تحجر علمی، فاصله دین و دانش، عدم توجه به حس حقیقت جویی، تخصص گرایی محض و یک جانبه، تک بعدی دیدن انسان، تحقیر علم و مسئله معاش بود. در انتهای این پژوهش ضمن بحث و نتیجه گیری، پیشنهادهای کلی برای اشاعه ی اخلاق حرفه ای معلمی در نظام تعلیم و تربیت ارائه شده است .

لشگری، (۱۳۹۰) رابطه ی اخلاق حرفه ای و هوش هیجانی مدیران مدارس متوسطه مدارس شهر تهران

هدف این پژوهش بررسی رابطه ی اخلاق حرفه ای و هوش هیجانی مدیران متوسطه شهر تهران بود. این مطالعه با استفاده از پرسشنامه هوش هیجانی بار-ان (EQI) و پرسشنامه محقق ساخته اخلاق حرفه ای در شهر تهران انجام شد. بدین منظور ۲۰۰ نفر از مدیران مدارس متوسطه از پنج منطقه آموزش و پرورش شهر تهران به شیوه تصادفی خوشه ای انتخاب شدند. این پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی می باشد. در تجزیه و تحلیل آماری از آزمون‌های رگرسیون چندمتغیره و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. برای بررسی فرضیه اول پژوهش ابتدا رابطه زیرمolfه‌های هوش هیجانی و نمره کل این مولفه را با مولفه‌های اخلاق حرفه ای و نیز نمره کل اخلاق حرفه ای مورد آزمون قرار دادیم و در مرحله ی دوم نیز رابطه بین مولفه‌های اصلی هوش هیجانی با مولفه‌های اخلاق حرفه بررسی شده اند. در این قسمت از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. در قسمت بعدی برای بررسی پیش بینی اخلاق حرفه ای در مولفه‌های دانش، منش و عملکرد و نمره کل اخلاق حرفه ای از روی مولفه‌های هوش هیجانی از رگرسیون چندمتغیره به روش گام به گام استفاده شده است. نتایج به دست آمده نشان داد که بین هوش هیجانی با اخلاق حرفه ای مدیران مدارس متوسطه شهر تهران رابطه معناداری وجود دارد. بین مولفه‌های هوش هیجانی با اخلاق حرفه ای رابطه معنادار به صورت مستقیم و مثبت می باشد به این معنی که با بالا رفتن هوش هیجانی در مدیران مدارس متوسطه شهر تهران بر میزان مطلوبیت اخلاق حرفه ای این افراد افزوده می گردد و بر عکس می توان نمره کل مولفه‌های اخلاق حرفه ای را بر اساس هوش هیجانی مدیران مدارس متوسطه شهر تهران پیش بینی کرد.

گرامی، (۱۳۹۳) بررسی رابطه اخلاق حرفه ای معلمان با تربیت دینی دانش آموزان دختر (دوره مقدماتی متوسطه شهر تهران کلاس هفتم منطقه ی ۳

هدف از این پژوهش، بررسی رابطه ی اخلاق حرفه ای معلمان با تربیت دینی دانش آموزان بود. جامعه ی آماری پژوهش حاضر کلیه ی معلمان و دانش آموزان منطقه ی ۳ آموزش و پرورش شهر تهران می باشد. بدین منظور طی یک طرح همبستگی، تعداد ۵۰ نفر معلم و ۲۰۰ نفر دانش آموز، به صورت خوشه ای انتخاب و با استفاده از ابزارهای پژوهش مورد ارزیابی قرار گرفتند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه و مشخصات فردی، اخلاق حرفه ای و مقیاس تربیت دینی بودند، که تمامی این ابزارها از ابزارهای رایجی می باشند. که روائی و پایایی آنها در تحقیقات مختلف مورد تأیید قرار گرفته است. داده های پژوهش با استفاده از تجزیه و تحلیل همبستگی پیرسون و آزمون تحلیل رگرسیون با استفاده از نرم افزار (spss) تجزیه و تحلیل شدند. نتایج نشان داد بین وجدان کاری و میزان تربیت دینی رابطه ی مثبت معنی داری $R=0.26$ وجود دارد. (بین تعهد حرفه ای معلمان با تربیت دینی دانش آموزان نیز همبستگی معناداری وجود دارد. همچنین بین عدالت حرفه ای و اخلاق حرفه ای معلمان با میزان تربیت دینی رابطه مثبت معنی داری وجود دارد.

حاجی پور، (۱۳۹۳) بررسی عدالت سازمانی مدیران بر اخلاق حرفه ای معلمان مقطع متوسطه دخترانه شهر مرنند

هدف از این پژوهش، بررسی تاثیر عدالت سازمانی مدیران بر اخلاق حرفه ای معلمان مقطع متوسطه دخترانه شهر مرنند است. روش تحقیق از نوع توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری این تحقیق را کلیه معلمان زن و مرد مقطع متوسطه شهر مرنند تشکیل می دهد که بر اساس اطلاعات موجود تعداد کل آنها ۳۳۵ نفر می باشد. حجم نمونه با استفاده از روش کوکران تعداد ۱۷۸ نفر به صورت تصادفی ساده انتخاب گردید. این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از لحاظ جمع آوری داده ها میدانی، از نظر ماهیت پژوهشی و توصیف شرایط و پدیده های مورد بررسی از نوع توصیفی-پیمایشی است. جهت جمع آوری داده ها از دو پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن و پرسشنامه محقق ساخته اخلاق حرفه ای استفاده گردید. روائی و پایایی آنها مورد تأیید قرار گرفته اند. ولی جهت تعیین پایایی مجدد روی نمونه کوچکی اجرا و از طریق آلفای کرونباخ به ترتیب معادل ۰.۸۹ و ۰.۹۵ مورد تأیید قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آماری توصیفی (میانگین، درصدها و انحراف استاندارد) و آمار استنباطی (آزمون تی تک نمونه ای، تحلیل رگرسیون چند متغیره، آزمون تی تست برای دو گروه مستقل) از طریق نرم افزار آماری اس پی اس استفاده گردید. نتایج تحقیق نشان داد که عدالت سازمانی و مولفه های آن تاثیر مستقیم بر اخلاق حرفه ای معلمان دارند و همچنین از بین مولفه های عدالت سازمانی، عدالت توزیعی نقش پیش بینی کننده ای را بر اخلاق حرفه ای ایفا می کند. و نیز بین دیدگاه معلمان مرد و زن نسبت به میزان اخلاق حرفه ای تفاوتی مشاهده نشد.

نخود ساز (۱۳۸۷). بررسی میزان کاربست مولفه‌های اخلاق حرفه ای در مراکز تربیت معلم

شهرهای یزد و اصفهان

هدف از این پژوهش بررسی میزان کاربست مولفه‌های اخلاق حرفه ای (توسط مدرسین) مراکز تربیت معلم شهرهای یزد و اصفهان در سال تحصیلی ۸۶-۸۷ بود. در بررسی متون مربوط به اخلاق حرفه ای از این مولفه‌ها در قالب عبارات حفظ کرامت انسانی، برقراری عدالت، رعایت آزادی و امانت ورزی یاد شده است. روش انجام این پژوهش، توصیفی-پیمایشی و جامعه آماری آن کلیه اعضای هیات علمی (مدرسین) مراکز تربیت معلم مربوطه (حضرت فاطمه الزهرا(س)-اصفهان-حضرت فاطمه الزهرا (س) -یزد، حضرت زینب کبری(ع)-اصفهان-شهید رجایی-اصفهان-شهیدباهنر-اصفهان؛ شهید پاکنژاد -یزد-) ۳۳۶ نفر بود، که از این تعداد با استفاده از روش نمونه گیری سهمی متناسب با حجم ۶۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. به منظور جمع آوری اطلاعات، پرسشنامه ی محقق ساخته (بااستفاده از اطلاعات دو ابزار مصاحبه و اسناد و مدارک)، شامل ۴۰ گویه که با توجه به ویژگی‌های جمعیت شناختی (جنسیت، وضعیت تاهل، سن، نوع مدرک تحصیلی، رشته تحصیلی، دوره‌های تحت تدریس در سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور، نوع خدمت، سابقه ی خدمت، میزان آشنایی با مباحث اخلاق اسلامی، محل خدمت) تنظیم شده بود، (با میانگین ضریب پایایی در وضعیت موجود ۰/۸۹ و در وضعیت مطلوب ۰/۸۵) که در اختیار نمونه آماری گذاشته شد. به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات فراهم آمده از آزمون‌های t، تحلیل واریانس یک راهه، ²تهتلینگ و وابسته استفاده شد. نتایج حاصل نشان داد ارزیابی کلیه مولفه‌ها در وضعیت موجود و مطلوب (با اختلاف میان میانگین‌ها) بیش از سطح متوسط بود. ضمناً در وضعیت موجود و مطلوب بیشترین میزان کار بست به مولفه امانت ورزی اما کمترین میزان کار بست، در وضعیت موجود به مولفه رعایت آزادی و در وضعیت مطلوب به مولفه برقراری عدالت تعلق داشت. میزان کار بست تمامی مولفه‌ها در وضعیت موجود به طور معناداری بیش از کار بست همان مولفه‌ها در وضعیت مطلوب بوده است. در اولویت بندی (عمومی) نیازهای آموزشی، بالاترین اولویت به مولفه رعایت آزادی و کمترین آن به مولفه امانت ورزی تعلق داشت. در بررسی کلی اولویت بندی نیازهای آموزشی گویه‌های اخلاق حرفه ای بیشترین اولویت به وفاداری به عهد و پیمان خویش با دیگر افراد و کمترین اولویت به وجود آمدن فرصت‌هایی برای ابراز وجود خویش تعلق داشت.

امیدی ارجنکی، (۱۳۹۳)، تدوین مولفه‌های اخلاق حرفه ای متناسب با کارآموزان مراکز فنی

و حرفه ای

این پژوهش با هدف شناسایی و تدوین مولفه‌های اخلاق حرفه ای متناسب با کارآموزان مراکز فنی و حرفه ای انجام شد. روش تحقیق توصیفی با تکیه بر آرا صاحب نظران بود. مستندات معتبر در زمینه اخلاق حرفه ای، کارفرمایان موفق و هم چنین مدیران کارخانه‌ها مورد مراجعه قرار گرفتند. برای رسیدن به هدف پژوهش از روش ۵ مرحله ای بیهام و مایر استفاده شد. براین اساس در مرحله ی اول ادبیات موضوع و منابع علمی بررسی گردید و فهرستی مشتمل بر ۸۴ مولفه اخلاقی از

منظر ۸۲ صاحب نظر و سازمان شناسایی شد. در مرحله ی بعد اسناد سازمان فنی و حرفه ای کشور شامل اهداف، رسالت و ماموریت، استراتژی‌ها-راهبردها، خط مشی‌ها و سیاست‌ها و منشور اخلاقی این سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور به علاوه اسناد دیگری از قبیل منشور اخلاقی خانه صنعت، معدن و تجارت جوانان ایران و آئین نامه اخلاق حرفه ای اصناف تحلیل شد و سرانجام لیستی مشتمل بر ۵۵ مولفه استخراج گردید. سپس طی فرایند مصاحبه با ۱۵ تن از کارفرمایانی که کارآموزان مراکز فنی و حرفه ای را به کار گرفته بودند، فهرستی مشتمل بر ۵۸ مولفه اخلاقی مورد نیاز کارآموزان تهیه گردید. در مرحله چهارم، ابتدا مولفه‌ها بر اساس مترادف‌ها، شباهت‌ها و تعلق داشتن به مفاهیم کلی تر حتی الامکان ادغام شدند و تعداد مولفه‌ها به ۷۳ مورد رسید. سپس جهت اعتبار یابی مولفه‌های اخلاق حرفه ای برای کارآموزان مراکز فنی و حرفه ای، از پرسشنامه محقق ساخته "تعیین میزان اهمیت مولفه‌های اخلاق حرفه ای کارآموزان" استفاده شد که فقط یک مولفه مورد تأیید واقع نشد. در مرحله ی آخر مولفه‌های اخلاق حرفه ای مورد نیاز کارآموزان (مشتمل بر ۷۲ مولفه) در قالب ۶ خوشه اصلی مشتری مداری، ویژگی‌های اخلاقی در ارتباط یا وظیفه (کار و محیط کار)، روابط سالم نسبت به همکاران، شایستگی اخلاقی اجتماعی (با تأکید بر بیرون سازمان علاوه بر درون سازمان)، شایستگی اخلاقی فردی معنوی، ارتباط با مافوق سازماندهی شد.

ابراهیمی، (۱۳۹۳). بررسی میزان رعایت اخلاق حرفه ای مشاوران مدارس با توجه به ویژگی‌های شخصیتی

این پژوهش با هدف بررسی میزان رعایت اخلاق حرفه‌ای مشاوران مدارس با توجه به ویژگی‌های شخصیتی انجام شده است. روش این پژوهش، از نوع همبستگی است و جامعه مورد مطالعه، مشاوران منطقه ۱ و ۲ شهر یزد در سال تحصیلی ۹۳-۱۳۹۲ هستند. گروه نمونه ۹۲ نفر هستند که با توجه به محدود بودن حجم جامعه، نمونه انتخابی عین جامعه است. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه ۱۶ عاملی کتل و پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای روان شناسان و مشاوران است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره انجام گرفت. یافته‌ها: بین ویژگی‌های شخصیتی و رعایت اخلاق حرفه‌ای، ۰/۳۴ همبستگی وجود دارد؛ هم‌چنین، بررسی ضریب تعیین اصلاح شده نشان می‌دهد که مجموع ویژگی‌های شخصیتی (مردم‌آمیز- کناره‌جو، سلطه‌گر- سلطه‌پذیر، اصولی- مصلحت‌گرا، شکاک- اعتمادکننده، خیال‌پرداز- اهل عمل، ملاحظه‌کار- رک‌گو) تنها، ۰/۰۵ از تغییرات متغیر اخلاق حرفه‌ای را تبیین می‌کنند که این مقدار تنها در سطح ۰/۹۰٪ معنادار است؛ هم‌چنین، تنها عامل ملاحظه‌کار- رک‌گو، با میزان بتای ۰/۴۳ و آلفای ۰/۰۲ در سطح ۰/۹۵٪ اثر معناداری در پیش بینی رعایت اخلاق حرفه‌ای دارد. نتیجه‌گیری: یافته‌های پژوهش حاضر مشخص می‌کند که تنها ویژگی شخصیتی ملاحظه‌کار- رک‌گو، میزان رعایت اخلاق حرفه‌ای را به طور معناداری پیش بینی می‌کند. از این اطلاعات، می‌توان در فرایند جذب و گزینش مشاوران مدارس استفاده کرد.

مرادی دولیسکانی (۱۳۹۳) شناسایی مؤلفه‌ها و استانداردهای اخلاق حرفه‌ای تدریس برای استادان معارف اسلامی

این پژوهش با هدف شناسایی مؤلفه‌ها و استانداردهای اخلاق حرفه‌ای تدریس برای استادان معارف اسلامی تهیه و تدوین شده است. روش پژوهش با توجه به ماهیت موضوع و اهداف پژوهش، تحلیلی-استنتاجی بود. جامعه آماری در سؤال اول کلیه کتابها و مقالات علمی فارسی و انگلیسی مرتبط با اخلاق حرفه‌ای تدریس به طور عام و اخلاق حرفه‌ای تدریس برای استادان معارف اسلامی به طور خاص و در سؤال دوم شامل کلیه اساتید معارف اسلامی و همچنین کلیه دانشجویان کارشناسی ارشد گروه علوم تربیتی دانشگاه فردوسی مشهد که در سال ۹۳-۱۳۹۲ مشغول به تحصیل هستند، بود. تعداد استادها معارف اسلامی و دانشجویان تحصیلات تکمیلی علوم تربیتی، با توجه به آمار اخذ شده از گروه معارف اسلامی و گروه علوم تربیتی دانشگاه فردوسی مشهد به ترتیب ۴۰ و ۱۹۹ نفر بودند. به علت تعداد محدود استادان معارف اسلامی از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شد که ۱۹ نفر از استادان معارف اسلامی حاضر به همکاری شدند و از بین دانشجویان کارشناسی ارشد علوم تربیتی ۳۲ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس، انتخاب شدند. مراحل گردآوری داده‌ها شامل مراحل زیر بود. در مرحله اول تمام منابع انگلیسی و فارسی مربوط به موضوع که شامل ۲۵ منبع انگلیسی و ۱۶ منبع فارسی بود، بررسی و شناسایی شدند. در مرحله بعد، با بررسی منابع، استانداردهای اخلاق حرفه‌ای تدریس برای استادان معارف اسلامی شناسایی و استخراج گردید و در نهایت فهرستی مشتمل بر ۲۸۷ استاندارد (با تکرار بعضی از موارد) و ۱۶۶ استاندارد گردآوری گردید. در مرحله بعد به خاطر تعداد زیاد موارد استانداردها، موارد مشابه و مرتبط با هم ادغام و تلفیق شدند و عنوان مناسب برای هر یک از آنها به صورت مؤلفه انتخاب شد، که در نهایت ۲۸۷ استاندارد به ۳۰ مؤلفه کلی با ذکر فراوانی هر یک از آنها به دست آمد. برای روایی مؤلفه‌ها از نظرات متخصصان استفاده شد و روایی هر یک از آنها تأیید گردید. همچنین پایایی تحقیق از طریق کدگذاری برای ده درصد از استانداردهای توسط کدگذار دوم انجام شد که ضریب توافق کامل میان پژوهشگر و کدگذاران مشاهده شد. در مرحله بعد، جهت اعتباریابی مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای تدریس برای استادان معارف اسلامی، از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. جهت تعیین روایی پرسشنامه، از روایی محتوایی استفاده گردید، بدین منظور از نظرات ۶ نفر از خبرگان دینی و دانشجویان کارشناسی ارشد علوم تربیتی استفاده شد و براساس آن روایی این ابزار تأیید گردید. جهت بررسی پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب آن ۰/۸۶ بدست آمد. پس از توزیع پرسشنامه در میان جامعه آماری، از میان اساتید معارف اسلامی ۱۹ پرسشنامه و از میان دانشجویان کارشناسی ارشد علوم تربیتی ۳۲ مورد فرم تکمیل شده به محقق بازگردانده شد که در نهایت ۵۲ پرسشنامه جمع‌آوری شد. سپس داده‌های پرسشنامه به صورت مؤلفه‌ها وارد نرم افزار اس پی اس اس شد و با استفاده از آزمون تی مستقل مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در ادامه مؤلفه‌ها براساس میزان اهمیت در سه طبقه ده تایی طبقه بندی شدند که به ترتیب اهمیت عبارتند از: طبقه اول) صداقت و درستکاری، دارا

بودن اخلاص و تقوای الهی، برقراری ارتباط مناسب و مؤثر، رعایت احترام و تکریم، الگو بودن، خوشرویی، فروتنی و مهربانی، امانتداری، سعه صدر و بردباری، عدالت‌محوری، رازداری، خودداری از اعمال رفتاریهای نادرست، طبقه دوم) تقویت دانش تخصصی و شایستگی‌های حرفه‌ای خود، توجه به بعد تربیتی فراگیران، داشتن تعهدکاری، ایجاد جو و فضای باز، مثبت، مؤثر و صمیمی، داشتن ویژگیهای ظاهری مناسب، دارا بودن دانش فنی تدریس و کاربرد آن در کلاس، رعایت نظم و انضباط، تقویت روحیه کاوشگری و انگیزش در دانشجویان، نگاه مشاور گونه در برخورد با امور مختلف دانشجویان، داشتن روحیه مشارکت و همکاری، داشتن تفکر حل مسئله، انتقادپذیری و آموزش آن به دانشجویان، توجه به ابعاد فرهنگی و اجتماعی، روحیه پژوهش محوری، دارا بودن فن بیان، خلاق بودن، داشتن بینش روانشناختی، التزام عملی به سیاستها و قوانین آموزشی دانشگاه و دارا بودن دانش ارزشیابی و نحوه کاربرد آن که در ۶ مؤلفه و خوشه اخلاق بین فردی (ارتباطات)، شایستگیهای علمی تخصصی، شخصیتی-رفتاری، اعتقادی-ارزشی، ادراکی و روانی-اجتماعی سازماندهی شده است.

ربیعی، (۱۳۹۳) بررسی رابطه اخلاق حرفه ای و اعتماد سازمانی با توانمند سازی روان شناختی معلمان

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی رابطه اخلاق حرفه ای و اعتماد سازمانی با توانمندسازی روان‌شناختی معلمان میباشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان مدارس دوره متوسطه اول تحصیلی پسرانه و دخترانه دولتی که مشغول انجام وظیفه در سطح شهر تبریز در سال تحصیلی ۱۳۹۲-۱۳۹۳ در نواحی ۵ گانه آموزش و پرورش تبریز بودند، میباشد که تعداد آنها ۲۱۰۰ نفر بوده که از این تعداد ۱۱۹۰ نفر زن و ۹۱۰ نفر مرد بودند. نمونه موردنظر طبق جدول مورگان ۳۲۲ نفر بود که با روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای و طبقه‌ای نسبی انتخاب شدند. روش تحقیق در این پژوهش، توصیفی و از نوع همبستگی میباشد. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های اخلاق حرفه‌ای محقق ساخته، اعتماد سازمانی سید جوادین (۱۳۸۸) و پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی اسپریتز (۱۹۹۵) استفاده شد. ضرایب پایایی این پرسشنامه‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ برای اخلاق حرفه‌ای ۰/۹۳، اعتماد سازمانی ۰/۸۸ و توانمندسازی روان‌شناختی ۰/۸۷ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های تی تک متغیره، همبستگی پیرسون و رگرسیون چند گانه با استفاده از نرم‌افزار اس پی اس اس استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان داد که بین اخلاق حرفه‌ای و مولفه‌های آن با توانمندسازی روان‌شناختی همبستگی مثبت معناداری وجود دارد. بین اعتماد سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی معلمان نیز رابطه مثبت معناداری دیده شد. همچنین نتایج آزمون رگرسیون حاکی از تأیید رابطه خطی برای پیش‌بینی توانمندسازی روان‌شناختی از روی اخلاق حرفه ای و اعتماد سازمانی بود. در انتها نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بین معلمان زن و مرد از لحاظ متغیرهای مسئولیت‌پذیری، صادق بودن، عدالت، وفاداری، برتری‌جویی و رقابت، احترام به دیگران، همدردی با دیگران و اعتماد سازمانی تفاوت معنادار وجود داشت

درحالی که از نظر رعایت ارزشها و هنجارهای اجتماعی و توانمندسازی روان‌شناختی تفاوت معناداری وجود نداشت.

بهاگیر، (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین اخلاق حرفه ای مدیران با تعهد سازمانی معلمان در مدارس متوسطه ناحیه ۳ استان البرز

هدف این پژوهش بررسی رابطه بین اخلاق حرفه ای مدیران با تعهد سازمانی معلمان در مدارس متوسطه ناحیه ۳ استان البرز بوده است. جامعه تحقیق ۹۲۲ نفر از معلمان مدارس ناحیه ۳ البرز که شامل ۱۹ مدرسه دخترانه و ۱۴ مدرسه پسرانه می باشد که از بین آنها ۲۷۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. روش گردآوری داده‌ها روشی توصیفی و ابزار گردآوری پرسشنامه می باشد. پرسشنامه اخلاق حرفه ای محقق ساخته و پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و می یو، آلفای کرونباخ پرسشنامه حدود ۰.۹۴۱ بوده و پرسشنامه شامل ۵۶ گویه با طیف اندازه گیری ۵ درجه ای لیکرت می باشد. همچنین تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار spss و آمار توصیفی (جدول فراوانی، کمینه، بیشینه، انحراف استاندارد، میانگین) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون) انجام گرفته است. نتایج تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها نشان داد که بین اخلاق حرفه ای مدیران با تعهد سازمانی معلمان ارتباط معناداری به میزان ($r=0.605$) وجود دارد. همچنین ارتباط معناداری بین اخلاق فایده محور با تعهد سازمانی ($r=0.574$)، بین اخلاق فردمحور با تعهد سازمانی ($r=0.524$)، بین اخلاق وظیفه محور با تعهد سازمانی ($r=0.591$)، بین اخلاق عدالت محور با تعهد سازمانی ($r=0.570$)، بین اخلاق حقوق محور با تعهد سازمانی ($r=0.543$) وجود دارد.

برهانی، (۱۳۸۹) طراحی مدل ارتقا شایستگی اخلاق حرفه ای دانشجویان پرستاری در مراقبت.

روش این مطالعه به روش کیفی از گراند (گلیز) انجام، بخش اول منجر به ارائه نظریه حفظ و ارتقا حساسیت اخلاقی و بخش دوم با استفاده از روش سه مرحله ای واکروآوانت مدل ارتقا شایستگی اخلاق حرفه ای دانشجویان پرستاری در مراقبت طراحی گردید. مشارکت کنندگان شامل ۲۵ دانشجوی پرستاری و ۱۵ مدرس پرستاری از دانشکده‌های پرستاری وابسته به دانشگاههای علوم پزشکی شهر تهران بودند. اطلاعات از طریق مصاحبه عمیق، مشاهده و یادداشت در عرصه جمع آوری گردید. یافته‌ها: یافته‌های این مطالعه در سه بخش ارائه گردید در بخش اول پنج مفهوم (۱) توانایی توسعه ویژگیهای فردی و اعتقادی (۲) توانایی برقراری ارتباط مناسب انسانی (۳) توانایی استفاده از دانش نظری و مهارت فنی (۴) قدرت استدلال و تصمیم گیری (۵) خلاقیت به عنوان معنی شایستگی اخلاق حرفه ای معرفی شدند که خلاقیت نقش محوری و اصلی را در تبیین معنی داشت. در بخش دوم، تئوری شامل سه مرحله (۱) احساس اخلاقی بودن (۲) کسب تجربه اخلاقی و (۳) احساس خوشایند اخلاقی بودن و بالندگی در کسب شایستگی اخلاق حرفه ای دانشجویان پرستاری بود و حفظ و ارتقاء حساسیت اخلاقی به عنوان مفهوم مرکزی مشخص گردید. در بخش سوم بر اساس مفاهیم بدست آمده از نظریه تحقیق، مدل ارتقا شایستگی اخلاق حرفه ای دانشجویان پرستاری در مراقبت طراحی

گردید. نتیجه گیری: یافته‌ها نشان می‌دهد که عوامل زمینه‌ای و محیطی هر دو در فرایند کسب شایستگی اخلاق حرفه‌ای دانشجویان پرستاری موثرند همچنین به دلیل برآمدن تئوری از زمینه مورد مطالعه، مدل کاربردی حاصله می‌تواند در برنامه ریزی برای توسعه اخلاق حرفه‌ای دانشجویان در آموزش نظری و بالینی مفید بوده و به کار گرفته می‌شود و زمینه‌ای را برای مطالعات بیشتر در این زمینه فراهم کند.

- آشنایی با منشور اخلاق حرفه‌ای روانپزشکی (۱۳۹۵)

در طی حدود ۳۵ جلسه در مدت بیش از هفت سال تدوین شده است. اصول و قواعد زیر به مثابه منشور اخلاق حرفه‌ای در روانپزشکی ایران و برای روان‌پزشکان این سرزمین اعلام می‌شوند. امید است روان‌پزشکان، و نیز انجمن علمی روان‌پزشکان ایران، با آگاهی و عمل به این اصول، مسؤلیت خود را نه تنها در برابر بیمارانی که در برابر خانواده‌ها، جامعه، همکاران، سایر متخصصان این حرفه، دیگر متخصصان پزشکی، حرفه‌ی روان‌پزشکی و نیز در قبال خویش، در راستای پیش‌گیری، تشخیص و درمان اختلالات روان‌پزشکی و آسیب‌های مربوط، ایفا کنند.

در این منشور، ضمن مرور و بررسی بیانیه‌های‌هاوایی (۱۹۷۷) و مادرید (۱۹۹۶)، تجدیدنظر شده در (۲۰۰۵) و نیز استفاده از موازین اخلاقی پیش‌نهادی کمیته‌ی دائمی اخلاق در انجمن جهانی روان‌پزشکی (منتشر شده در سال ۲۰۱۱) روی هم رفته مجموعه‌ای به دست آمد که اینک در قالب اصول و قواعدی در پنج حیطة‌ی شغلی، شامل (کاروان‌پزشکی)، (آموزش)، (پژوهش)، (سلامت عمومی)، (فعالیت سازمانی)، عرضه می‌شود. اصول مذکور شامل خیررسانی، احترام به استقلال، پرهیز از زیان‌بخشی، تلاش برای بهبود سازی حرفه، به‌کارگیری تخصص روان‌پزشکی در خدمت به جامعه‌ی بوده و قواعد مورد نظر هم شامل رازداری، رضایت آگاهانه، وفاداری، و برابری است. بدیهی و قابل پیش‌بینی است که متناسب با ارتقای دانش در حوزه‌های سلامت روان، اختلالات روان‌پزشکی، و کیفیت مراقبت روان‌پزشکی، موازین این منشور قابل تجدیدنظر خواهند بود. این اصول و قواعد مربوط عبارت‌اند از:

۱- روان‌پزشکان، برای تأمین، حفظ و ارتقای سلامت روان، اساس «اخلاقی» قایل بوده و آن را ذاتی «سلامت» و نوعی فعالیت اخلاقی تلقی می‌کنند.

۲- روان‌پزشکان پای‌بندی به اخلاق حرفه‌ای را در زندگی حرفه‌ای خود مهم می‌دانند و با پذیرش فلسفه‌ی عملی اخلاق و احترام به قوانین موجود در چارچوب آن عمل کرده و موجب افزایش اعتماد عمومی به این حرفه و شاغلان آن می‌شوند.

۳- متخصصان روان‌پزشکی در ارتباط خود با بیماران، از سویی الزامات و حقوق جامعه را، و از سوی دیگر مصالح بیماران و خانواده‌ی آنان را، به ویژه در زمینه‌ی احترام به استقلال، رازداری و رضایت آگاهانه، رعایت می‌کنند.

۳-۱- روان‌پزشک، بر پایه‌ی اصل «احترام به استقلال» و قاعده‌ی «وفاداری» - وفای به عهد و تعهد به حقیقت - و نیز اصول «خبررسانی» و «پرهیز از زیان‌بخشی» خود را ملزم به رعایت رازداری می‌داند.

۳-۲- روان‌پزشک معتقد است که باید اظهارات بیمار/مراجع را صرفاً در پرونده‌ی خصوصی، و در اتاق معاینه و مشاوره حفظ کند.

۳-۳- روان‌پزشک می‌داند که حق بیمار/مراجع در زمینه‌ی رازداری پزشکی تا پس از مرگ او نیز تسری دارد؛ و روان‌پزشک پس از مرگ بیمار/مراجع نیز نمی‌تواند اسرار او را فاش کند.

۳-۴- روان‌پزشک، اصل «احترام به استقلال» را به معنای احترام گذاشتن به خواسته‌های بیمار/مراجعان واجد شایستگی می‌داند. شرایط وجود این شایستگی شامل «نبودن فشارها و محدودیت‌های خارجی بر بیمار/مراجع، در کنار وجود توانایی‌های ذهنی حیاتی - مثل اراده، توان درک لازم، توان تصمیم‌گیری داوطلبانه» است.

۳-۵- روان‌پزشک شرایط نقض رازداری را تنها محدود به درخواست خود بیمار/مراجع، یا درخواست مقامات قضایی - و نه وکلا و امثال آنان - می‌داند و در مواردی آن را مجاز می‌شمرد که بنا به اظهارات بیمار/مراجع، خطر آسیب شدید روانی یا جسمی، خود او و یا فرد دیگر را تهدید کند.

۳-۶- در مواردی که در رسانه‌های عمومی مطالبی درباره‌ی فردی انتشار یافته و از روان‌پزشکان می‌خواهند که در مورد او اظهار نظر کنند، روان‌پزشک می‌تواند در این اظهار نظر دیدگاه کلی خود را بیان کند، و در چنین مواردی اظهار نظر تخصصی درباره‌ی فردی خاص را اخلاقی نمی‌داند، مگر آن که (۱) شخصاً فرد مورد نظر را مورد مصاحبه و معاینه قرار داده باشد و (۲) خود فرد اجازه‌ی اطلاع‌رسانی درباره‌ی آن را به روان‌پزشک داده باشد. روان‌پزشک فراهم آوردن این دو شرط را در جهت رعایت دو اصل اخلاقی «احترام به استقلال» و «رضایت آگاهانه» می‌داند.

۴- روان‌پزشکانی که در حوزه‌ی آموزش و پژوهش فعالیت می‌کنند، با تسلط بر موازین علمی و پای‌بندی به موازین اخلاقی و فرهنگی، حقوق آزمودنی‌ها را در عرصه‌ی پژوهش و حقوق بیمار/مراجع را در عرصه‌ی آموزش رعایت کرده و با این نگرش خود، اعتماد فراگیرانو افراد تحت نظارت را به حرفه‌ی روان‌پزشکی جلب می‌کنند.

۴-۱- متخصصان روان‌پزشکی کسب رضایت آگاهانه را نه تنها مانع پیش‌رفت پژوهش، درمان یا مشاوره ندانسته، بلکه موجب تقویت آن می‌دانند. آنان، عناصر مهم رضایت آگاهانه را شامل شایستگی، آگاهی و رضایت فرد می‌دانند. به عبارت دیگر، ضروری است که آزمودنی/بیمار/مراجع، به شرط دارا بودن شایستگی (مشروح در بند ۴-۳) و پس از دریافت اطلاعات مربوط به پژوهش/درمان/مشاوره، برای شرکت در آن تصمیم‌گیری کند.

۴-۲- روان‌پزشکان در انتشار نتایج پژوهش‌ها - در قالب مقاله، کتاب، راهنماهای بالینی، و سخنرانی - بر هر دو نوع نتایج مثبت و منفی آن‌ها و نیز بر ارزش احتمالی یافته‌ها و محدودیت‌های نتیجه‌گیری

حاصل از داده‌ها تأکید می‌کنند و حمایت‌های مالی، اعم از دولتی، خصوصی و شرکت‌های دارویی را به وضوح نام می‌برند.

۵- روان‌پزشکان، با درک اهمیت رعایت موازین علمی و اخلاق حرفه‌ای، بدون توجه به سلیقه‌ها و منافع شخصی، تصمیم‌گیری‌های بالینی و مهارت‌های خود را ارتقا می‌بخشند.

۵-۱- روان‌پزشکان برای استمرار توانمندی‌بالینی خود، ضمن تلاش پی‌گیر برای روزآمد نگاهداشتن دانش خود، معتقدند که کسب مهارت تخصصی، تنها متکی بر درک برنامه‌های درمانی نیست، بلکه به کاربست موفقیت‌آمیز آن برنامه‌ها نیز وابسته است.

۶- روان‌پزشکان، در تأمین سلامت بیماران‌شان، حداکثر مصالح و منافع آنان را مقدم بر برآوردن نیازهای شخصی خود می‌دانند.

۶-۱- روان‌پزشک، در صورتی درمان اجباری را برای یک فرد توصیه می‌کند که او را خود، شخصاً، معاینه کرده و بیماری وی را واجد ملاک‌های بستری و درمان اجباری تشخیص داده باشد.

۷- روان‌پزشکان توجه و عمل به موارد زیر را سرلوحه‌ی فعالیت حرفه‌ای خویش قرار می‌دهند:

۷-۱- روزآمد کردن دانش تخصصی خود.

۷-۲- برقراری تعامل مبتنی بر اخلاق حرفه‌ای با همکاران.

۷-۳- درخواست مشاوره با همکاران و سایر متخصصان، در موارد ضرورت.

۷-۳-۱- متخصصان روان‌پزشکی، با اذعان به محدودیت‌های فردی خویش، در مواردی که مهارت‌های خود را برای پاسخ‌گویی به همه‌ی نیازهای تخصصی بیماران، ناکافی ببینند، با همکار یا همکاران باشایستگی خود مشاوره کرده یا، در صورت لزوم، بیمار را به او ارجاع می‌دهند.

۷-۴- انجام روان‌درمانی با رعایت موازین اخلاق حرفه‌ای.

۷-۴-۱- روان‌پزشک به‌دقت مراقب است تا از اطلاعاتی که بیمار در طی درمان در اختیار او قرار داده است، جز برای دستیابی به مقاصد درمانی و در جهت مصالح بیمار، استفاده نکند؛ و از موقعیت اقتدار منحصربه‌فردیکه شرایط درمان، و به ویژه روان‌درمانی، در اختیار او قرار داده است، برای تأثیر گذاشتن بر بیمار، به هر شکلی که مستقیماً در جهت اهداف درمان نباشد، استفاده نکند.

۷-۵- پرهیز از برقراری ارتباط غیردرمانی، از جمله ارتباط تجاری، با بیمار و بستگان بیمار، و ارتباط درمانی با بستگان و دوستان خود.

۷-۵-۱- روان‌پزشک می‌داند که برقراری ارتباط غیردرمانی، از جمله ارتباط تجاری، با بیماران و بستگان نزدیک و کلیدی آنان، و نیز در برخی موارد برقراری ارتباط درمانی با خویشاوندان و دوستان خود، باعث خلل در واقع‌بینی و قضاوت بالینی او شده، و می‌تواند به ارزیابی، تشخیص بیمار، و پیش‌رفت درمان آسیب زده و منجر به تضعیف پیوند یا اتحاد درمانی بیمار- متخصص، و در نهایت آسیب رساندن به فرایند درمان شود.

۲-۵-۷- برای نمونه، این موارد را مثال‌هایی از این نوع پیوندهای بحث‌انگیز و احياناً غیرمجاز می‌داند: پذیرش دوستان به عنوان بیمار/مراجع، دعوت بیمار/مراجع به میهمانی، فروش کالا به ویژه دارو به بیمار/مراجع.

۳-۵-۷- علاوه بر این‌ها، در بعضی موارد که ممکن است به رابطه‌ی درمانی یا قضاوت بالینی آسیب بزند، بهتر است روان‌پزشک به درمان دانش‌جوی خود نیز نپردازد.

۶-۷ خودداری از شراکت در هر نوع عملیات تقسیم دست‌مزد

۱-۶-۷- متخصصان روان‌پزشکی توافقی را که مطابق آن به ازای دریافت درصدی از حق‌الزحمه‌ی سایر پزشکان یا افراد غیرپزشک - مانند اعضای تیم‌های بهداشت روان - به آنان بیمار ارجاع بدهند یا وساطت کنند، غیرقابل قبول می‌شناسند، و این عملیات را تقسیم دست‌مزد و آن را مغایر با قانون و اخلاق می‌دانند.

۷-۷- پرهیز از اخذ وجوه نامتناسب با خدماتِ درمانی ارائه شده به بیمار.

۸-۷- پرهیز از تحمیل هزینه‌های غیرضروری به بیمار.

۹-۷- پرهیز از تجویز و ترویج دارو و تجهیزات غیرموجه تحت تأثیر تبلیغ یا تطمیع شرکت‌های دارویی و تجهیزاتی.

۱۰-۷- پرهیز از برقراری هرگونه ارتباط جنسی با بیمار و بستگان کلیدی او.

اصول اخلاقی در سلامت روان جامعه

روان‌پزشکان در جهت ارتقای سلامت روان عموم مردم کوشا بوده و برای این منظور، با بهره‌گیری از اصول و قواعد خیررسانی، برابری، و به‌کارگیری تخصص روان‌پزشکی در خدمت به جامعه، خدمات خود را ارائه می‌کنند.

۱- روان‌پزشکان از آموزش‌های عمومی که با هدف ارتقای سلامت روان و پیش‌گیری از اختلالات روان‌پزشکی انجام می‌شود، حمایت کرده و در آن‌ها مشارکت می‌کنند.

۲- از آن‌جا که علایم و نشانه‌های اختلالات روان‌پزشکی غالباً در سنین اولیه‌ی زندگی ظاهر شده، و نیازمند شناسایی و مداخله‌ی زودهنگام هستند، روان‌پزشکان آگاه‌سازی عموم مردم درباره‌ی تظاهرات اختلالات روانی را ترغیب می‌کنند.

۳- روان‌پزشکان توجه ویژه‌ای به اهمیت پیش‌گیری از پیدایش اختلالات روان‌پزشکی در کودکان معطوف داشته و از خطر جدی رابطه‌ی اختلالات کودکان با تنش‌های خانگی، و عوامل اجتماعی، مانند بی‌عدالتی‌ها و تبعیض‌های اجتماعی، تعارض‌های زندگی شهری و شرایط جنگی، آگاه هستند.

۴- با علم به اینکه تعداد زیادی از مبتلایان به اختلالات روان‌پزشکی نیاز جدی به خدمات بازتوانی دارند و از آن بهره‌مند می‌شوند، روان‌پزشکان آرایه‌ی این نوع خدمات و سهولت دسترسی به آن‌ها را ترویج می‌کنند.

۵- روان‌پزشکان با انگِ اختلالات روان‌پزشکی مبارزه کرده و با استفاده از فرصت‌های به‌دست آمده در گردهم‌آیی‌های سلامت عمومی، برای اصلاح باورهای نادرست شایع درباره‌ی اختلالات روان‌پزشکی - مانند این که تمام این بیماران انسان‌هایی خشن هستند یا آن که این بیماران قدرت اراده ندارند - و نیز درباره‌ی رشته و درمان‌های روان‌پزشکی - مانند این که درمان‌های روان‌پزشکی بی‌تأثیرند یا مصرف داروهای روان‌پزشکی باعث اعتیاد بیماران به آن‌ها می‌شود - تلاش می‌کنند.

۶- روان‌پزشکان از مشارکت در فعالیتهای دولتی، اجتماعی یا شخصی که با هدف اعمال تبعیض علیه گروه‌های قومی، نژادی، دینی، جنسیتی، یا سایر گروه‌ها برپا می‌شوند، پرهیز می‌کنند.

۷- روان‌پزشکان، در صورت مداخله‌ی افراد فاقد شایستگی در امور روان‌پزشکی، احساس مسئولیت کرده و با هدف روشننگری از راه‌های مناسب جامعه و مسؤولان را آگاه می‌کنند.

اصول اخلاقی برای انجمن علمی روان‌پزشکان ایران

انجمن علمی روان‌پزشکان ایران به اصول خیررسانی، احترام به بیماران، برابری، پرهیز از زیان‌بخشی، تلاش برای بهبودسازی حرفه‌ی روان‌پزشکی، و به‌کارگیری تخصص روان‌پزشکی در خدمت به جامعه متعهد است. انجمن، عمل به این اصول را برای اعضای خود تسهیل، و این اصول را به عنوان اساس راه‌برد ملی و بین‌المللی خود ترویج می‌کند.

۱- خیررسانی: انجمن به منظور ارتقای توانایی‌های روان‌پزشکان در ارایه‌ی مراقبت شایسته و دل‌سوزانه به بیماران‌شان، به فعالیتهای آموزشی گوناگون اقدام می‌کند.

۱-۱- انجمن، برای ایفای این نقش، در تهیه‌ی کوریکولوم و سرفصل دروس روان‌پزشکی مشارکت می‌کند و ارتباط خود را با مراکز آموزشی، هیأت‌های ممتحنه‌ی گواهی‌نامه و دانش‌نامه‌ی تخصصی حفظ می‌کند.

۱-۲- انجمن، برای اطمینان از کیفیت خدمات روان‌پزشکی ارائه‌شده توسط اعضای خود، اطلاعات روزآمد در مورد پیشرفت‌های علمی و نوآوری در زمینه‌ی ارزش‌یابی را به اعضا منتقل می‌کند و به راه‌اندازی تشکیلات بازآموزی، انتشار مجله‌ها و خبرنامه‌هایی که منعکس‌کننده‌ی اطلاعات بالینی و علمی موجود است می‌پردازد، و اعضا را به شرکت در پژوهش و تولید دانش نوین ترغیب می‌کند.

۱-۳- انجمن به نقش مهم اعضای خود در آموزش در زمینه‌ی اختلالات روان‌پزشکی و مداخلات درمانی آگاه است؛ و به این منظور تهیه‌ی مواد آموزشی لازم را تدارک می‌بیند؛ و ارزش‌یابی برنامه‌های آموزشی را ترغیب می‌کند.

۲- احترام به استقلال، شأن و برابری بیماران. انجمن اعضای خود را تشویق می‌کند تا در نگرش و در عمل به استقلال بیماران احترام بگذارند و شأن آنان را حفظ کنند و در پیش‌برد فعالیتهای دیگری که این هدف را تسهیل می‌کنند، بکوشند.

۲-۱- انجمن از ابتکارات ملی و بین‌المللی در حفظ حقوق مبتلایان به اختلالات روانی حمایت می‌کند؛ و دیدگاه تخصصی به بیمار و نه مبنی بر بیماری را در روان‌پزشکی و کل پزشکی ترغیب می‌کند؛ و

برابری در دسترسی به خدمات سلامت روان را برای افراد گوناگون، در گروه‌های مختلف سنی، جنسیتی، نژادی، قومی، دینی و اجتماعی - اقتصادی، تشویق می‌کند.

۲-۲- انجمن علمی روان‌پزشکان ایران با انجمن‌های متشکل از بیماران و مراقبان و دیگر گروه‌های اجتماعی حمایتگر همکاری می‌کند و به جلب حمایت دولت و سازمان‌های حمایت‌کننده مالی برای افزایش بودجه‌ی خدمات، آموزش در سطح جامعه، و فعالیت‌های انگ‌زدایی می‌پردازد.

۲-۳- انجمن، با حمایت از ایجاد گروه‌های خودیاری و شرکت دادن بیماران و مراقبان در برنامه‌ریزی خدمات، توانمندسازی بیماران و مراقبان را ارتقا می‌دهد، و در صورت وجود شرایط مناسب، استخدام بیماران در مراکز ارایه‌ی خدمات سلامت روان در باشگاه‌های روانی-اجتماعی و حضور بیماران در هیأت‌های مدیره آن‌ها را تشویق می‌کند. انجمن از نهادها و سازمان‌های حمایت از بیماران و مراقبان، و برنامه‌های انگ‌زدایی حمایت می‌کند.

۳- پرهیز از زیان‌بخشی. انجمن، برای افزایش آگاهی اعضای خود درباره‌ی شرایطی که می‌تواند موجب تحمیل آسیب و زیان به بیمار شود، خط‌مشی‌هایی را برای یاری به روان‌پزشکان تهیه و ترویج می‌کند و به اجرا می‌گذارد.

۱-۳- انجمن، برای ابراز وفاداری خود و روان‌پزشکان نسبت به بیماران، آزمودنی‌های پژوهش و فراگیران آموزشی، و نیز برای پرهیز از احتمال تأثیر امتیازهای مالی و دیگر امتیازها بر انجام این وظایف، راه‌بردها و شیوه‌نامه‌هایی در مورد چگونگی ارتباط با منابع تأمین بودجه، از قبیل صنایع دارویی و دیگر صنایع، تهیه می‌کند.

۲-۳- انجمن وظیفه‌ی خود می‌داند که سیاست‌ها و قوانین عمومی را، از نظر اثرات زیان‌بار احتمالی بر سلامت روان، مراقبت روان‌پزشکی، خدمات اجتماعی یا حمایت جامعه، پایش کند. انجمن، برای تضمین آن که این خدمات از استانداردهای قابل قبول پایین‌تر نرود، حمایت‌یابی و سایر اقدام‌های مناسب را انجام می‌دهد.

۴- تلاش برای بهبودسازی حرفه. انجمن به اهمیت مسئولیت خود در ترویج، انسجام و پیش‌رفت مستمر روان‌پزشکی واقف است.

۱-۴- انجمن برای روان‌پزشکان این حق را قایل است که بتوانند در بالاترین سطح کیفی در رشته‌ی خود فعالیت کنند. انجمن دستیابی به این شرایط را تشویق می‌کند. به این منظور، انجمن برای ایجاد شرایط لازم برای ارایه‌ی خدمات روان‌پزشکی و توانمندکردن روان‌پزشکان در تأمین انتظارات به‌حق جامعه تلاش می‌کند.

۲-۴- انجمن با آگاهی از پیشینه‌ی سوءاستفاده از روان‌پزشکی و روان‌پزشکان با اهداف اجتماعی و اقتصادی، سعی در شناسایی و رفع آن‌ها خواهد داشت. از جمله‌ی این موارد، اعمال فشار برای درمان‌های نامناسب و ارایه‌ی گزارش‌های نادرستی است که به منافع بیمار آسیب می‌زند. انجمن برای پیش‌گیری از این موارد می‌تواند از همه‌ی امکانات خود، از جمله ارتباط با انجمن جهانی روان‌پزشکی، استفاده کند.

۳-۴- انجمن به این واقعیت حساس است که روان‌پزشکان نیز، مانند بیماران‌شان، در معرض انگ خوردن قرار دارند؛ و همچنین ممکن است قربانی اقدامات تبعیض‌آمیز شوند. انجمن از حق روان‌پزشکان برای اشتغال در حرفه‌ی خود و دفاع از نیازهای پزشکی و حقوق اجتماعی بیماران حمایت می‌کند.

۴-۴- انجمن، برای ارتقا و ترویج رفتار مبتنی بر اصول اخلاق حرفه‌ای در میان اعضای خود، مبادرت به تشکیل کمیته‌ی اخلاق می‌کند. این کمیته موازین اخلاق حرفه‌ای ملی را بر مبنای اصول این سند تهیه کرده و در مورد فعالیت‌هایی که از نظر اخلاق حرفه‌ای نادرست هستند به اعضای خود رهنمود می‌دهد. این کمیته، همچنین، آیین‌نامه‌های لازم را برای تحقیق در مورد شکایاتی که علیه اعضای انجمن به خاطر رفتار خارج از اصول اخلاق حرفه‌ای مطرح می‌شود - مانند فعالیت در حوزه‌هایی که شایستگی آن را ندارند - تدوین می‌کند. برای اطمینان از رعایت مقررات و رهنمودهای ملی، این کمیته فعالیت‌های خود را با کمیته‌های اخلاق سایر انجمن‌های پزشکی کشور هم‌آهنگ می‌کند.

۴-۵- انجمن، از اعضای خود که از طرف هر نهادی برای اقدام به فعالیت مغایر با اصول اخلاق حرفه‌ای تحت فشار قرار گیرند، حمایت قانونی و اخلاقی می‌کند.

۴-۶- انجمن حاکمیت سازمانی خود را طبق اصول مردم‌سالاری بنا می‌کند و از حضور اعضای خود با نظرات متفاوت حمایت و بیان دیدگاه‌های مختلف را تشویق می‌کند. انجمن برای رسیدن به این هدف راه‌کارهایی را جهت ایجاد تشکل‌های اداره‌کننده‌ی انجمن - هیأت مدیره، کمیته‌های علمی، و شاخه‌های استانی - اتخاذ می‌کند تا اعضای آن‌ها، که معرف دیدگاه‌های مختلف هستند، از طریق انتخابات منظم و برای دوره‌های ثابت برگزیده شوند. شیوه‌های انتخابات مردم‌سالارانه و شفاف است.

۵- به‌کارگیری تخصص روان‌پزشکی در خدمت به جامعه. انجمن یکی از عمده‌ترین مسؤولیت‌های خود را کاربرد دانش و مهارت‌های تخصصی روانپزشکی در ارتقای سلامت جامعه می‌داند.

۱-۵- انجمن آگاهی علمی و دیدگاه‌های حرفه‌ای مهم را برای عموم می‌گستراند و تفسیر می‌کند.
۲-۵- انجمن با قاطعیت پی‌گیر همکاری با تشکل‌ها و شرکت در همایش‌های ملی و بین‌المللی در مورد حقوق بیماران، تسهیلات سلامت روان، بودجه و خدمات مشابه، و دسترسی به انواع درمان‌های دارویی و غیردارویی لازم است و هدف از این اقدام را حمایت از حقوق بیماران و ارتقای کیفیت زندگی آنان می‌داند.

۳-۵- انجمن توسعه‌ی پژوهش‌هایی را که در مورد علل و پی‌آمدهای مشکلات اجتماعی مؤثر بر سلامت روان، مانند فقر، آسیب (تروما)، بلایای طبیعی، انجام می‌شوند تشویق می‌کند. انجمن از کاربرد یافته‌های تحقیقات مربوط به مداخلات پیش‌گیرانه، مانند برنامه‌های آموزشی درباره‌ی پیش‌گیری از پی‌آمدهای روانی نامطلوب در قربانیان این‌گونه حوادث، حمایت می‌کند.

۴-۵- با توجه به تأثیر پدیده‌های نامطلوب اجتماعی، از جمله فقر، خشونت، بی‌کاری، شکاف طبقاتی و مانند آن، در ایجاد، تداوم یا تشدید اختلالات روان‌پزشکی، انجمن برنامه‌های ویژه‌ای در مورد ابعاد

روانی ناشی از این پدیده‌ها را تدارک می‌بیند یا تسهیل می‌کند؛ و در مورد تأثیر این عوامل، با کارگزاران دولتی و غیردولتی در جهت پیش‌گیری و تسکین پی‌آمدهای چنین حوادثی همکاری می‌کند. انجمن از توانایی‌های علمی روان‌پزشکی، علوم اعصاب و علوم رفتاری برای برخورد با مشکلات ناشی از این عوامل استفاده می‌کند.

۵-۵- انجمن از مشارکت اعضای خود در فعالیتهای گروهی با سایر افرادی که در راه به‌بود مجموعه جامعه‌ی بشری فعال‌اند، حمایت می‌کند.

۵-۶- انجمن در مورد دخالت افراد بدون شایستگی در امور درمانی اقدام قانونی به عمل می‌آورد و به جامعه اطلاع‌رسانی می‌کند.

تحلیل اخلاق حرفه ای معلمان بر اساس تحقیقات انجام شده

مقوله‌های اخلاق حرفه ای:

ویسی (۱۳۸۹) نشان داد که مقوله‌های اخلاق حرفه ای در آموزش عالی در شش سطح تعهد حرفه‌ای در ارتباط با تدریس دانشجویان، تحقیق، همکاران، والدین، حرفه و جامعه طبقه بندی شد. عملکرد اخلاق حرفه ای اساتید برحسب دانشجوین، تحقیق، همکاران، والدین، حرفه و جامعه طبقه بندی شد. است. ترکیان و لاشانی (۱۳۸۹)، موانع رشد اخلاق حرفه ای در رسانه‌های ورزشی الویت اول، نیروی انسانی الویت دوم موانع محیطی قرار دارند. کاظمی (۱۳۹۰)، مؤلفه‌های اخلاق حرفه ای با احساس موفقیت رابطه دارد بین مولفه‌هایی اخلاقی حفظ کرامت انسانی، حقیقت‌گرایی و مسئولیت‌پذیری با احساس موفقیت مدیران آموزشی رابطه معناداری وجود دارد. امید ارجنکی (۱۳۹۳)، مؤلفه‌های اخلاق حرفه ای را تدوین کرد. شایستگی اخلاق فردی، شایستگی اخلاق اجتماعی و شایستگی اخلاق معنوی با مقوله‌های اخلاق حرفه ای ارتباط قوی دارند. برهانی (۱۳۸۹)، طراحی مدل ارتقاء شایستگی اخلاق حرفه ای در تصمیم‌گیری اخلاقی نشان داد که عناصر احساسات اخلاقی، کسب تجربه اخلاقی، احساس خوشایند اخلاقی بودن و بالندگی در شایستگی اخلاق حرفه ای مؤثر است. هالسمایر (۱۹۹۴)، آموزش اخلاق حرفه ای، آغاز تربیت معلم نحوه مقابله با معضلات اخلاقی و تفکر منتقدانه را یاد می‌دهد. هیل (۲۰۰۴)، اصول اخلاقی گزاره‌های در مورد گذشته، حال و آینده است و بیشتر ساختارهای اخلاقی عمومی مردم و ایده‌های آن را توصیف می‌کند.

هیگنیز (۲۰۰۳)، اصول اخلاقی تدریس بر این محور متمرکز است که عمل تدریس به شکوفایی یادگیرندگان کمک کند. شایستگی حرفه ای معلمان (۲۰۰۵) اخلاق حرفه ای بر اساس مقوله‌های مهارت‌های ارتباطی، مسئولیت‌پذیری و تعهد حرفه ای ارائه شده است. (کاستر و همکارانش ۲۰۰۵)

هوارد (۲۰۱۰)، منشور اخلاق حرفه ای را قوانین رفتاری می‌نامند و معلمان باید پیچیدگی اخلاقی را در نقش تصویر سازی کند و در تفسیر رفتارهای خود و نفوذ بر دانش آموزان مهارت داشته باشد. بوشن (۲۰۰۹)، کار کرد منشور اخلاق حرفه ای را نشان داد که بر اساس استدلال کردن و آگاهی اخلاقی قدرت تصمیم‌گیری اخلاقی افزایش پیدا کند و به حل معضلات اخلاقی کمک شود.

حسینیان (۱۳۸۹)، ضوابط اخلاقی در حرفه مشاوره دامنه وسیعی از مسائل و رفتارها را توصیف کرده و مانع رفتارهای غیر اخلاقی شده است و می تواند منشور اخلاق حرفه ای ابزاری پیشرفت و بهبود حرفه ای باشد و به حمایت از مراجع و حرفه بپردازد. امیری (۱۳۸۷) در مبانی نظری اخلاق حرفه ای معلمان و تجارب جهانی نشان داد که چهار عنصر در تعهد معلمان وجود دارد: ۱. تعهد معلمان به دانش آموزان ۲. تعهد معلمان به والدین ۳. تعهد معلمان به جامعه ۴. تعهد معلمان به حرفه است.

۱. تعهد معلم به دانش آموزان:

کاستر و همکارانش (۲۰۰۵) برقراری ارتباط با دانش آموزان، هدایت وظایف آموزشی و تحلیل مفاهیم علمی و تسلط بر دانش پداگوژی بر اساس ۴ عامل کمک به یادگیری دانش آموزان و تعیین نیازهای یادگیرندگان، تنظیم برنامه درسی بر اساس نیازهای دانش آموزان، طراحی فعالیت‌های یادگیری، تسهیل رشد و یادگیری دانش آموزان، استفاده از فن آوری اطلاعات در فن تدریس. دارلینگ هاموند و برنسفود (۲۰۰۵) مهارت‌های آموزش به یادگیرندگان با سه نوع دانش، دانش یادگیرندگان، دانش محتوا، دانش و مهارت‌های تدریس نیازمند است. بویس (۱۹۹۰)، به چهار نوع یادگیری اخلاق، اخلاق استدلالی، یاد گیری زمینه ای، یادگیری ترکیبی و اکتشافی اشاره دارد. بلاکبرن (۱۹۹۸) آموزش‌های عملی اخلاق در محیط‌های واقعی تاثیر زیادی بر اخلاق دارند و بر توازن آموزش‌های نظری و عملی تاکید شده است. کوپر (۱۹۹۱) ارتقاء توانایی استدلال اخلاقی سبب توسعه اخلاقی می شود.

نخودساز (۱۳۸۷) مولفه‌های اخلاق حرفه ای را در مرکز تربیت معلم یزد و اصفهان نشان داد که حفظ کرامت انسانی، برقراری عدالت، رعایت آزادی و امانت ورزی است. بیشترین الویت به وفا داری به عهد و پیمان خویش با دیگر افراد و کمترین الویت ایجاد فرصت برای ابراز وجود خویشتن توصیف شد.

مصلحی نوش آبادی (۱۳۹۲) اخلاق حرفه ای معلمی را از نظر شهید مطهری در مقوله‌های زیر شرح داد: پرورش تعقل، تشویق به تفکر و پرهیز از انفعال افراطی یک جانبه، تقویت قوای حسی برای استقلال عقلی، التفات به تفاوت سطح فکری یادگیرندگان، تلاش در جهت پیرایش روح متعلم، احترام به استقلال فکری متعلم، ایجاد روحیه حقیقت جویی در متعلم، احترام و قدر شناسی از معلم، پرهیز از اتلاف وقت فرگیران، تواضع علمی و پرورش حس دینی و عقل عملی توصیف شد. گرت و گینچر (۲۰۰۶)، معلمی باور دارد که دانش آموزان می توانند موفق شوند و انتظارات بالایی بر آن‌ها در نظر گیرد. آموزش را با نیازهای آنان در نظر گیرد و از سوگیری و پیش داوری پرهیزد. در تحقیقی رابین سون (۲۰۱۰) نشان داد که اخلاق حرفه ای در عرصه کرامت انسان‌ها دست نیافتنی است.

فیریره (۱۹۷۲) لازمه برقرار شدن گفت و شنود میان معلم و شاگرد عشق ورزیدن به آدمیان و بهره مند شدن فروتنی است. هالسمایر (۱۹۹۴) معلمین باید برنامه‌های درسی را بر اساس چارچوب مراقبت اخلاقی و تصمیم گیری اخلاقی طراحی کنند. بلانچ (۲۰۱۳) سلامت دانش آموزان بومی استرالیا در

چارچوب اصول اخلاقی، عدالت اجتماعی و عدالت آموزشی فراهم شده است. بوش (۲۰۰۹) نشان داد که تعهد معلم به دانش آموزان باعث می شود که به یادگیرندگان را از تبعیض و تحقیر و پرخاشگری حفاظت کنند.

تعهد معلم به حرفه، همکاران و انجمن حرفه ای:

لینگارد (۲۰۰۲)، دانش عمیق از موضوع تدریس، بر اساس مهارت‌های ارتباطی، خود مدیریتی، حل مساله، ارائه کار گروهی، روش‌های تدریس توصیف کرد. ایلت و تدلی (۲۰۰۳)، براین باور است که معلمین با دانش، مهارت و نگرش‌ها و مسئولیت حرفه ای معلمان، اعتماد عمومی مردم را به عنوان متخصصان حرفه ای به خود جلب کرده اند. ملکی (۱۳۸۴) مهر محمدی (۱۳۷۹) مهارت‌های حرفه ای معلمین را مهارت‌های روش تدریس، ارزشیابی، سازمان دهی و اداره کلاس می دانند.

ویلگاس ریمرس (۲۰۰۷) مشاوره و راهنمایی دانش آموزان، طراحی آموزشی را هم در برمی گیرد. هریس (۲۰۰۵) حرفه گرایی در معلمان دارای سه سطح است: سطح اول: حرفه گرایی کلاسیک، معلمان می کوشند در کارهای حقوقی الگو باشند، سطح دوم حرفه گرایی منعطف، بر تثبیت خبرگی و عمل در درون گروه‌های محلی معلمان است. سطح سوم حرفه گرایی عملی در دانش و قضاوت حرفه ای از اقدام فکورانه پیوسته کمک می گیرند. وارنیک (۲۰۱۱) نمی تواند کل زندگی را با یک نظریه اخلاقی سامان بخشید اما می توان جنبه‌های ناشناخته و تعارض‌های مسائل اخلاقی در حین تدریس را وضوح بخشید. رادمل (۱۹۸۸) برنامه درسی آموزش اخلاق حرفه ای در شکل گیری نگرش مطلوب و افزایش دانش حرفه ای و چارچوبی برای بحث و انتقاد، توانایی حل معضلات اخلاقی و قضاوت حرفه ای موثر است.

تعهد معلم به حرفه:

مصلحی نوش آبادی (۱۳۹۲)، موانع اخلاق حرفه ای معلمی از منظر شهید مطهری در مقوله‌های زیر توصیف شد که مشتمل بر جمود و تحجر علمی، فاصله دین و دانش، عدم توجه به حقیقت جویی، تخصص گرایی و پذیرش تک بعدی انسان، تحقیر علم و بر دغدغه تامین معاش داشتن تحلیل کرد.

گرامی (۱۳۹۳) رابطه اخلاق حرفه ای معلمان با تربیت دینی دانش آموزان نشان داد که وجدان کاری با تربیت دینی دانش آموزان رابطه مثبت و معنا داری وجود دارد، تعهد حرفه ای معلمان با تربیت دینی دانش آموزان همبستگی معناداری وجود دارد، عدالت حرفه ای و اخلاق حرفه ای معلمان با تربیت دینی همبستگی معنا داری وجود دارد.

ابراهیمی (۱۳۹۳)، تاثیر ویژگی‌های شخصیتی بر اخلاق حرفه ای مشاوران نشان داد که ویژگی ملاحظه کاری، رک گوئی، اخلاق حرفه ای را پیش بینی کرده است

مرادی دولیسکانی(۱۳۹۳) اصول اخلاقی استاندارهای اخلاق حرفه ای اساتید معارف اسلامی نشان داد و مقوله‌ها را در سه طبقه ده تایی طبقه بندی کرد: صداقت و درست کاری، دارا بودن اخلاص و تقوای الهی، برقراری ارتباط مناسب و موثر، رعایت احترام و تکریم، الگو بودن، خوش رویی، فروتنی، سعه صدر، بردباری، عدالت محوری، راز داری، خود داری از اعمال و رفتارهای نادرست توصیف شد. مقوله‌های تعهد به حرفه مشتمل بر دانش تخصصی و شایستگی حرفه ای، توجه به بعد تربیتی یادگیرندگان، تسلط بر دانش پداگوژی، عمل به سیاست‌ها و قوانین آموزشی، تسلط به دانش سنجش و ارزیابی یادگیرندگان توصیف شد و مقوله‌های اخلاق حرفه ای را به صورت خوشه سازمان دهی کرده است. ربیعی (۱۳۹۳) رابطه اخلاق حرفه ای و اعنماد سازمانی با توانمند سازی نشان داد که مسئولیت پذیری، صادق بودن، عدالت، وفاداری، همدردی با دیگران و اعتماد سازمانی بین زن و مرد تفاوت معنا داری وجود دارد.

تعهد به حرفه و همکاران:

هارون و همکاران(۲۰۱۲) آموزش اخلاق حرفه ای سبب افزایش تعهد سازمانی، در ابعاد شناختی، عاطفی و عملی می گردد. در تحقیق هونگ و همکاران(۲۰۰۸) نشان داد که بین شایستگیهای معلمی و اخلاق حرفه ای معلم تفاوت قابل ملاحظه وجود دارد و بیشترین تفاوتها در مدیریت ریسک، تفکر پیش کنشی و تفکر منطقی به اندازه مورد نیاز توسعه نیافته است.

بلانچارد و هرسی(۲۰۱۴) بین رضایت شغلی معلمان با تعهد حرفه ای رابطه مثبت وجود دارد. کورن هاوسر(۱۹۶۲) بین تعهد سازمانی و تعهد حرفه ای معلمان همبستگی مثبت وجود دارد، بیشتر کارمندان به حرفه و ارزشهای آن وفا دار هستند.

رابلی و کردون(۲۰۱۳) نشان داد که بین وجدان کاری و تعهد حرفه ای رابطه مثبت وجود دارد و همچنین بین تعلق سازمانی و تعهد حرفه ای رابطه مثبت وجود دارد.

پستکورا(۱۹۹۱) افراد به نسبت که اجتماعی تر هستند تعهد کاری آنان نیز بالاتر است.

موریو و همکاران(۲۰۰۷) مهم ترین اصول اخلاقی در آموزش عالی شایستگی محتوا، رشد دانشجویان، ارزیابی مناسب دانشجویان و احترام به همکاران و موسسه‌های آموزشی را توضیح داد. بار(۲۰۰۲) اخلاق حرفه ای معلمین با تسلط به دانش تفاوت‌های فردی، دانش موضوعی، و انعطاف پذیری همراه است. ویژگی اخلاق حرفه ای در آموزش عالی عبارتند از توانمندی محتوای، توانمندی روش تدریس، پیشرفت دانشجو، راز داری، احترام به موسسه آموزشی است.

بریان و سارا(۲۰۱۱) نشان داد که اخلاق حرفه ای عامل نظارت بر فعالیت‌های آموزشی معلمین را حمایت کرده است. بهبود کیفیت معلم یک مسئولیت جمعی است و همه معلمان باید بتوانند دستاوردهای دانش آموزان را بهبود بخشند(استاندارد معلمین استرالیا، ۲۰۱۵).

فیلیکا و ویلزنگ(۲۰۰۹) به ویژگی‌های شخصیتی اخلاق فضیلت در مدارس تاکید کرد و باید به افراد کمک شود تا خصلت‌های شخصیتی خوب در زندگی اتخاذ کنند و چارچوبی برای تصمیم

گیری اخلاقی با ویژگی‌های نیکوکاری، وفاداری، صداقت و رعایت حقوق و دیگران، عدالت اجتماعی، عدالت آموزشی و استقلال حرفه ای را توصیف کردند

بوشن (۲۰۰۹) نشان داد که منشور اخلاق حرفه ای، حقوق معلمان و بهبود شرایط شغلی معلمان را شفاف سازی می کند، تربیت حرفه ای را در سطح بالای حرفه ای حفظ و نگهداری می کند، شرافت و منزلت معلمان را حفظ و نگهداری می کند و هویت حرفه ای در میان معلمان ارتقاء پیدا می کند.

اخلاق حرفه ای به شرکت موثر در گروه‌های تخصصی و انجام اعمال متفکرانه و بازسازی مداوم حرفه ای کمک کرده است (تربیت معلم کوپیزلند، ۲۰۰۷).

ایمانی پور (۱۳۹۱) اصول اخلاق حرفه ای رعایت اخلاق آموزشی معلمان را تضمین می کند، سلامت یاد دهی، یادگیری و سبب پاسخگویی مدرسان نسبت به نیازهای دانشجویان شده است. باباصفیری رنایی (۱۳۸۹) در بررسی اخلاق حرفه ای اساتید نشان داد که نظر دانشجویان علوم پایه و علوم انسانی در انتظارات اخلاقی تفاوتی وجود ندارد.

تعهد به والدین و سرپرستان:

لیبرا و همکاران (۲۰۰۴) نشان داد که ایجاد مهارت‌های ارتباطی قوی با پدر و مادر دانش آموزان، درک تفاوت‌های بصری و ادراکی، فرهنگی، اجتماعی، فیزیکی و عاطفی دانش آموزان است. تعهد حرفه ای به والدین در سنگاپور نشان داده شده است که اطلاع رسانی به والدین در زمینه‌های فعالیت‌ها، پیشرفت‌های دانش آموزان و آشنایی با خط مشی‌های آموزشی و همچنین تعهد به والدین به عنوان همکاران آموزشی تاکید شده است (التیز، ۲۰۱۰).

گرنیت و گعلیت (۲۰۰۶) دانش پداگوژی کمک کرده است که با خانواده دانش آموزان ارتباط برقرار کنند.

تعهد معلم به مدیریت مدرسه، اداره آموزش و پرورش:

ویس (۲۰۰۵) بهسازی مدارس را تابع حرفه گرایی منعطف و عملی می دانند. قریک و دیگران (۲۰۱۰) اخلاق حرفه ای نقش قدرتمندی در اصلاح آموزشی ایفا کرده است. رهبری مدارس دارای یک نقش مرکزی است و باید از همه سطوح منشا بگیرد (استاندارد حرفه ای استرلیا، ۲۰۱۵) و انعطاف پذیری و استمرار در فعالیت‌ها مختلفی باشند و معلمان به عنوان یک فرایند مکمل مشارکت می کنند.

لشکری (۱۳۹۰) رابطه ای هوش هیجانی و اخلاق حرفه ای را نشان داد مدیران مدارس با افزایش هوش هیجانی مطلوبیت اخلاق حرفه ای هم افزایش یافته است. حاجی پور (۱۳۹۳)، تاثیر عدالت سازمانی بر اخلاق حرفه ای معلمان نشان داد که عدالت سازمانی، عدالت توزیعی، اخلاق حرفه ای معلمان را پیش بینی کرده است.

تحقیق شیر زاده (۱۳۹۱) ارتباط بین اخلاق کار و تعهد سازمانی را نشان داد که تعهد مستمر، تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و فرهنگ سازمانی و ابعاد آن انسجام، رهبری سازمان ویژگی‌های

مدیریت رابطه‌ی مثبت و معنادار وجود دارد. یافته‌های تحقیق انصاری و اردکانی (۱۳۹۲) نشان داد که اخلاق حرفه‌ای و با ابعاد تعهد به مدیران رابطه‌ای معنا داری وجود دارد و هر چه پای بند به اصول اخلاقی بیشتر شود تعهد سازمانی هم افزایش می‌یابد.

یافته‌های تحقیق خوش زبان (۱۳۹۲) نشان داد که بین نگرش مدیران و دبیران درباره مقوله وجدان کاری و عدالت تفاوت وجود دارد.

کاظمی (۱۳۹۰) رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و احساس موفقیت مدیران آموزشی نشان داد که بین مولفه‌های اخلاقی حفظ کرامت انسانی، حقیقت‌گرایی و مسئولیت‌پذیری با احساس موفقیت مدیران آموزشی رابطه معنا داری وجود دارد. طبسی (۱۳۹۰) رابطه اخلاق حرفه‌ای و اثر بخشی مدیران مدارس نشان داد که عملکرد اخلاق حرفه‌ای بیش از منش اخلاقی و دانش اخلاقی اثر بخشی را پیش بینی می‌کند.

تعهد به جامعه:

دادهیر و همکاران (۲۰۰۹) رعایت اخلاق حرفه‌ای، اعتماد اجتماعی را نسبت به علم و اصحاب علمی را افزایش داده است.

وی و استیکمور (۲۰۰۳) اخلاق عمومی باید حمایت گردد و از رفتارهای غیر اخلاقی در محیط کار مشتمل بر رفتار غیر منصفانه، تضاد منافع، نقص راز داری و نزاکت، رشوه و تجاوز به اخلاق میحیطی رواج دارد. به صورت قانونی از نامطلوب جلوگیری شود.

فیشر (۲۰۱۰) نشان داد که اخلاق حرفه‌ای بر اساس ارزش‌های فردی، ارزش‌های اجتماعی و ارزش‌های جهانی است و عناصر کدهای اخلاقی مشتمل بر دانش حرفه‌ای و اصول اخلاقی اعتماد، صداقت، و شرافت است.

اصول اخلاقی در منشور اخلاق روانپزشکی ایران (۱۳۹۵) نشان داد که خیر رسانی، احترام به استقلال، پرهیز از زیان بخشی، تلاش بر بهبود سازی حرفه، به کار گیری تخصص و در جامعه بوده است و قواعد اخلاقی آن شامل راز داری، رضایت آگاهانه، وفا داری و برابری است.

سو و همکاران (۱۹۹۶) بهترین معلمان، اعضای برجسته جامعه بودند که دارای بالاترین استاندارد اخلاقی و بهترین الگوی مناسب اخلاقی هستند.

فردریکسون (۱۹۹۰)، منشور اخلاق حرفه‌ای را حول محور عدالت، برابری و مصلحت عامه می‌نامند. روهر (۱۹۸۹)، منشور اخلاق حرفه‌ای را حول محور ارزش‌های جامعه، اجتماع و جهان می‌نامند. پاچ (۱۹۹۱)، اصول اخلاق کرامت انسانی ذاتی و اکتسابی را باور دارند.

پوزنر و اشمیت (۱۹۹۴)، به اصول اخلاقی، همکاری و جمع‌گرایی در منشور اخلاق حرفه‌ای باور دارند. دوپل (۱۹۹۰)، احساس مسئولیت‌پذیری فردی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، دور اندیشی و خیر خواهی را در سازمان‌های آموزشی فرد را به قابلیت اخلاق حرفه‌ای می‌رساند.

دن هارت (۱۹۹۱)، عزت و آبرو، نیکخواهی و عدالت در تصمیم‌ها و اقدامات خود باید همواره عمل کنند و لحظه‌ای در فعالیت حرفه‌ای غافل نباشد.

وارویک (۱۹۸۱)، چهار معیار شامل مصلحت عمومی، مصلحت اجتماعی، مصلحت سازمانی، مصلحت حرفه ای شاخص اخلاق حرفه ای در سازمان‌ها هست..

انجمن مدیریت دولتی آمریکا (ASPA، ۲۰۰۵) معیارهای اخلاق حرفه ای توجه متوازن به مصالح عمومی، قانونی، فردی، سازمانی و حرفه ای است.

رودهر (۱۹۸۹) مصلحت عامه را با دو مفهوم تفسیر کرده است، یکی نفع عامه در برابری و مساوات اجتماعی و دیگری همگان در برابر قانون یکسان در نظر گرفته می شوند و هیچ تبعیضی و ناروایی رخ ندهد. گزاره‌های اخلاقی در صیانت نفع عامه تمام توان خود را به کار گیرد، نیکخواهانه، منصفانه و خوشبینانه رفتار کنید. بالک (۱۹۸۵) و دوبل (۱۹۹۰) در ارتباط با مصلحت قانونی تاکید می کنند که روح قانون را همواره درک کنید و آن چه را که قانونا در حیطه حرفه قرار دارد به کار گیرد و اصول قانون اساسی مانند عدالت، انصاف، حق بیان، و حفظ حقوق شهروندان در اقدامات خود به جد رعایت کنید.

الوانی (۱۳۷۷) مصلحت فردی مشتمل بر ارزش‌های درستی و صداقت، پایداری و مقاومت، تفاهم و همدلی محسوب می شود که رعایت آن‌ها در سازمان آموزش سبب تسهیل امور می گردد. گزاره‌های مسئولیت اشتباهات و خطاهای خود را به گردن بگیرید، اقدامات سازمانی را با بی طرفی و بدون سو گیری خاصی انجام دهید. الوانی (۱۳۷۷) مصلحت سازمانی را مشتمل بر بهره وری، تخصص گرایی و پویایی سازمانی و ارزش‌های مهم سازمانی میداند، یکی از گزاره‌های اخلاقی آن توجه به تخصص و شایسته سالاری در سازمان است.

فصل سوم

روش شناسی پژوهش

مقدمه

هدف از پژوهش "طراحی و اعتبار سنجی مقوله‌های اخلاق حرفه‌ای معلمان تربیت رسمی و عمومی بر اساس تجارب جهانی و اسناد تحولی ایران"، بود که بیان مساله، اهمیت و ضرورت پژوهش، سوال‌های پژوهش در فصل اول به بحث گذاشته شد و همچنین در فصل دوم مبانی نظری اخلاق حرفه‌ای مورد بحث و بررسی قرار گرفته است و در این فصل نخست جامعه آماری، روش نمونه‌گیری و نمونه آماری بررسی شده و سپس ابزارهای پژوهش براساس مقوله‌هایی مورد مطالعه با روشهای تفسیری، تحلیلی مورد مقایسه قرار گرفت.

روش پژوهش

روش ترکیبی (تطبیقی - تحلیلی، توصیفی و دلفی)

ابتدا روش تطبیقی - تحلیلی، به صورت استنادی مقوله‌های اخلاق حرفه‌ای معلمان در راستای "چه باید باشد" و موانع اخلاق حرفه‌ای در ارتباط "چه نباید باشد" مقوله‌های اخلاق حرفه‌ای در تجارب جهانی استخراج شد و گزاره‌های اخلاق حرفه‌ای در اسناد تحولی مشتمل بر مهندسی فرهنگی، تحول بنیادین آموزش و پرورش، مبانی نظری تحول بنیادین در نظام تعلیم و تربیت رسمی جمهوری اسلامی ایران و برنامه درسی ملی با روش توصیفی از طریق تحلیل محتوا استخراج شد و پس از آن مقوله‌های اخلاق حرفه‌ای بر اساس محتوای گزاره‌ها یکپارچه سازی شد و بر اساس دیدگاه متخصصان با روش دلفی و ابزار مصاحبه ساختار یافته اعتبار سنجی شده است، که ترکیب روشها به شرح زیر است:

۱. **تطبیقی - تحلیلی:** شناسایی و روشن سازی^۱ مقوله‌های اخلاق حرفه‌ای بر اساس اسنادهای تجارب جهانی اخلاق حرفه‌ای معلمان در کشورهای مختلف طی سال‌های (۲۰۱۵-۲۰۰۰).

الف. **توصیف مقوله‌های اخلاق حرفه‌ای و واحدهای مورد تحقیق**

ب- **تفسیر و توصیف انواع مقوله‌ها اخلاق حرفه‌ای معلمان و واحدهایی آن پرداخته شده است.**

ج **تحلیل مقوله‌ها و واحدهای آن:** مطالعه براساس دانش تخصصی، دانش حرفه‌ای، ویژگیهای شخصیتی و اصول اخلاق حرفه‌ای

د- **مقوله‌های اخلاق حرفه‌ای معلمان در تجارب جهانی بر اساس محتوای گزاره‌ها یکپارچه سازی شد و مقوله‌ها در پنج سطح به شرح زیر است ۱. تعهد به دانش آموزان، ۲. تعهد به حرفه، همکاران و انجمن حرفه‌ای ۳. تعهد به والدین و سرپرستان ۴. تعهد به مدیریت، مدرسه و اداره آموزش و پرورش ۵. تعهد به جامعه (محلی، منطقه‌ای، ملی و بین‌المللی) - سطوح مقوله‌ها و مضامین واحدهای اخلاق حرفه‌ای در تجارب جهانی یکپارچه سازی شد.**

1 Clarification and identification

۲. روش توصیفی با تحلیل محتوای با مستندسازی^۱ اسناد تحولی مشتمل بر چشم انداز سند ملی اخلاق حرفه ای، مهندسی فرهنگی کشور، تحول بنیادین آموزش و پرورش، مبانی نظری تحول بنیادین در نظام تعلیم و تربیت رسمی جمهوری اسلامی ایران و برنامه درسی ملی که به شرح زیر است

الف انتخاب چارچوب مقوله‌ها و تعیین نظام مضامین یا واحدهای اخلاق حرفه ای در تجارب مشترک جهانی

ب- تعیین مقوله‌های و واحدهای اخلاق حرفه ای و شواهد تعیین کننده آنها مشتمل بر دانش تخصصی، دانش اخلاق حرفه ای، مهارت‌ها و نگرش‌ها براساس ارزش‌ها، هنجارها و باورها.

ج- انتخاب گزاره ای : مقوله‌های اخلاق حرفه ای معلمین: اخلاقی در اخلاق حرفه ای معلمین در پنج سطح طبقه بندی شد و واحدهای متناظر آن از اسناد تحولی مهندسی فرهنگی، مبانی نظری تحول بنیادین در نظام تعلیم و تربیت رسمی جمهوری اسلامی ایران و سند تحول بنیادین آموزش و پرورش جمع آوری شد.

۳. هماهنگی و سازواری^۲ گزاره‌های اخلاق حرفه ای : در چارچوب تجارب جهانی اخلاق حرفه ای معلمین و اسناد تحولی

الف. طراحی و تدوین مقوله‌های اخلاق حرفه ای معلمین بر اساس استاندارد اخلاقی با تعهد اخلاقی مشتمل بر ۱.. تعهد به دانش آموزان، ۲. تعهد به حرفه، همکاران و انجمن حرفه ای ۳. تعهد به والدین و سرپرستان ۴. تعهد به مدیریت، مدرسه و اداره آموزش و پرورش ۵. تعهد به جامعه (محلی، منطقه ای، ملی و بین المللی)

ب. تعیین مقوله‌ها و واحدهای اخلاق حرفه ای معلمین در اسناد تحولی، مقوله‌ها و شواهد تعیین کننده اخلاق حرفه ای معلمین در منابع مختلف اسناد تحولی مشخص شده است.

ج. استخراج مقوله و واحدهای مضامین اخلاق حرفه ای معلمین بر اساس تجارب جهانی و اسناد تحولی با معیار ارزشهای عمومی، اجتماعی و حرفه ای معلمی

د: یکپارچه سازی مقوله‌ها و واحدهای اخلاق حرفه ای معلمین در طیف ارزش‌های مختلف و محتوای گزاره‌ها

۴. روش دلفی : پس از دستیابی به چهار چوب مقوله اخلاق حرفه ای در بین گروه متخصصان با ابزار مصاحبه ساختار یافته از دیدگاه متخصصان به تعداد ۵۰ نفر مورد اعتبار بخشی^۳ قرار گرفت و بر اساس داوریهای گروه‌های کانونی جرح و تعدیل‌های لازم در مقوله‌های اخلاق حرفه ای انجام شد.

1documentation

2Co-ordination

3validation

جامعه آماری

الف پژوهش‌ها، کتابها، مقالات مختلف در قلمرو مقوله‌های اخلاق حرفه ای معلمان در تجارب جهانی که در اسناد مصوب اخلاق حرفه ای معلمان در طی سال‌های (۲۰۱۵-۲۰۰۰) و اسناد تحولی مصوب شامل مهندسی فرهنگی، سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، مبانی نظری تحول بنیادین در نظام تعلیم و تربیت رسمی جمهوری اسلامی ایران و برنامه درسی ملی بود.

ب متخصصان تربیتی: از کلیه افرادی که در زمینه اخلاق و مسائل تربیتی یا آثاری در این ارتباط ارائه کرده اند.

نمونه گیری

۱. روش نمونه گیری هدفمند در مقوله‌های اخلاق حرفه ای: معلمان در تجارب جهانی نیوبرانزویک (کانادا)، نیویورک، انجمن معلمان کاتولیک (آمریکا)، انجمن معلمان استرلیا، منشور اخلاق حرفه ای هند و نانیگوبال، فیلیپین، مکزیک و اسپانیا، مدل اخلاق حرفه ای (یونسکو) (۲۰۱۲) و اسناد تحولی مصوب مهندسی فرهنگی، سند تحول بنیادین آموزش و پرورش مبانی نظری تحول بنیادین در نظام تعلیم و تربیت رسمی جمهوری اسلامی ایران انتخاب شده است.

۲. نمونه گیری هدفمند: متخصصان مراکز پژوهشی بر اساس تجارب حرفه ای آنان از پژوهشگاه حوزه ودانشگاه، شورای علوم تربیتی انقلاب فرهنگی، پژوهشگاه مطالعات آموزش و پرورش، سازمان پژوهش و برنامه ریزی آموزشی به تعداد ۵۰ نفر انتخاب شده اند.

ابزارهای تحقیق

چارچوب تحلیل محتوا عمدتاً به تحلیل محتوا اسناد پژوهش وابسته است که در برآورد^۱ مقوله‌ها به شرح زیر است.

۱. تحلیل استنادی: سندهای اخلاق حرفه‌ای معلمان در تجارب جهانی و اسناد تحولی
۲. پرسشنامه محقق ساخته تعهد اخلاقی معلمان
۳. مصاحبه با خبرگان تربیتی: اعتبار بخشی مقوله‌های اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه متخصصان
۴. پالایش مقوله‌های اخلاق حرفه ای معلمان و متناظر واحدهای مرتبط به آن براساس ساختار نظام آموزشی واجتماعی

۱. تحلیل محتوای اسناد تحولی در حوزه اخلاق حرفه‌ای معلمان

الف. مبانی نظری سند تحول بنیادین آموزش و پرورش

ب. مهندس فرهنگی کشور، مصوب ۱۳۹۱،

ج سند تحول بنیادین آموزش و پرورش

1-estimation

۲. استخراج مقوله‌ها و واحدهای اخلاق حرفه‌ای معلمین با تاکید بر بینش کل گرایانه و ایجاد هماهنگی سازواری بین مقوله اخلاق حرفه ای تجارب جهانی و مقوله‌های اخلاق حرفه ای معلمین در اسناد تحولی بر اساس محتوای گزاره ها ، مقوله ها و واحدهای آن سازماندهی شد. اجزای تحلیل محتوا

با بررسی مبسوط طرح تحقیق اجزای تحلیل محتوا اسناد تحولی و گزارشهای پژوهشی مقوله‌های اخلاق حرفه ای در قالب واحدهای گزاره‌ای^۱. ۱. تعهد به دانش آموزان، ۲. تعهد به حرفه ، همکاران و انجمن حرفه ای ۳. تعهد به والدین و سرپرستان ۴. تعهد به مدیریت، مدرسه و اداره آموزش و پرورش ۵. تعهد به جامعه (محلی، منطقه ای، ملی و بین المللی) در پنج مقوله تحلیل گردید ، که واحدهای آن به شرح زیر است.

واحدهای اخلاق حرفه‌ای معلمین در تعهد حرفه ای

- ۱- دانش تخصصی در اخلاق حرفه‌ای معلمین ابتدایی
- ۲- دانش حرفه ای در اخلاق حرفه‌ای معلمین ابتدایی
- ۳- دانش اخلاق حرفه‌ای معلمین ابتدایی
- ۴- موانع دانش تخصصی ، دانش حرفه ای و اصول اخلاق حرفه‌ای در واحدهای اخلاق حرفه ای معلمین

واحدهایی دانش تخصصی اخلاق حرفه ای به شرح زیر است:

- ۱-۱ تسلط به محتوای آموزشی در اخلاق حرفه‌ای معلمین ابتدایی
 - ۲-۱ تسلط به اصول آموزشی در اخلاق حرفه‌ای معلمین ابتدایی
 - ۳-۱ تسلط به ارزشیابی در اخلاق حرفه‌ای معلمین ابتدایی
 - ۴-۱ عدالت و مساوات آموزشی در اخلاق حرفه‌ای معلمین ابتدایی
 - ۵-۱ وظایف درون گروهی بامحوریت زمان و مکان در اخلاق حرفه‌ای معلمین ابتدایی
 - ۶-۱ محوریت رعایت الگو محور بودن در اخلاق حرفه‌ای معلمین ابتدایی
 - ۷-۱ خبرگی و فکور بودن در اخلاق حرفه ای معلمین
- واحدهایی وظایف سازمانی اخلاق حرفه ای به شرح زیر است:
- ۱-۲ تعهد سازمانی به مدارس و مناطق و ستادی آموزش و پرورش در اخلاق حرفه‌ای معلمین ابتدایی
 - ۲-۲ وظایف بیرون گروهی در ارتباط با متخصصان و انجمن‌های حرفه ای خلاق حرفه‌ای معلمین
 - ۳-۲ رفتار با همکاران در اخلاق حرفه ای معلمین
 - ۴-۲ رفتار با والدین یادگیرندگان در اخلاق حرفه ای معلمین

۳-۴ دانش عمومی تربیتی یا پداگوژی در ارتباط با سازماندهی کلاس درس، انگیزه و توجه دانش آموزان، منابع و مواد آموزشی نظریه‌های یادگیری و نظریه‌های تربیتی است. اصول و راهبرد مدیریت کلاس درس در ارتباط با دانش موضوعی خاص.

۲-۵. شناسایی رفتار با جامعه در اخلاق حرفه‌ای معلمان
واحدهایی اصول اخلاق حرفه‌ای به شرح زیر است:

۳-۱ شناسایی محوریت ارزشهای بنیادی اخلاق حرفه‌ای معلمان دوره ابتدایی

۳-۲ شناسایی محوریت ارزشهای انسانی اخلاق حرفه‌ای معلمان دوره ابتدایی

۳-۳ شناسایی محوریت ارزشهای اخلاق عمومی اخلاق حرفه‌ای معلمان دوره ابتدایی

۳-۴ شناسایی محوریت ارزشهای کارکردی اخلاق حرفه‌ای معلمان دوره ابتدایی
واحدهایی آفات اخلاق حرفه‌ای یا "چه نباید باشد" به شرح زیر است:

۴-۱ شناسایی موانع استاندارد اخلاق حرفه‌ای معلمان ابتدایی

۴-۲ شناسایی کدهای رفتار غیر اخلاق حرفه‌ای معلمان ابتدایی

۴.۴ اعتبار بخشی مقوله‌های اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه متخصصان: کارشناسان که در امر اخلاق حرفه‌ای معلمان و تعامل اثرگذار داشتند، حداکثر ۵۰ نفر با روش دلفی مقوله‌ها اخلاق حرفه‌ای مورد بررسی قرار دادند. و کاستی‌های مقوله‌ها به این وسیله بازسازی گردید.

پرازش روایی کدهای اخلاق حرفه‌ای

ابتدا طبقه‌بندی کدهای نظری اخلاق حرفه‌ای معلمان از طریق پژوهشها، مقالات و براساس اخلاق هنجاری و طبقه بندی اخلاق حرفه‌ای معلمان در کشورهای مختلف و شایستگی‌های مورد انتظار در اسناد تحولی مشخص شده است بر همین اساس انسجام کدهای نظری اخلاق حرفه‌ای معلمان در ارتباط با شایستگی‌های اصلی، پایه، مشترک و ویژه با تفکر جمعی متخصصان با روش کانونی تصمیم‌گیری شد و همچنین کدهای نظری و عملی به صورت جامع در مقوله‌های اخلاق حرفه‌ای معلمان مشخص شده است.

انواع پایایی مورد بررسی

۱. پایایی شناسایی: توافق داوران در انتخاب اسنادهای مرتبط با اخلاق حرفه‌ای و طبقه بندی آن

۲. پایایی مقوله‌های اخلاق حرفه‌ای معلمان: توافق داوران در مورد استفاده از طبقه بندی مقوله‌های اخلاق حرفه‌ای دنبال شد.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای یکپارچه کردن و ترکیب نتایج پژوهش‌ها به کار رفته و ترکیب داده‌ها ی توصیفی و تفسیری داده‌ها به صورت گامهای زیر استفاده خواهد شد.

۱- توصیف داده‌ها: براساس ، مقوله‌ها و واحدهای اخلاق حرفه‌ای در اسناد تطبیقی، تحولی و منابع مرجع اخلاق حرفه‌ای اسلامی توصیف می شود

۲- طبقه بندی داده‌ها: براساس مقوله اخلاق حرفه ای معین شده و هر کدام مقوله براساس واحدهای آن در در اسناد تطبیقی، تحولی و منابع مرجع اخلاق حرفه ای اسلامی .. تعهد به دانش آموزان، ۲. تعهد به حرفه ،همکاران و انجمن حرفه ای ۳. تعهد به والدین و سرپرستان ۴. تعهد به مدیریت، مدرسه و اداره آموزش و پرورش ۵. تعهد به جامعه (محلی، منطقه ای، ملی و بین المللی) در پنج مقوله تحلیل گردید طبقه بندی شد.

۳. مقایسه اخلاق حرفه ای براساس دانش تخصصی، دانش حرفه ای ،ویژگیهای شخصیتی آن در اسناد تطبیقی، تحولی و منابع مرجع اخلاق حرفه ای اسلامی به صورت سازوار و هماهنگ مقوله‌های اخلاق حرفه ای معلمین ارائه شده است

۴. انسجام بخشی یا یکپارچه‌ها، به مقوله‌های اخلاق حرفه ای معلمین در طیف پنج مقوله‌های تعهد حرفه ای و واحدهای مرتبط آن

۵. اعتبار بخشی: تشکیل گروههای کانونی توافق نسبی متخصصان در مقوله‌های اخلاق حرفه ای بررسی شد، آنگاه از دیدگاه ۵۰ نفر از متخصصان تربیتی با روش کمی ۲۵ نفر و کیفی ۲۵ نفر اعتبار سنجی انجام شد.

فصل چهارم

یافته‌های پژوهش

همان گونه که اشاره شد هدف در پژوهش طراحی، تدوین و اعتبار سنجی مقوله‌های اخلاق حرفه ای معلمان در تربیت رسمی و عمومی بر اساس تجارب جهانی و اسناد تحولی ایران بود، که در فصل اول بیان مسأله و ضرورت تحقیق، اهداف پژوهش و سوالات مورد بحث قرار گرفت و همچنین در فصل دوم مبانی نظری و تحقیقات انجام شده مورد بحث قرار گرفت. در فصل سوم روش شناسی تحقیق و در فصل چهارم توصیف تجارب جهانی در قلمرو تعیین مقوله‌های اخلاق حرفه ای معلمان، طبقه بندی مقوله‌های اخلاق حرفه ای معلمان و واحدهای آن انجام شد و سپس تفاوت‌ها و شباهت‌ها تجارب جهانی در انجمن معلمان ایالت نیوبرانزویک (کانادا)، نیویورک، انجمن معلمان کاتولیک (آمریکا)، انجمن معلمان نیوزلند (استرالیا)، منشور اخلاق حرفه ای هند، ناننگو پال هند، فیلیپین، مکزیک، اسپانیا، مدل اخلاق حرفه ای یونسکو (۲۰۱۲) مشخص شد، آنگاه شناسایی مقوله‌های اخلاق حرفه ای معلمان ترسیم شد و سپس مقوله‌های اخلاق حرفه ای معلمان در اسناد تحولی انتخاب و سازماندهی شده و اعتبار سنجی مقوله‌های اخلاق حرفه ای به روش کمی و کیفی انجام شد.

آشنایی با اخلاق حرفه‌ای در تجارب جهانی

وزارت آموزش کانادا (۲۰۱۰)، شایستگی‌های "سراسری برنامه‌های درسی" خود را به شرح زیر شناسایی کرده است: تفکر، هویت و وابستگی متقابل، انواع سوادها و مسئولیت پذیری اجتماعی. شایستگی‌های سراسری برنامه‌های درسی به عنوان شایستگی‌هایی به هم پیوسته تلقی می‌شوند و "در تمام حوزه‌های درسی و از طریق فعالیت‌های روزمره مدرسه و کلاس درس، روابط موجود در مدرسه و محیط‌های آموزشی به آنها توجه می‌شود". اگر چه این شایستگی‌ها به عنوان هویت‌های جداگانه شناسائی و معرفی شدند، با "پایه مشترک همه یادگیری‌ها" در وزارتخانه مربوطه و با اهداف آموزشی ایالتی همسو هستند، اصول و استانداردهای اخلاق حرفه ای معلمان در کانادا (توجه، مراقبت، اعتماد، احترام، هماهنگی)، استانداردهای علمی تدریس حرفه ای (تعهد به دانش آموز، تعهد به یادگیری دانش آموز، عمل حرفه ای، دانش حرفه ای، یادگیری مستمر، رهبری در اجتماعات یادگیری کانادا).

اخلاق حرفه ای انجمن نیوبرانزویک معلمان (کانادا)

اعضای انجمن نیو برانزویک (NBTA) معلمان، مسئولیت را برای شیوه‌های حرفه ای خود با توجه به بالاترین استانداردهای اخلاقی پذیرفتند، مسئولیت برای حرفه معلمان را گواهی می‌کردند. آماده ی قضاوت کردن و قضاوت شدن توسط همکاران خود با توجه به مفاد این منشور اخلاقی ۲ (کد) فراهم شده است.

اصول

۱. بر اصول زیر استوار است:

معلم-دانش آموز

- معلمان باید به عنوان اولین تعهد، رشد فیزیکی، اجتماعی، اخلاقی و آموزشی دانش آموز را در نظر داشته باشند.

- معلمان باید به کرامت، آزادی و یکپارچگی دانش آموزان تحت نظارت و تلاش خود برای انتقال درک درستی از ارزش خود به دانش آموزان توجه کنند.

- معلمان استانداردهای بالای شایستگی حرفه ای خود را حفظ می کنند و برای پیشرفت دانش آموزان با استانداردهای بالای موفقیت تلاش می کنند.

- معلمان باید به ایمنی دانش آموزان خود توجه کنند.

- معلمان اعتماد و مسئولیتی که نسبت به دانش آموزان دارند را تشخیص دهند.

معلم - معلم - حرفه

- معلمان بر اساس مصلحت عامه در حفظ روابط عمومی مطلوب تلاش کنند.

- معلمان با ارتقاء آگاهی از تغییرات در آموزش و پرورش کانادا و جهان برای بهبود مهارت های حرفه ای تلاش کنند.

- معلمان برای حمایت از دیگر معلمان اطمینان حاصل می کنند که هر گونه انتقاد عاقلانه و مناسب است.

- معلمان از NBTA و فدراسیون نیو بر انزویک (NBTF) در ترویج منافع معلمان حمایت می کنند.

معلم-کارفرما

- معلمان به اقتدار مدیر مدرسه در مدیریت مدارس احترام می گذارند.

- معلمان تضاد منافع را که به وجود می آید و یا این که ممکن است اشتغال آنها را مختل کند، از آن اجتناب می کنند.

مقوله اخلاق^۱: **نبایدهایی که از آن اجتناب باید کرد:**

۱. معلم-دانش آموز

(الف) معلم نباید با دانش آموزان به شیوه ای ناعادلانه و یا جزئی رفتار کند.

(ب) معلم نباید از رابطه ممتاز بین معلم و دانش آموز سوء استفاده کند.

(ج) معلم نباید اعتماد به نفس دانش آموزان را در حضور سایر دانش آموزان تضعیف کند؛

(د) معلم نباید هر گونه اطلاعاتی که از طریق حرفه ای در ارتباط با دانش آموزان کسب کرده را فاش کند.

(ر) معلم برای تدریس خصوصی یک دانش آموز که مسئول آموزش آن در کلاس درس بوده، نباید پاداش اضافی را قبول کند.

1-Code of ethics

(ز) معلم نباید آگاهانه امنیت، دانش آموزان خود را نادیده بگیرد.

(س) معلم نباید از اطلاع وزیر توسعه اجتماعی، در هر شرایط قانونی یا، جایی که او این اطلاعات را دارد خودداری کند و باعث شود افراد گمان کند که یک کودک رها شده، ترک شده، از لحاظ جسمی یا عاطفی نادیده گرفته شده، یا از نظر جسمی و یا جنسی مورد آزار قرار گرفته شوند.

(ش) معلم نباید از اطلاع به وزیر آموزش و پرورش خودداری کند که در صورتی که آن اطلاعات باعث شود دانش آموزی که از نظر جسمی یا جنسی مورد بد رفتاری قرار گرفته و یا توسط یک فرد بالغ در سیستم مدرسه مورد آزار قرار گرفته است، که حقوق دانش آموز داده شود..

۲. معلم - حرفه

(الف) معلم نباید به دنبال یک موقعیت از طریق ابزارهای حرفه ای باشد.

(ب) معلم نباید به دنبال یک موقعیت در اختلاف با موارد اعلام شده از سوی (NBTF) باشد.

(ج) معلم نباید اعتماد به نفس دانش آموزان یا پدر و مادر آنها را در حضور دیگران تضعیف کند.

(د) معلم نباید از یک معلم همکار به جز موارد زیر انتقاد کند (الف) زمانی که از او خواسته شود و یا به موجب قانون مجاز باشد یا سیاست محل کار اینگونه ایجاب کند؛ (ب) به اطلاعات واقعی توسط کارکنان اداری، در انجام دوره عادی وظیفه خود به کارفرما پاسخ دهد. یا (ج) جایی که در آن این امر برای حفاظت منافع این حرفه موجه باشد.

(ر) معلم نباید گزارش شفاهی یا کتبی در مورد یک معلم همکار بدون اطلاع آن معلم ارائه دهد به جز به موارد ۲(د) (الف) یا ۲(د) (ب).

(ز) معلم نباید آگاهانه گزارش نادرست یا گمراه کننده درباره ی همکار یا همکاران ارائه دهد.

(س) معلم نباید به دنبال تغییر سیاست (NBTA) جز از طریق کانال‌های مناسب (NBTA) (شعبه محلی، هیئت مدیره، اجرایی، مجمع عمومی) باشد.

(ش) معلم نباید هر فرد یا گروه به جز (NBTA) و (NBTF) را به عنوان صدای رسمی معلمان تشخیص دهد.

(ص) معلم نباید از (NBTA)، مدیران آن، کارکنان اجرایی و یا اداری، مگر در عضویت در (NBTA) انتقاد کند.

(ض) معلم نباید در زمان برگزاری موقعیت مسئولیت اضافه شده، عضویت در اخراج یک معلم در زمینه‌های مربوط به عملکرد کار، بدون تلاش اولیه، برای کمک و مشاوره ی آن معلم با استفاده از ارزشیابی تکوینی^۱ مبادرت ورزد.

(ط) معلم نباید هدایای شخصی که به طور مستقیم به نفع برنامه مدرسه نیست، از شرکت‌های سرویس دهنده ی نیازهای مدارس و فعالیت‌های فوق برنامه دانش آموزان قبول کند.

ظ) معلم نباید استفاده از موقعیت معلم برای سود از فروش کالا و خدمات و یا برای دانش آموزان به هزینه معلم استفاده کند.

۳. معلم-کارفرما

الف) معلم نباید به تنهایی یا به عنوان یک عضو از یک گروه اقدام کند، اقدام یکجانبه با مدرسه، وزیر آموزش و پرورش و یا هر فرد یا افراد دولتی و یا سیاستمدار در موضوعات که بر خلاف موقعیت (NBTA) یا (NBTTF)، که ممکن است اعضا را به مخاطره اندازد، داشته باشد.

ب) معلم نباید در فعالیتهایی شرکت کند که در جهت پیشبرد منافع مالی شخصی خود و به ضرر کارفرما در طول ساعت آموزش است.

۴. دوری از رفتار ناشایست یک عضو از حرفه

معلم نباید در زمانی که برای ظرفیتهای حرفه ای اقدام کرده یا رفتارهای سوء و نکوهیده شرکت کند که، از نظر رفتار حرفه ای و کمیته استانداردها (استانی) (کمیته ولایتی)^۱، حرفه معلمی را بی اعتبار کند یا نگرانیهای جدی در یکپارچگی معلمان بوجود آورد.

۵. سوء رفتار جنایی

معلم نباید در یک دادگاه صالحه از یک جرم جنایی محکوم شود که، کمیته ولایتی، نشان دهد جرم فرد به حرفه معلمی آسیب جدی وارد کرده است.

اجرای اخلاق حرفه ای

* رفتار حرفه ای و استاندارد کمیته (واحد)

۱. هر شعبه یک کمیته رفتار و استانداردهای حرفه ای منصوب متشکل از پنج عضو است.
۲. عملکرد کمیته باید بررسی اتهامات اخلاق باشد و زمانی که لازم بداند، نیاز است که کمیته استانی یک جلسه برگزار کند.

* رفتار حرفه ای و استانداردهای تجدید نظر کمیته (منطقه ای) (در شکایت درخواست

تجدید نظر کمیته)

۱. باید رفتار حرفه ای وجود داشته باشد و استانداردهای تجدید نظر کمیته (منطقه ای) متشکل از سه عضو است.

۲. رئیس (استانی) باید پس از مشورت با مدیر اجرایی، رفتار حرفه ای و کمیته تجدید نظر استاندارد تعیین کند و باید روءسای آن را تعیین نماید.

۳. عملکرد کمیته باید شنیدن تجدید نظر شاکیان در اتهامات اخلاق در مواردی باشد که در آن کمیته واحد توصیه می کند که یک جلسه برگزار نشود. تصمیم کمیته استیناف شاکی^۳، نهایی است.

1-provincial committee
2-Staddards Appeal Committees
3-Complainants Appeal Committee

***رفتار حرفه ای و کمیته استانداردها(استانی)**

۱. باید یک کمیته رفتار حرفه ای متشکل از شش عضو باشد که یکی از آنها باید از بین مردم توسط NBTA هیئت مدیره انتخاب شود
۲. رئیس (استانی) باید پس از مشورت با مدیر اجرایی، اعضای کمیته رفتار و استانداردهای حرفه ای را تعیین کند و باید رئیس آن تعیین شود.
۳. عملکرد کمیته برای رسیدگی به پرونده رفتار غیر اخلاقی ای باشد که از سوی کمیته واحد به آن اشاره شده است.
۴. دادرسی انجام شده توسط رئیس کمیته ولایتی، شامل عضو انتخاب شده از بین مردم، و سه نفر از اعضای این کمیته است.

***چه کسی مسئول است؟**

(الف) هر عضو از NBTA

(ب) هر کسی که یک عضو از NBTA در زمان وقوع رویداد(ها) باشد که می تواند به یک اقدام تحت این کد منجر شود، تا زمانی که بیش از دو سال از آن تاریخ سپری شود، فرد یک عضو NBTA خواهد بود.

***روش مقدماتی**

۱. مسئولیت دهی

(الف) عضو NBTA یا انجمن AEFNB، و یا یک واحد NBTA یا کمیته اجرایی NBTA ممکن است یک اتهام اخلاقی برای یک معلم یا معلمان تسلیم کنند. اتهام باید توسط شخص یا اشخاص مسئول اتهام امضا شود.

(ب) مسئول باید در رسیدگی رفتار غیر اخلاقی اتهامی یابد، باید به طور خاص باید تحت آن از کد مسئول تشکیل شده مجوز دولتی بگیرد.

(ج) مسئول باید نوشتاری ارسال شود: (۱) رئیس کمیته رفتار و استانداردهای حرفه ای (واحد) با نسخه‌هایی از اتهام به (۲) مخاطب و (۳) مدیر اجرایی NBTA

۲. اقامت مجموعه کنگره‌ها در شرایط تخفیف

(الف) در هر زمان پس از دریافت اخطار کتبی از شکایت به منظور شروع یک جلسه در سطح استانی، مدیر اجرایی NBTA از قدرت کافی برای اقدامات تا جلسه بعدی که به طور منظم توسط کمیته اجرایی NBTA استانی برنامه ریزی شده برخوردار باشد. کمیته اجرائی ممکن است تعیین کند که آیا رسیدگی باید ادامه یابد. اگر، ادامه یافت، در هر جلسه پس از آن تجدید کمیته اجرایی تا زمانی که رسیدگی برداشته نشود ادامه می یابد.

(ب) این روش ممکن است در موارد استناد که در آن یا شاکی یا مخاطب به نظر می رسد قبل از آن که نیاز باشد، و یا توسط کارفرما یا مقامات دیگر به دلیل نقض بالقوه سیاست وزارت، یکی از قوانین استانی و یا قانون فدرال، از جمله قانون کانادا بررسی شده است.

۳. عملکرد کمیته واحد

به جز آنچه در ادامه مجموعه کنگره‌ها (در بالا) اشاره شد، در مدت ۱۴ روز از دریافت این اتهام کتبی، کمیته واحد باید بررسی و تعیین کند که آیا برگزاری رفتار حرفه ای و کمیته استانداردها (استان) ضروری است یا نه. اگر در نظر کمیته واحد، یک جلسه تضمین نشود، پس تا به نتیجه رسیدن موضوع مرتبط به شاکی می تواند به حق درخواست تجدید نظر کند.

۴. اگر نشست استانی برگزار نشود:

(الف) اگر کمیته واحد تعیین کند که یک جلسه باید برگزار نشود، شاکی ممکن است، ظرف ۵ روز بعد از اطلاع از تصمیم کمیته واحد می تواند از درخواست تجدید نظر با مدیر اجرایی NBTA ثبت کند.
(ب) به جز در کنگره، ظرف ۱۴ روز از دریافت اخطار از درخواست تجدید نظر، کمیته استیناف شاکی باید بررسی کند و تعیین نماید که آیا نشست توسط کمیته ولایتی ضروری است یا نه.
(ج) تصمیم کمیته تجدید نظر نهایی است.

۵. اگر نشست استانی برگزار شود

(الف) ظرف بیشتر از ۵ روز، اگر کمیته استیناف کمیته شعبه یا شاکی تعیین کند که یک جلسه برگزار شده است، مخاطب و شاکی باید اطلاعیه دریافت کنند. و یک نسخه از اعلامیه و تمام موارد مربوط به این اتهام باید به مدیر اجرایی NBTA توسط رئیس کمیته واحد یا کمیته استیناف شاکی فرستاده شود.
(ب) به جز در کنگره که به آن اشاره شد، مدیر اجرایی موظف است در مدت بیشتر از ۵ روز، تمام خصوصیات مربوط به اتهام را به رئیس و اعضای کمیته رفتار و استاندارد حرفه ای (استان) ارسال نماید.

(ج) به جز در کنگره، در بیشتر از ۳۰ روز، باید یک جلسه تشکیل دهد.

روش برای نشست استانی

کمیته ولایتی:

هشدار نشست

(الف) مدیر اجرایی همه طرف‌های درگیر را از زمان و مکان جلسه حداقل ۲۰ روز قبل از برگزاری جلسه به طور مستقیم مطلع می کند.

روند نشست

(ب) روند نشست با ابلاغ به حضور شاکی و مخاطب می باشد. اگر مخاطب موفق حضور تحت اطلاع قبلی نشود، کمیته این حال ممکن است ادامه ندهد. هر حزب باید حق انجام مورد خود شخصاً و یا با حمایت معلم، و یا با مشاور حقوقی، به مستندات پرورده، به منظور درخواست شاهدان، برای بررسی و استنطاق شاهدان را داشته باشد. رئیس کمیته ولایتی رئیس نشست است، توسط مشاور حقوقی و توسط انجمن، مانند مشاوره حقوقی به عنوان مشاور به کمیته استانی در تمام امور مربوط به

دادرسی عمل می کند. در طول اجرای این جلسه، قوانین شواهد مربوط به اقدام مدنی باید توسط کمیته اعمال شود. بار اثبات باید در تعادل احتمال، نه ورای شک معقول مانند اقدامات جنایی باشد.

منشور اخلاق حرفه‌ای^۱ مربیان ایالت نیویورک

خلاصه‌ای از اهداف این منشور اخلاقی یک بیانیه عمومی توسط مربیان است که مجموعه انتظارات و اصول روشنی برای هدایت عمل و الهام بخشی تعالی حرفه‌ای ارائه می‌دهد. مربیان معتقدند که مجموعه‌ای از اصول می‌تواند به قضاوت حرفه‌ای فرد کمک کند. منشور اخلاق حرفه‌ای بر محور ارزش‌های اصلی حرفه است. "آموزش دهنده"^۲ از جمله معلمان کلاس درس، مدیران مدرسه و خدمات پرسنل دانش‌آموزی یا همه خدمت‌گذاران مدارس نیویورک در موقعیت‌های مختلف نیاز به گواهینامه دارند.

اصل ۱، آموزش و پرورش توانایی فکری، جسمی، عاطفی، اجتماعی و مدنی هر دانش‌آموز را فراهم می‌کند.

مربیان باید از طریق تلفیق یادگیری ابعاد فکری، جسمی، عاطفی، اجتماعی و مدنی، همه دانش‌آموزان را رشد می‌دهند. آنها به حیثیت ذاتی و ارزش هر فرد احترام می‌گذارند. مربیان، دانش‌آموزان را برای ارزش‌گذاری هویت ملی کمک می‌کنند، تا اطلاعات بیشتری در مورد میراث فرهنگی خود کسب کنند، و به مسئولیت‌های اجتماعی و مدنی بهتر عمل نمایند. آنها به دانش‌آموزان برای یادگیری تفکر و انتقال آن به تجربه زندگی شان کمک می‌کنند. دانش‌آموزان را در فعالیت‌هایی متنوع و راه حل‌گوناگون مسائل تشویق می‌کنند. افزایش توانایی یادگیری دانش‌آموزان با روشهای گوناگون ایجاد می‌شود. آنها رشد دانش‌آموزانی که می‌تواند تجزیه و تحلیل، ترکیب، ارزیابی و ارتباط اطلاعاتی موثر داشته باشند را ترویج می‌کنند.

اصل ۲ مربیان برای دانش‌آموزان در محیط‌های یادگیری متنوع ایجاد چالش کرده و راهبردهای از آنان پشتیبانی، و حمایت کنند. مربیان از دانش حرفه‌ای خود برای توسعه یادگیری دانش‌آموزان استفاده می‌کنند. آنها برنامه درسی را می‌دانند و از راهبردها و روشهای گوناگون برای پرورش تفاوت‌های فردی استفاده می‌کنند. مربیان برنامه‌ها را بر اساس مبانی توسعه انسانی و نظریه‌های یادگیری اجرا می‌کنند. آنها از محیط یادگیری برای به چالش کشیدن یادگیرندگان حمایت می‌کنند. آنها منابع لازم برای تدریس به سطوح بالاتر یادگیری اختصاص می‌دهند. آنها استانداردهای عینی از رفتار شهروندی ایجاد کنند. مربیان مدل‌های ایفای نقش در نمایش عادات ذهنی هستند، در حالی که دانش‌آموزان با شور و کنجکاوی برای یادگیری کوشش کنند. برای شکل‌گیری شخصیت فعال، کنجکاو، و دقیق دعوت شوند که بر یادگیری خود تأمل و نظارت کنند.

1 Code of ethics
2 educator

اصل ۳: آموزگاران متعهد به یادگیری مداوم به منظور توسعه حرفه‌ای هستند. مربیان تشخیص می‌دهند که دانش حرفه‌ای اساس توسعه حرفه‌ای است. آنها اهداف توسعه حرفه‌ای را می‌دانند، و می‌فهمند که چگونه یاد بگیرند و چگونه یادگیری را تحقق بدهند. مربیان بر ماهیت متقابل یادگیری بین معلمان و دانش‌آموزان احترام می‌گذارند. آنها در تجارب مختلف یادگیری فردی و مشترک ضروری برای توسعه حرفه‌ای و گسترش یادگیری دانش‌آموزان مشارکت کنند. مربیان به منظور بهبود عملکرد خود از شکل‌های مختلف پژوهش آموزشی استفاده کنند.

اصل ۴: مربیان برای ارتقای حرفه‌ای با همکاران و متخصصان دیگر همکاری می‌کنند. مربیان همکاران خود را برای ایجاد و حفظ استانداردهای بالا تشویق و حمایت می‌کنند. در برنامه درسی، آموزشی و طرح‌های ارزیابی در تصمیم‌گیری می‌کنند، و تجارب مسئولیت‌آوردی مدارس را به اشتراک می‌گذارند. آنها با سازمان‌های مرتبط با جامعه برای استفاده از منابع و ایجاد خدمات جامع برای حمایت از دانشجویان همکاری می‌کنند. مربیان به متخصصان احترام می‌گذارند و باور دارند که همه حق تدریس و یادگیری در یک محیط حرفه‌ای و حمایتی را باید داشته باشند. آنها در آماده‌سازی و ارتقای مربیان جدید شرکت می‌کنند.

اصل ۵: مربیان با والدین و جامعه برای ایجاد اعتماد و احترام همکاری می‌کنند. مربیان با پدر و مادر و دیگر اعضای جامعه به منظور افزایش برنامه‌های مدرسه و گسترش یادگیری دانش‌آموزان همکاری می‌کنند. آنها کوشش می‌کنند که میراث فرهنگی: زبانی، جنسیتی، خانواده و تجربه، رابه فرهنگ جامعه انتقال دهند. مربیان به تفاوت‌های فردی دانش‌آموزان و خانواده‌های آنها احترام می‌گذارند و از دانش تفاوت‌های فردی برای هدایت دانش‌آموزان استفاده می‌کنند. آنها از ایجاد فرصت مساوی آموزشی برای همه کودکان دفاع می‌کنند.

اصل ۶: مربیان بنیاد فکری و اخلاقی جامعه را پیشرفت می‌دهند. مربیان تعهد حرفه‌ای و اعتماد را در خود تشخیص می‌دهند. آنها با مسئولیت حرفه‌ای "آنچه که شناخته شده است" را به اشتراک می‌گذارند، به دنبال "فهم دانش"، "اشاعه دانش" و "تولید دانش" کمک می‌کنند و دانش را به اشکال قابل فهم بیان می‌نمایند. کمک به دانش‌آموزان برای درک این که دانش، اغلب پیچیده و گاهی اوقات متناقض است کمک می‌کنند. مربیان و آموزگاران و طرفداران رشد و توسعه دانش‌آموزان هستند. آنها الگوی برای جوانان و عموم مردم، مظهر تجسم صداقت روشنفکری، دیپلماسی، درایت و انصاف ارائه می‌دهند.

اخلاق حرفه‌ای مربیان کاتولیک آمریکا (۲۰۰۷)

الف) کدهای اخلاقی^۱ مربیان کاتولیک

- باید از لذت به دنیا و مشغول شدن به امور مادی پیوسته پرهیز کنند.

- ترس از خدا، سرآغاز معرفت است.
 - پیوسته از خودخواهی و خود آرایی پرهیز شود.
 - مربیان مسیحی باید پیوسته در جستجوی حق و حقیقت باشند.
 - مربیان مسیحی باید منصف و عادل باشند .
 - مربیان مسیحی باید با تعهد اخلاقی عمل کنند.
- ب) **کدهای اخلاقی رهبران آموزشی:**
- ۱- ارزش بنیادین پایه ی تصمیم گیری آموزشی و سلامتی(رفاه)دانش آموزان هست.
 - ۲- مدیران وظایف تخصصی اش را با درستکاری و صداقت انجام می دهند،همواره با مسئولیت پذیری اخلاقی عمل می کنند.
 - ۳- بر اساس اصل شایستگی به حق^۱، از افراد حمایت می کنند و پاسخگو حقوق^۲ شهروندی و انسانی همه ی افراد هستند.
 - ۴- قوانین محلی،ایالتی و ملی را به درستی اجرا کنند.
 - ۵- هیئت مدیره، مدرسه را راهنمایی می کند و سیاستها، قوانین و مقررات را اجرا می کنند.
 - ۶- دسته ای از قوانین،سیاستها و مقرراتی است که با اهداف درست آموزشی هماهنگ نیست و یا به نفع دانش آموزان نیست، برای تصحیح آن در جستجوی اقدامات مناسب و مقتضی هستند.
 - ۷- مدیران از جایگاه خود برای منفعت شخصی یا تاثیرات سیاسی، اجتماعی، مذهبی و اقتصادی یا سایر راههای نفوذ با اعتماد خودداری می کنند.
 - ۸- مدارک علمی یا گواهینامه‌های تخصصی را فقط از سوی موسسات معتبر می پذیرند.
 - ۹- از استانداردها در کارایی تخصص‌ها یا حرفه‌ها استفاده می شود، از طریق پژوهش برتداوم توسعه ی تخصص می افزایشند.
 - ۱۰- بایدحقوق طرفین قراردادها رعایت و به آنها احترام شود، تا زمانی که طرفین قرارداد با هم توافق دارند آن قراردادها تحقق می یابدو منتشر می شوند یا فسخ می گردند.
 - ۱۱- پاسخ گویی در قبال رفتارها و اعمال خود را با اطمینان می پذیرند .
 - ۱۲- رهبران آموزشی به دیگران متعهد هستندکه، برای دیگران بیشتر از خویش، انجام وظیفه می کنند.(برگرفته از هیئت حاکمه ی AASA، مارس ۲۰۰۷)
- ج) **مربیان دوره ی اوایل کودکی خود را ملزم به رعایت ضوابط اخلاقی زیر می دانند:**
- ۱- دوره ی کودکی را به عنوان مرحله ی منحصر به فرد و ارزشمند از چرخه حیات به شمار می آورند.
 - ۲- آموزش کودکان را بر پایه ی شناخت رشد کودکی می دانند.

1. right
2. laws

۳- از ایجاد روابط نزدیک و صمیمانه کودک و خانواده حمایت می کنند.

۴- تفاوت‌های فردی هر فرد را به رسمیت می شناسند.

۵- به کودکان و بزرگسالان کمک می کنند تا بطور کامل استعداد‌های خود را بشناسند، در محیط‌های گوناگون به اعتماد، احترام و توجه مثبت دست یابند. (p۳ و Kipni, Feeney, 1992)

د) جهت گیری دینی مبتنی بر انجیل:

* اصول اخلاقی کتاب مقدس از دانش سایر محققان هم بهره می گیرند. به علاوه همه مومنان به اندیشه‌های دینی در همه زمانها وابسته هستند.

* اصول اخلاقی کتاب مقدس "راه، حقیقت و زندگی"، به شکل "راه دقیق و محدود" تعریف می کنند.

* ضوابط اخلاقی کتاب مقدس مستلزم پاداش‌های انگیزشی خاصی است. پاداش‌های انگیزشی که از طریق الزام مسیحیان به پرورش ضوابط اخلاقی کتاب مقدس، با خرد، معرفت و بصیرت بدست می آیند.

روش‌های اخلاق کاربردی

کتاب مقدس به ما می گوید که والدین در پیشگاه خداوند مسئولیت دارند که فرزندان خود را با نظم و روش آموزش الهی پرورش دهند. برای اینکه برنامه درسی کتاب مقدس ثمربخش باشد لازم است معلم روش تدریس کتاب مقدس را کاربردی کند. فکر و اراده ی دانش آموزان باید بر اساس اطاعت از قدرت و نفوذ خداوند پرورش یابند. معلم باید خود اهل نماز و دعا و عبادت باشد و چنان قدرت درونی داشته باشد که تسلیم خداوند گردد.

انواع مسئولیت اخلاقی معلم:

۱- مسئولیت در برابر دانش آموزان

۲- مسئولیت در برابر والدین و سرپرستان

۳- مسئولیت در برابر همکاران

۴- مسئولیت در برابر جامعه

۱. مسئولیت در برابر دانش آموزان

تحقق یادگیری پیوسته (دائمی) در یادگیرندگان: ایجاد محیط یادگیری قابل اعتماد برای هیئت علمی و مدیران اجرایی. (آفریک^۲، پلایز^۳ و فریک^۳ ۲۰۱۰-۲۰۰۹).

1 -Feeneys., & Kipnia

2 Aspiring to a continuous learning Ethic

3 Joseph A. polizzi

در طول تاریخ رویکرد هدفمند، فعال و خودتنظیمی نسبت به رشد حرفه ای منجر به بهبود آموزش و سطوح بالاتر پیشرفت دانش آموزان شده است. نظام‌های تحصیلی که در تحقق اخلاق حرفه ای با یادگیری پیوسته (دائمی) هستند، مربیان را طوری تربیت می کنند که بر مبنای تحقق اخلاق حرفه ای عمل کنند که همه ی دانش آموزان و همه ی مربیان قادرند که استانداردهای اخلاقی متعالی را فرا گرفته و به آنها دست می یابند. بررسی پیدایش اندیشه ی اخلاق، یادگیری دائمی در قالب اصلاح آموزی معقول است و تجربیات آموزشی را در زمینه ی تربیت و ایجاد یادگیری جمعی برای مقوله‌های معلمان،... دانش آموزان و مسئولان مورد بررسی قرار دادند. اخلاق محوری مورد بحث در مقاله ی حاضر عبارت است از نقش قدرتمندی که توسعه ی حرفه ای مجاز در تلاشهای اصلاح آموزشی ایفا می کند و دیگر اینکه چگونه پیشگامان تحصیلی از اخلاق یادگیری دائمی در قالب یادگیری بزرگسالان در بافت محیط کار بهره می گیرند. همچنین کاربردهای عملی و بخصوص مربوط به ابتکار عمل‌های توسعه ی حرفه ای مورد بررسی و انتقاد قرار می گیرد. ابتکار عمل‌های مزبور نوعی هدف اخلاقی را برای یادگیری دائمی القا می کنند. اخلاق حرفه ای مجاز نقش قدرتمندی در اصلاح آموزشی ایفا می کند (فریک و دیگران، ۲۰۱۰).

منشور اخلاقی نیوزیلند (۲۰۰۴)

۱- **تعهد به یادگیرندگان:** در ابتدا داوطلبان معلمی که ثبت نام کرده‌اند برای آموزش تعهد اولیه گرفته می‌شود. که به ظرفیت یادگیرندگان به تفکر و عمل منوط به تاکید ارزش‌های جامعه و دموکراسی پای بند باشند.

کوشش‌های معلمین به شرح زیر است.

الف- تحول حرفه‌ای وابسته به علایق یادگیرندگان

ب- اهمیت عمل حرفه ای بر تداوم یادگیری حرفه ای براساس دانش موجود برنامه درسی و دانش پداگوژی^۱

ج- توازن آگاهانه بین دیدگاه‌های نظری و موضوع کنونی

د- تشویق یادگیرندگان به تفکر انتقادی در موضوع‌های اجتماعی

ه- توجه به نیازهای یادگیری متفاوت در دانش آموزان مختلف

و- ارتقاء سلامت یادگیرندگان در ابعاد جسمی، عاطفی، اجتماعی، هوشی و معنویت

ز- تعهد حرفه‌ای به یادگیرندگان در نگهداری، از اطلاعاتی که در مطابق با الزامات قانونی بطور محرمانه کسب شده است.

۲- **تعهد به والدین و سرپرستان**

1 Pedagogy

معلمان به صورت گروهی نزد والدین و سرپرستان و یادگیرندگان فعالیت‌های لازم را تشخیص می‌دهند، والدین را به تعامل فعال در تعلیم و تربیت فرزندانشان تشویق می‌کنند. معلمین، حقوق فرزندان را بر مشاوره رفاه و پیشرفت قرار می‌دهند.

۳. تعهد به اجتماع

معلمین با مشارکت دانش آموزان با اعتماد، مسئولیت اجتماعی را انتخاب کرده اند، انتظارات اجتماعی اعم از تعهد اجتماعی در مفهوم آماده سازی زندگی اجتماعی دانش آموزان دنبال کرده اند و پیوسته زمینه‌های موفقیت آمیز را با تمایل عاطفی مثبت نسبت به حقوق دیگران ایجاد کرده اند. که به شرح زیر است:

الف. از خط مشی فرصت‌های برابر آموزشی یا عدالت آموزشی برای همه دانش آموزان حمایت کرده اند.

ب. توسعه مدارس در الگوها و مفاهیم دموکراسی بطور فعالانه حمایت شده است. (همان منبع)
ج. آموزش ارزشهای مثبت بطور گسترده در اجتماع پذیرفته شده است. و یادگیرندگان را به درک، فهم، تحلیل انتقادی آن و عمل به آنها تشویق شوند.

۴. تعهد به حرفه

باورهای کیفیت تدریس حرفه ای^۱ در باورهای ملی و شهری فرد موثر است و باید معلمین پیوسته استانداردهای حرفه ای خود را ارتقاء و موفقیت حرفه ای معلمی مستلزم کوشش‌های زیر است:

- الف. پیشبرد علایق تدریس حرفه ای از طریق اجرای مسئولیت اخلاقی است.
- ب. توسعه اخلاق حرفه ای معلمین مستلزم احترام به یادگیرندگان است.
- ج. هنگام تصمیم گیری در باره شرایط و شایستگی معلمین با صداقت باشید.
- د. ارتقاء آموزشی را به صورت توسعه ای حرفه ای تنظیم شود.
- ه. تامل در فرهنگ حرفه ای را به صورت پیشرفت همه جانبه تهیه شود.
- و. موسسات آموزشی و همکاران در ارتقاء یادگیری دانش آموزان باهم مشارکت کنند.
- ز. معلمین حرفه ای با معلمین تازه کار هم کاری کنند.
- ح. باید اطلاعات محرمانه همکاران حفظ شود، مگر اینکه قانون بر آشکار کردن آن تاکید دارد.
- ط. اگر رفتار همکاری در نقض " کد اخلاقی " باشد، از تعهد به آن خارج شوید و بر اساس قانون اخلاق حرفه ای قضاوت کنید. (کدهای اخلاقی، نیوزلند، ۲۰۰۴).

منشور اخلاق حرفه ای معلمان مدرسه هندوستان

هدف اصلی آموزش و پرورش افزایش دانش و ایجاد مهارت و گسترش آگاهی درباره میراث ملی است. ارزش‌هایی که در قانون اساسی تاکید شده است، شامل: کسب دیدگاه علمی، پایبندی به آرمان‌های وطن پرستانه، مردمسالاری، سکولاریزم، سوسیالیزم و صلح، پای فشردن است. می‌بایست

1 Teaching profession

آموزش و پرورش برای دستیابی به کمال علمی و پیشرفت هنر و علوم همگام با نیازها و اولویتهای ملی، اهتمام ورزد. در این منشور منظور از **معلم**، همه معلمان مدارس که در مدارس دولتی، نیمه دولتی، مدارس تمام وقت، نیمه وقت دوره‌های ابتدایی و متوسطه مشغول به آموزش هستند و همچنین معلمانی که دارای پست‌های اجرایی و سرپرستی اند. منشور اخلاق حرفه‌ای معلمان چارچوبی اصولی برای راهنمایی معلمان فراهم می‌آورند تا به تعهدات حرفه‌ای، دانش آموزان، والدین و اجتماع جامعه عمل پوشانند. افزایش آگاهی درباره اصول اخلاقی حاکم بر حرفه معلمی، برای **حرفه‌گرایی** در بین معلمان ضروری است.

آشنایی با اصول اخلاقی به شرح زیر است:

۱. همه کودکان حق برخورداری از آموزش با کیفیت را دارند.
۲. همه کودکان استعداد و قابلیت ذاتی یادگیری را دارند.
۳. آموزش و پرورش باید بر رشد همه جانبه فرد توجه داشته باشد.
۴. آموزش و پرورش باید در اصول راهنمای سیاست‌گذاری بر پرورش ایمان، مردم‌سالاری، عدالت اجتماعی و سکولاریزم توجه کند.
۵. گسترش مفاهیم فرهنگی و پرورش هویت ملی
۶. معلمان، به عنوان جزیی از محیط اجتماعی، در تأمین نیازها و آمال مردم، مشارکت دارند.
۷. معلمان باید در ارتقای خود باوری حرفه‌ای پیوسته مشارکت کنند.
۸. پیش شرط‌های ضروری معلمان دانش تخصصی، مهارت‌های آموزشی و ایثار است.
۹. احترام و حمایت اجتماعی از معلمان به حرفه‌ای بودن آنان وابسته است.
۱۰. ارتقاء خود راهبری و خود انضباطی در بین اعضای جامعه معلمان منشور اخلاق حرفه‌ای معلمان مدارس، کوششی برای تدارک جهت و راهنما برای معلمان به منظور ارتقای عزت حرفه‌ای آنان است.

تعهدات به دانش آموزان

- معلمین با همه دانش آموزان رفتاری توأم با عشق و عاطفه دارد.
- معلمین به همه دانش آموزان صرف نظر از طبقه اجتماعی، دین جنس، وضع اقتصادی، معلولیت، زبان و محل تولد آنان با عدالت و عدم تبعیض رفتار می‌کند.
- معلمان رشد جسمی، اجتماعی، هوشی، عاطفی و اخلاقی دانش آموزان را تسهیل می‌کنند.
- به شان انسانی و بنیادی کودکان در همه ابعاد زیست، احترام می‌گذارد.
- تلاش‌های برنامه ریزی شده و نظام مند برای تسهیل شکوفایی استعدادها و قابلیت‌های نهفته کودک، مبذول می‌کند.
- سازواری برنامه درسی با ارزش‌های قانون اساسی هند می‌کنند.
- سازواری آموزش با نیازهای فردی دانش آموزان می‌کنند.

حفظ اطلاعات شخصی، دانش آموزان تنها در شرایطی که قانونی اجازه می دهد دارند، آشکار می کند.

دانش آموزان از ترس ها، آسیب دیدگی، اضطراب، تنبیه بدنی، سوئی استفاده جنسی و آزار جسمی و روانی، دور کنند.

اخلاق حرفه ای معلمان در موسسات آموزشی

نانیگوپالمالو(هند)

اخلاق حرفه ای معلمان در موسسات آموزشی نانیگوپال مالو(هند)

اخلاق^۱ کلمه ای که به ارزش ها، و اعتقادات افراد، خانواده و یا جامعه اشاره دارد. این کلمه معانی مختلفی دارد. در واقع آن یک فعالیت و فرایند تحقیق است. در مرحله دوم، هنگام برخورد با مسائل و اختلاف آن متفاوت از مشکلات غیر اخلاقی است. ثالثاً، اخلاق اشاره به یک مجموعه خاص از اعتقادات، نگرش و عادات افراد و یا خانواده و یا گروه های مرتبط با اخلاق دارد. چهارم، آن به معنی "اخلاقاً درست" نیست. این مطالعه به اخلاق کمک می کند تا از باورها، ارزش ها و اخلاق مردم آگاه شوید، خوب و بد را از هم تمیز دهید، و آنها را برای به حداکثر رساندن رفاه و شادی خود به کار ببندید. این شامل جستجو در شرایط موجود، به صورت قضاوت و حل و فصل مسائل است، علاوه بر این، اخلاق به ما می گوید چگونه زندگی کنید، چگونه به وظایف، حقوق، مسئولیت ها و تعهدات پاسخ دهید، چگونه اصول اخلاقی مشابه را از دین گرفته می شود، اما استدلال در مورد روش ها محدود است. اصول و شیوه های ادیان از زمان به زمان (تاریخ)، منطقه (جغرافیا، شرایط آب و هوایی)، مذهب، جامعه، زبان، طبقه و عقاید متفاوت است.

آموزش، اساس همه مشاغل است، معلمان باید مسئولیت های فردی و حرفه ای به منظور حفظ موقعیت حرفه ای داشته باشند. هند در دوره جهانی شدن، ارزش خود را از دست داده است و به یک جامعه مادی تبدیل شده است. در حال حاضر بحران این است که چرا این دگرگونی رخ می دهد و چگونه می توان آن را به عقب در محل تعیین شده فرستاد. آموزش و پرورش موقعیت مهمی است که می توان برای تغییرات مورد استفاده قرار داد، معلم یا مدیریت مدرسه فکر خود را از ایده های مادی به ارزش ها بر اساس افکار تغییر دهد، به این صورت می توان ارزش ها و اخلاق را در دیگران ایجاد کرد، باید معلمان در مورد حرفه و اخلاق آموزش ببینند. از هر حرفه ای انتظار می رود که مجموعه ای از اصول اخلاقی^۲ برای هدایت رفتار و رفتارهای اخلاقی پیش بینی شود. اصول اخلاقی مبنایی برای تمایز بین رفتار حرفه ای^۳ و رفتار مطلوب و نامطلوب ارائه می دهد. اخلاق حرفه ای به اصول اخلاقی می پردازد، که معمولاً به طور داوطلبانه توسط یک فرد یا یک گروه پذیرفته می شود.

1 Ethics

2 ethical principles

3 professional conduct

منشور اخلاق حرفه‌ای^۱ مجموعه‌ای از آرمان و اصول حرفه‌ای مطلوب که برای دستیابی به برتری حرفه‌ای و رضایت از خود تعریف می‌کنند. یک منشور اخلاق حرفه‌ای به طور کلی بر مبنای دو اصل، یعنی، شرافت حرفه‌ای^۲ و ایده آل‌های خدمات به جامعه است.

اهداف:

- اهمیت و مسئولیت‌های معلم در فرآیند تاریخ.
- اهمیت مفهوم اخلاق حرفه‌ای.
- اهمیت بحث در ارتباط با پیامدهای آموزشی.

نقش‌ها و مسئولیت مهم چشم انداز تاریخی معلم: در هند باستان، معلم از وضعیت و موقعیت بسیار خوبی در جامعه برخوردار است. سرود زیر نشان می‌دهد که معلم با تثلیث خدایان برای کیفیت فکری و معنوی او مشخص شده است: (مرجع برای سرود). معلم در اصل یک موجود روحانی است، که درود خدا به طور کلی بر او ارسال شده و او تجسم سعادت است.^۳ در دوران باستان، هیچ یک از منشورهای نوشته شده رسمی از رفتار در هند، به ویژه برای معلمان وجود نداشته است، اما وظایف و مسئولیت‌های آنها در بسیاری متون کهن منعکس شده است. معلم با حکم رسمی و تنظیم فروتنی - انسانی و سادگی بزرگترین فضائل به دانش‌آموزان آموزش می‌دهد. در Taittiriya Aranyaka آمده است که معلم باید قلب و روح خود را در عمل تدریس وقف کند. با توجه به ساتپانا برهمانا، معلم به آشکار کردن همه چیز به دانش‌آموز خود در هر درجه‌ای که زندگی می‌کنند، تاکید دارد. از کاتا اپانیشاد تاکید خاصی بر نقش معلم دارد، که باید ویژگی‌های مورد نیازمانند عمق یادگیری، چشم انداز شفاف و شیوه‌های بازسازی معنوی را در اختیار داشته باشد، معلم، فردی سازنده، راهنما و رهبر جامعه در نظر گرفته می‌شود. پس از شروع آموزش، این مربی با دانش‌آموز به مانند پسر خودش رفتار کند و وظیفه مقدس خود را انتقال آموزش و پرورش فکری و معنوی به شاگردان در نظر گرفته است. دانش‌آموزان را به "احترام، قبل از ایده آل یادگیری و شخصیت اخلاقی فرا می‌خواند، . معلمان قرون وسطی هند، در مدارس^۴ برای لذت بردن از وضعیت اجتماعی بر اساس دانش گسترده از متون دینی و شخصیت معلم به احترام دانش‌آموزان خود امر کرده اند. بعدها، در طول دوره بریتانیا، موقعیت معلم به علت بی تفاوتی و سیاست آموزشی شرق هند کاهش یافت. معلم به صورت کارمند با حقوق کم یادآوری می‌شود بنابراین خدمات و شرایط کار محترمانه‌ای ارائه نشده و در نظر گرفته نشده است. شماری از متفکران و کارشناسان آموزش در هند مدرن، دیدگاه‌های خود را در رابطه با نقش‌ها و مسئولیت معلم ابراز کرده اند.

بنا به گفته سوامی ویوکاناندا، "تنها معلم واقعی کسی است که می‌تواند بلافاصله به سطح دانش‌آموزان پایین آمده، و روح خود را به دانش‌آموز^۵ از طریق چشم انتقال دهد و از طریق گوش آنها

1 code of professional ethics

2 professional integrity

3- Guru Brahma gurur Vishnu gurur deva Maheshwarah, Guru sakshath param Brahma tasmay shri gurve namah

4-Pathshalas

بشود و از طریق ذهن آنها فکر کند. چنین معلمی واقعا می‌تواند آموزش دهد. کار معلم باید در درجه اول با عشق همراه باشد و از هر انگیزه خودخواهانه مانند پول و شهرت جدا باشد. معلم باید برای دانش‌آموزان خود انسان ساز و شخصیت پرور، از طریق رفتار خوب و رفتارایده آل خود باشد.

تاگور می‌گوید: "یک معلم هرگز واقعا نمی‌تواند آموزش دهد مگر اینکه او هنوز خودش هم در حال یادگیری باشد. لامپ هرگز نمی‌تواند لامپ دیگری را روشن کند مگر اینکه همچنان به سوزاندن شعله خود ادامه دهد. معلمی که به پایان هدف خود رسیده، کسی که هیچ دغدغه‌ای در زندگی با دانش‌آموزان ندارد، تنها می‌تواند ذهن خود را بارور کند؛ او نمی‌تواند آنها را زنده کند."

مهاتما گاندی^۱، (۱۹۲۵) تاکید کرد که "معلم باید فضائل که می‌خواهد به دانش‌آموزان منتقل کند باید در خود موجود باشد. این به این معنی است که معلم باید فضایل را در خود ایجاد کند، تابتواند در یادگیرندگان اثرگذار باشد." او در ادامه تاکید می‌کند (هند جوان، آوریل ۱۹۲۹) که "معلم باید قادر به ایجاد ارتباط عاطفی با دانش‌آموزان باشد و معلم و دانش‌آموزان باید در ارتباط مداوم با یکدیگر باشند. و ارتباط عاطفی بر ارتباط شناختی تقدم دارد. در مورد وظایف اخلاقی معلم، سری آئوروبینو می‌گوید: "معلم یک مربی و یا استاد نیست. بلکه او یک راهنما است. حرفه معلمی این است که نشان دهد و تحمیل نکند. دانش را انتقال نمی‌دهد، بلکه دانش را چگونه به دست آورد. او دانش را فرا نمی‌خواند، بلکه به دانش‌آموز نشان می‌دهد که در کجا دانش نهفته است و چگونه می‌توان فرد را به سطح موردانتظار رساند. از بحث بالا، آشکار است که، از هند باستان تا هند امروزی، تفاوتی در موقعیت معلمان وجود دارد. نویسنده ادعا می‌کند که، این به دلیل فقدان اخلاق حرفه‌ای^۲ در جامعه آموزشی و موسسات آموزشی^۳ است..

مفهوم اخلاق حرفه‌ای: هر حرفه، به منظور تنظیم شرایط، هنجارها و کیفیت خدمات ارائه شده، دارای اخلاق حرفه‌ای است، و از اخلاق عمومی^۴ متفاوت است. در اصطلاح اخلاق حرفه‌ای، کلمه "اخلاق" به تعهد حرفه‌ای افزوده می‌شود که تابع حرفه است. اخلاق حرفه‌ای ترکیبی از دو واژه، حرفه‌ای و اخلاق است. در اینجا، حرفه‌ای به معنی یک متخصص واجد شرایط، مهارت، ماهر، آموزش دیده، تمرین، گواهی، ماهر، آموزشی، دارای مجوز است. بنابراین، حرفه‌ای اصطلاحی است که براساس دانش و مهارت مورد نیاز طریق آموزش و پرورش گسترده به دست می‌آید و برای یک مأموریت دلالت دارد، که در مرحله دوم، اخلاق به معنای اصول، اخلاق، اعتقادات، اصول اخلاقی و ارزشهای اخلاقی است، در واقع کلمه اخلاق از صفات پایدار به معنی شخصیت مشتق شده است. اخلاق یک شخصیت، عادات یا رفتار پایدار انسان است.. به گفته مکنزی، «اخلاق می‌تواند به عنوان مطالعه آنچه در وضعیت اخلاق حرفه‌ای در طول چند دهه گذشته درست یا خوب است تعریف شود که نیاز به ساختار نظارتی آموزش حرفه‌ای، آیین نامه اخلاقی در کمیسیون و کمیته‌های مختلف در آموزش و پرورش دارد. در

1 Mahatma Gandhi

2 professional ethics

3 Educational Institutions

4 general ethics

تسریع توصیه‌های سیاست ملی در آموزش و پرورش (۱۹۸۶، ۱۹۹۲)، منشور اخلاقی^۱ برای معلمان به طور مشترک توسط NCERT و فدراسیون اولیه هند و سازمان معلمان دوره متوسطه توسعه داده شد. در مقدمه به آیین نامه اخلاقی معلمان و رعایت صداقت حرفه‌ای، را یادآوری می‌کند، و برای افزایش شأن و منزلت این حرفه تلاش می‌کند و به اقدامات مناسب برای جلوگیری از سوء رفتار حرفه‌ای دست می‌زند. تعهدات حرفه‌ای^۲ معلم مربوط به مقوله‌های زیر می‌شود:

- (۱) معلم در ارتباط با دانش‌آموزان،
- (۲) معلم در رابطه با والدین و سرپرستان،
- (۳) معلم در ارتباط با جامعه و ملت،
- (۴) معلم در رابطه با حرفه، همکاران و سازمان‌های حرفه‌ای،
- (۵) معلم در ارتباط با مدیریت و اداره‌های مرتبط

سی اصل مربوط فعالیت حرفه‌ای معلم به عنوان راهنمایی برای رفتار معلمان عمل می‌کند. منبع اصلی این اصول روح قانون اساسی است. باین حال، تعهدات یک معلم در کتاب مقدس از دوران باستان و قرون وسطی اعلام شده است، دیدگاه متفکران آموزشی و با تشکر از کمیسیون و کمیته‌های مختلف آموزشی، محتوای آیین نامه اخلاقی^۳ هدایت شده است. آیین نامه اخلاقی نشان می‌دهد که معلم نه تنها یک کمک کننده به دانش برای رشد شناختی دانش‌آموزان است، بلکه یک عامل دموکراتیک و اجتماعی، مسئول کمک به کودکان برای به دست آوردن بلوغ اجتماعی و عاطفی نوجوانان و جوانان است و از شهروندان حمایت خواهد نمود. از او انتظار می‌رود به دانش‌آموزان با آماده سازی کامل تدریس کند، و از پذیرش هر نوع پاداش برای مربیگری و یا تدریس خصوصی دانش‌آموزان خود خودداری کند. او باید نسبت به همه دانش‌آموزان خود صرف نظر از طبقه، عقیده، جنس، وضعیت، مذهب، زبان و محل تولد آنها بی طرف باشد. او باید یک استاندارد برای لباس، گفتار و رفتار شایسته دانش‌آموزان به صورت الگو ارائه کنند. روابط دوستانه با والدین و سرپرستان دانش‌آموزان برقرار کند؛ با رئیس موسسه و با مدیریت برای اطمینان از عملکرد در چارچوب هنجارهای موسسه همکاری کند، از ایجاد اظهارات موهن در مورد همکاران، کودکان و والدین آنها جلوگیری کند؛ و از شرکت در فعالیت‌های که احساس نفرت و یا نارضایتی در میان جوامع مختلف، گروه‌های مذهبی یا زبانی گسترش می‌دهد خودداری کند. سیاست ملی در آموزش و پرورش^۴ (۱۹۸۶، ۱۹۹۲) نیز پیش بینی کرده بود که سازمان آموزش و پرورش نیز یک مکانیزم مناسب تکامل برای رعایت آیین نامه اخلاقی معلمان می‌باشد. گزارشاتی وجود دارد که آیین نامه اخلاقی به طور گسترده‌ای در جلسات، سمینارها و کارگاه‌های آموزشی برگزار شده توسط سازمان آموزش و پرورش مورد بحث قرار گرفته و به طور رسمی تصمیم گیری شده است. اما ساز و کار لازم برای برگزاری آن هنوز باید تکامل یابد، که

1 National Policy

2 professional obligations

3 code content

4 National Policy on Education

شورای ملی تحقیقات آموزشی و آموزش^۱ (NCERT) کمک‌های حرفه‌ای و پشتیبانی منطقی به کمیسیون کمک‌های مالی دانشگاه سازمان آموزش و پرورش (UGC) در همکاری با AIFUCTO (همه فدراسیون دانشگاه و سازمان معلم کالج هند) با تشکیل یک نیروی کار ایجاد می‌کند، که یک آیین نامه اخلاق حرفه‌ای برای دانشگاه و معلمان کالج (UGC، ۱۹۸۹) آماده کرده است. گزارش نیروی کار تصویب شده توسط کمیسیون به تمام دانشگاه معاونان روسا و مدیران کالج برای اجرای آن ارسال می‌شود. در مقدمه به آیین نامه اخلاقی تاکید شده که هدف از آموزش عالی در کشور مایجاد رهبران جامعه و اقتصادی در تمام زمینه‌های فعالیت، با تعهد به آرمان‌های میهن پرستی، دموکراسی، سکولاریسم، سوسیالیسم، و صلح است. آموزش عالی باید برای پیشرفت علمی و پیشرفت هنر و علوم تلاش کند. از این نقطه نظر، حقوق و مسئولیت‌های معلمان در آیین نامه اخلاقی نشان داده شده است. تعهدات حرفه‌ای یک معلم در موسسات آموزش عالی در هفت بخش ارائه شده است:

- ۱) معلمان و مسئولیت‌های آنها.
- ۲) معلمان و دانش جویان؛
- ۳) معلمان و همکاران؛
- ۴) معلمان و مقامات؛
- ۵) معلمان و کارکنان غیر آموزشی؛
- ۶) معلمان و سرپرستان.
- ۷) معلمان و جامعه.

سی و هشت آرمان مربوط به حرفه معلم به عنوان راهنما برای یک اخلاق حرفه‌ای^۲ معلم عمل می‌کند. باین حال مطالعات مربوط به اخلاق حرفه‌ای مانند ساران، SA (۱۹۷۵)، میشر، جی. (۱۹۷۷)، جلیل، SS و پیلا، GS (۱۹۷۹)، Wadhawan، CL (۱۹۸۰)، رعنا، AU (۱۹۸۱)، Aruldoss، J. (۱۹۸۱)، ماتور، V.R. (۱۹۸۱)، جین، B (۱۹۸۲)، گارگ، N. K. (۱۹۸۳)، سنگوپتا، پاريجا. (۱۹۹۰)، جوشی، Rajni (۱۹۹۱)، Tapodhan، H.N. (1991)، Bisaria، (۱۹۹۱)، ERIC، موهان راجو، C. Ratnappa، P (1992)، (۱۹۹۸)، پاندی، Manju و Maikhuri، راما (۱۹۹۹)، و NS Mumthas (۲۰۰۶) علل مختلف برای ادامه ندادن اخلاق حرفه‌ای، مانند تحرک، طبقه، سن، مدیران ناکارآمد، جایی که معلم از آن می‌آید، و ادارات را آشکار کرده اند. این ارزیابی اخلاق حرفه‌ای حاکم در کشور را می‌شود و به اقداماتی برای پایبندی آن است.

مفاهیم آموزشی^۳: اگر معلم اخلاق حرفه‌ای در ارتباط با حرفه خود داشته باشد، اخلاق به طور خودکار به نسل‌های آینده انتقال می‌یابد. وضعیت بحرانی این حرفه، در فقدان اخلاق حرفه‌ای است. استفاده موثر از اخلاق حرفه‌ای دارای قدرتی برای گسترش صلح و تفاهم بین المللی در سراسر جهان

1 National Council for Educational Research and Training

2 professional behaviour

3 Educational Implications

و جلوگیری از تروریسم کمک خواهد کرد. اخلاق حرفه‌ای مبارزه با فساد و ایجاد زندگی سالم کوشش خواهد کرد.

: همه مردم باور دارند که با ابزارهای مدرن و پیچیده، سبک زندگی غربی و نگرش مادی بر آنها غلبه یافته است، باید برای ارزش‌ها در خانواده و جامعه در مقیاس بزرگ دست در دست هم مقوله‌های اخلاقی ایجاد کنند که پایدار بمانند.

کاهش اخلاق حرفه‌ای در آموزش و پرورش هند (راوت، یاداو، کارکر ۲۰۱۵)^۱

امروزه در آموزش و پرورش پیش از تاریخ‌های دیگر آموزش و پرورش اخلاق حرفه‌ای ضرورت دارد، درک و فهم ماهیت اخلاق حرفه‌ای به فوریت نیاز است، در سطوح مختلف آموزش و پرورش مطلوب است که اخلاقی گردد در طول چند دهه اخیر اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی و فنی هم کاهش یافته است. اخلاق، جایگاه ارزشی خود را از دست داده است، تنها با منابع اطلاعاتی و کتاب نمی‌توان مهارت‌های اخلاق را آموزش داد، افراد اخلاقی به سختی در اطراف ما تجربه می‌شود در حالی که مدیران غیر اخلاقی، سیاستمداران، نمایندگان منتخب سوء اخلاقی آنها به سهولت تجربه می‌شود. در این مقاله اخلاق^۲، آموزش و پرورش، اخلاق حرفه‌ای، استاندارد اخلاقی^۳ و منشور اخلاق حرفه‌ای توصیف شده است، استانداردهای آموزشی معلمان بر اساس ارزش‌های انسانی و معنوی، تفکر منطقی، تحول اخلاقی در آموزش و پرورش باید مجدداً بازنمایی گردد. اخلاق به معنای صفات پایدار فرد که به رفتارهای آن اطلاق می‌گردد در این مقاله اخلاق به معنای ارزش‌های اخلاقی، استانداردها و قانون حاکم بر رفتار فرد خاص و گروهی خاص اطلاق می‌شود. اخلاق حرفه‌ای: استانداردهای اخلاقی فرد در سطوح مختلف حرفه‌ای کمک می‌کند، در فعالیتهای حرفه‌ای چه باید بکند، هنگامی که با مشکلات مواجه شد، چگونه مساله اخلاقی را حل کند، نیاز به اخلاق حرفه‌ای بر اساس چارچوب اصولی اخلاقی تنظیم می‌شود که وظایف معلمان نسبت به دانش‌آموزان، والدین، همکاران، جامعه و حرفه‌ای معلمی مشخص شود.

منشور اخلاق حرفه‌ای^۴: با تاکید بر پرورش استعداد دانش‌آموزان و ارائه بالاترین استانداردهای اخلاقی در مسئولیت معلمان بحث می‌کند، منشور اخلاقی به شیوه حرفه‌ای و اخلاقی کردن در عمل کمک می‌کند بیشتر به نیازهای معلمان در زمانهای متفاوت متمرکز می‌شود. ماهیت کدهای اخلاقی هنجار اخلاقی و ارزشی و استانداردهای اخلاق حرفه‌ای که به صورت دستورالعملهای نوشتاری از طریق سازمانهای حرفه‌ای تنظیم می‌شود، پیشرفت حرفه‌ای را در بالاترین سطوح فراهم می‌کند.

1-Rawat, Yadav and Karkare

2-Ethic

3-Ethical Standard

4-Professional Code of Ethic

اخلاق حرفه ای در معلمین فیلیپین

به موجب مفاد بند(ه) ماده ۱۱، A.R. شماره ۷۸۳۶، که به عنوان قانون حرفه ای فیلیپین ۱۹۹۴ نیز شناخته می شود و بند (الف)، بخش ۶، P.D. شماره ۲۲۳، اصلاح شد. هیئتی منشور اخلاق حرفه ای معلمین فیلیپین را مصوب کردند.

مقدمه

معلمین متخصصینی با منزلت و ارزش‌های اخلاقی^۱ والا هستند، در عمل دارای شایستگی‌های شامل ویژگی‌های اخلاقی و معنوی، استاندارد و ارزشهای مناسب هستند، که آنها پیوسته با تمرین و رعایت آن شایستگی خود را افزایش می دهند.

ماده ۱

دامنه و محدودیت

بخش ۱. قانون اساسی فیلیپین اشاره می کند که همه موسسه‌های آموزشی^۲ باید آموزش با کیفیت بالا فراهم کنند معلمین در درک تحقق کامل این گزاره باید در مدارس فیلیپین، متعهد باشند.

بخش ۲. این گزاره تمامی معلمان مدارس دولتی و خصوصی در تمام موسسات آموزشی، در سطوح مهد کودک، ابتدایی، متوسطه و دانشگاهی، فنی و حرفه ای، ویژه، فنی، و یا غیر رسمی را پوشش می دهد. اصطلاح معلم به معلمان حرفه ای در رشته‌های مختلف و همه افراد دیگر که وظایف نظارتی یا اداری در تمام مدرسه‌ها در سطوح مختلف، چه تمام وقت و یا به صورت پاره وقت انجام می دهند را شامل می شوند.

ماده دوم

معلم و دولت

بخش ۱. مدارس مهد شهروندان آینده دولت هستند. هر معلم امانت دار میراث فرهنگی و آموزشی کشور است و موظف به انتقال این میراث به دانش آموزان و همچنین بالا بردن اخلاق ملی، ترویج غرور ملی، پرورش عشق به کشور، ارتقاء وفاداری به قانون اساسی^۳ و برای مقامات دولتی، و ترویج اطاعت از قوانین دولت می باشد.

بخش ۲. هر معلم یا مسئول رسمی مدرسه باید به طور فعال به سیاست اعلام شده از سوی دولت کمک کند، و باید برای این امر ادای سوگند نماید.

بخش ۳. در منفعت دولت و مردم فیلیپین باید معلم از لحاظ جسمی، ذهنی و اخلاقی سالم باشد.

بخش ۴. هر معلم باید دارای تعهد عملی و کامل بوده و تعهد به وظیفه داشته باشد.

1-moral values

2-educational institution

3-constitution

بخش ۵. یک معلم نباید در ارتقاء هر گونه علاقه حزبی سیاسی، مذهبی، و یا دیگر به طور مستقیم یا غیر مستقیم، درخواستی در گیر شود، و نباید در زمان نیاز، هر گونه پول و یا خدمات و یا دیگر مواد با ارزش از هر شخص یا نهاد برای چنین اهدافی جمع آوری، و یا دریافت نماید.

بخش ۶. هر معلم باید رای دهد و باید تمام حقوق و مسئولیت قانون اساسی را اعمال کند.
بخش ۷. یک معلم نباید از موقعیت خود یا اقتدار خود و یا نفوذ برای وادار نمودن هر فرد دیگری به دنبال کردن هر روند سیاسی استفاده کند.

بخش ۸. هر معلم باید از آزادی علمی و فعالیت علمی لذت ببرد و با تحقیق و تالیف امتیازات حرفه ای راکسب کند و چنانچه در پژوهش‌ها اگر نتایج آن مغایر با سیاست‌های اعلام شده به دست آمد، باید به مقامات محلی، منطقه ای برای توصیه‌های اصلاحی ارائه کند.

ماده سوم

معلم و جامعه

بخش ۱. یک معلم تسهیل کننده ی یادگیری و توسعه ی جوانان است؛ بنابراین او باید بهترین خدمات را با ارائه یک محیط مساعد برای چنین آموزش و رشدی ارائه دهد.

بخش ۲. هر معلم باید رهبری و ابتکار عمل برای شرکت فعال در حرکات جامعه برای بهبود اخلاقی، اجتماعی، آموزشی، اقتصادی و مدنی ارائه دهد.

بخش ۳. هر معلم باید شناخت اجتماعی معقول و منطقی برای آن هدفی که او باید با افتخار و عزت در همه زمان‌ها رفتار کند ارائه دهد و از فعالیت‌هایی مانند قمار، سیگار کشیدن، مستی، و افراط دیگر خودداری کند، و روابط غیر قانندی بدون شایستگی انجام ندهد.

بخش ۴. هر معلم باید با جامعه زندگی کند و بنابراین، باید به مطالعه و درک آداب و رسوم و سنت‌های محلی به منظور نگرش دلسوزانه بپردازد و بنابراین، از تحقیر جامعه خودداری کند.

بخش ۵. هر معلم باید در راز نگه داری مدرسه و رفع نیازها و مشکلات آن کمک کند. در مورد کار و دستاوردهای مدرسه در جامعه کوشش کند.

بخش ۶. هر معلم رهبر فکری در موقعیت جامعه و گسترش خدمات مشاوره، است، و باید از فرصت‌های آموزشی به منظور ارائه رهبری قهرمان که به شکل مناسب و به طور فعال در امور موثر مورد نیاز است، برای رفاه مردم استقبال کند.

بخش ۷. هر معلم باید روابط هماهنگ و دلپذیر شخصی و رسمی با سایر متخصصین، مقامات دولتی، و با مردم، فردی یا جمعی حفظ کند.

بخش ۸. معلم دارای آزادی پرستش مناسب و حضور در کلیسا دارد، اما نباید موقعیت و نفوذ خود برای تاثیر بر دیگران استفاده کند.

ماده چهارم

معلم و حرفه

بخش ۱. هر معلم باید به طور فعال مطمئن شود که آموزش شریف ترین حرفه است، و باید شور و شوق واقعی و غرور در آموزش به عنوان یک شغل شریف نشان دهد.

بخش ۲. هر معلم باید از بالاترین استانداردهای ممکن از آموزش با کیفیت حمایت کند، باید بهترین آماده سازی را برای زندگی حرفه ای آموزش ارائه دهد، و باید در بهترین حالت در همه زمانها عمل حرفه ای را نشان دهد.

بخش ۳. هر معلم باید در برنامه های آموزش و پرورش مداوم و حرفه ای^۱ (CPE) کمیسیون مقررات حرفه ای^۲ شرکت کند، و باید این گونه مطالعات دیگر را که بهره وری او را بهبود می بخشد، و اعتبار این حرفه را افزایش می دهد، و شایستگی خود برای فضائل، و بهره وری ملی و رقابتی بین المللی را تقویت می کند، دنبال کند.

بخش ۴. هر معلم باید به برنامه های مدرسه کمک کند، و حمایتگر مدرسه باشد، و نباید روند نادرست و غیرمجاز را از طریق اعلانات شخصی و سایر وسیله های سوال برانگیز انجام دهد.

بخش ۵. هر معلم باید از حرفه آموزشی^۳ به شیوه ای استفاده کند که باعث شود آن را به معنای وقار برای امرار معاش جلوه کند.

ماده پنجم

معلمان و حرفه

بخش ۱. معلم باید در تمام اوقات، دارای روح وفاداری حرفه ای، اعتماد متقابل، و ایمان به یکدیگر، ایثار در جهت منافع مشترک و همکاری کامل با همکاران داشته باشد. هنگامی که منفعت دانش آموزان، مدرسه، و یا متخصصین در خطر است در هر بحث، معلم باید از یکدیگر حمایت کنند.

بخش ۲. یک معلم حق ندارد ادعا اعتبار حرفه ای براساس کار دیگران نماید، و نباید اعتباری به دلیل کار دیگران که او ممکن است استفاده کند اتخاذ کند.

بخش ۳. قبل از ترک موضع خود، یک معلم باید سوابق و داده های برای انجام کار ضروری است را سازماندهی کند.

بخش ۴. معلم باید تمام اطلاعات محرمانه مربوط به همکاران و مدرسه را از تعرض مصون نگه دارد و نباید اسناد محرمانه را فاش کند، و یا رکورد از فایلها را بدون اجازه حذف نماید.

بخش ۵. مسئولیت هر معلم باید به دنبال اصلاح یک رفتار غیر حرفه ای و غیر اخلاقی همکاران تلقی شود. با این حال، این تنها زمانی ممکن است انجام شود که قرائنی برای انجام چنان وجود داشته باشد.

1-Continuing Professional Education
2-Professional Regulation Commission
3-Teaching profession

بخش ۶. معلم ممکن است به مقامات هر گونه انتقاد موجه، ترجیحاً کتبی، بدون نقض حق فردی ارائه دهد.

بخش ۷. یک معلم ممکن است برای یک موقعیت خالی برای آنچه که واجد شرایط است به شرطی که او به سیستم حق انتخاب بر اساس شایستگی و شایستگی احترام گذارد. که همه نامزدهای واجد شرایط این فرصت داده شود که در نظر گرفته شوند.

ماده ششم

معلم و مقامات بالاتر در رشته‌های حرفه ای

بخش ۱. هر معلم باید به تلاش صادقانه برای درک و حمایت از سیاست‌های مشروع مدرسه و دولت بدون در نظر گرفتن احساس شخصی را از وظایف خود بداند و باید صادقانه آنها را انجام دهد.

بخش ۲. معلم نباید هر گونه اتهامات نادرست علیه مافوق، بدهد. با این حال، اگر اتهامات معتبری وجود دارد، او باید با سوگند در مرجع صالح حاضر شود.

بخش ۳. معلم باید تمام کسب و کار رسمی را از طریق حکم رسمی یا ابلاغ بپذیرد، تا از شرایط خاص حمایت شود، اما هنگامی که مافوق مخالفت کند، که در این صورت، معلم باید به طور مستقیم به مقامات

بالاتر درخواست تجدید نظر دهد.

بخش ۴. هر معلم، به صورت جداگانه و یا به عنوان بخشی از یک گروه، باید دنبال جبران خسارت علیه بی عدالتی به دولت در حد ممکن را انجام دهد، می تواند از آنها در محدوده قابل قبول دموکراتیک گله کند. در انجام این کار، آنها باید از به خطر انداختن منافع و رفاه یادگیرندگان اجتناب کند.

بخش ۵. هر معلم حق استناد به این اصل را دارد که قرار ملاقات‌ها، تبلیغات، و انتقال معلمان تنها بر اساس شایستگی و نیاز در بهره ی خدمات باشد.

بخش ۶. معلم که در یک موقعیت تعهد قراردادی را می پذیرد، فرض می شود که با آگاهی کامل از شرایط و ضوابط اشتغال آن را دارد.

ماده هفتم

معلمان رسمی و سایر کارکنان مدرسه

بخش ۱. همه مسئولین مدرسه باید در تمام اوقات ادب و احترام حرفه ای، کمک و همدردی نسبت به معلمان و سایر کارکنان، از جمله شیوه‌های استانداردهای نظارت و کنترل^۱ موثر مدرسه، مدیریت وقار، رهبری مسئول و روشن ارائه دهند.

بخش ۲. مسئولیت، مقامات، معلمان و سایر کارکنان مدرسه باید همکاری در طراحی، تدوین و اجرای سیاست‌ها یا ایجاد تغییرات مهم در تمام سطوح را در نظر بگیرند.

1-Standards of effective school supervision

بخش ۳. مقامات مدرسه باید در ترغیب رشد حرفه ای معلمان مانند توصیه آنها برای ارتقاء، شناسایی آنها برای عملکرد شایسته، برای شرکت در کنفرانسها مجوز صادر کند و در دانش افزایی برنامه‌های آموزشی آنها را تشویق کند.

بخش ۴. هیچ مسئول مدرسه ای یا زیردستان دیگر اخراج نمی شوند بلکه در موارد خاص اخراج صورت می گیرد.

بخش ۵. مقامات مدرسه باید اطمینان حاصل کنند که معلمان مدارس دولتی و خصوصی مطابق با شرایط و ضوابط مشخص قوانین کار از آنها استفاده می شود اگر واجد شرایط، تصدی دائم پس از آن، با توجه به قوانین موجود استخدام شوند.

معلمان و دانش آموزان

بخش ۱. یک معلم وظیفه برای تعیین نمرات دانش آموزان در موضوع مورد آموزش را دارا می باشد، چنین تعیینی باید مطابق با روش‌های پذیرفته شده ارزیابی و اندازه گیری باشد. در صورت هر گونه شکایت، معلمان بلافاصله باید اقدامات مناسب خدمت رابه دادرسی ارائه دهند.

بخش ۲. یک معلم باید تشخیص دهد که علاقه و رفاه دانش آموزان نگرانی مهمی هستند، و باید به حق و بی طرفانه با هر یک از دانش آموزان برخورد کند.

بخش ۳. تحت هیچ شرایطی یک معلم نباید پیش داوری کند و نه در برابر یادگیرندگان تبعیض ایجاد کند.

بخش ۴. یک معلم نباید کمک و یا هدیه از دانش آموزان، والدین آنها و یا دیگران در سوی آنها در ازای امتیازات درخواست شده، به خصوص اگر استحقاق آن را نداشته باشند، قبول کند.

بخش ۵. یک معلم نباید، به طور مستقیم یا غیر مستقیم، هیچ پاداشی از آموزش دیگر آنچه که برای چنین خدمتی مجاز است را قبول نماید.

بخش ۶. یک معلم باید ارزیابی از کار یادگیرنده تنها در شایستگی و کیفیت عملکرد تحصیلی^۱ انجام دهد.

بخش ۷. در شرایطی که جاذبه و عشق متقابل بین معلم و یادگیرنده ایجاد می شود، معلم باید اختیار حرفه ای نهایی برای جلوگیری از رسوایی، شایعات و شیوه‌های ترجیحی یادگیرنده را به کار گیرد.

بخش ۸. یک معلم نباید تنبیه بدنی بر یادگیرندگان متخلف تحمیل کند و کسر نمره تحصیلی آنها به عنوان مجازات را اعمال ننماید که به وضوح تجلی بورس تحصیلی ضعیف است.

بخش ۹. یک معلم باید اطمینان حاصل کند که شرایط کمک کننده به حداکثر توسعه کافی است، و باید کمک‌های مورد نیاز در پیشگیری و یا حل مسائل و مشکلات یادگیرنده را گسترش دهد.

1-Academic performance

ماده نهم

معلمان و والدین

بخش ۱. هر معلم باید روابط دوستانه با معلمان، و والدین ایجاد کند، و برای شایستگی و اعتماد به نفس خود آنرا حفظ کند.

بخش ۲. هر معلم باید والدین را از طریق مقامات رسمی، از پیشرفت و کمبود کمبودهای یادگیرندگان اطلاع دهد و درصدد جلب همکاری والدین برای هدایت مناسب و بهبود دانش آموزان راهکارهای مناسب را ارائه دهد.

بخش ۳. معلم باید شکایت والدین را با همدردی و درک متقابل گوش دهد، و باید آنها را از انتقاد غیر منصفانه منصرف کند.

ماده ی دهم

معلم و کسب و کار

بخش ۱. معلم، به طور مستقیم یا غیر مستقیم در تولید درآمد مشروع حق شرکت دارد؛ به شرطی که آن مربوط و یا مخالف حرفه معلمی نباشد.

بخش ۲. معلم باید شهرت خوبی در مسائل مالی از جمله حل و فصل بدهی‌ها و وام‌ها، روابط رضایت بخش مالی به دیگران و موسسات را حفظ کند.

بخش ۳. هیچ معلمی نباید، مستقیم یا غیر مستقیم، به صورت عامل یا از نظر مالی در سرمایه گذاری تجاری مشارکت کند، به جز مواردی که انتساب او ذاتاً، مربوط و مطابق با مقررات موجود باشد. اعضای حرفه ای توزیع و فروش چنین کالاهایی را به رسمیت بشناسد..

ماده یازدهم

معلمان به عنوان یک فرد

بخش ۱. معلم، بالاتر از همه، یک انسان است که زندگی به او عطا شده که برای آن بالاترین تعهد به زندگی با منزلت در همه زمان‌ها مکان‌ها چه در مدرسه، خانه، یا در جای دیگر را باید دارا باشد.

بخش ۲. یک معلم باید حق خود نظم دهی در رفتار شخصی و روابط با دیگران و در تمام شرایط به صورت مستقیم داشته باشد.

بخش ۳. یک معلم باید در همه زمان یک شخصیت باوقار باشد که بتواند به عنوان یک مدل شایسته برای دانش آموزان، و دیگران قرار گیرد.

بخش ۴. معلم همیشه باید از خداوند متعال به عنوان راهنمایی سرنوشت خود و سرنوشت مردان و ملت را خواستار باشد.

ماده دوازدهم

اقدامات انضباطی^۱

بخش ۱. هر گونه تخلف از مقررات آیین نامه اخلاقی^۲ باید زمینه ی کافی برای تحمیل علیه معلم گمراه به صورت اقدام انضباطی لغو صدور گواهینامه و مجوز ثبت نام به عنوان یک معلم حرفه ای، تعلیق از عمل تدریس حرفه ای، توبیخ و یا لغو موقت/مجوز خاص خود تحت علل مشخص شده در بخش ۲۳ اصل سوم و یا R.A شماره ۷۸۳۶، و تحت قانون ۳۱، ماده هشتم، از قوانین و مقررات اجرای شده در ۷۸۳۶RA می باشد.

ماده سیزدهم

بخش ۱. این کد باید پس از تصویب توسط کمیسیون مقررات حرفه ای^۳ و پس از شصت (۶۰) روز پس از انتشار آن در روزنامه رسمی و یا هر روزنامه ی عمومی، هر کدام که زودتر انجام شود، تصویب گذارد.

آموزش اخلاق حرفه ای^۴ در دانشگاه های مکزیک و اسپانیا

مقدمه

هدف اصلی از این مقاله ارائه پیشنهاداتی برای تدریس اخلاق حرفه ای به دانشجویان است، که محقق بر اساس تجارب دانشگاه های مکزیک و اسپانیا آن را توصیف کرد. ایده ها و نتایج از طرح های پیشنهادی سازنده فعلی و استفاده از و پرسشنامه به استادان دانشگاه ملی مکزیک و برخی از دانشگاه های اسپانیایی است که در مراحل و زمان های مختلف انجام گرفته شده است. مقوله ها به سمت ایده اصلی است که محتویات علمی و فنی باید به شیوه ای متقارن با افرادی که مخاطب اخلاق حرفه ای قرار می گیرند مواجه شوند. ما اجماع نظر در محتویات خاص، مانند اصول اخلاق حرفه ای و استراتژی های شکل گیری مشارکتی که باید، با توجه به زمینه کار و موقعیت هایی که به کار گرفته شده است. نتیجه گیری می توان تاکید کرد که به طور کلی اکثریت استادان ضرورت در نظر گرفتن آماده سازی در این حوزه، با روش صریح و، منظم و تدوین شده با فرآیندهای پژوهش برای دانشجویان دانشگاه بیان کرده اند.

پیشینه پروژه تحقیقاتی

در آغاز پروژه تحقیقاتی (۲۰۰۲) اولین موضوع اخلاق حرفه ای برای بهبودی مطالعات تجربی که در مکزیک ایجاد شده بود را توصیف کرد (هیرش، و همکاران، ۲۰۰۳). ده سال بعد، در دور دوم (هیرش، ۲۰۱۳) شرکت به طور همزمان با قطعیت به دنبال کتابشناسی و دوره ای برای ایجاد چارچوب نظری

1-Disciplinary Actions
2-Code
3-Professional Regulation Commission
4 -Professional Ethics

بوده تا تعریف عناصر اصلی اخلاق حرفه ای تکمیل شود. با این حال کم و بیش این پروژه به پایان رسید. که مواد جدید و موضوعات جدیدی که دریافت شد.

فعالیت سوم: مراحل تجربی، بایک سوال آزاد در مورد ویژگی‌های اصلی متخصص خوب بودن و یک مقیاس نگرشی با ۵۵ مورد در یک پرسشنامه انجام شد. این ابزار بین دانشگاه یوان ای ام^۱ مکزیک و دانشگاه والنسیا، در سال ۲۰۰۳، برای مقطع کارشناسی ارشد توسعه داده شد. ابتدا پرسشنامه را به یک نمونه از دانش آموزان در والنسیا و موریسیا در اسپانیا، در ۲۰۰۳-۲۰۰۴ و بعد از آن در مکزیک، در UNAM، به یک نمونه از دانش آموزان در ۲۰۰۴-۲۰۰۵ و یک نمونه از اساتید و پژوهشگران در ۲۰۰۶-۲۰۰۷ استفاده شد. همچنین یک راهنمای مصاحبه ساختار یافته با اساتید برخی از دانشگاه‌های اسپانیایی در سال ۲۰۰۴ و ۲۰۱۱ و در UNAM با هماهنگ کننده ی برنامه از چهل فارغ التحصیل در سال ۲۰۰۹ استفاده شد. همه ی این‌ها رسیدن به هدف اول پژوهش که غنی سازی دانش در این اخلاق کاربردی^۲ خاص بود را داد. به دنبال پیشنهاد آموزش اخلاق حرفه ای دانشجویان بود. این مقاله هدف دوم که تعریف دستورالعمل در مورد آموزش اخلاق حرفه‌ای است که برخی از پیشنهادات دریافت شد.

مواد و روش‌ها

در این مقاله، اطلاعات با سه ابزار تحلیل اسنادی، مصاحبه و پرسشنامه جمع آوری شد: ابزار با توجه به چارچوب نظری به طور خاص برای پروژه تحقیقاتی ساخته شد. بر اساس تحلیل بسیاری از نویسندگان از کشورهای مختلف تام بوشان و جیمز چیلدرس (۲۰۱۲) از ایالات متحده آمریکا. آگوستو هورتال (۲۰۰۲) از اسپانیا و مارتین آلوجا و آندریا بریکه (۲۰۰۴) از مکزیک انتخاب شد:

چارچوب نظری توسط عناصر زیر تشکیل شده است: اصول و قوانین اخلاق حرفه ای^۳، خصوصیات حرفه ای^۴ در اخلاق عمومی^۵، حرفه ای و اخلاق حرفه ای به عنوان بخشی از اخلاق کاربردی انتخاب شد؛ تفاوت بین اخلاق حرفه ای و وظیفه شناسی حرفه ای^۶؛ تأثیرات اقتصادی، فنی و سازمانی در عمل حرفه ای^۷؛ ارزش‌های اساسی، به ویژه مسئولیت، و تعارضات اخلاقی^۸، رفتار غیر اخلاقی^۹، هویت حرفه ای^{۱۰}، اخلاق در علم و اخلاق در پژوهش، اخلاق حرفه ای استادان و طرح‌های پیشنهادی برای آموزش اخلاق در دانشگاه. مورد توجه قرار گرفت

نتایج و بحث

1 UNAM1

2 -applied fthic

3-professional ethics principles

4 -professional characterization

5 -general ethics

6 -professional deontology

7 -professional practice

8 -ethical conflicts

9 -non-ethic behavior

10 -professional identity

مراحل اول: کارشناسان دانشگاه‌های اسپانیایی

در سال ۲۰۰۴، کارشناسان از دانشگاه‌های اسپانیایی در مورد آموزش اخلاق حرفه ای مصاحبه شده اند که چنانچه دانش علمی و فنی اخلاق حرفه ای متمرکز بر ملاحظات اخلاقی^۱ باشد. بهتر است، از محتوای شناختی و اخلاقی غالب تر در تشکل حرفه ای دانشجویان دانشگاه باشد. استادان علوم تربیتی^۲ نیز اذعان داشتند که تفکر سیستماتیک در اصول اساسی، مانند سود، ضرر نرساندن، استقلال و عدالت (بوشان و چیلدرس، ۲۰۱۲)، پرورش داده شود. آنها ضرورت آموزش ارزش‌های اخلاق^۳ را ضروری دانستند، به طور عمده در مسئولیت؛ کالا و خدمات که هر حرفه ای به جامعه، مردم مستقیم و غیر مستقیم عرضه می کنند ارائه شود. حقوق و تعهدات و معضلات و تعارضات اخلاقی که آنها در عمل حرفه ای خود با آن مواجه هستند، روش به کار گرفته شده در دانشگاه‌ها در مورد اخلاق حرفه ای باید بر این تاکید شود، که عملی، مشارکتی و گروه‌گرا^۴ باشد. در مقابل کارشناسان موضوعات حرفه ای مرتبط با اخلاق جنبی، به عنوان بخشی از برنامه آموزشی در تمام برنامه‌های دانشگاه طراحی شود. ارائه محتوا با روش‌های حل مسئله و تکنیک‌های حرفه ای شامل معضلات اخلاقی و تحلیل قواعدهای اخلاق حرفه ای در سطوح مختلف دانش، با توجه به عملکرد رفتاری به صورت میان رشته ای^۵ حمایت شود.

مراحل دوم: استادان فارغ التحصیل از دانشگاه ملی خودمختار مکزیک (UNAM)

مقیاس نگرش در مورد اخلاق حرفه ای در UNAM بین سال‌های ۲۰۰۶ و ۲۰۰۷ با نمونه ای ۷۱۹ استاد به نمایندگی از چهل برنامه ی تحصیلات تکمیلی استفاده شد. همانطور که قبلاً نشان داده شد یکی از سوالات آزاد این بود که آنها یک نیاز یا موضوع اخلاق حرفه ای برای همه دانش آموزان، مطالب و راهبردهای در نظر گرفته شود اکثر اساتید بر ضرورت توافق برای اجرای این موضوع اخلاق حرفه ای تاکید کردند.

برخی از اساتید مصاحبه شده بر روی جنبه‌های که به طور مستقیم به اخلاق عمومی^۶ یا مدنی^۷ در ارتباط بودند، پاسخ دادند. دیدگاه‌های مختلف، مشکلاتی در افتراق این سه موضوع اخلاق عمومی، مدنی و حرفه ای وجود دارد. از یک طرف، اخلاق عمومی دارای یک سطح انتزاع قابل توجه و اخلاق مدنی از سوی دیگر، که کاربرد آن در اجتماع است و اشاره به حوزه شهروندان دارد. دامنه حرفه ای^۸ متمایز از اخلاق است، چرا که آن شامل چارچوب نظری خاص، ارزش‌های خاص و تجربه خاصی است که در درجه بالایی با فضای کار در ارتباط است. این مشکل می تواند به دلیل این واقعیت باشد

1-ethical consideration

2 -educational science

3 -ethic value

4 -group-oriented

5 -interdisciplinary

6 -General ethics

7 -civic ethics

8 -professional domain

که برخی از ارزش‌ها بین اخلاق حرفه‌ای و مدنی (هر دو اخلاق کاربردی اند)، مانند مسئولیت، صداقت و احترام در ارتباط هستند. در این تحقیق این ارزش‌ها به عنوان *ارزش‌های الزام‌آور* طبقه بندی شدند. مفاهیمی که به طور مستقیم به اخلاق حرفه‌ای مرتبط اند توسط پاسخ دهندگان تأکید شدند: شایستگی اجتماعی^۱، قانونی بودن، هنجارها^۲ و اصول اخلاقی؛ دوری از رفتارهای غیر اخلاقی و پیامدهای آنها؛ هویت؛ شایستگی‌های شناختی؛ ارزش حرفه‌ای؛ جهت‌گیری اخلاق حرفه‌ای قادر به تصمیم‌گیری کافی است. اخلاق در پژوهش و تدریس، اخلاق علمی و فن‌آوری حرفه‌ای است.

به منظور آموزش این موضوع، برخی از ایده‌ها عبارتند از: ایجاد محتوای عرضی^۳؛ "آموزش با مثال" مثال^۴ و به رسمیت شناختن سهم یک عمل خوب و حرفه‌ای در رابطه با جامعه مهم است. قابل توجه است که، همانطور که در مراحل، قبل توضیح داده شد، بسیاری از پاسخ‌ها بر استفاده از روش مشارکتی^۴، مانند کارگاه آموزشی، مطالعه موردی، تجزیه و تحلیل انتقادی از عملکرد حرفه‌ای و آماده سازی حرفه‌ای اساتید در این حوزه بردانش و مشارکت اجتماعی تأکید شود.

مراحل سوم: هماهنگ کننده‌ی برنامه‌های کارشناسی ارشد NMAM

در سال ۲۰۰۹، هماهنگ کننده‌ی چهار برنامه‌های تحصیلات تکمیلی از UNAM در مورد تشویق اخلاق حرفه‌ای در دانش‌آموزان مورد مصاحبه قرار گرفتند. پاسخ این بود که این تشویق عمدتاً از طریق استادان و مربیان انجام شود. بر شکل‌گیری تعامل بین استاد و دانشجو تأکید شود. همچنین با فرآیندهای پژوهش و جستجو ظرفیت فکری بالاتر همراه شود. یکی دیگر از پاسخ‌ها به دستورالعمل منطقه‌ای، انعکاس معضلات اخلاقی، ارزش‌ها از قبیل مسئولیت کلی، مسئولیت اجتماعی و صداقت، راهبرد انضباطی، کار مشترک، آموزش جمعی و تشکر از تلاش و کار سخت می‌پردازد.

مراحل چهارم: استادانی از دانشگاه والنسیا^۵

چهارده استاد از سه دانشگاه والنسیا-اسپانیا در سال ۲۰۱۱ در مورد تدریس به اهمیت و محتویات اصلی در مورد اخلاق حرفه‌ای به دانش‌آموزان مورد مصاحبه قرار گرفتند. پاسخ به دو حالت اصلی اشاره داشت. یکی از این‌ها امکان پیاده سازی اخلاق حرفه‌ای در برنامه درسی^۶، این ایده منجر به انعکاس دانش می‌شود. استادان دیگر بیان می‌کنند، که این مشکل باید به شیوه‌ای عرضی، با توجه به این واقعیت حل شود که برخی از برنامه‌های تحصیلی بیش از حد سنگین هستند پس از افراد حرفه‌ای به عنوان "مهارت‌های نرم" و یا موردی محسوب شوند که فرآیندهای بالینی پیگیری شود. به طور کلی، ترکیبی از چند راهبرد، پیشنهاد شد مانند مطالعه عملی موردی، موقعیت‌های حاوی تناقضات اخلاقی و درگیری، تجربه، دعوت متخصصین برای توضیح مشکلات اخلاقی که با آنها مواجه می‌شوند،

1 -social competencies

2-norms

3 -transversal contents

4 -participatory methodologies

5V5alencia

6 -programme curriculum

به رشد آگاهی دانش‌آموزان منجر می‌شود. موارد خاصی که در میان استادان و راهبردهای دانش‌آموزان در یک زمینه که برای تصمیم‌گیری اخلاقی آماده است، کشف شود. اخلاق حرفه‌ای یک موضوع اساسی در جامعه حاضر است. در مراحل و کشورها متنوع (مکزیک و اسپانیا)، که در آن این پژوهش انجام شده، با یک اتفاق بزرگ در شناسایی مشکلات شدید در حوزه حرفه‌ای مواجه شده‌اند. چنین مسائلی با درگیری‌ها، تناقضات اخلاقی^۱ و رفتار غیر اخلاقی در ارتباط هستند.

مدل آموزش اخلاق حرفه‌ای یونسکو (MCEE) (۲۰۱۴)

الف داوطلبان پیش از خدمت

۱- با استفاده از تنگناهای اخلاقی^۲، عناصر اخلاقی در تصمیم‌گیری اخلاقی بررسی شود.
۱- میزان نقض اخلاقی در هر ماه بررسی شود.
۲- آیا سازمان شما برای داوطلبان معلمی کدهای اخلاقی ایجاد کرده‌اند.
۳ اهداف اخلاق حرفه‌ای داوطلبان پیش از خدمت، در جهت حرفه‌ای کردن تعلیم و تربیت است.

۴- با فهم نیازهای داوطلبان پیش از خدمت و استفاده بیشتر از کدهای اخلاقی کوشش شود.
۵- در برنامه درسی اخلاق حرفه‌ای داوطلبان معلمی پیش از خدمت، دانش محتوایی، راهبردها و مدل‌های مختلف آموزش اخلاق، قرار داده شود.

۱- در سال اول کارورزی، داوطلبان و گروه داوطلبان در ارتباط با تجارب اخلاق حرفه‌ای به بحث و گفتگو بپردازند، گواهی محلی صادر گردد با فهم جدید معضلات اخلاقی در سال دوم کارورزی اندیشه و تامل اخلاقی گسترش پیدا کند به این ترتیب فرآیند آماده سازی اخلاق حرفه‌ای معلمی تکمیل گردد.

ماموریت مدل MCEE این است، که همه مربیان باید استاندارد اخلاقی بالا را اجرا کنند. این ماموریت‌ها حمایت از آمادگی حرفه‌ای در صدور گواهی تدریس اخلاق حرفه‌ای، الزام می‌گردد. پس اخلاق حرفه‌ای تداوم توسعه حرفه‌ای معلمان را دنبال می‌کند.

اهداف MCEE

هدف از مدل اخلاقی برای مربیان (MCEE) که به عنوان یک راهنمای اخلاقی مشترک برای آینده و مربیان فعلی در مواجهه با پیچیدگی‌های p-12 اخلاقی (کد اخلاقی) تعلیم و تربیت است. کدهای اخلاقی، اصول اخلاقی را برای بهترین عمل اخلاقی فراهم کنند، خودتاملی^۳ و تصمیم‌گیری^۴ اخلاقی، زمینه‌ای برای خودتنظیمی^۵ و خود پاسخگویی^۶ است.

1 -ethical dilemmas
2--Ethical Dilemmas
3-Self-reflection
4-Decision making
5-Self-regulation
6-Self-accountability

۱. ایجاد منشور اخلاق حرفه ای معلمی و پایبندی به آن، افتخارات مربیان و اعتماد دانش آموزان و شان منزلت حرفه ای را ایجاد می کند.

۲. مشارکت مراکز ارتباطی در تهیه MCEE

*انجمن آمریکایی موسسه های تربیت معلم

*فدراسیون معلمان آمریکایی

*انجمن مدرسین تربیت معلم ها

*شورای اعتباربخشی آماده سازی معلمان

*شورای مدیران مدارس ایالتی

*مرکز خدمات آزمون آموزشی

*انجمن ملی مدیران مدارس ابتدایی

*انجمن ملی مدیران مدارس متوسطه

*انجمن ملی آموزش و پرورش

*انجمن ملی استاندارد تدریس حرفه ای

*شبکه معلمی معلمان ایالتی در سال

*دانشگاه فونیکس^۱

۳. نیروی کار MCEE

*ده معلم در کلاس درس

*فوق تخصص^۲

*سه اصل

*دو سرپرست منطقه

*چهار نماینده موسسات دولتی

*ایالت های Or, OH, GA, CT, MD, AZ, MV, MN, LA, CA, TX, NC, VT

*۱. تعهد به دانش آموزان^۳

* الف مربیان حرفه ای، دارای تعهد به دانش آموزان هستند و با احترام و شان^۴ آنها رفتار می کنند.

* ب مربیان حرفه ای به ترویج بهداشت^۵، ایمنی و سلامت دانش آموزان از طریق ایجاد و نگهداری مرزهای کلامی^۶، فیزیکی، هیجانی و اجتماعی پیگیری کنند.

1-phoenix

2-Para professional

3-Representative

4-Dignity

5-Health

6-Appropriate Verbal

پنج اصل MCEE

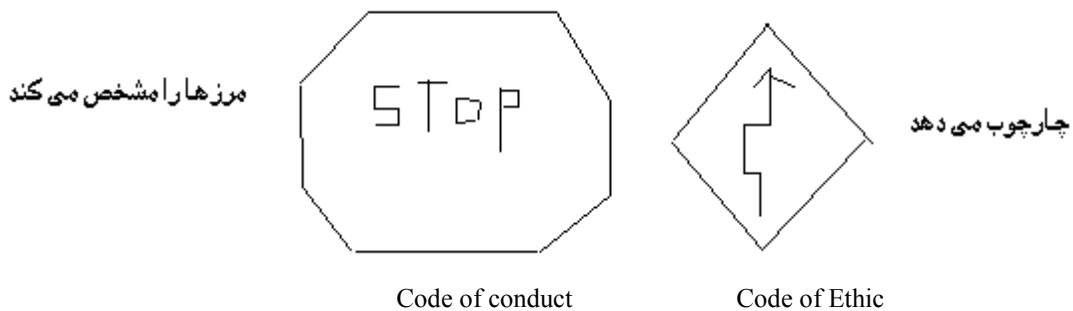
۲- مسئولیت به جامعه مدرسه^۱

مربیان حرفه ای، روابط مثبت و نعاملی موثر را ارتقاء می دهند با اعضای جامعه مدرسه مرزهای حرفه ای^۲ را حفظ می کنند.

۳- مسئولیت به حرفه

مربیان حرفه ای آگاه^۳ هستند که اعتماد در حرفه بستگی به سطوح رفتار حرفه ای^۴ و مسئولیت حرفه ای است، که ممکن است بالاتر از منع قانون باشد و این امر مستلزم این است که مربیان به استاندارد اخلاقی نزدیک باشند.

تفاوت بین کدهای اخلاقی و کدهای رفتار اخلاقی



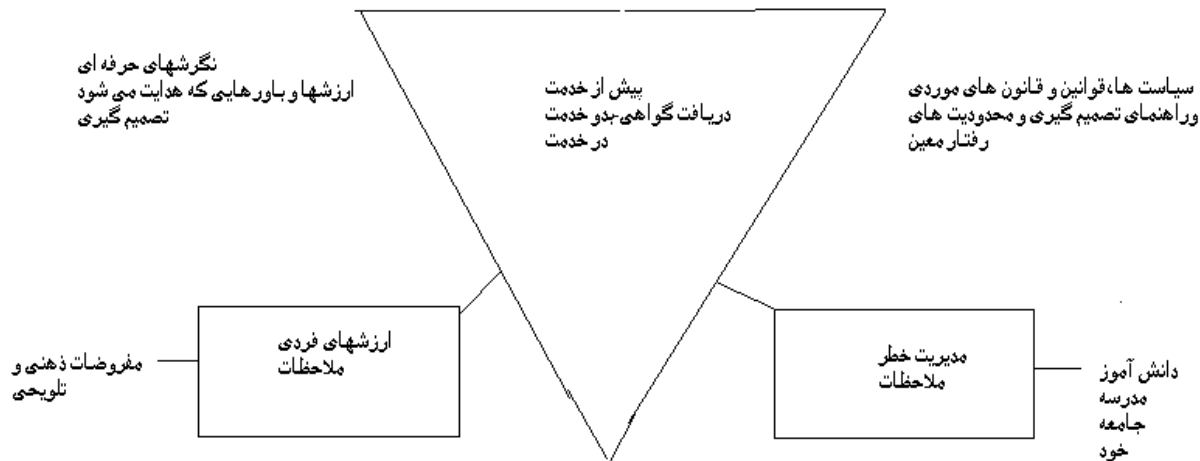
نمودار ۴-۱- تفاوت کدهای اخلاقی و رفتار اخلاقی

۴- مسئولیت شایستگی حرفه ای^۵

مربیان حرفه ای، به بالاترین سطح عمل حرفه ای و اخلاق حرفه ای متعهد هستند که دانش حرفه ای، مهارت حرفه ای، نگرش حرفه ای^۶ مورد نیاز را برای شایستگی حرفه ای نشان می دهند.

1-Schiil Community
2-Professional boundaries
3-Aware
4-Professional conduct
5-Professional competence
6-Disposition

تعالادل اخلاقی^۱ چارچوب قانونی^۲ - چارچوب نگرشی^۳



نمودار ۲-۴- چارچوب اخلاق حرفه ای در یونسکو

چارچوب اخلاقی^۴

متغیرهای سیستماتیک ----- زمینه های موقعیتی ----- تصمیم گیری فردی
استانداردهای اخلاقی حرفه ای که راهنمای تصمیم گیری اخلاقی است.
مسیرهای^۵ تصمیم گیری
ملاحظات فردی - حرفه ای

کاربرد MCEE (اخلاق حرفه ای)

کار با همکاران و استفاده از MCEE، کدهای اخلاقی را می فهمند و راهنمایی برای موقعیت ها می باشد.

مدل اخلاق حرفه ای مربیان

سه اصول اخلاق حرفه ای به شرح زیر است.

- احساس مسئولیت به دانش آموزان

۱- مربیان رابطه ای عاشقانه و جنسی دانش آموزان را در هیچ شرایطی نمی پذیرند.

۲- با توجه به پیامدهای ورود دانش آموزان به دنیای بزرگسالی در هر نوع دانش آموزان قبلی را شامل می شود ولی محدودیتی نیست.

1-Ethical Equilibrium
2. Regulatory FrameWork*
3-Dispositinal Frame Work
4-Ethical framework
5-Trajectory

۳- آسیب احتمالی به دانش آموزان قبلی و درک عوام بر حرفه ای معلمی ممکن است تاثیر بگذارد. همچنین حرفه ای معلمی، دنیای بزرگسال را هم تضمین می کند و مجوز آسیب احتمالی را به دانش آموزان سابق نمی دهد. در حالی که محدودیت هم نیست.

- مدل اخلاق حرفه ای مربیان

چهار اصل: مسئولیت به استفاده اخلاقی از فناوری

۱- مربی به مرزهای مناسب زمان و مکان ارتباطات الکترونیکی اخلاقی آگاه است.
۲- آموزش و یادگیری پیش دبستان با خط مشی منطقه ای از رسانه های اجتماعی شفاف استفاده می شود.

۳- مربیان حرفه ای به پیامدهای رسانه های اجتماعی و ارتباطات مستقیم و تعاملی با یادگیرندگان، همکاران و عوام توجه می کنند.

۴- اگر شما داوطلب حرفه ای در کد اخلاقی رفتاری^۱ یا اصول اخلاقی شده اید باید در تصمیم گیری اخلاقی، روشی را که استفاده کردید، در عملکرد رفتاری نشان دهید.
الف- یک دوره برای قوانین آموزشی، سیاست، یا حقوق دیگران (دانش آموز، حرفه، خود، جامعه) اختصاص دهید.

ب- یک واحد مطالعات اخلاق در دیگر دروس هم پیش بینی شود.

ج- سمیناری برای تدریس دانش آموزان هم دنبال شود.

د- هر جا که فرد نمی داند اقدام مناسب آن پیش بینی شود.

- چگونه سازمان مدرسه از MCEE استفاده می کند؟

الف- کار با کدهای اخلاقی MCEE در گزاره های اخلاقی و رفتاری مشخص است (رفتاری به محدودیت ها و گزاره های اخلاقی به چگونگی ورود اخلاق حرفه ای کمک می کند)

ب- داوطلبان حرفه ای معضلات اخلاقی را با معیار MCEE در اصول اخلاقی و شاخص های عملکرد^۲ مشخص می کنند.

ج- محتوای اخلاق حرفه ای MCEE در برنامه های درسی تربیت معلم تلفیق می شود.

د- مدارک و شواهد MCEE برای تکمیل برنامه ضروری است.

- مسئولیت حرفه

معضلات اخلاقی که در ارتباط با یادگیرندگان (P-12)، با داوطلبان حرفه ای معلمی و همکاران تجربه کرده اند چیست؟

- MCEE در جهت معضلات اخلاقی چه راهنمایی می کند؟

1-Conduct

2-Performance Indicator

-کاربرد MCEE

1-سه نهادهای زیر به MCEE توجه می کنند.

۱-دولت

۲-P-12

۳-EPP

۲-چطور افراد MCEE بوسیله افراد یا بیشتر از آن را نظارت می کنند.

۳-لیستهای خود را با همیاران در دو دقیقه به اشتراک گذارید.

۴-بحث کنید.

*چه کاری می توانید انجام دهید؟

*چه کاری می توانید در آینده انجام دهید؟

ارزشهای حرفه ای و عمل حرفه ای و عمل با چالشهای اخلاقی در برنامههای حرفه ای در مواجهه با یادگیرندگان را در موارد زیر تفکیک کنید.

الف-چگونه با دانشجویان جلساتی را برگزار می کنید.

ب-چگونه به دانش آموزان مشکل دار بدون فاصله انداختن بین اهداف و زمینه حرفه ای کمک شود.

ج-چه موقع رفتار همکاران^۱ گزارش می شود.

د- محدودیت مسائل دانشجویی با همکاران در موقعیت عمومی چیست؟

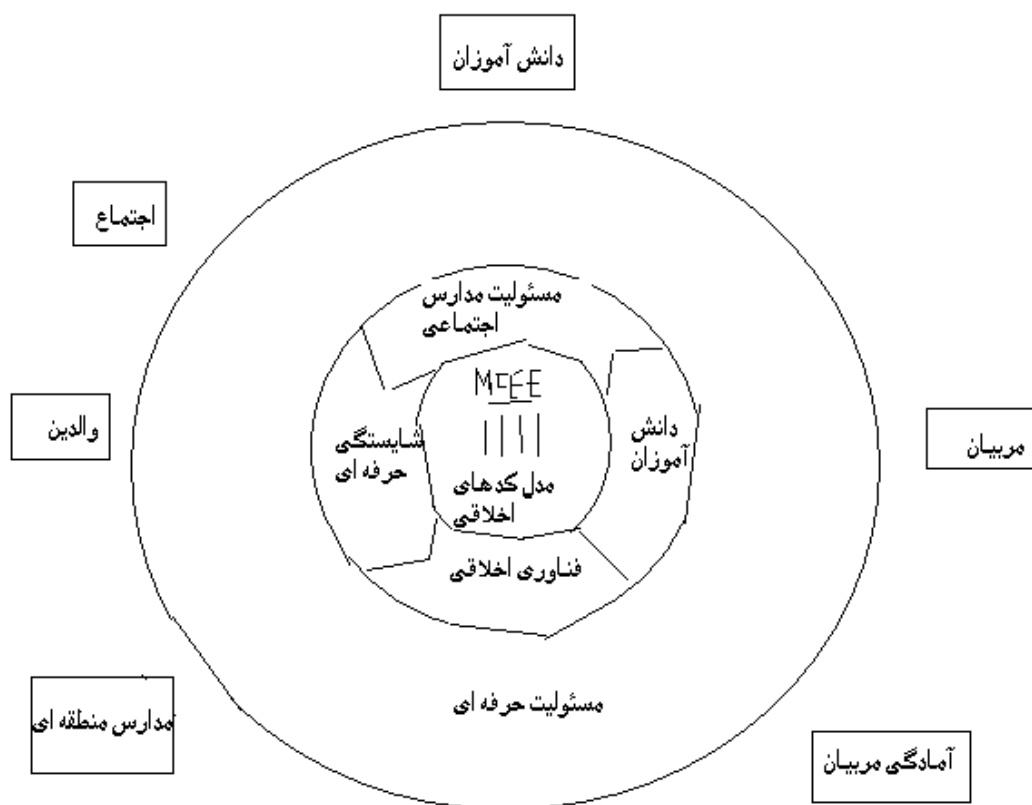
ه-در چه شرایطی ارائه تدریس خصوصی نامناسب است؟

و-بیش از یکی از موضوعات سرفصل تعیین شده نادیده گرفته شده است؟

شورای ملی پیشرفت اخلاق حرفه ای

معلمین به ندرت می توانند کدهای اخلاقی را ارائه کنند تا زمانی که وفاداری آنها به استانداردهای اخلاقی شناخته شود و روح توسعه حرفه ای را در خود احیا کرده، معلمین به ندرت می توانند حرفه معلمی خود را رتبه بندی کنند.

1-Colleague,s



نمودار ۴-۳- مقوله‌های اخلاق حرفه ای معلمان یونسکو

پیشرفت اخلاق در میان اخلاق حرفه ای به شرح زیر است:

- دفاع از الگوهای کد اخلاقی مربیان
- مشارکت مربیان و شرکای آن درباره ی کدهای اخلاقی و استفاده کردن از آن شامل اهداف، شغل، منابع و شورای آن.
- افزایش آگاهی به مسئولیت حرفه ای برای عمل اخلاقی
- ایجاد تقویت نیاز به اخلاق حرفه ای
- تمرکز و پیشگیری از سوء رفتار اخلاقی
- تجهیز مربیان در مسیر درک اخلاق حرفه ای
- فراهم کردن روشهای برای آموزش اخلاق در جهت سوق به تصمیم گیری
- حمایت از طرحهای دیگر برای آموزش اخلاق
- در فرآیند تصمیم گیری اخلاقی از مربیان حمایت شود.
- تولید منابع مختلف در آموزش اخلاق حمایت شود..
- تولید منابع ویدیوئی(رسانه‌های دیداری-شنیداری)در ارتباط نمونه‌های مختلف اصول اخلاقی
- ایجاد و حفظ ارتباطات رسانه ای در حمایت از ساختار اخلاقی

-بالا بردن ارتقاء حرفه ای در دعوت‌ها

۶- چگونگی فهم جدید از اخلاق حرفه ای ارائه می شود:

درک جدیدی از اهمیت اخلاق، در برنامه‌های آمادگی حرفه ای و آموزش آن وجود دارد.

-برنامه ریزی کردن اخلاق در رفتارها و برنامه‌های درسی

ج- برر سی کردن مدل‌های پژوهشی مربوط به اخلاق

د- همه موارد فوق آن

موقعیت متغیر در ایالت ICK

اسمیت ۴۵ سال سن دارد و جولی ۱۸ سال دارد و اسمیت هم یک دختر دارد که همسن جولی است. جولی هم در طول سال کوشش می کند که در مسائل فردی ارشد باشد. آیا این موقعیت اخلاقی تغییر پیدا می کند که فرد ۴۵ سال در ارائه خدمات برابر با ۱۹ ساله گردد، اخلاق حرفه ای فرد را زودتر به خبرگی می رساند. (اخلاق فردی^۱: درست در مقابل نادرست، ارزشهای فردی، احترام به قانون). فلسفه اخلاق (خیر در مقابل شر، ما در مقابل آنها) بنا بر این اخلاق حرفه ای در نگاه یونسکو، فرآیند خبرگی شدن را تسریع می کند.

کدهای اخلاقی چیست؟

سوالات و مسائل را مجدداً دریابید، تاریخ هر گونه خطرات را دریابید، احساس مسئولیت به دانش آموزان زمانهای گذشته، حال، آینده را در بر می گیرد. مسئولیت به حرفه^۲ و مسئولیتش به خود این دقیقاً همان چیزی است که کد اخلاقی می کند.

اخلاق حرفه ای قبل از خدمت دانشگاه ایالتی اورگن^۳ در آمریکا

چهارچوب نظری^۴ : ارزش‌های بنیادی^۵

هرکدام از چهار ارزش اصلی چهارچوب مفهومی (CF^۱) واحد تجدید نظر PTCE (تربیت مشاور و معلم حرفه ای)^۶ در زیر توصیف شده اند که شامل یک مبحث دانش محور مربوط به هرکدام و انتظارات عملکرد مربوطه برای دانش و مهارت‌ها و خواسته‌های (KCS)^۷ داوطلبین معلمی است به همان صورتی که توسط دستورالعمل‌های NCATE تعریف شده است.

1-Personal morality

2-Profession

3 Oرگن state unversity

4Conceptual frame work

5Foundational values

6The Professional Teacher and Counsellor Education (PTCE)

7Know ledge, skills,dispositions

۱- اخلاقیات^۱ و حرفه ای گرایی^۲

قابلیت معلم یک پیشرفت ذخیره شده از دانش و مهارت‌ها نیست بلکه پیشرفت^۳ یک خواسته (وضعیت)^۴ برای تصویب آنها است. برای بهبود شایستگی^۵ دانش آموزان p-12 به عنوان شهروندان، کارگران و اعضای خانواده در یک جامعه دموکراتیک باید این زمینه را درک کنند که در برابری و مشارکت دموکراتیک در مدارس سهیم است. که خدمت رسانی به جامعه از طریق یک تعهد اخلاقی و معنوی^۶ معلمان شامل موارد زیر است:

دانش تخصصی که پایه بر خورداری از تمرین و عمل^۷ را تشکیل می دهد؛ شرکت در کنش عملی^۸؛ نیاز نیاز و تمایل برای تصویب دانش؛ تشخیص نیازهای مختلف دانش آموزان و ماهیت غیر معمول این نیازها و توسعه قضاوت در به کار بردن دانش و توسعه یک جامعه حرفه ای که دانش را می سازد و آن را به اشتراک می گذارد. برنامه های PTCE فرصت های مداومی برای داوطلبین معلمی فراهم می کند تا ایده ها را آزمایش کنند و مسائل اخلاقی و قانونی را مورد نظر قرار دهند و نیز به طور منتقدانه درباره تصمیمات تامل کنند و مسئولیت کارهای خود را بپذیرند.

واحد PTCE، از توسعه ارتباطات و مهارت های ارتباطی انسانی و برابری و همکاری حرفه ای در طول ترم، تعامل دانشکده و داوطلب و نیز تجربیات زمینه ای حمایت می کنند.

انتظارات برای KSD (کلید واژه ۳):

داوطلبین معلمی رفتار اخلاقی و حرفه ای را در تعاملاتشان با دانش آموزان، خانواده ها، همکاران و جامعه شرح می دهند. داوطلبین معلمی یک فهم^۹ از جنبه های قانونی نقش های حرفه ای شان شرح می دهند.

۲- متخصص فکورانه^{۱۰}

تدریس فکورانه برای معلمان کارآمد مهم است. معلمان پیش از خدمت باید به طور مداوم در مورد عملشان بیاندیشند. معلمان پیش از خدمت دانشگاه ورگن آماده می شوند تا وقتی که با مشکلات مربوط به یادگیری بچه ها و تمرینات تدریس مواجه می شوند بتوانند آمادگی پایدار را در طول خدمت خود حفظ کنند. فارغ التحصیلان ما یاد خواهند گرفت که تنظیمات تربیتی^{۱۱} را ایجاد کنند، آموخته

-
- 1 Ethics
 - 2 Professionalism
 - 3 Development
 - 4 Disposition
 - 5 Competence
 - 6 Ethical and moral commitment
 - 7 Practice
 - 8 Practical action
 - 9 Understanding
 - 10 Reflective practitioner
 - 11 Education setting

ها را غنی کنند، حفظ کنند و تغییر دهند تا بهترین فرصت‌های یادگیری را برای تمام شاگردان فراهم کنند.

فکر کردن درباره‌ی عمل حرفه‌ای^۱ نیازمند تنظیمات و مشارکت فعال است که منجر به تدریس موثرتر و در نتیجه یادگیری دانش آموزان می‌شود. تفکر^۲ اساس یادگیری است. بنابراین در دانشکده ترتیب معلم باید به طور صریح تفکر را در تدریس مدل سازی کرد. داوطلبین معلمی در طول آماده سازی آموزش حرفه‌ای^۳ در تمرینات فکورانه شرکت داشتند. هنگامی که داوطلبین معلمی در برنامه‌های PTCE در دانشگاه ورگن در معرض سنت‌های آموزشی^۴ مختلف قرار می‌گرفتند، بر روی این سنت‌ها تفکر می‌کردند. این برنامه‌ها ارزیابی انتقادی^۵ از کاربرد تئوری و تحقیق در عمل و تحقیق حرفه‌ای را پرورش می‌دهند و هیات علمی مراکز تربیت معلم^۶ داوطلبین معلمی را به مباحثه و ارزیابی انتقادی ترغیب می‌کنند.

انتظارات برای KSD:

داوطلبین معلمی باید مواضع انتقادی و فکورانه درباره تمرینات کلاسی خودشان و دیگران و نیز درباره مسائل اجتماعی و آموزش گسترده‌تر که بر مدارس تاثیر می‌گذارد را اتخاذ و تصویب^۷ کنند. داوطلبین معلمی فرآیند تمرین فکورانه^۸ را به گونه‌ای درک می‌کنند که در تمرینات آنها و در درک آنها از تدریس و یادگیری در زمینه یادگیری دانش آموز به کار می‌رود.

۳- یادگیرندگان مادام العمر^۹

براساس تمرینات فکورانه، از فارغ التحصیلان انتظار می‌رود که بتوانند با پیچیدگی‌ها و تغییرات سریع در تنظیمات آموزشی دست و پنجه نرم کنند. این امر نیازمند یادگیری مادام العمر است و ضروری نیز هست زیرا مربیان^{۱۰} به طور پیوسته درباره کارشان تصمیمات فردی و جمعی اتخاذ کنند. معلمانی که مادام العمر در حال یادگیری هستند می‌توانند یادگیرنده‌ها^{۱۱} را به صورت شهروندان فعال و آگاه در یک جامعه جهانی پیچیده و در حال تغییر در آورند.

داوطلبین معلمی ما باید به تحلیل مداوم و پیشرفت پیوسته در تدریس و یادگیری متعهد باشند و راه‌های موثری برای جمع آوری و تحلیل اطلاعات درباره تمریناتشان داشته باشند و از این اطلاعات

-
- 1Practice
 - 2Reflection
 - 3Professional education
 - 4Educational traditions
 - 5Critical evaluation
 - 6Faculty
 - 7 Adopt and enact
 - 8Reflective practice
 - 9 Lifelong learners
 - 10Educators
 - 11Learners

برای بهبود تمرین^۱ استفاده کنند. علاوه بر این فارغ التحصیلان آموزشی دانشگاه اورگن باید به سمت یادگیری مادام العمر و دائمی تمایل داشته باشند. آنها پیشرفت انسانی، موضوع، آموزش، ماهیت دانش آموز یا دانش آموزان^۲ را خواهند فهمید تا تصمیماتی در مورد تدریس اتخاذ و ارزیابی کنند. در نهایت آنها متمایل به جستجوی فرصت‌های پیشرفت حرفه‌ای خواهند بود تا نظم و انضباط و درک آموزشی عمیقی داشته باشند و شواهدی^۳ از درک یادگیرنده در اتخاذ تصمیمات ساختاری را مدنظر قرار دهند.

انتظارات برای KSD:

داوطلبین معلمی به عنوان یادگیرنده‌های مادام العمر در پیشرفت حرفه‌ای^۴ پیوسته مشارکت دارند، با همکاران در جوامع یادگیری^۵ و دیگر زمینه‌های حرفه‌ای همکاری دارند و درباره تمرینات خود تفکر می‌کنند.

۴- تنوع^۶ و تساوی حقوق^۷

تعریف گسترده واحد PTCE از تنوع با ادبیات اصلاحی^۸ سازگاری دارد که هنگام پرداختن به تفاوت‌های یادگیری، نیازهای خاص و چند فرهنگی جمعیت‌ها را به هم پیوند می‌دهد. و از این لحاظ جمعیت دارد که به سن، جمعیت، قومیت، وضعیت اقتصادی و اجتماعی و توانایی‌های فکری، فیزیکی و زبانی اشاره دارد. این واحد به این فرضیه متعهد^۹ است که؛ « باید به دنبال حذف نابرابری در فرصت‌های آموزشی در بین تمام دانش آموزان باشند، بویژه دانش آموزانی که از سوی سیستم فعلی ما خدمات ناچیزی دریافت کرده اند.»

داوطلبین معلمی یاد می‌گیرند وضعیتی را برای تصویب دیدگاه‌های متنوع و چند فرهنگی و نیز تمرینات تدریس و یادگیری شان بسازند. آنها آموزش کلاسی را طوری سازمان می‌دهند که نیاز تعداد زیادی از یادگیرنده‌ها را برآورده کنند مثل تفاوت‌های زبانی، تنوع قومی و دانش آموزان استثنایی.

برای این هدف واحد PTCE:

(۱) داوطلبین را در جایگاه‌های مدرسه و جامعه با جمعیت‌های متنوع قرار می‌دهند.

(۲) برنامه آموزشی^{۱۰} برای روش‌های زبان دوم و چند فرهنگی^{۱۱} به منظور تدریس و یادگیری فراهم می‌کند.

1 Improve practice

2 Client

3 Evidence

4 Professional development

5 Learning communities

6 Diversity

7 Equity

8 Reform literature

9 Committed

10 Instruction

11 Multicultural

۳) برنامه آموزشی در مورد مسائل آموزش و استراتژی‌های کلاس درس فراهم می‌کند که برای خدمت به کودکانی با نیازهای خاص در کلاس درس منظم طراحی شده‌اند.

انتظارات برای KSD:

داوطلبین معلمی معتقدند که هرکس سزاوار فرصت برای یادگیری است و می‌تواند یاد بگیرد. آنها دارای دانش، مهارت‌ها و خواسته‌هایی هستند برای خدمت به صورت حرفه‌ای و درک نیازهای یک جامعه متنوع.

داوطلبین معلمی، شواهدی از درکشان از این تفاوت‌ها را ارائه می‌کنند.

۵- مروری بر چهارچوب نظری

عدالت اجتماعی و چهارچوب سازنده‌گرایی^۱ را یک نسخه اولیه از چهارچوب نظری درهم تنیده است. هم سازنده‌گرایی و هم عدالت اجتماعی از یک فلسفه جهانی نشات می‌گیرند و دارای استعاره مرکزی یکسان (موجودات زنده) و هسته اصلی یکسان (جهان در حال تکامل و تغییر است) هستند. آنها اعضای یک خانواده از تئوری‌ها هستند و در نتیجه با یکدیگر انسجام دارند. سازندگی بیشتر بر روی اینکه یادگیری چگونه اتفاق می‌افتد، متمرکز است در حالی که عدالت اجتماعی بیشتر بر روی چرایی روی دادن آن متمرکز است.

چهارچوب نظری که مورد بررسی قرار گرفته است، یک فرآیند گسترده و مشترک از بررسی و پالایش در قسمتی از دانشکده در واحد PTCE است. این فرآیند توسط کمیته اجرایی دانشکده لیسنشر^۲ اداره می‌شود و هماهنگ کننده NCATE، تمام برنامه‌ها را در این واحد ارائه می‌کند، هدف اولیه این گفتگو، بررسی مجدد چهارچوب نظری در پرتو تغییرات برنامه‌های در حال اجرا، اضافه و حذف برنامه‌ها، نقل و انتقال پرسنل در طول سال‌ها، و تفکر و پالایش واحد کلی آماده سازی معلم بود (۲۰۰۶-۲۰۰۱).

این گفتگو بر دو عنصر اصلی چهارچوب نظری یعنی عدالت اجتماعی و سازنده‌گرایی (یعنی رشد دانش در تدریس) متمرکز بود. در سال تحصیلی ۲۰۰۶-۲۰۰۷ دانشکده لیسنشر چهارچوب‌های عدالت اجتماعی و سازنده‌گرایی را از هم جدا کرد. واحد PTCE تمرکز خود را از سازنده‌گرایی مجدداً تعریف کرد و به سمت همتراز کردن چهارچوب نظری در درون این واحد شد. از طریق این گفتگو، دانشکده تعهد^۳ خود را نسبت به این چهارچوب نظری تأیید کرد و به یافتن روش‌هایی برای تقویت پیوند بین تمام عناصر کاری ما ادامه داد. این چهارچوب بررسی شده با کنسرسیوم^۴ TSPC (کمیسیون تمرین‌ها و استانداردهای معلمان اورگان^۵) به اشتراک گذاشته شد (متشکل از مدیران و

1 Constructivist

2 Licensure

3 Commitment

4 Oregon Teacher Standards and Practices Commission

5 Oregon

معلمان شریک مدرسه، داوطلبین ارایه دهنده برنامه‌های لیسنسر و دانشکده ی لیسنسر در درون واحد (PTCE).

جداسازی دو چهارچوب یک انسجام بزرگتر در این واحد ایجاد کرد و جدا از ماموریت و چشم انداز کالج آموزشی، اماکن گفتگوهای بیشتری درباره ماموریت این واحد فراهم کرد. این بیانیه ماموریت بررسی شده از واحد، منعکس کننده این انسجام جدید است و چشم انداز وسیع ما از آماده سازی آموزش معلم حرفه ای و مشاور در ورگن را در برمی گیرد.

«برنامه‌های آموزش معلم و مشاور حرفه ای در دانشگاه ایالتی اورگان با ایالت، ناحیه و دولت خدمت می کند با فراهم کردن فرصت‌های کیفی برای داوطلبین معلمی در توسعه دانش، مهارت‌ها و خواسته‌ها که کیفیت تدریس و یادگیری را برای قرن ۲۱ به صورت نمونه نشان می دهد. از طریق تجربیات در محیط تدریس و یادگیری غنی و متنوع داوطلبین معلمی می توانند استانداردهای اخلاقی و حرفه ای را که حامی اهمیت تنوع و کیفیت برای تمام یادگیرنده‌ها است را بهبود بخشند. داوطلبین از طریق تمرینات فکورانه رشد و پیشرفت را ارزیابی می کنند و برای خدمت رسانی مادام العمر به نسل‌های آینده آماده می شوند.»

برنامه‌های کالج آموزشی^۱ در همترازی^۲ با ماموریت کالج به قرار دادن چهارچوب عدالت اجتماعی در برنامه‌هایشان ادامه خواهند داد. علاوه بر این برنامه آموزشی مشاور^۳ که اعتبار خود را از CACREP دریافت کرده است دارای ماموریت خود به شرح زیر است:

« آماده سازی مدیران حرفه ای^۴ که رفاه اجتماعی، روان شناسی و فیزیکی افراد، خانواده‌ها، جوامع و سازمان‌ها را ارتقاء می دهند. بر این باور هستند که این مدیران حرفه ای برای عدالت سیاسی، اقتصادی و اجتماعی ایستاده اند و بنابراین باید آماده شوند تا مریبان فعال^۵، عاملان تغییر^۶ و حامی در مواجهه با بی عدالتی باشند. مدیران حرفه ای نسبت به مسائل مربوط به پیشرفت مادام العمر حساس هستند و آگاهی چند فرهنگی را بیان می کنند و چشم انداز جهانی به صورت کامل را برای آماده سازی مدیران حرفه ای تشخیص می دهند.»

دانشکده و داوطلبین معلمی در آموزش مشاور به تجربیات زندگی تمام افراد افتخار می کنند و مشتاق به ایجاد یک جامعه یادگیری هستند که مفهوم D.R.I.V.E (کرامت، احترام، تمامیت، ارزش و برابری)^۷ را می پذیرد و تایید می کند. به عنوان یک برنامه آموزشی مشاور از مجموعه اصول اخلاقی مطرح شده توسط انجمن مشاور آمریکا^۸ حمایت می کند.

1 College of Education

2 Alignment

3 Counsellor Education

4 Professional leaders

5 Proactive educators

6 Change agents

7 Dignity, Respect, Integrity, Value and Equality

8 American counselling Association

در زیر شرح بیشتری از همتراز کردن اهداف و دستاوردهای چهارچوب نظر(CF) و شاخص‌های موفقیت که در استانداردهای NCATE ۲۰۰۸ تعیین شده اند، ارائه شده است.

چشم انداز مشترک^۱: چشم انداز واحد PTCE آماده سازی افراد حرفه ای در امر آموزش است که کیفیت تدریس و یادگیری در قرن ۲۱ را به صورت نمونه نشان دهند، تعهد ما به ارزش‌های اخلاقی و حرفه ای گرای، تمرین فکورانه، یادگیری مادام العمر، تنوع و تساوی حقوق بیان کننده این چشم انداز است و به طور پیوسته حامی عملکردها و برنامه‌های ما است. این واحد تضمین کننده دانش گسترده از این شایستگی‌های اساسی است و نیز بیان می کند که چگونه در این واحد، آنها بر هر برنامه تاثیر می گذارند:

(۱) با فراهم کردن فرصتهایی برای جامعه آموزشی حرفه ای، کسانی که از ابتدا در دانشکده بوده اند، داوطلبین معلمی و متخصصین به تشکیل پایگاه دانش برای برنامه‌های واحد کمک می شود و این پایگاه دانش به شکل فعلی آن، با آنها به اشتراک گذاشته می شود.

(۲) رجوع به چهارچوب نظری در شرح برنامه‌ها، نمونه کارها، برنامه‌های درسی و نیز در وب سایت آموزش مشاور و معلم حرفه ای هم اکنون در دست توسعه است.

(۳) ذکر کردن چهارچوب نظری در کتاب راهنمای داوطلبین، کتاب راهنمای دانشکده پاره وقت کتاب راهنمای کمک معلم و سرپرست دانشگاه.

(۴) ارتباط دادن چهارچوب نظری به سرفصل‌های ارزیابی کلیدی داوطلبین و دیگر شکل‌های ارزیابی.

انسجام:

تمام برنامه‌ها در درون این واحد می توانند به وضوح نشان دهنده انسجام و ثبات با کارایی برنامه‌ها، اهداف و دستاوردهای مطلوب همتراز با ماموریت این واحد و CF باشند، از طریق مجموعه ای از اسناد همتراز کننده.

شکل ۳^{cf1} می تواند به عنوان یک نمونه بصری از نسبت‌های چهارچوب نظری عمل کند.

سند TSPC_KSD⁴ سند همترازی شایستگی دولت و CF رانشان می دهد. سند The pTCE

⁵ assesment شواهد همترازی استانداردهای NCATE ، استانداردهای واحد PTCE ، استانداردهای TSPS اورگان و هیئت‌های ملی استانداردهای تدریس حرفه ای (NBPTS)^۲ را با چهارچوب نظری ارائه می کند. این واحد بعداً در استانداردهای ۱ و ۲ و ۳ و ۴ شرح می دهد که چگونه داوطلبین ارزیابی می شوند و چگونه آنها این شایستگی‌ها را شرح می دهند.

1 Shared vision

2 National Board for Professional Teaching Standards

ثبات در میان تمام جنبه‌های برنامه‌ها و عملکردهای PTCE توسعه پیدا کرد و از طریق ارتباط در میان سهامداران^۱ حفظ شد، که در بخش چشم انداز مشترک توضیح داده شد. این اقدامات^۲ شامل ایجاد یک موقعیت هماهنگ کننده ارزیابی (ژانویه ۲۰۰۷) ایجاد یک لیسنسر و هماهنگ کننده خدمات زمینه^۳ (ژوئن ۲۰۰۸) جلسات منظم^۶ PTCE Licensure Coordinators^۷، TSPC Consortium^۷، و کمیته‌های ثابت و موقت واحد PTCE هستند که البته به این‌ها محدود نمی‌شوند.

تعهد حرفه ای و گرایش^۴: واحد PTCE متعهد است که به داوطلبین معلمی در جهت گرایش حرفه ای مناسب مشاوره بدهد مثل تنوع ارزش گذاری، رشد شخصی و حرفه ای و بالاترین استانداردهای رفتار حرفه ای.

تعهد به تنوع^۵: این واحد یک تعهد گسترده و مداوم به ارزش گذاری تنوع و نیز اطمینان دادن به مهارت داوطلبین در کمک به یادگیرنده‌های p-12 در به حداکثر رساندن پتانسیل آنها دارد. تعهد واحد PTCE به برنامه‌های مبتنی به مهارت و نمونه کار معلم در تمام برنامه‌های لیسنسر به دقت به تفاوت‌های فردی و فشارها و محدودیت‌های تنظیمات تدریس و یادگیری توجه دارد و این تفاوت‌ها برای اطمینان از اینکه تمام بچه‌ها قادر به یادگیری هستند ضروری است.

ساختار یافته، تجربیات زمینه ای را در تمام برنامه‌ها جای می‌دهد و تضمین می‌کند که داوطلبین مهارت‌هایی را توسعه می‌دهند که برای تغییر و افتراق یادگیرنده‌های مختلف ضروری است. تعهد به فن آوری^۶: هرچند که در چهارچوب نظری به وضوح بیان نشد، واحد PTCE به فراهم کردن دانش و مهارت برای یادگیرنده‌ها به منظور استفاده کردن از فن آوری در تمرین‌هایشان متعهد است. یک مثال از فن آوری، استفاده از تخته سیاه به عنوان یک ابزار برای ارزیابی تکالیف، تسهیل مباحث و غیره است. مرور برنامه‌های درسی^۷ یک مدرک جامع و پایدار از کاربرد فن آوری توسط دانشکده و داوطلبین ارزیابی می‌کند.

مهارت‌های داوطلبین همتراز با استانداردهای دولتی و حرفه ای:

تمام برنامه‌های لیسنسر در اورگان با استانداردهای مهارت‌های TSPC اورگان و استانداردهای ملی در زمینه‌های محتوایی مربوطه همتراز هستند، مثل شورای ملی معلمان زبان انگلیسی (NCTE)، شورای ملی معلمان ریاضی (NCTM)، شورای ملی مطالعات اجتماعی (NCSS) و انجمن ملی معلمان علوم (NSTA).

اورگان به عنوان یک ایالت همکاری NCATE با NCATE کار می‌کند تا استانداردهای حرفه ای را بررسی و اتخاذ کند که بازتاب دهنده استانداردهای انجمن حرفه ای تخصصی (SPA) هستند.

1 Stake holders

2 Actions

3 Field Services Coordinator

4 Professional commitment and dispositions

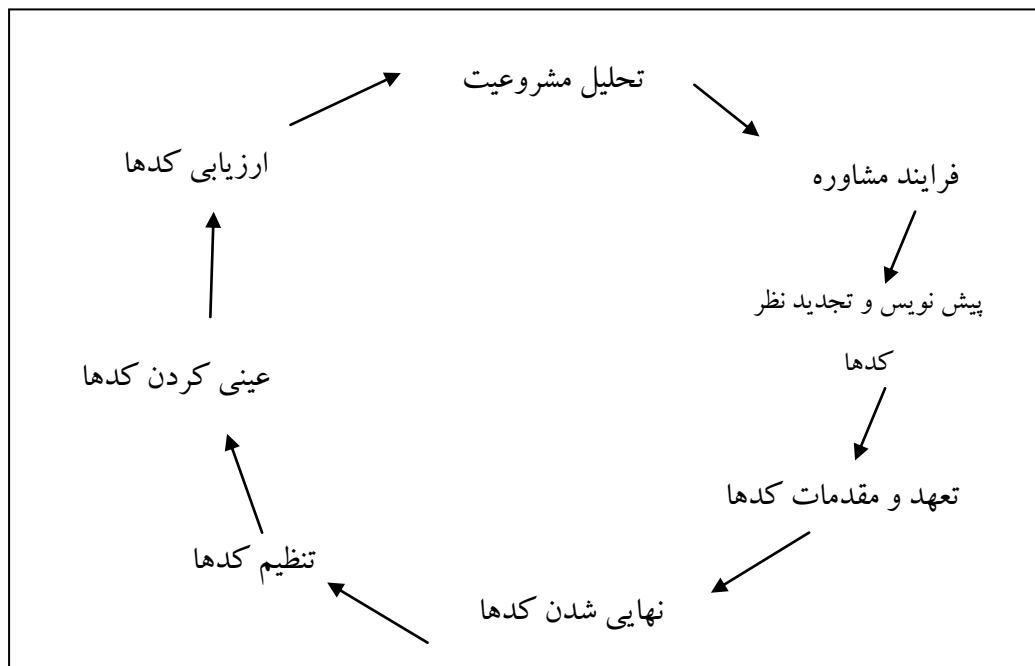
5 Commitment to diversity

6 Commitment to technology

7 Syllabi

استانداردهای TSPC بر استانداردهای ملی مبتنی هستند، بنابراین با استانداردهای حرفه ای در این زمینه، کنسرسیوم پشتیبانی و ارزیابی معلم جدید بین ایالتی (IN TASC) هیئت علمی برای استانداردهای تدریس حرفه ای (NBPTS) همتراز هستند.

مهارت‌های پیشرفته برای مجوز تدریس مداوم (CTL) و برنامه استاد آنلاین آموزش (mentored masters سابق) با NBPT همتراز هستند. ESOL/Bilingual با استانداردهای معلمان انگلیسی برای متکلمین زبان‌های دیگر (TESOL) همتراز است و Read Oregon program با استانداردهای انجمن بین المللی ریدینگ (IRA) همتراز است. آموزش مشاور توسط شورای ملی مجوز رسمی آموزش معلم (NCATE¹⁰) و شورای مجوز رسمی مشاوره و برنامه‌های آموزشی مربوطه (CACREP¹¹) دارای اعتبار نامه است. این واحد در استانداردهای ۱ و ۲ و ۳ و ۴ فرآیند ارزیابی داوطلبین و چگونگی مواجهه شدن داوطلبین با این شایستگی‌ها را شرح داده است.



جدول ۴-۱- فرآیند مشروعیت اخلاق حرفه‌ای معلمان

از اصول اخلاقی^۱ برای داوطلبین معلمی

- ✓ تعهد به دانش آموزان
- یادگیری پشتیبان
- رایاه دیدگاه‌های مختلف

¹Ethics

- ارایه مواد درسی^۱ به صورت آشکار و دقیق
- ارایه یک محیط یادگیری سالم و ایمن
- ایجاد محیط‌های یادگیری راحت
- ارتقا پاداش و ارایه فرصت برای تنوع
- خودداری از روابط به منظور استفاده شخصی
- حفظ حریم خصوصی و محرمانه
- ✓ تعهد به حرفه
- وفادار بودن به کد حرفه ای UCO از هدایت^۲
- گزارش دقیق شایستگی و شایستگی
- حفظ شایستگی مناسب با توجه به تجربه زمینه ای و دوره کاری
- اجتناب از عبارات بدگویانه
- خودداری از پذیرش هدایایی که ممکن است بر تصمیمات تاثیر بگذارد
- خودداری از کمک افراد فاقد شایستگی برای پذیرش برنامه
- حمایت از تنوع، یادگیری مادام العمر و حرفه ای گرایی^۳

- ✓ تعهد به اجتماع
- درک عوامل فرهنگی که بر یادگیری تاثیر می گذارند
- ارتقاء روابط مثبت برای بهبود مدارس دولتی
- ارتقاء حمایت اجتماعی
- خدمت به جامعه و حرفه
- استفاده موثر از منابع
- ارزیابی و اصلاح عملکردها و عواقب آنها
- حفظ احترام و عزت
- حفظ روابط اجتماعی مثبت
- نشان دادن یک نگرش مثبت به سمت گروه‌ها
- گزارش پیشرفت اخلاق حرفه ای داوطلبان معلمی
- شکل ۱- گزارش پیشرفت حرفه ای
- نام داوطلب شماره شناسایی (ملی)
- شخص کامل کننده گزارش تاریخ

1Material

2UCO Professional Code of Conduct

3Professionalism

هدف: تشخیص موفقیت نمونه.....گزارش موارد^۱.....
لطفا فقط مواردی را کامل ارزیابی کنید که درخواست شده است. اگر مواردی را گزارش می کنید لطفا مطمئن شوید که صفحه ۲ را کامل کرده اید و دقت کنید که در بخش نظرات درباره تاریخ موارد با داوطلب صحبت شده باشد.

حضور فکورانه

- ثبت حضور کامل
- غیبت به ندرت
- غیبت مکرر (تعداد دفعات.....)

ارزیابی از خود

- قبول مسئولیت موفقیت‌ها و اشتباهات و به دنبال رفع خطاها بودن
- قبول مسئولیت موفقیت‌ها و اشتباهات اما ناتوان از رفع خطاها
- عدم توانایی پذیرش مسئولیت موفقیت‌ها و اشتباهات، سرزنش دیگران برای نتایج

وقت شناسی

- همیشه وقت شناس
- به ندرت وقت شناس
- تاخیر مکرر (تعداد دفعات.....)

دانش اخلاقی و قانونی

- حفظ بالاترین استانداردها در رفتارهای اخلاقی و قانونی، پیروی از کد اصول اخلاقی UCO
- نشان دادن آگاهی از رفتارهای اخلاقی و قانونی اما عدم کاربرد (تصدیق) مداوم آن
- نقض استانداردهای حرفه ای برای رفتارهای اخلاقی و قانونی

پاسخگو^۲

- ارتباطات شفاهی (بیانی)
- مهارت در صحبت، بیان نظرات به طوری که دیگران بفهمند
- عدم مهارت در صحبت، داشتن تردید در بیان خود
- دارای خطاهای گفتاری مکرر

احترام به تنوع

- تعامل با افراد گوناگون به روش‌های محترمانه
- آگاهی از نیازهای فردی را نشان می دهد اما قادر به دادن پاسخ مناسب نیست
- نشان دادن عدم حساسیت نسبت به افراد یا گروهی از افراد

1 Report Concern
2 Responsive

ارتباطات کتبی

- ایده‌ها را به صورت نوشتاری به وضوح بیان می‌کند و سازماندهی می‌کند
 - کار نوشتاری اغلب نامفهوم و آشفته است
 - کار نوشتاری دارای خطاهای گرامری مکرر است.
- مربوط به دانشکده^۱

- همکاری می‌کند
- نسبت به همکاری و کار با دیگران بی‌میل است
- عدم توانایی در همکاری و کار با دیگران

کاردان تفکر انتقادی

- به طور انتقادی فکر می‌کند، جنبه‌های مختلف یک مسئله را درک می‌کند، پاسخ‌های خلاقانه ارائه می‌دهد.
- مشکلات را استدلال می‌کند اما قادر به دیدن جنبه‌های مختلف یک مسئله نیست.
- با تحلیل اولیه، تلفیق و ارزیابی اطلاعات کشمکش دارد

پاسخ به بازخورد نظارتی

- پذیرا و تنظیم عملکرد مناسب
- پذیرا اما ناتوان در انجام پیشنهادات
- تدافعی، عدم احترام به بازخورد و نظارت

کاردانی

- خلاق، طرح‌ها را به طور مستقل انجام می‌دهد
- ایده‌های خوبی دارد، با نظارت محدود به طور موثر کار می‌کند
- غیرفعال، برای دستورالعمل ایده و راهنمایی به دیگران وابسته است

تعهد به حرفه معلمی

- نشان می‌دهد عمیقا به این حرفه متعهد است
- یک علاقه خالصانه به تدریس و دانش آموزان نشان می‌دهد
- حرفه معلمی را تحقیر می‌کند

دیگر موارد

- لطفا موارد دیگر را در سمت ۲ بیان کنید
 - لطفا سمت ۲ را کامل کنید و امضاء کنید
- لطفا دیگر رفتارها یا خواسته‌هایی که در پیشرفت موفقیت آمیز این داوطلب دخالت دارند را تعیین کنید. عملکرد یا پیشنهاداتی که قبلا با این داوطلب داشته اید را تعیین کنید. (شامل تاریخ).

1Collegiality

برای این داوطلب چه عملکردهایی را به کمیته پذیرش^۱ پیشنهاد می کنید؟
نظرات بیشتر:

امضای فرد تکمیل کننده فرم

لطفا این فرم را برگشت دهید به

شورای کمیته پذیرش آموزش معلم

رئیس مربوطه

دانشکده آموزش

Box 106 , ED 213

تاریخ بازبینی.....

پیشنهادات.....

تاریخ ارسال نامه به داوطلب.....

پاسخ دریافت شده از داوطلب

منبع: UCO (۲۰۰۳)

تحلیل گزاره‌های اخلاق حرفه ای در اسناد تحولی

جدول ۴-۲- واحدهای مقوله تعهد معلم به دانش آموزان در اسناد تحولی

بایدهای تعهد معلم - دانش آموزان
- رعایت حقوق متریبان در عین مسئولیت پذیری به آنها - تعمیق خودباوری ملی و پاسداشت میراث‌های ارزشمند ایرانی-اسلامی - تعمیق روحیه همگرایی، کارجمعی و تعاون اجتماعی - ارتقا الفت و اخوت اسلامی در بین یادگیرندگان - ارتقا و تحکیم ارتباطات بین مردم و یادگیرندگان - ارتقا اندیشه و عمل اسلامی در بین یادگیرندگان - تامین سلامت جسمی و روحی دانش آموزان - حمایت از آموزش قانون گرایی در برنامه‌های آموزشی - معلمین بین اخلاق اجتماعی و قانون گرایی ارتباط برقرار کنند. - صیانت از آسیب و تهدیدهای ناشی از فضای مجازی - معلم باید با دانش آموزان با نرمی و محبت رفتار کند - ایجاد انگیزش‌های درونی و بیرونی در تقویت زمینه‌های رشد متریبان - تقویت رشد تفکر از طریق ساماندهی و سازگاری متربی با تجارب جدید رشد - حمایت از محیط یادگیری متنوع(خانواده، طبیعت، مسجد، مدرسه، محیط اجتماعی، محیط کار و غیره) - تقویت روحیه مسئولیت پذیری متریبان از مدرسه به ویژه جامعه محلی و بهره برداری از آنها - حفظ حریم خصوصی دانش آموزان - توجه به کرامت ذاتی و اکتسابی یادگیرندگان - حمایت ارتقا سلامت جسمانی و روحانی

بایدهای تعهد معلم - دانش آموزان

- تعهد به تکوین و تعالی جنبه‌های انسانی هویت دانش آموزان
- تعهد به تفاوت‌های فردی، جنسیتی، فرهنگی و جغرافیایی
- تعهد به مصالح اجتماعی
- تعهد به شکل‌گیری هویت یکپارچه
- تعهد به مسئولیت در برابر یادگیرندگان
- تعهد به تامین همه جانبه عدالت آموزشی و تربیتی
- تعهد به تقویت روحیه علمی یادگیرندگان
- تعهد مراقبتی با تاکید بر توانمندسازی یادگیرندگان
- زمینه سازی رشد و تعالی معنویت و اخلاقی دانش آموزان
- تعهد با رعایت وظیفه شناسی در روابط با یادگیرندگان
- تعهد با رعایت انصاف در روابط با یادگیرندگان
- زمینه سازی ایجاد حداقل یک مهارت مفید برای تامین معاش حلال در یادگیرندگان
- رعایت تفاوت‌های فردی در مناطق شهری و روستایی
- انتقال تجارب یادگیری با موضوعات و مسائل جامعه
- تعمیق تعالی بخشی مستمر دانش آموزان
- متناسب سازی مقولات و موضوعات تربیتی و اخلاقی با ویژگی‌های رشدی دانش آموزان
- تعهد به رعایت عدالت در برخورداری از فرصت‌های آموزشی برابر
- رعایت عدالت در ویژگی دختران و پسران در مناطق مختلف کشور
- رعایت عدالت در اجرای آموزش با کیفیت
- رعایت فرصت‌های آموزشی متنوع و با کیفیت
- توانمندسازی دانش آموزان ساکن در مناطق محروم، روستاها، حاشیه شهرها، عشایر کوچ نشین
- توانمندسازی مناطق دو زبانه با نیازهای ویژه
- زمینه سازی برای حضور فعال دانش آموزان در تشکل‌های رسمی و قانونی در درون و بیرون آموزش و پرورش
- ایجاد تنوع در فرصت‌های تربیتی برای پاسخ‌گویی به نیازهای دانش آموزان
- رعایت اقتضائات هویت جنسیتی (پسران، دختران) یا دوران بلوغ دانش آموزان در برنامه‌های تربیتی
- هدایت استعدادها متنوع فطری یادگیرندگان
- سازو کار کردن برنامه‌های درسی با نیازها، علائق و رغبت‌های یادگیرندگان
- تامین همه جانبه عدالت آموزشی و تربیتی
- ایجاد ساز و کار توانمندی دانش آموزان و گسترش تعاملات معلم و متعلم
- تنوع بخشی در فرصت‌های تربیتی متناسب مصلحت جامعه
- تکوین و تعالی پیوسته هویت دانش آموزان با تاکید بر وجوه مشترک انسانی، اسلامی و ایرانی
- بهبود مستمر توانمندی فردی و جمعی یادگیرندگان
- تحکیم نقش الگویی معلم برای یادگیرندگان
- گسترش و بهره برداری از ظرفیت‌های مجازی برای آموزش‌های تکمیلی و جبرانی دانش آموزان
- ایجاد انگیزه یادگیری از طریق کاوشگری برای یافتن پاسخ پرسش‌هایی درباره پدیده‌ها، وقایع و روابط آن‌ها
- فرصت لازم برای پیوند نظر و عمل، تلفیق دانش و تجربیات پیشین با یادگیری‌های جدید به صورت یکپارچه و معنادار جهت تحقق ظرفیت‌های وجودی دانش آموزان و توسعه شایستگی را فراهم کند.
- ایجاد خودآگاهی، خودارزیابی برای چگونگی جبران، رفع کاستی‌ها و دستیابی به سطوح بالاتر شایستگی.
- نهادینه کردن مسئولیت‌پذیری در دانش آموزان
- حمایت از سلامت و بهداشت یادگیرندگان
- تقویت انتخاب و التزام آگاهانه و آزادانه دین حق، تقید عملی به احکام در دانش آموزان
- پاسخ‌گویی به نیازها، علائق و رغبت دانش آموزان در راستای مصالح و چارچوب نظام معیار اسلامی

بایدهای تعهد معلم - دانش آموزان

- برخورداری آحاد جامعه از فرصت‌های برابر آموزشی
- تحکیم تعامل و احترام متقابل معلم و دانش آموزان
- حمایت از اعتماد و خود باوری فردی، اجتماعی و ملی
- ترجیح منافع دانش آموزان بر خود
- سازوار کردن برنامه‌های درسی با هویت جنسیتی
- سازوار کردن برنامه‌های درسی با هویت مشترک دانش آموزان
- ایجاد فرصت برای به کارگیری آموخته‌ها در موقعیت واقعی زندگی
- احسان و مهرورزی به یادگیرندگان مختلف
- عدالت تربیتی در ابعاد کمی و همگانی
- رعایت مسئولیت پذیری نسبت به دانش آموزان
- رعایت عدالت و انصاف
- حفظ احترام به یادگیرندگان صرفنظر از طبقه و جنس
- ارتباط محتوای یادگیری با زندگی فردی و اجتماعی حال و آینده ی متریبان
- ارتقا و اعتقاد اسلامی و عمل شایسته متریبان
- اعتدال و توازن در رشد جنبه‌های وجود آدمی

نبایدهای تعهد معلم - دانش آموزان

- معلمین نباید کودک آزاری یا سوء استفاده از دانش آموزان بکنند.
- معلمین نباید توقع مادی از دانش آموزان داشته باشند.
- معلمین نباید دانش آموزان را تحقیر کنند.
- معلمین نباید میان گفتار و کردارشان تناقض داشته باشد.
- معلم نباید ارتباط خشونت آمیز و سودجویانه با یادگیرندگان داشته باشد.
- معلم نباید روابط ظالمانه و تعصب قبیله ای داشته باشد.
- معلم نباید نابرابری‌های آموزشی و اجتماعی را بپذیرد.
- معلم نباید خودباوری فردی دانش آموزان در حضور سایر دانش آموزان تضعیف کند.
- پرهیز از تلقین، اکراه و اجبار در بعد اعتقادی و نگرشی تربیت دینی
- معلم نباید خودباوری ملی دانش آموزان را تضعیف کند.
- پیشگیری از صفات و رذائل اخلاقی در دانش آموزان
- پرهیز از رویکرد عاطفه گرایی و ایمان گرایی صرف
- پرهیز از تحجر و خرافه گرایی و بدعت گزاری و التقاطی
- معلمین نباید با تکرار طولانی مدت مطالب باعث آزردهی خاطر دانش آموزان شوند.
- معلمین نباید در تربیت یادگیرندگان از تحمیل، فشار، ریاکاری و نفاق استفاده کنند.
- معلمین نباید از تعصبات قومی، جنسی، طبقاتی در تربیت استفاده کنند.

تعهد معلم - حرفه، همکاران و انجمن حرفه ای

جدول ۴-۳- واحدهای مقوله تعهد معلم به حرفه، همکاران و انجمن حرفه ای

بایدها
<p>توجه به پیوستگی تجارب یادگیری و معنادار شدن آن‌ها برای متریبان</p> <p>- افزایش فرصت‌های آموزشی و یادگیری دیجیتالی، الکترونیکی و اینترنتی</p> <p>- گسترش فرهنگ خودآموزی، تندرآموزی، از هم آموزی به هم آموزی و دادن بازخوردهای متقابل</p> <p>- تقویت روح بررسی و تتبع و ابتکار در زمینه‌های علمی و فرهنگی</p> <p>- بازاندیشی مداوم حرفه ای با درکی حکیمانه</p> <p>- اصلاح مداوم موقعیت حرفه ای</p> <p>- گشودگی مداوم در برابر تجربیات جدید</p> <p>- تنوع بخشیدن محیط تربیتی و یادگیری</p> <p>- انسجام و هماهنگی میان رشد شخصی و توسعه شایستگی حرفه ای</p> <p>- ارتقا کرامت انسانی همکاران در مراحل مختلف جذب، آماده سازی</p> <p>- تبادل دانش و اندیشه با استفاده از تکنیک‌های یادگیری فعال</p> <p>- شناخت، ترویج و نهادینه کردن فضائل اخلاقی در مراکز اداری و آموزشی</p> <p>- تعامل موثر با همکاران و انجمن‌های حرفه ای</p> <p>- کارآمدی معلمان در عینیت بخشیدن به اهداف مطلوب فرهنگی</p> <p>- شناخت نظام ارتباطی و آداب معاشرت اسلامی و توانایی تعامل رفتار که بر اساس آن معلمان با سختکوشی و پایداری باید به اهداف آموزشی برسند</p> <p>- ارتقا جایگاه علم و علم آموزی با تاکید بر کاشفیت و مطلوبیت علم</p> <p>- تعهد به رعایت حجاب و عفاف در مدرسه و جامعه</p> <p>- ارتقا شایستگی حرفه ای برای درک و اصلاح موقعیت خود</p> <p>- ارتقای شایستگی حرفه ای</p> <p>- غنی سازی محیط مدرسه با همکاری همکاران سایر مدارس</p> <p>- تعهد به فضایل اخلاقی بر اساس نظام معیار اسلامی</p> <p>- برخوردار از بهره فن آوری آموزشی با توجه به طیف منابع و رسانه‌های یادگیری</p> <p>- تعهد به عنوان نقش هدایت کننده و اسوه ای امین و بصیر در فرآیند تعلیم و تربیت</p> <p>- مسئولیت پذیری همه جانبه مشارکت اجتماعی</p> <p>- توسعه توانمندی‌های اقتصادی، تربیتی، علمی و حرفه ای همکاران</p> <p>- بهره مندی فزونتر از روش‌های فعال، خلاق و تعالی بخش</p> <p>- بهره گیری از تجهیزات و فن آوری نوین آموزشی و تربیتی</p> <p>- تنوع بخشی به محیط‌های یادگیری در فرآیند تعلیم و تربیت رسمی</p> <p>- غنی سازی منابع یادگیری مدارس</p> <p>- تقویت شایستگی حرفه ای خود و همکاران</p> <p>- استفاده از ظرفیت برنامه درسی برای تقویت معرفت و باور به معارف اسلامی</p> <p>- انطباق سطح شایستگی حرفه ای معلمان در سطح ملی و جهانی</p> <p>- مشارکت در برنامه‌های دانش افزایی مستمر معلمان حین خدمت</p> <p>- مشارکت در برنامه‌های ارتقای شان و منزلت فرهنگی و اجتماعی فرهنگیان</p> <p>- تاکید بر روش‌های فعال، گروهی، خلاق</p> <p>- مشارکت در گسترش و بهره برداری از ظرفیت آموزش‌های غیرحضور و مجازی برنامه‌های آموزشی و تربیتی معلمان</p>

- تقویت انگیزه و مهارت‌های حرفه ای برای یادگیری مداوم
- حاکمیت برنامه محوری به جای کتاب محوری و تولید بسته آموزشی در برنامه‌های درسی با رعایت اصل معلم محوری
- ارج نهادن به دستاوردهای علمی و موفقیت علمی همکاران در چارچوب نظام معیار اسلامی
- افزایش توانمندی‌های حرفه ای به شکل فردی و گروهی میان معلمان
- احترام به حقوق همکاران و انجمن‌های حرفه ای
- افزایش توسعه حرفه ای خود و همکاران
- رشد توانمندی‌های تفکر منطقی، خلاق یا نقاد و حل مسئله
- ارتباط محتوای یادگیری با زندگی فردی و اجتماعی حال و آینده متریبان

نیایدها

- معلم نباید فرهنگ غربی را در فرآیند آموزش گسترش دهد.
- معلم نباید رفتارهای فرهنگ غرب را تایید کند.
- معلم نباید نگرش ابزاری به علم داشته باشد.
- معلم نباید از نفوذ اجانب پشتیبانی کند.
- معلم نباید تبعیضات ناروا در امر تربیت داشته باشد.
- معلم نباید دسترسی به وسایل ترویج فساد و فحشا داشته باشد.
- معلم نباید اندیشه، گفتار و رفتارهای رذائل اخلاقی مشتمل به لجاجت، تعصب، تکبر، غرور، خودرایی باشد.
- معلم نباید در مقابل تذکر همکاران حرفه ای سرسختی کند.
- غفلت معلم نسبت به توسعه شایستگی حرفه ای دلیلی بر توجیه همکاران حرفه ای نیست.

بایدها

- توجه به پیوستگی تجارب یادگیری و معنادار شدن آن‌ها برای متریبان
- افزایش فرصت‌های آموزشی و یادگیری دیجیتال، الکترونیکی و اینترنتی
- گسترش فرهنگ خودآموزی، تندرآموزی، از هم آموزی به هم آموزی و دادن بازخوردهای متقابل
- تقویت روح بررسی و تتبع و ابتکار در زمینه‌های علمی و فرهنگی
- بازاندیشی مداوم حرفه ای با درکی حکیمانه
- اصلاح مداوم موقعیت حرفه ای
- گشودگی مداوم در برابر تجربیات جدید
- تنوع بخشیدن محیط تربیتی و یادگیری
- انسجام و هماهنگی میان رشد شخصی و توسعه شایستگی حرفه ای
- ارتقا کرامت انسانی همکاران در مراحل مختلف جذب، آماده سازی
- تبادل دانش و اندیشه با استفاده از تکنیک‌های یادگیری فعال
- شناخت، ترویج و نهادینه کردن فضائل اخلاقی در مراکز اداری و آموزشی
- تعامل موثر با همکاران و انجمن‌های حرفه ای
- کارآمدی معلمان در عینیت بخشیدن به اهداف مطلوب فرهنگی
- شناخت نظام ارتباطی و آداب معاشرت اسلامی و توانایی تعامل رفتار که بر اساس آن معلمان با سختکوشی و پایداری باید به اهداف آموزشی برسند.
- ارتقا جایگاه علم و علم آموزی با تاکید بر کاشفیت و مطلوبیت علم

- تعهد به رعایت حجاب و عفاف در مدرسه و جامعه
- ارتقا شایستگی حرفه ای برای درک و اصلاح موقعیت خود
- ارتقای شایستگی حرفه ای
- غنی سازی محیط مدرسه با همکاری همکاران سایر مدارس
- تعهد به فضایل اخلاقی بر اساس نظام معیار اسلامی
- برخوردار از بهره فن آوری آموزشی با توجه به طیف منابع و رسانه‌های یادگیری
- تعهد به عنوان نقش هدایت کننده و اسوه ای امین و بصیر در فرآیند تعلیم و تربیت
- مسئولیت پذیری همه جانبه مشارکت اجتماعی
- توسعه توانمندی‌های اقتصادی، تربیتی، علمی و حرفه ای همکاران
- بهره مندی فزونتر از روش‌های فعال، خلاق و تعالی بخش
- بهره گیری از تجهیزات و فن آوری نوین آموزشی و تربیتی
- تنوع بخشی به محیط‌های یادگیری در فرآیند تعلیم و تربیت رسمی
- غنی سازی منابع یادگیری مدارس
- تقویت شایستگی حرفه ای خود و همکاران
- استفاده از ظرفیت برنامه درسی برای تقویت معرفت و باور به معارف اسلامی
- انطباق سطح شایستگی حرفه ای معلمان در سطح ملی و جهانی
- مشارکت در برنامه‌های دانش افزایی مستمر معلمان حین خدمت
- مشارکت در برنامه‌های ارتقای شان و منزلت فرهنگی و اجتماعی فرهنگیان
- تاکید بر روش‌های فعال، گروهی، خلاق
- مشارکت در گسترش و بهره برداری از ظرفیت آموزش‌های غیرحضور و مجازی برنامه‌های آموزشی و تربیتی معلمان
- تقویت انگیزه و مهارت‌های حرفه ای برای یادگیری مداوم
- حاکمیت برنامه محوری به جای کتاب محوری و تولید بسته آموزشی در برنامه‌های درسی با رعایت اصل معلم محوری
- ارج نهادن به دستاوردهای علمی و موفقیت علمی همکاران در چارچوب نظام معیار اسلامی
- افزایش توانمندی‌های حرفه ای به شکل فردی و گروهی میان معلمان
- احترام به حقوق همکاران و انجمن‌های حرفه ای
- افزایش توسعه حرفه ای خود و همکاران
- رشد توانمندی‌های تفکر منطقی، خلاق یا نقاد و حل مسئله
- ارتباط محتوای یادگیری با زندگی فردی و اجتماعی حال و آینده متربیبان

نبایدها

- معلم نباید فرهنگ غربی را در فرآیند آموزش گسترش دهد.
- معلم نباید رفتارهای فرهنگ غرب را تایید کند.
- معلم نباید نگرش ابزاری به علم داشته باشد.
- معلم نباید از نفوذ اجانب پشتیبانی کند.
- معلم نباید تبعیضات ناروا در امر تربیت داشته باشد.
- معلم نباید دسترسی به وسایل ترویج فساد و فحشا داشته باشد.
- معلم نباید اندیشه، گفتار و رفتارهای رذائل اخلاقی مشتمل به لجاجت، تعصب، تکبر، غرور، خودرایی باشد.
- معلم نباید در مقابل تذکر همکاران حرفه ای سرسختی کند.
- غفلت معلم نسبت به توسعه شایستگی حرفه ای دلیلی بر توجیه همکاران حرفه ای نیست.

ج) تعهد معلم به والدین و سرپرستان

جدول ۴-۴- واحدهای مقوله تعهد معلم به والدین و سرپرستان

بایدها
<ul style="list-style-type: none"> - گسترش و بهره برداری از ظرفیت‌های آموزش غیرحضوری و مجازی برای والدین داخل ایران و خانواده‌های ایرانی خارج کشور - ارتقای جایگاه و نقش تربیتی خانواده و مشارکت اثربخش آن با نظام رسمی و عمومی - بهره‌گیری مهارت‌های ارتباطی در ارتباط با خانواده - حمایت از مسئولیت‌پذیری و تعالی خواهی در والدین دانش‌آموزان - گسترش و بهره‌وری از ظرفیت آموزش غیرحضوری و مجازی در برنامه‌های آموزشی و تربیتی خانواده‌ها - افزایش میزان مشارکت خانواده‌ها در فعالیت‌های آموزشی و تربیتی مدرسه - تبیین نقش والدین و پیش‌نیازهای ورود کودک به مدرسه - تبیین پودمان آموزشی برای نقش والدین در تربیت - همسوسازی اهداف و روش‌های تربیتی خانواده و مدرسه - احترام و خدمت به والدین - تحکیم عدل و احسان - مشارکت خانواده‌ها و نهادهای غیردولتی در جهت تحقق نظام تربیت رسمی و عمومی - رعایت حقوق و تکریم والدین و سرپرستان در خصوص انجام وظایف تربیتی فرزندان آنها - مشارکت خانواده در فعالیت‌های تربیتی از هدف‌گذاری تا اجرا - استقرار نظام تعامل و همکاری خانواده در مراکز علمی، مساجد و کانون‌های تربیتی

د) تعهد معلم - مدرسه، مدیریت مدرسه و اداره آموزش و پرورش

جدول ۴-۵- واحدهای مقوله تعهد معلم به-مدرسه و مدیریت در اداره آموزش و پرورش

بایدها
<ul style="list-style-type: none"> - مشارکت فعال و موثر در برنامه‌های تربیتی و فعالیت‌های پرورش مدارس - استفاده از ظرفیت‌های درون مدرسه مشتمل بر منابع آموزشی، شبکه ملی اطلاعات و ارتباطات، کتابخانه - استفاده از ظرفیت‌های برون مدرسه به ویژه اردوها، مساجد، کانون‌های تربیتی و مذهبی - توسعه غنی سازی منابع یادگیری مدرسه - تقویت افزایش نقش مدرسه به عنوان کانون‌های پیشرفت محلی در ابعاد فرهنگی-اجتماعی - همکاری مدرسه با مراکز فرهنگی و علمی محله به ویژه موزه‌ها، مساجد، کانون‌های فرهنگی و حوزه‌های علمیه - مشارکت در سیاست‌های جذب تربیت و نگه‌داشت معلمان در آموزش و پرورش - برقراری تعامل اثربخشی مدارس با محیط علمی - همکاری معلمان در برنامه ریزی در سطح مدرسه - ارزیابی شایستگی معلمان، شایستگی‌های اخلاقی، اعتقادی، انقلابی، حرفه‌ای و تخصصی متناسب با تحولات آموزش و پرورش - تعامل اثربخش مدارس با محیط علمی - ارتقا منزلت معلمان - تحکیم عدل و احسان بر روابط درون مدرسه‌ای - تقویت منزلت علم نافع، هدایت‌گر و توانمندساز - تقویت منزلت جایگاه عالم و معلم - تقویت تکریم و پاسداشت مقام معلم - مشارکت مربیان، متریبان و والدین در فرآیند ارتقای کیفیت مدرسه - برقراری روابط عادلانه در محیط‌های سازمانی و مدارس بین معلمان و مدارس - حمایت از همگرایی ذهنی و فکری بین دست‌اندرکاران تربیت رسمی و عمومی - حمایت از برنامه ریزی برای تقویت ساماندهی و فیلترینگ و پالایش هوشمند مجازی - توانمندسازی مدرسه برای ایفای نقش اصلی و محوری در تولید و بهره‌برداری از مواد و رسانه‌های یادگیری، مراکز و منابع متنوع یادگیری

ه) تعهد معلم به جامعه (محلی، منطقه ای، ملی)

جدول ۴-۶- واحدهای مقوله تعهد معلم به جامعه (محلی = منطقه ای و ملی)

بایدها
- حمایت از انسجام اجتماعی و وحدت ملی
- حمایت از وحدت و تفاهم ملی
- تقویت عدالت اجتماعی، مسئولیت اجتماعی
- احترام به ادیان الهی
- تقویت روابط انسانی با پیروان ادیان الهی
- صیانت از وحدت ملی و انسجام اجتماعی
- حمایت از وطن دوستی و افتخار به ارزش‌های اصیل و ماندگار اسلامی_ایرانی
- تقویت و توسعه تعاملات با جامعه
- مشارکت فعال در مواجهه با نیازهای فوری و عمومی جامعه
- مشارکت پذیری و مشارکت جویی در جامعه در قیاس محلی، منطقه ای و ملی
- تعهد به انضباط اجتماعی و قانون مداری
- انتقال، بسط و اعتلای فرهنگ در جامعه اسلامی
- وفاداری به قانون اسلامی و نظام جمهوری اسلامی ایران
- اعتقاد و التزام به ولایت فقیه و مردم سالاری دینی
- طرد روابط ظالمانه و تعصبات قومی
- تقویت شایستگی اعتقادی، اخلاقی خود و همکاران
- پایبندی به باورهای دینی، ملی و انقلابی
- وفاداری به قانون اساسی نظام جمهوری اسلامی، پذیرش رهنمودهای مقام معظم رهبری
- وفاداری به قانون اساسی به مثابه میثاق ملی
- توجه به میراث ارزشمند فرهنگ و تمدن اسلامی و ایرانی
- تعهد به مردم سالاری دینی
- حمایت از خودباوری ملی و توانایی تحلیل موقعیت ملی
- وظیفه همگانی امر به معروف و نهی از منکر در تمام عرصه‌ها و سطوح اجتماعی
- رعایت نظام اخلاقی و حقوقی در تعاملات و مناسبات اجتماعی
- تحکیم باورهای خداپرستی و آخرت گرایی
- معلم در برخورد با خرده فرهنگ‌ها باید نقش فعال، وحدت گرا و تعالی بخش ایفا کند
- آگاه کردن متریبان در ایفای نقش مسئولانه در جامعه
- احترام به پیمان معتبر جهانی
- دفاع از مسلمانان تحت ستم و کمک و یاری آنان در حد توان
- احترام به مظاهر ملی (پرچم، سرود ملی، زبان ملی، جشن‌های ملی)
- پاسداشت از خدمات شخصیت‌های موثر در عرصه‌های فرهنگی، اعتقادی، علمی و فن آوری در تاریخ تمدن ایران و اسلام
- احترام به قانون و قانون مداری بر مبنای قانون اساسی
- ترجیح منافع جمعی بر منافع فردی و منافع ملی بر منافع فردی و گروهی
- انس و التزام عملی به قرآن کریم و عترت
- حمایت از اصل آینده نگری و آینده نگاری در ترسیم تحولات فرهنگی
- حمایت از انسجام و هماهنگی و برخورداری از سازگاری و هم افزایی درونی و بیرونی

- هم‌گرایی با آحاد جامعه اسلامی و دوستداران انقلاب اسلامی
- تعهد به انضباط اجتماعی
- مواجهه فعالانه با سنت و میراث تربیتی
- آشنایی دانش‌آموزان با مفروضات اساسی، ارزش‌ها، الگوهای رفتاری، نمادها و مصنوعات
- آشنایی با تهاجم فرهنگی و جنگ نرم و مقابله با آن
- بازشناسی، آسیب‌شناسی، پالایش و ارتقا بخش فرهنگ و جهت‌دهی بر پایه هویت اصیل اسلامی-ایرانی
- تعهد به فرهنگ عفاف، پوشش و حجاب اسلامی در مناسبات و ارتباطات اجتماعی
- تعهد به حمایت از مقابله فرهنگی با آئین‌ها و نمادهای واپس‌گرایانه، ظرفی، انحرافی و بیگانه
- حمایت از حذف نمادهای فرهنگی منحط غربی و زدودن مظاهر خودباختگی در مقابل فرهنگ بیگانه
- اقدام فعالانه در مواجهه با جنگ نرم
- حمایت از الگوسازی از قهرمانان ملی همچون فرماندهان، شهدای جنگ تحمیلی و جهاد علمی
- حمایت از مقاومت و پایداری در مقابل استکبار و دشمنان جامعه اسلامی
- رعایت اخلاق اجتماعی، احترام به قانون را به عنوان وظیفه‌ای حرفه‌ای می‌دانند.
- معلمین اعتماد، گذشت و فداکاری را

نبایدها

- معلمین نباید حریم‌ها و حدود شرعی را در تعاملات کاری یا ارتباط مجازی را نادیده بگیرند

اعتبار سنجی اخلاق حرفه‌ای معلمین

۴-۱- مقدمه

در این مرحله، محقق با تکیه بر شواهد تجارب جهانی و اسناد تحولی با استفاده از فنون و روش‌های کیفی و کمی سعی دارد تا داده‌ها را با اعتبار سنجی متخصصان مورد تجزیه و تحلیل قرار دهد. (ب) در بخش کمی شاخص‌های گرایش به مرکز و پراکندگی و نیز توزیع فراوانی متغیرها توصیف می‌شود. در این بخش به تجزیه و تحلیل داده‌ها و استخراج نتایج پرداخته می‌شود ابتدا توصیف داده‌ها مورد پردازش قرار گرفته و سپس نتایج اجرای آزمون‌ها، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

۱-۴- بخش اول : یافته‌های توصیفی تحقیق

جدول ۴-۷-۷ ویژگی نمونه‌های متخصصان مورد مطالعه به تفکیک تخصص

تخصص	فراوانی	درصد
نیروی انسانی	۲	8.0
روان شناس	۶	24.0
فنی و حرفه ای	۱	4.0
مدیریت	۱	4.0
زبان شناس	۱	4.0
برنامه ریزی درسی	۱	4.0
فلسفه	۱۳	52.0
جمع	۲۵	100.0

همانطور که در جدول شماره ۴-۱ فراوانی نمونه‌های متخصصان به تفکیک مشخص شده است. براساس اطلاعات جدول مذکور بالاترین فراوانی به تعداد ۱۳ نفر معادل ۵۲.۰ درصد مربوط به متخصصان فلسفه، و کمترین فراوانی مربوط به متخصصان فنی و حرفه ای و مدیریت و زبان شناس و برنامه ریزی درسی هر کدام به تعداد ۱ نفر و معادل ۴.۰ درصد گزارش شده است.

۱-۳ واحدهای مقوله تعهد معلم به دانش آموزان از دیدگاه متخصصان چگونه هست؟

جدول ۴-۸- واحدهای مقوله تعهد معلم به دانش آموزان از دیدگاه متخصصان

رتبه	میانگین در مقیاس ۱ تا ۵	جمع	بدون پاسخ	۵	۴	۳	۲	۱	فراوانی	الف. تعهد معلم به دانش آموزان از دیدگاه متخصصان
۴	۳.۸۴	۲۵	۰	۸	۹	۵	۲	۱	فراوانی	۱- حفظ سلامت جسمی
		۱۰۰.۰	۰	۳۲.۰	۳۶.۰	۲۰.۰	۸.۰	۴.۰	درصد	
۲	۴.۶۹	۲۵	۲	۱۸	۳	۲	۰	۰	فراوانی	۲- تکوین و تعالی رشد اخلاقی
		۱۰۰.۰	۸.۰	۷۲.۰	۱۲.۰	۸.۰	۰	۰	درصد	
۳	۴.۲۹	۲۵	۱	۱۲	۸	۳	۱	۰	فراوانی	۳- ترجیح منافع ومصالح دانش آموزان بر معلم
		۱۰۰.۰	۴.۰	۴۸.۰	۳۲.۰	۱۲.۰	۴.۰	۰	درصد	
۳	۴.۳۶	۲۵	۰	۱۵	۵	۴	۱	۰	فراوانی	۴- تحکیم تعامل و احترام متقابل
		۱۰۰.۰	۰	۶۰.۰	۲۰.۰	۱۶.۰	۴.۰	۰	درصد	
۳	۴.۱۲	۲۵	۱	۱۰	۸	۵	۱	۰	فراوانی	۵- ایجاد روحیه همگرایی و کار جمعی
		۱۰۰.۰	۴.۰	۴۰.۰	۳۲.۰	۲۰.۰	۴.۰	۰	درصد	
۲	۴.۳۰	۲۵	۵	۱۱	۴	۵	۰	۰	فراوانی	۶- ارتقاء اندیشه و عمل شایسته متریبان
		۱۰۰.۰	۲۰.۰	۴۴.۰	۱۶.۰	۲۰.۰	۰	۰	درصد	
۲	۴.۳۳	۲۵	۱	۱۲	۸	۴	۰	۰	فراوانی	۷- ایجاد مراقبت در توانمندسازی دانش آموزان مناطق محروم
		۱۰۰.۰	۴.۰	۴۸.۰	۳۲.۰	۱۶.۰	۰	۰	درصد	
۳	۴.۱۶	۲۵	۱	۱۲	۶	۴	۲	۰	فراوانی	۸- اندازه آموزش مسئولیت پذیری اجتماعی در میان یادگیرندگان
		۱۰۰.۰	۴.۰	۴۸.۰	۲۴.۰	۱۶.۰	۸.۰	۰	درصد	
۴	۴.۰۴	۲۵	۳	۱۰	۶	۴	۱	۱	فراوانی	۹- تقویت رشد تفکر از طریق ساماندهی و سازگاری متربی
		۱۰۰.۰	۱۲.۰	۴۰.۰	۲۴.۰	۱۶.۰	۴.۰	۴.۰	درصد	
۴	۴.۰۰	۲۵	۲	۱۰	۷	۳	۲	۱	فراوانی	۱۰- حمایت از محیط یادگیری متنوع
		۱۰۰.۰	۸.۰	۴۰.۰	۲۸.۰	۱۲.۰	۸.۰	۴.۰	درصد	
۴	۳.۸۲	۲۵	۲	۱۰	۵	۴	۲	۲	فراوانی	۱۱- ارتباط محتوای یادگیری با زندگی فردی و اجتماعی، حال و آینده متریبان
		۱۰۰.۰	۸.۰	۴۰.۰	۲۰.۰	۱۶.۰	۸.۰	۸.۰	درصد	
۴	۳.۶۸	۲۵	۳	۷	۶	۶	۱	۲	فراوانی	۱۲- توازن آگاهانه بین دانش نظری و عملی
		۱۰۰.۰	۱۲.۰	۲۸.۰	۲۴.۰	۲۴.۰	۴.۰	۸.۰	درصد	
۲	۴.۳۹	۲۵	۲	۱۳	۶	۴	۰	۰	فراوانی	۱۳- حفظ حریمها در تعاملات فیزیکی و مجازی
		۱۰۰.۰	۸.۰	۵۲.۰	۲۴.۰	۱۶.۰	۰	۰	درصد	
۴	۳.۹۱	۲۵	۱	۹	۸	۴	۲	۱	فراوانی	۱۴- سازواری آموزش با اقتضانات هویت جنسیتی
		۱۰۰.۰	۴.۰	۳۶.۰	۳۲.۰	۱۶.۰	۸.۰	۴.۰	درصد	
۴	۴.۲۵	۲۵	۱	۱۴	۶	۱	۲	۱	فراوانی	۱۵- شناسایی مشکلات یادگیری و حل آنها
		۱۰۰.۰	۴.۰	۵۶.۰	۲۴.۰	۴.۰	۸.۰	۴.۰	درصد	
۴	۳.۹۵	۲۵	۱	۹	۸	۵	۱	۱	فراوانی	۱۶- شفاف سازی تکالیف یادگیری
		۱۰۰.۰	۴.۰	۳۶.۰	۳۲.۰	۲۰.۰	۴.۰	۴.۰	درصد	

رتبه	میانگین در مقیاس ۱ تا ۵	جمع	بدون پاسخ	۵	۴	۳	۲	۱	فراوانی	الف. تعهد معلم به دانش آموزان از دیدگاه متخصصان
۳	۴.۳۷	۲۵	۱	۱۵	۴	۴	۱	۰	فراوانی	۱۷- ارائه آموزش با کیفیت
		۱۰۰.۰	۴.۰	۶۰.۰	۱۶.۰	۱۶.۰	۴.۰	۰	درصد	
۳	۴.۱۶	۲۵	۱	۱۱	۷	۵	۱	۰	فراوانی	۱۸- زمینه سازی موفقیت یادگیرندگان
		۱۰۰.۰	۴.۰	۴۴.۰	۲۸.۰	۲۰.۰	۴.۰	۰	درصد	
۳	۴.۵۴	۲۵	۱	۱۷	۴	۲	۱	۰	فراوانی	۱۹- حفظ آگاهانه امنیت یادگیرندگان
		۱۰۰.۰	۴.۰	۶۸.۰	۱۶.۰	۸.۰	۴.۰	۰	درصد	
۳	۳.۷۵	۲۵	۱	۸	۴	۱۰	۲	۰	فراوانی	۲۰- حمایت از الگوسازی قهرمانان ملی
		۱۰۰.۰	۴.۰	۳۲.۰	۱۶.۰	۴۰.۰	۸.۰	۰	درصد	
۴	۴.۰۰	۲۵	۲	۱۰	۶	۵	۱	۱	فراوانی	۲۱- حمایت از خودآگاهی، خودارزیابی یادگیرندگان برای رفع کاستی‌ها
		۱۰۰.۰	۸.۰	۴۰.۰	۲۴.۰	۲۰.۰	۴.۰	۴.۰	درصد	
۴	۴.۰۸	۲۵	۲	۱۰	۸	۳	۱	۱	فراوانی	۲۲- توانایی گرفتن و دادن بازخورد بهنگام
		۱۰۰.۰	۸.۰	۴۰.۰	۳۲.۰	۱۲.۰	۴.۰	۴.۰	درصد	

همانطور که در جدول شماره ۴-۸، طراحی واحدهای مقوله تعهد معلم به دانش آموزان از دیدگاه متخصصان نشان می‌دهد، بیشترین تناسب مربوط به "تکوین و تعالی رشد اخلاقی" با میانگین ۴.۶۹، و کمترین تناسب با میانگین ۳.۶۸ "توازن آگاهانه بین دانش نظری و عمل حرفه ای" گزارش شده است. گزاره‌های با محوریت نبایدها پرهیز از رفتار ناعادلانه و تبعیض آمیز، پرهیز از نابرابریها آموزشی، پرهیز از ضرر و زیان‌رسانی و دوری از هدایای نقدی و جنسی در روش کیفی اکثر متخصصان اذعان داشتند که گزاره‌های کیفی براساس مطالعات میدانی و محتوای شکایات متوالی تنظیم گردد از آن جهت در پرسشنامه مورد محاسبه قرار نگرفت.

۳-۲- واحدهای مقوله تعهد معلم به حرفه، همکاران و انجمن حرفه‌ای از دیدگاه متخصصان چگونه هست؟

۴-۹- واحدهای مقوله تعهد معلم به حرفه، همکاران و انجمن حرفه‌ای از دیدگاه متخصصان

رتبه	میانگین در مقیاس ۱ تا ۵	جمع	بدون پاسخ	۵	۴	۳	۲	۱	ب. تعهد معلم به حرفه، همکاران و انجمن حرفه‌ای از دیدگاه متخصصان
۲	۴.۵۲	۲۵	۲	۱۴	۷	۲	۰	۰	فرآوانی
		۱۰۰۰	۸۰	۵۶	۲۸	۸	۰	۰	درصد
۲۳- توسعه حرفه ای مداوم									
۴	۳.۸۲	۲۵	۲	۶	۱۱	۴	۰	۲	فرآوانی
		۱۰۰۰	۸۰	۲۴	۴۴	۱۶	۰	۸	درصد
۲۴- تعهد به تفاوت‌های فردی جنسیتی، فرهنگی و جغرافیایی									
۲	۴.۴۰	۲۵	۰	۱۳	۹	۳	۰	۰	فرآوانی
		۱۰۰۰	۰	۵۲	۳۶	۱۲	۰	۰	درصد
۲۵- صبر و بردباری حرفه ای									
۴	۴.۱۲	۲۵	۱	۱۱	۸	۳	۱	۱	فرآوانی
		۱۰۰۰	۴	۴۴	۳۲	۱۲	۴	۴	درصد
۲۶- ترجیح منافع مشترک همکاران									
۴	۴.۰۰	۲۵	۱	۸	۱۱	۳	۱	۱	فرآوانی
		۱۰۰۰	۴۰	۳۲	۴۴	۱۲	۴	۴	درصد
۲۷- آماده سازی برای تغییر جدید آموزش و پرورش									
۲	۴.۵۰	۲۵	۱	۱۴	۸	۲	۰	۰	فرآوانی
		۱۰۰۰	۴	۵۶	۳۲	۸	۰	۰	درصد
۲۸- مشارکت در افزایش توانمندیهای حرفه ای به شکل فردی و گروهی میان معلمان									
۳	۴.۱۳	۲۵	۱	۸	۱۱	۳	۱	۰	فرآوانی
		۱۰۰۰	۸	۳۲	۴۴	۱۲	۴	۰	درصد
۲۹- مشارکت با گروههای آموزشی									
۴	۴.۳۰	۲۵	۲	۱۱	۱۰	۱	۰	۱	فرآوانی
		۱۰۰۰	۸	۴۴	۴۰	۴	۰	۴	درصد
۳۰- همکاری با کارکنان مدرسه برای نیل به اهداف آموزشی									
۲	۴.۴۱	۲۵	۱	۱۴	۶	۳	۰	۰	فرآوانی
		۱۰۰۰	۴	۵۶	۲۴	۱۲	۰	۰	درصد
۳۱- حمایت از منزلت و اعتبار اجتماعی معلمان با تعهد معلم به حرفه									
۲	۴.۶۲	۲۵	۱	۱۸	۳	۳	۰	۰	فرآوانی
		۱۰۰۰	۴	۷۲	۱۲	۱۲	۰	۰	درصد
۳۲- افزایش خود انضباطی حرفه ای									
۲	۴.۲۹	۲۵	۱	۱۰	۱۱	۳	۰	۰	فرآوانی
		۱۰۰۰	۴	۴۰	۴۴	۱۲	۰	۰	درصد
۳۳- افزایش خود تاملی حرفه ای									
۳	۴.۳۸	۲۵	۴	۱۲	۶	۲	۱	۰	فرآوانی
		۱۰۰۰	۱۶	۴۸	۲۴	۸	۴	۰	درصد
۳۴- افزایش تصمیم گیری اخلاقی و حرفه ای									
۳	۴.۲۰	۲۵	۱	۱۰	۱۰	۳	۱	۰	فرآوانی
		۱۰۰۰	۴	۴۰	۴۰	۱۲	۴	۰	درصد
۳۵- افزایش قدرت پاسخگویی حرفه‌ای									
۴	۳.۹۱	۲۵	۲	۹	۵	۸	۰	۱	فرآوانی
		۱۰۰۰	۸	۳۶	۲۰	۳۲	۰	۴۰	درصد
۳۶- افزایش مهارتهای تحقیقات آموزشی									

رتبه	میانگین در مقیاس ۱ تا ۵	جمع	بدون پاسخ	۵	۴	۳	۲	۱	ب. تعهد معلم به حرفه، همکاران و انجمن حرفه ای از دیدگاه متخصصان
۲	۴.۴۷	۲۵	۲	۱۲	۱۰	۰	۰	۰	فراوانی
		۱۰۰۰	۸	۴۸	۴۰	۰	۰	۰	درصد
۲	۴.۰۸	۲۵	۲	۶	۱۳	۴	۰	۰	فراوانی
		۱۰۰۰	۸	۲۴	۵۲	۱۶	۰	۰	درصد
۲	۴.۳۶	۲۵	۳	۱۱	۸	۳	۰	۰	فراوانی
		۱۰۰۰	۱۲	۴۴	۳۲	۱۲	۰	۰	درصد
۲	۴.۳۱	۲۵	۳	۹	۱۱	۲	۰	۰	فراوانی
		۱۰۰۰	۱۲	۳۶	۴۴	۸	۰	۰	درصد
۲	۴.۴۵	۲۵	۳	۱۲	۸	۲	۰	۰	فراوانی
		۱۰۰۰	۱۲	۴۸	۳۲	۸۰	۰	۰	درصد
۴	۳.۹۵	۲۵	۵	۶	۹	۴	۰	۱	فراوانی
		۱۰۰۰	۲۰	۲۴	۳۶	۱۶	۰	۴	درصد
۴	۴.۱۳	۲۵	۲	۱۱	۸	۲	۰	۱	فراوانی
		۱۰۰۰	۸۰	۴۴	۳۲	۸	۰	۴۰	درصد
۳	۴.۰۸	۲۵	۲	۸	۱۰	۴	۱	۰	فراوانی
		۱۰۰۰	۸۰	۳۲	۴۰	۱۶	۴۰	۰	درصد
۳	۴.۱۹	۲۵	۴	۹	۸	۳	۱	۰	فراوانی
		۱۰۰	۱۶	۳۶	۳۲	۱۲	۴	۰	درصد
۲	۴.۳۹	۲۵	۲	۱۲	۸	۳	۰	۰	فراوانی
		۱۰۰	۸	۴۸	۳۲	۱۲	۰	۰	درصد
۲	۴.۵۲	۲۵	۲	۱۴	۷	۲	۰	۰	فراوانی
		۱۰۰	۸	۵۶	۲۸	۸	۰	۰	درصد
۳	۴.۲۳	۲۵	۱	۱۲	۹	۲	۱	۰	فراوانی
		۱۰۰	۴	۴۸	۳۶	۸	۴	۰	درصد

همانطور که در جدول شماره ۴-۹، واحدهای مقوله تعهد معلم به حرفه، همکاران از دیدگاه متخصصان نشان می‌دهد بیشترین تناسب مربوط به "افزایش خود انضباطی حرفه ای" با میانگین ۴.۶۲ و کمترین تناسب با میانگین ۳.۸۲ حمایت از "تفاوت‌های فردی جنسیتی، فرهنگی و جغرافیایی" گزارش شده است. که چندان در اختیار معلم ها نیست. در روش کیفی اکثر متخصصان اذعان داشتند که گزاره‌های کیفی براساس مطالعات میدانی و محتوای شکایات متوالی تنظیم گردد از آن جهت در پرسشنامه مورد محاسبه قرار نگرفت.

۳-۳- واحدهای مقوله تعهدمعلم به والدین و سرپرستان از دیدگاه متخصصان چگونه هست؟

۱۰-۴- واحدهای مقوله تعهدمعلم به والدین و سرپرستان از دیدگاه متخصصان

رتبه	میانگین در مقیاس ۱ تا ۵	جمع	بدون پاسخ	۵	۴	۳	۲	۱	ج. تعهد به والدین و سرپرستان از دیدگاه متخصصان
۱	۴.۷۰	۲۵	۱	۱۷	۷	۰	۰	۰	فراوانی
		۱۰۰.۰	۴	۶۸	۲۸	۰	۰	۰	درصد
۳	۴.۳۹	۲۵	۲	۱۲	۹	۱	۱	۰	فراوانی
		۱۰۰.۰	۸.۰	۴۸	۳۶	۴	۴	۰	درصد
۴	۳.۷۱	۲۵	۴	۷	۶	۵	۱	۲	فراوانی
		۱۰۰.۰	۱۶	۲۸	۲۴	۲۰	۴	۸	درصد
۴	۴.۱۴	۲۵	۴	۹	۸	۳	۰	۱	فراوانی
		۱۰۰.۰	۱۶	۳۶	۳۲	۱۲	۰	۴	درصد
۲	۴.۳۶	۲۵	۳	۱۲	۶	۴	۰	۰	فراوانی
		۱۰۰.۰	۱۲	۴۸	۲۴	۱۶	۰	۰	درصد
۴	۴.۴۳	۲۵	۲	۱۴	۷	۱	۰	۱	فراوانی
		۱۰۰.۰	۸	۵۶	۲۸	۴	۰	۴	درصد

همانطور که در جدول شماره ۴-۱۰، واحدهای مقوله تعهدمعلم به والدین و سرپرستان از دیدگاه متخصصان مشاهده می‌شود، بیشترین تناسب مربوط به "تعاملات محترمانه با والدین و سرپرستان" با میانگین ۴.۷۰، و کمترین تناسب با میانگین ۳.۷۱ "تعیین پیش نیازهای ورود نوآموزان به مدرسه" گزارش شده است. در روش کیفی اکثر متخصصان اذعان داشتند که گزاره های کیفی براساس مطالعات میدانی ومحتوای شکایات متوالی تنظیم گردد از آن جهت در پرسشنامه مورد محاسبه قرار نگرفت.

۴-۳- واحدهای مقوله تعهد معلم به مدیریت، مدرسه، منطقه، اداره آموزش و پرورش از دیدگاه متخصصان چگونه هست؟

۴-۱۱- واحدهای مقوله تعهد معلم به مدیریت، مدرسه، منطقه، اداره آموزش و پرورش دیدگاه متخصصان

۳	۳.۹۵	۲۵	۳	۷	۸	۶	۱	۰	فراوانی	۵۵- پذیرش اقتدار مسئولین رسمی مدارس
		۱۰۰۰	۱۲	۲۸	۳۲	۲۴	۴	۰	درصد	
۲	۴.۵۰	۲۵	۳	۱۳	۷	۲	۰	۰	فراوانی	۵۶- رعایت احترام به مدیریت سطوح مختلف
		۱۰۰۰	۱۲	۵۲	۲۸	۸	۰	۰	درصد	
۲	۴.۴۰	۲۵	۳	۱۲	۷	۳	۰	۰	فراوانی	۵۷- همیاری با مسئولین رسمی مدرسه
		۱۰۰۰	۱۲	۴۸	۲۸	۱۲	۰	۰	درصد	
۳	۴.۱۸	۲۵	۳	۸	۱۱	۲	۱	۰	فراوانی	۵۸- مشارکت فعال و موثر در برنامه‌های تربیتی
		۱۰۰۰	۱۲	۳۲	۴۴	۸	۴	۰	درصد	
۴	۳.۸۶	۲۵	۳	۸	۹	۱	۲	۲	فراوانی	۵۹- استفاده حداکثری از ظرفیت درون مدرسه ای
		۱۰۰۰	۱۲	۳۲	۳۶	۴	۸	۸	درصد	
۴	۳.۸۶	۲۵	۳	۶	۱۱	۳	۰	۲	فراوانی	۶۰- استفاده حداکثری از ظرفیت برون مدرسه ای
		۱۰۰۰	۱۲	۲۴	۴۴	۱۲	۰	۸	درصد	
۲	۴.۴۰	۲۵	۳	۱۱	۹	۲	۰	۰	فراوانی	۶۱- حمایت از سیاست‌های مشروع مراکز آموزشی
		۱۰۰۰	۱۲	۴۴	۳۶	۸	۰	۰	درصد	
۳	۴.۴۲	۲۵	۴	۱۳	۵	۲	۱	۰	فراوانی	۶۲- ترویج اطاعت از قوانین
		۱۰۰۰	۱۶	۵۲	۲۰	۸	۴	۰	درصد	
۳	۴.۱۴	۲۵	۴	۱۰	۶	۳	۲	۰	فراوانی	۶۳- تفاهم با مدیریت‌های سطوح مختلف
		۱۰۰۰	۱۶	۴۰	۲۴	۱۲	۸	۰	درصد	
۴	۳.۷۳	۲۵	۲	۷	۱۰	۲	۱	۳	فراوانی	۶۴- حمایت همگرایی ذهنی و فکری بین دست اندرکاران آموزش و پرورش رسمی
		۱۰۰۰	۸	۲۸	۴۰	۸	۴	۱۲	درصد	
۴	۳.۷۷	۲۵	۳	۹	۶	۱	۵	۱	فراوانی	۶۵- پذیرش مشاوره والدین دانش آموزان
		۱۰۰۰	12	۳۶	۲۴	۴	۲۰	۴	درصد	

همانطور که در جدول شماره ۴-۱۱، طراحی واحدهای مقوله تعهد معلم به مدیریت، مدرسه، منطقه، اداره آموزش و پرورش از دیدگاه متخصصان مشاهده می‌شود بیشترین تناسب مربوط به "رعایت احترام به مدیریت سطوح مختلف" با میانگین ۴.۵۰، و کمترین تناسب با میانگین ۳.۷۳ "حمایت همگرایی ذهنی و فکری بین دست اندرکاران آموزش و پرورش رسمی" گزارش شده است. در روش کیفی اکثر متخصصان اذعان داشتند که گزاره های کیفی براساس مطالعات میدانی و محتوای شکایات متوالی تنظیم گردد از آن جهت در پرسشنامه مورد محاسبه قرار نگرفت.

۳-۵ واحدهای مقوله تعهد معلم به مدیریت، مدرسه، منطقه، اداره آموزش و پرورش از دیدگاه متخصصان چگونه هست؟

۴-۱۲- واحدهای مقوله تعهد معلم به جامعه، از دیدگاه متخصصان

رتبه	میانگین در مقیاس ۱ تا ۵	جمع	بدون پاسخ	۵	۴	۳	۲	۱	فرآوانی	ه. تعهد معلم به جامعه از دیدگاه متخصصان
۴	۴.۴۰	۲۵	۳	۱۴	۵	۲	۰	۱	فرآوانی	۶۶- پای بندی به باورهای ملی و انقلابی
		۱۰۰.۰	۱۲	۵۶	۲۰	۸	۰	۴	درصد	
۴	۴.۵۴	۲۵	۳	۱۶	۴	۱	۰	۱	فرآوانی	۶۷- رعایت نظام اخلاقی و حقوقی در تعاملات و مناسبات اجتماعی
		۱۰۰.۰	۱۲	۶۴	۱۶	۴	۰	۴	درصد	
۳	۴.۰۰	۲۵	۷	۷	۷	۱	۳	۰	فرآوانی	۶۸- پذیرش مردم سالاری دینی
		۱۰۰.۰	۲۸	۲۸	۲۸	۴	۱۲	۰	درصد	

همانطور که در جدول شماره ۴-۱۲ واحدهای مقوله تعهد معلم به جامعه، از دیدگاه متخصصان مشاهده می‌شود، بیشترین تناسب مربوط به "رعایت نظام اخلاقی و حقوقی در تعاملات و مناسبات اجتماعی" با میانگین ۴.۵۴، و کمترین تناسب با میانگین ۴.۰۰ "پذیرش مردم سالاری دینی" گزارش شده است. در روش کیفی اکثر متخصصان اذعان داشتند که گزاره های کیفی براساس مطالعات میدانی و محتوای شکایات متوالی تنظیم گردد از آن جهت در پرسشنامه مورد محاسبه قرار نگرفت.

۳-۶- مقوله‌های اخلاق حرفه ای معلمان براساس تجارب جهانی و اسناد تحولی از دیدگاه متخصصان دارای چه نقاط ضعف و قوتی وجود دارد؟

جدول ۴-۱۳- واحدهای تعهد معلم به جامعه

ردیف	نقاط ضعف مقوله‌های اخلاق حرفه ای (تعهد معلم به دانش آموزان)
۱	آموزش اخلاق در دوره‌های تحصیلی را فراتر از تعهد معلم به دانش آموز می دانند و در راستای اختیارات معلمان در نظام متمرکز نیست.
۲	ارتقاء اندیشه و عمل شایسته متریبان خارج از اختیار مربیان در نظام متمرکز است.
۳	مراقبت در توانمندسازی دانش آموزان مناطق محروم ضعف است، به دلیل اینکه توانمند سازی کلی ذات حرفه معلمی است، توجه به مناطق مختلف مغایرت با عدالت آموزشی و تربیتی است
۴	آموزش مسئولیت پذیری اجتماعی در مقوله تعهد معلم به دانش آموزان نیست، و در راستای اختیارات معلمان در نظام متمرکز نیست
۵	حمایت از محیط یادگیری متنوع و در راستای اختیارات معلمان در نظام متمرکز نیست.
۶	گزاره‌های ارتباط محتوای یادگیری با زندگی فردی و اجتماعی، توازن آگاهانه بین دانش نظری و عملی با نظام آموزشی کشور ما تناسب ندارد معلمان در انتخاب محتوا نقشی ندارند
۷	گزاره پرهیز از ضرر و زیان رسانی به متریبان باید به مصداق اصل اشاره گردد.
۸	سازواری آموزش با اقتضائات هویت جنسیت متناسب با نظام آموزشی متمرکز نیست.
۹	پرهیز از رفتار ناعادلانه و تبعیض آمیز، پرهیز از نابرابریهای آموزشی در کلاس در قلمرو اختیارات معلم در نظام آموزشی ایران نیست.
۱۰	معلمان تنها اجرای برنامه درسی را پیگیری می کنند دوری از دریافت هدایای نقدی و غیر نقدی نشانگر مناسب تعهد معلم به دانش آموز نیست از نظر عرف و شرع دریافت هدیه مشکل ندارد.
۱۱	شفاف سازی تکالیف یادگیری در راستای وظیفه حرفه ای هست، اخلاق حرفه ای مکمل نقص وظیفه حرفه است.
۱۲	گزاره‌های که در راستای اختیارات معلمان در نظام متمرکز نیست. به ترتیب زیر است: زمینه سازی موفقیت یادگیرندگان، حمایت از الگوی سازی قهرمانان ملی، تعهد به تفاوت‌های فردی جنسیتی، فرهنگی و جغرافیای، ارتقا دانش حرفه ای و تصمیم گیری اخلاقی، تعیین پیش نیازهای ورود نوآموزان به مدرسه استفاده حداکثر از ظرفیت درون مدرسه ای، استفاده حداکثری از ظرفیت برون مدرسه‌ای، استقرار ارتقاء ارزشیابی منصفانه
تعهد معلم به مدیریت	دوری از قانون گریزی، ترویج اطاعت از قوانین، پذیرش مردم سالاری دینی تعهد به رعایت و عفاف در مناسبات و ارتباطات اجتماعی، پاسداشت میراث فرهنگی و تربیتی، دوری از نفوذ اجانب و حمایت آنها، حمایت از تربیت قرآنی و عترت، بسیاری از متخصصان آموزش و پرورش، گزاره‌های فوق را در قالب اخلاق عمومی تاکید کرده اند و در راستای اخلاق حرفه ای معلمان نیست، اخلاق حرفه ای معلمان، مکمل و برطرف کننده کاستی اخلاق عمومی و عمل حرفه ای است. چنانچه اخلاق عمومی در زمان رسمی مورد نظر است در اخلاق حرفه ای معلمان، نقص‌های عمل حرفه ای و اخلاق عمومی را در مدرسه و جامعه برطرف می‌کنند. در مسئولیت اجتماعی تاکید بر ملاحظاتی اخلاقی با چارچوب تصمیم گیری بلند مدت است در مسئولیت پذیری فرهنگ سازی شود و ارزشها درونی گردند و به هنجار تبدیل شود. آرمان‌ها به سوی مقوله‌های اخلاق حرفه ای فاصله‌های زیاد است باید آرمان‌ها به ارزشها و ارزشها به هنجارها و هنجارها باید باور تبدیل گردد تا قابلیت اجرای اخلاق حرفه ای معلمان حاصل گردد. ضعف در اخلاق حرفه ای در نگرش افراد به شغل، سازمان و مدیران اثرگذار بوده است.

جدول ۴-۱۴ نقاط قوت مقوله های اخلاق حرفه ای معلمان

نقاط قوت مقوله های اخلاق حرفه ای	مقوله
<p>اخلاق حرفه ای معلمان نقص های عمل حرفه ای را برطرف کرد و مکمل شایستگی های فردی و اجتماعی است.</p> <p>نگرش های مطلوب را در یادگیرندگان تقویت کرده و تصحیح نگرش های نامطلوب است</p> <p>سبب ایجاد محیط اجتماعی حمایتی در آموزش و یادگیری شده است.</p> <p>سبب خلق محیط عاطفی توأم با صمیمت متقابل معلم و شاگرد می شود.</p>	<p>تعهد به دانش آموزان</p>
<p>مشاوره و همکاری با خانواده های دانش آموزان تقویت می شود.</p> <p>سبب خلق محیط توأم با احترام متقابل والدین و سرپرستان دانش آموزان</p>	<p>تعهد والدین و سرپرستان</p>
<p>تعهد به اخلاق حرفه ای سبب ارتقاء مهارت های ارتباطات، مهارت های گفتگو، مهارت های اجتماعی، مهارت های فناوری اطلاعات و ارتباطات، مدیریت کلاس، ارزش آفرینی معلمان می شود.</p> <p>تعهد حرفه ای سبب ارتقاء ویژگی های فردی اعم از اعتماد به نفس، انعطاف پذیری، مسئولیت پذیری خود راهبری، خودسازی معلمان شود.</p> <p>اخلاق حرفه ای معلمان به ارتقا هویت حرفه ای افزایش رضایت و تعهد سازمانی می شود.</p> <p>تعهد به حرفه های مهارت های گروهی، همکاری با همکاران، مشارکت پذیری در فعالیتهای مدرسه شده و سبب تعهد به تغییر مشارکت با شورای معلمان و گروه های آموزش شده است.</p>	<p>تعهد به حرفه ای</p>
<p>تعهد اخلاق حرفه ای تابع وحدت اجتماعی و استحکام اجتماعی است که اعضای اجتماع تاجه حد در جامعه جذب شده و با آن هم ذات پنداری می کنند.</p> <p>تعهد به جامعه سبب می شود که معلمان به انتظارات اجتماعی تسلط پیدا کنند</p> <p>تعهد به جامعه سبب ارتقا اصول اخلاقی مسئولیت اجتماعی، عدالت، عدالت اجتماعی برابری، مراقبت و پاسخگویی در آموزش و پرورش می شود.</p> <p>اخلاق حرفه ای از ویژگی های شخصیتی اعتماد به نفس، انعطاف پذیری، مسئولیت پذیری، خود راهبری و خود تنظیمی حمایت کرده است.</p>	<p>تعهد به جامعه</p>

فصل پنجم

بحث و نتیجه گیری

مقدمه

هدف از این پژوهش شناسایی و اعتبارسنجی مقوله‌های اخلاقی حرفه‌ای معلمان با تأکید بر تجارب جهانی و اسناد تحولی است. روش پژوهش ترکیبی. ابتدا با روش تطبیقی -تحلیلی- مقوله‌های اخلاق حرفه‌ای معلمان در تجارب جهانی مشخص شد سپس با روش توصیفی اسنادهای مهندسی فرهنگی، سند تحول بنیادین آموزش و پرورش مبانی نظری تحول بنیادین در نظام تعلیم و تربیت رسمی و عمومی، برنامه درسی ملی تحلیل محتوا شد. آنگاه مقوله‌ها و واحدهای اخلاق حرفه‌ای معلمان در راستای تجارب جهانی و اسناد تحولی براساس محتوای گزاره‌ها یکپارچه سازی شد و باروش دلفی از دیدگاه متخصصان مقوله‌ها و واحدهای اخلاق حرفه‌ای معلمان اعتبارسنجی انجام شد. جامعه آماری تجارب جهانی اخلاق حرفه‌ای و اسناد تحولی در قلمرو مقوله‌های اخلاق حرفه‌ای معلمان که در گذشته تدوین شده است با روش نمونه‌گیری هدفمند، مقوله‌ها و واحدهای اخلاق حرفه‌ای معلمان در تجارب جهانی به صورت ۸ کشور و چهار اسناد تحولی انتخاب شدند و اعتبارسنجی از دیدگاه متخصصان به تعداد ۳۰ نفر انجام شد. ابزارهای پژوهش مقوله‌های اخلاق حرفه‌ای معلمان ۱- کدگذاری نظری مقوله‌های اخلاق حرفه‌ای از طریق منابع تطبیقی، تحولی، مطالعات مروری دنبال شده است ۲- اجرای کدگذاری عملی با روش تحلیل محتوا در منابع استنادی تجارب جهانی و تحولی، ۳- پیدا کردن مقوله‌های اخلاق حرفه‌ای ۴- استنتاج مقوله‌ها و ویژگی‌های واحدهای مورد مطالعه اخلاق حرفه‌ای برآزش روایی کدهای نظری اخلاق حرفه‌ای: انسجام اخلاق حرفه‌ای معلمان در پنج مقوله و واحدهای آن مشخص شد. ۱. پایایی کدگذاری نظری و عملی و استفاده از مقوله‌ها و واحدهای اخلاق حرفه‌ای معلمان براساس توافق داوران محاسبه شد. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها: برای یکپارچه کردن و ترکیب نتایج پژوهش‌ها از ترکیب داده‌های توصیفی و تفسیری در گامهای توصیف داده‌ها، طبقه‌بندی داده‌ها، مقایسه مقوله‌ها و واحدهای مربوطه به صورت توصیف و تفسیر تجارب تطبیقی مشخص شد و سپس از ترکیب و سازواری و شباهت‌های مقوله‌های اخلاق حرفه‌ای معلمان ایران مشخص شد. **یافته‌های پژوهش** نشان داد شناسایی مقوله‌های اخلاق حرفه‌ای معلمان دوره عمومی و رسمی براساس اسناد تحولی و تجارب جهانی در پنج مقوله ۱. تعهد معلم به دانش آموزان، ۲. تعهد معلم به مدرسه، مدیریت و اداره آموزش و پرورش، ۳. تعهد معلم به والدین و سرپرستان، ۴. تعهد معلم به حرفه، همکاران و انجمن حرفه‌ای، ۵. تعهد معلم به جامعه و واحدهای هر مقوله به تفصیل شناسایی شده است.

۱- مقوله‌های اخلاق حرفه‌ای در کشورهای مختلف

۱-۱- اصول اخلاق حرفه‌ای معلمان در تجارب جهانی چگونه هست؟

جدول ۵-۱ شناسایی مقوله‌های اخلاق حرفه‌ای در کشورهای مختلف

اخلاق حرفه‌ای معلمان یونسکو ۲۰۱۲	اخلاق حرفه‌ای فیلیپین	اخلاق حرفه‌ای مکزیک و اسپانیا	اخلاق حرفه‌ای ایالت نانیگوبال مالو- هند	منشور اخلاقی حرفه‌ای هند	منشور اخلاقی نیوزلند استرالیا اخلاق حرفه‌ای	مربیان کاتولیک در آمریکا	ایالت نیویورک	انجمن معلمان نیویورک کانادا اصول اخلاق حرفه‌ای
۱. مسئولیت‌پذیری اجتماعی ۲. مسئولیت حرفه‌ای ۳. مسئولیت به‌دانش آموزان ۴. شایستگی اجتماعی ۵. مسئولیت فناوری اخلاقی	۱. عدالت آموزشی تعهد حرفه‌ای احترام منزلت	۱. ضرر نرساندن ۲. استقلال ۳. عدالت ۴. ارزش‌های اخلاقی ۵. مسئولیت ۶. صداقت ۷. احترام ۸. شایستگی‌های اجتماعی (شایستگی فردی، حرفه‌ای) ۹. خود تأملی ۱۰. مسئولیت‌پذیری اجتماعی ۱۱. مسئولیت حرفه‌ای	۱. شرافت حرفه‌ای ۲. تعهد اجتماعی ۳. احترام ۴. منزلت	۱. عدالت آموزشی کمی ۲. عدالت آموزشی کیفی ۳. رشد همه جانبه ۴. عدالت اجتماعی ۵. مردم سالاری ۶. پرورش فرهنگ ۷. ارتقاء هویت ملی ۸. ارتقای خودباوری معلمان	۱. تعهد حرفه‌ای ۲. مسئولیت‌پذیری اجتماعی ۳. عدالت آموزشی ۴. انصاف و عادل بودن مربیان ۵. تعهد اخلاقی ۶. مسئولیت‌پذیری اخلاقی ۷. پاسخگویی به حقوق شهروندی ۸. جهت‌گیری دینی براساس انجیل	۱. اجتناب از مادی‌گرایی و لذت‌گرایی آن ۲. ترس از خدا ۳. جستجوگر حق و حقیقت ۴. انصاف و عادل بودن مربیان ۵. تعهد اخلاقی ۶. مسئولیت‌پذیری اخلاقی ۷. پاسخگویی به حقوق شهروندی ۸. جهت‌گیری دینی براساس انجیل	۱. به جنسیت ذاتی و ارزشی هر فرد احترام می‌گذارند ۲. تعهد حرفه‌ای ای ۳. عدالت	۱. کرامت‌یادگیرندگان ۲. تعهد حرفه‌ای ۳. عدالت

۵-۲- شباهت‌های اصول اخلاق حرفه‌ای معلمان در تجارب جهانی چگونه هست؟

الف) شباهت‌های اصول اخلاق حرفه‌ای معلمان در کشورهای مختلف	ب) تفاوت‌های اصول اخلاق حرفه‌ای و استانداردهای اخلاقی در کشورهای مختلف
<p>۱. احترام به یادگیرندگان</p> <p>۲. تعهد حرفه‌ای</p> <p>۳. عدالت آموزشی و اجتماعی</p> <p>۴. مسئولیت پذیری اجتماعی و اخلاقی</p> <p>۵. ارتقاء هویت حرفه‌ای</p> <p>۶. ارزشهای بنیادی:</p> <p>الف) عدالت اجتماعی</p> <p>ب) مسئولیت پذیری اخلاقی</p> <p>۷. ارزش‌های حرفه‌ای. ۶. ای معلمی</p> <p>الف) احترام به یادگیرندگان ارزشهای حرفه‌ای</p> <p>ب) تعهد حرفه‌ای:</p> <p>ج) ارتقاء هویت حرفه‌ای</p> <p>د) عدالت آموزشی</p>	<p>اصول اخلاقی بنیادی : مفاهیم خیر اعلی (شایستگی و فضیلت) حدود و قلمرو آن در کشورهای مختلف است .</p> <p>استاندارد اخلاقی : بر اساس ارزش ها و هنجارهای درونی جامعه مشخص شده بود، مصلحت عامه، احترام متقابل معلم و شاگرد، اعتماد و صداقت، مصلحت حرفه‌ای، احترام متقابل ، مصلحت قانونی، انسجام و در کشورهای فیلیپین و هند مصلحت قانونی^۱ مصلحت حرفه‌ای و سازمانی و مصلحت حکومتی تاکید شده است .</p> <p>در انجمن معلمان دینی، استاندارد اخلاق حرفه‌ای در ارتباط با مصلحت دینی تاکید شده است.</p> <p>استاندارد اخلاقی در کانادا (مصلحت عامه، مصلحت حرفه‌ای، قانونی) انجمن علمی نیویورک آمریکا (مصلحت حرفه‌ای، قانونی، عامه)</p> <p>انجمن معلمان کاتولیک آمریکا (مصلحت عامه، مصلحت دینی)</p> <p>انجمن معلمان نیوزلند- استرالیا (مصلحت حرفه‌ای، اعتماد، انسجام، صداقت)</p> <p>منشور اخلاق حرفه‌ای هند (مصلحت عامه، مصلحت حکومتی)</p> <p>اخلاق حرفه‌ای مکزیک و اسپانیا (مصلحت قانونی، عامه، حرفه‌ای)</p> <p>اخلاق حرفه‌ای فیلیپین (مصلحت حرفه‌ای ، مصلحت قانونی، مصلحت عامه) تاکید شده است.</p>

۱-۲- شناسایی مقوله‌های اخلاق حرفه‌ای معلمان در تجارب جهانی چگونه هست؟

جدول ۵-۳- شناسایی مقوله‌های اخلاق حرفه‌ای معلمان در تجارب جهانی

اخلاق حرفه‌ای معلمان یونسکو	اخلاق حرفه‌ای مکزیک و اسپانیا	اخلاق حرفه‌ای فیلیپین	اخلاق حرفه‌ای ایالت نانیگوبال مالو- هند	منشور اخلاقی حرفه‌ای معلمان هند	منشور اخلاقی نیوزلند استرالیا	انجمن معلمان کاتولیک در آمریکا	اخلاق حرفه‌ای مریبان ایالت نیویورک	اخلاق حرفه‌ای انجمن معلمان نیوبراژ، زویک کانادا
۱- اخلاق حرفه‌ای قبل از خدمت با فرایند تصمیم‌گیری اخلاقی دنبال می‌شود	۱- تفکیک اخلاق حرفه‌ای از خدمت با فرایند تصمیم‌گیری اخلاقی دنبال می‌شود	۱- استاندارد اخلاقی و محدودیت‌های معلمان	الف- آموزش عمومی ۱- اصول اخلاق حرفه‌ای (الف) شرافت حرفه‌ای (ب) خدمت به اجتماع	۱- پای بند به اصول اخلاق حرفه‌ای ۲- تعهد به دانش آموزان	۱- تعهد به یادگ پرندگان ۲- تعهد به والدین و سرپرستان ۳- تعهد به اجتماع ۴- تعهد به حرفه	۱- اصول اخلاق حرفه‌ای- مسیحیت ۲- تعهد معلم- به رهبران آموزشی ۳- تعهد معلم- به ضوابط اخلاقی ۴- جهت‌گیری دینی بر اساس انجیل ۵- مسئولیت اخلاقی معلم الف- مسئولیت در برابر دانش‌آموزان ب- مسئولیت در برابر والدین و سرپرستان ج- مسئولیت در برابر همکاران د- مسئولیت در برابر جامعه	مقوله‌های اخلاق حرفه‌ای به شرح زیر طبقه‌بندی شده است: ۱- تعهد معلم- به دانش‌آموزان ۲- تعهد معلم به والدین و جامعه ۳- تعهد معلم- به همکاران ۴- تعهد معلم به حرفه ۵- تعهد به اصول اخلاق حرفه‌ای	الف- آیین نامه اخلاقی (چارچوب) معلم- دانش آموز ۲- تعهد معلم- به حرفه ۳- تعهد معلم- به کارفرما (مدیران) ب- پرهیز از ناپایدها (آشنایی با مرزها ی اخلاقی) ۱- تعهد معلم- به دانش آموز ۲- تعهد معلم- به حرفه ۳- معلم به کارفرما (مدیران) ۴- دوری از رفتارهای ناشایست ۵- دوری رفتار جنایی ج- پیاده سازی اجرایی اخلاق حرفه‌ای الف- تشکیل کمیته اخلاق حرفه ای و استاندارد حرفه‌ای
۲- اخلاق حرفه‌ای در کارورزی‌ها	۲- اخلاق حرفه‌ای و پیامدهای اجتماعی و اقتصادی همراه است	۲- تعهد معلم- به حرفه ۳- تعهد معلم- به مقامات بالاتر ۴- تعهد معلم- به والدین و سرپرستان ۵- تعهد معلم- به جامعه و ملت ۶- تعهد معلم- به حرفه، همکاران و انجمن‌های حرفه‌ای ۷- معلم - معلمان رسمی و کارکنان مدرسه ۸- تعهد معلمان به دانش‌آموزان ۹- تعهد معلمان به والدین ۱۰- تعهد معلم به کسب و کار ۱۱- تعهد معلمان به تکنیک‌های حرفه‌ای مانند چگونگی مواجه شدن با تعارضات اخلاقی، تجزیه و تحلیل قواعد اخلاقی حرفه ارتباط اخلاق حرفه‌ای با شایستگی اجتماعی، قانونی بودن، هنجارها، بایدها و ناپایدها اخلاقی	۲- تعهد معلم به دانش‌آموزان ۳- تعهد معلم به والدین و سرپرستان ۴- تعهد معلم به جامعه و ملت ۵- تعهد معلم به حرفه، همکاران و انجمن‌های حرفه‌ای ۶- تعهد مدیریت آموزش عالی در هفت بخش ۱- معلمان و مسئولیت‌های آنها ۲- معلمان و دانشجویان ۳- معلمان و همکاران ۴- معلمان و مقامات ۵- معلمان و کارکنان ۶- معلمان غیرآموزشی سرپرستان ۷- معلمان و جامعه					
۳- اخلاق حرفه‌ای در حال خدمت منشور اخلاق حرفه‌ای، خودتأملی و تصمیم‌گیری اخلاقی زمینه سازی برای خود تنظیمی	۳- اخلاق حرفه‌ای و پیامدهای اجتماعی و اقتصادی همراه است	۳- تعهد معلم- به حرفه ۴- تعهد معلم- به مقامات بالاتر ۵- تعهد معلم- به والدین و سرپرستان ۶- تعهد معلم- به جامعه و ملت ۷- معلم - معلمان رسمی و کارکنان مدرسه ۸- تعهد معلمان به دانش‌آموزان ۹- تعهد معلمان به والدین ۱۰- تعهد معلم به کسب و کار ۱۱- تعهد معلمان به تکنیک‌های حرفه‌ای مانند چگونگی مواجه شدن با تعارضات اخلاقی، تجزیه و تحلیل قواعد اخلاقی حرفه ارتباط اخلاق حرفه‌ای با شایستگی اجتماعی، قانونی بودن، هنجارها، بایدها و ناپایدها اخلاقی						
۴- اخلاق حرفه‌ای استفاده اخلاقی از فناوری	۴- اخلاق حرفه‌ای و پیامدهای اجتماعی و اقتصادی همراه است	۴- تعهد معلم- به حرفه ۵- تعهد معلم- به مقامات بالاتر ۶- تعهد معلم- به والدین و سرپرستان ۷- معلم - معلمان رسمی و کارکنان مدرسه ۸- تعهد معلمان به دانش‌آموزان ۹- تعهد معلمان به والدین ۱۰- تعهد معلم به کسب و کار ۱۱- تعهد معلمان به تکنیک‌های حرفه‌ای مانند چگونگی مواجه شدن با تعارضات اخلاقی، تجزیه و تحلیل قواعد اخلاقی حرفه ارتباط اخلاق حرفه‌ای با شایستگی اجتماعی، قانونی بودن، هنجارها، بایدها و ناپایدها اخلاقی						

۲-۱- شباهت ها و تفاوت‌های مقوله‌های اخلاق حرفه‌ای در تجارب جهانی چگونه هست؟

جدول ۴-۵ شباهت ها و تفاوت‌های مقوله‌های اخلاق حرفه‌ای معلمان در تجارب جهانی

تفاوت‌های مقوله‌های اخلاق حرفه‌ای در کشورهای مختلف	شباهت های مقوله‌های اخلاق حرفه‌ای معلمان در کشورهای مختلف
۱. پای بندی به اصول اخلاق حرفه‌ای باید ها و نیایدهای بنیادی و استاندارد اخلاقی	۱. تعهد معلم- دانش‌آموزان
الف- شرافت حرفه‌ای (هند)	۲. تعهد معلم- حرفه
ب- عدالت رویه‌ای (فیلیپین)	۳. تعهد معلم به مدیران و رهبران آموزشی
ج- احترام به قانون	۴. تعهد در برابر والدین و سرپرستان
د- احترام به یادگیرندگان	۵. تعهد معلم به جامعه
هـ- تعهد حرفه‌ای (یونسکو)	۶. تعهد معلم به همکاران
و- تعهد به شایستگی حرفه‌ای (یونسکو)	
ز- تعهد اخلاقی	
ح- مسئولیت پذیری اجتماعی	
ط- جهت‌گیری دینی	
ی - مصلحت عامه، قانونی، حکومتی، حرفه ای	
۱. مقوله‌های اخلاق حرفه‌ای	
الف- معلم- معلمان رسمی و کارکنان مدرسه	
ب- تعهد معلم به عنوان یک فرد	
ج- معلم - حرفه	
د- معلمان- حرفه	
هـ- معلم- کسب و کار	
و- معلم- شایستگی حرفه‌ای	
ز- معلم- شایستگی اجتماعی	

۱-۳- شناسایی تفصیلی مقوله‌های اخلاق حرفه‌ای معلمان در کشورهای مختلف چگونه هست؟

جدول ۵-۵- شناسایی تفصیلی مقوله‌های اخلاق حرفه‌ای معلمان در کشورهای مختلف

اخلاق حرفه‌ای نیوسکو	اخلاق حرفه‌ای مکزیک و اسپانیا	اصول اخلاق حرفه‌ای فیلیپین	ایالت نانیگوبال مالو- هند	منشور اخلاق حرفه‌ای معلمان هند	منشور اخلاقی نیوزلند- استرالیا	انجمن معلمان کاتولیک آمریکا	اخلاق حرفه‌ای ایالت نیویورک	اخلاق حرفه‌ای انجمن معلمان نیوبرانزویک کانادا
مدل اخلاق حرفه‌ای ۱-مدل اخلاق حرفه‌ای قبل از خدمت الف) معضلات اخلاقی در تصمیم‌گیری اخلاقی بررسی شود ب) نقض اخلاقی در هر ماه بررسی شود ج) کارورزی گروهی تجارب اخلاقی د) کارورزی معضلات اخلاقی ۲- تنظیم کدهای اخلاقی و اصول اخلاقی الف) خودتأملی تصمیم‌گیری اخلاقی خودتأملی+تصمیم‌گیری اخلاقی= خودپاسخگویی ۳- منشور اخلاقی حرفه ای معلم احترام به دانش‌آموزان الف) با احترام و شأن آنها رفتار کنند ب) ترویج بهداشت، ایمنی، سلامت دانش‌آموزان ۲-مسئولیت به جامعه مدرسه نزدیک شدن به استاندارد اخلاقی ۳-مسئولیت شایستگی حرفه‌ای تسلط به دانش حرفه‌ای+ نگرش حرفه‌ای و مهارت‌های حرفه‌ای تسلط به دانش حرفه‌ای +	عناصر اخلاق حرفه‌ای ۱- خصوصیات حرفه‌ای در اخلاق عمومی ۲- اخلاق حرفه‌ای بخشی از اخلاق کاربردی ۳- ویژگی حرفه‌ای ۴- تفاوت اخلاق حرفه‌ای و وظیفه‌شناسی حرفه‌ای ۵- ارزشهای اساسی ۶- مسئولیت‌ها ۷- تعارضات اخلاقی ۸- رفتارهای غیراخلاقی ۹- هویت حرفه‌ای -اخلاق حرفه‌ای استادان ۱- اصول اساسی از نظر استادان علوم تربیتی الف) سود ب) ضرر نرساندن ج) استقلال و عدالت ۲- آموزش اخلاق افتراق بین اخلاق عمومی، مدنی و حرفه‌ای اشتراک ارزش‌های اخلاق حرفه‌ای و مدنی ارزش‌های الزام‌آور: ۱-مسئولیت ۲- صداقت ۳- احترام مفاهیمی که مستقیماً به اخلاق- حرفه‌ای مربوط است ۱- شایستگی اجتماعی ۲- قانونی بودن ۳- هنجارها	ج- از ادعای اعتبار حرفه‌ای براساس کار دیگران اجتناب کند د- سازماندهی سوابق و داده‌های خود هـ- اطلاعات همکاران و مدرسه را از تعرض مصون نگه دارد و- مسئولیت معلم اصلاح رفتار غیراخلاقی و غیرحرفه‌ای همکاران انتقاد موجه و کتبی بدون نقض حق فردی ارائه دهد. ۱- تعهد به جامعه از قمار، سیگارکشیدن مستی اجتناب کند ب) حفظ و نگهداری اطلاعات محرمانه مدرسه و به رفیع نیازها کمک کند روابط دلپذیر با مقامات دولتی و متخصصان آزادی پرستش مناسب و حضور در کلیسا دارد اما نباید موقعیت خود را برای تأثیر دیگران استفاده کند ۲- تعهد به حرفه معلم- حرفه الف شور و شوق واقعی و غرور در آموزش را به شکل شغل شریف نشان دهد ب- مشارکت فعال در در برنامه‌های آموزش و پرورش مداوم و حرفه‌ای شرکت کند ج- حمایت از مدرسه و برنامه‌های آن د- وقار برای امرار معاش ۳- معلمان و حرفه الف- روح وفاداری حرفه‌ای اعتماد متقابل، ایمان به یکدیگر، اینتر در جهت منافع مشترک و همکاری کامل با همکاران ب- احترام به شایستگی و شایستگی‌های /اصول اخلاق حرفه‌ای #-تعهد به آموزش با کیفیت # معلم استاندارد میراث فرهنگی و آموزشی است #بالاتر بردن اخلاق ملی، غرور ملی، پرورش	اصول اخلاق حرفه‌ای ۱- شرافت حرفه‌ای ۲- گسترش ایده‌آل‌های خدمت به جامعه انواع تعهدها ۱- معلم در ارتباط با دانش‌آموزان ۲- معلم در ارتباط با والدین و سرپرستان ۳- معلم در ارتباط با جامعه ۴- معلم در ارتباط باحرفه، همکاران و سازمان‌های حرفه‌ای ۵- معلم در ارتباط با مدیریت و اداره‌های مرتبط در قالب سی اصل تنظیم شده است تعهدات در ارتباط با کتاب مقدس از دوران باستان و قرون وسطی -معلم یک عامل دموکراتیک و اجتماعی مسئول کمک برای بلوغ اجتماعی و عاطفی نوجوانان و جوانان تعهد به دانش‌آموزان الف- آماده سازی کامل به تدریس ب- از پذیرش هر نوع پاداش برای مربی‌گری و یا تدریس خصوصی خودداری کند ج- تعهد به همه دانش‌آموزان صرف نظر از عقیده، جنس، وضعیت و مذهب بی‌طرف	۱- تعهد به برابری انسانها الف) همه کودکان استعداد و قابلیت ذاتی می‌شود که فرد برای تفکر و عمل یادگیرندگان کوشش کند ب) حفظ ارزشهای جامعه و دموکراسی ج) تعهد به رشد همه جانبه یادگیرندگان د) تعهد به اجتماع الف) پرورش ایمان ب) مردم سالاری ج) عدالت اجتماعی د) پرورش هویت ملی و گسترش آن هـ) اقدام و حمایت اجتماعی از معلمان ۳) تعهد به حرفه الف) تسلط بر دانش تخصصی، مهارت‌های آموزشی و ایثار ب) حرفه‌ای بودن معلمان تابع حمایت اجتماعی ج) ارتقای عزت حرفه‌ای ۴- تعهد به همکاران الف) ارتقای خودراهبری و خود انضباطی در جامعه معلمان ۵- تعهد به دانش‌آموزان الف- رفتار تواضع با عشق و عاطفه ب- دوری از تبعیض و احترام به آنها	۱- تعهد به یادگیرندگان الف) آمادگی حرفه‌ای که با تعهد اولیه آغاز می‌شود که فرد برای یادگیری و کوشش یادگیرندگان کوشش کند ب) حفظ ارزشهای جامعه و دموکراسی ج) تداوم یادگیری حرفه‌ای براساس دانش برنامه درسی و محتوای آموزشی د) توازن آگاهانه بین دانش نظری و عملی هـ) تشویق یادگیرندگان به تفکر انتقادی در موضوع‌های متفاوت و) توجه به نیازهای یادگیری متفاوت در دانش‌آموزان مختلف ز) ارتقاء سلامت یادگیرندگان در ابعاد جسمی، عاطفی، اجتماعی، هوشی و معنویت ح) حفظ و نگهداری اطلاعات محرمانه دانش‌آموزان که با الزامات حرفه‌ای کسب کرده‌اند ۲- تعهد به والدین و سرپرستان	۱- تعهد اخلاقی به مسیحیت الف) ارتقا معرفت ترس از خدا ب) پرهیز از خودخواهی و خود پرستی ج) تعهد اخلاقی به مربیان د) دوری از لذت به دنیا و مشغول شدن به امور مادی هـ) الزام به عدالت و انصاف در مربیان مسیحی ۲- تعهد اخلاقی به رهبران آموزش الف) ارتقاء ارزشهای بنیادین در تصمیم‌گیری آموزشی و سلامت اخلاقی در وظایف تخصصی ج) با ارتقاء اصل شایستگی، حمایت از افراد و شهروندان د) ارتقاء پاسخگویی به افراد و شهروندان هـ) اجرای قوانین محلی، ایالتی و ملی و) راهنمایی هیأت امانا مدرسه اجرایی در سیاست ها قوانین و مقررات ز) تصحیح (سیاستها، قوانین و مقرراتی که به نفع دانش‌آموزان نیست) ح- مدیران از نفوذ خود در	۱- تعهد به دانش‌آموزان الف) مربیان باید ابعاد فکری، جسمی، عاطفی، اجتماعی و مدنی دانش‌آموزان را رشد دهند ب) مربیان به حیثیت ذاتی و ارزش هر فرد احترام می‌گذارند ج) کمک به شکل‌گیری هویت ملی دانش‌آموزان د) ارتقا اطلاعات با میراث فرهنگی یادگیرندگان د) رشد یادگیرندگان در سطوح تجزیه، تحلیل ترکیب و ارزیابی هـ) کمک به تفکر و انتقال تجارب یادگیری به زندگی و تشویق یادگیرندگان به فعالیتهای متنوع ۲- تعهد به حرفه الف) ارتقا دانش حرفه‌ای برای حرفه ب) ارتقاء راهبرد و روشهای متفاوت یادگیری ج) ارتقاء دانش تفاوت‌های فردی یادگیرندگان د) ارتقاء دانش نظریه‌های یادگیری هـ) ارتقا دانش برنامه درسی و- ارتقاء استانداردهای حرفه‌ای ز- ارتقاء نظارت بر	۱- تعهد معلم به دانش‌آموز الف) باید رشد فیزیکی، اجتماعی و اخلاقی دانش‌آموزان را متعهد باشند. ب) معلم باید به کرامت، آزادی و یکپارچگی دانش‌آموزان در انتقال ارزشها متعهد باشد ج) معلم باید برای پیشرفت دانش‌آموزان به استانداردهای بالای موفقیت متعهد باشند. د) معلم باید به امنیت دانش‌آموزان متعهد باشد هـ) معلم با مسئولیتی که نسبت به دانش‌آموزان دارد به هنگام تشخیص دهد ۲- تعهد معلم- معلم و حرفه الف) معلمان براساس تعهد به مصلحت عامه در حفظ روابط عمومی و مطلوب تلاش کنند ب) معلم برای ارتقاء مهارت‌های حرفه‌ای خود متعهد باشند ج) معلم باید در مواجهه با انتقاد همکار عاقلانه

اخلاق حرفه‌ای نیوسکو	اخلاق حرفه‌ای مکزیک و اسپانیا	اصول اخلاق حرفه‌ای فیلیپین	ایالت نانیگوبال مالو- هند	منشور اخلاق حرفه‌ای معلمین هند	منشور اخلاقی نیوزلند- استرالیا	انجمن معلمین کاتولیک آمریکا	اخلاق حرفه‌ای ایالت نیویورک	اخلاق حرفه‌ای انجمن معلمین نیوبرانزویک کانادا	
نگرش حرفه‌ای و مهارت‌های حرفه‌ای تسلط به استانداردهای اخلاقی جهت تصمیم‌گیری اخلاقی با تأکید با ملاحظات اخلاقی	۴- اصول اخلاقی ۵- رفتارهای غیراخلاقی ۶- شایستگی‌های شناختی ۷- ارزش حرفه‌ای ۸- جهت‌گیری اخلاقی ۴- سئولیت به دانش‌آموزان ۱- رابطه عاشقانه و جنسی دانش‌آموزان را در هیچ شرایطی نمی‌پذیرد. ۲- حرفه‌ای معلمی دنیای یادگیرندگان در کودکی- جوانی و بزرگسالی تضمین می‌کند همهٔ زمانهای گذشته، حال و آینده را دربر می‌گیرد. ۵- مسئولیت استفاده اخلاقی از فناوری توصیف مدل ۱- هسته اصلی مدل کدهای اخلاقی ۲- هسته‌های جانبی فناوری اخلاقی، دانش‌آموزان، مسئولیت اجتماعی، شایستگی حرفه‌ای محیط پیرامونی: ۱- اجتماع ۲- والدین ۳- مدارس منطقه‌ای ۴- آموادگی مربیان ۵- مربیان حین خدمات آموادگی ۶- مربیان در ارتقای اخلاق حرفه‌ای	عشق به وطن # ارتقای وفاداری به قانون اساسی # ترویج اطاعت از قوانین دولت # سوگند به اجرای سیاست‌های اعلام شده # عدالت رویه‌ای: معلم از لحاظ جسمی، ذهنی و اخلاقی سالم باشد که منفعت مردم و دولت تأمین شود # معلم نباید در ارتقاء علاقه حزبی سیاسی، مذهبی به طور مستقیم و غیرمستقیم درگیر شود # معلم نباید از اقتدار خود برای ترویج و اشاعه سیاسی استفاده کند # معلم باید آزادی علمی داشته باشد و از فعالیت‌های علمی لذت ببرد و امتیازات حرفه‌ای کسب کند. ۱. تعهد به جامعه الف) از قمار، سیگار کشیدن و مستی اجتناب کند. ج) روابط دلی‌پذیر با مقامات دولتی و متخصصان (د) آزادی پرستش مناسب و حضور در کلیسا دارد اما نباید موقعیت خود را برای تاثیر دیگران صلح است ۱۰- معلم و کسب و کار الف- حق شرکت در درآمد مشروع را دارد ب- ارائه شهرت نیکو خود در حل و فصل بدهی‌ها و وام‌ها ج- دوری از سرمایه‌گذاری در شرکت‌های تجاری ۱۱- معلمان به عنوان یک فرد الف- تعهد به زندگی و منزلت در همهٔ زمانها و مکانها ب- حق نظم دهی در رفتار شخصی و رفتار با دیگران ج- ارائه الگو شایسته‌ای برای دانش‌آموزان و دیگران باشد ۱۲- اقدامات انضباطی ه) اطلاعات همکاران و مدرسه را از تعرض	ج- احترام به شأن انسانی و بنیادی یادگیرندگان د- سازواری برنامه درسی با ارزشهای قانون اساسی ه- سازواری آموزش با نیازهای دانش‌آموزان و- حفظ اطلاعات شخصی دانش‌آموزان ۲- تعهد با والدین و سرپرستان الف- روابط دوستانه با والدین و سرپرستان برقرار کند ب- در چارچوب‌هنجارهای مؤسسه همکاری کند ج- از اظهارات «موهن در مورد همکاران، والدین و دانش‌آموزان جلوگیری کند. ۳- تعهد به جامعه الف- تعهد به آرمان‌های میهن‌پرستی، دموکراسی، سکولاریسم، سوسیالیسم و صلح است الف- حق شرکت در درآمد مشروع را دارد ب- ارائه شهرت نیکو خود در حل و فصل بدهی‌ها و وام‌ها ج- دوری از سرمایه‌گذاری در شرکت‌های تجاری ۱۱- معلمان به عنوان یک فرد الف- تعهد به زندگی و منزلت در همهٔ زمانها و مکانها ب- حق نظم دهی در رفتار شخصی و رفتار با دیگران ج- ارائه الگو شایسته‌ای برای دانش‌آموزان و دیگران باشد ۱۲- اقدامات انضباطی تخلف از آیین‌نامه‌های اخلاقی	ج- احترام به شأن انسانی و بنیادی یادگیرندگان د- سازواری برنامه درسی با ارزشهای قانون اساسی ه- سازواری آموزش با نیازهای دانش‌آموزان و- حفظ اطلاعات شخصی دانش‌آموزان ۲- تعهد با والدین و سرپرستان الف- روابط دوستانه با والدین و سرپرستان برقرار کند ب- در چارچوب‌هنجارهای مؤسسه همکاری کند ج- از اظهارات «موهن در مورد همکاران، والدین و دانش‌آموزان جلوگیری کند. ۳- تعهد به جامعه الف- تعهد به آرمان‌های میهن‌پرستی، دموکراسی، سکولاریسم، سوسیالیسم و صلح است الف- حق شرکت در درآمد مشروع را دارد ب- ارائه شهرت نیکو خود در حل و فصل بدهی‌ها و وام‌ها ج- دوری از سرمایه‌گذاری در شرکت‌های تجاری ۱۱- معلمان به عنوان یک فرد الف- تعهد به زندگی و منزلت در همهٔ زمانها و مکانها ب- حق نظم دهی در رفتار شخصی و رفتار با دیگران ج- ارائه الگو شایسته‌ای برای دانش‌آموزان و دیگران باشد ۱۲- اقدامات انضباطی تخلف از آیین‌نامه‌های اخلاقی	الف- والدین را به تعامل فعال در تعلیم و تربیت فرزندانشان تشویق می‌کند ب- مشاوره به والدین در جهت پیشرفت یادگیرندگان ۳- تعهد به اجتماع الف- ارتقاء اعتماد و مسئولیت اجتماعی ب- مشارکت در آماده سازی زندگی اجتماعی ج- حمایت از عدالت آموزشی د- حمایت فعالانه از مفاهیم دموکراسی ه- ارتقا و انتقال ارزشهای مثبت اجتماع و- تشویق به تحلیل انتقادی یادگیرندگان ۴- تعهد به حرفه الف ارتقاء استانداردهای حرفه‌ای ب- ارتقا توسعه اخلاقی حرفه‌ای ج- صداقت در تصمیم‌گیری‌های آموزشی د- مشارکت و حمایت از پیشرفت فرهنگ حرفه‌ای ه- مشارکت همکاران در ارتقا یادگیری دانش‌آموزان و- همکاری در آماده سازی معلمین تازه کار ز- قضاوت حرفه‌ای	الف- والدین را به تعامل فعال در تعلیم و تربیت فرزندانشان تشویق می‌کند ب- مشاوره به والدین در جهت پیشرفت یادگیرندگان ۳- تعهد به اجتماع الف- ارتقاء اعتماد و مسئولیت اجتماعی ب- مشارکت در آماده سازی زندگی اجتماعی ج- حمایت از عدالت آموزشی د- تعهد اخلاقی- مربیان الف- آشنایی با مراحل رشد کودکی و اهمیت آن ب- حمایت از روابط صمیمانه کودک و خانواده ج- آشنایی با تفاوت‌های فردی و به رسمیت شناختن آن د- توجه، اعتماد و احترام به کودکان در محیط‌های گوناگون ۴- جهت‌گیری دینی بر اساس کتاب آسمانی انجیل الف- آشنایی با اصول اخلاقی کتاب مقدس ب- آشنایی با راه حقیقت و زندگی مبتنی بر کتاب مقدس ج- پرورش ضوابط اخلاق مسیحیت با خود، معرفت و بصرت (انگیزش درونی) د- پرورش عبودیت در یادگیرندگان با نماز، دعا و عبادت تسلیم خداوند	جهت منافع شخصی یا تأثیرات سیاسی- اجتماعی مذهبی و اقتصادی اجتناب کند ط- پذیرش گواهینامه تخصصی از مؤسسات معتبر ی- ارتقاء استانداردهای حرفه‌ای براساس توسعه پژوهش س- ارتقاء پاسخگویی مدیران در برابر رفتار و اعمال خود ع- ارتقاء تعهد به مدیران و دیگر کارکنان ۳- تعهد اخلاقی- مربیان الف- آشنایی با مراحل رشد کودکی و اهمیت آن ب- حمایت از روابط صمیمانه کودک و خانواده ج- آشنایی با تفاوت‌های فردی و به رسمیت شناختن آن د- توجه، اعتماد و احترام به کودکان در محیط‌های گوناگون ۴- جهت‌گیری دینی بر اساس کتاب آسمانی انجیل الف- آشنایی با اصول اخلاقی کتاب مقدس ب- آشنایی با راه حقیقت و زندگی مبتنی بر کتاب مقدس ج- پرورش ضوابط اخلاق مسیحیت با خود، معرفت و بصرت (انگیزش درونی) د- پرورش عبودیت در یادگیرندگان با نماز، دعا و عبادت تسلیم خداوند	خودتأملی ح- ارتقاء شخصیت فعال، کنجکاوی و دقیق ۳- تعهد به توسعه حرفه‌ای الف- آشنایی با اهداف توسعه حرفه‌ای ب- ارتقا یادگیری گروهی بین معلمان و دانش‌آموزان ج- مشارکت در تجارب فردی و گروهی با محوریت توسعه حرفه‌ای د- ارتقا بهبود عملکرد با محوریت پژوهش آموزشی تفاوت ۴- تعهد به همکاران و متخصصان (الف) تشویق به ایجاد و حفظ استانداردهای بالا ب- انتقال تجارب نوین به همکاران ج- همکاری با انجمن‌های علمی و حرفه‌ای د- احترام به متخصصان و حمایت از شکل‌گیری محیط حرفه‌ای در حوزه تدریس و یادگیری ز- مشارکت در آماده سازی و ارتقای مربیان جدید. ۵- تعهد به والدین و جامعه الف- همکاری با والدین و جامعه ب- ایجاد اعتماد و احترام به والدین و	آن را بپذیرد د- معلم باید از انجمن حرفه‌ای در ترویج منافع معلمین حمایت کند ۳- تعهد معلم به کارفرما الف- معلم باید به اقتدار مدیر مدرسه احترام بگذارد ب- معلم باید از تضاد منافع اجتناب کند ۴- نیابدهایی که از آن اجتناب باید کرد: تعهد معلم به الف- معلم نباید با دانش‌آموزان ناعادلانه رفتار کند ب- معلم نباید اعتماد به نفس دانش‌آموزان را در حضور سایر دانش‌آموزان تضعیف کند ج- معلم نباید اطلاعات محرمانه دانش‌آموزان را فاش کند د- معلم نباید برای تدریس خصوصی که خود مشغول آموزش آن بود پاداش اضافی دریافت کند ه- معلم نباید آگاهانه امنیت دانش‌آموزان را نادیده بگیرد - تعهد معلم به حرفه الف- معلم نباید به دنبال اکتساب موقعیت

اخلاق حرفه‌ای انجمن معلمان نیوبرانزویک کانادا	اخلاق حرفه‌ای ایالت نیویورک	انجمن معلمان کاتولیک آمریکا	منشور اخلاقی نیوزلند- استرالیا	منشور اخلاقی حرفه‌ای معلمین هند	ایالت نانیگوبال مالو- هند	اصول اخلاق حرفه‌ای فیلیپین	اخلاق حرفه‌ای مکزیک و اسپانیا	اخلاق حرفه‌ای یونسکو
<p>از طریق ابزار حرفه‌ای باشد</p> <p>ب- معلم نباید به دنبال موقعیت اختلاف انگیز در انجمن حرفه‌ای باشد</p> <p>ج- معلم نباید اعتماد به نفس پدر و مادر دانش‌آموزان را در حضور دیگران تضعیف کند</p> <p>د- معلم نباید از معلم همکار خود به جز موارد زیر استفاده کند</p> <ul style="list-style-type: none"> حفاظت منافع حرفه‌ای پاسخگویی به کارفرما زمانی که قانون آن را مجاز می‌شمارد ه- معلم نباید گزارش شفاهی یا کتبی در مورد همکارش ارائه دهد و- معلم نباید هر فرد یا گروهی را به عنوان صدای رسمی معلمان انتخاب کند ز- معلم نباید هدایای شخصی از شرکت‌های سرویس دهنده مدارس که به نفع برنامه مدرسه نیست را قبول کند • تعهد معلم به کارفرما الف- معلم نباید در فعالیتهایی شرکت 	<p>فرصتهای آموزشی برای همه یادگیرندگان</p> <p>۶- تعهد به بنیاد فکری و اخلاقی جامعه</p> <p>الف- آنچه را که شناخته شده را به اشتراک همکاران حرفه‌ای و جامعه می‌گذارد</p> <p>ب- حمایت همه جانبه از فهم دانش، اشاعه دانش و تولید دانش</p> <p>ج- حمایت از دانش به صورت شکل‌های مختلف قابل فهم</p> <p>د- حمایت از رشد و توسعه دانش در جامعه</p> <p>ه- ارائه الگوی صداقت، روشنفکری، درایت و انعطاف برای جوانان و عموم مردم</p>	<p>شوند</p> <p>مسئولیت‌های اخلاقی معلم</p> <p>۱- مسئولیت در برابر دانش‌آموزان</p> <p>الف- ایجاد محیط یادگیری قابل اعتماد</p> <p>ب- ارتقاء آموزش و سطوح یادگیری دانش‌آموزان</p> <p>ج- دستیابی مربیان به استانداردهای اخلاقی و اصول اخلاقی بنیادی</p> <p>د- مشارکت و رهبری آموزش اخلاق حرفه‌ای مربیان</p> <p>۲- مسئولیت در برابر والدین و سرپرستان</p> <p>الف- حفظ اعتماد و احترام به والدین و سرپرستان یادگیرندگان</p> <p>۳- مسئولیت در برابر همکاران</p> <p>الف- ارتقاء خودتنظیمی به رشد حرفه‌ای خود و همکاران</p> <p>ب- ایجاد و حفظ یادگیری جمعی در ارتباط با ویژگی‌های حرفه‌ای</p> <p>ج- ارتقای یادگیری دائمی در بهبود بافت حرفه‌ای</p> <p>۴- مسئولیت در برابر جامعه</p> <p>الف- ارتقاء اصلاح آموزی معقول</p> <p>ب- سندیت توسعه حرفه‌ای مجاز</p>	<p>بر اساس کدهای اخلاقی</p>	<p>در اقدامات انضباطی به شرح زیر است</p> <p>الف- لغو صدور گواهی نامه و مجوز ثبت نام</p> <p>ب- تعلیق از عمل تدریس</p> <p>ج- توبیخ</p> <p>د- لغو موقت تدریس</p>	<p>در اقدامات انضباطی به شرح زیر است</p> <p>الف- لغو صدور گواهی نامه و مجوز ثبت نام</p> <p>ب- تعلیق از عمل تدریس</p> <p>ج- توبیخ</p> <p>د- لغو موقت تدریس</p> <p>۷. تعهد به معلمان رسمی و سایر کارکنان مدرسه</p> <p>الف- ارائه ادب، احترام حرفه‌ای، همدردی به همکاران و نظارت و کنترل به مدرسه، مدیریت پیوسته دنبال کند</p> <p>ب- همکاری در شناسایی تدوین و اجرای سیاست‌ها (مقامات معلمان و سایر کارکنان</p>	<p>مصون نگه دارد.</p> <p>(و) مسئولیت اصلاح رفتار غیراخلاقی و غیر حرفه‌ای همکاران</p> <p>انتقاد موجه و کتبی بدون نقض حق فردی ارائه دهد.</p> <p>۴. تعهد معلم و مقامات بالاتر در رشته‌های حرفه‌ای</p> <p>(الف) تلاش صادقانه برای درک و حمایت از سیاست‌های مشروع مدرسه</p> <p>(ب) معلم نباید اتهامات نادرست علیه مافوق بدهد، اگر اتهامات درست باشد باید در مرجع صالح سوگند خورد.</p> <p>(ج) پذیرش کسب و کار رسمی از طریق ابلاغ رسمی</p> <p>(د) معلم باید به دنبال جبران خسارت بی‌عدالتی در حد ممکن باشد</p> <p>(ه) پذیرش موقعیت‌ها و انتقال‌های معلمان بر اساس شایستگی‌ها</p> <p>۵. معلم و کسب و کار</p> <p>(الف) حق شرکت در درآمد مشروع را دارد.</p> <p>(ب) ارائه شهرت خوب در خل و فصل بدهی‌ها و وام‌ها</p> <p>(ج) دوری از سرمایه‌گذاری در شرکت‌های تجاری</p> <p>۶. اقدامات انضباطی</p> <p>تخلف از آیین نامه‌های اخلاقی در اقدامات انضباطی به شرح زیر است:</p> <p>(الف) لغو صدور گواهی نامه و مجوز ثبت نام</p> <p>(ب) تعلیق از عمل تدریس</p> <p>(ج) توبیخ</p> <p>(د) لغو موقت تدریس</p> <p>۷. تعهد به معلمان رسمی و سایر کارکنان مدرسه</p> <p>الف- ارائه ادب، احترام حرفه‌ای، همدردی به همکاران و نظارت و کنترل به مدرسه، مدیریت پیوسته دنبال کند</p> <p>ب- همکاری در شناسایی تدوین و اجرای سیاست‌ها (مقامات معلمان و سایر کارکنان</p>	<p>اخلاق حرفه‌ای یونسکو</p>	

اخلاق حرفه‌ای یونسکو	اخلاق حرفه‌ای مکزیک و اسپانیا	اصول اخلاق حرفه‌ای فیلیپین	ایالت نانیگوبال مالو- هند	منشور اخلاق حرفه‌ای معلمین هند	منشور اخلاقی نیوزلند- استرالیا	انجمن معلمین کاتولیک آمریکا	اخلاق حرفه‌ای ایالت نیویورک	اخلاق حرفه‌ای انجمن معلمین نیوبرانزویک کانادا
		<p>ج- ترغیب به رشد حرفه‌ای معلمان</p> <p>د- جلوگیری از اخراج مدیران مدارس و زبردستان مگر در شرایط خاص</p> <p>۹-معلمان و والدین</p> <p>الف- ایجاد در روابط دوستانه با معلمان و والدین و حفظ آن</p> <p>ب- اطلاع از پیشرفت و کمبودهای یادگیرندگان و درصدد جلب همکاری برای بهبود آنان</p> <p>ج- پذیرش شکایت والدین با درک متقابل و پرهیز از انتقادهای غیر منصفانه</p> <p>۱۰- معلمان به عنوان یک فرد</p> <p>الف) تعهد به زندگی و منزلت در همه زمان ها و مکان ها</p> <p>ب) حق نظم دهی در رفتار شخصی و رفتار با دیگران</p> <p>ج) ارائه الگو شایسته برای دانش آموزان و دیگران باشد</p>						<p>کندکه در جهت پیشبرد منافع مالی شخصی خود به ضرر کارفرما در طول ساعات آموزش باشد.</p> <p>ب-معلم نباید در رفتارهای سوء و نکوهیده شرکت کند که حرفه معلمی را بی اعتبار کند</p> <p>ج-معلم نباید در جرم جنایی اعتیاد محکوم شود که به حرفه معلمی آسیب جدی وارد کند.</p>

۱-۳- شباهت‌ها و تفاوت‌های مقوله‌های تفصیلی اخلاق حرفه‌ای در تجارب جهانی چگونه

هست؟

جدول ۵-۶- شباهت‌ها و تفاوت‌های مقوله‌های تفصیلی اخلاق حرفه‌ای در تجارب جهانی

تفاوت‌های مقوله‌های تفصیلی تجارب جهانی	شباهت‌های مقوله‌های تفصیلی در تجارب جهانی
۱. در انجمن معلمین نیوبرانزویک (کانادا) مقوله‌های اخلاقی حرفه‌ای با محور باید‌ها و نیاید‌های حرفه‌ای تنظیم شده است	۱. در همه کشورهای مقوله‌های اخلاقی حرفه‌ای حداقل در سه عنصر است (الف) تعهد معلم به دانش‌آموزان (ب) تعهد معلم به معلم و حرفه (ج) تعهد معلم به کارفرما
۲. مقوله‌های اخلاقی حرفه‌ای انجمن کاتولیک آمریکا در مفاهیم تعهد اخلاقی، شایستگی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی و اخلاقی ارتقا پاسخگویی با جهت گیری دینی بالاتر از کشورهای دیگر است. انتظارات شایستگی با محوریت دینی بالاتر از اخلاقی شهروندی است	۲. مقوله اخلاقی حرفه‌ای همه کشورها با تعهد به رشد یادگیرندگان در ابعاد جسمی، عاطفی، اجتماعی و مدنی در مسیر استانداردهای بالای موفقیت تأکید شده است
۳. تفاوت مقوله اخلاقی حرفه‌ای معلمین هند نسبت به کشورهای دیگر در تعهد به برابری انسانها، تعهد به اجتماع و (سازواری برنامه درسی با ارزشهای قانون (اساسی) بیشتر تأکید شده است	۳. در همه کشورها انتظارات مقوله‌های اخلاقی حرفه‌ای عبور از اخلاقی عمومی به سمت اخلاقی اجتماعی است و اخلاقی حرفه‌ای پلی برای تعالی اخلاقی نظام اجتماعی است
۴. طبقه‌بندی مقوله‌های اخلاقی حرفه‌ای فیلیپین بیشتر از کشورهای دیگر بود و فیلیپین مقوله‌های دوازده گانه برای اخلاقی حرفه‌ای مشتعل بر تعهد به جامعه، تعهد به حرفه، تعهد معلمان به حرفه، معلم به حرفه، معلم و مقامات بالاتر در رشته های حرفه‌ای، معلمان رسمی و سایر کارکنان مدرسه، معلمان والدین، معلم و کسب کار، معلم به عنوان فرد انسانی، براساس اقدامات انضباطی پیگیری شده است.	۴. اصول اخلاقی حرفه‌ای بیشتر کشورها بر عدالت آموزشی، آموزش با کیفیت و عدالت توزیعی تأکید شده است
۵. اخلاقی حرفه‌ای در کشورهای در حال پیشرفت بیشتر به وفاداری نظام و تثبیت نظام سیاسی، عدالت آموزشی، ارتقا اخلاقی ملی و پرورش عشق به وطن قرار دارد	۵. مقوله‌های اخلاقی حرفه‌ای در بیشتر کشور بر شکل گیری هویت ملی تأکید شده است
۶. در فیلیپین عدالت آموزشی، عدالت توزیعی و روپدادی هم تأکید شده است	۶. آموزش اخلاقی حرفه ای در کشورهای مختلف عامل ارتقای مقوله‌های اخلاقی حرفه‌ای است
۷. مقوله‌های اخلاقی حرفه‌ای در دانشگاههای مکزیک و اسپانیا در اصول اخلاقی بر مفاهیم سود، ضرر نرساندن استقلال و عدالت تأکید شده است.	۷. در همه کشورهای بر آماده سازی معلمین در اخلاقی حرفه‌ای بدو خدمت و ضمن خدمت تأکید شده است
۸. اخلاقی حرفه‌ای در دانشگاههای مکزیک و اسپانیا با مفاهیم اخلاقی عمومی، اخلاقی کاربردی، اخلاقی مدنی تحلیل و توصیف شده است و اخلاقی حرفه‌ای عاملیت میانجی برای تعالی اخلاقی و نظام اجتماعی ارائه شده است	۸. در همه کشورهای مفاهیم معضلات اخلاقی در تصمیم گیری اخلاقی تأکید شده است، براساس کارورزی گروهی تجارب اخلاقی و معضلات اخلاقی به صورت آموزش بالینی تأکید شده است
۹. ارزش‌های الزام آور که در اخلاقی عمومی، مدنی و اخلاقی حرفه‌ای وجود دارد عبارتند از مسئولیت، صداقت، احترام و انسجام است (دانشگاه مکزیک و اسپانیا)	۹. در مقوله‌های اخلاقی حرفه‌ای تعهد به معلم و همکاران و سازمان (مدرسه، اداره آموزش و پرورش ...) در همه کشورهای به رازداری اطلاعات یادگیرندگان و همکاران تأکید شده است
۱۰. اخلاقی حرفه‌ای در دانشگاههای مکزیک و اسپانیا مشتعل بر مجموعه‌ای مفاهیم شایستگی اجتماعی، قانونی بودن، هنجارها، اصول اخلاقی، کنترل رفتارهای غیراخلاقی، شایستگی‌های شناختی، ارزش‌های حرفه‌ای است.	۱۰. تهیه اخلاقی حرفه‌ای در آموزش عمومی بیشتر کشورها منجر به تهیه منشور اخلاقی حرفه‌ای معلمین در کشورهای مختلف باعث شده است که آماده سازی معلمین در آموزش اخلاقی حرفه ای قبل از خدمت و حین خدمت به صورت برنامه ریزی شده پیگیری شود، آموزش اخلاقی حرفه‌ای قبل از خدمت و اخلاقی حرفه‌ای راهبردی شده است.
۱۱. ارتقای اخلاقی حرفه‌ای در دانش‌شناختی، عاطفی و مهارتی وجود دارد، که در داوطلبان معلمی در دوره کارورزی آماده سازی اخلاقی حرفه ای انجام شده است (یونسکو)	۱۱- شباهت مقوله های در استانداردهای اخلاقی، مصلحت عامه(ترجیح دادن منافع عموم مردم) مصلحت قانونی (ترجیح دادن قانون در همه شرایط) و مصلحت حرفه ای (احترام،اعتماد، انسجام و عدالت) در موقعیت های متفاوت بود .
۱۲. هسته‌های اصلی اخلاقی حرفه‌ای، کدهای اخلاقی حرفه‌ای است و هسته‌های جانبی فناوری اخلاقی، مسئولیت اجتماعی، شایستگی حرفه‌ای و یادگیرندگان است و محیط پیرامونی آن اجتماع، والدین	
۱۳. آمادگی مربیان در اخلاقی حرفه ای معلمین در سازمانه های مختلف به عنوان ارتقا شایستگی حرفه ای در مدل آموزش معلمان پیگیری شده است .	
۱۴. مقوله‌های اخلاقی حرفه‌ای در یونسکو (۲۰۰۷) با کشورهای دیگر متفاوت است که مقوله‌های مشتعل بر تعهد به دانش‌آموزان، مسئولیت به جامعه مدرسه، مسئولیت به شایستگی حرفه‌ای مسئولیت به دانش‌آموزان، مسئولیت استفاده از فناوری است. در شناسایی مدل از تعهد به سمت مسئولیت اجتماعی سوق پیدا کرده است	
۱۵. مدل اخلاقی حرفه‌ای یونسکو بر آماده سازی بیشتر معلمین براساس مفهوم خودتأملی و تصمیم گیری دنبال شده است که حاصل آن خود پاسخگویی حرفه ای است.	
۱۶. مدل اخلاقی حرفه ای به سطوح مختلف رشدی، یادگیرندگان حرفه ای معلمی، دنیای یادگیرندگان کودکی، جوانی و بزرگسالی را تضمین کرده است (یونسکو)، کودکی، نوجوانی، بزرگسالی تأکید شده است.	
۱۷. آفات اخلاقی حرفه‌ای معلمین در انجمن معلمین کاتولیک مستقر در آمریکا لذت به دنیا و اشتغال به امور دنیوی خودخواهی و خودآرایی بر اجتناب از آن تأکید شده است	

۴-۱- شناسایی مقوله ها و واحدهای اخلاق حرفه ای معلمان در تجارب جهانی چگونه هست؟

جدول ۵-۷- شناسایی مقوله ها و واحدهای اخلاق حرفه ای معلمان در تعهد معلم به دانش آموزان

تعهد معلم - دانش آموزان	
نبایدها	بایدها
معلم نباید با دانش آموزان ناعادلانه رفتار کند	متعهد به کرامت انسانی یادگیرندگان در انتقال ارزشها
معلم نباید اطلاعات محرمانه دانش آموزان را فاش کند.	متعهد به استانداردهای بالای موفقیت
معلم نباید هنگامی که خود مسئول آموزش فرد بوده برای تدریس خصوصی پاداش دریافت کند.	متعهد به امنیت انسانی یادگیرندگان
معلم نباید اعتماد به نفس دانش آموز را در حضور سایر دانش آموزان تضعیف کند.	متعهد به ارتقاء اطلاعات میراث فرهنگی یادگیرندگان
معلم نباید به دانش آموزان ضرر و آسیبی برساند.	متعهد به سطوح یادگیری، تحلیل، ترکیب، ارزشیابی
معلم نباید یادگیرندگان را استثمار کند.	متعهد به انتقال تجارب یادگیری به زندگی
معلم نباید کلیشه‌های منفی مناطق محروم را بپذیرند.	سازواری برنامه درسی با ارزشهای قانون اساسی
	سازواری آموزش با نیازهای دانش آموزان
	ارتقاء سلامت شناختی و معنوی یادگیرندگان
	تعهد مراقبتی از دانش آموزان نیازهای ویژه و مناطق محروم

جدول ۵-۸ شناسایی مقوله‌ها و واحدهای اخلاق حرفه‌ای معلمان در تعهد معلم- حرفه و همکاران و انجمن حرفه‌ای

تعهد معلم- حرفه و همکاران و انجمن حرفه‌ای	
نبایدها	بایدها
معلم نباید دارای جمود و تحقیر علمی باشد	تعهد به حفظ روابط عمومی مطلوب براساس مصلحت عامه
معلم نباید در ارتقاء علاقه حزبی، سیاسی، مذهبی به طور مستقیم درگیر شود	تعهد به بهبود مهارت‌های حرفه‌ای با آگاهی از تغییر آموزش و پرورش
معلم نباید اظهارات موهن در مورد همکاران، والدین و دانش‌آموزان کند	تعهد به پذیرش به انتقاد عاقلانه همکاران
معلم نباید به دنبال موقعیت اختلاف انگیز در انجمن حرفه‌ای باشد	ترویج به تعهد منافع حرفه‌ای معلمان
معلم نباید از همکار خود به جز موارد (حفاظت منافع حرفه، پاسخگویی به کارفرما و مجوز قانونی انتقاد کند	ارتقاء راهبردها و روشهای تدریس و یادگیری
معلم نباید گزارش شفاهی یا کتبی در مورد همکارش ارائه کند	ارتقاء توسعه اخلاق حرفه‌ای
معلم نباید اطلاعات همکاران را فاش کند	ارتقاء عزت و شرافت حرفه‌ای
	ارتقاء یادگیری گروهی بین معلمان و دانش‌آموزان
	ارتقاء یادگیری مداوم حرفه‌ای خودتنظیمی، خود تأملی، خودپاسخگویی، خودراهبری
	ارتقاء دانش تفاوت‌های فردی یادگیرندگان
	معلم باید آزادی علمی و از فعالیت علمی لذت ببرد
	احترام و تعهد به همکاران

جدول ۵-۹ شناسایی مقوله ها و واحدهای اخلاق حرفه ای معلمان در تعهد معلم به والدین و سرپرستان

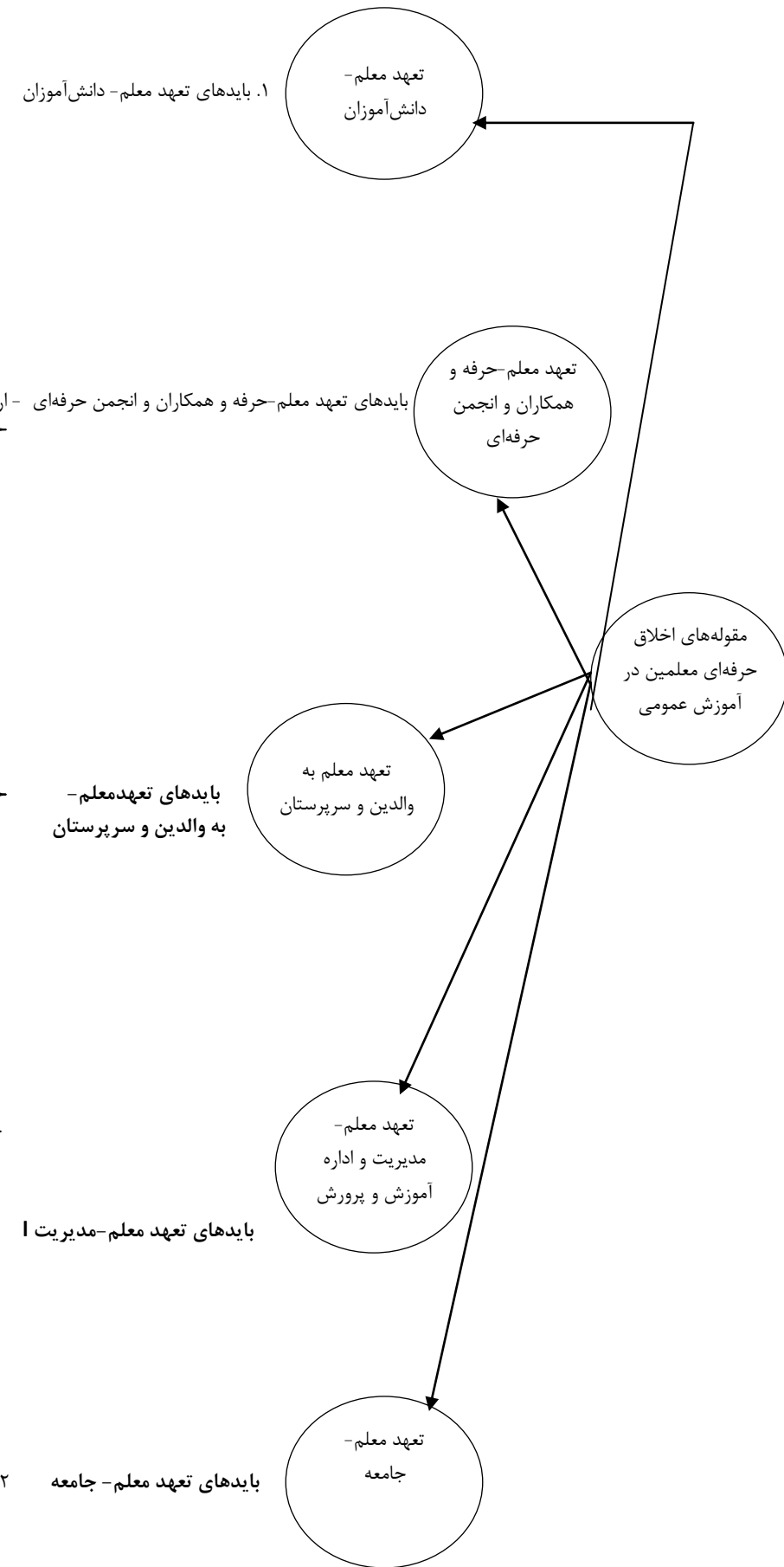
تعهد معلم به والدین و سرپرستان	
نبایدها	بایدها
معلم نباید اعتماد به نفس والدین دانش‌آموزان را در حضور دیگران تضعیف کند	ایجاد اعتماد و احترام به والدین و سرپرستان دانش‌آموزان
پذیرش شکایت والدین با درک متقابل و همدلی اجتناب از انتقاد غیرمنصفانه	دفاع و حمایت از فرصتهای برابر آموزشی برای همه یادگیرندگان
	تعهد به رعایت انصاف، صداقت و درستی در تعاملات با والدین و سرپرستان
	معلمان متعهد هستند که پیشرفت‌ها و کمبودهای یادگیرندگان را به اطلاع والدین برسانند
	ایجاد اعتماد و احترام به والدین
	انتقال میراث فرهنگی
	تعهد به ویژگی‌های شخصیتی، خوش‌رویی، فروتنی و مهربانی و سعه‌صدر

جدول ۵- ۱۰- شناسایی مقوله ها و واحدهای اخلاق حرفه ای معلمان در تعهد معلم مدیریت اداره آموزش و پرورش

معلم - مدیریت و اداره آموزش و پرورش	
نبایدها	بایدها
معلم نباید در فعالیتهایی شرکت کند که در جهت پیشبرد منافع مالی شخصی خود به ضرر کارفرما در طول ساعات آموزش باشد	انجام وظایف محوله به طور کامل و به موقع
معلم نباید در رفتارهای سوء نکوهیده شرکت کند که حرفه معلمی را بی اعتبار کند	رعایت ضوابط و مقررات حرفه ای
معلم نباید در یک جرم جنایی محکوم شود که به حرفه معلمی آسیب جدی وارد کند	ادای سوگند که پیوسته همیار دولت و مسئول رسمی مدرسه باشند
معلم نباید از اقتدار خود برای ترویج و اشاعه سیاسی استفاده کند	معلمین باید همیار مسئولین رسمی مدارس باشند
معلم و مدیران نباید در تصمیم گیری آموزشی غیرصادق باشند	حمایت از سیاست مشروع مدرسه و دولت
معلم و مدیران نباید از قدرت خود سوء استفاده کنند	احترام به انتخاب افراد در موقعیتها براساس شایستگی و شایستگی آنان
	تعهد به انسجام و یکپارچگی نظام تعلیم و تربیت
	تعهد به قانون گرایی در انجام فعالیت های حرفه ای
	تعهد به پاسخگویی نیازهای یادگیرندگان و مافوق
	التزام عملی به سیاستها و قوانین آموزشی به دانشگاه
	احترام و تعهد به مدیریت و اداره آموزش و پرورش

جدول ۵-۱۱- شناسایی مقوله‌ها و واحدهای اخلاق حرفه‌ای معلمان در تعهد معلم - جامعه

تعهد معلم - جامعه	
نبایدها	بایدها
معلم باید از قمار، سیگار کشیدن و مستی و کلیه رفتارهای غیرقانونی اجتناب کند	تعهد به بنیادهای فکری و اخلاقی مدیریت گیری اسلام و نظام جمهوری اسلامی
معلم نباید به یک جرم جنایی محکوم شود که به حرفه معلمی آسیب جدی وارد شود	تعهد به ارزشها و اصول اخلاقی بنیادی جامعه
معلم نباید اتهامات نادرست علیه مافوق بدهد اگر شواهد درست دارد در کنار و مراجع صالح با سوگند ارائه کند	۱- عدالت
معلم باید از پارتی بازی، رشوه، تخلف اخاذی اجتناب کند	-الف) تعهد به عدالت اجتماعی
از تحقیر، جامعه، ارزشهای جامعه و فرهنگی اجتناب کند	ب) تعهد به عدالت آموزشی
معلم نباید قانون گریز با شد	ج) تعهد به عدالت در آموزش با کیفیت
	۲- احترام
	الف) تعهد به احترام طبقات مختلف جامعه
	الف) همه دانش‌آموزان صرف نظر از طبقه اجتماعی، باورها، دین و جنس با احترام رفتار شود
	ب) همه دانش‌آموزان، همکاران و والدین ... احترام آنها حفظ شود
	ج) تعهد به احترام تفاوت‌های فردی دانش‌آموزان و خانواده‌ها
	۳- انسجام و همبستگی ملی
	۴- تعهد به اعتماد مسئولیت پذیری
	۵- تعهد به تعهد حرفه‌ای
	۶- تعهد به شایستگی حرفه‌ای
	الف) شایستگی حرفه‌ای
	ب) مسئولیت اخلاقی
	۷- تعهد به مصلحت عامه (برابری انسانها)
	۸- تعهد به مسئولیت فناوری اخلاقی
	تعهد به انتقال میراث فرهنگی
	تعهد به ترویج غرور ملی
	تعهد وفاداری به قانون اساسی و اسناد تحولی کشور
	ترویج اطاعت از قوانین
	معلم باید رهبری و ابتکار عمل برای شرکت فعال در جامعه را فراهم کند
	تعهد به شایستگی حرفه‌ای که بهره‌وری ملی و بین‌المللی را تقویت کند



۱. بایدهای تعهد معلم- دانش آموزان

تعهد معلم- دانش آموزان

تعهد معلم- حرفه و همکاران و انجمن حرفه‌ای

بایدهای تعهد معلم- به والدین و سرپرستان

تعهد معلم به والدین و سرپرستان

بایدهای تعهد معلم- مدیریت

تعهد معلم- مدیریت و اداره آموزش و پرورش

بایدهای تعهد معلم- جامعه

تعهد معلم- جامعه

- متعهد به کرامت انسانی یادگیرندگان در انتقال ارزشها
- متعهد به استانداردهای بالای موفقیت
- متعهد به امنیت انسانی یادگیرندگان
- متعهد به ارتقا اطلاعات میراث فرهنگی یادگیرندگان
- متعهد به سطوح یادگیری ، تحلیل، ترکیب، ارزشیابی
- متعهد به انتقال تجارب یادگیری به زندگی
- سازواری برنامه درسی با ارزش‌های قانون اساسی
- سازواری آموزش با نیازهای دانش آموزان
- رتقاء سلامت شناختی و معنوی یادگیرندگان
- تعهد مراقبتی از دانش آموزان جهت توانمند سازی مناطق محروم
- تعهد به حفظ روابط عمومی مطلوب براساس مصلحت عامه
- تعهد به بهبود مهارتهای حرفه‌ای با آگاهی از تغییرات آموزش و پرورش
- تعهد به پذیرش انتقاد عاقلانه همکارا
- ترویج به تعهد منافع حرفه‌ای معلمان
- ارتقاء راهبردها و روشهای تدریس و یادگیری
- ارتقاء، توسعه اخلاق حرفه‌ای
- ارتقاء عزت و شرافت حرفه‌ای
- ارتقای یادگیری گروهی بین معلمان و دانش آموزان
- ارتقای یادگیری مداوم حرفه‌ای
- ارتقای خودتنظیمی، خود تأملی، خودپاسخگویی، خودراهبری
- ارتقای دانش تفاوت‌های فردی یادگیرندگان
- معلم باید آزادی علمی و از فعالیت علمی لذت ببرد
- احترام و تعهد به همکاران

نبایدهای تعهد معلم- دانش آموزان

- معلم نباید با دانش آموزان ناعادلانه رفتار کند
- معلم نباید اطلاعات دانش آموزان را فاش کند
- معلم نباید هنگامی که خود مسئول آموزش فرد بوده برای تدریس خصوصی پاداش دریافت کند
- معلم نباید اعتماد به نفس دانش آموز را در حضور سایر دانش آموزان تضعیف کند
- معلم نباید به دانش آموزان ضرر و آسیبی برساند
- معلم نباید یادگیرندگان را استثمار کند
- معلم نباید کلیشه‌های منفی مناطق محروم را بپذیرند

نبایدهای تعهد معلم- حرفه و همکاران و انجمن حرفه‌ای

- معلم نباید دارای جمود و تصیح علمی باشد
- معلم نباید در ارتقا علاقه جزئی، سیاسی، مذهبی به طور مستقیم درگیر شود
- معلم نباید اظهارات مؤمن در مورد همکاران، والدین و دانش آموزان کند
- معلم نباید به دنبال موقعیت اختلاف انگیزه در انجمن حرفه‌ای باشد
- معلم نباید از همکار خود به جز موارد (حفاظت منابع حرفه، پاسخگوی به کارفرما و مجوز قانونی انتقاد کند
- معلم نباید گزارش شفاهی یا کتبی در مورد همکاری ارائه کند
- معلم نباید اطلاعات همکاران را فاش کند

نبایدهای تعهد معلم به والدین و سرپرستان

- ایجاد اعتماد و احترام به والدین و سرپرستان دانش آموزان
- دفاع و حمایت از فرصتهای برابر آموزشی برای همه یادگیرندگان
- تعهد به رعایت انصاف، صداقت و درستی در تعاملات با والدین و سرپرستان
- معلمان متعهد هستند که پیشرفت‌ها و کمبودهای یادگیرندگان را به اطلاع والدین برسانند
- ایجاد اعتماد و احترام به والدین
- انتقال میراث فرهنگی
- تعهد به ویژگی‌های شخصیتی، خوش رویی، فروتنی و مهربانی سعه صدر و بردباری، رازداری
- انجام وظایف محوله به طور کامل و به موقع
- رعایت ضوابط و مقررات حرفه‌ای
- ادای سوگند که پیوسته همیار دولت و مسئول رسمی باشند
- معلمان باید همیار دولت مسئولین رسمی مدارس باشند
- حمایت از سیاست مشروع مدرسه و دولت

نبایدهای تعهد معلم- مدیریت و اداره آموزش و پرورش

- معلم نباید در فعالیتهایی شرکت کند که در جهت پیشبرد منافع مالی شخصی خود به ضرر کارفرما در طول ساعات آموزش باشد
- معلم نباید در رفتارهای سوء و نکوهیده شرکت کند که حرفه معلمی را بی‌اعتبار کند
- معلم نباید در یک جرم جنایی محکوم شود که به حرفه معلمی آسیب جدی وارد کند
- معلم نباید از اقتدار خود برای ترویج و اشاعه سیاسی استفاده کند
- معلم و مدیران نباید در تصمیم‌گیری آموزشی غیرصادق باشند
- معلم و مدیران نباید از قدرت خو سوء استفاده کنند

نبایدهای تعهد معلم- جامعه

- معلم باید از قمار، سیگار کشیدن و مستی و کلیه رفتارهای غیرقانونی اجتناب کند
- معلم نباید به یک جرم جنایی محکوم شود که به حرفه معلمی آسیب جدی وارد شود
- معلم نباید اتهامات نادرست علیه مافوق بدهد اگر شواهد درست دارد در کنار مراجع صالح باید سوگند ارائه کند
- معلم نباید از پارتی بازی، رشوه، تخلف اخاذی اجتناب کند
- از تحقیر، جامعه، ارزش‌های جامعه و فرهنگ اجتناب کند
- معلم نباید قانون گریز باشد

- احترام به انتخاب افراد در موقعیت‌ها بر اساس صلاحیت و شایستگی آنها
- تعهد به انسجام و یکپارچگی نظام تعلیم و تربیت
- تعهد به قانون گرایی در انجام فعالیتهای حرفه‌ای
- تعهد به پاسخگویی نیازهای یادگیرندگان و مافوق
- التزام عملی به سیاست‌ها و قوانین آموزشی، دانشگاه
- احترام و تعهد به مدیریت و اداره آموزش و پرورش
- تعهد به بنیادهای فکری و اخلاقی مدیریت اسلام و نظام جمهوری اسلامی
- تعهد به ارزشها و اصول اخلاقی بنیادی جامعه
- ۱- عدالت - الف) تعهد به عدالت اجتماعی
- ب) تعهد به عدالت آموزشی
- ج) تعهد به عدالت در آموزش با کیفیت
- ۲- احترام الف) تعهد به احترام طبقات مختلف جامعه
- ب) همه دانش آموزان صرف نظر از طبقه اجتماعی، باورها دین و جنس با احترام رفتار شود
- ج) تعهد به احترام تفاوت‌های فردی دانش آموزان و خانواده‌ها احترام آنها حفظ شود
- ۳- انسجام و همبستگی
- ۴- تعهد به اعتماد و مسئولیت پذیری
- ۵- تعهد به تعهد حرفه‌ای
- الف) مسئولیت پذیری اجتماعی ب) مسئولیت اخلاقی
- ۶- تعهد به شایستگی حرفه‌ای الف) شایستگی حرفه‌ای اجتماعی
- ۷- تعهد به مصلحت عامه (برابری انسان
- ۸- تعهد به مسئولیت فناوری اخلاقی
- ۹- تعهد به انتقال میراث فرهنگی
- ۱۰- تعهد به ترویج غرور ملی
- ۱۱- ترویج اطلاعات از قوانین
- ۱۲- تعهد به شایستگی حرفه‌ای که بهره‌وری ملی و بین‌المللی را تقویت کند

توصیف واحدها و مقوله‌های اخلاق حرفه‌ای معلمان در تجارب جهانی و اسناد تحولی

شباهت اخلاق حرفه‌ای معلمان در تجارب جهانی و اسناد تحولی با محوریت تعهد معلم به دانش‌آموزان چیست؟

جدول ۵-۱۲- شباهت اخلاق حرفه‌ای معلمان در تجارب جهانی و اسناد تحولی با محوریت تعهد معلم به دانش‌آموزان

الف) گزاره‌های تعهد معلم- دانش‌آموزان اسناد تحولی	نام کشورها	گزاره‌های تعهد معلم به دانش‌آموزان در تجارب جهانی
توجه به کرامت ذاتی و اکتسابی یادگیرندگان - تعهد به شکل‌گیری هویت یکپارچه - معلمان نباید از تلقین، اکراه و اجبار در بعد اعتقادی و نگرشی استفاده کنند - معلمان نباید در تربیت یادگیرندگان از تحمیل، فشار، ریاکاری و نفاق استفاده کنند - رعایت حقوق مربیان در عین مسئولیت‌پذیری به آنها - تقویت روحیه مسئولیت‌پذیری متربیان - تعهد به مسئولیت در برابر یادگیرندگان - حفظ احترام به یادگیرندگان صرف نظر از طبقه و جنس - احسان و مهرورزی به یادگیرندگان مختلف - تحکیم تعامل و احترام متقابل معلم و دانش‌آموزان - ارتقاء نظم و انضباط و قانون‌پذیری در میان یادگیرندگان - حمایت از آموزش قانون‌گرایی - دستیابی به سطوح بالاتر شایستگی - پیوند بین اخلاق اجتماعی و قانون‌گرایی - پرهیز از نیاید‌های اخلاقی - ۱- تعهد به تکوین و تعالی جنبه‌های انسانی هویت دانش‌آموزان - متناسب‌سازی مقولات و موضوعات تربیتی و اخلاقی با ویژگی‌های رشدی - تکوین و تعالی پیوسته هویت دانش‌آموزان با تأکید بر وجوه مشترک انسانی، اسلامی و ایرانی - تأمین سلامت جسمی و روحی دانش‌آموزان - پیشگیری از صفات و رذائل اخلاقی - ارتقا الفت و رخوت اسلامی در بین یادگیرندگان - ارتقا نشاط و امیدواری - ارتقا و تحکیم ارتباطات بین مردم و یادگیرندگان - ایجاد انگیزه‌های درونی و بیرونی در تقویت زمینه‌های رشد متربیان	انجمن معلمان نیوبرانزویک کانادا انجمن معلمان نیویورک انجمن معلمان کانتولیک منشور اخلاقی حرفه‌ای معلمان هند منشور اخلاقی نیوزلند- استرالیا منشور اخلاقی فیلیپین اخلاق حرفه‌ای مکزیک و اسپانیا انجمن معلمان نیوبرانزویک کانادا اخلاق حرفه‌ای معلمان نیویورک انجمن معلمان کانتولیک آمریکا منشور اخلاقی نیوزلند- استرالیا انجمن معلمان نیوبرانزویک کانادا منشور اخلاق حرفه‌ای- هند انجمن معلمان نیوزلند استرالیا منشور اخلاق حرفه‌ای فیلیپین، نیوزلند- هند انجمن معلمان نیوبرانزویک کانادا نیویورک نیوزلند استرالیا منشور اخلاق حرفه‌ای معلمان هند اخلاق حرفه‌ای نانیگونال مالو هند	تعهد به کرامت، آزادی و یکپارچگی دانش‌آموزان مربیان به جنسیت ذاتی و ارزش هر فرد احترام می‌گذارند. تقویت اعتماد و احترام به کودکان در محیط‌های گوناگون احترام به شأن انسانی و بنیادی یادگیرندگان دوری از آسیب‌پذیری یادگیرندگان حفظ اطلاعات محرمانه دانش‌آموزان رفتار توأم با عشق و عاطفه عدم تبعیض و احترام به آنها تأکید بر اعتماد متقابل، ایمان به یکدیگر، ایثار در جهت منافع مشترک همکاری کامل با همکاران تأکید بر ارزشها مسئولیت، صداقت، احترام تأکید بر مفاهیم اخلاق حرفه‌ای: شایستگی حرفه‌ای، قانونی بودن، شایستگی‌های شناختی، جلوگیری از رفتارهای غیر اخلاقی تعهد به رشد فیزیکی، اجتماعی و اخلاقی دانش‌آموزان مربیان باید ابعاد فکری، جسمی، عاطفی، اجتماعی و مدنی دانش‌آموزان را رشد دهد متعهد به شکل‌گیری هویت ملی دانش‌آموزان آشنایی با مراحل رشد یادگیرنده و اهمیت آن ارتقاء سلامت یادگیرندگان در ابعاد جسمی، عاطفی، اجتماعی هوش و معنویت تعهد به امنیت دانش‌آموزان دوری از آسیب‌پذیری یادگیرندگان عدم تبعیض و احترام به آنها حفظ و نگهداری اطلاعات شخصی دانش‌آموزان حفظ و نگهداری اطلاعات محرمانه دانش‌آموزان و همکاران مدرسه حفظ اطلاعات محرمانه دانش‌آموزان زمینه‌سازی پیشرفت دانش‌آموزان با استانداردهای موفقیت تشویق یادگیرندگان به فعالیتهای متنوع ارتقا دانش برنامه درسی و پداگوژی آماده‌سازی معلمان که با تعهد آغاز می‌گردد که برای تفکر و عمل یادگیرندگان بکوشد توازن آگاهانه بین دانش نظری و عملی تشویق یادگیرندگان به تفکر انتقادی در موضوع‌های متفاوت سازواری برنامه درسی با ارزشهای قانون اساسی

گزاره‌های تعهد معلم به دانش‌آموزان در تجارب جهانی	نام کشورها	الف) گزاره‌های تعهد معلم - دانش‌آموزان اسناد تحولی
<p>آماده‌سازی کامل به تدریس</p> <p>معلم نباید با دانش‌آموزان ناعادلانه رفتار کند</p> <p>معلم نباید برای تدریس خصوصی که خود مسئول آموزش بوده و پاداش اضافی دریافت کند.</p> <p>معلم نباید اعتماد به نفس دانش‌آموزان را در حضور سایر دانش‌آموزان تضعیف کند</p> <p>ارتقاء اطلاعات میراث فرهنگی یادگیرندگان</p> <p>ارتقا یادگیرندگان در سطح تجزیه و تحلیل ترکیب و ارزیابی</p> <p>تسلط بر دانش تخصصی، مهارت‌های آموزشی و ایثار</p> <p>ایجاد و حمایت از یادگیری جمعی</p> <p>ارتقا استانداردهای حرفه‌ای بر اساس توسعه پژوهش</p> <p>قضاوت حرفه‌ای بر اساس گزاره‌های اخلاقی حرفه‌ای</p> <p>تشویق به تحلیل انتقادی یادگیرندگان</p> <p>ارتقاء یادگیری گروهی بین معلمان و دانش‌آموزان</p> <p>مشارکت در تجارب فردی و گروهی با محوریت توسعه حرفه‌ای</p> <p>حمایت از برنامه‌های مدرسه</p> <p>پذیرش موقعیت‌ها بر اساس شایستگی</p> <p>ایجاد محیط یادگیری قابل اعتماد</p> <p>تشویق یادگیرندگان به فعالیتهای متنوع</p> <p>همه کودکان حق برخورداری از آموزش با کیفیت دارند</p> <p>کمک به تفکر و انتقال تجارب یادگیری به زندگی</p> <p>معلمین آزادی دین یا پرستش دارند ولی نباید موقعیت خود را برای تأثیر دیگران استفاده کند</p> <p>معلمین نباید به قمار، سیگار کشیدن، مستی و فساد بپردازند</p> <p>معلمین نباید در رفتارهای سو و نکوهیده شرکت کند که حرفه معلمی را بی اعتبار کند</p> <p>معلمین نباید در هیچ شرایطی رابطه عاشقانه و جنسی با دانش‌آموزان ایجاد کند</p> <p>معلمین نباید آگاهانه امنیت دانش‌آموزان را نادیده بگیرد</p> <p>ارتقا خود تأملی با تصمیم‌گیری اخلاقی به خودپاسخگویی حرفه ای کمک می کند</p> <p>آشنایی با تفاوت‌های فردی و به رسمیت شناختن آن</p> <p>آشنایی دانش تفاوت‌های فردی یادگیرندگان</p> <p>ارتقا پاسخگویی به افراد و شهروندان</p>	<p>انجمن معلمین نیوبرانزویک نیابدهای الزامی</p> <p>انجمن معلمین نیویورک</p> <p>منشور اخلاق حرفه‌ای هند</p> <p>انجمن معلمین کاتولیک آمریکا</p> <p>استرالیا</p> <p>انجمن معلمین نیویورک</p> <p>اخلاق حرفه‌ای فیلیپین</p> <p>انجمن معلمین کاتولیک آمریکا</p> <p>انجمن معلمین نیویورک</p> <p>منشور اخلاقی هند</p> <p>انجمن معلمین نیویورک</p> <p>کانادا</p> <p>یونسکو</p> <p>یونسکو</p> <p>انجمن معلمین نیویورک</p> <p>انجمن معلمین کاتولیک آمریکا</p> <p>کانادا</p>	<p>۳- تعمیق روحیه همگرایی، کار جمعی، تعاون اجتماعی</p> <p>معلمین نباید ارتباط خشونت‌آمیز و سودجویانه با یادگیرندگان داشته باشند</p> <p>معلمین نباید گفتار ناروا به دانش‌آموزان نسبت دهند</p> <p>معلمین نباید انسان آزاری یا سوء استفاده از دانش‌آموزان بکنند</p> <p>معلمین نباید دانش‌آموزان را تحقیر کنند</p> <p>معلمین نباید در تربیت یادگیرندگان از تحمیل فشار، ریاکاری و نفاق استفاده کنند</p> <p>معلمین نباید حریم و حدود شرعی را در تعاملات کاری یا ارتباط مجازی نادیده بشمارد</p> <p>۴- ایجاد خودآگاهی، خودارزیابی در دانش‌آموزان برای چگونگی جبران، رفع کاستی‌ها و دستیابی به سطوح بالاتر شایستگی</p> <p>فرصت لازم برای پیوند نظر و عمل، تلفیق دانش و تجربیات پیشین با یادگیری جدید به صورت یکپارچه و معنادار جهت تحقق ظرفیت‌های وجودی دانش‌آموزان و توسعه شایستگی</p> <p>ایجاد انگیزه یادگیری از طریق کاوشگری برای یافتن پرسش‌هایی درباره پدیده‌ها، وقایع و روابط آن</p> <p>ارتقا اعتقاد اسلامی و عمل شایسته‌ترین</p> <p>معلم نباید روابط ظالمانه و تعصب قبیله‌ای داشته باشد</p> <p>معلم نباید نابرابریهای آموزشی و اجتماعی را بپذیرد</p> <p>احسان و مهرورزی به یادگیرندگان</p> <p>معلمین نباید توقع مادی از دانش‌آموزان داشته باشند</p> <p>ترجیح منافع دانش‌آموزان بر خود</p> <p>معلمین نباید خودباوری فردی دانش‌آموزان در حضور سایر دانش‌آموزان تضعیف کند</p> <p>حفظ احترام به یادگیرندگان صرف نظر از طبقه و جنس</p> <p>تکوین و تعالی پیوسته هویت دانش‌آموزان با تأکید بر وجوه مشترک انسانی، اسلامی و ایرانی</p> <p>تعمیق خودباوری ملی و پاسداشت میراث‌های ارزشمند ایرانی اسلامی</p> <p>تعهد به تقویت روحیه علمی یادگیرندگان</p> <p>ارتقا اندیشه و عمل اسلامی در بین یادگیرندگان</p> <p>تقویت رشد تفکر از طریق ساماندهی و سازگاری متربی</p> <p>ایجاد انگیزه یادگیری از طریق کاوشگری برای یافتن پاسخ پرسش‌هایی درباره پدیده‌ها، وقایع و روابط آن</p> <p>معلمین نباید انسان آزاری یا سوء استفاده از</p>

گزاره‌های تعهد معلم به دانش‌آموزان در تجارب جهانی	نام کشورها	الف) گزاره‌های تعهد معلم - دانش‌آموزان اسناد تحولی
<p>راهکارهای اساسی اخلاق حرفه‌ای - شناسایی تناقضات اخلاقی، آشنایی با رفتارهای غیراخلاقی</p>	<p>انجمن معلمین نیوبرانزویک کانادا</p>	<p>دانش‌آموزان بکنند معلمین نباید گفتار ناروا به دانش‌آموزان نسبت دهد معلمین نباید دانش‌آموزان را تحقیر کنند معلمین نباید ارتباط خشونت آمیز و سودجویانه با یادگیرندگان داشته باشند معلمین نباید روابط ظالمانه و تعصب قبیله‌ای داشته باشند معلمین نباید خودباوری فردی دانش‌آموزان در حضور سایر دانش‌آموزان تضعیف کند معلمین نباید در تربیت یادگیرندگان از تحمیل فشار، ریاکاری و نفاق استفاده کند ترجیح منافع دانش‌آموزان برخوردار احسان و مهرورزی به یادگیرندگان مختلف حفظ احترام به یادگیرندگان صرف نظر از طبقه و جنس گسترش تعاملات معلم و متعلم تعهد مراقبتی با تأکید بر توانمندسازی یادگیرندگان تعهد به تفاوت‌های فردی، جنسیتی، فرهنگی، جغرافیایی رعایت تفاوت‌های فردی در هویت جنسیتی دانش‌آموزان رعایت اقتضات هویت جنسیتی (پسران و دختران) رعایت تفاوت‌های فردی در مناطق شهری و روستایی معلمین نباید از تعصبات قومی، قبیله‌ای یا جنسی و جغرافیایی استفاده کند. مصلحت عامه، مصلحت اجتماعی معلمین نباید میان گفتار و کردارشان تناقض باشد نباذهای اجتناب پذیر</p>

شباهت اخلاق حرفه ای معلمان در تجارب جهانی و اسناد تحولی با محوریت تعهد معلم - حرفه و همکاران
انجمن حرفه‌ای تجارب جهانی چیست؟

جدول ۵-۱۳ شباهت اخلاق حرفه ای معلمان در تجارب جهانی و اسناد تحولی با محوریت تعهد معلم به حرفه

گزاره‌های تعهد معلم- حرفه و همکاران اسناد تحولی	نام کشور	گزاره های تعهد معلم- حرفه و همکاران حرفه‌ای و انجمن حرفه‌ای جهانی
<p>۱- تعامل مؤثر با همکاران و انجمن‌های حرفه‌ای کارآمدی معلمان در عینیت بخشیدن به اهداف مطلوب فرهنگی</p> <p>معلم نباید در اندیشه، گفتار و رفتار رذائل اخلاقی، مشتمل بر لجاجت، تعصب، تکبر، غرور، خودرأی باشد</p> <p>تعهد به فضائل اخلاقی براساس نظام معیار اسلامی</p> <p>تعهد به عنوان نقش هدایت کننده و اسوه‌ای امین و بصیر در فرآیند تعلیم و تربیت</p> <p>رعایت نظام اخلاقی و حقوقی در تعاملات و مناسبات اجتماعی</p> <p>احترام به مظاهر ملی (پرچم، سرود ملی، زبان ملی، جشن‌های ملی)</p>	<p>نیوبرانزویک کانادا</p> <p>نیویورک</p> <p>نیویورک کانادا</p>	<p>معلم براساس مصلحت عامه در حفظ روابط عمومی مطلوب کوشش کند</p> <p>مانجمنهای علمی و حرفه ای</p> <p>احترام به متخصصان و شکل‌گیری محیط حرفه ای در حوزه تدریس و یادگیری</p> <p>مشارکت در آماده سازی و ارتقای مربیان جدید</p> <p>معلم برای ارتقای مهارتهای حرفه‌ای پیوسته باید بکوشد</p>
<p>۲- توسعه توانمندی‌های اعتقادی، تربیتی، علمی، حرفه‌ای همکاران</p> <p>بهره‌مندی فزونتر از روش‌های فعال خلاق و تعالی بخش</p> <p>افزایش توانمندیهای حرفه‌ای به شکل فردی و گروهی میان معلمان</p> <p>تقویت انگیزه و مهارتهای حرفه‌ای برای یادگیری مداوم</p> <p>افزایش فرصتهای آموزشی، یادگیری دیجیتالی، الکترونیکی و اینترنتی</p>	<p>نیویورک</p>	<p>ارتقا دانش حرفه‌ای (انجمن معلمان نیویورک)</p>

شباهت اخلاق حرفه ای معلمان در تجارب جهانی و اسناد تحولی با محوریت تعهد معلم - جامعه چیست؟

جدول ۵-۱۴- شباهت اخلاق حرفه‌ای معلمان در تجارب جهانی و اسناد تحولی با محوریت تعهد معلم به جامعه

ردیف	گزاره‌های تعهد معلم - جامعه (دین، اخلاق، ارزشها، محلی، منطقه‌ای ملی	نام کشورها	گزاره‌های تعهد معلم - جامعه
۱	توجه به میراث ارزشمند فرهنگ و تمدن اسلامی و ایرانی پای بندی به باورهای دینی، ملی و انقلابی انس و التزام عملی به قرآن کریم و عترت پاسداشت از خدمات شخصیت‌های مؤثر در عرصه‌های فرهنگی، اعتقادی، علمی و فناوری در تاریخ تمدن ایران و اسلام تحکیم باورهای خداپرستی و آخرت گرایی احترام به ادیان الهی	انجمن معلمان کاتولیک آمریکا	۱- تعهد اخلاقی به مسیحیت و مربیان مسیحی ۲. جهت گیری دینی، ارتقا، تعهد اخلاقی
۲	معلم نباید به ارزشهای مادی تعلق و دلبستگی داشته باشد	انجمن معلمان کاتولیک آمریکا	دوری از لذتهای دنیا و مشغول شدن به امور مادی یا پرهیز از دلبستگی به مادیات و لذت های دنیا
۳	ترجیح منافع جمعی بر منافع فردی و منافع ملی بر منافع حزبی و گروهی طرد روابط ظالمانه و تعصبات قومی	انجمن معلمان کاتولیک آمریکا	پرهیز از خودخواهی، خودآرایی و خودپرستی
۴	بازشناسی، آسیب‌شناسی یا پالایش و ارتقاء بخش فرهنگ و جهت‌دهی بر پایه هویت اصیل اسلامی- ایران حمایت از حذف نمادهای فرهنگی منحط غربی و زدودن مظاهر خودباختگی در مقابل فرهنگ بیگانه حمایت از وطن دوستی و افتخار به ارزش های اصیل و ماندگار اسلامی و ایرانی انتقال تجارب یادگیری با موضوعات و مسائل جامعه در مقیاس محلی، منطقه‌ای و ملی توجه به میراث ارزشمند فرهنگ و تمدن اسلامی و ایرانی مواجهه فعالانه با سنت و میراث تربیتی	نیویورک انجمن معلمان کاتولیک آمریکا انجمن معلمان کاتولیک آمریکا نیوزلند استرالیا فیلیپین نانیگوبال مالو- هند	تعهد به بنیاد فکری و الحاقی جامعه ارتقا ارزشهای بنیادین در تصمیم گیری آموزشی و سلامت ارتقاء و انتقال ارزشهای مثبت اجتماع آزادی پرستش و حضور در کلیسا، بالا بردن اخلاق ملی، غرور ملی، پرورش عشق به وطن تعهد به آرمان‌های میهن پرستی، دموکراسی، سکولاریسم و صلح
۵	مسئولیت پذیری همه جانبه، مشارکت اجتماعی احترام به حقوق همکاران و انجمن‌های حرفه‌ای توجه به کرامت ذاتی و اکتسابی یادگیرندگان و همکاران عرصه‌های تعهد به تأمین همه جانبه عدالت آموزشی و تربیتی تعهد به رعایت وظیفه شناسی تعمیق تعالی بخشی مستمر دانش آموزان تعهد به مصلحت اجتماعی احسان و مهرورزی به یادگیرندگان	منشور اخلاقی هند انجمن معلمان کاتولیک آمریکا اخلاق حرفه‌ای ایالت نیویورک نیوبرانرویوکانادا نیوزلند	پرورش ایمان، مردم سالاری، عدالت اجتماعی، کرامت انسانی تعهد به برابری انسانها، کرامت ذاتی و اکتسابی رشد همه جانبه الزام به عدالت و انصاف، ارتقا مسئولیت پذیری در وظایف تخصصی اصل کرامت انسانی، احترام به متخصصان، اعتماد، ارائه الگوی صداقت، روشنفکری، درایت و انصاف کرامت، آزادی، یکپارچگی، احترام، منافع جمعی، انسجام اجتماعی، ارتقا

ردیف	گزاره‌های تعهد معلم - جامعه (دین، اخلاق، ارزشها، محلی، منطقه‌ای ملی	نام کشورها	گزاره‌های تعهد معلم - جامعه
	تعهد به فضائل اخلاقی براساس نظام معیار اسلامی ارتقا نظم و انضباط و قانون پذیری در میان یادگیرندگان		اعتماد به نفس حفظ ارزشهای جامعه و دموکراسی ، سکولاریسم و صلح
۶	ارتقاء اندیشه و عمل اسلامی در بین یادگیرندگان ارتقاء الفت و اخوت اسلامی در بین یادگیرندگان زمینه سازی رشد و تعالی معنویت و اخلاقی دانش‌آموزان ارتقاء و اعتقاد اسلامی و عمل شایسته متریبان انتقال، بسط و اعتلای فرهنگی در جامعه اسلامی تقویت شایستگی اعتقادی، اخلاقی، خود و همکاران تعهد به فرهنگ عفاف و پوشش و حجاب اسلامی همگرایی با آحاد جامعه اسلامی و دوستاناران انقلاب اسلامی انس و التزام عملی به قرآن کریم و عترت دفاع از مسلمانان تحت ستم و کمک و یاری آنان در حد توان وظیفه همگانی امر به معروف و نهی از منکر در تمام عرصه‌ها و سطوح اجتماعی اعتقاد و التزام به ولایت فقیه و مردم سالاری دینی حمایت از مقاومت و پایداری در مقابل استکبار و دشمنان جامعه اسلامی	انجمن معلمین کاتولیک آمریکا	آشنایی با اصول اخلاقی کتاب مقدس، آشنایی با راه حقیقت و زندگی مبتنی بر کتاب مقدس، پرورش ضوابط اخلاق مسیحیت با خرد، معرفت و بصیرت، پرورش عبودیت در یادگیرندگان با نماز، دعا و عبادت تسلیم خداوند می‌شوند
۷	وفاداری به قانون اساسی و نظام جمهوری اسلامی و پذیرش رهنمودهای مقام معظم رهبری تعهد به انضباط اجتماعی و قانون مداری معلمین نباید حریم‌ها و حدو شرعی را در تعاملات کاری یا ارتباط مجازی را نادیده بگیرد حمایت از مقاومت و پایداری در مقابل استکبار و دشمنان جامعه اسلامی احترام به ادیان الهی پرهیز از تحجرگرایی برقراری روابط عادلانه در محیط‌های سازمانی و مدارس بین معلمان و مدارس حمایت همگرایی ذهنی و فکری بین دست‌اندرکاران رسمی و عمومی استفاده از ظرفیتهای برون مدرسه به ویژه	اخلاق حرفه‌ای فیلیپین انجمن معلمین کاتولیک آمریکا مکزیک و اسپانیا	ارتقاء وفاداری به قانون اساسی، ترویج اطلاعات از قوانین دولت، سوگند به اجرای سیاست‌های اعلام شده، معلمین نباید در ارتقاء علاقه جزیی، سیاسی به طور مستقیم و غیرمستقیم درگیر شود تحقق اخلاق حرفه‌ای در فرآیند آموزشی آموزش اخلاق: افتراق بین اخلاق عمومی، مدنی و حرفه ای اشتراک ارزشهای اخلاق حرفه‌ای و مدنی الف) مسئولیت ب) صداقت ج) احترام ارتقا اخلاق منوط به شناسایی برنامه‌های آموزش اخلاق،

ردیف	گزاره‌های تعهد معلم - جامعه (دین، اخلاق، ارزشها، محلی، منطقه‌ای ملی)	نام کشورها	گزاره‌های تعهد معلم - جامعه
	مساجد، کانون‌های تربیتی و مذهبی همکاری مدرسه با مراکز فرهنگی و علمی محله به ویژه موزه‌ها، مساجد، کانون‌های فرهنگی و حوزه علمیه تقویت منزلت جایگاه معلم و پاسداشت مقام علم و معلم مشارکت فعال و مؤثر در برنامه‌های تربیتی و فعالیتهای پرورشی مدارس		پیش‌بینی فعالیتهای عملی با روش بالینی
۸	تفاوت ارزشهای ملی (اسلامی- ایرانی و ارزشهای فرهنگ حرفه‌ای در ارزشهای ملی: ۱- جهت گیری قران و عترت، ۲- ایمان گرا ۳- کرامت و عبودیت، پاسداشت حرمت و مقام والای انسانی ۴- مردم سالاری اسلامی: پاسدات حرمت و مقام والای انسانی نسبت به خویش و دیگران که براساس خلافت الهی است ۵- انضباط اجتماعی (قانون مداری ۶- انسجام و هماهنگی به صورت همبستگی ملی (نظم، جهت‌گیری، سازگاری، هم افزایی درونی و بیرونی شفاف سازی	منشور اخلاق حرفه‌ای معلم یونسکو (۲۰۱۲)	۱- آماده سازی معلمین الف) توجه و تعهد به توسعه حرفه‌ای ب) آموزش اخلاق حرفه‌ای (قبل از خدمت و حین خدمت) ج) اقدامات انضباطی رفتار حرفه‌ای ۲- تنظیم گزاره‌های اخلاقی و اصول اخلاقی: ۱. ایده آل ۲. مطلوب ۳. نامطلوب ۴. در خور توبیخ ۳- منشور اخلاق حرفه‌ای معلم الف) احترام به دانش‌آموزان ب) مسئولیت به جامعه مدرسه: نزدیک شدن به استاندارد ج) مسئولیت به شایستگی حرفه‌ای: ۱. تسلط به دانش حرفه‌ای
۹	ارتقا مسئولیت اخلاقی فناوری نوین صیانت از آسیب و تهدیدهای ناشی از فضای مجازی آشنایی با تهاجم فرهنگی و جنگ نرم و مقابله با آن اقدام فعالانه در مواجهه با جنگ نرم تعهد به حمایت از مقابله فرهنگی با آیین‌ها و نمادهای واپس گرایانه، خرافی، انحرافی و بیگانه حمایت از وحدت و تفاهم ملی، عدالت اجتماعی، مسئولیت اجتماعی مشارکت پذیری و مشارکت جویی در جامعه حمایت از خودباوری ملی و توانی تحلیل موقعیت ملی رعایت نظام اخلاقی و حقوقی در تعاملات و مناسبات اجتماعی آگاه کرده متریبیان در ایفای نقش مسئولانه احترام به مظاهر ملی (پرچم، سرود ملی، زبان ملی، جشن‌های ملی	مدل اخلاق حرفه‌ای معلمین (۲۰۱۲)	نگرش حرفه‌ای و مهارتهای حرفه‌ای ۲. تسلط به استاندارد اخلاقی: تصمیم‌گیری اخلاقی با تأکید بر ملاحظات د) مسئولیت استفاده اخلاقی از فناوری معلمی که از ویژگیهای پایدار مربوط به دانش حرفه‌ای، عمل حرفه‌ای و تعهد حرفه‌ای برخوردار است مسئولیت اجتماعی اخلاق حرفه‌ای مشتمل بر آموزش با کیفیت عدالت اجتماعی، کارآیی مناسب و اثربخشی هزینه‌ها اطلاق می گردد.
۱۰	معلم نباید فرهنگ غربی را در فرایند آموزش گسترش دهد معلم نباید رفتار فرهنگ غرب را تأیید کند معلم نباید از نفوذ اجانب پشتیبانی کند	انجمن معلمین نیوبرانزویک کانادا	معلم نباید رفتارهای سوء و نکوهیده انجام دهد یا مشارکت کند که حرفه معلمی را بی اعتبار کند معلم نباید در یک جرم جنایی محکوم

گزاره‌های تعهد معلم - جامعه	نام کشورها	گزاره‌های تعهد معلم - جامعه (دین، اخلاق، ارزشها، محلی، منطقه‌ای ملی	ردیف
<p>شود که به حرفه معلمی آسیب جدی وارد کند</p> <p>معلمین نباید از اقتدار خود برای ترویج و اشاعه سیاسی استفاده کند</p> <p>معلمین از قمار، سیگار کشیدن و مستی اجتناب کند</p> <p>معلمین باید حریم خصوصی، مدرسه و مناطق محلی آموزش و پرورش و ملی را حفظ کنند</p> <p>ملمین نباید در ارتقاء علاقه حزبی بطور مستقیم و غیرمستقیم درگیر شود</p> <p>معلمین باید به دنبال جبران خسارت بی عدالتی آموزشی، اجتماعی باشند</p> <p>معلمین باید سیاستها، قوانین و مقرراتی که به نفع دانش‌آموزان نیست را اصلاح کنند</p> <p>باید قضاوت حرفه‌ای معلمین براساس اخلاق حرفه‌ای معلمین انجام شود</p>	<p>اخلاق حرفه‌ای فیلیپین</p> <p>انجمن معلمین کاتولیک</p> <p>استرالیا</p>	<p>معلم نباید تعصبات ناروا در امر تربیت داشته باشد</p> <p>معلم نباید نگرش ابزاری به علم داشته باشد</p> <p>معلم نباید دسترسی به وسایل ترویج فساد و فحشا داشته باشد</p> <p>معلم نباید اندیشه و گفتار و رفتارش رذائل اخلاقی، مشتمل بر لجاجت، تعصب، تکبر، غرور، خودرایی باشد</p> <p>معلمین نباید حریم‌ها و حدود شرعی را در تعاملات شغلی و حرفه‌ای یا ارتباطات مجازی نادیده بگیرد</p> <p>مقابله فرهنگی با آیین‌ها و نمادهای واپس‌گرایانه، خرافی، انحرافی و بیگانه</p> <p>معلم نباید از پارتی بازی، رشوه، تخلف استفاده کند</p>	
<p>مسئولیت در برابر جامعه عبارتند از:</p> <p>۱- ارتقا اصلاحات آموزش و پرورش</p> <p>۲- سندیت توسعه حرفه‌ای</p>	<p>انجمن معلمین کاتولیک آمریکا</p>	<p>تعهد به انضباط اجتماعی و قانون مداری بر مبنای قانون اساسی</p> <p>تعهد به فرهنگ عفاف و پوشش اسلامی در مناسبات و ارتباطات اجتماعی</p> <p>آگاه کردن متریبان در ایفای نقش مسئولانه در جامعه</p> <p>معلم در برخورد با خرده فرهنگها باید نقش فعال، وحدت‌گرا و تعالی بخش ایفا کند</p> <p>انس و التزام عملی به قرآن کریم و عترت اعتقاد و التزام به ولایت فقیه و مردم سالاری دینی</p>	۱۱
		<p>ارتقاء جایگاه علم و علم آموزی با تأکید بر کاشفیت و مطلوبیت علم</p> <p>مسئولیت پذیری همه جانبه مشارکت اجتماعی</p> <p>ارج نهادن به دستاوردهای علمی و موفقیت علمی همکاران در جارچوب نظام معیار اسلامی</p> <p>افزایش توانمندیهای حرفه‌ای به شکل فردی و گروهی میا معلمان</p> <p>مشارکت در برنامه‌های ارتقای شأن و منزلت فرهنگی و اجتماعی فرهنگیان</p>	۱۲

شباهت اخلاق حرفه ای معلمان در تجارب جهانی و اسناد تحولی با محوریت تعهد معلم- والدین و سرپرستان چیست؟

جدول ۵-۱۵- شباهت اخلاق حرفه ای معلمان در تجارب جهانی و اسناد تحولی با محوریت تعهد معلم- والدین و سرپرستان

ردیف	گزاره‌های تعهد معلم- والدین و سرپرستان	نام کشورها	گزاره‌های تعهد معلم- والدین و سرپرستان
۱	<p>فایده‌های تعهد معلم - والدین و سرپرستان بود همکاری با والدین و جامعه مشتمل بر عبارتهای زیر است:</p> <p>ایجاد اعتماد و احترام به والدین</p> <p>انتقال میراث فرهنگی و فرهنگ جامعه به والدین</p> <p>احترام به تفاوت‌های فردی خانوار یادگیری</p> <p>حمایت از روابط صمیمانه کودک و خانواده</p> <p>حفظ اعتماد و احترام به والدین و سرپرستان یادگیرندگان</p> <p>تعهد با والدین و سرپرستان به شرح زیر است:</p> <p>الف- روابط دوستانه با والدین و سرپرستان برقرار کند</p> <p>ب- در چارچوب هنجارهای مؤسسه همکاری کنند</p> <p>ج- از اظهارات بی‌بهره و بی اساس در مورد والدین و دانش آموزان پرهیز کنند</p> <p>تعهد معلمان به والدین:</p> <p>الف- ایجاد روابط دوستانه با معلمان و والدین</p> <p>ب- اطلاع از پیشرفت و کمبودهای یادگیرندگان و درصدد جلب همکاری برای بهبود آنان</p> <p>ج- پذیرش شکایت والدین با درک متقابل و پرهیز از انتقادهای غیرمنصفانه</p>	<p>نیوبرانزویک کانادا نیویورک</p> <p>انجمن معلمان کاتولیک آمریکا</p> <p>تانایگوبال مالو هند</p> <p>حرفه‌ای اخلاق فیلیپین</p>	<p>ارتقای جایگاه و نقش تربیتی خانواده و مشارکت اثربخش آن با نظام رسمی و عمومی</p> <p>بهره گیری از مهارتهای ارتباطی در ارتباط با خانواده</p> <p>حمایت از مسئولیت پذیری و تعالی خواهی در والدین</p> <p>گسترش و بهره‌وری از ظرفیت آموزش غیرحضوری و مجازی در برنامه‌های آموزشی و تربیتی خانواده‌ها</p> <p>تبیین نقش والدین و پیش‌نیازهای ورود کودک به مدرسه</p> <p>تبیین پودمان آموزشی برای نقش والدین در تربیت همسوسازی اهداف و روش‌های تربیتی خانواده و مدرسه</p> <p>احترام و خدمت به والدین</p> <p>مشارکت خانواده‌ها و نهادهای غیردولتی در جهت تحقق نظام تربیت رسمی و عمومی</p> <p>رعایت حقوق و تکریم والدین و سرپرستان در خصوص انجام وظایف تربیتی</p> <p>مشارکت خانواده در فعالیتهای تربیتی از هدف گذاری تا اجرا</p> <p>استقرار نظام تعامل و همکاری خانواده مرکز علمی در مساجد و کانونهای تربیتی</p> <p>گسترش و بهره برداری از ظرفیت آموزش غیرحضوری و مجازی برای والدین داخل ایران و خانواده‌های ایرانی خارج از کشور</p>

شباهت اخلاق حرفه ای معلمان در تجارب جهانی و اسناد تحولی با محوریت تعهد معلم به مدیریت،
مدرسه و اداره آموزش و پرورش چیست؟

جدول ۵-۱۶- شباهت اخلاق حرفه ای معلمان در تجارب جهانی و اسناد تحولی با محوریت تعهد معلم به مدیریت، مدرسه

ردیف	گزاره‌های تعهد معلم - به مدیریت، مدرسه و اداره آموزش و پرورش	نام کشورها	گزاره‌های تعهد معلم به مدیریت، مدرسه و اداره آموزش و پرورش
۱ مدرسه مشارکت رهبری مدیریت	<p>۱- اجرای قوانین محلی، ایالتی و ملی</p> <p>۲- راهنمای هیأت مدرسه در اجرای سیاستها</p> <p>۳- تصحیح سیاستها، قوانین و مقرراتی که به نفع دانش‌آموزان نیست</p> <p>معلمان باید به اقتدار مدیریت مدرسه احترام بگذارند</p> <p>معلمان باید از تضاد منافع اجتناب کنند</p> <p>ارتقای ارزشهای بنیادین در تصمیم‌گیری آموزشی و سلامت</p> <p>ارتقای پاسخگویی به افراد و شهروندان</p> <p>از نفوذ خود در جهت منافع شخصی یا تأثیرات سیاسی، اجتماعی، مذهبی و اقتصادی اجتناب کنند</p> <p>ارتقای استانداردهای حرفه ای براساس توسعه پژوهش</p>	<p>انجمن معلمان کاتولیک کانادا</p> <p>نیوبرانزویک کانادا</p>	<p>استفاده حداکثری از ظرفیتهای درون مدرسه مشتمل بر منابع آموزشی، شبکه ملی اطلاعات و ارتباطات، کتابخانه و اردوها</p> <p>توسعه و غنی سازی منابع یادگیری مدرسه</p> <p>تعامل اثربخش مدارس با محیط علمی</p> <p>توانمندسازی مدرسه برای ایفای نقش اصلی و محوری در تولید و بهره‌برداری از مواد و رسانه‌ها یادگیری، مراکز و منابع متنوع یادگیری</p> <p>تحکیم عدل و احسان بر روابط درون مدرسه‌ای</p> <p>تقویت منزلت علم نافع، هدایت گروه توانمندساز</p> <p>استفاده از ظرفیتهای برون مدرسه به ویژه اردوها، مساجد، کانون‌های تربیتی</p> <p>مشارکت فعال و مؤثر در برنامه‌های تربیتی و فعالیتهای پرورشی مدارس</p> <p>مشارکت در سیاست‌های تربیت و نگهداشت معلمان در آموزش و پرورش</p> <p>همکاری معلمان در برنامه‌ریزی مدرسه، منطقه، ملی</p> <p>مشارکت مربیان، متریبیان و والدین در فرایند ارتقای کیفیت مدرسه</p> <p>حمایت از برنامه ریزی برای تقویت ساماندهی و فیلترینگ و پالایش هوشمند مجازی</p> <p>توانمندسازی مدرسه برای ایفای نقش اصلی و محوری در تولید و بهره‌برداری از مواد و رسانه‌های یادگیری مراکز و منابع متنوع یادگیری</p> <p>حمایت همگرایی ذهنی و فکری بین دست‌اندرکاران تربیت رسمی و عمومی</p> <p>ارزیابی شایستگی معلمان (شایستگی‌های اخلاقی، اعتقادی، انقلابی، حرفه‌ای و تخصصی متناسب با تحولات آموزش و پرورش</p>

۱- شناسایی انواع مقوله‌های اخلاق حرفه‌ای معلمان در تجارب جهانی و اسناد تحولی چگونه هست؟

جدول ۵-۱۷ - انواع مقوله‌های اخلاق حرفه‌ای معلمان در تجارب جهانی و اسناد تحولی

الف - نیوبرانزویک کانادا	ب- نیویورک	ج- انجمن مربیان کاتولیک آمریکا	د- انجمن معلمان نیوزلند استرالیا	هـ- منشور اخلاقی حرفه‌ای هند
<p>۱-تعهد معلم به دانش‌آموزان</p> <p>۲-تعهد معلم به حرفه</p> <p>۳-تعهد معلم به کارفرما</p> <p>نباید هایی که از ان اجتناب باید کرد</p> <p>۴-دوری از رفتارهای ناشایست (جرم جنایی، فکتریتزی، مستی، ...)</p>	<p>۱) تعهد معلم به دانش‌آموزان</p> <p>الف- اصول اخلاقی</p> <p>I. تلفیق ابعاد رشدی</p> <p>II. کرامت‌ذاتی‌یادگیرندگان</p> <p>III. ارزش‌گذاری هویت ملی</p> <p>IV ارتقا میراث فرهنگی</p> <p>۲) تعهد معلم به حرفه</p> <p>۳) تعهد معلم به والدین و اجتماع</p> <p>۴) تعهد به ارتقاء بنیاد فکری و اخلاقی جامعه</p>	<p>۱) تعهد معلم به مسئولیت اخلاقی</p> <p>مربیان کاتولیک آمریکا</p> <p>I. دوری از دل‌بستگی و تعلق به مادیات</p> <p>II. تعهد اخلاقی به رهبران آموزشی</p> <p>III. تعهد به کودک و ویژگی‌های رشدی</p> <p>۲-تعهد به دانش‌آموزان</p> <p>۳- تعهد به والدین</p> <p>۴- تعهد به حرفه و همکاران</p> <p>۵- تعهد به جامعه</p>	<p>۱-تعهد به یادگیرندگان</p> <p>۲-تعهد به والدین و سرپرستان</p> <p>۳-تعهد به اجتماع</p> <p>۴-تعهد به حرفه</p>	<p>اصول اخلاقی</p> <p>-همه حق برخوردارای از آموزش با کیفیت</p> <p>-استعداد و قابلیت ذاتی</p> <p>یادگیری</p> <p>-رشد همه جانبه</p> <p>-پرورش ایمان، مردم‌سالاری، عدالت اجتماعی، سکولاریزم، پرورش هویت ملی، مصلحت حرفه‌ای:</p> <p>-خودباوری حرفه‌ای</p> <p>احترام و حمایت اجتماعی از معلمان</p> <p>-خودراهبری و خودانضباطی</p> <p>۱-تعهدات دانش‌آموزان</p> <p>۲-تعهدات به حرفه</p>

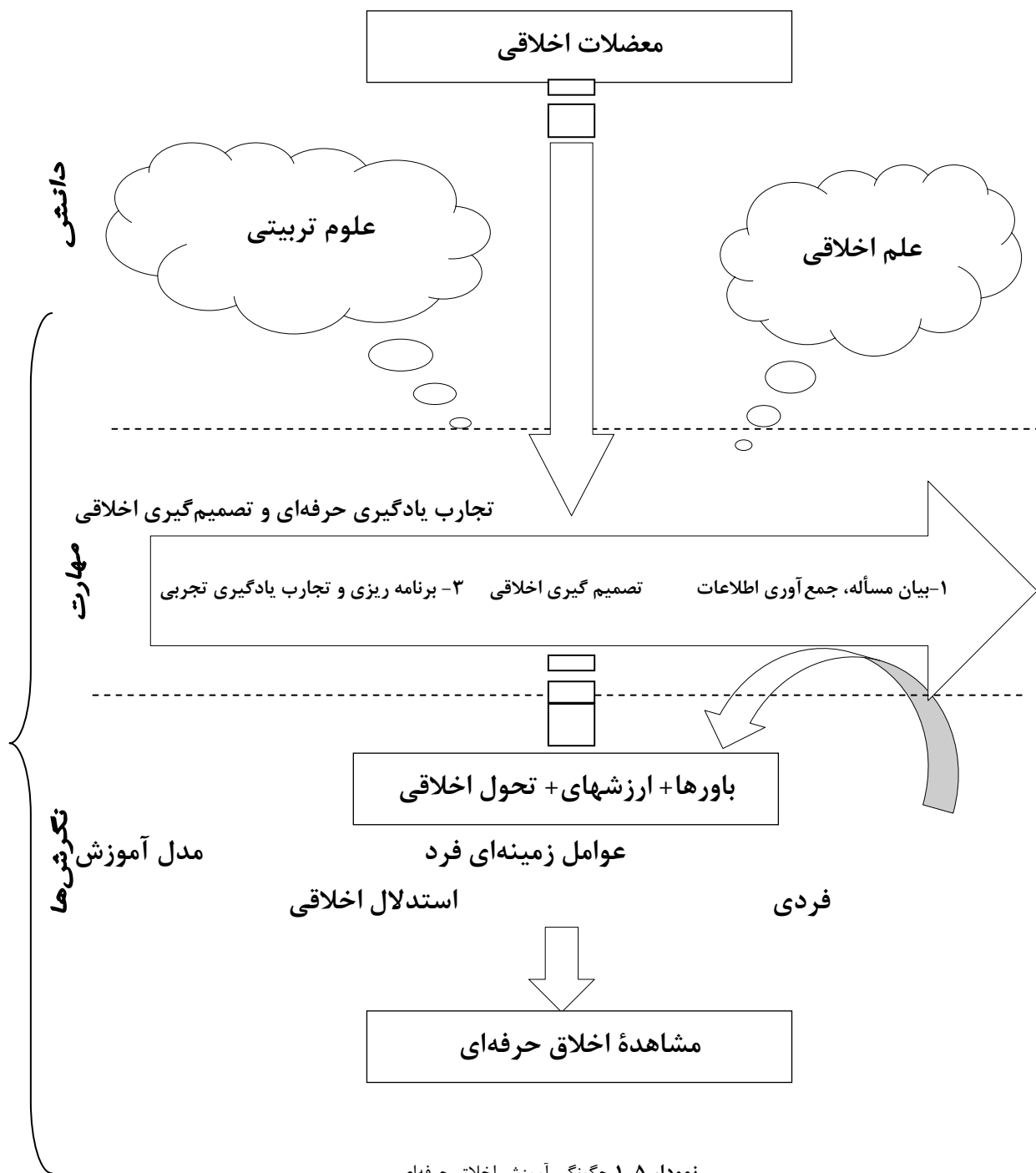
ادامه جدول ۵-۱۷ -

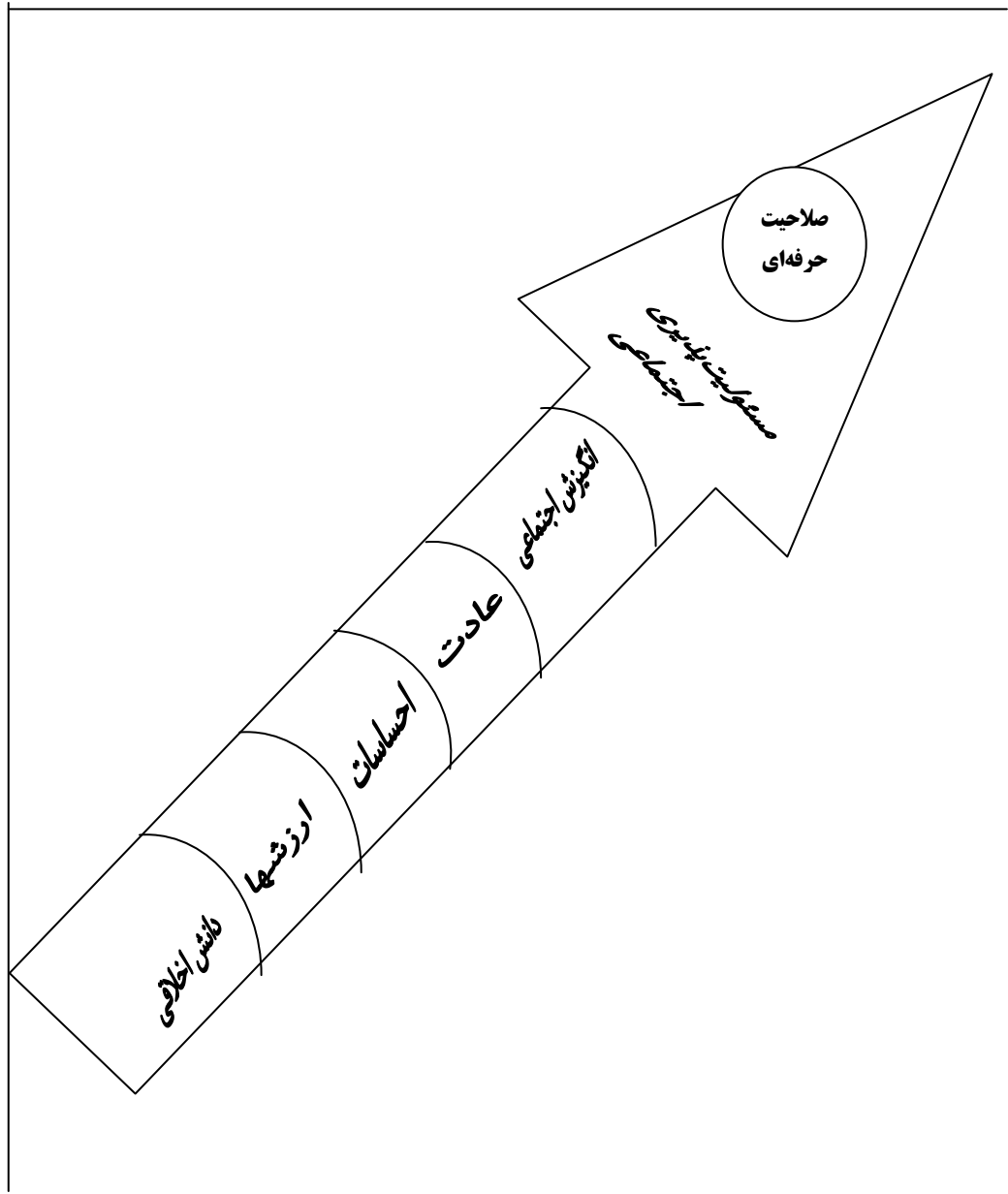
نانیگوپال هند	اخلاق حرفه‌ای فیلیپین	آموزش اخلاق حرفه‌ای دانشگاه‌های مکزیک و اسپانیا	مدل اخلاق حرفه‌ای یونسکو ۲۰۱۴
<p>اصول اخلاقی</p> <p>۱-شرافت حرفه‌ای</p> <p>۲-مطلوبیت خدمت به جامعه</p> <p>تعهدات حرفه‌ای</p> <p>۱-تعهد معلم به دانش‌آموزان</p> <p>۲-تعهد معلم به والدین و سرپرستان</p> <p>۳-تعهد معلم به ملت و جامعه</p> <p>۴-تعهد معلم به حرفه و همکاران</p> <p>۵-تعهد معلم به مدیریت قراردادهای مرتبط</p>	<p>۱-وفاداری به قانون اساسی</p> <p>۲-اشاعه اطاعت از قوانین</p> <p>۱-تعهد معلم به دولت</p> <p>۲-تعهد معلم به جامعه</p> <p>۳-تعهد معلم به حرفه</p> <p>۴-تعهد معلمان به حرفه</p> <p>۵-معلم و مقامات بالاتر در رشته حرفه‌ای</p> <p>۶-معلمان رسمی و سایر کارکنان مدرسه</p> <p>۷-تعهد معلم به دانش‌آموزان</p> <p>۸-تعهد معلمان و والدین</p> <p>۹-تعهد معلم و کسب و کار</p> <p>۱۰-تعهد معلم به معلمان</p> <p>۱۱-اقدامات انضباطی</p>	<p>اصول اساسی</p> <p>-نفع عمومی</p> <p>-ضرر نرساندن</p> <p>استقلال و عدالت</p> <p>انواع اخلاق: اخلاق عمومی، اخلاق مدنی، اخلاق حرفه‌ای [مسئولیت، صداقت و احترام]</p> <p>مفاهیمی که به اخلاق حرفه‌ای مرتبطند</p> <p>شایستگی اجتماعی، قانونی بودن، هنجارها، اصول، رفتار غیراخلاقی و پیامدهای آن، هویت، شایستگی شناختی، ارزشهای حرفه، جهت‌گیری اخلاق حرفه‌ای</p> <p>معضلات اخلاقی</p>	<p>-داوطلبان بیش از خدمت</p> <p>عناصر اخلاقی در تنگناهای اخلاقی</p> <p>بررسی بررسی شود (احساسات اخلاقی، انگیزش اخلاقی، استدلال اخلاقی، ...)</p> <p>نقض اخلاقی در هر ماه بررسی شود</p> <p>تعهد حرفه‌ای</p> <p>۱-تعهد به دانش‌آموزان</p> <p>۲-تعهد به حرفه: کدهای اخلاقی</p> <p>چارچوب به افراد می‌دهد ولی کدهای رفتاری مرزها و محدودیت‌ها را نشان می‌دهد</p> <p>۳-تعهد به آمادگی شایستگی حرفه‌ای</p> <p>دانش حرفه‌ای + مهارت حرفه‌ای + نگرش حرفه‌ای+اخلاق حرفه‌ای</p> <p>۴-تعهد به اجتماع</p> <p>۵-تعهد به والدین</p> <p>۶-تعهد به مربیان</p> <p>۷-تعهد به مدارس منطقه‌ای</p>

۱-۲- اصول اخلاق حرفه‌ای معلمان در تجارب جهانی و اسناد تحولی چگونه هست؟

جدول ۵-۱۸ - انواع مقوله‌های اخلاق حرفه‌ای معلمان در تجارب جهانی و اسناد تحولی

مقوله اخلاق حرفه‌ای در تجارب جهانی	مقوله‌های اخلاق حرفه‌ای در اسناد تحولی
<p>۱- اخلاق حرفه‌ای قبل از خدمت</p> <p>۱- تعهد به دانش‌آموزان</p> <p>۲- تعهد به حرفه</p> <p>۳- تعهد به اجتماع</p> <p>براساس گزارش پیشرفت حرفه‌ای حضور فکورانه در ارتقاء دانش تخصصی و عمل حرفه‌ای، ارزیابی از خود، تعهد به حرفه را در پیشرفت موفقیت‌آمیز خود گزارش دهی می‌کند و عملکردهای به کمیته پذیرش پیشنهاد می‌کند. (یافته جانبی)</p>	<p>اصول اخلاق حرفه‌ای: ۱- عدالت</p> <p>۲- عدالت آموزشی کمی و با کیفیت</p> <p>۳- ایجاد احترام به انسانها</p> <p>۴- حفظ احترام انسانها</p> <p>۵- حفظ احترام صرف نظر از طبقه و جنس</p> <p>۶- احترام به تفاوت‌های فردی</p> <p>۷- انسجام و همبستگی ملی</p> <p>۸- مراقبت (همدلی)</p> <p>۹- اعتماد</p> <p>۱۰- مسئولیت پذیری</p> <p>۱۱- تعهد حرفه‌ای</p> <p>۱۲- ارتقا منزلت معلمان</p> <p>۱۳- توسعه حرفه‌ای مدارس</p> <p>۱۴- اخلاق حرفه‌ای راهبردی (برخورداری از فضائل اخلاقی و شایستگی حرفه‌ای</p> <p>۱۵- تحمل دیدگاه‌های متفاوت و بهره‌مندی از همه توانمندیها</p> <p>۱۶- ترویج گفتمان جهانی شدن با رویکرد جهانی شدن عدالت</p> <p>۱۷- شوق آفرینی نسبت به اسلام ناب محمدی</p>
<p>۲. تعهد حرفه‌ای حین خدمت: در چهار محور در تجارب جهانی سازماندهی شده است.</p> <p>۱- تعهد معلم به دانش‌آموزان: الزام به بایدها و اجتناب از نبایدها</p> <p>۲- تعهد معلم به حرفه و همکاران و گروه‌های آموزشی و انجمن حرفه‌ای</p> <p>۳- تعهد معلم به والدین و سرپرستان</p> <p>۴- تعهد معلم به جامعه (محلی، منطقه‌ای، ملی و ...)</p>	<p>تعهد حرفه‌ای در چهار محور سازماندهی شده است</p> <p>۱- تعهد معلم به دانش‌آموزان: الزام به بایدها و اجتناب از نبایدها</p> <p>۲- تعهد معلم به حرفه و همکاران و گروه‌های آموزشی و انجمن حرفه‌ای</p> <p>۳- تعهد معلم به والدین و سرپرستان</p> <p>۴- تعهد معلم به جامعه (محلی، منطقه‌ای، ملی و ...)</p>





نمودار ۲-۵ چگونگی عناصر آموزش اخلاق حرفه‌ای

تصمیم‌گیری اخلاقی یک فرآیند پیچیده است که با دانش، مهارت و نگرش در تعامل است با تدریس یادگیری استدلال اخلاقی، تصمیم‌گیری اخلاقی افزایش پیدا می‌کند. آموزش مدل استدلال اخلاقی بر اساس چارچوب راهبردهای مبتنی^۱ بر حل مسأله انجام می‌شود. برای تحقق استدلال اخلاقی از روشهای تفکر انتقادی، روشهای خودراهبری و همکاری و مهارتهای ارتباطی استفاده شود. تربیت اخلاقی با محوریت با تجارب تجربی هر دو نیمکره مغز تحریک می‌شود.

1 - PBL-problem- based Learning

و تحریک شود و یادگیری مؤثرتر است و در مراکز آموزشی به روشهای مختلف PBL گرایش دارند که افراد را برای تصمیم گیری اخلاقی در حوزه اخلاق حرفه ای و اخلاق عمومی آماده می کند. چالش های موردنیاز برای کمک به استدلال اخلاقی براساس شناسایی نگرش ها و ارزش ها و تحول اخلاقی می توان در نظر گرفت براساس ویژگی های فردی و عوامل زمینه ای آن می توان از پاداش های درونی و بیرونی استفاده کرد و در استفاده از روشهای فعال برای تحریک شدن دو نیمکره مغز براساس تجارب بالینی و مشاهدات اخلاق حرفه ای برنامه ریزی شود و با انتخاب محیط یادگیری مناسب و انتخاب بهترین راهبرد آموزشی برای نتایج یادگیری مورد نظر کوشش شود که در این تعامل با معضلات اخلاقی، بینش نوین شکل گیرد و براساس حوزه دانش، مهارت و نگرش های اخلاقی راهبردهای آموزشی مناسب آن انتخاب شود همانطور که در شکل (۱) و (۲) ملاحظه می شود.

انطباق اخلاق حرفه ای معلمان در اسناد تحولی با تجارب جهانی

۱- بیش از هفده اصول اخلاقی در اسناد تحولی پیش بینی شده است که زمینه سازی تعالی سازمانها و اخلاق حرفه ای فراهم شده است ولی باید اصول اخلاق حرفه ای معلمان در راستای مفاهیم مسئولیت های حرفه ای، توسعه حرفه ای، رهبری اخلاقی، عدالت و انصاف، مصلحت عامه و قانونی مشخص گردد و مبنای راهنمای مدیران، معلمان در سطوح مختلف آموزشی قرار گیرد

۲- تدوین استاندارد اخلاق حرفه ای معلمان و با قانون مطابقت پیدا کند که از ناهنجاریهای اخلاقی پیشگیری شود.

۳- اصول اخلاق حرفه ای در برنامه های راهبردی بر اساس پیشرفت ها و موفقیت ها باید تعیین شود و شایستگی حرفه ای با پیگیری قانون مندی استمرار می یابد.

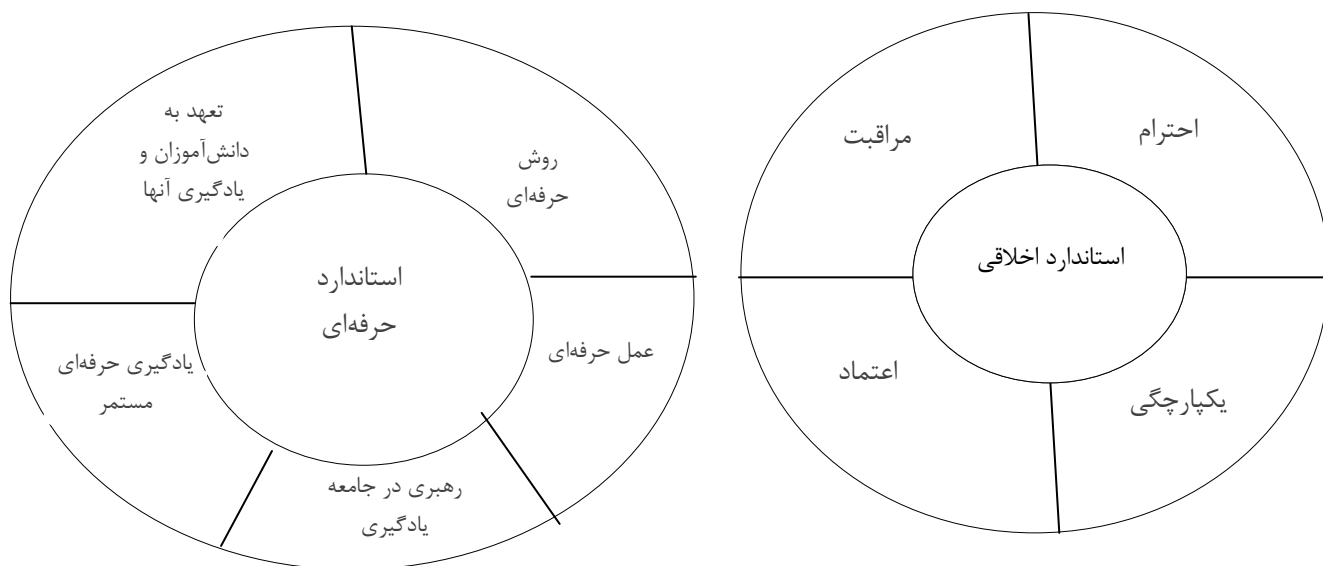
۴- گروهی از کارکنان آموزشی در راستای توسعه اخلاق حرفه ای به صورت رهبران اخلاق حرفه ای تعیین شوند و از طریق آموزش اخلاق حرفه ای و نظارت بر مقوله های اخلاق حرفه ای در، مساله گشایی معضلات اخلاقی در استمرار مهارتهای اخلاق کوشش کنند.

۵- اولویت بندی اصول اخلاق حرفه ای با شایستگی حرفه ای به صورت راهبردی در برنامه های کوتاه مدت و دراز مدت پیش بینی شود

همانطور که در اسناد تحولی مشتمل بر مهندسی فرهنگی، سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، برنامه درسی ملی، اصول اخلاق حرفه ای پانزده گانه تدوین شده است و بر همین اساس انواع مقوله ای حرفه ای براساس معلمان تعیین شده است و یافته موجود براساس اخلاق حرفه ای معلمان در تجارب جهانی هماهنگ بوده است که به شرح زیر به تحلیل و توصیف اصول پرداخته شده است

انجمن نیوبرانزویک کانادا براساس اصول اخلاقی استاندارد علمی و اخلاقی را تعیین کرده است اصول اخلاقی مشتمل بر اعتماد، احترام، انسجام، مراقبت و مصلحت عمومی تعیین شده است و بر همین اساس مقوله های اخلاق حرفه ای در ارتباط به تعهد به دانش آموزان، تعهد به یادگیری دانش آموزان،

عمل حرفه‌ای، یادگیری مستمر، رهبری در اجتماعات یادگیری کانادا تعیین شده است و قضاوت شدن و قضاوت کردن همکاران حرفه‌ای براساس مفاد منشور اخلاق حرفه‌ای انجام شده است و مقوله‌های به صورت بایدها و نبایدها در انجمن معلمان نیوبرانزویک سه مقوله تعهد معلم به دانش‌آموزان، تعهد معلم به حرفه و همکاران، تعهد معلم به کارفرما تعیین شده است. که در شکل زیر تناظر استاندارد اخلاقی و استاندارد حرفه ای دروزارت آموزش و پرورش مشخص شده است



نمودار ۵-۳ مقایسه استاندارد های اخلاقی و استاندارد های حرفه ای

اصول اخلاق حرفه‌ای معلمان نیویورک (۲۰۰۸) براساس کرامت انسانی، عدالت، ارزش‌گذاری به هویت ملی دانش‌آموزان، مسئولیت اجتماعی و مدنی، ایجاد چالش در محیط یادگیری متفاوت و حمایت از آنان، حمایت از شکل‌گیری شخصیت فعال و کنجکاو و یادگیرندگان تعیین شده است و بر همین مقوله‌های اخلاق حرفه‌ای براساس تعهد معلم به دانش‌آموزان و تعهد به توسعه حرفه ای مداوم تعیین شده‌اند.

اصول اخلاق حرفه ای انجمن مربیان کاتولیک آمریکا براساس اجتناب از دل‌بستگی به امور مادی لذت‌دنیوی، ترس از خدا، حقیقت‌جو و طالب حقیقت، انصاف و عدالت مربیان، پاسخگویی به حقوق شهروندی و جهت‌گیری دینی براساس انجیل مشخص شده است. و منشور اخلاقی نیوزلند استرالیا () براساس تعهد حرفه‌ای، مسئولیت اخلاقی و احترام با یادگیرندگان تعیین شده است و اصول منشور اخلاق حرفه‌ای هند (۲۰۰۷) عدالت آموزشی به صورت کمی و کیفی، رشد همه‌جانبه یادگیرندگان، عدالت اجتماعی، مردم‌سالاری، پرورش فرهنگ، ارتقاء هویت ملی و ارتقای خودباوری معلمان تعیین شده است. بر همین اساس شباهت‌های اصول اخلاق اسناد تحولی به شرح زیر است:

۲-۲ شباهت‌های اصول اخلاق در اسناد تحولی و تجارب جهانی چگونه هست؟

۵-۱۹ - شباهت‌های اصول اخلاقی در اسناد تحولی و تجارب جهانی

ردیف	شباهت‌های اصول اخلاقی اسناد تحولی	نام کشورها	اصول اخلاق حرفه‌ای معلمان تجارب جهانی
۱	الزام به احترام انسانها و حفظ احترام انسانها صرف نظر از طبقه و جنس	نیوبرانزیک کانادا نیویورک آمریکا نیوزلند استرالیا نانیگوبال هند مکزیک و اسپانیا فیلیپین	احترام به یادگیرندگان، همکاران، مدیران مدرسه و مؤسسه آموزشی به ماهیت ذاتی و ارزشی هر فرد احترام می‌گذارد احترام به یادگیرندگان و تنوع فرهنگی احترام احترام احترام
۲	احترام به تفاوت‌های فردی یادگیرندگان	نیویورک منشور اخلاق حرفه‌ای هند	احترام به تفاوت‌های فردی یادگیرندگان و خانواده‌های آنان ارتقا تفاوت‌های فردی یادگیرندگان رفتار رفتار توأم با احترام، عشق و عاطفه به دانش‌آموزان احترام به شأن انسانی و بنیادی یادگیرندگان
۳	انسجام و همبستگی ملی	منشور اخلاق حرفه‌ای هند استرالیا	ارتقاء هویت ملی، پرورش هویت ملی انسجام یادگیرندگان یکپارچگی و آزادی دانش‌آموزان
۴	مراقبت و همدلی	نیوبرانزویک کانادا اخلاق حرفه‌ای کاتولیک آمریکا اخلاق حرفه‌ای فیلیپین اخلاق حرفه‌ای هند	دوری از تضعیف اعتماد به نفس یادگیرندگان دوری از منافع فردی اصلاح قوانینی که به نفع دانش‌آموزان نیست شناسایی استعداد کودکان و با اعتماد و توجه مثبت ایجاد روابط نزدیک و صمیمانه با کودک ارائه ادب با احترام حرفه‌ای، همدردی با همدردی با همکاران باید از دستاوردهای مدرسه جامعه مراقبت کند. ارتقای مهارت‌های ایثار
۵	اعتماد	اخلاق حرفه‌ای کاتولیک آمریکا	ایجاد محیط یادگیری قابل اعتماد شناسایی ابعاد رشد همه جانبه انسان ، با اعتماد و توجه مثبت

ردیف	شباهتهای اصول اخلاقی اسناد تحولی	نام کشورها	اصول اخلاق حرفه‌ای معلمان تجارب جهانی
			تشخیص مسئولیتهای اخلاقی براساس اعتماد به دانش‌آموزان، حرفه، مدرسه، جامعه اعتماد یکی از استانداردهای اخلاقی است ایجاد اعتماد و احترام به والدین، همکاران مدیران و رهبران آموزشی و متخصصان
۶	مسئولیت پذیری	نیوبرانزویک کانادا انجمن معلمان نیویورک اخلاق حرفه ای مربیان کاتولیک آمریکا نیوزلند استرالیا نیوزلند استرالیا نانیگوبال مالو- هند مکزیک و اسپانیا فیلیپین اخلاق حرفه‌ای معلمان یونسکو ۲۰۱۲	تشخیص مسئولیت‌های یادگیرندگان تشخیص مصلحت عامه یا منافع عمومی ارتقاء مسئولیت اجتماعی، مسئولیت حرفه‌ای ارتقاء دستیابی مربیان به استانداردهای اخلاق متعالی مسئولیت اخلاقی مربیان کاتولیک مسئولیت اخلاقی به رهبران آموزشی ارتقاء مسئولیت پذیری اخلاقی در وظایف تخصصی ارتقاء مسئولیت اجتماعی با زمینه اعتماد حمایت از عدالت آموزشی به اجتماعی مسئولیت پذیری اجتماعی مسئولیت پذیری اخلاقی مسئولیت پذیری حرفه‌ای مسئولیت اجتماعی مسئولیت پذیری فردی، مسئولیت پذیری اجتماعی، مسئولیت پذیری حرفه‌ای مسئولیت پذیری حرفه ای مفاد منشور اخلاق حرفه معلم - مسئولیت پذیری به دانش‌آموزان - مسئولیت پذیری حرفه‌ای - مسئولیت پذیری به مدرسه، جامعه، - مسئولیت پذیری استفاده اخلاقی از فناوری، مسئولیت پذیری حرفه‌ای در محیط پیرامونی (اجتماع، والدین، مدارس منطقه‌ای، مریبان (بدو خدمت، حین خدمت، خبره ...)
۷	عدالت (فردی، آموزشی، کمی، کیفی) عدالت اجتماعی	منشور اخلاق حرفه‌ای هند نیوبرانزویک کانادا	همه کودکان حق برخورداری از آموزش با کیفیت دارند آموزش و پرورش به عدالت اجتماعی الزام دارد رفتار با دانش‌آموزان براساس عدالت آموزشی معلم نباید با دانش‌آموزان ناعادلانه رفتار کند ارائه الگوی صداقت، روشنفکری، درایت و انصاف برای

ردیف	شباهتهای اصول اخلاقی اسناد تحولی	نام کشورها	اصول اخلاق حرفه‌ای معلمان تجارب جهانی
	عدالت (فردی، توزیعی، رویه‌ای) کمی، کیفی آموزشی، عدالت اجتماعی ترویج گفتمان جهانی شدن با رویکرد جهانی شدن عدالت	نیویورک انجمن معلمان کاتولیک آمریکا اخلاق حرفه‌ای معلمان هند فیلیپین	جوانان و عموم مردم دفاع و حمایت از فرصتهای آموزشی برای همه یادگیرندگان الزام به عدالت و انصاف در مربیان مسیحی همه کودکان حق برخورداری از آموزش با کیفیت دارند تعهد به عدالت آموزشی با کیفیت تعهد به عدالت رویه‌ای: معلم باید از نظر جسمی، ذهنی و اخلاقی سالم باشد که منفعت مردم و دولت تأمین شود
۸	ایمان گرایی نسبت به اسلام ناب محمدی	انجمن معلمان کاتولیک نیوزلند استرالیا منشور اخلاق حرفه‌ای هند	پرورش عبودیت در یادگیرندگان با نماز، دعا و عبادت تسلیم خداوند شوند آشنایی با کتاب آسمانی پرورش اخلاق دینی با خرد، معرفت و بصیرت انگیزش درونی ارتقاء ارزشهای بنیادین در تصمیم‌گیری آموزشی و سلامت حفظ ارزشهای جامعه و دموکراسی پرورش ایمان
۹	ارتقاء منزلت معلمان	اخلاق حرفه‌ای معلمان هند انجمن معلمان نیوزلند استرالیا انجمن ملی تانیگوبال ماکو هند یونسکو	احترام و حمایت اجتماعی از معلمان حمایت اجتماعی از مسئولیت حرفه‌ای معلمان ارتقای منزلت حرفه‌ای مشارکت و حمایت از پیشرفت فرهنگ حرفه‌ای معلم امانتدار میراث فرهنگی و آموزشی است منزلت در همه مکان‌ها و زمان‌ها حرفه‌ای معلمان دنیای یادگیرندگان در مراحل رشد کودکی، نوجوانی و بزرگسالی تصمیم می‌کند
۱۰	توسعه حرفه‌ای	اخلاق حرفه‌ای نیویورک انجمن معلمان کاتولیک اخلاق حرفه‌ای نیوزلند- استرالیا یونسکو ۲۰۱۲	مشارکت در تجارب یادگیری فردی و گروهی با محوریت توسعه حرفه‌ای تعهد به توسعه حرفه‌ای اهداف توسعه حرفه‌ای ارتقا بهبود عملکرد با محوریت پژوهش‌های آموزشی مختلف حمایت رشد و توسعه دانش در جامعه یادگیری سندیت توسعه حرفه‌ای مجاز ارتقا یادگیری دائمی در بهبود بافت حرفه‌ای ارتقا استانداردهای حرفه‌ای، ارتقا توسعه اخلاق حرفه‌ای توسعه حرفه‌ای: تسلط به دانش حرفه‌ای، نگرش حرفه‌ای و مهارتهای حرفه‌ای تسلط به استانداردهای اخلاقی: تصمیم‌گیری اخلاقی با توجه به اصول اخلاقی

۲-۲- تفاوت اصول اخلاق حرفه‌ای معلمان در اسناد تحولی و تجارب جهانی چگونه هست؟

براساس اینکه اسناد تحولی برای تحقق آرمانهای مشترک تنظیم شده است و بحث در ارتباط با مفاهیم اساسی یا نیازهای پایه چندان ضروری نیست و مقوله‌های اخلاق حرفه‌ای معلمان ترکیبی از دانش محتوا، فرایندها، توانایی‌ها، رفتارها، نگرش‌ها، ایده‌ها، ارزش‌ها، ویژگی‌های فردی و انگیزه‌ها است که با آرمان‌های تربیتی متفاوت است و در هر کشور اخلاق حرفه‌ای با نظریه‌های آموزش و یادگیری و کیفیت فرهنگی و دیدگاه‌های اجتماعی هماهنگ است با این حال اصول اخلاقی متفاوت به شرح زیر است:

۱. رازداری و امانت داری
۲. حفظ آگاهانه امنیت و عدالت: و در اصول عدالت بر عدالت توزیعی و رویه‌ای تأکید است
۳. انتقال میراث فرهنگی و فرهنگ جامعه به والدین
۴. مشارکت و رهبری در حفاظت منافع حرفه‌ای: براساس مفاهیم خودتأملی، خودراهبری، انعطاف‌پذیری، پاسخگویی، اشتیاق به یادگیری مداوم، خودکارآمدی و خودآگاهی
۵. توازن بین اخلاقی درونی و بیرونی با تأکید بر اصول اخلاقی مصلحت عامه، مصلحت اجتماعی، مصلحت حرفه‌ای، مصلحت سازمانی (قانونی) مصلحت فردی (صداقت و احترام به خود، مسئولیت‌پذیری در قبال اعمال خود) محتوای بیرونی شامل هنجارها، قوانین و شریعت است، هنجارها مشتمل بر انتقال فرهنگ، اجتماعی کردن، قدرت‌سازگاری با ارزشهای دینی و ملی است. محتوای درونی اخلاق حرفه‌ای براساس دلبستگی و علاقه به حرفه، پشتکار و جدیت، روابط سالم انسانی در کار، مشارکت در فعالیتهای حرفه‌ای که براساس سازگاری، انضباط و تبعیت از مقررات است. میانجی توازن اخلاق حرفه‌ای درونی و بیرونی با تعهد اجتماعی، مسئولیت اجتماعی و انطباق‌پذیری اجتماعی همراه است. تعهد اجتماعی با مسئولیت‌ها زمان حال، قانون و آیین نامه موجود ارتباط دارد، مسئولیت اجتماعی با ارزش‌ها در دراز مدت در پیوستار زمان حال با بایدها و نبایدها معین می‌شود که به رفتارهای عملی، اخلاقی و یا به روز کردن راهبردهای درازمدت مرتبط است و انطباق‌پذیری اجتماعی، واکنش‌ها و رخدادها براساس ارزشهای دینی و ملی ارتباط دارد که بر پذیرش شرایط اجتماعی در حال تغییر به آینده اشاره دارد.
۶. دوری از رفتارهای غیراخلاقی:

الف: نیازهای اولیه: ۱- معلمان نباید آگاهانه امنیت یادگیرندگان را سلب کنند ۲- معلمان نباید اعتماد به نفس یادگیرندگان را تضعیف کند.

ب: دوری از موقعیتهای اختلاف‌انگیز I. معلم به معلم II. معلم و معلمان .

معلم به همکاران معلم و انجمن حرفه‌ای

ج- دوری از رفتارهای سو و نکوهیده که اعتبار معلمی را مخدوش می‌کند نبایدهای تعهد معلم- جامعه به شرح زیر است:

- I. دوری از رفتارهای غیر اخلاقی: قمار، مستی، سیگار کشیدن و کلیه رفتارهای غیرقانونی اجتناب کند
- II. دوری از رفتارهای مجرمانه
- III. دوری از جرم‌های جنایی
- IV. معلم باید از پارتی بازی، رشوه، تخلف، اخاذی اجتناب کند.
- V. تأکید بر منافع عمومی که در اخلاق حرفه‌ای معلمین تأکید شده است.
- الف- تصحیح سیاستها، قوانین و مقرراتی که به نفع دانش‌آموزان نیست.
- ب- معلم باید از تضاد منافع اجتناب کند.
- ج- مدیران از نفوذ خود در جهت منافع شخصی با تأثیرات سیاسی، اجتماعی، مذهبی و اقتصادی اجتناب کنند..

اصول اخلاق حرفه‌ای براساس دیدگاه فردریکسون (۱۹۹۰) برابری، عدالت اجتماعی مصلحت عامه. رهرو (۱۹۹۵) نشان داد که ارزشهای موجود در جامعه علاوه بر جهان‌بینی حکومتی و جهانی است. همچنین دن هارت (۱۹۹۱) عزت، آبرو، نیکخواهی و عدالت را ترسیم کرد. دوبل (۱۹۹۰) احساس مسئولیت در مقابل حکومت، مسئولیت فردی، دوراندیشی و خیرخواهی را تفسیر کرد. ارویک (۱۹۸۱) بر اصول اخلاقی مصلحت عامه، مصلحت حکومتی، مصلحت سازمانی و مصلحت شخصی تأکید کرد. یافته‌های پیشین نشان می‌دهد که پیوسته اصول اخلاقی مشترک عدالت اجتماعی، مصلحت عامه و احساس مسئولیت فردی، اجتماعی و حرفه‌ای گزارش شده است.

۲-۳- شناسایی واحدهای مقوله تعهد معلم به دانش‌آموزان در اسناد تحولی و تجارب جهانی چگونه هست؟

۵-۲۰- واحدهای مقوله تعهد معلم به دانش‌آموزان در اسناد تحولی و تجارب جهانی

ردیف	بایدهای تعهد معلم به دانش‌آموزان در اسناد تحولی و تجارب جهانی	تجارب جهانی و اسناد تحولی
۱.	رعایت حقوق متریبیان در عین مسئولیت پذیری به آنها	اسناد تحولی، نیوبرانزویک
۲.	ارتقاء الفت و صمیمیت در بین یادگیرندگان	اسناد تحولی هند، کاتولیک
۳.	حفظ آگاهانه سلامت جسمی، عاطفی، شناختی و معنویت یادگیرندگان	اسناد تحولی، نیوزلند، یونسکو (۲۰۱۲)
۴.	حمایت از آموزش قانون‌گرایی در برنامه‌های آموزشی	اسناد تحولی، فیلیپین
۵.	ایجاد ارتباط بین قانون‌گرایی و اخلاق اجتماعی	اسناد تحولی
۶.	صیانت از آسیب و تعهد ناشی از فضای مجازی	اسناد تحولی
۷.	حمایت از شکل‌گیری شخصیت فعال و کنجکاو	نیویورک، اسناد تحولی
۸.	حمایت از محیط یادگیری متنوع (خانواده، طبیعت، مسجد، محیط اجتماعی، محیط کار و غیره)	اسناد تحولی، نیویورک، نیوزلند، هند
۹.	ایجاد فرصت لازم برای پیوند نظر و عمل (تلفیق دانش با تجربیات پیشین و یادگیری جدیدی به صورت یکپارچه و معنی‌دار)	نیوزلند- اسناد تحولی
۱۰.	تقویت رشد تفکر منطقی، خلاق و انتقادی	
۱۱.	احترام به تفاوت‌های جغرافیایی و فرهنگی حمایت از تفاوت‌های فردی دانش‌آموزان و به رسمیت شناختن آنها	نیویورک، کاتولیک، اسناد تحولی
۱۲.	حفظ آگاهانه رشد کودک و پیشبرد آن در ابعاد مختلف	کاتولیک، هند

ردیف	بایدهای تعهد معلم به دانش‌آموزان در اسناد تحولی و تجارب جهانی	تجارب جهانی و اسناد تحولی
۱۳.	حفظ آگاهانه حریم خصوصی دانش‌آموزان	هند، کاتولیک، اسناد تحولی، نیوبرانزویک
۱۴.	توجه به کرامت ذاتی یادگیرندگان	نیوبرانزویک، نیویورک، کاتولیک، هند، یونسکو
۱۵.	حفظ آگاهانه امنیت یادگیرندگان	نیوبرانزویک، کاتولیک، یونسکو (۲۰۱۲)
۱۶.	تعهد به شکل‌گیری هویت یکپارچه و منسجم با تأکید بر وجوه مشترک انسانی، اسلامی، ایرانی	نیوبرانزویک، نیویورک، اسناد تحولی
۱۷.	حمایت همه‌جانبه از عدالت آموزشی و تربیتی	
۱۸.	زمینه‌سازی اجرا آموزش با کیفیت برای همه یادگیرندگان	فیلیپین، اسناد تحولی
۱۹.	تعهد به رعایت عدالت و انصاف در روابط یادگیرندگان	کاتولیک، اسناد تحولی
۲۰.	توانمندسازی دانش‌آموزان ساکن در مناطق روستاها، حاشیه شهرها، عشایر کوچ‌نشین	اسناد تحولی، نیویورک
۲۱.	گسترش و بهره‌برداری از ظرفیت‌های مجازی برای آموزش تکمیلی و جبرانی دانش‌آموزان	
۲۲.	حمایت از دانش‌پداگوژی سازماندهی، انگیزش، توجه، منابع و مواد آموزشی، نظریه یادگیری و مدیریت کلاس درس)	نیویورک، اسناد تحولی
۲۳.	حمایت همه‌جانبه از فهم دانش، اشاعه دانش و تولید دانش	کاتولیک، نیویورک، نیوزلند
۲۴.	بهبود مستمر توانمندی فردی و جمعی یادگیرندگان	نیوبرانزویک، اسناد تحولی
۲۵.	تداوم یادگیری براساس دانش برنامه درسی و پداگوژی	نیوزلند، نیوبرانزویک
۲۶.	رعایت اقتضائات هویت جنسیتی پسران و دختران با دوران بلوغ و دانش‌آموزان در برنامه‌های تربیتی	
۲۷.	حمایت از اعتماد و خودباوری فردی، اجتماعی و ملی	نیوبرانزویک، اسناد تحولی
۲۸.	ارائه الگوی صداقت، روشنفکری، درایت و انصاف برای جوانان و عموم مردم	نیوزلند
۲۹.	شناسایی برنامه درسی آموزش اخلاق در همه سطوح	مکزیک و اسپانیا
۳۰.	متناسب‌سازی مقولات اخلاقی با ویژگی‌های رشدی	اسناد تحولی، فیلیپین
۳۱.	حمایت از انتخاب آگاهانه و آزادانه دین حق و تقید عملی به آن	فیلیپین، کاتولیک، اسناد تحولی
۳۲.	تحکیم نقش الگویی معلم در عدالت و انصاف و ارزشهای فرهنگی	اسناد تحولی، نیویورک، کاتولیک
۳۳.	ایجاد خودآگاهی و خودارزیابی در دانش‌آموزان برای چگونگی جبران، رفع کاستی‌ها و دستیابی به شایستگی	نیویورک، اسناد تحولی
۳۴.	تعهد به تکوین و تعالی هویت ملی (وطن، ملی، اجتماعی)	فیلیپین، اسناد تحولی
۳۵.	حمایت همه‌جانبه از قابلیت ذاتی یادگیرندگان	هند، کاتولیک، اسناد تحولی
۳۶.	توجه به پیوستگی تجارب یادگیری و معنادار شدن آنها	

ادامه جدول ۵-۲۰-نبایدهای واحدهای مقوله تعهد معلم به دانش‌آموزان در اسناد تحولی و تجارب جهانی

ردیف	نبایدهای تعهد معلم به دانش‌آموزان در اسناد تحولی و تجارب جهانی	تجارب جهانی و اسناد تحولی
۱.	دوری از تضعیف خودباوری فردی در مقابل سایر دانش‌آموزان.	اسناد تحولی، نیوبرانزویک
۲.	پرهیز از تلقین، اکراه و اجبار در بعد اعتقادی، نگرشی تربیت دینی.	فیلیپین- نیوبرانزویک، اسناد تحولی
۳.	معلم نباید ارتباط خشونت آمیز و سودجویانه با یادگیرندگان داشته باشد.	اسناد تحولی نیوبرانزویک
۴.	معلم نباید ارتباط ظالمانه و تبعیض آمیز داشته باشد.	هند، نائیگوبال مالو، اسناد تحولی
۵.	معلم نباید روابط عاشقانه و جنسی دانش‌آموزان با سواستفاده از آنان را در هیچ شرایطی بپذیرد.	یونسکو، ۲۰۱۲، اسناد تحولی، هند
۶.	معلم نباید با تکرار طولانی مدت مطالب باعث آزردهی خاطر دانش‌آموزان شوند.	اسناد تحولی
۷.	پیشگیری از صفات و رذائل اخلاقی در دانش‌آموزان.	اسناد تحولی، مکزیک و اسپانیا
۸.	دوری از آسیب دیدگی یادگیرندگان (اضطراب، تنبیه بدنی، سوء استفاده جنسی، آزار جنسی و روانی).	هند، یونسکو، اسناد تحولی
۹.	معلم نباید به دانش‌آموزان ضرر برساند.	نیوبرانزویک، مکزیک و اسپانیا
۱۰.	معلم نباید یادگیرندگان را استثمار کند.	نیوبرانزویک، مکزیک و اسپانیا

۲-۴-شناسایی واحدهای مقوله تعهد معلم به حرفه و همکاران در اسناد تحولی و تجارب جهانی چگونه هست؟

جدول ۵-۲۱- واحدهای مقوله تعهد معلم به حرفه و همکاران در اسناد تحولی و تجارب جهانی

ردیف	تعهد معلم به حرفه و همکاران	تجارب جهانی و اسناد تحولی
۱.	الزام به اصول اخلاقی به شرح زیر است: ملزم به منافع عموم، ملزم بر منافع حرفه‌ای ملزم به پذیرش قوانین حرفه، پذیرش مسئولیت اخلاقی نسبت به همکاران، پذیرش شایستگی حرفه‌ای، و پایبندی به رازداری حرفه‌ای، پایبندی به فضائل اخلاقی، انسجام و هماهنگی میان رشد شخصی و شایستگی حرفه‌ای، احترام به قوانین حرفه و همکاران و انجمن حرفه‌ای، احترام به حقوق همکاران و انجمن‌های حرفه‌ای، ایجاد مسئولیت اخلاقی به همکاران در اصلاح رفتار غیرحرفه‌ای و غیراخلاقی، وفاداری حرفه‌ای توأم با اعتماد متقابل و ایثار در جهت منافع مشترک همکاران	اسناد تحولی، نیوبرانزویک، نیوزلند، فیلیپین، کاتولیک، یونسکو، مکزیک و اسپانیا
۲.	حمایت از رهبری فکری در موقعیت مختلف اجتماع	فیلیپین، هند، یونسکو، نیوزلند اسناد تحولی
۳.	حمایت از رهبری فکری در موقعیت مختلف اجتماع (خودتأملی، خودراهبری، خودتنظیمی، خودکارآمدی خودانضباطی، انعطاف‌پذیری، پاسخگویی حرفه‌ای)	نیویورک، کاتولیک، اسناد تحولی
۴.	مشارکت در آماده‌سازی ارتقای مربیان جدید و تغییرات و تحولات جدید آموزش و پرورش	فیلیپین، اسناد تحولی، نیویورک
۵.	تسلط بر دانش پداگوژی (دانش تفاوت‌های فردی، نظریه‌های یادگیری، نظریه‌های آموزش، راهبردها و روش‌های فعال یادگیری)	یونسکو، نیویورک، کاتولیک
۶.	تسلط بر نگرش حرفه‌ای (تعهد به قوانین و آیین نامه موجود، خودباوری فردی، حرفه‌ای و احترام به همکاران، متخصصان)	یونسکو، اسناد تحولی
۷.	تسلط بر مهارت‌های حرفه‌ای (مهارت‌های تدریس، مهارت‌های تفکر (منطقی، خلاق و انتقادی) مدیریت کلاس، مهارت‌های تحقیق و پژوهش و تألیف و تصنیف)	یونسکو، کاتولیک، نیوبرانزویک، نیوزلند، اسناد تحولی
۸.	ارج نهادن به دستاوردهای علمی و موفقیت علمی همکاران در چارچوب نظام	اسناد تحولی، نیوبرانزویک
۹.	تسلط بر فناوری نوین	یونسکو (۲۰۱۲) اسناد تحولی
۱۰.	تسلط بر دانش تخصصی (ارتباط محتوای موضوعی با یادگیری در موقعیت فردی و اجتماعی در پیوستار زمانی حال و آینده متریبان)	یونسکو، اسناد تحولی، نیوزلند
۱۱.	ارتقا منزلت معلمان	اسناد تحولی، هند، فیلیپین، نیوبرانزویک

جدول ۵- ۲۲- نبایدهای واحدهای مقوله تعهد معلم به حرفه و همکاران در اسناد تحولی و تجارب جهانی

ردیف	نبایدهای تعهد معلم به حرفه و همکاران و انجمن حرفه‌ای	تجارب جهانی و اسناد تحولی
۱.	دوری از رفتارهای ناشایست (قمار، سیگار کشیدن، مستی و موارد دیگر	نیوبرانزویک، فیلیپین
۲.	دوری از اتهامات نادرست علیه مافوق و همکاران	نیوبرانزویک، فیلیپین
۳.	دوری از تضاد منافع	نیوبرانزویک، فیلیپین
۴.	دوری از منافع فردی	نیوبرانزویک، کاتولیک
۵.	معلمین نباید در مقابل تذکر همکاران حرفه‌ای سرسختی کند	نیوبرانزویک، اسناد تحولی
۶.	معلمین نباید در اندیشه گفتار و رفتارشان ردائل اخلاقی مشتمل بر لجاجت، تعصب، تکبر، غرور و خودرأیی داشته باشد	نیوبرانزویک، اسناد تحولی
۷.	معلم نباید به دنبال موقعیت اختلاف انگیز در انجمن حرفه‌ای باشند	نیوبرانزویک، اسناد تحولی

۲-۵- شناسایی واحدهای مقوله تعهد معلم به مدرسه، مدیریت اداره آموزش و پرورش در اسناد تحولی و تجارب چگونه هست؟

جدول ۵-۲۳ واحدهای مقوله تعهد معلم به مدرسه، مدیریت، اداره آموزش و پرورش

ردیف	تعهد معلم به مدرسه، مدیریت و اداره آموزش و پرورش	تجارب جهانی و اسناد تحولی
۱.	متعهد به مصلحت سازمانی، مصلحت عامه، مصلحت قانونی، مصلحت حرفه‌ای	نیوبرانزویک، نیوزلند، اسناد تحولی
۲.	تصحیح سیاستها و قوانین و مقرراتی که به نفع دانش‌آموزان نیست	نیوبرانزویک، کاتولیک
۳.	استفاده حداکثری از ظرفیتهای درون مدرسه ای مشتمل بر منافع آموزشی، شبکه ملی اطلاعات و ارتباطات کتابخانه و اردوها	کاتولیک، نیوبرانزویک
۴.	احترام به مدیران مدرسه و اداره آموزش و پرورش	اسناد تحولی، نیوبرانزویک، فیلیپین، اسناد تحولی
۵.	تحکیم عدل و احسان بر روابط درون مدرسه‌ای	فیلیپین، اسناد تحولی
۶.	استفاده از ظرفیتهای برون مدرسه به ویژه اردوها، مساجد، کانون تربیتی	اسناد تحولی
۷.	ارتقا همگرایی ذهنی و فکری بین دست‌اندرکاران تربیت رسمی و عمومی	اسناد تحولی، نیوبرانزویک
۸.	توسعه و غنی سازی منابع یادگیری مدرسه	کاتولیک، اسناد تحولی
۹.	مشارکت فعال و موثر در برنامه‌های تربیتی	نیوبرانزویک، اسناد تحولی
۱۰.	مشارکت و همپاری با مسئولین رسمی مدرسه	فیلیپین، نیوزلند، اسناد تحولی

جدول ۵-۲۴ نیابدهای واحدهای مقوله تعهد معلم به مدرسه، مدیریت، اداره آموزش و پرورش

ردیف	تعهد معلم به مدرسه، مدیریت و اداره آموزش و پرورش	تجارب جهانی و اسناد تحولی
۱.	اجتناب از تضاد منافع	نیوبرانزویک
۲.	از نفوذ خود در جهت منافع شخصی یا تأثیرات سیاسی، اجتماعی، مذهبی و اقتصادی اجتناب کند	نیوبرانزویک
۳.	دوری از قانون گریزی	کاتولیک، نانیکوبال مالو
۴.	دوری از اتهامات نادرست علیه مافوق	فیلیپین

۲-۶-شناسایی واحدهای مقوله تعهد به والدین و سرپرستان در اسناد تحولی و تجارب جهانی چگونه هست؟

جدول ۵-۲۵- واحدهای مقوله تعهد به والدین و سرپرستان در اسناد تحولی و تجارب جهانی

ردیف	بایدهای تعهد به والدین و سرپرستان	تجارب جهانی و اسناد تحولی
۱.	حفظ آگاهانه اعتماد و احترام به والدین و سرپرستان	کاتولیک، اسناد تحولی، نانیگوبال مالو
۲.	احترام آگاهانه به تفاوت‌های فردی خانوار یادگیرندگان	نیویورک
۳.	انتقال میراث فرهنگی و فرهنگ جامعه به والدین	نیوبرانزویک
۴.	ایجاد روابط صمیمانه با والدین و سرپرستان یادگیرندگان	کاتولیک، فیلیپین، نانیگوبال
۵.	حمایت از فرصت‌های برابر آموزشی یادگیرندگان	اسناد تحولی، کاتولیک
۶.	ارائه گزارش پیشرفت‌ها و کمبودهای یادگیرندگان و جلب همکاری والدین برای بهبود	فیلیپین
۷.	حمایت از مسئولیت‌پذیری و تعالی‌خواهی در والدین	نیویورک، اسناد تحولی
۸.	استقرار نظام تعامل و همکاری خانواده در مرکز آموزشی	فیلیپین، اسناد تحولی
۹.	گسترش و بهره‌برداری از ظرفیت آموزش مجازی در برنامه‌های آموزشی و تربیتی خانوار	نیویورک، فیلیپین، اسناد تحولی
۱۰.	حفظ آگاهانه، صداقت و درستی در تعاملات با والدین دانش‌آموزان	کاتولیک، اسناد تحولی
۱۱.	حفظ آگاهانه حمایت منصفانه، عادلانه از همه خانواده‌ها	
۱۲.	تسهیل‌سازی ارتباط دوسویه خانواده‌ها و همکاران در اهداف آموزشی و پیشرفت آنان	

۵-۲۶- نبایدهای واحدهای مقوله تعهد به والدین و سرپرستان در اسناد تحولی و تجارب جهانی

ردیف	نبایدهای تعهد به والدین و سرپرستان	تجارب جهانی و اسناد تحولی
۱.	معلمین نباید اعتماد به نفس والدین دانش‌آموزان را در حضور دیگران تضعیف کنند	
۲.	دوری از انتقاد غیرمنصفانه والدین	

۷-۲- شناسایی واحدهای مقوله تعهد معلم به جامعه در اسناد تحولی و تجارب جهانی چگونه هست؟

جدول ۵-۲۷ واحدهای تعهد معلم به جامعه در تجارب جهانی و اسناد تحولی

ردیف	بایدهای تعهد معلم به جامعه	تجارب جهانی و اسناد تحولی
۱.	زمینه سازی الگوی مسئولیت پذیری برای جوانان و عموم	
۲.	زمینه سازی الگوی مسئولیت پذیری اجتماعی برای جوانان و عموم مردم	
۳.	زمینه سازی الگوی کرامت انسانی برای جوانان و عموم مردم	
۴.	زمینه سازی الگوی مسئولیت اخلاقی به دین اسلام	
۵.	تعهد به فضائل اخلاقی در مدرسه و جامعه	
۶.	تعهد به منزلت اجتماعی معلمان در مکانها و زمانهای مختلف	
۷.	اهتمام به جبران خسارتهایی بی عدالتی آموزشی در آموزش و پرورش	
۸.	اهتمام به رفتارهای نیکوکارانه در جامعه	
۹.	تعهد به مشارکت اجتماعی در اصلاح قوانینی که به نفع فرهنگیان نیست	
۱۰.	وفاداری به ارزشهای ملی و اسلامی جامعه	
۱۱.	وفاداری به قانون اساسی و نظام جمهوری اسلامی	
۱۲.	مشارکت پذیری در تغییر و تحولات جدید آموزش و پرورش	
۱۳.	تعهد به مسئولیت اخلاقی فناوری نوین در مدرسه و جامعه	
۱۴.	تعهد اخلاقی به دستورهای قرآن کریم و عترت	
۱۵.	اهتمام به ترجیح منافع ملی بر منافع خبری و گروهی	
۱۶.	حمایت از مقاومت و پایداری در مقابل استکبار و دشمنان جامعه اسلامی	
۱۷.	تعهد به انسجام و یکپارچگی ارتباط با همکاران، دانش آموزان خانواده و جامعه	
۱۸.	مشارکت پذیری در اجرای آموزش اخلاق حرفه در جامعه معلمان	
۱۹.	تعهد به ارتقاء خوآگاهی اجتماعی دانش آموزان، همکاران، مدیران و عموم مردم	
۲۰.	تعهد به کشف خطاهای سازمان مدارس و اصلاح آن	
۲۱.	حمایت از آرمانهای مشترک آینده جامعه	
۲۲.	حمایت از کشف تناقضهای اخلاقی و حل آن	
۲۳.	حمایت از تلفیق شایستگی حرفه‌ای به شایستگی اجتماعی	
۲۴.	تعهد به حمایت اجتماعی از حرفه معلمی	
۲۵.	تعهد به حمایت از خودباوری ملی	
۲۶.	تعهد به دوری از ترویج بی بندوباری اخلاقی	
۲۷.	تعهد به حمایت از خودباوری ملی	
۲۸.	تعهد به مقابله فرهنگی با آیینها و نمادهای واپس گرایانه، خرافی، انحرافی و بیگانه	
۲۹.	تعهد به افزایش توانمندیهای حرفه‌ای به شکل فردی و گروهی میان معلمان	
۳۰.	تعهد به دوری از پارتی بازی و رشوه‌گیری در فرآیند ارزیابی تحصیلی	
۳۱.	تعهد معلمان به گذشت و فداکاری در امر تربیت	
۳۲.	تعهد به پاسخگویی حرفه‌ای در برابر مردم و مراجع ذیصلاح	
۳۳.	تعهد به مردم سالاری در امر تربیت	
۳۴.	تعهد به حاکمیت قانون در مناسبات اجتماعی	
۳۵.	تعهد به مردم مداری در مراکز آموزشی و اجتماعی	
۳۶.	تعهد به نگرش مطلوب خدمتگزاری مردم در امر تربیت	
۳۷.	تعهد به اصل احترام و اعتماد به مافوقها، زیردستان، همکاران و مراجعان	

۳- اعتبارسنجی مقوله‌های اخلاق حرفه‌ای معلمان از دیدگاه متخصصان تربیتی چگونه هست؟

۳-۱- طبقه‌بندی مقوله‌های اخلاق حرفه‌ای معلمان در یافته موجود در پنج طبقه قرار گرفت

تعهد حرفه‌ای در پنج محور سازماندهی شده است

۱) تعهد معلم به دانش‌آموزان: الزام به بایدها و اجتناب از نبایدها

۲) تعهد معلم به حرفه و همکاران و گروه‌های آموزشی و انجمن حرفه‌ای

۳- تعهد معلم به والدین و سرپرستان

۴- تعهد معلم به جامعه (محلی، منطقه‌ای، ملی و ...)

۵. تعهد معلم به مدیریت، مدرسه و اداره آموزش و پرورش

یافته‌های پیشین هم نشان داده است که ویسی (۱۳۸۹) نشان داد که مقوله‌های اخلاق حرفه‌ای در آموزش عالی در شش سطح تعهد حرفه‌ای در ارتباط با تدریس دانشجویان، تحقیق، همکاران، والدین، حرفه و جامعه طبقه‌بندی شده است. عملکرد اخلاق حرفه‌ای اساتید برحسب دانشکده‌های مختلف تفاوت معنا داری نشان داده است. امیری (۱۳۸۷) در مبانی نظری اخلاق حرفه‌ای معلمان و تجارب جهانی نشان داد که چهار عنصر در تعهد معلمان وجود دارد: ۱. تعهد معلمان به دانش‌آموزان ۲. تعهد معلمان به والدین ۳. تعهد معلمان به جامعه ۴. تعهد معلمان به حرفه است.

ترکیان و لاشانی (۱۳۸۹)، موانع رشد اخلاق حرفه‌ای در رسانه‌های ورزشی الویت اول، نیروی انسانی در الویت دوم موانع محیطی قرار دارند. کاظمی (۱۳۹۰)، مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای با احساس موفقیت رابطه دارد بین مولفه‌هایی اخلاقی حفظ کرامت انسانی، حقیقت‌گرایی و مسئولیت‌پذیری با احساس موفقیت مدیران آموزشی رابطه معناداری وجود دارد. امید ارجنکی (۱۳۹۳)، مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای را تدوین کرد. شایستگی اخلاق فردی، شایستگی اخلاق اجتماعی و شایستگی اخلاق معنوی با مقوله‌های اخلاق حرفه‌ای ارتباط قوی دارند. برهانی (۱۳۸۹)، شناسایی مدل ارتقاء شایستگی اخلاق حرفه‌ای در تصمیم‌گیری اخلاقی نشان داد که عناصر احساسات اخلاقی، کسب تجربه اخلاقی، احساس خوشایند اخلاقی بودن و بالندگی در شایستگی اخلاق حرفه‌ای مؤثر است. هالسمایر (۱۹۹۴)، آموزش اخلاق حرفه‌ای، آغاز تربیت معلم نحوه مقابله با معضلات اخلاقی و تفکر منتقدانه را یاد می‌دهد. هیل (۲۰۰۴)، اصول اخلاقی گزاره‌های در مورد گذشته، حال و آینده است و بیشتر ساختارهای اخلاقی عمومی مردم و ایده‌های آن را توصیف می‌کند. هیگنیز (۲۰۰۳)، اصول اخلاقی تدریس بر این محور متمرکز است که عمل تدریس به شکوفایی یادگیرندگان کمک کند. شایستگی حرفه‌ای معلمان اخلاق حرفه‌ای بر اساس مقوله‌های مهارت‌های ارتباطی، مسئولیت‌پذیری و تعهد حرفه‌ای ارائه شده است. (کاستر و همکارانش ۲۰۰۵)

هوارد (۲۰۱۰)، منشور اخلاق حرفه‌ای را قوانین رفتاری می‌نامند و معلمان باید پیچیدگی اخلاقی را در نقش تصویر سازی کند و در تفسیر رفتارهای خود و نفوذ بر دانش‌آموزان مهارت داشته باشد.

بوشن (۲۰۰۹)، کار کرد منشور اخلاق حرفه ای را نشان داد که بر اساس استدلال کردن و آگاهی اخلاقی قدرت تصمیم گیری اخلاقی افزایش پیدا می کند و به حل معضلات اخلاقی کمک می شود. حسینیان (۱۳۸۹)، ضوابط اخلاقی در حرفه مشاوره دامنه وسیعی از مسائل و رفتارها را توصیف کرده و مانع رفتارهای غیر اخلاقی شده است و می تواند منشور اخلاق حرفه ای ابزاری پیشرفت و بهبود حرفه ای باشد و به حمایت از مراجع و حرفه می پردازد.

۳-۱- شناسایی واحدهای مقوله تعهد معلم به دانش آموزان از دیدگاه متخصصان چگونه هست؟

جدول ۵-۲۸- واحدهای مقوله تعهد معلم به دانش آموزان از دیدگاه متخصصان

ردیف	تعهد معلم به دانش آموزان	اصول اخلاقی	قاعده اخلاقی	فضیلت	وظیفه
۱.	حمایت همه جانبه از عدالت آموزشی و تربیتی در محیط مدرسه	✓			
۲.	تعهد به رعایت عدالت و انصاف در روابط یادگیرندگان	✓			
۳.	تعهد به کرامت ذاتی یادگیرندگان	✓			
۴.	تعهد به شکل گیری هویت یکپارچه و منسجم با تأکید بر وجوه مشترک انسانی، اسلامی، ایرانی				
۵.	تعهد به شکل گیری استقلال حرفه ای با تأکید بر دانش تخصصی، عمل حرفه ای و اخلاق حرفه ای				
۶.	حفظ آگاهانه سلامت جسمی یادگیرندگان				
۷.	حفظ آگاهانه سلامت روانی یادگیرندگان				
۸.	حفظ آگاهانه امنیت یادگیرندگان				
۹.	حفظ آگاهانه حریم خصوصی دانش آموزان				
۱۰.	حمایت آگاهانه از پیشرفت ابعاد رشدی دانش آموزان				
۱۱.	حفظ آگاهانه اطلاعات محرمانه دانش آموزان				
۱۲.	ارتقاء دوستی و صمیمیت در بین یادگیرندگان				
۱۳.	ارتقا رشد اخلاقی و معنویت در بین یادگیرندگان				
۱۴.	ارتقاء خودآگاهی افراد در برابر نقاط ضعفها و قوتها				
۱۵.	حمایت از اعتماد و خودباوری فردی یادگیرندگان				
۱۶.	تقویت باورهای انگیزشی در میان یادگیرندگان				
۱۷.	متناسب سازی تکالیف یادگیری با تفاوت های فردی یادگیرندگان				
۱۸.	حمایت همه جانبه از قابلیت ذاتی یادگیری در میان یادگیرندگان				
۱۹.	حمایت از توانمندسازی همه افراد برای موفقیت				
۲۰.	ارتقا مسئولیت پذیری در برابر دانش آموزان ضعیف				
۲۱.	تشویق یادگیرندگان در برابر استفاده از منابع کمک آموزشی مکتوب و غیرمکتوب				
۲۲.	حمایت از خودارزیابی تحصیلی دانش آموزان با تأکید بر جبران ضعف و دستیابی به شایستگی				
۲۳.	اختصاص زمان بیشتری برای مشورت دادن به دانش آموزان مشکل دار و محروم				
۲۴.	ایجاد محیط یادگیری حمایتی، ایمن و مشوق برای همه یادگیرندگان				
۲۵.	تقویت روحیه امید و تلاشگری در دانش آموزان				
۲۶.	استفاده بهینه از وقت کلاس				

ردیف	تعهد معلم به دانش آموزان	اصول اخلاقی	قاعده اخلاقی	فضیلت	وظیفه
۲۷.	مقابله با احساسات ناراحت کننده خود دانش آموزان (اضطراب، غم، شهوت، غضب و ...)				
۲۸.	تأکید متوازن بر استدلال، احساسات و عمل اخلاقی				
۲۹.	تأکید به ارزش مداری محتوا برای عاملیت عمل اخلاقی				
۳۰.	اهتمام به پژوهش برای حل مشکلات فردی و جمعی یادگیرندگان				
۳۱.	تعهد به گرفتن و دادن بازخورد بهنگام				

همانطور که در جدول فوق مشاهده شد واحدهای تعهد معلم به دانش آموزان هست. و یافته های پیشین هم تعهد معلم به دانش آموزان و واحدهایی آنرا هم به شرح زیر تایید کرده است. کاستر و همکارانش (۲۰۰۵) برقراری ارتباط با دانش آموزان، هدایت وظایف آموزشی و تحلیل مفاهیم علمی و تسلط بر دانش پداگوژی بر اساس ۴ عامل کمک به یادگیری دانش آموزان و تعیین نیازهای یادگیرندگان، تنظیم برنامه درسی بر اساس نیازهای دانش آموزان، شناسایی فعالیت های یادگیری، تسهیل رشد و یادگیری دانش آموزان، استفاده از فن آوری اطلاعات در فن تدریس. هست. دارلینگ هاموند و برنسفود (۲۰۰۵) مهارت های آموزش به یادگیرندگان با سه نوع دانش، دانش یادگیرندگان، دانش محتوا، دانش و مهارت های تدریس نیازمند است. بویس (۱۹۹۰)، به چهار نوع یادگیری اخلاق، اخلاق استدلالی، یاد گیری زمینه ای، یادگیری ترکیبی و اکتشافی اشاره دارد. بلاکبرن (۱۹۹۸) آموزشهای عملی اخلاق در محیط های واقعی تاثیر زیادی بر اخلاق دارند و بر توازن آموزش های نظری و عملی تاکید شده است. کوپر (۱۹۹۱) ارتقاء توانایی استدلال اخلاقی سبب توسعه اخلاقی، دینی و عقل عملی توصیف شد. گرت و گینچر (۲۰۰۶)، معلمی باور دارد که دانش آموزان می توانند موفق شوند و انتظارات بالایی بر آن ها در نظر گیرد. آموزش را با نیازهای آنان در نظر گیرد و از سوگیری و پیش داوری بپرهیزد. در تحقیقی رابین سون (۲۰۱۰) نشان داد که اخلاق حرفه ای در عرصه کرامت انسان ها دست نیافتنی است. فیریره (۱۹۷۲) لازمه برقرار شدن گفت و شنود میان معلم و شاگرد عشق ورزیدن به آدمیان و بهره مند شدن از فروتنی انسانها است. هالسمایر (۱۹۹۴) معلمین باید برنامه های درسی را بر اساس چارچوب مراقبت اخلاقی و تصمیم گیری اخلاقی شناسایی کنند. شود. نخودساز (۱۳۸۷) مولفه های اخلاق حرفه ای را در مرکز تربیت معلم یزد و اصفهان نشان داد که حفظ کرامت انسانی، برقراری عدالت، رعایت آزادی و امانت ورزی است. بیشترین الویت به وفا داری به عهد و پیمان خویش با دیگر افراد و کمترین الویت ایجاد فرصت برای ابراز وجود خویشتن توصیف شد. مصلحی نوش آبادی (۱۳۹۲) اخلاق حرفه ای معلمی را از نظر شهید مطهری در مقوله های زیر شرح داد: پرورش تعقل، تشویق به تفکر و پرهیز از انفعال افراطی یک جانبه، تقویت قوای حسی برای استقلال عقلی، التفات به تفاوت سطح فکری یادگیرندگان، تلاش در جهت پیرایش روح متعلم، احترام به استقلال فکری متعلم، ایجاد روحیه حقیقت جویی در متعلم، احترام و قدر شناسی از معلم، پرهیز از اتلاف وقت فرگیران، تواضع علمی و پرورش آنان است.

بلانچ (۲۰۱۳) سلامت دانش آموزان بومی استرالیا در جارچوب اصول اخلاقی، عدالت اجتماعی و عدالت آموزشی فراهم شده است. بوش (۲۰۰۹) نشان داد که تعهد معلم به دانش آموزان باعث می شود که به یادگیرندگان را از تبعیض و تحقیر و پرخاشگری حفاظت کنند. درآموزه های اسلامی هم بر این نکته تاکید دارند: آداب و وظایف معلم از نگاه عزالی: ۱. به فراگیران مهر ورزد و با آنان پدرانۀ رفتار کند. ۲. به رسول خدا (ص) اقتدا کند و برای آموزش علم مزدی نستاند و در پی پاداش و سپاس نباشد و تنها برای خشنودی خدا آموزش دهد. ۳. در ارشاد و پند فراگیران، از چیزی فرو گذار نباشد. ۴. فراگیر را از خوی ناپسند دور بدارد. ۵. علومی را که خود بدان ها نمی پردازد، در نگاه فراگیران بد جلوه ندهد چنان که مثلا عادت معلم ادبیات است که از علم فقه بد گوید. ۶. به فراگیر، تا آن مایه که می فهمد آموزش دهد. ۷. شایسته است به فراگیر ضعیف آن چه را شکار و در خور اوست بیاموزد و برای او مطرح نکند که مطالب دقیقتری هم است. ۸. معلم باید به علم خود عمل کند و رفتارش، دانشش را تکذیب نکند

۳-۲-شناسایی واحدهای مقوله تعهد معلم به حرفه، همکاران و انجمن حرفه‌ای از دیدگاه متخصصان چگونه هست؟

جدول ۵-۲۹- واحدهای مقوله تعهد معلم به حرفه، همکاران و انجمن حرفه‌ای از دیدگاه متخصصان

ردیف	تعهد معلم به حرفه، همکاران و انجمن حرفه‌ای	اصول اخلاقی	قاعده اخلاقی	فضیلت	وظیفه
۱.	تأکید متوازن بر مصلحت عامه، مصلحت قانونی، مصلحت حرفه‌ای				
۲.	تعهد به کرامت ذاتی همکاران، متخصصان				
۳.	تعهد به وفاداری حرفه‌ای توأم با اعتماد متقابل و ایثار در جهت منافع مشترک همکاران				
۴.	تعهد به انسجام و هماهنگی میان رشد شخصی و شایستگی حرفه‌ای				
۵.	تعهد به فضائل اخلاقی				
۶.	احترام به قوانین حرفه و همکاران و انجمن حرفه‌ای				
۷.	احترام به حقوق همکاران و انجمن حرفه‌ای				
۸.	ایجاد مسئولیت اخلاقی به همکاران و اصلاح رفتار غیر حرفه‌ای و غیر اخلاقی				
۹.	تعهد به رازداری حرفه‌ای و حفظ اطلاعات محرمانه همکاران				
۱۰.	تعهد به حریم خصوصی همکاران و انجمن حرفه‌ای				
۱۱.	حمایت از تحول خود در موقعیت مختلف اجتماع (خودتأملی، خود راهبری، خودتنظیمی، خودکارآمدی، انعطاف پذیری، پاسخگویی)				
۱۲.	مشارکت پذیری در آماده سازی مربیان جدید				
۱۳.	مشارکت پذیری در تغییر و تحولات جدید آموزش و پرورش				
۱۴.	تعهد به حاکمیت قانون در مناسبات حرفه‌ای				
۱۵.	اهتمام به پژوهش برای حل مشکلات حرفه‌ای				
۱۶.	ارج نهادن به دست‌آوردهای علمی و موفقیت علمی همکاران در چارچوب نظام معیار				
۱۷.	تسلط بر نرمش مطلوب حرفه‌ای (تعهد به قوانین و آیین نامه موجود، خودباوری فردی، حرفه‌ای و احترام به همکاران و متخصصان)				
۱۸.	مشارکت جویی در توسعه حرفه‌ای مداوم (توسعه حرفه‌ای خودگردان، توسعه مشارکتی، توسعه تغییر محور)				
۱۹.	اصلاح مداوم مهارت‌های حرفه‌ای (مهارت‌های تدریس، مهارت‌های تفکر، مهارت‌های تحقیق و انواع پژوهش) به صورت فردی و جمعی				
۲۰.	تعهد به حسن استفاده از موقعیت شغلی در موقعیت محلی، منطقه‌ای، استانی، ملی				
۲۱.	التزام به برائت جویی از هر گونه رفتار غیر حرفه‌ای				

همانطور که در جدول فوق مشاهده شد واحدهای تعهد معلم به حرفه هست. ویافته های پیشین هم تعهد معلم به حرفه و واحدهایی آنرا هم به شرح زیر تایید کرده است
 مصلحی نوش آبادی (۱۳۹۲)، موانع اخلاق حرفه ای معلمی از منظر شهید مطهری در مقوله های زیر توصیف شد که مشتمل بر جمود و تحجر علمی، فاصله دین و دانش، عدم توجه به حقیقت جویی، تخصص گرایی و پذیرش تک بعدی انسان، تحقیر علم و بر دغدغه تامین معاش داشتن تحلیل کرد.

گرامی(۱۳۹۳) رابطه اخلاق حرفه ای معلمان با تربیت دینی دانش آموزان نشان داد که وجدان کاری با تربیت دینی دانش آموزان رابطه مثبت و معنا داری وجود دارد، تعهد حرفه ای معلمان با تربیت دینی دانش آموزان همبستگی معناداری وجود دارد، عدالت حرفه ای و اخلاق حرفه ای معلمان با تربیت دینی همبستگی معنا داری وجود دارد.ابراهیمی(۱۳۹۳)، تاثیر ویژگی های شخصیتی بر اخلاق حرفه ای مشاوران نشان داد که ویژگی ملاحظه کار یی، رک گو یی، اخلاق حرفه ای را پیش بینی کرده استمرادی دولیسکانی(۱۳۹۳) اصول اخلاقی استانداردهای اخلاق حرفه ای اساتید معارف اسلامی نشان داد و مقوله ها را در سه طبقه ده تایی طبقه بندی کرد: صداقت و درست کاری، دارا بودن اخلاص و تقوای الهی، برقراری ارتباط مناسب و موثر، رعایت احترام و تکریم، الگو بودن، خوش رویی، فروتنی، سعه صدر، بردباری، عدالت محوری، راز داری، خود داری از اعمال و رفتارهای نادرست توصیف شد. مقوله های تعهد به حرفه مشتمل بر دانش تخصصی و شایستگی حرفه ای، توجه به بعد تربیتی یادگیرندگان، تسلط بر دانش پداگوژی، عمل به سیاست ها و قوانین آموزشی، تسلط به دانش سنجش و ارزیابی یادگیرندگان توصیف شد و مقوله های اخلاق حرفه ای را به صورت خوشه سازمان دهی کرده است. ربیعی (۱۳۹۳) رابطه اخلاق حرفه ای و اعنماد سازمانی با توانمند سازی نشان داد که مسئولیت پذیری، صادق بودن، عدالت، وفاداری، همدردی با دیگران و اعتماد سازمانی بین زن و مرد تفاوت معنا داری وجود دارد. لینگارد(۲۰۰۲)، دانش عمیق از موضوع تدریس، بر اساس مهارت های ارتباطی، خود مدیریتی، حل مساله، ارائه کار گروهی، روش های تدریس توصیف کرد. ایلت و تدلی(۲۰۰۳)، براین باور است که معلمین با دانش، مهارت و نگرش ها و مسئولیت حرفه ای معلمان، اعتماد عمومی مردم را به عنوان متخصصان حرفه ای به خود جلب کرده اند. ملکی(۱۳۸۴) مهر محمدی(۱۳۷۹) مهارت های حرفه ای معلمین را مهارت های روش تدریس، ارزشیابی، سازمان دهی و اداره کلاس. می دانند. ویلگاس ریمرس(۲۰۰۷) مشاوره و راهنمایی دانش آموزان، شناسایی آموزشی را هم در برمی گیرد. هریس(۲۰۰۵) حرفه گرایی در معلمان دارای سه سطح است: سطح اول: حرفه گرایی کلاسیک، معلمان می کوشند در کارهای حقوقی الگو باشند، سطح دوم حرفه گرایی منعطف، برتثبیت خبرگی و عمل در درون گروه های محلی معلمان است. سطح سوم حرفه گرایی عملی در دانش و قضاوت حرفه ای از اقدام فکورانه پیوسته کمک می گیرند. وارنیک(۲۰۱۱) نمی تواند کل زندگی را با یک نظریه اخلاقی سامان بخشید اما می توان جنبه های ناشناخته و تعارض های مسائل اخلاقی در حین تدریس را وضوح بخشید. رادمل(۱۹۸۸) برنامه درسی آموزش اخلاق حرفه ای در شکل گیری نگرش مطلوب و افزایش دانش حرفه ای و چارچوبی برای بحث و انتقاد، توانایی حل معضلات اخلاقی و قضاوت حرفه ای موثر است. در فرهنگ اسلامی وظایف فرد نسبت به خویش قابل اهمیت است، آداب و وظایف معلم نسبت به خود از نگاه ابن جماعه: ۱. پیوسته در خلوت و جلوت به یاد خدا باشد و در هر هر کنش و واکنشی خدا ترس باشد. ۲. چونان عالمان گذشته، علم را پاس دارد و عزت و شرف خداداد دانش را محترم شمارد. ۳. در دنیا زهد ورزد و تا آن مایه که به خود و خانواده اش زیان نرسد، به اندک آن بسنده کند. ۴. از این که عملش را نردبان رسیدن به هدف های

دنیایی چون نام و نان کند، بپرهیزد.۵. از کارهایی که ذاتا پست و پلشت است و هر آن چه در عرف و شرع ناپسند است دوری گزیند.۶. شعائر اسلام و احکام آن را برپا دارد.۷. مستحبات شرعی را در گفتار و رفتار پاس بدارد.۸. با مردم خوش رفتار باشد.۹. درون و برون را از خوی های زشت، پاکیزه دارد و آن را به خوی هایی پسندیده، آباد سازد.۱۰. پیوسته در پی افزایش دانش باشد و بکوشد وظایف عبادی خود را به جای آورد و بخواند و برای دیگران قرائت کند و مطالب و اندیشه و تعلیق نگاری و حفظ کردن تالیف و بحث را فرو نهد.۱۱. از آموختن آن چه نمی داند روی برنتابد، اگر چه از کسانی بیاموزد که به لحاظ موقعیت و نسبت و سن از او فروترند.۱۲. لازم است با داشتن شایستگی تمام و فضیلت کامل، دست به نگارش و تألیف برد. (رفیعی، ۱۳۸۷).

۳-۳- شناسایی واحدهای مقوله تعهد معلم به مدرسه، مدیریت و اداره آموزش و پرورش از دیدگاه متخصصان چگونه هست؟

جدول ۵-۳۰ واحدهای مقوله تعهد معلم به مدرسه، مدیریت و اداره آموزش و پرورش از دیدگاه متخصصان

ردیف	تعهد معلم به مدرسه، مدیریت و اداره آموزش و پرورش	اصول اخلاقی	قاعده اخلاقی	فضیلت	وظیفه
۱.	ایجاد توازن در اصول مصلحت اجتماعی و مصلحت حرفه‌ای				
۲.	مشارکت جویی در تصحیح سیاستها و قوانین و مقرراتی که به نفع دانش‌آموزان نیست				
۳.	احترام به مدیران مدرسه و اداره آموزش و پرورش				
۴.	مشارکت در عدالت بر روابط درون مدرسه‌ای				
۵.	تحکیم احسان بر روابط درون مدرسه‌ای				
۶.	استفاده از ظرفیت‌های برون مدرسه به ویژه اردوها، مساجد، کانون‌های تربیتی				
۷.	ارتقاء همگرایی ذهنی و فکری بین معلمان، مدیریت و اداره آموزش و پرورش				
۸.	مشارکت در توسعه و غنی سازی منافع یادگیری مدرسه				
۹.	مشارکت فعال و مؤثر در برنامه‌های تربیتی مدرسه،				
۱۰.	مشارکت و همیاری با مدیریت، مدرسه، منطقه، استان در جهت تحقق اهداف آموزشی مدارس				
۱۱.	ترویج اخلاق حسنه در محیط مدرسه				
۱۲.	تعهد به شناسایی ارزشهای اخلاقی در مدارس				
۱۳.	تعهد به وفاداری بین همکاران، مدرسه و اداره آموزش و پرورش				

همانطور که در جدول فوق مشاهده شد واحدهای به تعهد معلم به مدیریت، مدرسه، اداره آموزش و پرورش هست. و یافته‌های پیشینهم تعهد معلم به مدیریت، مدرسه، اداره آموزش و پرورش و واحدهایی آنرا هم به شرح زیر تایید کرده است.

ویس (۲۰۰۵) بهسازی مدارس را تابع حرفه گرایی منعطف و عملی می داند. قریک و دیگران (۲۰۱۰) اخلاق حرفه ای نقش قدرتمندی در اصلاح آموزشی ایفا کرده است. رهبری مدارس دارای یک نقش مرکزی است و باید از همه سطوح منشا بگیرد (استاندارد حرفه ای استرلیا، ۲۰۱۵) و انعطاف پذیری و استمرار در فعالیت ها مختلفی باشند و معلمین به عنوان یک فرایند مکمل مشارکت می کنند. نلشکری (۱۳۹۰) رابطه ای هوش هیجانی و اخلاق حرفه ای را نشان داد مدیران مدارس با افزایش هوش هیجانی مطلوبیت اخلاق حرفه ای هم افزایش یافته است. حاجی پور (۱۳۹۳)، تاثیر عدالت سازمانی بر اخلاق حرفه ای معلمان نشان داد که عدالت سازمانی، عدالت توزیعی اخلاق حرفه ای معلمان را پیش بینی کرده است. تحقیق شیر زاده (۱۳۹۱) ارتباط بین اخلاق کار و تعهد سازمانی را نشان داد که تعهد مستمر، تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و فرهنگ سازمانی و ابعاد آن انسجام، رهبری سازمان ویژگی‌های مدیریت رابطه ی مثبت و معنادار وجود دارد. یافته های تحقیق انصاری و اردکانی (۱۳۹۲) نشان داد که اخلاق حرفه ای و با ابعاد تعهد به مدیران رابطه ای معنا داری وجود

دارد و هر چه پای بند به اصول اخلاقی بیشتر شود تعهد سازمانی هم افزایش می یابد. یافته های تحقیق خوش زبان (۱۳۹۲) نشان داد که بین نگرش مدیران و دبیران درباره مقوله وجدان کاری و عدالت تفاوت وجود دارد.

کاظمی (۱۳۹۰) رابطه بین اخلاق حرفه ای و احساس موفقیت مدیران آموزشی نشان داد که بین مولفه های اخلاقی حفظ کرامت انسانی، حقیقت گرایی و مسولیت پذیری با احساس موفقیت مدیران آموزشی رابطه معنا داری وجود دارد. طبسی (۱۳۹۰) رابطه اخلاق حرفه ای و اثر بخشی مدیران مدارس نشان داد که عملکرد اخلاق حرفه ای بیش از منش اخلاقی و دانش اخلاقی اثر بخشی را پیش بینی می کند.

۳-۴-شناسایی واحدهای مقوله تعهد معلم به جامعه از دیدگاه متخصصان چگونه هست؟

جدول ۵-۳۱- واحدهای مقوله تعهد معلم به جامعه از دیدگاه متخصصان

ردیف	تعهد معلم به جامعه	اصول اخلاقی	قاعده اخلاقی	فضیلت	وظیفه
۱.	زمینه سازی الگوی صداقت برای نوجوانان، جوانان و عموم مردم				
۲.	زمینه سازی الگوی مسئولیت پذیری برای نوجوانان و جوانان				
۳.	زمینه سازی الگوی مسئولیت پذیری اجتماعی برای نوجوانان و جوانان				
۴.	زمینه سازی الگوی کرامت انسانی برای جوانان و عموم مردم				
۵.	زمینه سازی الگوی مسئولیت اخلاقی به دین اسلام				
۶.	تعهد به فضائل اخلاقی در مدرسه و جامعه				
۷.	تعهد به منزلت اجتماعی معلمان در مکان ها و زمان های مختلف				
۸.	اهتمام به جبران خسارتهایی بی عدالتی آموزشی در آموزش و پرورش				
۹.	اهتمام به رفتارهای نیکوکارانه در جامعه				
۱۰.	تعهد به مشارکت اجتماعی در اصلاح قوانینی که به نفع فرهنگیان نیست				
۱۱.	وفاداری به ارزشهای ملی و اسلامی جامعه				
۱۲.	وفاداری به قانون اساسی و نظام جمهوری اسلامی				
۱۳.	مشارکت پذیری در تغییر و تحولات جدید آموزش و پرورش				
۱۴.	تعهد به مسئولیت اخلاقی فناوری نوین در مدرسه و جامعه				
۱۵.	تعهد اخلاقی به دستورهای قرآن کریم و عترت				
۱۶.	اهتمام به ترجیح منافع ملی بر منافع حزبی و گروهی				
۱۷.	حمایت از مقاومت و پایداری در مقابل استکبار و دشمنان جامعه اسلامی				
۱۸.	تعهد به انسجام و یکپارچگی ارتباط با همکاران، دانش آموزان خانواده و جامعه				
۱۹.	مشارکت پذیری در اجرای آموزش اخلاق حرفه در جامعه معلمان				
۲۰.	تعهد به ارتقاء خودآگاهی اجتماعی دانش آموزان، همکاران، مدیران و عموم مردم				
۲۱.	تعهد به کشف خطاهای سازمان مدارس و اصلاح آن				
۲۲.	حمایت از آرمانهای مشترک آینده جامعه				
۲۳.	حمایت از کشف تناقضهای اخلاقی و حل آن				
۲۴.	حمایت از تلفیق شایستگی حرفه‌ای به شایستگی اجتماعی				
۲۵.	تعهد به حمایت اجتماعی از حرفه معلمی				
۲۶.	تعهد به حمایت از خودباوری ملی				
۲۷.	تعهد به دوری از ترویج بی بندوباری اخلاقی				
۲۸.	تعهد به حمایت از خودباوری ملی				
۲۹.	تعهد به مقابله فرهنگی با آیین‌ها و نمادهای واپس‌گرایانه، خرافی، انحرافی و بیگانه				
۳۰.	تعهد به افزایش توانمندیهای حرفه‌ای به شکل فردی و گروهی میان معلمان				
۳۱.	تعهد به دوری از پارتی بازی و رشوه‌گیری در فرآیند ارزیابی تحصیلی				
۳۲.	تعهد معلمان به گذشت و فداکاری در امر تربیت				
۳۳.	تعهد به پاسخگویی حرفه‌ای در برابر مردم و مراجع ذیصلاح				
۳۴.	تعهد به مردم سالاری در امر تربیت				
۳۵.	تعهد به حاکمیت قانون در مناسبات اجتماعی				
۳۶.	تعهد به مردم مداری در مراکز آموزشی و اجتماعی				
۳۷.	تعهد به نگرش مطلوب خدمتگزاری مردم در امر تربیت				
۳۸.	تعهد به اصل احترام و اعتماد به زیردستان، همکاران و مراجعان و مافوق‌ها				

همانطور که در جدول فوق مشاهده شد واحدهای به تعهد معلم تعهد به جامعه: هست. و یافته های پیشین هم تعهد به جامعه و واحدهایی آنرا هم به شرح زیر تایید کرده است.

داده‌یر و همکاران (۲۰۰۹) رعایت اخلاق حرفه ای، اعتماد اجتماعی را نسبت به علم و اصحاب علمی را افزایش داده است. وی واستیکمور (۲۰۰۳) اخلاق عمومی باید حمایت گردد و از رفتارهای غیر اخلاقی در محیط کار مشتمل بر رفتار غیر منصفانه، تضاد منافع، نقض راز داری و نزاکت، رشوه و تجاوز به اخلاق میحیطی رواج دارد. به صورت قانونی از نامطلوب جلوگیری شود. فیشر (۲۰۱۰) نشان داد که اخلاق حرفه ای بر اساس ارزش های فردی، ارزش های اجتماعی و ارزش های جهانی است و عناصر کدهای اخلاقی مشتمل بر دانش حرفه ای و اصول اخلاقی اعتماد، صداقت، و شرافت است. اصول اخلاقی در منشور اخلاق روانپزشکی ایران (۱۳۹۵) نشان داد که خیر رسانی، احترام به استقلال، پرهیز از زیان بخشی، تلاش بر بهبود سازی حرفه، به کار گیری تخصص و در جامعه بوده است و قواعد اخلاقی آن شامل راز داری، رضایت آگاهانه، وفا داری و برابری است. سو و همکاران (۱۹۹۶) بهترین معلمان، اعضای برجسته جامعه بودند که دارای بالاترین استاندارد اخلاقی و بهترین الگوی مناسب اخلاقی هستند. فردریکسون (۱۹۹۰)، منشور اخلاق حرفه ای را حول محور عدالت، برابری و مصلحت عامه می نامند. روهر (۱۹۸۹)، منشور اخلاق حرفه ای را حول محور ارزش های جامعه، اجتماع و جهان می نامند. پاچ (۱۹۹۱)، اصول اخلاق کرامت انسانی ذاتی و اکتسابی را باور دارند. پوزنر و شمیت (۱۹۹۴)، به اصول اخلاقی، همکاری و جمع گرایی در منشور اخلاق حرفه ای باور دارند. دوبل (۱۹۹۰)، احساس مسولیت پذیری فردی، مسولیت پذیری اجتماعی، دور اندیشی و خیر خواهی را در سازمان های آموزشی فرد را به قابلیت اخلاق حرفه ای می رساند. دن هارت (۱۹۹۱)، عزت و آبرو، نیکخواهی و عدالت در تصمیم ها و اقدامات خود باید همواره عمل کنند و لحظه ای در فعالیت حرفه ای غافل نباشد. وارویک (۱۹۸۱)، چهار معیار شامل مصلحت عمومی، مصلحت اجتماعی، مصلحت سازمانی، مصلحت حرفه ای شاخص اخلاق حرفه ای در سازمان ها هست. انجمن مدیریت دولتی آمریکا (۲۰۰۵) ASPA معیار های اخلاق حرفه ای توجه متوازن به مصالح عمومی، قانونی، فردی، سازمانی و حرفه ای است. روهر (۱۹۸۹) مصلحت عامه را با دو مفهوم تفسیر کرده است، یکی نفع عامه در برابری و مساوات اجتماعی و دیگری همگان در برابر قانون یکسان در نظر گرفته می شوند و هیچ تبعیضی و ناروایی رخ ندهد. گزاره های اخلاقی در صیانت نفع عامه تمام توان خود را به کار گیرد، نیکخواهانه، منصفانه و خوشبینانه رفتار کنید.

بالک (۱۹۸۵) و دوبل (۱۹۹۰) در ارتباط با مصلحت قانونی تاکید می کنند که روح قانون را همواره درک کنید و آن چه را که قانونا در حیطه حرفه قرار دارد به کار گیرد و اصول قانون اساسی مانند عدالت، انصاف، حق بیان، و حفظ حقوق شهروندان در اقدامات خود به جد رعایت کنید. الوانی (۱۳۷۷) مصلحت فردی مشتمل بر ارزش های درستی و صداقت، پایداری و مقاومت، تفاهم و همدلی محسوب می شود که رعایت آن ها در سازمان آموزش سبب تسهیل امور می گردد. گزاره های مسولیت اشتباهات و خطاهای خود را به گردن بگیرید، اقدامات سازمانی را با بی طرفی و بدون یو گیری خاصی انجام دهید. الوانی (۱۳۷۷) مصلحت سازمانی را مشتمل بر بهره وری، تخصص گرایی و پویایی سازمانی و ارزش های مهم سازمانی هستند، یکی از گزاره های اخلاقی آن توجه به تخصص و شایسته سالاری در سازمان است.

۳-۵-شناسایی واحدهای مقوله تعهد به والدین و سرپرستان از دیدگاه متخصصان چگونه هست؟

جدول ۵-۳۲-واحدهای مقوله تعهد به والدین و سرپرستان از دیدگاه متخصصان

ردیف	تعهد به والدین و سرپرستان	اصول اخلاقی	قاعده اخلاقی	فضیلت	وظیفه
۱.	حفظ آگاهانه اعتماد و احترام به والدین و سرپرستان				
۲.	رعایت احترام آگاهانه به تفاوت‌های فردی خانوار یادگیرندگان				
۳.	انتقال میراث فرهنگی و فرهنگ جامعه به والدین				
۴.	ایجاد روابط صمیمانه با والدین و سرپرستان یادگیرندگان				
۵.	حمایت از فرصت‌های برابر آموزشی یادگیرندگان				
۶.	ارائه گزارش پیشرفت‌ها و کمبودهای یادگیرندگان و جلب همکاری والدین برای بهبود				
۷.	حمایت از مسئولیت‌پذیری و تعالی خواهی در والدین				
۸.	استقرار نظام تعامل و همکاری خانواده در مراکز آموزشی				
۹.	گسترش و بهره‌برداری از ظرفیت آموزش مجازی در برنامه‌های آموزشی و تربیتی خانوار				
۱۰.	حفظ آگاهانه صداقت و درستی در تعاملات والدین دانش‌آموزان				
۱۱.	حفظ آگاهانه حمایت منصفانه و عادلانه از همه خانواده‌ها				
۱۲.	تسهیل سازی ارتباط دوسویه خانواده‌ها و همکاران در اهداف آموزشی و پیشرفت آنان				

همانطور که در جدول فوق مشاهده شد واحدهای به تعهد به والدین و سرپرستان: هست. و یافته‌های پیشین هم تعهد به والدین و سرپرستان و واحدهایی آنرا هم به شرح زیر تایید کرده است.

لیبرا و همکاران (۲۰۰۴) نشان داد که ایجاد مهارت‌های ارتباطی قوی با پدر و مادر دانش‌آموزان، درک تفاوت‌های بصری و ادراکی، فرهنگی و اجتماعی فیزیکی و عاطفی دانش‌آموزان است. تعهد حرفه‌ای به والدین در سنگاپور نشان داده شده است که اطلاع‌رسانی به والدین در زمینه‌های فعالیت‌ها، پیشرفت‌های دانش‌آموزان و آشنایی با خط‌مشی‌های آموزشی و همچنین تعهد به والدین به عنوان همکاران آموزشی تاکید شده است (التیز، ۲۰۱۰). گرنر و گعلیت (۲۰۰۶) دانش‌پداگوژی کمک کرده است که با خانواده دانش‌آموزان ارتباط برقرار کنند.

محدودیت های تحقیق

۱- تحلیل محتوای اسناد تحولی در راستای اخلاق حرفه ای معلمان به سختی حاصل شده است از آنجا که اسناد تحولی (مهندسی فرهنگی و سند تحول بنیادین آموزش و پرورش) در راستای آرمان مشترک ملی تنظیم شده بود و مخاطب آن بیشتر نظام اجتماعی، فرهنگی و نظام آموزشی بوده است درحالی که مقوله های اخلاق حرفه ای معلمان مخاطب معلم و تعهد اخلاقی در ارتباط با دانش آموزان، والدین، مدرسه، اجتماع، حرفه، همکاران و انجمن حرفه ای هست.

۲- تحلیل محتوای اخلاق حرفه ای معلمان در تجارب جهانی هم متناسب با نظام متمرکز آموزش و پرورش ایران نبود. از طرف دیگر عوامل موقعیتی فرهنگ ارزشها عمومی و هنجارها در تجارب جهانی با جامعه ایران متفاوت بود دامنه ی انتخاب گزاره ها اخلاقی و رفتار اخلاقی را دچار محدودیت کرد.

۳- اخلاق عمومی، مدنی و اخلاق حرفه ای ارزشها ی مشترکی دارند نظامهای فرهنگی جوامع پیوسته کوشش کرده اند که ارزشها به هنجارهای اجتماعی تبدیل شود و به تدریج باورهای درگستره زمان شکل گرفته وقوانین اجتماعی به استحکام باورها منجر شده است فقدان هماهنگی نظامهای فرهنگی اجتماعی و آموزشی استانداردهای اخلاقی در جامعه ایران به صورت فردی و سلیقه ای ارزشها مبهم تفسیر شده و چارچوب و مرزها در نظام اجتماعی شفاف سازی نشده بود.

۴- انتخاب اسناد اخلاق حرفه ای معلمان در تجارب جهانی به صورت هدفمند امکان پذیر نشد و بیشتر از منابع اینترنتی در دسترس انتخاب شده است.

۵- کارفرما مدت زمانی محدودی را برای این فعالیت پژوهش تعیین کرد از محدودیت عمده این پژوهش به شمار رفته است.

۶- گروهی از متخصصان در اعتبار سنجی تاکید داشتند که باید از اخلاق عمومی عبور کرد و براساس دانش پداگوژی و مهارتهای حرفه ای اخلاق حرفه ای تکمیل گردد. از طرفی ارزشهای اخلاق عمومی درونی نشده بود و گروهی از افراد با باورهای ریا کارانه بد آموزی تربیتی ایجاد کرده اند و از طرف دیگر کاستیهای نظام اجتماعی وقوانین حاکم بر آن سبب شده است که ارزشها به هنجار و باور تبدیل نشده است و همین امر باعث شده است که پیش نیاز گزاره های اخلاق حرفه ای معلمان اخلاق عمومی تعیین شد لحاظ کردن و نکردن آن چالش پژوهش حاضر بود.

پیشنهاد‌های تحقیق

- ۱- اخلاق حرفه ای معلمین حین خدمت بر اساس پنج مقوله تعهد معلم به دانش آموزان تعهد معلم به حرفه همکاران و انجمن حرفه ای، تعهد معلم به والدین و سرپرستان تعهد معلم به مدیریت ، مدرسه و اداره آموزش و پرورش قرار گرفته است پس مقوله های پنج گانه اخلاق حرفه ای معلمین برای مشروعیت بخشی توصیه می گردد.
- ۲- آموزش اخلاق حرفه ای معلمی قبل از خدمت بر اساس سه مقوله تعهد به دانش آموزان ، تعهد به حرفه تعهد به اجتماع آموزش داده شود شودو نظارت و پیگیری با روش خود گزارش دهی داوطلبان معلمی در پیشرفت مهارتهای اخلاق حرفه ای در آموزش های قبل از خدمت به صورت متوازن نظری و عملی توصیه می شود.
- ۳- مدل‌های آموزش اخلاق حرفه ای معلمین براساس دانش پداگوژی و دانش اخلاقی در قالب شناخت دانش ها (فرا شناخت) شناسایی شود آنگاه نگرش های اخلاق حرفه ای موجود به صورت عینی برای داوطلبان روشن گردد و مهارتهای اخلاق حرفه ای در تجارب حرفه ای و تصمیم گیری اخلاقی با مواجه شدن با معضلات اخلاقی پیگیری شود. بنابر این دانش ،نگرش ومهارتها به صورت نظری و عملی آموزش داده شود.
- ۴- برای درونی شدن اخلاق حرفه ای معلمین ضرورت دارد که کمیته اخلاق حرفه ای در سازمانها تشکیل گردد وبااستمراربخشی به آموزش اخلاق حرفه ای وتجارب حرفه ای ،درحل معضلات اخلاقی بکوشند..
- ۵- کارگاههای آموزش اخلاق در قالب ارتقا عناصر اخلاق حرفه ای اعم از احساسات اخلاقی، خودآگاهی اخلاق حرفه‌ای، ویژگیهای پایدار اخلاق حرفه ای انگیزش اجتماعی، مسئولیت پذیری اجتماعی، استدلال اخلاق حرفه ای در موقعیت عملی و بالینی پیش بینی شود وپیوسته مهارتهای اخلاقی افزایش یابد.
۶. واحدهای مقوله های اخلاق حرفه ای براساس گزاره های اخلاقی (بایدها) و گزاره های رفتار اخلاقی (نبایدها) و همچنین معضلات اخلاقی و تناقض‌های اخلاق حرفه ای پیشنهاد می‌شود.
۷. تحلیل واحدهای اخلاق حرفه ای معلمین براساس دانش پداگوژی، دانش اخلاقی ودانش یادگیرندگان پیشنهاد می شود.
۸. چهار چوب اخلاق حرفه ای معلمین تثبیت اخلاق عمومی با واسطه‌ای اصول اخلاقی و قواعد آن است و اخلاق حرفه ای معلمین پلی به سمت شایستگی اجتماعی است. بنابراین بسترسازی اخلاق حرفه ای معلمین در استمرار آموزش اخلاق حرفه ای، استمرار در مهارتهای اخلاق حرفه ای و نظارت بر اجرا و پیگیری مفاد آن پیشنهاد می شود.
۹. پیش نویس اخلاق حرفه ای معلمین براساس گزاره های اخلاقی و رفتار اخلاقی تنظیم شده است باید در عینی کردن گزاره‌ها و ارزیابی آنهاکوشش شود و زمینه مشروعیت بخشی آن در نظام آموزش و پرورش پیش بینی شود.

۱۰. با ایجاد فرصت آموزش مستمر برای ارتقاء نگرش و مهارت‌های اخلاق حرفه ای برای معلمین دوره رسمی و عمومی به صورت تغییرات تدریجی درگستره زمان پیش بینی شود.

۱۱. پس از مشروعیت بخشی اخلاق حرفه ای معلمین، عاملی برای قضاوت حرفه ای در مراتب شغلی مختلف (دوره آماده سازی، ارشد و خبرگی) به صورت شایستگی آغازین و شایستگی متمایز پیش بینی شود. بنابر این تحقق اخلاق حرفه ای با فرآیند دانستن، خواستن و توانستن باید تحقق یابد.

۱۲. برای ایجاد استانداردهای اخلاقی (ارزشها، هنجارها، باورها و درونی شدن) تمهیدات آموزشی منظم و مستمر برای دوره های تحصیلی و شغلی بر اساس بازسازی الگوهای ارتباطی درون فردی و بین فردی رعایت حقوق طرف ارتباط باید پیش بینی شود

۱۳- گزارهای رفتار اخلاقی (نبایدهای اخلاقی) باید براساس تخلفات اخلاقی ده سال گذشته تنظیم گردد.

۱۴- گزارهای اخلاقی باید در پیوستار مطلوب، مفید، نامطلوب، مکروه و ناهنجار تنظیم گردد.

۱۵- واحد اخلاق حرفه ای معلمین مشتمل بر استاندارد اخلاقی، استاندارد حرفه ای، مسئولیت اجتماعی، معضلات اخلاق حرفه ای و تناقض های اخلاقی تنظیم گردد.

۱۶- واحدهای اخلاق حرفه ای معلمین تحت تاثیر نیازهای مادی، انسانی، حرفه ای و دینی است یکپارچه سازی نیازها منوط به یکپارچه سازی انسانی، انتظارات اجتماعی و حرفه ای است. که انتظارات اخلاق اجتماعی همه ملزم به اجرای آن هستند و اخلاق دینی افراد بر حسب باورها به انتخاب اقدام می کنند. که باید در بافت زمینه ای (آزادی فردی) صورت گیرد تحقق آن در شرایط تحولی انسان امکان پذیر است. بنابر این اخلاق حرفه ای بر اساس ارزشهای ملی و حرفه ای این دنیایی باید تنظیم گردد و همه ملزم به اجرای آن در بستر قوانین اجتماعی (این دنیایی) پیش بینی شوند.

۱۷. اخلاق حرفه ای معلمین هم سطوح فردی، حرفه ای سازمانی، کلان را پوشش می دهد بنابر این پیش نیاز اساسی اخلاق حرفه ای، اخلاق عمومی است. اخلاق اجتماعی و اخلاق حرفه ای عامل شایستگی اجتماعی است. پس با مشروعیت بخشی اخلاق عمومی، اخلاق اجتماعی زمینه سازی اخلاق حرفه ای معلمین بیشتر فراهم گردد.

۱۸. پیش نیاز اخلاق حرفه ای معلمین، اخلاق عمومی است و ضعف اخلاق عمومی دامنه اخلاق حرفه ای را گسترده می کند پس الزامات قانونی برای تحقق اخلاق عمومی و شهر وندی باید قبل از خدمت معلمین پیش بینی شود.

فهرست منابع فارسی

- ابراهیمی، زهرا (۱۳۹۳) بررسی میزان رعایت اخلاق حرفه‌ای مشاوران مدارس با توجه به ویژگی‌های شخصیتی، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، دانشگاه علامه طباطبائی، دانشکده ی علوم تربیتی، پایان نامه کارشناسی ارشد.
- ابولعلایی و غفاری (۱۳۸۴). مدل شایستگی‌های مدیران و سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران. آتشک، محمد و دیگران (۱۳۹۰). مفهوم فساد اداری در نظام آموزش دولتی، فصل نامه ی اخلاق در علوم و فناوری، شماره ۱۷، صفحه ۵۰
- احدق‌املکی، فرامرز (۱۳۸۵)، پیش بینی پذیری اخلاقی سازمانی و توسعه منابع انسانی. مجموعه مقالات سومین کنفرانس توسعه منابع انسانی، تهران، انجمن مدیریت منابع انسانی.
- احمدی اردکانی، زهرا (۱۳۸۹)، بررسی اثربخشی آموزش اخلاقیات مشاوره به میزان آگاهی اخلاق حرفه‌ای مشاوران شهرستان یزد، دانشگاه الزهراء، وزارت علوم-تحقیقات فناوری، دانشکده ی علوم تربیتی و روانشناسی، پایان نامه کارشناسی ارشد
- ادیب نیا، اسد. (۱۳۸۳)، "بررسی موانع اجرای روش‌های تدریس فعال در مدارس ابتدایی شهر تهران"، موسسه پژوهشی برنامه ریزی درسی و نوآوری آموزشی، سازمان پژوهش و برنامه ریزی آموزشی.
- استاندارد سازی در آموزش و پرورش (۱۳۸۳) دفتر بهبود کیفیت و راهبری استانداردها، وزارت آموزش و پرورش، ص ۲۰. اسدی، محسن و شیرزاد، مهران (۱۳۹۱). نقش اخلاق کاری اسلامی در فرهنگ و تعهد سازمانی، دو فصلنامه ی علمی - تخصصی اسلام و مدیریت، سال ۱، شماره ۲، صفحات ۱۴۵-۱۶۲
- الوانی، سید مهدی (۱۳۷۹) منشور اخلاقی در کلام مولا علی (ع) نشریه مدیریت دولتی، ش ۳۸-۳۹
- الوانی، سید مهدی (۱۳۸۱)، ضرورت تدوین منشور اخلاقیات سازمانی آرایه یک الگوی تطبیقی در مدیریت دولتی نشریه تحول اداری، دوره پنجم، ش ۱۹، صص ۵۹-۵۰
- الوانی، سید مهدی (۱۳۷۷). ضرورت تدوین منشور اخلاق حرفه‌ای سازمان تحول اداری، شماره ۱۹.
- الوانی، سید مهدی؛ رحمتی، محمد حسین (۱۳۸۶) فرآیند تدوین منشور اخلاقی برای سازمان. فرهنگ مدیریت، سال پنجم، شماره پانزدهم بهار و تابستان، ۱۳۸۶، صص ۴۳-۷۰.
- الوانی، مهدی (۱۳۷۷) ضرورت تدوین منشور اخلاقیات سازمانی ارائه ی یک الگوی تطبیقی در مدیریت دولتی، تحول اداری، دوره پنجم، شماره ۱۹، صص ۵۹-۵۰
- اله ویسی، گه‌شین (۱۳۸۹)، بررسی اخلاق حرفه‌ای استادی: تاملی بر دیدگاه‌ها و نظرات اساتید و دانشجویان دانشگاه کردستان، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، دانشگاه کردستان، دانشکده ی ادبیات و علوم انسانی، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته ی علوم تربیتی گرایش برنامه ریزی آموزشی.
- امیدی ارجنکی، طاهره، (۱۳۹۳)، تدوین مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای متناسب با کارآموزان مراکز فنی و حرفه‌ای. وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، دانشگاه فردوسی مشهد، دانشکده ی علوم تربیتی و روانشناسی، پایان نامه کارشناسی ارشد.
- امیری، معصومه (۱۳۸۷) بررسی مبانی نظری اخلاق حرفه‌ای معلمان به منظور پیشنهاد یک آئین نامه اخلاق حرفه‌ای برای معلمان، دانشگاه تربیت معلم تهران، دانشکده ی روانشناسی و علوم تربیتی، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته ی فلسفه تعلیم و تربیت. آذرماه

امینی فسخودی، عباس (۱۳۸۷). پویایی اخلاق تجاری: تابعی از فرهنگ و زمان (نمونه‌ها و الگوها). فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال سوم، شماره‌های ۳ و ۴.

انصاری، محمد اسماعیل و اردکانی، محمد شاکر (۱۳۹۲). اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، مجله ی ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی، دوره ششم، شماره ی ۲

ایمانی پور، معصومه (۱۳۹۱). اصول اخلاق حرفه‌ای در آموزش، مجله ی ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی، دوره ی پنجم، شماره ی ۶

بابا صفری رنای، محبوبه (۱۳۸۹). بررسی اخلاق حرفه‌ای اساتید دانشگاه شیراز از دیدگاه دانشجویان فوق لیسانس، دانشگاه شیراز، دانشکده ی روانشناسی و علوم تربیتی، پایان نامه کارشناسی ارشد.

بانکی پور فرد، امیرحسین و محققیان، زهرا الگوی اخلاق حرفه‌ای در تدریس بر اساس روش حضرت خضر(ع) در قرآن کریم. فصلنامه اخلاق زیستی، سال چهارم، شماره چهاردهم، زمستان ۱۳۹۳

باون. پیر. (۱۳۵۷). روان‌شناسی شخصیت، ترجمه محمود ابروانی. تهران، انتشارات آفرینش، برنامه درسی ملی جمهوری اسلامی (۱۳۹۱) وزارت آموزش و پرورش جمهوری اسلامی ایران

برهانی، فریبا (۱۳۸۹). شناسایی مدل ارتقا شایستگی اخلاق حرفه‌ای دانشجویان پرستاری در مراقبت. دانشگاه تربیت مدرس، دانشکده ی علوم پزشکی، پایان نامه دوره دکتری تخصصی در رشته ی پرستاری، پائیز ۱۳۸۹

بهاگیر، حسن (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای مدیران با تعهد سازمانی معلمان در مدارس متوسطه ناحیه ۳ استان البرز، دانشگاه تربیت معلم تهران، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی گروه مدیریت آموزشی، پایان نامه کارشناسی ارشد، مهرماه

پوپر، کارل (۱۹۹۴) درس این قرن ، ترجمه علی پایا، تهران، طرح نو، ۱۳۷۶

ترکیان و لاشانی، سمانه (۱۳۸۹). اولویت بندی موانع رشد اخلاق حرفه‌ای در رسانه‌های ورزشی با استفاده از روش AHP، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، دانشگاه اصفهان، دانشکده ی تربیت بدنی و علوم ورزشی، پایان نامه کارشناسی ارشد

تلخابی، محمود. (۱۳۸۴). بازاندیشی در فرآیند آموزش، تدریس. نشر آبیژ، تهران، چاپ اول

تیلیچ، پل (۱۳۷۵) پویایی ایمان، ترجمه حسینی نوری، تهران، انتشارات حکمت چاپ اول

جعفری زوج، سید مجتبی (۱۳۸۹) منشور کوروش نخستین منشور جهانی حقوق بشر، شیراز، رخسید، چاپ اول

جوان جعفری، احمد، سلطان آبادی، محمد علی (۱۳۹۱). راهنمای کاربردی تدوین شایستگی‌های منابع انسانی، تهران، مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران، چاپ اول.

چلبی، مسعود (۱۳۷۶) اخلاق کار، نامه پژوهش سال ۲، شماره ۵.

حاجی پور، رقیه، (۱۳۹۳) بررسی عدالت سازمانی مدیران بر اخلاق حرفه‌ای معلمان مقطع متوسطه دخترانه شهر مرنده، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرنده، دانشکده ی علوم تربیتی و روانشناسی، پایان نامه ی کارشناسی ارشد

حسینیان، سیمین (۱۳۸۹). بررسی و مقایسه نظام نامه و ضوابط اخلاق حرفه‌ای مشاوره در برخی از کشور، طرح پژوهشی، دانشگاه الزهرا

حیدری چرده، مجید، حیدری چرده محمدرضا (۱۳۷۷) بررسی ارزشها و هنجارهای جهاد دانشگاهی مشهد دانشگاه، چاپ دوم.

خوش زبان، شهره. (۱۳۹۲). بررسی اخلاق حرفه‌ای دبیران دوره ی متوسطه از دیدگاه مدیران و معلمان دبیرستان‌های دخترانه شهرستان بروجرد. پایان نامه دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، دانشکده ی روانشناسی و علوم تربیتی، کارشناسی ارشد

داداشی، رضا (۱۳۹۲). بررسی میزان رعایت اخلاق حرفه‌ای معلمان از دیدگاه مدیران به منظور آرایه ی راهکارهای مطلوب در ناحیه ۲ بهارستان سال تحصیلی ۹۱-۹۲. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، دانشکده ی علوم اجتماعی، پایان نامه کارشناسی ارشد.

دانش پژوه، زهرا و ولی الله فرزند. (۱۳۸۵). "ارزشیابی مهارت‌های حرفه‌ای معلمان دوره ی ابتدایی"، فصلنامه ی نوآوری‌های آموزشی، شماره ۱۸، سال پنجم، زمستان، صص ۱۶۹-۱۳۵.

داویدیان، بی نا (۱۳۸۷). تاریخ روان‌پزشکی / ایران، انتشارات فرهنگستان ایران.

دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی (۱۳۹۲) نقشه مهندسی فرهنگی

دسلر، گری (۱۳۷۹). شیوه‌های تقویت تعهد کارکنان در سازمان. ترجمه سوسن جدی و محمد زنجانی، تهران، ماهنامه تدبیر، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی، شماره ۱۰۱، صص ۸۰-۶۶.

دهقانان، حامد (۱۳۸۶). مدیریت بر مبنای شایستگی، مجله مجلس و پژوهش، سال ۱۳، شماره ۵۳، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، ۱۳۸۶.

دیویس، آر. کی. (۱۳۷۳ ش). مدیریت یادگیری (بحشی در تکنولوژی آموزشی). ترجمه داریوش نوروزی و محمد حسن امیر تیموری. شیراز: راهگشا.

ذوالفقاری، غلامحسین (۱۳۸۱). برگزیده از کلام بزرگان رهنمون، تهران: انتشارات اوسان

ربیعی، محسن (۱۳۹۳). بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای و اعتماد سازمانی با توانمندسازی روان‌شناختی معلمان، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، دانشگاه شهیدمدنی آذربایجان، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، پایان نامه کارشناسی ارشد.

رضایی منش، بهروز (۱۳۸۳). بررسی زیرساخت اخلاقی در بخش خدمات ایران، رساله دکتری رونقی، محمد حسین و دکتر فیضی، کامران (۱۳۹۰). ارائه ی الگوی اخلاق کاری کارکنان بانک‌های خصوصی ایران، فصلنامه ی اخلاق در علوم و فناوری، سال ششم، شماره ۲

رووف، علی، (۱۳۷۴). جنبش جهانی برای بهسازی تربیت معلم، تهران، انتشارات پژوهشکده تعلیم و تربیت.

ژکس، بی نا. (۱۳۶۳). فلسفه اخلاق، حکمت عملی، ترجمه ابوالقاسم پورحسینی، تهران، امیرکبیر .

سازمان مدیریت صنعتی، گزارش طرح کانون ارزیابی مدیران ارشد شرکت توربین سازی مپنا (توگا)، ۱۳۸۵.

سرمد، غلامعلی. (۱۳۸۲) روابط انسانی در سازمانهای آموزشی تهران، انتشارات سمت

سلطانی، ایرج (بی تا). نگاهی به توسعه منابع انسانی در سلامت نظام اداری، تحول اداری، دوره هفتم، شماره ۳۵ و ۳۶، صص ۱۰۶-۹۵

سیاهپوش، امیر (۱۳۸۷)، فراتحلیل مطالعات سرمایه اجتماعی، راهبرد فرهنگ،

شاه محمدی، سمیه (۱۳۸۹)، بررسی ابعاد اجرایی اصول اخلاقی کتابداری و اطلاع رسانی در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تهران، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، پایان نامه کارشناسی ارشد.

شورای عالی انقلاب فرهنگی طرح تشکیل کمیته اخلاق حرفه‌ای، کمیسیون مشورتی مرداد ۸۶

شورای عالی انقلاب فرهنگی، شورای عالی آموزش و پرورش، وزارت آموزش و پرورش (۱۳۹۰) سند تحول بنیادین آموزش و پرورش

شیدان، حسینعلی. (۱۳۸۵) عقل در اخلاق از دیدگاه غزالی و هیوم، قم: انتشارات پژوهشگاه حوزه و دانشگاه
شیخ، ابراهیم، (۱۳۸۹)، شایستگی‌های مدیریتی بخش دولتی، پایان نامه دکتری دانشگاه علامه طباطبایی
صادق‌زاده، علیرضا (۱۳۷۵) مروری بر مبانی نظری تربیت اخلاقی از نظر غزالی و فیض کاشانی. دانشگاه تربیت
مدرس.

صالحی، ذاکر، (۱۳۸۳)، پایان نامه اخلاق حرفه‌ای دانشگاه تهران
طاهری دمنه و دیگران (۱۳۹۰). نقش اخلاق کاری در ارتقای رفتار شهروندی سازمانی، فصلنامه ی اخلاق در
علوم و فناوری، سال ششم، شماره ۲

طبرسی، فضل بن حسن. (۱۳۷۹). مجمع البیان فی تفسیر القرآن. چاپ سوم. بیروت: احیاء التراث العربی.
طبسی، سیدزکویه (۱۳۹۰)، رابطه ی اخلاق حرفه‌ای و اثربخشی مدیران مدارس متوسطه دخترانه شهر
مشهد، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، دانشگاه الزهراء، دانشکده ی علوم تربیتی و روانشناسی، پایان نامه کارشناسی
ارشد.

طوسی، خواجه نصیرالدین (۱۳۶۴) اخلاق ناصری، تصحیح مجتبی منیوی و علیرضا حیدری، تهران، خوارزمی
عباس پور، عباس (۱۳۸۳). توسعه مدیریت ضرورتی اجتناب ناپذیر برای درک چالش‌ها و پارادایم نوین آموزش
و پرورش، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، دوره دهم، شماره مسلسل ۳۷، ۳۸، ۳۹، ۴۰، بهار، تابستان،
پاییز، زمستان.

عدلی، فریبا. (۱۳۸۵). بررسی زمینه‌های فرایند دانش آفرینی در نظام آموزش عالی به منظور ارائه مدل مناسب. رساله
دکتری چاپ نشده. دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات.

عریضی، حمیدرضا (۱۳۸۴)، پیشنهاد طرح، سا زمان گسترش و نوسازی صنایع ایران.
عسگری، محمدهادی و دیگران (۱۳۹۱). رابطه ی اخلاق کاری و عملکرد کارکنان مدارس ابتدایی غرب استان

مازندران در سال تحصیلی ۹۰-۸۹، ماهنامه ی مهندسی مدیریت سال پنجم شماره ۴۵
عسگری، محمدهادی و دیگران (۱۳۹۱). رابطه ی اخلاق کاری و عملکرد کارکنان مدارس ابتدایی غرب استان

مازندران در سال تحصیلی ۹۰-۸۹، ماهنامه ی مهندسی مدیریت سال پنجم شماره ۴۵
علی محمد زاده، خلیل (۱۳۹۲). اخلاق فراتر از مسئولیت است. تهران، دبیر خانه شورای انقلاب فرهنگی.

علی، سعید اسماعیل، رضا، محمد جواد، (۱۹۳۷م). مکتب و گرایش های تربیتی در تمدن اسلامی، مترجم بهروز
رفیعی، تهران انتشارات سمت ۱۳۸۷

علیپور، محمد حسن و درگاهی، حسین (۱۳۸۶)، شناسایی شایستگی‌های مدیریتی مدیران فرهنگسراهای شهر
تهران بر اساس مدل شایستگی، پایان نامه کارشناسی ارشد، سا زمان مدیریت صنعتی.

غزالی، ابو حامد محمد (۱۳۶۸) کیمیای سعادت. ج دوم به کوشش حسین خدیو تهران، انتشارات علمی و فرهنگی
فاروق و شهزادی (۲۰۰۶) ص ۵۰

فتحی، ناصر، شعبانی راوری، علیرضا (۱۳۸۶)، الگوی علمی و تجربی پرورش مدیران آینده سایبا، (مروارید پنهان)
فرامرز قراملکی، احد (۱۳۸۷) درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای تهران، سرآمد.

فرامرز قراملکی، احد (بی تا) بررسی تطبیقی اخلاق قرآنی و اخلاق ارسطویی در مساله عفت. شورای انقلاب
فرهنگی.

فرامرز قراملکی، احد. «روش شناسی مسئولیت پذیری در سازمان»/ اندیشه حوزه، ش ۴۹ و ۵۰.
فرامرز قراملکی، احد (۱۳۸۵). سازمانهای اخلاقی در کسب و کار. قم، مجنون.

- فرامرزی قراملکی، احد (۱۳۹۵) درآمدی با اخلاق حرفه‌ای. تهران، سازمان مدیریت صنعتی.
- فرامرزی قراملکی، احد، (۱۳۸۵)، اخلاق حرفه‌ای، قم، نشر مجنون، ص ۱۴۸-۱۰۲
- فرامرزی قراملکی، احد (۱۳۸۵)، پیش‌بینی‌پذیری اخلاقی سازمانی و توسعه منابع انسانی. مجموعه مقالات سومین کنفرانس توسعه منابع انسانی، تهران، انجمن مدیریت منابع انسانی.
- فرامرزی قراملکی، احد (۱۳۹۳) اخلاق حرفه‌ای، قم، نشر مجنون ص ۹۶-۹۰
- فرهادی، بی. نا، (۱۳۸۶) اخلاق حرفه‌ای در بهداشت روان، انتشارات مؤسسه‌ی اطلاعات.
- فقیهی، ابوالحسن و رضایی منش، بهرود (۱۳۸۵) اخلاق اداری، فصلنامه مطالعات مدیریت، ش ۴۷.
- قاسم زاده، ابوالفضل و دیگر همکاران (۱۳۹۲). رابطه‌ی اخلاق حرفه‌ای با مسئولیت اجتماعی و پاسخگویی فردی: نقش میانجی‌گر فرهنگ خدمتگزاری. گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان
- قراملکی، احد (۱۳۸۲) تاملی در اخلاق جهانی، با تأکید بر بیانیه‌های سوید لروهانس کونگ نامه حکمت شماره ۱، بهار و تابستان، ۱۳۸۲
- قراملکی، احد فرامرزی (۱۳۸۸). درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای، چاپ دوم، تهران، انتشارات سرآمد.
- قراملکی، احد (۱۳۸۵). سازمانهای اخلاقی در کسب و کار. قم، مجنون.
- قراملکی، احد (۱۳۹۳) اخلاق حرفه‌ای، نشر مجنون ص ۹۶-۹۰
- قراملکی، احد (۱۳۹۵) درآمدی با اخلاق حرفه‌ای. تهران، سازمان مدیریت صنعتی.
- قربانی زاده، وجه اله و کریمان، مریم (۱۳۸۸). عوامل درون سازمانی مؤثر بر اخلاق کاری کارکنان، فصلنامه‌ی پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین علیه السلام، سال اول، شماره ۴، صفحه ۴۷-۶۵
- قربانی، نیما (۱۳۸۴) سبکها و مهارتهای ارتباطی. تهران، تبلور
- قربانی زاده، وجه اله و کریمان، مریم (۱۳۸۸). عوامل درون سازمانی مؤثر بر اخلاق کاری کارکنان، فصلنامه‌ی پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین علیه السلام، سال اول، شماره ۴، صفحه ۴۷-۶۵
- کازمی، علی و همکاران (۱۳۹۳). واکاوی عوامل مؤثر بر اخلاق سازمانی با استفاده از مدل یابی معادله ساختاری. فرایند مدیریت توسعه، مقاله، دوره ۲۷- زمستان ۹۳- شماره ۴- پیاپی ۹۰
- کازمی، مهرداد (۱۳۹۰)، بررسی رابطه بین مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای و احساس موفقیت در عملکرد مدیران آموزشی دبیرستان‌های شهر تهران، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری-دانشگاه پیام نور استان تهران-دانشکده‌ی ادبیات و علوم انسانی، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد.
- کالینز، جیمز و پوراس، جری (۱۳۸۰) ساختن برای ماندن. ترجمه مهندس فضل‌الله امینی، تهران، فرا، ص ۸۸-۱۹
- کالینز، جیمز (۱۳۸۴) از خوب به عالی. ترجمه ناهید سپهر پور. تهران، پیک آوین.
- کالینز، جیمز (۲۰۱۳۸۴) از خوب به عالی. ترجمه ناهید سپهر پور. تهران، پیک آوین.
- کرجی، علی (۱۳۸۱) اصطلاحات فلسفی و تفاوت آنها با یکدیگر. قم: موسسه بوستان کتاب
- کریمی، زیبا، (۱۳۸۷)، مطالعه‌ی شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان دوره‌ی ابتدایی، فصل‌نامه‌ی رهبری و مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، سال دوم، شماره ۴ زمستان، ص ۱۵۱-۱۶۶.
- کلهر، منوچهر (۱۳۸۳)، مقدمات رفتار اداری، تهران، حدیث امروز.

کمیسون بین المللی یونسکو، (۲۰۰۸)، آموزش و پرورش برای قرن بیست و یکم، چاپ اول، انتشارات تزکیه، تهران. گرامی، ملاح (۱۳۹۳) بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای معلمان با تربیت دینی دانش آموزان دختر دوره ی مقدماتی متوسطه شهر تهران کلاس هفتم منطقه ی ۳، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، دانشکده ی روانشناسی و علوم تربیتی، پایان نامه ی کارشناسی ارشد.

گیوریان، حسن (۱۳۸۴). مدل‌ها و نظریه‌های اخلاقی در سازمان و مدیریت، فصلنامه تحول اداری، سال ششم، شماره ۴۹، صص ۱۴۸-۱۲۷

لشکر بلوکی، مجتبی (۱۳۸۷). چارچوب تدوین ارزش‌ها و اخلاق حرفه‌ای پژوهش‌های علمی و فناوری. گروه مدیریت استراتژیک، دانشگاه شهید بهشتی. فصلنامه ی اخلاق در علوم و فناوری، سال سوم، شماره‌های ۱ و ۲. لشگری، نسرین (۱۳۹۰)، رابطه ی اخلاق حرفه‌ای و هوش هیجانی مدیران مدارس متوسطه مدارس شهر تهران، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، دانشگاه الزهراء، دانشکده ی علوم تربیتی و روانشناسی، پایان نامه کارشناسی ارشد.

مبانی نظری سند تحول بنیادین در نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی جمهوری اسلامی ایران مجری جهاد دانشگاهی تهران (۱۳۷۹) بررسی وضعیت اخلاقی و فرهنگی دانشجویان، دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی.

محمد ابن زکریای رازی، ویژگی‌های شخصیتی پزشک، الحاوی، جلد بیست و سوم. محمد علی پور، نسرین، احمدی، سید علی اکبر (۱۳۹۰). منشور اخلاق سازمانی، نشریه سازمان برتر، شماره ۴، صص ۲۸-۲۵

مرادی دولیسکانی، مرتضی (۱۳۹۳) شناسایی مؤلفه‌ها و استانداردهای اخلاق حرفه‌ای تدریس برای استادان معارف اسلامی، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، دانشگاه فردوسی مشهد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، پایان نامه کارشناسی ارشد.

مرعشی، علی اکبر (۱۳۷۴)، بررسی مهارت‌های شغلی معلمان ابتدایی، موسسه ی اندیش ور، مرکز تحقیقات آموزشی، وزارت آموزش و پرورش.

مرکز آموزش ایران خودرو، ارزیابی ۳۶۰: درجه از تئوری تا عمل، ۱۳۸۶. مصلحی نوش آبادی، ملیحه (۱۳۹۲)، بررسی اخلاق حرفه‌ای معلمي از منظر شهید مطهری، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، دانشگاه اصفهان، دانشکده ی روانشناسی و علوم تربیتی، پایان نامه کارشناسی ارشد

مطلبی فرد، علی رضا و دیگران، (۱۳۹۰). بررسی و شناسایی نشانگرهای حرفه‌ای و اخلاقی در آموزش و تدریس از نقطه نظر دانشجویان کارشناسی ارشد. فصلنامه ی اخلاق در علوم و فناوری، سال ششم، شماره ی ۴

معروفی، یحیی (۱۳۸۴)، مقدمه‌ای بر جهانی شدن آموزش و پرورش. مجموعه مقاله‌های اولین همایش ملی جهانی شدن تعلیم و تربیت، انتشارات وزارت امور خارجه.

معیدفر، سعید (۱۳۸۰) بررسی اخلاق کار و عوامل فردی و اجتماعی موثر بر آن. تهران، موسسه کار و تامین اجتماعی.

مقنی زاده، محسن (۱۳۸۴). نقش راهبردی اخلاق حرفه‌ای در موفقیت سازمانی در صنعت معدن، پایان تحصیلات تکمیلی دانشگاه امام صادق (ع)

مک اینتایر، السدیر (۱۳۸۵) فلسفه اخلاق در تفکر غرب. ترجمه حمید شهریاری، انتشارات سمت،

مکی آل آقا، بدیع الزمان. (۱۳۸۵). مهارت‌های معلمی در آموزش و پرورش هزاره سوم. انتشارات شهر آب، تهران، چاپ اول

ملکی، حسن. (۱۳۸۴). "صلاحیت‌های حرفه‌ی معلمی" انتشارات مدرسه، تهران، چاپ سوم
مهاجری، مزده و دیگر همکاران. (۱۳۹۱). رابطه بین قابلیت‌های حرفه‌ای معلمان دوره ابتدایی با عملکرد تحصیلی دانش آموزان در شهر اصفهان. رویکردهای نوین آموزشی، دانشگاه اصفهان، دانشکده ی علوم تربیتی و روان شناسی، سال هفتم، شماره ی یک، شماره ی پیاپی ۱۵، بهار و تابستان ۱۳۹۱، ص ۴۸-۲۷.

مهرمحمدی، محمود. (۱۳۷۹). بازاندیشی فرایند یاددهی-یادگیری و تربیت معلم، انتشارات مدرسه، تهران چاپ اول
مور، جورج ادوارد (۱۹۵۳) اخلاق، مترجم اسماعیل سعادت، تهران. شرکت انتشارات علمی و فرهنگی ص ۱۴۴-۱۲۵
مور، جورج ادوارد (۱۹۵۳) اخلاق، مترجم اسماعیل سعادت، تهران. شرکت انتشارات علمی و فرهنگی ص ۱۴۴-۱۲۵
مومنی، ناصر. تحلیل نقش انسان شناسی در اخلاق حرفه‌ای فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، گروه فلسفه اسلامی، دانشکده الهیات، دانشگاه پیام نور سال دهم، شماره ۴، ۱۳۹۴.

میرسپاسی، ن. (۱۳۸۱)، مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار تهران،
میرنادریان جهرمی، مسعود (۱۳۸۱). شایستگی‌ها و قابلیت‌های مدیران ورزشی، پایان نامه دکتری دانشگاه تربیت معلم.

میلر، دبلیو آر و ماری میلر (۱۳۸۳) راهنمای تدریس در دانشگاه‌ها، ترجمه ویدا امیری، انتشارات سمت، تهران، چاپ دوم
نخودساز، محمدجواد (۱۳۸۷)، بررسی میزان کاربست مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای در مراکز تربیت معلم شهرهای یزد و اصفهان، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، دانشگاه اصفهان، دانشکده ی علوم تربیتی و روانشناسی، پایان نامه ی کارشناسی ارشد رشته ی برنامه ریزی آموزشی، بهمن ماه
نهایوندیان، محمد (۱۳۸۵). درآمدی بر اخلاق کسب و کار در محیط جهانی. چاپ اول، مرکز ملی مطالعات جهانی شدن.

نوروزی، فیض اله. عباس پور قلعه نوی، جواد (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین هویت کار، رضایت کار و عدالت کار با تعهد کار کارکنان، پژوهش نامه ی علوم اجتماعی، سال سوم، شماره ۴
نوریزاده، محبوبه (۱۳۹۰). ارزیابی تعالی سازمانی دانشگاه الزهرا(س) بر اساس مدل EFQM2010. کارشناس مرکز ارزیابی و پایش عملکرد، کارشناسی ارشد مدیریت فناوری اطلاعات، دانشگاه الزهرا(س)
واثقی، قاسم (۱۳۸۴) مدیریت اسلامی، تهران، زمزم هدایت.

وارنوک، مری (۱۹۹۰) فلسفه اخلاق در قرن بیستم. ترجمه ابوالقاسم فنایی، قم، بوستان کتاب ۱۳۸۰
یان بالانتین، نیگل پوا، کانون ارزیابی و توسعه مدیران، ترجمه مسعود سلطانی، تهران، انتشارات آسیا، ۱۳۸۵

فهرست منابع خارجی

- Alder, Nora. (2002). **Interpretations of the Meaning of Care :Creating Caring Relationships in Urban Middle School Classrooms**. Urban Education. Vol.37 No.2, pp.241-266. Available on the World Wide Web at: <http://uex.sagepub.com>. Date visited, 2010/9/3.
- Almond, Brenda (1998) **Applied Ethice**, Routledg Encyclopedia of Philosophy, London and newyork, Routledqe
- Amabile, T .M. (2000). **Motivating creativity in organizations: on doing what you love and loving what you do**. California Management Review, 40(1), pp.39-58
- Armstrang, Mickle (2003) **management Human Resouree Flexibility of Public service**. P.237

- Ashton, C.& Ormem, G.(2003).**Ethics-a foundation Competency**, Industrial and Commercial Training,35(5),pp.184-190
- Ave Yard H.Edwards S,West s.(2005)core **topics of health care ethics:the identification of core topic for interprofessional education**. J interprof care 19(1):63-9
- Ave Yard H.Edwards S,West s.(2005)core topics of health care ethics:the identification of core topic for interprofessional education. J interprof care 19(1):63-9
- Ayres,Paul,Steve,Dinham & Wayne, Sawyer.(2000).Successful senior secondary teaching.**Quality Teaching Series**.Australian College of Education, September No.1
- Balk,W.Policy Studies Review ,Vol.4,(1985)
- Baranouw.v(1963)culture and personality,usa, dorse y press
- Bayertz,K (2002) **Self Enlightenment of Applied Ethics**.in Chadwick R,sehroeder D(Eds),Applied Ethics,critic concept in philosophy.vol .(pp,36-53)London and new York: Routledge.
- Bayertz,K (2002) **Self Enlightenment of Applied Ethics**.in Chadwick R,sehroeder D(Eds),Applied Ethics,critic concept in philosophy.vol .(pp,36-53)London and new York: Routledge.
- Beauchamp,T.I.,&childress,j.f.(2001).**principles of biomedical ethics**(5th ed).new York:oxford university press.
- Benner, PE and etal(1999).**clinical wisdom and interventions in critical care a thinking in action approach**. Philadelphia: London.WB Saunders.
- Bernick, Laurie (.2004).Caring for Older Adults: Practice Guided by Watsons Caring-Healing Model.Nursing Science Quartely.17:2, April.pp.128-134Available on the World Wide Web at:<http://nsq.sagepub.com>. Date VISITED,2009/8/5.
- Bessant,j.(2009).**aristotle meets work: a case for virtue ethics**.**journal of youth studies**,12(4),423-433.
- BETAN ej. Stanton(1999)**fostering ethical Willingness integrating emotional and contextual awareness with rational analysis**.prof psycho Res pr 1999,3.(3):295-301
- Bevis ,Eo (1990).Murray Jp .**The essence of The curriculum revolution: emancipator teaching**, j nurs Edu..29(7)32-331
- Blanch,Faye and Macgill Bindi(2013)**indigenous students wellbeing and the mobilization of ethic of care in the contact zone.australian** journal of teacher education.
- Block, S., Chodoff, P. & Green, S.A. (Eds.). **Psychiatric Ethics, 3rd** (1999). *Psychiatrist's problems*, New York, Oxford University Press.
- Boisson,Muriel(2009).**Guidelines,for the design and effective use of teacher codes of conduct, published by international institute for Educational planning** 7-9 rue Eugene Delacroix, 75116 paris ,France invialible www.iiep.unesco.org.
- Bonne, L. & Kurtz.C.(1992).**Management**,New Jersey,Mc.Grow Hill.
- Bottomore,T.B.& Rubel,V.(1984).Karl Marx;selected-writing in Sociology and Social Philosophy,penguin books.
- Burrus,Robert .T and etd(2015)**Faculty observables and self-Reported Responsiveness to academic dishonesty**. Administrative issues journal:connecting education,practice,and research (spring,Vol.5,no,1:89-104
- Burton, Brian K.Dunn, Craig P.(2005).**The Caring Approach and Social Issues in Management**. Vol.29 No.3,June.pp.453-474.Available on the World Wide Eeb at:<http://jme. Sagepub.com>.Date visited,2009/8/5.
- Cameron ,Marie & Robyn Baker.(2004).**Research on Initial Teacher Education in Zealand**,New Zealand council for educational research, Research reports available on the Ministrys website:www.minedu.govt.nz under the Research heading
- Campbell,E.(2008).**Review of the Literature,the Ethics of Teaching as a moral Predinum Curriculum Inquiry**,38(4),357-385

- Carr,D.(1996).**After Kohlberg:Some Implications of an Ethics of virtue for the Theory of the Education and Development.**Studies in Philosophy and Education,15(4),353-370.
- Carter,Mark(2009)**professional Ethics in teaching: the Training & Development challenge**, online From:www mark carter.me.uk.Access
- Chung&tlan(1997)**the relationship between religiosity and ethice social science abstract**
- Code of ethics for Professinal teachers (1994)**the philippines professionalization ACT of 1994 and paragraph(a)**, Section 6,PD.no223,as amended, the board for professional teachears herby adopt the Code of ethics for professional teachers.
- Code of professional conduct of the new Brunswick teachears Association** (Revised jun2011)
- Colantuono,F.**scientific misconduct**(2009) <http://en.Wikipedia.org>
- Conaock,M.& Johns,L.(1998).**Total quality management and its humanistic orientation** toward organizational analysis,The TQM magazine,10(4),pp.293-301.
- Cook,A.L.,&Houser,R-(2009).**AscA code of ethics and the relevance of eastern ethical theories.hournal of school counseling**.7(28).
- Cooper,mc(1991)**principle-oriented ethic and the ethic of care: acreative tension ANS Adv nurs sci**:1991:14(2)22-31
- Curriculum revolution: community building and activism:7th **National conference on nursing education**: paper new York: national language for nursing press(1991)
- Daft,L.R.& Marcic, D.(2001).understanding management, Harcourt, Third.
- Darling-Hammond,Linda & John,Bransford(2005)**Preparing teachers for a changing world:What teachers should learn and able to do.**San Francisco:Jossey-Bass.
- Darling-Hammond,Linda & Joan Baratz,Snowden.(2007).**A Good teacher in Every Classroom:Preparing the Highly Qualified Teachers Our Children Deserve,educational Horizons**, Vol. 85,No 2,pp.11-132 Available at:www.pilambda.org/horizons/v85-2/darling.pdf
- Day,Christopher;Sammons ,Pam;Hopkins, David;Harris, Alma; Leithwood,Kenneth and Gu Q,ing.(2008).**The Impact of School Leadership on Pupil Outcomes.**Research Report DCSF-RRO 18.University of Nottingham.Date visited,2010/9/3.
- Denhardt,K.G(1991) Ethical Frontiers in Public Management,San-Francisco: JOSSY-BASS,(1991)
- Dewey,J.(1909).**Moral principles in education.****Boston:Houghton Mifflin.**
- Dierendonck, Dirk Van. (2010). Servant LEADERSHIP: A Review and Synthesis. **Journal of Management**. <http://www.sagepub.com.visited>, 2010/9/3.
- Dietrich,Michael and etal (2004)**incorporating Ethics into Economics**: Problems and Possibilites the Association of Social Economics world Congress in Albertivile, France in june
- Dobel, J.P. P.A.R Vol.50 May/ JUNE(1990) duacational theory,53(2),131-154
- Ellett. Chad. D& Charles, Teddlie .(2003). Teacher Evaluation ,Teacher Effectiveness and School Effectiveness,**Journal of Personnel Evaluation in Education** Vol.17 No .1,pp.101-128
- Farooq,Muhammad Shahid & Neelam Shahzadi.(2006).Effect of Teachers Professional Education on Students Achievement in Mathematics,**Bulletin of Education & Research**,June ,Vol.28,No.1,pp.47-55
- Feeneys.,&Kipnia,K.(1992).**code of ethical conduct and statement of commitment**.washington,D.C:National Association for the Education of gong children.p3
- Felicia L. Wilczenski.(2009).**Virtue Ethics In school** Counselling:A Framework for Decision Making.university of Massachusetts boston Amy L.Cook.Mercy Cohhege,new yoek.
- Fenstermacher,Gary.D & Virginia Richardson .(2005).On making determinations of quality in teaching,**Teachers Collage Record**, Vol.107,No. 1,pp.186-213
- Framework for Decision Making.university of Massachusetts boston Amy L.Cook.Mercy Cohhege,new yoek.

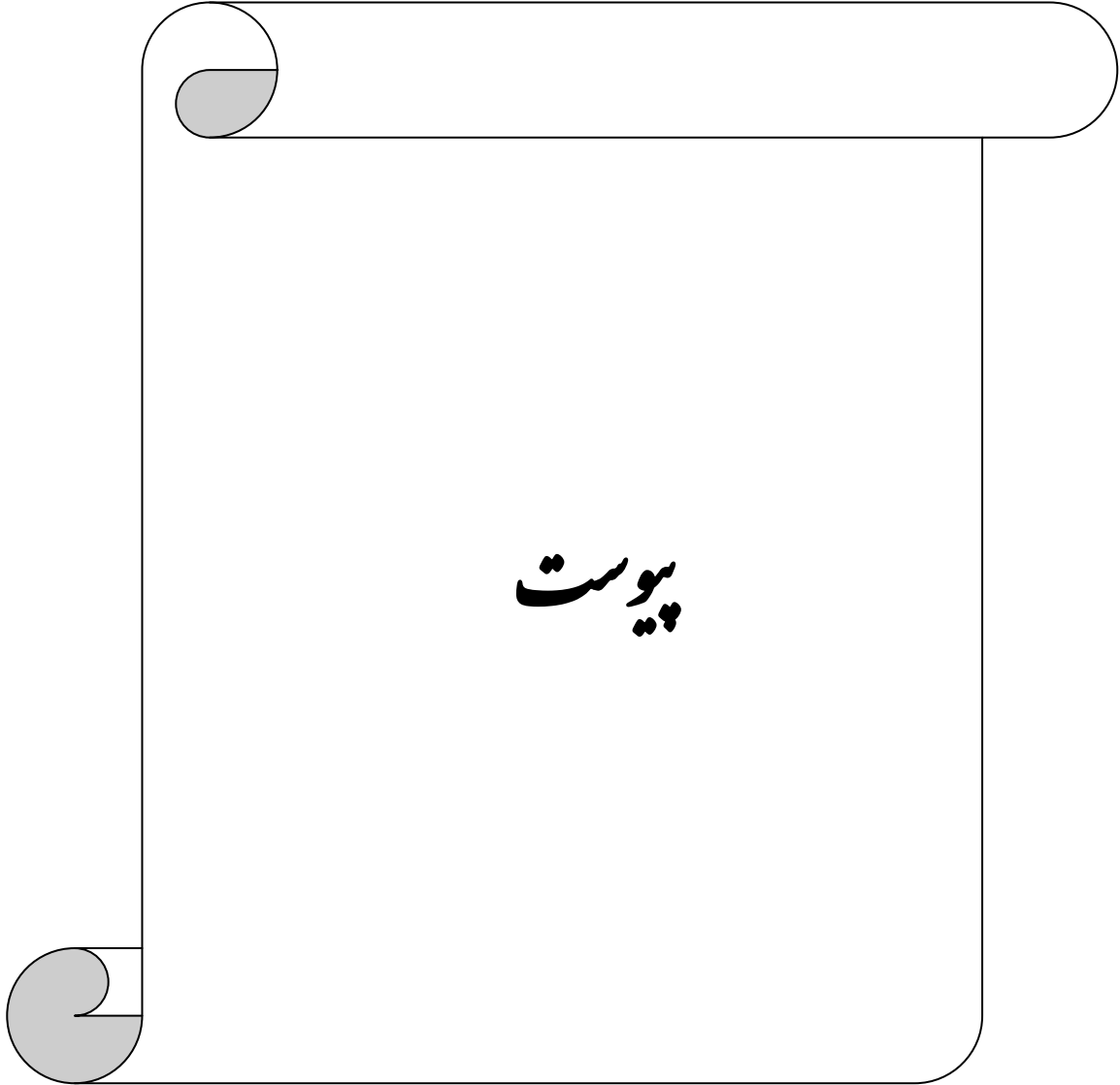
- Frankel.M.S.(1992) **Professional societies and responsible research conduct in:Responsible science: ensuring the integrity of the research process.**Vol.II.Washington,DC:National
- Frederickson, H.G., P.A.R. Vol.50 March/April(1990)
- Frey,RG.and Wellman(2005)**Companion to Applied Ethic**,Blackwell publishing.
- Fry ST (1989)toward a **Theory of nuvsing Ethic**.Ans Advnurs Sci1989,11(4):9-23
- Fry ST (1989)toward a **Theory of nuvsing Ethic**.Ans Advnurs Sci1989,11(4):9-23
- Gbadamosi,Gbolahan(2004) **Academic ethic.What has morality, culture and administration got to do with its measurement?** No 9.management Decision. 5(9),pp.12-22
- Gerwen,Jef,V(2005).**Three methods in Applied Ethics: a critical Review.** In Chadwick R,SHROEDER d(eds):Applied Ethics,Critical concept in philosophy,Vol,(pp55-69).london and new York:Routledqe.
- Goldstein ,Lisa S.;Freedman,Debra.2003.Challenges Enacting Caring Teacher Education.**journal of Teache Education**.Vol.54,No. 5,November/December.pp.441-454. Available on the World Wide Web at:<http://jte.sagepub.com>.Date visited,2009/8/3.DOI:10.1177/002248710329114
- Grant , Carl A. & Maureen Gillette.(2006). A Candid Talk to Teacher Educators about Effectively Preparing Teachers Who Can Teach Everyones Children.**Journal of Teacher Education** .Vol.57,No.3,pp.292-299
- Grundstein,R(2001).**Astrategy for formulation and Implementation of code of Ethic in public service organization INTI of public Asmin stration**,Vol,24(5)
- Hargreaves, Andy.(2003).**Teaching in the Knowledge Society:Education in the Age of Insecurity**.New York:Open University Press
- Harris,Alma(2005)**school effectiveness and school improvement alternative perspective**,educational management and administration 26(3):269-278
- Hattie,John .(2003).**Teachers Make a Difference:What is the research evidence?** Australian Council for Educational Research Annual Conference on:Building Teacher Quality Available at:WWW.leadspace.govt.nz/leadership/pdf/john_hattie.pdf
- Hawk,Thomas F; Lyons,Paul R.2008.Please Don't give Up On Me:When Faculty Fail To Care.**Journal of Management Education** .Vol.32 No.3.pp.316-338.
- Hejka-Ekins,P.A.R.Vol.47 sep./Oct.(1988)
- Helleriegel,D. & Slocum,J.(1996).**Integrating Ethics in public sector managers and Ethics in public sector**,Sampford(ed).N.Y:Routledge.
- Hiebert, James, Ronald Gallimore & James W.Stigler .(2004).Opening classroom doors heroes for the good of the profession,**Journal of American Educator**,Spring Available at:
- Higgins,C.(2033). **Teaching and the good Life: A Critique of the ascet education.**
- Hirsch,A. Naiva, c(2015)**Teaching Professional Ethics in maxican and Spanish universities**.Ist international Conference on higher Education Adrances, Head 15 in available DoI: <http://dx .doi.org/10.4995/Head15.2015.275>
- Hofsted.G(1997) **cultures and organizations usa**. Mc Graw:4,5
- Houser,R.Wilczenski,F.L&Ham,m(2006).**culturallg relevant ethical decision-making in counseling**.thousand oaks,CA:sage.
- Hulsmeyer Bs(1994)**nurse in transition:first year challenges Kentucky**:university of kentacky.
- Huntly,H(2008)**Teachers work:Beginning Teacher Conception of Competence**.
- Ingrid,N.(2004).**Factors impacting on ethical behavior in organizations**,University of Pretoria.
- jonson,A& s.Toulmin(1988)**the Abuse of Causuistry:AHistory of moral Reason ing Berkeley.ca**:university of cal fornia press
- Jost,D.T.&JOST,L.J.(2009).**virtue ethics and the social psychology of character:philosophical lessons from the person-situation debate**.journal of research in personality,43(2),253-254.

- Khalil, M. & Abu-saad (2009) **Islamic work Ethic Among Arab Colleg students in Israel**, Cross Cultural management: on International journal, Vol, 16, no PP333-340
- Kiffany Howard (2010). **Principles and Ethics for Elementry and junior high school teachers** .library university. july 9. 2010
- kleinhenz, Elizabeth & Lawrence Ingvarson (2007) **Standards for Teaching: Theoretical Underpinnings and Applications**. Wellington:
- Konts, Harlod, Weihrich, Heinz (1993) "Management: A global perspective," chapter 2, **management and society: social responsibility and Ethics** .Mc graw-Hill Inc international. Tenth Edition.
- Koster, Bob, Mieke, Brekelmans, FRED, Korthagen & Theo, Wubbels. (2005). **Quality requirements for teacher educators, Teaching and Teacher Education**, Vol, No. 2, pp. 157-176
- kroth, Michael; Keeler, Carolyn. (2009). **Caring as a Managerial Strategy**. Human Resource Development Review. SAGE Publications. DOI: 10.1177/1534484319341558.
- Kusserow sk (1992) **the teaching of ethics by nurse educators in baccalaureate programs of nursing the university of Vermont and state agricultural collage**.
- Leithwood, Kenneth and Mascall, Blair (2008). **Collective Leadership Effects on Student Achievement. Educational Administration Quartely**. Vol .44, No. 4 (2008) 529-561. <http://jom.sagepub.com>. Date visited, 2010/9/3.
- Levina, Natalia (1999). Knowledge and Organizations: Literature Review. 2000. A report prepared for The Society for Organizational Learning, November 1999. Available on the World Wide Web at: www.pages.stern.nyu.edu. Date visited, 2006/8/3.
- Lingard, Bob, Wayne, Martino, Martin, Mills & Mark, Bahr. (2002). **Addressing the educational needs of boys**. Canberra: Commonwealth Department of Education, Science and Training.
- Lorat, t. J. (1998). **Australian perspectives on value education research in philosophical professional, and curricular**. Retieved April 7, 2006, from <http://www.school.nsw.edu.au>
- Luk, Andrew (2009). The effectiveness of a caring protocol: An evaluation Study. **Journal of Research in Nursing**. Vol. 14(4). pp. 303-316. Available on the World Wide Web at: <http://jrn.sagepub.com>. Date visited, 2009/8/6.
- Macgill, B. M. & Blanch, F. (2013). **Indigenous Students well being and the mobilization of Ethics of care in the contact zone**. **Australian journal of teacher education**, 38(2)
- Macgill, B. M. & Blanch, F. (2013). **Indigenous Students well being and the mobilization of Ethics of care in the contact zone**. **Australian journal of teacher education**, 38(2)
- MacIntyre, A. (2005) **Does applied ethic Rest on mistake in chadwick RL VOLOUM 11CP 228-243 london newyork routledge**.
- MacIntyre, A. (2005) **Does applied ethic Rest on mistake in chadwick RL VOLOUM 11CP 228-243 london newyork routledge**.
- Malete, Jose Jackson & N. Mazonde, professor Isaac & Jeremy Sugarmam (2006), **implementing Ethics Policies in Developing Countries: Ploughing On Parched Ground?**
- Meara, N. M. schmidt, l. d., & day, j. d. (1996). **principles and virtue: A foundation for ethical decisions, policies, and character**. **the counseling psgeologist**, 24, 4-77.
- Meara, N. M. schmidt, l. d., & day, j. d. (1996). **principles and virtue: A foundation for ethical decisions, policies, and character**. **the counseling psgeologist**, 24, 4-77.
- Michel, Charles E, Spring (1999) "Violating the public trust: the ethical and moral obligation of government officials" . **Public personal management**, Voloum 29 No. 1
- Miller, D. J. (1991). **the necessity of principles in virtue ethics**. **professional pcyhology: research and practice**. 22. 107.
- Miller, D. J. (1991). **the necessity of principles in virtue ethics**. **professional pcyhology: research and practice**. 22. 107.

- Moreno, Juan Manuel, Do the initial and the continuous teachers professional development sufficiently prepare teachers to understand and cope with the complexities of today and tomorrow's education?(2007). **Journal of Educational Change** .vol 8, no 2, pp169-173
- Moreno, Juan Manuel.(2007). Do the initial and the continuous teachers professional development sufficiently prepare teachers to understand and cope with the complexities of today and tomorrow's education? **Journal of Educational Change** Vol .8, No.2, pp.169-173
- National Association of state directors of teacher Education Certification(NASTEC2009) Model code of Ethics for Educators.
- New York State Code of ethics for educators. The state Education department. www.nysed.gov.
- Noblit, George W.1993. Power and Caring. *American Educational Research Journal*, Vol.30, No. 1, pp.23-38
- Noddings, Nel(2004) the challenge to care in schools: An alternative approach to Education, Columbia university: Teacher College press.
- Nonaka, Ikujiro, & Takeuchi, Hirotaka.(1995). *The Knowledge Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. New York, NY: Oxford University Press .pp.3-20.
- Nonaka, Ikujiro, & Nishiguchi, Toshihiro. Eds.(2001). *Knowledge Emergence: Social, Technical & Evolutionary Dimensions of Knowledge Creation*. New York: Oxford University Press.
- Nuland, Shirley van, Khandelwal, B.P(2006) Iiep web site: www. Unesco.org
- Orwing, S.F.(2002). Business ethics and the protestant spirit, **Journal of Business ethics**, 38(1/2), pp.81-89.
- Owaidan & Ali(2007) Islamic work Ethic in Kuwait, *Cross cultural management an international journal*, vol, 15(1): pp5-19
- Ozturk, Safak.(2010). **The Opinions of Preschool Teachers about Ethical Principles** .
ozturk, safak(2010) the opinions of preschool teacher about ethical principles from <http://www.teacherscouncil.govt.nz/ethics>
- Patient, David L. and Skarlicki, Daniel P.(2008). Increasing Interpersonal and Informational Justice When Communicating Negative News: The Role of the Managers Empathic Concern and Moral Development. *Journal of Management*. Vol.36 No.2, pp.555-578.
- Pest quera. B. Work Gave Me a lot of confidence chicanass work commitment and work Identity. **Journal of Chicano Studies**, vo. 120,(1991)
- Peters, R.S.(1966). **Ethics and Education**. London: Allen & Unwin.
- Petrozella oc(1997) development of nursing ethics elective course to supplement the nursing curriculum in an associate degree nursing program, nova southeastern university
- Poisson, Muriel(2009) **Guidelines, for the design and effective. Use for teacher codes of conduct published** by: international Institute for Educational Planning. www.iiep.unesco.org
- Professional ethics of teachers in Educational Institutions Nanigopal Malo (2015) Assistant Teachers. Ivvav(H.S) school, nadia, West Bengal, India in available website: <http://www.irjims.com>.
- Randall, Julian and Munro, Iain.(2010). Foucault's Care of the Self: a Case from Mental Health Work. *Organization Studies*. 28. pp.1-19. Available on the World Wide Web at: <http://oss.sagepub.com>. Date visited, 2010/9/3. DOI: 10.1177/0170840610380809
- Rawat, Surendar; Karkara, shruti ; Yadav, Aditi(2015). **Decline of professional Ethic in indian Education system. international journal on Recent and innovation trend in computing and communication** Issn: 2321-8169: p4775-4777.
- Rawls, j(1999) **A Theory of justice**, Cambridge, MA: Belknap press of Harvard university/press.
- Rich, j.M.(1984). **Professional Ethics in Education**. Springfield, IL: Charles C Thomas.
- Richard. Daft(1992). **organization theory and design** New York: West Publishing Company, P.326

- Robinson, Viviant M.j. and Lloyd, Claier A. (2008). **The Impact of Leadership on Student Outcomes An Analysis of the Differential Effects of Leadership Type**. Educational Administration Quartely. Vol.44, No.5. pp.635-674.
- Rodmell fe (1988) **ethic in nursing: the development of an educational model for practice university of surrey**
- Rolon-Dow, Rosalie. (2005). Critical Care: A Color(full) Analysis of Care Narratives in the Schooling Experiences of Puerto Rican Girls. American Educational Research Journal. Spring 2005, Vol.42, No.1, pp.77-111. Available on the World Wide Web at: <http://aerj.aera.net>. Date visited, 2009/8/6. DOI:
- Sadock, B. J. & Sadock, A. S., Synopsis of Psychiatry, 10th (2007). **Ethics in Psychiatry**, Lippincott Williams & Wilkins.
- Schermerhorn, J. R. (1996). **Management**, New York: John Wiley & Sons.
- Schon, D.A. (1983) **The reflective practitioner: How professionals think in Action**. London: Maurice temple-smith
- Simpson, C. (2004) **should I or shouldn,t it? an ethical conundrum**. *Library media connection*, oct ober, 18-21
- Singer, Peter (2005) **one world: the Ethic in a Global RIGHT and Religion**, university sanfrancisco.
- So, Wing-mui, May-hung Cheng & Chiao-Liang Tsang. (1996). An Impact of Teaching Practice: Perceptions of Teacher Competence among Student teachers, **Journal of Primary Education**, Vol.6, No.1 & 2, pp.45-56, The Chinese University of Hong Kong
- Soltis, j.f. (1986). Teaching Professional Ethics. **Journal of Teacher Education**, 37 (3), 2-4
- Spector, J. Michael, James D. Klein, Robert A. Reiser, Roderick C. Sims, Barbara L. Grabowski & Heana de la Teja . (2006). **Competencies and Standards for Instructional Design and Educational Technology**, Discussion Paper for ITforum Available at: <http://www.ibstpi.org>
- Stanulis, Randi Nevins & Robert E. Floden. (2009). Intensive Mentoring as a Way to Help Beginning Teachers Develop Balanced Instruction, **Journal of Teacher Education**, Vol.60 No.2, pp112-122 Available at: <http://jte.sagepub.com/cgi/content/abstract/60/2/112>
- Steiner, Lucy (2010) **Lessons from Singapore**, Public Impact, Chapel Hill, NC, www.opportunityculture.org.
- Teachers Code of Ethics and practice (2012) **the Council for the teaching** (2012) the Council for the teaching profession in malta. Ministry of Education and Employment.
- Terhart, Ewald (1998) for malised Codes of Ethics for teacher: between professional Autonomy and administrative control. *European journal of Education*, Vol 33, No.4. *Teacher Education* (Dec, 1998), pp.433-444 Valiable 2015 at [http://www.jstor.org/stable/ 15.3398](http://www.jstor.org/stable/15.3398)
- The university of the state of new York, New York state code of Ethics for Educators. Inavailable www.nysed.gov. **The Australian Educational Researcher**, 35(1), 125145
- Thompson, ie (2006) **nursing Ethics**. 5th ed/Ian E THOMPSON... {ETAL} ED Edinburg: new York. Churchill living stone Elsevier
- Vaillant, Denise (2007) preparing Teachers for Inclusive Education in Latin A, ercia **Quartely Review of Comparative Education**, Voll
- Villegas_reimers. (2007) **teacher professional development** : an international review of the literature. unesco; international institute for educational planning.
- VonKrogh, George, & Ichijo, Kazuo, & Nonaka, Ikujiro. (2000). *Enablin Knowledge Creation: How to Unlock the Mystery of Tacit Knowledge and Release The Power of Innovation*. New York: Oxford University Press.
- Waldo, Dwight (1956), "perspectives on administration, university, Al: university of Alabama press.
- Warnick, B.R. & Silverman, S.K. (2011). A Framework for Professional Ethics Courses. *Teaching Education*, **Journal of Teacher Education**, 62(3), 273-285.

- Watras,j.(1986).Will Teaching Applied Ethics Improve Schools of Education?**Jornal of Teacher Education**,37(3),13-16.
- Watson ,J (1988) Nursing: human science and human care :atheory of nursing:national league for nursing, 1985(1988),1999
- Wehrwein. Ta.(1990)**Moral Reasoning And Ethical Decision Making In Beginingbaccalau reate nursing students**.michigan,wayne state university.
- Welfel, E. R. **Ethics in Counseling and Psychotherapy, 2nd. Ed.** (2002). Brooks/Cole – Thomson Learning.
- William C.Frick,. Joseph A.polizzi. J.Edward frick ,Donegal school district/dre xel university.(2009,2010)
- Aspiring to a continuous learning Ethic:building authentic learning communities for faculty and administration.(2009,2010)
- World Psychiatric Association (WPA). (June 17, 2011). **Proposed Code of Ethics for Psychiatry**, with incorporating revisions by the WPA Executive Committee, Switzerland.
- Wotrubaet,R.tetal(2001)The Impact of Ethics Code Familiarity on manager Behavior. Journal of Business Ethics,No33,PP:322-234 www.AFT.org/american_educator/spring2004.www.teacherscouncil.govt.nz.
- yang,X& Armstrong,A(2001).A **structural model of professional Community**. Victoria university of technology school of management, No.1.
- Zionts, T, L,) (2006) Professional **Standards of Educational Manageres**: Their Importanceand Ease of Implementation, *Retrieved from Proquest.com*,



پوست

اندیشمند گرامی سرکار خانم / جناب آقای

باسلام و احترام

به استحضار می‌رساند که پژوهشکده تعلیم و تربیت قصد دارد که با اجرای طرح پژوهشی "طراحی مقوله‌های اخلاق حرفه‌ای معلمان دوره عمومی و رسمی براساس اسناد تحولی و تجارب جهانی در پنج مقوله ۱. تعهد معلم به دانش آموزان، ۲. تعهد معلم به مدرسه، مدیریت و اداره آموزش و پرورش، ۳. تعهد معلم به والدین و سرپرستان، ۴. تعهد معلم به حرفه، همکاران و انجمن حرفه‌ای، ۵. تعهد معلم به جامعه اقدام کند و استانداردهایی محتوایی هر یک مقوله با توجه به تحلیل محتوای اسناد بالا دستی، مهندسی فرهنگی، تحول بنیادین آموزش و پرورش، برنامه درسی ملی و تجارب جهانی به شرح زیر تدوین شده است.

استاندارد محتوایی تعهد معلمان به دانش آموزان: دانش تخصصی، دانش یادگیرنده، نگرشها و استانداردهای اخلاقی را در برمی‌گیرد.

دانش تخصصی: ۱. بهره‌گیری از روشهای تدریس فعال، گروهی، خلاق. ۲. بین محتوای فعلی و درسهای گذشته و آینده ارتباط برقرار کند. ۳. متناسب سازی حجم کتاب های درسی با نیازهای دانش آموزان و توانمندی دانش آموزان، ۴. طراحی و به کارگیری تجربیات یادگیری دانش آموزان. ۵. طراحی و به کارگیری تجربیات یادگیری براساس تفاوتهای فردی دانش آموزان. ۶. تداوم یادگیری براساس دانش برنامه درسی و پداگوژی. ۷. متعهد به تفاوتهای فردی یادگیرندگان و به رسمیت شناختن آن. ۸. سازواری برنامه درسی با نیازهای دانش آموزان و ارزشهای قانون اساسی. ۹. شفاف سازی تکالیف یادگیری دانش آموزان ۱۰. ایجاد فرصت بحث، مشارکت و کشف مطالب

دانش یادگیرندگان: ۱. تقویت ارتباط بین فردی و گروهی از طریق برنامه‌های درسی ۲. تعهد به رشد فیزیکی، عاطفی، اجتماعی، اخلاقی و دینی دانش آموزان. ۳. پرورش تفکر منطقی، خلاق و انتقادی. ۴. توسعه صلاحیت‌های اخلاقی یادگیرندگان با روش دیالوگ و گفتگو. ۵. تعیین نقاط ضعف و قوت یادگیرندگان. ۶. توانایی گرفتن و دادن بازخورد به یادگیرندگان. ۷. زمینه سازی استانداردهای موفقیت دانش آموزان (پرهیز از رفتار ناعادلانه با دانش آموزان، پرهیز از تضعیف اعتماد به نفس یادگیرندگان، حذف ویژگیهای منفی). ۸. تعهد آموزش با کیفیت به یادگیرندگان. ۹. مشاوره و راهنمایی آموزشی دانش آموزان. ۱۰. تشخیص مسئولیتهای حرفه‌ای با محوریت دانش آموزان (الف) شناسایی مشکلات یادگیری و حل احتمالی آن ب- تشویق دانش آموزان با بازخورد دقیق و بهنگام). ۱۱. تشویق یادگیرندگان به فعالیتهای متنوع. ۱۲. ارائه الگوی شایستگی اجتماعی برای دانش آموزان

استاندارد اخلاقی: ۱. تعهد به کرامت، آزادی و یکپارچگی دانش آموزان. ۲. متعهد به حفظ آگاهانه امنیت دانش آموزان. ۳. متعهد به حیثیت ذاتی و ارزش هر فرد. ۴. متعهد به اعتماد و احترام به یادگیرندگان در محیطهای گوناگون. ۵. متعهد به پرهیز از ضرر و آسیب به یادگیرندگان

نگرشها: ۱. حفظ و نگهداری اطلاعات محرمانه دانش آموزان. ۲. حسن نیت و احترام به یادگیرندگان. ۴. صداقت معلم، ارزشگذاری به احساسات، مهارتها و تفکرات یادگیرندگان، ۶. همدلی و همدردی بادیگران. ۷. انگیزش پیشرفت. ۸. ایجاد انگیزه قوی و چهارچوب دادن به یادگیری

۲- استاندارد تعهد معلم - حرفه، همکاران، انجمن حرفه‌ای

حرفه: ۱. ارتقاء دانش تخصصی (تفاوت‌های فردی، نظریه‌های یادگیری، راهبردها و روش‌های فعال یادگیری و دانش برنامه درسی.....) ۲. توسعه حرفه‌ای مداوم (توسعه حرفه‌ای خودگردان، توسعه مشارکتی، توسعه تغییر محور). ۳. ارتقاء شایستگی حرفه‌ای (دانش حرفه‌ای، عمل حرفه‌ای و تعهد حرفه‌ای). تسلط به شایستگی روابط اثربخش (ایجاد و حفظ نگهداری روابط). ۵. غنی سازی تجربیات خود با همکاران و ارتباط حرفه‌ای ۶. انجام اعمال متفکرانه و بازسازی مداوم حرفه‌ای ۷. ارتقا پاسخگویی حرفه‌ای ۸. آماده سازی برای تغییرات و تحولات جدید آموزش و پرورش

ویژگیهای شخصیتی: ۱. ارتقا شخصیت فعال، کنجکاو و دقیق. ۲. ارتقای خودتأملی، خودراهبری، خودتنظیمی، خود کارآمدی و خودانضباطی در رشد حرفه‌ای خود و همکاران، ۳. گشودگی در برابر تجارب جدید. ۴. تعهد به فضائل اخلاقی ۵. رازداری دانش‌آموزان، همکاران، مدرسه و مدیریت‌ها. ۶. سعه صدر و بردباری حرفه‌ای ۷. بهبود مستمر ۸. توانایی نوآوری

استاندارد اخلاقی: ۱. ملزم به اصول اخلاقی مصلحت‌های عامه، قانونی و حرفه‌ای ۲. متعهد به پذیرش مسئولیت اخلاقی دانش‌آموزان. ۳. متعهد به اصلاح رفتار غیراخلاقی و غیرحرفه‌ای همکاران. ۴. متعهد به ارزشهای اجتماعی، عدالت جویی، کمال جویی حرفه‌ای. ۵. متعهد به استانداردهای اخلاقی (مراقبت، اعتماد، احترام، انسجام و یکپارچگی)

همکاران: ۱. متعهد به مشارکت در آماده سازی و ارتقای مربیان جدید. ۲. افزایش مشارکت معلمان در نقش‌های جدید (کارشناس یادگیری اثربخش، کارشناس تفکر و تعمق، ...). ۳. مشارکت در اجرای سمینارها و کارگاههای آموزشی ۴. انجام تحقیقات آموزشی ۵. مواجهه عاقلانه با انتقاد همکار و همکاران. ۶. انتقال تجارب نوین به همکاران، ۷. پرهیز از گزارشهای شفاهی و کتبی بر علیه همکاران. ۸. انتقاد موجه و کتبی بدون نقض حق فردی همکاران، ۹. مواجهه اخلاقی با همکار و همکاران، ۱۰. قضاوت حرفه‌ای براساس کدهای اخلاقی ۱۱. حفاظت منافع حرفه‌ای همکاران. ۱۲. مشارکت در تجارب یادگیری فردی و گروهی با محوریت توسعه حرفه‌ای. ۱. **انجمن علمی و حرفه‌ای.** همکاری با انجمن‌های علمی و حرفه‌ای. ۲. احترام به متخصصان و حمایت از شکل‌گیری محیط حرفه‌ای در تدریس و یادگیری ۳. رهبری انجمن علمی و حرفه‌ای

۳- استاندارد تعهد به والدین و سرپرستان

استاندارد اخلاقی: ۱. حفظ اعتماد و احترام به والدین و سرپرستان، ۲. ایجاد اعتماد و احترام به والدین، ۳. احترام به تفاوت‌های فردی خانوار یادگیرندگان، ۴. حمایت از فرصت‌های برابر آموزشی، ۵. انتقال میراث فرهنگی و تربیتی به والدین دانش‌آموزان. ۶. ملزم به اصول اخلاقی مصلحت عامه

حرفه: ۱. گزارش پیشرفت‌ها و کمبودها یادگیرندگان به والدین آنها، ۲. پذیرش شکایت والدین یا درک متقابل آنها، ۳. برقراری ارتباط موثر با خانواده، اجتماع، دانش‌آموزان و پدران و مادران آنها به صورت جلسات منظم ۴. استفاده از شبکه‌های اجتماعی برای اطلاع‌رسانی رویدادها و دستاوردهای مدرسه به اولیا دانش‌آموزان، ۵. همکاری و مشارکت پدران و مادران دانش‌آموزان در فعالیتهای مدرسه.

۴- استاندارد تعهد به مدرسه، مدیریت، اداره آموزش و پرورش

۱. پذیرش اقتدار مدیران در سطوح مختلف مراکز آموزشی، ۲. اجتناب از تضاد منافع، ۳. ایجاد ظرفیت آرمان مشترک برای پیشرفت آینده، ۴. تلاش صادقانه برای درک و حمایت از سیاستهای مشروع، ۵. پرهیز از اتهامات نادرست علیه مافوق، ۶. حمایت از برنامه‌های مدارس، ۷. حمایت از همگرایی ذهنی و فکری بین دست‌اندرکاران آموزش و پرورش رسمی، ۸. افزایش مسئولیت‌پذیری اجتماعی و تعهد اجتماعی، ۹. ارتقاء اخلاق حرفه‌ای، ۱۰. طراحی مدل اخلاق حرفه‌ای متناسب با شرایط فرهنگی و اجتماعی (حساسیت اخلاقی، خودآگاهی اخلاقی، انگیزش اجتماعی، تفکر اخلاقی، مواجهه اخلاقی،). ۱۱. متعهد به مصلحت سازمانی

۵- استاندارد تعهد به جامعه

مشارکت و رهبری: ۱. رهبری توانمندیهای فکری، ۲. تسلط به اثربخشی رهبری (توسعه همکاران حرفه‌ای، رهبری تیم حرفه‌ای) ۳. تسلط بر مدیریت خود، ۴. تسلط بر آگاهی اجتماعی (نفوذ و تأثیرگذاری بر ساختن رابطه)، ۵. تسلط بر سازمان یادگیرنده (کشف خطاهای سازمانی و اصلاح هدفها و سیاستها، کشف خطاهای سازمانی و تعدیل هنجارها و رویه‌ها و سیاستها موجود، استمرار اصلاح و بهبود معقولانه فرآیندها و برون داده‌ها) ۶. شفافیت در ارائه خدمات و تکریم ارباب رجوع، ۷. برخورداری از الگوی پویای یادگیری، ۸. تعهد به آرمان مشترک آینده جامعه، ۹. طراحی و بکارگیری سازوکاری تشویقی برای کاربست آموخته‌ها، ۱۰. شناسایی معضلات و تناقضات اخلاقی در زمانها و مکانهای مختلف، ۱۱. مشارکت و رهبری ارزشها، ارتباطات سازمانی و یادگیری اثربخش، ۱۲. حمایت از تلفیق شایستگی حرفه‌ای و شایستگی اجتماعی ۱۳. ارتقاء روحیه خدمت به دیگران، ۱۴. حمایت همه جانبه از فهم دانش، اشاعه دانش، تولید دانش، ۱۵. حمایت از رشد و توسعه دانش در جامعه یادگیری، ۱۶. حمایت اجتماعی از حرفه معلمی، ۱۷. ارتقا خودراهبری، خودانضباطی، خودتنظیمی، خودتأملی در جامعه معلمان، ۱۸. تسلط به شایستگی اجتماعی، هنجارهای اجتماعی و قوانین حرفه‌ای. ۱۹. آموزش اخلاق حرفه‌ای معلمین، ۲۰. ارتقا سندیت حرفه‌ای موجه ۲۱. رعایت نظام اخلاقی و حقوقی در تعاملات و مناسبات اجتماعی

استاندارد اخلاقی: ۱. ارائه الگوی صداقت، روشنفکری، درایت و انصاف برای جوانان و عموم مردم، ۲. تسلط به استاندارد اخلاقی با تأکید بر ملاحظات اخلاقی، ۳. تعهد به فضائل اخلاقی، ۴. تعهد به زندگی و منزلت اجتماعی در مکانها و زمانهای مختلف، ۵. مسئولیت استفاده اخلاقی از فناوری نوین، ۶. ملزم به اصول اخلاقی مصلحت حکومتی، مصلحت عامه و مصلحت قانونی

ارزشهای دینی، ملی و اسلامی: ۱. مشارکت در تربیت قرآنی و عترت، ۲. مشارکت در توسعه ضوابط اخلاقی و بصیرت جویی در آن، ۳. پای بندی به ارزشهای ملی و مذهبی، ۴. تعهد به رعایت حجاب و عفاف در مناسبات و ارتباطات اجتماعی، ۵. پای بندی به باورهای ملی و انقلابی، ۶. پذیرش مردم سالاری دینی، ۷. وفاداری به قانون اساسی و نظام جمهوری اسلامی، ۸. وفاداری به ولایت فقیه و پذیرش رهنمودهای رهبری، ۸. تقویت خود باوری ملی، ۹. دوری از نفوذ اجانب و حمایت از آن، ۱۰. دوری از ترویج فحشا و فساد و بی بندوباری اخلاقی، ۱۱. مقابله فرهنگی با آیینها و نمادهای واپس گرانه، خرافی، اتحرافی و بیگانه.

				تا چه اندازه ترجیح منافع و مصالح دانش‌آموزان بر معلم نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به دانش‌آموزان است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید	۵
				تا چه اندازه تحکیم تعامل و احترام متقابل نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به دانش‌آموزان است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید	۶
				تا چه اندازه ایجاد روحیه همگرایی و کار جمعی نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به دانش‌آموزان است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید	۷
				تا چه اندازه ارتقاء اندیشه و عمل شایسته مترجمان نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به دانش‌آموزان است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید	۸
				تا چه اندازه ایجاد مراقبت در توانمندسازی دانش‌آموزان نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به دانش‌آموزان است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید	۹
				تا چه اندازه آموزش مسئولیت‌پذیری اجتماعی در میان یادگیرندگان نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به دانش‌آموزان است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید	۱۰
				تا چه اندازه تقویت رشد تفکر نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به دانش‌آموزان است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید	۱۱
				به چه میزان حمایت از محیط یادگیری متنوع نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به دانش‌آموزان است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید	۱۲

					تا چه اندازه ارتباط محتوای یادگیری با زندگی اجتماعی، حال و آینده متربیان نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به دانش‌آموزان است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید	۱۳
					تا چه اندازه توازن آگاهانه بین دانش نظری و عملی نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به دانش‌آموزان است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید	۱۴
					تا چه اندازه پرهیز از ضرر و زیان رسانی به متربیان نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به دانش‌آموزان است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید	۱۵
					تا چه اندازه حفظ حریم‌ها در تعاملات فیزیکی و مجازی نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به دانش‌آموزان است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید.	۱۶
					تا چه اندازه سازواری آموزش با اقتضانات هویت جنسیتی نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به دانش‌آموزان است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید.	۱۷
					تا چه اندازه پرهیز از رفتار ناعادلانه و تبعیض آمیز نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به دانش‌آموزان است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید.	۱۸
					تا چه اندازه پرهیز از نابرابریهای آموزشی نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به دانش‌آموزان است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید.	۱۹
۱	۲	۳	۴	۵	الف. تعهد معلم به دانش‌آموزان	۲۰
					تا چه اندازه دوری از دریافت هدایای نقدی و غیرنقدی دانش‌آموزان	۲۱

				نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به دانش‌آموزان است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید	
				تا چه اندازه دوری از تبعیض جغرافیایی نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به دانش‌آموزان است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید	۲۲
				تا چه اندازه شفاف سازی تکالیف یادگیری نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به دانش‌آموزان است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید	۲۳
				تا چه اندازه ارائه آموزش باکیفیت نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به دانش‌آموزان است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید	۲۴
				تا چه اندازه زمینه سازی موفقیت یادگیرندگان نشانگر مناسبی، برای استاندارد محتوای تعهد معلم به دانش‌آموزان است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید	۲۵
				تا چه اندازه حفظ آگاهانه امنیت یادگیرندگان نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به دانش‌آموزان است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید	۲۶
				تا چه اندازه حمایت از الگوسازی قهرمانان ملی نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به دانش‌آموزان است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید	۲۷
				تا چه اندازه حمایت از خودآگاهی و خودارزیابی یادگیرندگان برای رفع کاستی‌ها نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به دانش‌آموزان است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید	۲۸

					تا چه اندازه توانایی گرفتن و دادن بازخورد بهنگام نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به دانش‌آموزان است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید	۲۹
۱	۲	۳	۴	۵	ب. تعهد معلم به حرفه، همکاران و انجمن حرفه‌ای	ردیف
					تا چه اندازه توسعه حرفه‌ای مداوم نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به حرفه و همکاران است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید.	۳۰
					تا چه اندازه تعهد به تفاوت‌های فردی جنسیتی، فرهنگی و جغرافیایی نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به حرفه و همکاران است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید	۳۱
					تا چه اندازه صبر و بردباری حرفه‌ای نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به حرفه و همکاران است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید	۳۲
					تا چه اندازه ترجیح منافع مشترک همکاران نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به حرفه و همکاران است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید	۳۳
					تا چه اندازه آماده‌سازی برای تغییر جدید آموزش و پرورش نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به حرفه و همکاران است چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید	۳۴
					تا چه اندازه مشارکت در افزایش توانمندیهای حرفه‌ای به شکل فردی و گروهی میان معلمان نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به حرفه و همکاران است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید	۳۵
۱	۲	۳	۴	۵	ب. تعهد معلم به حرفه، همکاران و انجمن حرفه‌ای	۳۶
					تا چه اندازه همکاری با کارکنان مدرسه برای نیل به اهداف آموزشی نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به حرفه و همکاران است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید	۳۷

					تا چه اندازه حمایت از منزلت و اعتبار اجتماعی معلمان با تعهد معلم به حرفه هماهنگی دارد؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید	۳۸
					تا چه اندازه افزایش خود انضباطی حرفه ای نشانگر مناسبی، برای استاندارد محتوای تعهد معلم به حرفه و همکاران است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید	۳۹
					تا چه اندازه دوری از رفتارهای نامحترمانه با همکاران نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به حرفه و همکاران است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید	۴۰
					تا چه اندازه افزایش خود تأملی حرفه ای نشانگر مناسبی، برای استاندارد محتوای تعهد معلم به حرفه و همکاران است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید	۴۱
					تا چه اندازه افزایش تصمیم گیری اخلاقی و حرفه‌ای نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به حرفه و همکاران است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید	۴۲
					تا چه اندازه افزایش قدرت پاسخگویی حرفه‌ای نشانگر مناسبی، برای استاندارد محتوای تعهد معلم به حرفه و همکاران است چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید	۴۳
					تا چه اندازه افزایش مهارت‌های تحقیقات آموزشی نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به حرفه و همکاران است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید	۴۴
۱	۲	۳	۴	۵	ب. تعهد معلم به حرفه، همکاران و انجمن حرفه‌ای	۴۵
					تا چه اندازه همکاری با انجمن علمی و حرفه ای نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به حرفه و همکاران است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید	۴۶
					تا چه اندازه گشودگی مداوم در برابر تجربیات جدید نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به حرفه و همکاران است	۴۷

					چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید
					تا چه اندازه حمایت از شکل گیری محیط حرفه ای در تدریس و یادگیری نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به حرفه و همکاران است ؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید
					تا چه اندازه ارتقاء شایستگی حرفه ای خود نشانگر مناسبی، برای استاندارد محتوای تعهد معلم به حرفه و همکاران است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید
					تا چه اندازه غنی سازی محیط مدرسه نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به حرفه و همکاران است ؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید
					تا چه اندازه بهره مندی فزونی تر از روشهای فعال گروهی و خلاق نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به حرفه و همکاران است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید
					تا چه اندازه حفظ روابط عمومی و مطلوب نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به حرفه و همکاران است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید
					تا چه اندازه دوری از رذائل اخلاقی (لجاجت، تعصب، غرور، خودرأیی) نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به حرفه و همکاران است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید
					تا چه اندازه قضاوت حرفه ای بر اساس کدهای حرفه ای نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به حرفه و همکاران است چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید
					تا چه اندازه اصلاح رفتار غیر اخلاقی و غیر حرفه ای همکاران نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به حرفه و همکاران است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید

					تا چه اندازه حفظ حریم خصوصی همکاران و مدرسه نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به حرفه و همکاران است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید	۵۶
					تا چه اندازه دوری از موقعیت‌های اختلاف انگیز گروه‌های آموزشی نشانگر مناسبی، برای استاندارد محتوای تعهد معلم به حرفه و همکاران است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید	۵۷
					تا چه اندازه ترویج اطاعت از قوانین حرفه‌ای نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به حرفه و همکاران است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید	۵۸
۱	۲	۳	۴	۵	ج. تعهد به والدین و سرپرستان	ردیف
					تا چه اندازه تعاملات محترمانه با والدین و سرپرستان نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به والدین و سرپرستان است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید	۵۹
					تا چه اندازه حمایت جایگاه تربیتی خانواده نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به والدین است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید	۶۰
					تا چه اندازه تعیین پیش نیازهای ورود نوآموزان به مدرسه نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به والدین است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید	۶۱
					تا چه اندازه گزارش پیشرفت‌ها و کمبودهای یادگیرندگان نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به والدین است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید	۶۲
					تا چه اندازه حمایت از مسئولیت پذیری و تعالی خواهی در والدین دانش‌آموزان نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به والدین است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید	۶۳

					<p>تا چه اندازه حمایت از فرصت‌های برابر آموزشی برای همه، نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به والدین است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید گویه‌های دیگری که در این مقوله می‌توان پیشنهاد کرد را لطفاً مرقوم بفرمایید</p>	۶۴
--	--	--	--	--	--	----

ردیف	د. تعهد معلم به مدیریت، مدرسه، منطقه، اداره آموزش و پرورش				
	۱	۲	۳	۴	۵
۶۵					<p>تا چه اندازه پذیرش مدیران رسمی مدارس نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به مدیریت مدرسه و اداره آموزش و پرورش است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید</p>
۶۶					<p>تا چه اندازه رعایت احترام به مدیریت سطوح مختلف نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به مدیریت، مدرسه و اداره آموزش و پرورش است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید</p>

۶۷					
۶۸					<p>تا چه اندازه مشارکت فعال و مؤثر در برنامه‌های تربیتی نشانگر مناسبی، برای استاندارد محتوای تعهد معلم به مدیریت، مدرسه و اداره آموزش و پرورش است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید.</p>
۶۹					<p>تا چه اندازه استفاده حداکثری از ظرفیت درون مدرسه‌ای نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به مدیریت، مدرسه و اداره آموزش و پرورش است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید</p>
۷۰					<p>تا چه اندازه استفاده حداکثری از ظرفیت برون مدرسه‌ای نشانگر مناسبی، برای استاندارد محتوای تعهد معلم به مدیریت، مدرسه و اداره آموزش و پرورش است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید</p>
۷۱					<p>تا چه اندازه حمایت از سیاست‌های مشروع مراکز آموزشی نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به مدیریت، مدرسه و اداره آموزش و پرورش است؟</p>

۱	۲	۳	۴	۵	د. تعهد معلم به مدیریت، مدرسه، منطقه، اداره آموزش و پرورش	ردیف
					چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید	
					تا چه اندازه دوری از قانون‌گریزی نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به مدیریت، مدرسه و اداره آموزش و پرورش است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید	۷۲
					تا چه اندازه ترویج اطاعت از قوانین نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به مدیریت، مدرسه و اداره آموزش و پرورش است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید	۷۳
					تا چه اندازه تفاهم با مدیریت‌های سطوح مختلف نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به مدیریت... است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید	۷۴
					تا چه اندازه دوری از اتهامات نادرست علیه مافوق نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به مدیریت، مدرسه و اداره آموزش و پرورش است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید	۷۵
					تا چه اندازه حمایت همگرایی ذهنی و فکری بین دست‌اندرکاران آموزش و پرورش رسمی نشانگر مناسبی، برای استاندارد محتوای تعهد معلم به مدیریت، مدرسه و اداره آموزش و پرورش است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید	۷۶
					تا چه اندازه پذیرش مشاوره والدین دانش‌آموزان نشانگر مناسبی، برای استاندارد محتوای تعهد معلم به مدیریت، مدرسه و اداره آموزش و پرورش است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید. گویه‌های دیگری که در این مقوله می‌توان پیشنهاد کرد را لطفاً مرقوم بفرمایید	۷۷

۱	۲	۳	۴	۵	هـ. تعهد معلم به جامعه	ردیف
					تا چه اندازه پای بندی به باورهای ملی و انقلابی نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به جامعه است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید	۷۸
					تا چه اندازه رعایت نظام اخلاقی و حقوقی در تعاملات و مناسبات اجتماعی نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به جامعه است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید	۷۹
					تا چه اندازه پذیرش مردم سالاری دینی نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به جامعه است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید	۸۰
					تا چه اندازه تعهد به رعایت حجاب و عفاف در مناسبات و ارتباطات اجتماعی نشانگر مناسبی، برای استاندارد محتوای تعهد معلم به جامعه است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید	۸۱
					تا چه اندازه پاسداشت میراث فرهنگی و تربیتی ایرانی- اسلامی نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به جامعه است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید	۸۲
					تا چه اندازه وفاداری به قانون اساسی و نظام جمهوری اسلامی نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به جامعه است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید	۸۳
					تا چه اندازه دوری از تضعیف خودباوری ملی نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به جامعه است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید؟	۸۴

۱	۲	۳	۴	۵	هـ. تعهد معلم به جامعه	ردیف
					تا چه اندازه وفاداری به ولایت فقیه و پذیرش رهنمودهای رهبری نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به جامعه است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید.	۸۵
					تا چه اندازه تلفیق شایستگی حرفه ای واجتماعی نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به جامعه است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید	۸۶
					تا چه اندازه حمایت از عدالت اجتماعی نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به جامعه است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید	۸۷
					تا چه اندازه حمایت از فناوری آموزشی نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به جامعه است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید	۸۸
					تا چه اندازه صیانت از آسیب‌های فضای مجازی نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به جامعه است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید	۸۹
					تا چه اندازه تعهد به رازداری حرفه ای به مدرسه و مدیریت نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به جامعه است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید.	۹۰
					تا چه اندازه دوری از نفوذ اجانب و حمایت آنها نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به جامعه است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید.	۹۱
					تا چه اندازه حمایت از آرمان مشترک آینده نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به جامعه است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید.	۹۲

۱	۲	۳	۴	۵	هـ. تعهد معلم به جامعه	ردیف
					تا چه اندازه حمایت از تربیت قرآنی و عترت نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به جامعه است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید.	۹۳
					تا چه اندازه دوری از سوءاستفاده از منابع مالی وامکانات عمومی نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به جامعه است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید.	۹۴
					تا چه اندازه پذیرش مسئولیت اشتباهات و خطاهای خود نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به جامعه است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید.	۹۵
					تا چه اندازه " ترجیح منافع عمومی را به وفاداری سازمانی ، " نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به جامعه است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید.	۹۶
					تا چه اندازه تحمل نظرات و اقدامات مخالفین نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به جامعه است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید.	۹۷
					تا چه اندازه استقرار ارتقاء منصفانه نشانگر مناسبی، برای تعهد معلم به جامعه است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید.	۹۸
					تا چه اندازه پذیرش ارزش خدمت به جامعه نشانگر مناسبی، برای استاندارد محتوای تعهد معلم به جامعه است؟ چنانچه نظر اصلاحی یا تکمیلی دارید لطفاً آن را بنویسید. گویه‌های دیگری که در این مقوله می‌توان پیشنهاد کرد را لطفاً مرقوم بفرمایید	۹۹

از حوصله و دقت شما بسیار سپاسگزارم