

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ

الرَّحِيمِ



دانشگاه تهران

دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی

پایان نامه با موضوع: بررسی شاخص‌های اخلاق معلمی در نظام ارزشیابی معلمان و آن
با مبانی فلسفی تحول آموزش و پرورش

پژوهش و نگارش :

میترا شیروانی

استاد راهنما :

دکتر افضل السادات حسینی

استاد مشاور :

دکتر علیرضا صادق زاده

شهریور ۱۳۹۳

تقدیم به

همسر عزیزه که با بردباری و ایثار، شرایط ادامه تحصیل را برایم فراهم نمود

و تقدیم به

پدر و مادری که زحماتشان، همواره در طول زندگی شامل حال من بوده

و تقدیم به

فرزند صبور و مهربانم: سینا

« تقدیر و تشکر »

از زحمات اساتید گران قدر

سرکار خانم دکتر افضل السادات مسینی

و جناب آقای دکتر علیرضا صادق زاده

که به ترتیب راهنمایی و مشاوره این رساله را بر عهده داشتند، وسایر اساتید گروه فلسفه تعلیم و تربیت هم چنین از زحمات اساتید بزرگواری که داوری این رساله را برعهده گرفتند و افتخار شاگردیشان را در دوره کارشناسی ارشد داشتیم.

جناب آقای دکتر محمد رضا شرفی و جناب آقای دکتر محمد دادرس

کمال تشکر و قدردانی را دارم.

فهرست مطالب

چکیده.....	
ز.....	
فصل	
اول.....	۱
تعریف و بیان	
مسأله.....	۲
ضرورت و اهمیت	
پژوهش.....	۶
اهداف	
پژوهش.....	۷
هدف	
کلی.....	۷
اهداف	
جزئی.....	۸
سئوال های	
پژوهش.....	۸
نوع و روش	
پژوهش.....	۸
اصطلاحات	
پژوهش.....	۹

شاخص.....

۹.....

ارزشیابی.....

۹.....

مبانی نظری تحول

بنیادین..... ۱۰.....

فصل دوم

۱۱.....

پیشینه

تحقیق..... ۱۲.....

پیشینه داخلی در ارتباط با ارزشیابی

عملکرد..... ۱۲.....

پیشینه تحقیقات داخلی در ارتباط با اخلاق

معلمی..... ۱۳.....

تحقیقات خارجی در ارتباط با ارزشیابی

عملکرد..... ۱۴.....

تحقیقات خارجی در ارتباط با اخلاق

معلمی..... ۱۵.....

اخلاق.....

۱۸.....

چیستی

اخلاق..... ۱۹.....

اخلاق حرفه

۱۹.....ای

.....معلم

۲۰.....

صلاحیت

۲۶.....معلمی

ویژگی های معلمی

۲۸.....وتدریس

ویژگی های اخلاق

۲۹.....معلمی

.....ارزشیابی

۲۹.....

ارزشیابی

۳۱.....معلمان

ویژگی های یک ارزشیابی

۳۱.....مناسب

ارزشیابی عملکرد

۳۲.....معلمان

مفهوم سنجش و

۳۴.....ارزشیابی

نظام کنونی ارزشیابی

۳۵.....معلمان

مبانی نظری تحول

بنیادین..... ۳۸

ویژگی های اخلاق معلمی در ارتباط

با خود معلم..... ۳۹

آراستگی به خصایل

اخلاقی..... ۳۹

پای بندی به وظایف

و شعائر دینی..... ۴۰

مناعت طبع عالمان در رویارویی با صاحبان قدرت

و ثروت..... ۴۰

موافقت قول

و فعل..... ۴۱

علاقه مندی و دل بستگی به شغل

معلمی..... ۴۲

رابطه علم

و عمل..... ۴۲

حسن

خلق..... ۴۳

صلاحیت و شایستگی برای تعلیم

و تربیت..... ۴۵

کوشش در علم آموزی به

دیگران..... ۴۵

عدم تقبیح علومی که در آن تخصص

ندارد.....۴۷

ویژگی های اخلاقی در ارتباط

باشاگرد.....۴۸

دعوت به صفات

پسندیده.....۴۸

انصاف در نقداقوال دیگران واحترام به

دیگر معلمان.....۴۹

مواسات بادانش

آموزان.....۴۹

توجه به توانایی هاو ویژگی های فردی دانش

آموزان.....۵۰

رعایت مساوات در توجه ومحبت به

شاگردان.....۵۱

تنبه.....

۵۱.....

ویژگی های اخلاقی در ارتباط با جلسه

درس.....۵۲

نیت

وانگیزه.....۵۲

توکل.....

۵۴.....

حق پذیری..... ۵۵

حق گویی..... ۵۶

بردباری ومدارا..... ۵۷

آراستگی ظاهر..... ۵۸

اجتناب از مرء و جدال در بحث..... ۵۹

احترام به افکار و سخنان دانش آموزان و حفظ کرامت آن ها..... ۶۰

پایان دادن جلسه درس بانصیحتی اخلاقی..... ۶۰

فصل سوم..... ۶۲

مقدمه..... ۶۳

فلسفه ارزشیابی..... ۶۴

سیر تاریخی ارزشیابی عملکرد در کشورهای خارجی..... ۶۵

سیرتاریخی ارزشیابی عملکرد معلمان

درایران.....۶۶

از معلم چه می

خواهیم؟.....۶۶

ارزشیابی، کاغذبازی و بی رغبتی

معلمان.....۶۷

معیارهای امتیازدهی شاخص های اخلاقی نظام ارزشیابی

مصوب.....۶۸

ارزشیابی

اثربخش.....۷۰

جدول شاخص های

اخلاقی.....۷۱

جدول پرسشنامه از اولیاء در خصوص رعایت اخلاق

معلمی.....۷۲

نظردانش

آموزان.....۷۴

خودسنجی.....

۷۷.....

جمع

بندی.....۸۱

فصل

چهارم.....۹۳

۹۴.....

نسبت شاخص های به دست آمده بامبانی

نظری.....۹۵.....

شاخص های پای بندی به وظایف وشعائر دینی وپایان دادن جلسه درس بانصایح

اخلاقی.....۸۴.....

شاخص های رعایت مساوات در توجه ومحبت به شاگردان

.....۸۵.....

ورعایت انصاف در نقداقوال دیگران واحترام

دیگرمعلمان.....۸۵.....

کوشش درعلم آموزی به

دیگران.....۸۶.....

صلاحیت وشایستگی برای تعلیم

وتربیت.....۸۷.....

حسن خلق،بردباری ومدارا،آراستگی به خصایل

اخلاقی.....۸۷.....

موافقت قول وفعل،رابطه علم

وعمل.....۸۸.....

حق پذیری،حق گویی،مواسات بادانش

آموزان.....۸۹.....

توجه به توانایی ها و ویژگی های فردی دانش

آموزان.....۹۰.....

توکل

ونیت..... ۹۱

دعوت به صفات پسندیده و آراستگی

ظاهر..... ۹۲

تنبه واجتناب از مرء وجدال در

بحث..... ۹۲

جدول مطابقت شاخص های تدوین شده بامبانی نظری تحول

بنیادین..... ۹۳

جمع

بندی..... ۱۰۸

فصل پنجم

..... ۱۰۹

..... مقدمه

..... ۱۱۰

خلاصه

پژوهش..... ۱۱۱

بحث و نتیجه

گیری..... ۱۱۵

محدودیت

پژوهشی..... ۱۱۶

پیشنهادات

پژوهشی..... ۱۱۶

پیشنهادات کاربردی

۱۱۶.....

.....منابع

۱۱۸.....

منابع فارسی

۱۱۸.....و عربی

منابع

۱۲۳انگلیسی

ضمائم

۱۲۴.....

چکیده

اخلاق معلمی از موارد مهم و کلیدی است که در فرایند تعلیم و تربیت باید مورد توجه قرار گیرد. پژوهش حاضر نیز با هدف بررسی شاخص های اخلاق معلمی در نظام ارزشیابی عملکرد معلمان به دنبال پیدا کردن شاخص های اخلاقی برای ارزیابی صلاحیت معلمان در کشور اسلامی مابوده و با بررسی نسبت شاخص های به دست آمده بامبانی نظری تحول بنیادین، سعی در کاربردپذیری این شاخص ها در نظام ارزشیابی را دارد.

در این پژوهش باروش توصیفی به بیان ویژگی های اخلاق معلمی از دیدگاه (امام محمدغزالی وشهیدثانی) پرداخته شده است وبا استفاده از روش تحلیلی یعنی با تحلیل اجزای ویژگی های استخراجی به استنباط خواهیم پرداخت که چه ویژگی هایی برای اخلاق معلمان می توان در نظر گرفت.

امام محمدغزالی وشهیدثانی هم راستا ویژگی هایی را در مورد اخلاق معلمی بیان کرده اند که از آن ها شاخص هایی به دست آمد. در بخش بعدی، ضمن بیان نکاتی پیرامون فلسفه ارزشیابی و بررسی نظام کنونی ارزشیابی معلمان، راه کارها و پرسش نامه هایی پیرامون ارزیابی اخلاقی معلمان ارائه شده است. این راه کارها و پرسش نامه ها شامل مراجعه به اولیای دانش آموزان، نظردانش آموزان وخودسنجی یا ارزشیابی از خودمی باشد.

واژه های کلیدی: شاخص، شاخص اخلاق معلمی، ارزشیابی، مبانی نظری تحول بنیادین

فصل اول

کلیات تحقیق

تعریف و بیان مسأله

مباحث مربوط به اخلاق و تربیت اخلاقی، بخش اساسی و عمده تعلیم و تربیت را تشکیل می دهد تأثیر این مباحث در زندگی فردی و اجتماعی انسان چنان مهم و حیاتی است که خداوند برای هدایت و سعادت

بشر آن را اصلی ترین هدف بعثت انبیاء قرار داده است و آنچه در این میان مهم است حضور مؤثر اخلاق در عرصه زندگی فردی و اجتماعی است و این امر تنها با مطالعه و آگاهی از فضایل و رذایل اخلاقی بدست نمی آید بلکه ضروری است شیوه و چگونگی تحصیل این صفات ارائه گردد. در تربیت اسلامی هیچ چیز به تراز تربیت اخلاقی نیست امروزه کسی چون دیویی در قلب تمدن مادی غرب می گوید : « غایت و قصوای فعالیت های آموزشی رشد اخلاقی است» اسلام که جای خود دارد.(رفیعی،۱۳۸۸،ص ۲۴۰)

تمام آموزش و پرورش در تعلیم و تربیت اخلاقی خلاصه می شود (شارع پور، ۱۳۸۳،ص ۲۳). پس یکی از رسالت های مهم امر تعلیم و تربیت، تربیت اخلاقی دانش آموزان است. ارتقاء سطح رشد اخلاقی افراد از اساسی ترین اهداف تعلیم و تربیت غالب جوامع است و سعی آن ها بر این بوده که انسان هایی متعهد، مسئولیت پذیر و عدالت خواه و در کل انسانهایی متعالی و متخلق به اخلاق تربیت نمایند.

معلم، مجری و کارگزار اصلی تعلیم و تربیت است؛ او خود را به شناخت مهارت و نگرش مربوط به شکوفایی فطرت انسان ها ملزم می داند و اساسی ترین چیزی که باید برای او مکشوف باشد، جان و روان انسان است. معلم هر طور به انسان بیندیشد، همان طور به تربیت او همت خواهد کرد.(ملکی، ۱۳۷۲، ص ۶۲)

یکی از مهمترین اجزائی که نظام آموزش و پرورش بر پایه آن استوار است معلم/ دبیر می باشد. معلمان در این نظام به عنوان هدایت کننده و سازمان دهنده سایر عوامل در جهت پرورش دانش آموزان برای زندگی و فعالیت در جامعه به شمار می آیند. معلمان هسته مرکزی دستگاههای تعلیم و تربیت و مجریان حقیقی این امر حیاتی می باشند. «امروزه تمام ملل معتقدند که وحدت ملی و پیشرفت کشور منوط به داشتن معلم لایق است. حفظ تمدن و آثار علمی و ادبی امید به ترقی وابسته به تربیت صحیح است و تربیت صحیح بدون آموزگار لایق صورت نمی گیرد.»(صدیق، ۱۳۵۴،ص ۱۳۷).

با وجود تأثیر فراوان معلم بر شاگردان ، متأسفانه ما در مدارس معلمانی داریم که از نظر اخلاقی هیچ گونه تعهد و مسئولیتی نسبت به دانش آموزان و نسبت به شغل مقدس خود ندارند به عنوان مثال معلمی که

خود بیمار اعتیاد است و به طبع آن دروغ‌گویی، سرقت از دانش آموزان و معضلات اخلاقی دیگر چگونه می‌خواهد اصول اخلاقی ارزشی را به دانش آموزان منتقل کند؟

بهبود عملکرد معلمان، باپای بندی صرف به وظایف مطرح در شغلشان پایان نمی‌پذیرد، بلکه نیازمند بهبود کیفیت ویژگی‌هایی است که از آن‌ها به عنوان «ویژگی‌های تدریس» یاد می‌شود. علت این امر نیز در این نکته نهفته است که معلمی فقط یک مهارت^۱ نیست که با کارآموزی، تمرین و اجرای صحیح آن محقق گردد و کمال یابد، بلکه یک حرفه^۲ است. (کار، ۲۰۰۶، ص ۱۷۱)

درآپ که یکی از بزرگترین سازمان‌ها در تمام کشورهای جهان به شمار می‌رود و بیشترین نیروی انسانی تحصیل کرده را در هر جامعه به کمک می‌طلبد تا بتواند وظیفه اصلی خود را تحقق بخشد با توجه به اهمیت کار معلمان و گستردگی اثر کار معلم و نقش آنان در تربیت و پیشرفت افراد جامعه و رسیدن به استقلال و خودکفایی بررسی معیارها و فرایند سنجش عملکرد در طول یک دوره‌ی آموزشی مورد استفاده قرار می‌گیرد.

شهیدثانی اصل نخستین تعلیم و تربیت را کسب اخلاق ستوده و سازندگی درون و باطن آدمی دانسته و متذکر می‌گردد که آموزش نباید صرفاً هدف مادی داشته باشد. هم‌چنین باید به اهمیت انگیزه‌ی فراگیر توجه نمود تا بهره‌برداری از دانش در جهت خدمت به انسان قرار گیرد و همای سعادت و نیک بختی بر فراز جامعه سایه افکند، و گرنه دانش برای نااهل چون تیغی است در دست زنگی و چراغی است بدست دزد، چودزدی با چراغ آیدگزیده تر برد کالا، بنابراین معلم و متعلم هر دو باید پدیدآورنده تقدیس و احترام در این راه گام بردارند و سیرت و سیره‌ی خود را از پرتو دانش و معرفت بیاریند و در عمل به آنچه آموخته و فرا گرفته‌اند، استوار باشند که گفتار بدون کردار، نتایج نامطلوب در زندگی به بار آورد که زیانش برای جامعه از جهل و نادانی فزون تر خواهد بود. (فهری، ۱۳۶۴، صص ۴۱-۳۸)

□.ill
□.profession

غزالی علم را می ستاید و برای عالمان رسالتی پیامبرگونه می شناسد، اما اخلاق در نظر او ارج و مرتبتی فراتر از دانش دارد و به اعتبار اخلاق است که عالمان را رسالتی است. وی تعلیم بی تزکیه را فساد آور می داند و عالمان بی معرفت و دانشمندان بی بینش و مرییان ناخلیق را مانند نمک فاسد می خواند. (رفیعی، ۱۳۸۸، ص ۱۵۲)

از دیدگاه دینی نیز آیات، احادیث و روایات فراوانی در این زمینه مطرح شده که بیان گراهمیت و جایگاه معلم و ویژگی های اخلاقی او است. شرایط و ویژگی هایی که برای عالم و متعلم در دین اسلام مطرح شده، از جمله مواردی است که می توان از آن ها با عنوان اخلاق و ویژگی های معلمی یاد کرد. چنان چه خداوند در قرآن کریم، علما را با امتیازاتی برجسته از سایر گروه ها ممتاز می کند که عبارتند از:

- ۱- ایمان: والراسخون فی العلم یقولون آمنابه^۱: ریشه داران در دانش می گویند ما بدان ایمان آوردیم
- ۲- اعتقاد به توحید و یگانگی خداوند: شهد الله انه لا اله الا هو و الملائکه و اولوا العلم^۲: خدا که همواره به عدل قیام دارد گواهی می دهد که جز او هیچ معبودی نیست و فرشتگان (او) و دانشوران (نیز گواهی می دهند که)
- ۳- ترس از بیم خدا: انما یخشی الله من عباده العلماء^۳: بندگان خدا تنها دانایانند که از او می ترسند.

۱. سوره آل عمران، آیه ۷.

۲. سوره آل عمران، آیه ۱۸.

۳. سوره فاطر، آ

نظام آموزش و پرورش کشور ما علی رغم گستردگی کمی بسیار زیاد، ملاک و معیار منسجم و دقیقی برای ارزیابی صلاحیت های اخلاقی معلمان نداشته است و به این موارد اهمیت خیلی کم تری قائل است به طوری که در فرم ارزشیابی معلمان، از ۱۰۰ امتیاز قابل کسب، ۴۰ امتیاز به شاخص های اختصاصی داده شده است و شاخص های عمومی ۶۰ امتیاز داده شده است و شاخص های اخلاقی با توجه به عمق تاثیرشان

زیر مجموعه شاخص های عمومی هستند که به طور جداگانه فرمی ندارند و به عنوان رضایت ارباب رجوع، فقط با ۲۰ امتیاز در فرم های ارزشیابی عملکرد معلمان در نظر گرفته شده اند.

موارد ذکر شده نشان گر عدم وجود شاخص هایی مناسب برای ارزیابی صلاحیت اخلاقی معلمان می باشد.

تحقق ارزش ها و آرمان های متعالی انقلاب اسلامی نیازمند ترسیم نقشه راهی است که در آن نحوه ی طی مسیر، منابع و امکانات لازم و تقسیم کار در سطح ملی و الزامات در این مسیر به صورت شفاف و دقیق مشخص شده باشد به همین منظور مبانی نظری تحول بنیادین آموزش و پرورش در آذرماه سال ۱۳۹۰ در شورای عالی انقلاب فرهنگی به تصویب نهایی رسیده است.

در مبانی نظری تحول بنیادین مربیان راجع به افراد نسبتا رشد یافته، دلسوز و خیرخواهی که به لحاظ کسب شایستگی های فردی و جمعی و تحقق مراتب قابل توجهی از حیثات طیبه در وجود خویش، مسئولیت سنگین کمک به هدایت دیگران و زمینه سازی برای رشد و تحول وجودی افراد دیگر را در راستای شکل گیری و پیشرفت مداوم جامعه صالح برعهده گرفته اند، معرفی می کند.

لازم است این منشور که به عنوان بنیان نظری تحول بنیادین نام گذاری شده است، مبنای تمام سیاست گذاری ها، برنامه ریزی ها و تولید اسناد تحولی در نظام تعلیم و تربیت رسمی و عمومی جمهوری اسلامی قرار بگیرد.

باتوجه به موارد ذکر شده که نشان گر عدم وجود معیارهایی مناسب برای ارزیابی اخلاقی معلمان می باشد و هم چنین صبغه مذهبی دو اندیشمند مورد بحث در این پژوهش (امام محمد غزالی و شهید ثانی) و جایگاه تفکر دینی در کشور ما، به نظری رسد ویژگی های اخلاق معلمی بر پایه اصول اخلاقی پی ریزی و بصورت کاملا روشن، بیان شوند و مورد ارزیابی قرار بگیرند که این مسأله هنوز به صورت منسجم سازمان داده نشده و با پراکندگی های زیادی همراه است.

لذا قصد بر این است با توجه به نظریات متفکران مسلمان (غزالی، شهید ثانی) به استخراج ویژگی های اخلاق معلمی پرداخته و به نتایجی منسجم در خصوص قرار دادن شاخص های اخلاقی به طور خاص و مجزا در ارزشیابی عملکرد معلمان دست یافته و به نقاط قوت و ضعف ارزشیابی معلمان در رابطه با شاخص های اخلاقی کشورمان پی ببریم و مشخص کنیم که آیا شاخص های اخلاقی به دست آمده با مبانی نظری تحول بنیادین مطابقت دارد و به همان میزان به این مهم پرداخته شده است؟

ضرورت و اهمیت پژوهش

در حوزه آموزش و پرورش اخلاق و قواعد اخلاقی هم در قالب نوع عمل و رفتاری که از متصدیان و مجریان و نیز مخاطبان آموزش و پرورش انتظار می رود و هم در مورد مقررات ناظر به تحقیقات و دانش تعلیم و تربیت تجلی ویژه ای دارد از دیر باز تاکنون اخلاقیات آموزشی که همان رفتارهای شایسته و هنجارهای مناسبی است که استاد نسبت به شاگرد و شاگرد نسبت به استاد باید در نظر داشته باشد جایگاه خاصی دارند امری که گاه از آن به «آداب آموزشی» تعبیر می شود. این آداب گذشته از آن که فرایند یادگیری را رونق خاصی می بخشد نوعی تعامل و رابطه عاطفی ویژه را در محیط آموزشی و تربیتی ایجاد می کنند و خود از مؤثرترین شیوه های آموزشی و ترویج فضایل اخلاق به شمار می آیند. (حاجی ده آبادی، ۱۳۷۹، ص ۲۱۰) و بدون شک معلم از مهم ترین عوامل تشکیل محیط های آموزشی است. معلم با شناخت استعداد، علایق و توانایی شاگردان، آنان را در طریق صحیح یادگیری صحیح هدایت می کند البته چنین نقشی به دانش و اعتقادات معلم بستگی دارد. (شعبانی، ۱۳۸۰، ص ۱۹)

رفتار و کردار معلم از اهمیت خاصی برخوردار است. معلم باید در رفتار و اعمالش آن قدر بزرگواری باشد که نمونه و الگوی شاگردش قرار گیرد. (همان، ص ۱۲۱)

اهمیت این پژوهش به نقش مؤثر معلم در جریان تعلیم و تربیت مربوط است. زیرا معلم مجری نهایی برنامه های آموزشی است در تحقق بخشیدن به اهداف تربیتی، معلمان نقش اساسی بر عهده دارند بر این

اساس هر نوع تلاش در جهت پدید آوردن صلاحیت های بیشتر در معلمان به نوبه خود تلاش برای کار آمدتر کردن فعالیت های تربیتی و آموزشی است.

امروزه در عصر دانایی محور قرن بیستم به دلیل اهمیت جایگاه و نقش معلم در تعلیم و تربیت، جامعه موفق در عرصه های مختلف را جامعه «معلم سالار» می دانند (رؤوف، ۱۳۷۹، ص ۴۹۵). از این رو در این پژوهش هدف این است که شاخص های اخلاقی معلمان در ارزشیابی عملکرد معلمان مورد بررسی خاص قرار گیرد و با تطبیق مبانی نظری تحول بنیادین به معیارها و ملاک هایی برای اخلاق معلمان و ارزیابی ایشان دست یابیم چرا که به اعتقاد محقق که خود به امر تدریس اشتغال دارد، هنوز حداقل در جامعه ما ملاک ها و معیارهایی به صورت مجزا و خاص به این امر اختصاص داده نشده است.

مؤید این مطلب، تعویض پی در پی نظام ارزشیابی معلمان در چند سال اخیر و عدم ثبات یک نظام جامع و کامل برای این منظور که بیان گر سردرگمی مسئولان ذیربط در این خصوص است. از سوی دیگر عدم وجود ارزشیابی، باعث می شود که معلمان فاقد صلاحیت اخلاقی در مدارس بمانند که این امر منجر به وارد آمدن لطمه ای بزرگ و جبران ناپذیر بر پیکره آموزش و پرورش و جامعه و آینده کشور خواهد شد.

در مبانی نظری تحول بنیادین نقش معلم به عنوان هدایت کننده و اسوه ای امین و بصیر در فرآیند تعلیم و تربیت و مؤثرترین عنصر در تحقق مأموریت های نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی بیان شده است (سند تحول بنیادین ص ۱۰). با توجه به نقش الگویی معلم، ضرورت دارد که خود او از صلاحیت های اخلاقی برخوردار باشد و از این رو ضرورت دارد تا شاخص های اخلاقی به طور جداگانه در ارزشیابی عملکرد معلمان گنجانده شود و بر اساس آن صلاحیت شغل معلمی سنجیده شود. بطور کلی ضرورت تحقیق حاضر، در موارد زیر آشکار می شود:

۱- شناسایی نقاط ضعف و قوت ارزشیابی عملکرد معلمان ایران در خصوص شاخص های اخلاقی

۲- ارائه راهکارهای مناسب به منظور بهبود وضع نظام ارزشیابی معلمان کشور ایران

۳- قراردادن شاخص های اخلاقی بطور خاص در فرم ارزشیابی عملکرد معلمان ایران

اهداف پژوهش:

هدف کلی:

شناسایی و اعتباربخشی شاخص های اخلاقی نظام ارزشیابی عملکرد معلمان و تطبیق بامبانی نظری تحول

اهداف فرعی

۱- تبیین شاخص های اخلاق معلمی در نظام ارزشیابی عملکرد معلمان براساس نظریات متفکران اسلامی (غزالی، شهیدثانی)

۲- بررسی ارتباط شاخص های اخلاقی ارزشیابی به دست آمده بامبانی نظری تحول بنیادین

سؤال های پژوهش:

۱. شاخص های اخلاق معلمی از دیدگاه (غزالی و شهیدثانی) کدام است؟

۲. نسبت شاخص های اخلاقی به دست آمده با مبانی نظری تحول بنیادین چگونه است؟

نوع و روش پژوهش:

پژوهش و روش علمی اگریک چیز نباشند اما کاملاً نزدیک و وابسته به یکدیگرند. روش علمی یا روش پژوهش علمی، فرایند جستجوی منظم برای مشخص ساختن یک موقعیت نامعین است (بازرگان، ۱۳۷۶). در نهایت باید اذعان نمود دستیابی به هدف های علم یا شناخت علمی میسر نخواهد شد مگر زمانی که با روش شناسی درست صورت پذیرد. به عبارت دیگر پژوهش از حیث روش است که اعتبار می یابد نه موضوع پژوهش (خاکی، ۱۳۸۷).

در این پژوهش سعی خواهد شد با روش توصیفی به بیان دیدگاه دواندیشمندان (امام محمدغزالی و شهیدثانی) در خصوص ویژگی های اخلاق معلمی پرداخته شود تا به ملاک هایی جهت صلاحیت های اخلاقی معلمان دست یابیم. برای این منظور، از کتب (امام محمدغزالی و شهیدثانی) و نظریات ایشان استفاده شده پس از آن به بررسی شاخص های اخلاقی معلمان در نظام ارزشیابی کشورمان پرداخته، و در مقام پاسخ گفتن به سوالات تحقیق به روش تحلیلی - استنباطی عمل خواهد شد. منظور از تحلیلی، اطلاعاتی که از طریق بررسی سندها، مدرک ها و کتاب ها بدست آمده است و به گونه ای سازمان داده می شود که بتوان به نحوی به پرسش های پژوهش پاسخ داد شود مورد رد یا تایید قرار بگیرد (سرمد و همکاران ۱۳۸۱) یعنی با تحلیل اجزای ویژگی های استخراجی به استنباط خواهیم پرداخت که چه ویژگی هایی برای اخلاق معلمی می توان در نظر گرفت. و با تطبیق با مبانی نظری تحول بنیادین به استنباط در این موارد خواهیم پرداخت که چه شاخص اخلاقی، در تدوین شاخص های ارزشیابی عملکرد باید اتخاذ کرد؟

اصطلاحات پژوهش

شاخص

استفاده از ملاک ها و اصولی که خصوصیات کیفی را در قالب کمیات بیان نموده و آنها را قابل بررسی و ارزشیابی نماید، شاخص نام می گیرد (بازرگان، ۱۳۸۶)

شاخص ها باید معرف واقعیت مورد مطالعه باشند و با موضوع تحقیق ارتباط داشته باشند و با واقعیت مغایرت نداشته باشند هر شاخص، اطلاعات جزئی درباره موقعیت قابل مشاهده ارائه می دهد. (کوی، ترجمه پاک سرشت، ۱۳۷۵، ص ۳۲۳)

شاخص اخلاق معلمی

ملاک هایی که بر اساس آن ها شایستگی اخلاقی معلمان مورد ارزیابی قرار می گیرد تا تدبیری برای تقویت عملکرد معلمان و نیز اقداماتی برای اصلاح و بهبود عملکرد به عمل آورد. اخلاق معلمی به ارتباط با سایر معلمان و والدین و شاگردان و نظیر آن گسترش می یابد. شاخص هامعیارمناسبی برای ارزشیابی می باشند. (مشایخ، ۱۳۸۸)

ارزشیابی

ارزشیابی نوعی قضاوت در کیفیت یا کمیت چیزی است که با وسایل و روش های مشخص و بنابر معیار ضابطه معین انجام می گیرد. پس هر نوع قضاوت ارزشیابی نیست، بلکه قضاوتی اعتبار ارزشیابی را پیدا می کند که به روش صحیح و به استناد معیارها و ضوابط عینی انجام گیرد. ارزشیابی وسیله ای است برای شناختن جریان و پیشرفت یک برنامه که برای رسیدن به هدف مطرح و اجرا می شود (نصفت، ۱۳۸۴، ص ۳۹)

ارزشیابی عملکرد: میزان مطالعه ی تأثیریک شخص درجهت نیل به هدف هایی که آن شخص برای رسیدن به آن استخدام شده است. بدین جهت ارزشیابی وقتی به خوبی امکان پذیراست که اولاً در کارها هدف روشنی موجود باشد، ثانیاً برای رسیدن به هدف برنامه درستی تنظیم شده باشد. (کاظمی، ۱۳۸۰، ص ۲۴۶)

تعریف مدنظر در این پژوهش: فرایند جمع کردن اطلاعات مستمر در رابطه با میزان موفقیت یک فرد در یک شغل بر اساس شرح وظایف و استانداردهای انجام کار در یک دوره معین به منظور دادن پاداش و سنجش توانایی ها، اصلاح رفتار، مهارت های فردی و روش ها، بهبود تولید و بهسازی سازمان (میرکمالی، ۱۳۸۹).

مبانی نظری تحول بنیادین :

محتوای متن مبانی نظری تحول بنیادین درسه بخش تدوین شده است: "فلسفه تربیت در جمهوری اسلامی"، "فلسفه تربیت رسمی و عمومی در جمهوری اسلامی" و "رهنامه در نظام تربیت رسمی و عمومی در جمهوری اسلامی ایران" که باید مبنای تمام سیاست گذاری ها، برنامه ریزی ها و تولید اسناد تحولی در نظام تعلیم و تربیت رسمی و عمومی جمهوری اسلامی قرار گیرد .

فصل دوم

مبانی نظری و

پیشینه ی تحقیق

مدخل

این فصل در دو بخش پیشینه و مبانی نظری گردآوری شده است.

در بخش نخست به بررسی تحقیقات داخلی و خارجی در مورد اخلاق معلمی و ارزشیابی پرداخته شده است.

در بخش دوم مبانی نظری به توضیح درباره ی اصطلاحات مورد بحث در پژوهش پرداخته شده است و مبانی نظری دو اندیشمند (امام محمدغزالی و شهید ثانی) در ارتباط با ویژگی هایی که برای اخلاق معلمی ذکر کرده اند مورد بررسی قرار می گیرد.

پیشینه ی تحقیق

پیشینه ی تحقیقات داخلی در ارتباط با ارزشیابی عملکرد

الف - پژوهشی با عنوان تجزیه و تحلیل فرم های ارزشیابی عملکرد و آثار آن بر رضایت شغلی معلمان مشهد که این پژوهش میدانی و کاربردی است و توسط مسعود منشی زاده نائینی در دانشگاه تربیت مدرس در سال ۱۳۷۲ به رشته تحریر در آمده است . در این پژوهش سه جنبه مورد ملاحظه قرار گرفته است :

اول : چگونگی اجرا و نحوه ی استفاده از فرم های ارزشیابی موجود .

دوم : تأثیری که اجرای طرح ارزشیابی بر رضایت شغلی آنان داشته است .

سوم : تأثیری که اجرای طرح در بهبود عملکرد شغلی معلمان مشهد داشته است .

اهم نتایج این پژوهش :

۱ - میان چگونگی استفاده از فرم های ارزشیابی با عملکرد معلمان مشهد رابطه مستقیم وجود داشته و رابطه ی میان آن ها قوی است . بنابراین کاربرد صحیح فرم های ارزشیابی می تواند موجب افزایش عملکرد شغلی آنان شود .

۲ - میان چگونگی استفاده از فرم های ارزشیابی با رضایت شغلی معلمان مشهد رابطه مستقیم وجود داشته و رابطه ی میان آن ها بسیار قوی است .

۳ - شرایط اجرای طرح ارزشیابی معلمان مشهد تا حدودی مطلوب بوده است .

۴ - معلمان مشهد اعتقاد داشتند که تعیین استاندارد های ارزشیابی تا حدودی واقع بینانه و معقول بوده و عوامل مورد ارزشیابی نیز تا حدودی متناسب با وظایف آنان است .

ب - پژوهشی با عنوان بررسی ویژگی های تدریس از دیدگاه شهید ثانی و دلالت های آن در نظام ارزشیابی عملکرد معلمان توسط مهرداد سعیدی فرید در دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران در سال ۱۳۹۱ انجام گرفته است در این پژوهش ابتدا ویژگی های تدریس از دیدگاه شهید ثانی در ارتباط با معلم ، با کلاس درس و در ارتباط با دانش آموزان می پردازد که ارزشیابی به نقد نظام ارزشیابی کنونی معلمان می پردازد و پنج راهکار برای ارزشیابی معلمان ارائه می دهد

این راه کار ها شامل :

۱ - مشاهده فعالیت های کلاس درس .

۲ - بررسی طرح درس ها .

۳ - مراجعه به اولیای مدرسه .

۴ - نظر دانش آموزان .

۵ - خود سنجی یا ارزشیابی از خود .

در این پژوهش نیز به طور مستقیم به شاخص های اخلاق معلمی اشاره ای نشده است .

پیشینه تحقیقات داخلی در ارتباط با اخلاق معلمی

الف - پایان نامه کارشناسی ارشد با عنوان اخلاق تدریس در مدیریت اخلاق تدریس در مدیریت کلاس درس با توجه به دو رویکرد اسلامی و فضیلت گرا توسط خانم زینب السادات هاشمی از دانشگاه امام صادق (ع) این پژوهش به بیان ویژگی های تدریس از دیدگاه شهید ثانی و دیوید کار پرداخته و آن ها را می شمارد ، اما هیچ گونه کاربرد پذیری برای آن در نظام آموزشی کشور و نظام ارزشیابی معلمان بیان نمی کند .

ب - مهم ترین نوشته ای که در زمینه وظایف معلم و اخلاق او در ارتباط با امر تدریس در منابع اسلامی موجود است . کتاب منیه المرید اثر زین الدین علی بن احمد عاملی معروف به شهید ثانی است . این کتاب به جمع آوری آیات ، روایات و کلمات بزرگان دین در خصوص ارزش دانش و دانش اندوزی ، وظایف معلم ، وظایف شاگرد و مباحث دیگری در همین ارتباط پرداخته است .

در این کتاب وظایف معلم در سه بخش گرد آوری شده :

بخش اول : مربوط به وظایف معلم نسبت به خود است و در شش مورد عنوان شده است ، شامل صلاحیت معلم در امر تعلیم ، حفظ و شأن دانش ، به کار گرفتن علم با تهذیب عملی ، حسن خلق و فروتنی ، تعلیم علم بدون چشم داشت و کوشش در امر یاد دهی .

دو بخش دیگر وظایف معلم نسبت به شاگردان و وظایف معلم در جلسه درس در پنجاه مورد جمع آوری و هر کدام مبتنی بر استناداتی در آیات و روایات رسیده از ائمه معصومین (علیهم السلام) مطرح شده است .

تحقیقات خارجی در ارتباط با ارزشیابی عملکرد

- برنارد و جویس در سال ۱۹۹۰ در مطالعات خود وجود چهار ویژگی زیر را در اثر بخشی نظام عملکرد مناسب می دانند : ۱ - قانون مداری در انجام ارزشیابی ۲ - محتوی : محتوی نظام ارزشیابی مرتبط با شغل و شرح وظایف محوله باشد ۳ - ثبت وقایع و مشاهدات : وقایع به صورت کتبی ثبت و ضبط گردد ۴ - نقش ارزیاب : استفاده از مجریان و ارزیابان آگاه و توانمند .
- پاورز دونالد^۱ (۱۹۹۲) در پژوهش خود ضمن تبیین نتایج ارزشیابی معلمان نشان داد ، معیار های طبقه بندی معلمان براساس سطح آموزش،سنوات خدمت و گرایش های تدریس دارای اهمیت می باشد که قسمت عمده این موارد از طریق مشاهدات عملکرد معلمان قابل اندازه گیری می باشد.
- شاکمن^۲ (۲۰۱۲) در پژوهش خود نشان داد اکثر فرم های ارزشیابی معلمان منعکس کننده استاندارد های آموزش هستند و تسلط بر محتوا تمرین های آموزشی و مسئولیت حرفه ای جزئی از ارزشیابی معلمان است . او نشان داد در نمرات ارزشیابی خود ارزیابی و ارزشیابی توسط دانش آموزان دارای اهمیت است . ضمن آن که مشخص شد بهترین استاندارد ها برای بررسی عملکرد معلم ، استانداردهای مربوط به شغل معلمی و تخصص های مربوط به آن بوده است .

۱ Powers, Donalde

۲ Shak man

تحقیقات خارجی در ارتباط با اخلاق معلمی

" انجمن اخلاق علمی و حرفه ای (۱۹۷۵) "۱ آمریکا ضمن اختصاص دادن شماره هایی از مجله خود به این موضوع ، به ابعاد اخلاقی تدریس در دانشگاه و کالج پرداخته و ابعاد مختلف درک و احترام متقابل در ارتباط بین معلمان و دانش آموزان را به بررسی گذاشته است . در این بررسی ها اصولی پیشنهاد شده است که در این ارتباط باید رعایت شود مانند : داشتن محتوای مناسب ، صلاحیت تربیتی پرورش دانش آموزان ، ارتباط متقابل دانش آموز - معلم ، راز داری و احترام به هم کلاسی ها.

استین^۲ و هارپر^۳ در مقاله خود در این باره ، به رویکرد " گفتگوی عملی (pragmatic Dialogue) (در مورد اخلاق تدریس می پردازند . آن ها ضمن این که از اخلاق طراحان برنامه های تدریس بحث می کنند خاطر نشان می سازند که تأکید بر اخلاق شخصی طراحان برنامه ، تأکید های سنتی و حرفه ای بر قوانین اخلاقی را به دنبال دارد .

این رویکرد در اخلاق تدریس ، اخلاق را در مرکز طراحی برنامه قرار می دهد . و به گونه ای از اخلاق تدریس در چهار چوب نهاد های اجتماعی می پردازد . در این مقاله به اخلاق تدریس به عنوان بخشی کامل از برنامه که با تاریخ و نظریه برنامه ریزی اخلاق سر و کار دارد و جزء جداگانه ای در فرآیند مطالعه آن نیست ، پرداخته شده است . رویکرد های عمومی تر اخلاق تدریس برای طراحان با بحث از ماهیت اخلاق شروع می شود . از نظریه های مربوط به ماهیت اخلاق ، اصولی کاربردی استخراج می شود که قوانین و راهنمایی های خاص را جهت داوری در موقعیت های شخصی و خاص به دست می دهد .

۱-Association for Practical and Professional Etichs.

۲- StanletM.Stein

۳-ThamasL.Harper

تا کر^۱(۱۹۹۹) از اهمیت رشد اخلاقی مربیان اخلاق بحث می کند و تأکید دارد بر این که رشد اخلاقی آنان با اخلاق تدریس، همبستگی مثبت دارد. وی پیمایشی انجام داد مبنی بر این که نحوه تعریف و توصیف معلمان از اخلاق چیست و نظریه رشد اخلاقی را در ارتباط با تدریس معلمان و ایده های آنان را در مورد اخلاق آزمون می کند. وی در این مقاله یادآور می شود که نظریه ای که مربیان آن را مبنای آموزش اخلاق قرار می دهند، به طور معنی داری با بهبود مهارت های تدریس ارتباط دارد. در پژوهش مذکور، نظر بر این است که رویکرد سنتی به اخلاق تدریس، ضعف های اساسی دارد زیرا با تأکیدی که بر جنبه شهودی درک موارد اخلاقی دارد، نمی تواند در حوزه عمومی برای دانشجویان حقوق، نهاد های اجتماعی، قوانین، روش ها و اعمالی که در آن ها انجام می شود، راهنمایی های قابل کاربردی ارائه می دهد. در مقابل نظر بر آن است که رویکرد گفتگوی عملی اخلاق تدریس، رویکردی است که شامل جستجوی ارتباطات از خلال قضاوت های اندیشیده شده، نظریه ها یا اصول هنجاری و دیگر نظریه های زمینه ای است. این نظریه ها شامل همه اطلاعات نسبی و دانش در دسترس ماست و نیز شامل نظریه های هنجاری یا دستوری یا تجویزی نسبت به فرهنگ عمومی ما می شود. در این رویکرد، تلاش بر آن است که همه عناصر به عنوان یک کل منسجم به هم متصل شوند. هولت^۲(۱۹۹۸) و اجا^۳(۱۹۹۷) نیز مطرح کرده اند که رویکردی که مربیان به اخلاق دارند تأثیر بسزایی بر رشد مهارت های استدلال اخلاقی دانش آموزان دارد. این مسأله که اخلاق چگونه در کلاس مطرح شود و مربیان چه نگرشی (رسمی یا غیر رسمی) به اخلاق داشته باشند، امر مهمی است که باید بدان پرداخته شود. پژوهشی که نویسنده مقاله انجام داده، نشان می دهد که معلمان، تشکیل جلسات مربوط به اخلاق حرفه ای و آکادمیک، به عنوان اخلاق تدریس را لازم دانسته اند، بنابراین باید به این موضوع اندیشید که مربیان اخلاق چگونه و به چه میزان از دانش های مربوط به جامعه شناسی، مذهب، فلسفه و آموزش و پرورش برخوردار شوند تا به نوعی از ضوابط اخلاقی برسند که در وضعیت های دشوار اخلاقی در تصمیم سازی اخلاقی به آنان کمک کند.

۱ Elizabeth M. Tucker

۲ Holt ۳ Oja

- شفلید معتقد است: که معلم در نقش عامل اخلاقی جامعه ظاهر می شود از مشکلات معلم این است که آیا خواهد توانست به کمک برنامه درسی، شکاف بین ارزش های فرهنگ عمومی و ارزش های خرده فرهنگ را کم یا پر کند. به همین ترتیب، از آن جا که ارزش ها و امور اخلاقی با یکدیگر ارتباط دارند، معلم باید به بعضی از کودکان کمک کند تا آن چه را فرهنگ عمومی به عنوان قانون کلی رفتار از آن ها انتظار دارد، با آن چه گروه های خرده فرهنگ از آنان می خواهند، آشتی دهد و در بین این دو دسته تقاضا، سازگاری ایجاد کند. معلم در خصوص اخلاقیات در نقش یک معبر ظاهر می شود. فیلسوف شیوه های مختلف زیستن را تشریح می کند. معلم باید با توجه به جامعه ای که در آن تدریس می کند و نیز با ملاحظه تجربیات شاگردان خود، تصمیم بگیرد که کدام شیوه زندگی برای آنان بهترین است اخلاق معلم در یاری رساندن به دانش آموزان در انتخاب گزینش روش متناسب با شرایط زندگی شان ظاهر می شود. (شفلید، ترجمه سرمد، ۱۳۷۵، ص ۳۶۱).

- الیزابت کمبل^۱ ۲۰۰۰ در مقاله ای با عنوان (اخلاق حرفه ای تدریس) به سوی توسعه قانون برای عمل، بحثی نظری از فرایندهای رشد قانون حرفه ای اخلاق برای معلمان ترتیب داده است او با دو پیش فرض بحث را پی می گیرد: الف- بالابردن آگاهی معلمان از ابعاد اخلاقی و مسئولیت هایی که ذاتی تدریس است. تاکید بر حرفه گرایی، عمل را معنای بیشتری می بخشد و به اصلاح و بهبود آن کمک می کند.

ب - قانون اخلاقی باید به صورتی گسترده و اثبات گرایانه تدوین شود تا جنبه های اخلاق تدریس را به خوبی جنبه های شناختی آن تبیین و آزمون کند.

- ضوابط اخلاقی و معیارهای تدریس آلاسکا ۲۰۰۲^۲: انجمن مدیریت آلاسکا معیارهایی جهت موارد اخلاقی برای همه اعضای حرفه ای تدوین نموده و تخلف از آن ها برای اعضا مستلزم تنبیه و مؤاخذه است. ابعاد این تعهدات، مربی، وظایف عمومی، وظایف حرفه ای می باشد. ۱- معیارهایی که نسبت به رفتار شخصی مربی در تعامل با دانش آموزان تعیین شده است شامل: الف) معلم نباید برای به کرسی نشاندن نظرات یا عقاید خودش مواد مربوط به برنامه تحصیلی را متوقف یا انکار کند.

ب) شرایط سخت آموزشی ایجاد نکند. پ) دانش آموزان کم رو و دانش آموزان مخالف را بدون حمایت رهانند.

۱. Elizabet.Campbell

۲. Code of ethics and teaching standard

ت)نباید به خاطر رنگ،نژاد،طبقه اجتماعی،ملیت و عقاید سیاسی و دینی و.....بین دانش آموزان تفاوت بگذارد باید رفتار او به گونه ای عادلانه باشد که دانش آموز فرصت پیش داوری بدبینانه نداشته باشد.

۲-در انجام وظایف عمومی،مربی باید:الف)نباید هدیه ای را که در قضاوت حرفه ای اش تأثیر می گذارد بپذیرد و نیز به کسی چنین پیشنهادی ندهد.ب)نباید فعالیت های هیأت مدیره را بدجلوه دهد.

۳در انجام وظایف حرفه ای مربی باید:الف)زیردستان را آزار جنسی ندهد. ب)باهمه اعضای حرفه ای،طبق عدالت و مساوات رفتار کند. پ)فعالیت های حرفه ای مربیان دیگر و مسئولین را بدجلوه ندهد.

Oja ریچارد پرینگ^۱(۲۰۰۱) از مربیان خواسته است که احترام بیشتری برای عقاید عمومی شاگردانشان قائل شوند منظور وی از عقاید عمومی،طیف عقاید غیر قابل تردید و مشترک میان گروه هایی از مردم است که نظریه ای اساسی درباره جهان به دست می دهد.پرینگ بر آن است که ماباید از حیات فکری غنی و پیچیده جوانانی که کلاس های ما را پر کرده اند آگاه تر شویم،زیرا موضوع تربیت،همین حیات فکری دانش آموزان است.آموزاست.(هیر،ترجمه بهشتی،۱۳۷۴،ص ۷۲)

مبانی نظری

اخلاق

اخلاق معادل اصطلاح Ethics است که واژه یونانی Ethos به معنای صفات،خصائص ویژگی ها Traits گرفته شده است.این اصطلاح با واژه Morality ارتباط نزدیکی دارد Morality نیز واژه ای یونانی است که از Mores گرفته شده است.که بر آداب و عادات (Customs and Habits) دلالت می کند.نظریه پردازان بین این دو واژه تمایزی نظری را ترسیم کرده اند.به این معنا که دایره Ethics بسیار وسیع تر از Morality است.(رحمتی،۱۳۸۷)

Richard,Pring

اخلاق بر وزن افعال کلمه ای عربی و جمع واژه خلق است. خلق مجموعه صفات، ویژگی ها، حالات و خوی درونی که در نفس راسخ و سرچشمه ی گفتار و رفتار انسان هستند به گونه ای که انسان بی درنگ و بدون اندیشه، کارپسندیده یا ناپسندی را انجام دهد. اخلاق، حالتی نفسانی است که بدون نیاز به تفکر و تأمل، آدمی را به سمت انجام کار، حرکت می دهد. (همایی، ۱۳۴۲، صص ۳۹۷-۳۹۸)

اخلاق همچنین معنای نیرو و سرشت باطنی انسان است که تنها با دیده بصیرت و غیرظاهر قابل درک است. همچنین خلق راصفات نفسانی راسخ نیز می گویند که این صفات ممکن است مشاوراتی (طبیعی، ذاتی، فطری) داشته باشند و یا بر اثر تمرین و تکرار به دست آیند و وجود این صفات می تواند منجر به رفتار خوب "فضیلت" و رفتار نادرست "رذیلت" شوند.

چیستی اخلاق

"اخلاق یعنی مقید شدن به یک عامل درونی خودکار که انسان را به سوی نیکی ها سوق داده و از بدی هابرنکار می نماید" اخلاق عبارت است از شکوفا شدن همه ابعاد مثبت انسانی در مسیری که رو به هدف اعلای زندگی در پیش رو گرفته شده است. و برای این که بتوانیم اخلاق را به طور کلی و با عبارتی کوتاه دریابیم بهتر آن است که آن را "ابتهاج و شکفتن شخصیت آدمی در مسیر حیات معقول" بدانیم. و به بیان دیگر اخلاق یعنی شکوفایی استعداد مثبت و عالی ترین حقایق در درون آدمی، در جهت کمال و هدف اعلای زندگی. (جعفری، ص ۵۹ به نقل از امید ۱۳۸۱)

رعایت اخلاق در حریم الهی به اخلاق اجتماعی، شغلی و خانوادگی قداست می بخشد و آن را استوارتر می سازد.

اخلاق حرفه ای

"اخلاق حرفه ای، حوزه تخصصی در دانش اخلاق است که به بیان مسئولیت های اخلاقی بنگاه ها و مشاغل و نیز، تحلیل مسایل اخلاقی در کسب و کار می پردازد و نقش عملیاتی در حل معضلات اخلاقی کسب و کار دارد". (قراملکی، ۱۳۸۲، ص ۲۰) در این تعریف مشخص است که اخلاق حرفه ای علاوه بر این که به تدوین

اصول وقواعد در هر حرفه می پردازد تا افراد شاغل در آن با توجه به این اصول نسبت به ذی نفعان دارای تعهد خاص رفتاری باشند. هم چنین این اخلاق حرفه ای از حرفه ای به حرفه ای دیگر متفاوت است و شاهد این مسئله سندهای (منشورهای) اخلاقی مشاغل مختلف در این زمینه می باشد.

اخلاق حرفه ای به بیان الزامات و وظایف اخلاقی یک حرفه و شغل خاص مانند معلمی، پزشکی، مدیریت، تجارت و..... می پردازد. اخلاق حرفه ای، مجموعه استانداردها و قواعدی است که بر نحوه رفتار اعضای یک حرفه حاکم است. (اترک، ۹۱)

هر مجموعه سازمانی دارای کدهای اخلاقی متناسب با ساختار حرفه ای خود است که اخلاق حرفه ای نام دارد. آموزش و پرورش نیز نظامی حرفه ای است و معلمان به عنوان افرادی که مسئولیت تعلیم و تربیت دانش آموزان را به عهده دارند باید از اصول اخلاق حرفه ای معلمی آگاهی داشته و به آن پای بند باشند. رعایت اخلاق حرفه ای تضمین کننده سلامت فرایند یاددهی-یادگیری در مدارس است و موجب افزایش تعهد معلمان نسبت به دانش آموزان می شود. اخلاق معلمی، مجموعه قواعد و ملاحظات انسانی و اخلاقی است که در تحقق تدریس باید در نظر گرفته شود. (بیرونی کاشانی، ۱۳۸۴)

معلم

آموزگاران نقش محوری و مهم را در رویکرد یاددهی - یادگیری ایفای کنند، نگرش آن ها به کارشان، باورهای آنها نسبت به موضوع درسی، دانش آن ها از موضوع، مهارت های حرفه ای آن ها در تنظیم و سازمان دهی محتوای برنامه درسی، ویژگی های شخصیتی آن ها، ادراک آن ها از وضعیت موجود، همه و همه از جمله مواردی است که در تدریس معلمان مؤثر است. از سویی با توجه به آن که آموزگار یکی از حلقه های زنجیره نظام تعلیم و تربیت است و مؤثرترین عنصر آن قلمداد می شود. هرگونه ضعف و فتور در عملکرد آن ها، موجب از هم پاشیده شدن این زنجیره و شکست در دستیابی به هدف های تعلیم و تربیت خواهد بود. آموزگار موفق کسی است که به طور وضوح شاگرد خود و آنچه را که آن شاگرد باید بیاموزد در ذهن خود به

تصویر کشیده است. (زیباکلام، ۱۳۸۹، صص ۸۸ - ۸۵)

در فلسفه تعلیم و تربیت ایده آلیسم که تایلمر مطرح می کند، برای معلم و ویژگی های اونقش بسیار اساسی قائل است به گونه ای که تقلید از او باید الگوی کار و فعالیت قرار گیرد . معلم به عنوان یک هنرمند خلاق باید بتواند ابتکارات هوشمندانه را در دانش آموزان به وجود آورد و به عنوان راهنما، مشاور و منتقد، دوستانه و با مهارت و حساسیتی خاص به دانش آموزان کمک کند . (حجازی، ۱۳۸۸، ص ۲)

واژه آموزش و پرورش متضمن دلالت ضمنی تجویزی و اخلاقی است یعنی معیارهای درونی در خود دارد و باید نتیجه ای ارزشمند حاصل شود آموزش و پرورش فعالیتی است مداوم، جامع و برای همه، برای رشد و تکامل انسان، غنای فرهنگ و تعالی جامعه (فیوضات، ۱۳۷۳، ص ۲۰) همچنین می توان گفت جریان جامعه پذیری اجتماعی کردن اعضای جدید جامعه است جریانی که طی آن مجموعه اعتقادات، رسوم و اخلاق، هنر ها و ارزش ها، رفتارها، دانش ها، مهارت ها و فنون جامعه به نسل جدید منتقل می شود (فیوضات، ۱۳۶۸، ص ۱۵)

نیروی انسانی وبه ویژه معلم، از مهمترین عوامل تشکیل دهنده محیط های آموزشی است که با شناخت امکانات به تجهیز مناسب محیط آموزشی می پردازد و موقعیت آموزشی مناسب را به وجود می آورد . (شعبانی، ۱۳۸۰، ص ۱۹) بدون شک عواملی همچون شخصیت معلم، زمینه های علمی و تجربی او، زمینه و روابط اجتماعی و خانوادگی شاگردان، زمینه های علمی و ویژگی های فردی شاگردان، اهمیت موضوع درس، قوانین و مقررات نظام آموزشی وبه طور کلی جامعه ای که معلم و شاگرد در آن زندگی می کنند . در کیفیت تدریس معلم تأثیر می گذارند . (همان، ص ۲۱۸)

غزالی درباره ی نیاز کودک به معلم می گوید کودک نیازمند است کسی او را آموزش دهد و نیک و بد را برایش باز شکافد، کودک نبایستی آموزگار بماند چون در این صورت آن گونه که خود می خواهد می بالدوبه فرجام از دست می رود . وظیفه پدر و مادر است که با فراهم کردن معلم، کودک را در روند آموزش قرار دهند و اخوان الصفا نیز معلم را پدر روحانی و معنوی کودک می داند .

غزالی مربی راهم نیازمند تربیت می داند و در این باره برای اورسالت و مسئولیت شناخته است؛ یعنی، معلم در مقام عامل، نیازمند است دیگری را تربیت کند . نیازمندی او از راه تربیت دیگر (مربی) برآورده می شود . (رفیعی، ۱۳۸۸، ص ۱۲۳)

معلمان، نقطه آغاز هر تحول آموزشی هستند . کارگزاران اصلی تعلیم و تربیت معلمان هستند؛ زیرا آنچه دانش آموزان کسب می کنند، از خصوصیات، کیفیات و شایستگی های علمی، فرهنگی، اجتماعی، اخلاقی و معنوی معلمان متأثر است و تعامل مستمر و چهره به چهره معلم با دانش آموز، وی را در موقعیتی ممتاز و منحصر به فرد قرار می دهد که هیچ انسان دیگری از آن برخوردار نیست . پژوهش های گوناگون روانشناسی و جامعه شناسی مؤید این امر است . (مهر محمدی، ۱۳۷۱، ص ۲۲)

معلم باید به همگان بیاموزد که تنها صفات ویژه آدمی و خصلت های برتر انسانی است که می تواند کرامت و انسانیت را از زانی بشر سازد و هدف متعالی از خلقت بشر را تحقق بخشد و منزلتی بلندتر از فرشتگان آسمان به انسان مرکب از جسم حیوانی و روح ملکوتی کرامت کند . آری معلم باید ویژه باشد، استثنایی باشد، وارسته و ساخته شده باشد و آنچه خوبان همه دارند، یک جاداشته باشد تا الگو و سرمشق قرار گیرد . (شمس الدین، ۱۳۸۸، ص ۸۵)

غزالی یکی از نکته های ظریف فن تعلیم را با ز داشتن متعلم از دچار آمدن به خوی ناپسند می دانند پس یکی از معانی تربیت، پیشگیری از گرفتار شدن فراگیر و مربی به هرگونه نابهنجاری در خوی و منش است . و در جای دیگر آورده است که تعلیم زدودن نفوس مردم از خوی بد و راهنمایی آن هابه خوی نیک است و پس از پیامبری کاری مانند آن نیست . (رفیعی، ۱۳۸۸، ص ۱۱۹)

شهید ثانی در مورد معلمان می فرماید : در روایتی که از رسول اکرم (صلی الله علیه و آله و سلم) نقل شده است، به سه گروه اشاره شده است که فرمود « سائل العلماء و خالط الحكماء و جالس الکبرا » که مقصود از « علما » در جمله اول روایت، دانشمندان به احکام الهی هستند که مسائل حلال و حرام را نیک می دانند، ولی

از علم معرفت تهی دست اند . از این گونه دانشمندان باید در سوال و پرسش مسائل دین استفاده کرد و در موقع نیاز، احکام الهی را از آنان آموخت .

و اما « حکیمان » کسانی هستند که « عالم بالله » اند و از جزئیات او امر الهی بی اطلاعند که به آمیزش با آنان دستور فرموده است . و اما « کبرا » و بزرگان همان دانشمندانند که از هر دو علم بهره مندند و « عالم بالله » و عالم به امر الله اند « و باید که با این بزرگان همنشین بود تا کمال همنشین اثر کند و خیر دنیا و آخرت نصیب گردد . هر یک از این سه گروه را نشانه هایی است که به وسیله آن نشانه می توان آنان را شناخت . « عالم به امر الله » چه بسا که زبانش مترنم به ذکر خداست، اما دلش از یاد او غافل است . از خلق خدای ترسد، ولی از پروردگاری ترسد، در صورت ظاهر از مردم شرم منده می شود و حیا می کند، ولی در باطن خلوت از خدای تعالی شرم و حیانت دارد .

اما « عالم بالله » ذا کراست، اما اگر زبانش به ذکر خدا مشغول است، دل نیز همراه زبان به یاد اوست، نه آن که تنها زبان به ذکر بپردازد و دل غافل باشد . خائف است، اما اگر خوف دارد، از آن است که مبادا امیدش بدل به نومیدی شود، نه آن که حذف معصیت و سرکشی در وجود او باشد . حیامی کند، اما حیا و شرم او، نه حیا و شرم از کارهایی است که در ظاهر انجام می دهد، بلکه حیامی کند از خطراتی که چه بسا بر دل او راه می یابد .

و اما « عالم بالله و امر الله » را نشانه همان نشانه هایی است که برای « عالم بالله » گفته شد، یعنی ذا کرا و خائف و مستحیی بودن و سه علامت دیگر مخصوص خودش می باشد و در « عالم بالله » آن نشانه هانیست:

- اول آن که در حد مشترک میان عالم غیب و جهان شهادت می نشیند؛

- دوم آن که آموزگار مسلمان باشد؛

- سوم آن که گروه اول و دوم از علمایه او نیاز مندند و او از هر دو بی نیاز است .

پس همانند خورشید است که کم و زیادی در او راه ندارد، ولی عالم بالله مانند ماه است که گاهی بدر و گاهی

هلال است . (فهری، ۱۳۶۴، صص ۱۹ - ۱۸)

غزالی در مورد معلم ن می فرماید : از آنجاکه معلم وظیفه ی تطهیر نفوس و راهنمایی انسان هابه سوی کمال مطلق و قرب به خداوند را دارد، لذا کار معلم از امور عبادی و اخلاقی شمرده می شود و در حقیقت ادامه دهنده ی راه پیامبران است و او را باید نایب رسول الله دانست . (کسائی، ۱۳۷۹، ص ۶۱۱)

نقطه ی عطف دیدگاه غزالی نسبت به وجود معلم در فرایند آموزش کودک، آن است که وی آموزش و پرورش را از سویی پرستش خداوند و از سویی دیگر جانشینی اومی داند؛ بنابراین، در فرایند تربیت، معلم واسطه ی میان پروردگار و کودک است تا او را تربیت کند . آیامقامی والاتر از این در خیال می گنجد؟ آیا دلیلی لطیف تر و استوارتر از این بر موضوعیت معلم در آموزش می توان آورد؟ (رفیعی، ۱۳۸۸، ص ۱۳۹)

به نظر افلاطون مربی واقعی و شایسته کسی است که بتواند علم و حکمت خود را به جویندگان حقیقت منتقل کند و چون تعلیم و تعلم نوعی رازآموزی است، در حقیقت نمی تواند میان دو فرد که دارای شرایط خاصی نباشند، جریان یابد . در این تعامل، رابطه میان مربی و متربی باید بسیار صمیمانه و در واقع نوعی رابطه مرید و مرادی و حتی عاشقانه باشد . معلمی که شاگرد خود را دوست ندارد، نمی تواند فضایل را به او منتقل کند . (کاردان، ۱۳۸۸، ص ۲۸)

از دیدگاه وایتهد آموزگاران نقش محوری و مهم را در رویکرد یاددهی و یادگیری ایفای می کنند . نگرش آن هابه تدریس، باورهای آن هانسیب به موضوع درسی، دانش آن ها از موضوع، مهارت های حرفه ای آن هادر تنظیم و سازماندهی محتوای برنامه درسی، ویژگی های شخصیتی آن ها، ادراک آن ها از وضعیت موجود همه و همه از جمله مواردی است که در تدریس معلمان مؤثر است . از سویی باتوجه به آن که آموزگاریکی از حلقه های زنجیر نظام تعلیم و تربیت است و مؤثرترین عنصر آن قلمداد می شود، هرگونه ضعف و فتور در عملکرد آن ها، موجب از هم پاشیده شدن این زنجیر و شکست در دستیابی به هدف های تعلیم و تربیت خواهد بود . آموزگار موفق کسی است که به طور وضوح شاگرد خود و آن چه راکه آن شاگرد باید بیاموزد، در ذهن خود به تصویر کشیده است . (زیباکلام، ۱۳۸۹، صص ۸۸ - ۸۵)

دردوره اسلامی شش نوع معلم درآموزش وپرورش وجودداشته است :

معلم، مؤدب، مدرس، شیخ، استاد معلمین خصوصی و معیدان (دستیاران) . معلم و مؤدب دردوره ابتدایی وبالاتر تدریس می کردند، مدرس بامعید مترادف بود و نکات مبهم درس استاد را برای شاگردان توضیح می داد و یاد ر کلاس هایی که صدای استاد به همه نمی رسید، گفته های او را با صدای بلند تکرار می کردند، شیخ یا معلم بزرگ نیز فاضل و عالم محسوب می شد . (صفوی، ۱۳۸۳، ص ۴۹)

معلم کسی است که بایک یا چند دانش آموز یا معلم به رفتار تعاملی می پردازد و هدفش از این کار این است که در معلم تغییری ایجاد نماید . این تغییر، چه شناختی باشد و چه نگرشی و حرکتی (مهارتی) از سوی معلم یک تغییر هدفمند است . (صافی، ۱۳۸۸، ص ۲۲)

«معلم» و «مربی» (مترادف هم به کار رفته است) . به فردی اطلاق می شود که رسالت خطیر تربیت دانش آموزان را در نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی بر عهده دارد و نقش معلم (مربی) به عنوان هدایت کننده و اسوه ای امین و بصیر در فرآیند تعلیم و تربیت و مؤثرترین عنصر در تحقق مأموریت های نظام تعلیم و تربیت رسمی کشور است . (مبانی نظری تحول بنیادین آموزش و پرورش، ۱۳۹۰، ص ۱۰)

مربیان مجموعه ای از افراد نسبتاً رشد یافته، دلسوز و خیرخواهی که به لحاظ کسب شایستگی فردی و جمعی و تحقق مراتب قابل توجهی از حیات طیبه در وجود خویش مسئولیت سنگین کمک به هدایت دیگران و زمینه سازی برای رشد و تحول وجودی افراد دیگر را در راستای شکل گیری و پیشرفت مداوم جامعه صالح بر عهده گرفته اند.

مربیان با طراحی، سازمان دهی و تدارک فرصت های مناسب در قالب تدابیر و اعمالی تدریجی، سنجیده، هماهنگ و یک پارچه بر اساس نظام معیار اسلامی می کوشند، تا با ایجاد مقتضیات و رفع موانع موجود و دفع موانع احتمالی، زمینه ای را فراهم سازند که ضمن شکوفایی فطرت، رشد همه جانبه ی استعداد های طبیعی و تنظیم متعادل امیال و عواطف متربیبان و بر مبنای نظام معیار اسلامی شکل گیرد تا در نتیجه جامعه ی صالح تشکیل شود و به سوی پیشرفت همه جانبه و مداوم حرکت نماید (مبانی نظری تحول بنیادین، صص ۱۳۹ - ۱۳۷) .

معلم و مجری و کار گزار اصلی تعلیم و تربیت است و با « سید العلوم » می خواهد « سیادت فطری » انسان را به « سیادت اکتسابی » تبدیل کند . اوست که خود را به شناخت ، مهارت و نگرش مربوط به این رسالت مجهز می کند و گل های فطرت انسان ها را شکوفا می سازد . طبعاً اساسی ترین چیزی که باید برای او مکشوف باشد ، جان و روان انسان است ، چطور ممکن است معلم جان را شناسد ولی قادر به « جان پروری » باشد ؟ فطرت را شناسد ولی بتواند پرورش دهنده خوبی برای فطرت دیگری باشد ؟ معلم هر طور به انسان بیندیشد ، همان طور به تربیت او همت خواهد کرد . معرفت او از انسان ، نمایان گر چگونگی راه تربیت است . (ملکی ، ۱۳۷۲ ، ص ۶۲)

غزالی درباره ی نیاز کودک به معلم می گوید کودک نیازمند است کسی او را آموزش دهد و نیک و بد را برایش باز شکافد ، کودک نباید بی آموزگار بماند چون در این صورت آن گونه که خود می خواهد می بالد و به فرجام از دست می رود . وظیفه پدر و مادر است که با فراهم کردن معلم ، کودک را در روند آموزش قرار دهند و اخوان الصفا نیز معلم را پدر روحانی و معنوی کودک می داند .

غزالی مربی را هم نیازمند تربیت می داند و در این باره برای او رسالت و مسئولیت شناخته است ؛ یعنی ، معلم در مقام عامل ، نیازمند است دیگری را تربیت کند . نیازمندی او از راه تربیت دیگر (متری) بر آورده می شود . (رفیعی ، ۱۳۸۸ ، ص ۱۲۳)

معلم باید به همگان بیاموزد که تنها صفات ویژه آدمی و خصلت های برتر انسانی است که می تواند کرامت و انسانیت را ارزانی بشر سازد و هدف متعالی از خلقت بشر را تحقق بخشد و منزلتی بلند تر از فرشتگان آسمان به انسان مرکب از جسم حیوانی و روح ملکوتی کرامت کند . آری معلم باید ویژه باشد ، استثنایی باشد ، وارسته و ساخته شده باشد و آن چه خوبان همه دارند ، یک جا داشته باشد تا الگو و سرمشق قرار گیرد . (شمس الدین ، ۱۳۸۸ ، ص ۸۵)

صلاحیت معلمی

باید توجه کرد که تدریس و راهنمایی درسی دانش آموزان فقط بخشی از کار معلم است ، البته بخش محسوس آن است و جز آن معلمان واجد نقش تربیتی و جهت دهی به رفتار و شخصیت دانش آموزان نیز هستند . این نقش گاه نیز در کنار آن ایفا می شود و معلم رأساً به توضیح و تذکر در باب مسائل تربیتی دانش آموزان می پردازد ، اما اصولاً رفتار معلم نیز ابزار مهمی برای تربیت و تعلیم است . ابزاری خاموش که جزء وظیفه رسمی او یعنی تدریس قرار می گیرد . در واقع آموزش عین پرورش و پرورش عین آموزش است و تفکیک این دو ، کار ذهن و برای شناخت است . (ایروانی ، ۱۳۸۸ ، ص ۱۹۰)

سنت الهی بر این است که به هیچ کس جز بر اساس شایستگی های لازم ، مسئولیتی نمی دهد . این مهم در واگذاری مقام خطیر نبوت ، امامت مقامات معنوی و هدایت های خاص و پیروی یک امت بر دشمنانش کاملاً مشهود است ، خداوند متعال به افرادی که لیاقت خود را به اثبات رسانده و از عهده امتحان بر آمده باشند ، مسئولیت یا پیروزی عنایت می کند . همان گونه که در قرآن کریم نیز آمده است که « عَلَّمَ آدَمَ الْأَسْمَاءَ كُلَّهَا ^۱ : و خدا همه نام ها [ی موجودات] را به آدم آموخت » (حق پناه ، ۱۳۸۰ ، ص ۱۹۸) .

تا پیش از تأسیس نظامیه ها هر کس خود را شایسته درس دادن می دانست ، بخت تدریس داشت و برای این کار به هیچ گونه مدرک و گواهی و جوازی نیازی نبود (منیر الدین ، ۱۳۶۴ ، ص ۱۸۳) با تأسیس مدارس نظامیه ، قیود و ضوابطی در کار تدریس پدید آمد . از این تاریخ به بعد تدریس برای هر کس در هر جا جایز نبود (غنیمه ، ۱۳۶۳ ، ص ۳۲۵) در سده نهم هجری دیگر کسی نمی توانست تدریس کند مگر این که بر دریافت اجازه تدریس و از سوی استادی که نزد وی درس می خواند دست یابد . (همان ، ص ۳۲۱)

۱-سوره بقره، آیه ۳۱

غزالی در توجیه جایگاه ویژه معلم می گوید : از یک سو انسان شریف ترین پدیده بر روی زمین است و از سوی دیگر ، شریف ترین بهره ی وجود انسان قلب (روح) اوست ؛ و معلم با قلب فراگیر که شریف ترین جزء اشرف موجودات است ، سر و کار دارد و چون معلم تن به تعلیم دهد ، کاری بزرگ انجام داده و این کار آدابی دارد و بر او لازم است که آن ها را پاس بدارد پس معلم ، نخست باید به خود بپردازد و خویش را اصلاح و شایسته معلمی کند و به آدابی آراسته و پایبند شود که یاور او در فرآیند تعلیم و از شروط کامیابی اوست . (رفیعی ، ۱۳۸۸ ، صص ۱۷۳ - ۱۷۱)

عقل و جان زیبا نیز حاصل کار معلم است . اوست که اگر صلاحیت داشته باشد می تواند شاکله افراد را طوری بسازد که لباس و چهره و مقام و عمل آن ها ، همه نشانه و نردبان رشد و کمال باشد و اگر صلاحیت نداشته باشد با شاکله کار می کند که هر چیزی به آن اضافه می شود . به « زشتی » او می افزاید و او را از مسیر رشد و کمال بیشتر دور می کند . (ملکی ، ۱۳۷۲ ، صص ۶۳-۶۲)

معلم برای مؤثر انجام دادن کار خود ، هم چون سایر پیشه ها ، نیازمند شایستگی ویژه است . او با تعلیم و تربیت دانش آموزان سر و کار دارد بنابراین نمی توان چنین امر خطیری را به عهده شخصی نهاد که صلاحیت لازم را برای این امر نداشته باشد از این رو معلم باید صلاحیت داشته باشد تا بتواند مسئولیت خطیری را که بر عهده اوست ، به نحو احسن انجام دهد . (ایروانی ، شرفی ، یاری دهنوی ، ۱۳۸۷ ، صص ۳۸-۳۷)

صلاحیت در لغت به عنوان در خور ، سزاوار ، کفایت کننده ، قابل پذیرش ، توانا ، آمادگی کافی برای وارد شدن به حرفه ای خاص و ... مطرح شده و ارتباط مستقیمی با داشتن گواهی در آن حرفه دارد . صلاحیت حرفه ای معلم را شامل آن دسته از دانش ها ، نگرش ها ، مهارت ها و رفتار هایی می دانند که معلم با کسب آن ها می تواند در فرایند تعلیم و تربیت رشد جسمی ، عقلی ، عاطفی و اجتماعی فراگیر را تسهیل کند . (صافی ، ۱۳۸۸ ، صص ۵۵-۵۴)

تعیین صلاحیت های حرفه معلمی بر اساس نظام تربیتی و نوع نگرش به انسان است هر مکتبی مطابق قضاوتی که درباره ماهیت انسان می کند ، آرمان تربیتی خود را تعیین می کند و بر اساس آرمان ها و اهداف نهایی تعلیم و تربیت سیمایی از معلم مطلوب و مورد نظر خود را ترسیم می نماید . مکتبی که به بُعد عقلانی وجود انسان اهمیت ویژه ای می دهد ، پرورش قوه ی تفکر را هدف اساسی نظام تربیتی خود می داند و برای تحقق چنین هدفی ، معلم متفکر و دارای قدرت اندیشه قوی تربیت می کند . مکتبی که تعلیم و تربیت را فقط در آماده کردن فرد برای جامعه و سازگار ساختن او با ارزش ها و هنجار های جامعه خلاصه می کند ، پرورش انسان اجتماعی و سازگار را هدف خود می داند و برای آن ، معلمانی با چنین صلاحیت هایی تربیت می نماید . به طور کلی ، هر کسی و هر نظامی درباره معلم و صلاحیت های او همان گونه می اندیشد که درباره ماهیت انسان فکر می کند . (ملکی، ۱۳۷۲، ص ۶۴)

ویژگی های معلمی و تدریس

حرفه معلمی با گذشت زمان مفهوم و ویژگی های خاصی پیدا کرده است . مفاهیم آموزشی چنان دگرگون شده است که بر شمردن ویژگی های معلم چندان کار آسانی نیست ، زیرا که جوامع گوناگونی با فلسفه و نظر گاه های گوناگون از معلم ، انتظارات متفاوتی دارند و با تحولاتی نو ، انتظارات جدیدی از معلم و به طور کلی از تعلیم و تربیت دارند که باید بر آورده شوند . تعلیم و تربیت نیز خود وابسته به نظام های اجتماعی و فلسفه حاکم بر این نظام ها می باشند . (اداره کل آموزش و پرورش شهرستان های استان تهران ، ۱۳۷۳، ص ۱۱۷)

معلم علاوه بر جسم تربیت جان را بر عهده دارد . معلمی یک حرفه تخصصی است و نیاز به دانش و مهارت خاص دارد . صاحب نظران و محققان تعلیم و تربیت در مورد ویژگی ها و صلاحیت های معلمان و ملاک های شایستگی آنان دیدگاه های مشابه و گاه متفاوتی ارائه کردند . آن ها معتقدند که مشخصات یک معلم خوب و موفق به فرهنگ و ارزش های مورد قبول یک ملت نیز بستگی دارد و در موقعیت ها و محیط های مختلف می تواند متفاوت باشد . هم چنین در فرایند تدریس ، تنها تجارب و توانمندی علمی معلم

نیست که در دانش آموزان تأثیر دارد بلکه دیدگاه معلم ، فلسفه ای که به آن معتقد است و کل شخصیت وی ، در تدریس ، تغییر ، تحول و یادگیری شاگرد مؤثر واقع می شود . بنابراین ویژگی ها و صلاحیت های معلمان را از دیدگاه های مختلف طبقه بندی کرده و مورد بحث قرار داده اند . (صافی ، ۱۳۸۸ ، ص ۵۳)

شهید مطهری نیز در بیان ویژگی های تدریس و معلم بیان داشته « اگر معلم ، اگر استاد ، اگر خطیب یا واعظ هر که در مسند تعلیم جای دارد بکوشد رشد فکری ، یعنی قوه تجزیه و تحلیل به دانش آموزان بدهد ، اگر همتش بر این قرار گیرد که به طور مستمر تدریس کند نتیجه ای نخواهد داشت » . (مطهری ، ۱۳۴۶ ، ص ۳۰۳)

ویژگی های اخلاق معلمی

آن گاه که آدمی از بایدها و نبایدها که بیشتر به صورت رواناروا، پسندیده و ناپسند عرضه می شود، فراتر رود و به بازشناسی نیک از بد برسد و این شناخت ارزش نیک، او را به کردار شایسته برانگیزد به قلمرو اخلاق رسیده و در راه انسان شدن گام نهاده است. (نقیب زاده، ۱۳۸۷)

به مجموعه قواعد و ملاحظات انسانی و اخلاقی که در تحقق تدریس باید در نظر گرفت اخلاق معلمی می گویند (بیرونی کاشانی، ۱۳۸۴)

بنابراین به وظایف اخلاقی و قواعدی که بر نحوه رفتار معلمان حاکم است ویژگی های اخلاق معلمی گفته می شود.

فرامرز قراملکی (۱۳۸۲ ، صص ۱۳۹-۱۱۹) معتقد است: مسئولیت های اخلاقی را می توان به سه قسم تشریح کرد:

۱- مسئولیت های اخلاقی فردی-شخصی: هر فردی صرف نظر از این که شاغل هست یا نه نسبت به رفتارهای خود دارای مسئولیت است. رعایت این مسئولیت بر اصول معینی استوار است که این اصول در مجموع "اخلاق فردی" نامی آفرینند.

۲- مسئولیت های اخلاقی فردی-شغلی: اخلاق شغلی از طرفی مانند اخلاق فردی بر مسئولیت افراد به عنوان شخص حقیقی تأکید دارد. از طرف دیگر، برخلاف اخلاق فردی، عنوان برخاسته از شغل رانیز در مسئولیت های اخلاقی لحاظ می کند. تنوع پذیری و تخصص گرایی یکی از مهمترین تفاوت های اخلاق فردی و اخلاق شغلی است. اخلاق در این مفهوم به شغل وابسته است که بر حسب تنوع مشاغل، محتاج اخلاقیات خاص است: مانند اخلاق پزشکان، اخلاق مهندسان، اخلاق معلمان و....

۳- مسئولیت های اخلاقی سازمانی: مسئولیت های اخلاقی سازمانی، شامل همه اضلاع و ابعاد سازمان می شود و اخلاقیات شغلی را در بر می گیرد.

ارزشیابی واژه ارزشیابی در فرهنگ دهخدا به معنی "عمل یافتن ارزش هر چیز" و در فرهنگ معین به معنی "بررسی کردن ارزش چیزی" آمده است.

در متون زبان انگلیسی ارزیابی واژه های Appraisal, Evaluation به کار رفته است. در واژگان فارسی Assessment معادل سنجش و Appraisal معادل ارزیابی و Evaluation معادل ارزشیابی بیان شده است. (کیامنش، ۱۳۷۰، صص ۱۳۷-۱۱۱)

میرکمالی در فرهنگ مدیریت آموزش واژه Evaluation را در معنی ارزشیابی به کار برده است. (میرکمالی، ۱۳۸۵، ص ۹۸)

ارزشیابی فرایند منظمی است که طی آن، درباره ارزش، مطلوبیت، مؤثر بودن یا کفایت چیزی طبق ملاک ها و مقاصد معینی قضاوت و داوری می شود. این داوری مبتنی بر مقایسه دقیق داده های عینی، با استانداردهای انتخابی است. به طور کلی می توان گفت: ارزشیابی یک فرایند نظام دار برای جمع آوری، تحلیل و تفسیر اطلاعات است که تعیین می کند آیا هدف های مورد نظر تحقق یافته اند یا در حال تحقق یافتن هستند و به چه میزانی.

ارزشیابی میزان نیل به اهداف را تعیین می کند. (باقری، ۱۳۸۹، ص ۲۷۷) به همین دلیل سازمان های آموزشی جهت تحقق اهداف، به ارزشیابی برنامه های خود نیاز مبرمی دارند تا معلوم شود که اقدامات

و عملیات انجام شده تا چه حد با ملاک ها و موازین پیش بینی شده تطابق دارند . امروزه ارزشیابی در سازمان های آموزشی ، بازوانی قوی برای مدیران و معلمان است که به کمک آن ها می توان در مورد قطع ، ادامه ، اصلاح یا تعدیل ، و توسعه برنامه های آموزشی و درسی تصمیم گیری نمود .

ارزشیابی در سازمان های آموزشی در مقایسه با سایر سازمان ها ، از اهمیت ویژه ای برخوردار است . زیرا آموزش و پرورش فرایندی غیرقابل کنترل و ارزشیابی آن ، کار بسیار مشکل و ظریفی است . مدرسه به عنوان یک سازمان آموزشی ، مکانی است که اهداف نظام آموزشی در آن محقق می شود . بنابراین ارزشیابی در کلیه ارکان و پدیده های آن به ویژه فرایند یاددهی - یادگیری از اهمیت خاصی برخوردار است .

هنگامی که آموزش چون فرایندی تعاملی میان دو عامل در نظر گرفته شود ، ارزشیابی نیز تلقی ویژه ای را می طلبد . در این صورت ارزشیابی نمی تواند تنها حاصل کار معلم باشد ، بلکه هم چنان که معلم با نگاهی از بیرون دانش آموز را ارزشیابی می کند ، دانش آموز نیز با نگاهی از درون ، خود را مورد ارزشیابی قرار می دهد . این دو جنبه باید به هم ملحق شوند تا ارزشیابی تامی از شاگرد صورت گیرد . روشن است که با این دو سویگی ، ارزشیابی تنها معطوف به شاگرد نیست بلکه معلم خود نیز باید ارزشیابی شود . (باقری ، ۱۳۸۹ ، ص ۷۹)

معمولاً ارزشیابی ، هنگامی ضرورت می یابد که در جریان یک عمل ، بخواهیم تصمیم تازه ای اتخاذ کنیم . آن وقت است که باید اطلاعات مورد نیاز را جمع آوری تجزیه و تحلیل و تفسیر نموده و بر مبنای آن تصمیم گیری کنیم .

برای آن که کارکنان از کیفیت کار و استعداد خود مطلع شوند باید از ابزار ارزشیابی بهره برده جرأت می توان گفت اساسی ترین و اصولی ترین بخش هر سازمان در قسمت منابع انسانی ، بخش ارزشیابی منابع انسانی آن است زیرا به کمک آن می توان هم کاستی برنامه ها را پیدا کرد ، و هم از بروز نارسایی ها در آینده جلوگیری کرد . (ساکی ، ۱۳۷۵ ، ص ۶۲)

ارزشیابی معلمان

ارزشیابی ابزاری است که در تأمین نیاز های گوناگون کارکنان و سازمان ها می تواند مؤثر باشد . زیرا ارزشیابی فرایندی است که از طریق آن ما برای چیزی ارزش قائل می شویم اگر این ابزار به خوبی طراحی گردد و به نحو صحیح مورد استفاده قرار گیرد وسیله مناسبی برای تشویق ، آموزش ، بهسازی و بعضاً تنبیه کارکنان خواهد بود . در سال های گذشته ، روش های گوناگونی برای طراحی و اجرای ارزشیابی کارکنان ، مورد استفاده قرار گرفته است .

ویژگی های یک ارزشیابی مناسب

یک ارزشیابی در صورتی می تواند به عنوان وسیله معتبری جهت اندازه گیری و توصیف خصوصیات و توانایی های افراد مورد استفاده قرار گیرد که سه شرط یا خصلت عمده را دارا باشد : الف - روایی^۱ : یعنی ارزشیابی تا چه حد قادر است آن چه را که واقعاً مورد نظر است ، اندازه گیری کند ؛

ب - پایایی یا ثبات^۲ : یعنی ارزشیابی در کار اندازه گیری چقدر دقت دارد ؛

ج - عملی بودن^۳ : یعنی سهولت در اجرای نمره گذاری و تفسیر نتایج . (پاشا شریفی و کیا منش ، ۱۳۸۰ ، ص ۱۷۲).

۱validity

۲reliability

۳Practicality

ارزشیابی عملکرد معلمان

ارزشیابی عملکرد : مجموعه اقدامات رسمی به منظور بررسی عملکرد کارکنان در فواصل زمانی معین که شامل تمامی رفتار های خود و ارتباط با کارکرد او در آن دوره زمانی می شود. (علوی ، ۱۳۸۷، ص ۲۱۲)

ارزشیابی عملکرد یک فرایند رسمی است که از طریق آن بازخوردهایی در مورد عملکرد شغلی کارکنان فراهم می شود در این فرایند فعالیت های کارمند در سازمان، طی دوره زمانی مشخصی مورد ارزیابی قرار می گیرد و از طریق بازخورد نتایج حاصله از آن، برای کارکنان این امکان را فراهم می سازد تا بدانند در مقایسه ی با استانداردهای تعیین شده توسط سازمان تا چه اندازه خوب بوده اند.

ارزشیابی عملکرد فرایندی که طی آن و در فواصل زمانی معین به طور رسمی کار کارمند مورد بررسی قرار می گیرد. (سعادت ، ۱۳۸۴، ص ۲۱۵)

هر سازمان و اداره ای، هر چند کوچک باشد باز هم نیازه ارزشیابی از کار و فعالیت خود دارد؛ به گونه ای که اگر ارزشیابی از کارکنان صورت بگیرد کار و فعالیت کارکنان از درجه ی اعتبار، ساقط خواهد بود .

ارزشیابی باید به گونه ای باشد که رئیس یا مدیر و یا ارزشیابی کننده کیفیت یا کمیت کار کارکنان از هر نظر و بهبود عملکرد و رشد شغلی، اخلاقی و حرفه ای این کارکنان، برساند .

ارزشیابی از کار معلم یکی از ارزشیابی های مهم آموزشی به شمار می آید که در بهبود کیفیت آموزشی نقش بسزایی دارد . غالباً ارزشیابی عملکرد معلمان برای رسیدن به دهدف، یکی کمک به معلمان برای بهبود عملکرد خودشان، دیگری، تعیین میزان موفقیت آنان در ارتباط با وظیفه معلمی، یعنی پاسخگویی آموزشی انجام می گیرد .

یکی از ویژگی های سازنده مدیریت اسلامی توجه دادن کارکنان به نقطه قوت آن هاست . مدیران باید به روحیه ی کارکنان و شخصیت و به توانمندی های آن ها اهمیت بدهند . همچنین نقاط ضعف آن ها مورد توجه و عنایت مدیران قرار گیرد تا نسبت به رفع نواقص، کمبودها و ضعف ها اقدام شود . زیرا هر سازمانی برای تحقق

اهداف سازمانی از طریق سنجش میزان اثربخشی کارآیی و نیز بهره‌وری یکی از اصول اصلی پویایی سازمان است. لذا براساس آیین نامه اجرایی ماده ۸۱ و ۸۲ قانون مدیریت خدمات کشوری و دستورالعمل شماره ۱۱۹۴۲ / ۲۰۰ مورخ ۹۰/۵/۲۲ مصوب معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور به منظور سنجش میزان تحقق اهداف سازمانی و افزایش بهره‌وری عملکرد کارمندان در دوره‌های مشخص سالانه براساس شاخص‌های عمومی و اختصاصی به صورت منظم مورد ارزیابی قرار خواهد گرفت که نتیجه‌ی آن در ارتقای اثربخشی، بهره‌وری، افزایش کیفیت خدمات، پاسخگویی در مقابل عملکرد، رضایت ذی‌نفعان و برخورداری از مزایا لحاظ می‌شود.

از دیدگاه محقق ارزشیابی از کارمندان باید به گونه‌ای باشد که:

۱ - دانش آموزان نیز در ارزشیابی معلم خود، سهیم باشند. برای مثال، فرمی از قبل تهیه شده باشد - برای هر معلم جدا و هماهنگ - و به دانش آموزان داده شود تا آنان این فرم را پر کنند و فعالیت معلم خود را به این طریق بازگو کنند.

۲ - ارزشیابی باید از طرف مدیر با صداقت کامل، درستکاری و آزادی و به دور از هرگونه دخالت و اعمال سلیقه معلم صورت گیرد.

۳ - ارزشیابی باید به طور مستمر در طول سال تحصیلی و نه در پایان سال در طی یک هفته، صورت گیرد.

۴ - تمام ویژگی‌های شغلی و شخصیتی معلمان تحت ارزیابی قرار گیرد.

۵ - قبل از ارزشیابی و یا قبل از شروع سال تحصیلی از طریق شورای معلمان، اهداف ارزشیابی مشخص و بندها و عوامل و معیارهای ارزشیابی مشخص شود.

فرایند جمع‌آوری اطلاعات مستمر در رابطه با میزان موفقیت یک فرد در یک شغل بر اساس شرح وظایف و استاندارد‌های انجام کار در یک دوره معین به منظور دادن پاداش و سنجش توان‌ها، اصلاح رفتار، مهارت‌های فردی و روش‌های بهبود، تولید و بهسازی سازمان را ارزشیابی عملکرد می‌گویند. (میرکمالی، ۱۳۸۹)

ارزشیابی کارکنان عبارت است از سنجش سیستماتیک و منظم کار افراد در خصوص نحوه انجام وظایف آنان در مشاغل محوله و تعیین پتانسیل موجود در آن ها جهت رشد و بهبود عملکردشان (میر سپاسی ، ۱۳۸۱ ، ص ۲۶۹)

مفهوم سنجش و ارزشیابی

با اینکه مفهوم ارزشیابی مفهومی جدید است ، ولی ارزشیابی عملی قدیمی است . همیشه استاد ، دانش آموز خود را از طریق مشاهده ، دادن نمره و تنبیه ارزشیابی کرده است . اخیراً حیطه ی ارزشیابی گسترش بیشتری یافته است ارزشیابی دیگر تنها به نتایج فرا گیران مربوط نمی شود بلکه به مجموع نظام آموزش و تعلیم و تربیت می پردازد و نه تنها آثار آموزشی بلکه آثار اقتصادی و اجتماعی این مجموعه را مد نظر قرار می دهد . (کوی ، ترجمه یمنی ، ص ۱۳۶) ارزشیابی مترادف سنجش^۱ نیست . سنجش مفهومی کمی است که البته توانسته است موجب توسعه ی ابزار ارزیابی نتایج تحصیلی عینی تر هم چون نمره دادن شود ، ولی در عین حال محدود کننده نیز هست ؛ این مفهوم علم اندازه گیری متغیر های قابل اندازه گیری محدود می کند ، در حالی که این متغیر ها الزاماً از اهمیت بیشتری برخوردار نیستند ، ضمن آن که ظاهر عینی می تواند ارزش گذاری ها را پنهان کند. ارزشیابی در آموزش و پرورش فرایندی است که سعی در شناخت ، فراهم آوردن و دستیابی به اطلاعات مفید برای انتخاب تصمیمات مختلف دارد برای ارائه تعریفی جامع تر ، تعریف زیر را بر مبنای ریشه شناسی واژه خواهیم پذیرفت : ارزشیابی کردن به معنای اخص کلمه « برآورد ارزش » است ؛ ارزشیابی فرایندی است که طی آن با استفاده از یک یا چند معیار درباره ی ارزش یک شی ء قضاوت می شود . ارزشیابی بیشتر یک فرایند است تا یک عمل ؛ یک فرایند مداوم که روش ها و فنون و مراحل مختلفی در بر می گیرد . (کوی ، ترجمه یمنی ، ص ۱۳۹)

نظام کنونی ارزشیابی معلمان

با آغاز سال تحصیلی ، علاوه بر دانش آموزانی که باید در یک سال تحصیلی مراحل پیشرفت خود را طی می کنند . معلمان نیز باید تا حد ممکن به فکر پیشرفت خود از نظر علمی و اخلاقی باشند . جدای از ارتقای تحصیلی در فاز دانشگاهی ، کلاس های آموزش ضمن خدمت نیز می تواند به ارتقای علمی معلمان کمک کند ، البته به شرطی که برگزاری این کلاس ها از جنبه نمایشی کنونی فراتر رفته و جدی تر گرفته شود و واقعاً از حضور در این کلاس ها بهره لازم توسط معلمان شرکت کننده برده شود . در حال حاضر ، در کشور های اروپایی و آمریکایی ، با بررسی تجربیات افراد و مقالات آنان ، مدارک دانشگاهی به آنان اعطاء می شود و برای تولید کنندگان علم ، شرط حضور در کلاس درس را ضروری نمی دانند ؛ به ویژه برای دوره های کارشناسی ارشد و بالاتر ، به جای نشستن در کلاس درس و آموزش ، تحقیقات و ارائه طرح ها و اندیشه های نو مد نظر است . اما در حال حاضر در کشور ما ، برای ارتقای سطح علمی معلمان و تشویق آن ها به یادگیری و پیشرفت ، که در نهایت افزایش کیفیت یاد دهی آن ها را به دنبال خواهد داشت ، هیچ برنامه ای وجود ندارد . (کریمی ، ۱۳۷۶ ، ص ۲۹) .

تا قبل از اجرای نظام مدیریت خدمات کشوری ، یکی از موارد مد نظر در سیاست های تشویقی دولت ، اعطای امتیاز به تألیفات معلمان در ارزشیابی سالانه بود ؛ بدین صورت که برای حمایت از معلمان در جهت پیشرفت ، یادگیری بیشتر و علاقمند کردن آن ها به تولید علم ، این بند در ارزشیابی سالانه آن ها لحاظ شده بود و طبیعتاً برخی از معلمان نیز سعی می کردند علاوه بر تلاش علمی در جهت افزایش معلومات خود ، امتیاز بالاتری را نیز در پایان سال تحصیلی در فرم ارزشیابی داشته باشند که با اجرای قانون خدمات کشوری و طی بخش نامه ای از سوی معاون رئیس جمهور صادر و به سازمان های آموزش و پرورش ارسال شد ، تمامی امتیازات مربوط به تألیفات حذف گردید .

در پایان سال ۸۴ - ۱۳۸۳ نظام سنتی ارزشیابی معلمان و فرم های آن دچار تغییر و تحول شده و فرم هایی با ساختار جدید ، جایگزین فرم های قبلی گردید . در نگاهی کلی ، فرم ارزشیابی جدید به نسبت فرم قبلی ، چند تغییر عمده دارد :

الف - تعداد معیار های ارزشیابی بیشتر شده است . در این فرم ۷ معیار برای ارزشیابی وجود دارد:

۱ - معیار عملکرد ؛

۲ - معیار توسعه ؛

۳ - معیار های رفتار شغلی و اخلاقی ؛

۴ - پیشنهاد ها ؛

۵ - تشویق ها ؛

۶ - امتیاز های ویژه ؛

۷- امتیاز های منفی .

ب - با عنایت به افزایش معیار ها ، جزئیات معیار ها هم بیشتر شده است .

ج - امتیاز کل ارزشیابی از ۳۰ به ۱۰۰ تبدیل شده است .

د - در بخش هایی از مراحل ارزشیابی ، خود ارزیابی هم مورد توجه قرار گرفته است .

نظام ارزشیابی عملکرد مصوب دارای دو نوع معیار سنجش و ارزیابی عملکرد است :

الف - شاخص های اختصاصی (۴۰ امتیاز) : معیار اصلی سنجش در این شاخص ها ، عملکرد کارکنان در

مأموریت ها ، برنامه ها و شرح وظایف آن هاست ، که طبق قانون و مقررات مبنای ارزیابی عملکرد آن ها

قرار می گیرد .

ب - شاخص های عمومی (۶۰ امتیاز) : معیار های مشترک ارزیابی عملکرد کارکنان است که زمینه ی تسهیل تحقق عملکرد اختصاصی آن ها را فراهم می کند . منابع استخراج شاخص های عمومی برنامه ی ده گانه تحول اداری مصوب شورای عالی اداری ، قانون مدیریت خدمات کشوری و ... است .

شاخص های عمومی شامل :

- ابتکار و خلاقیت : (۲۰ امتیاز)

- مهارت ها و توانمندی ها و خدمات برجسته : (۴۰ امتیاز) - امتیاز این محور بر اساس شاخص های اختصاصی تعیین خواهد شد .

- آموزش : (۱۲۰ امتیاز)

- رضایت ارباب رجوع : (۱۲۰ امتیاز)

در نظام ارزشیابی معلمان ، ارزشیابی شونده ، به فردی اطلاق می شود که مورد ارزشیابی قرار می گیرد (معلم) و ارزشیابی کننده ، فردی است که مسئولیت کار های فرد ارزشیابی شونده را بر عهده دارد و ارزشیابی شونده در قبال وی پاسخ گوشت (مدیر مدرسه) .

منابع ارزشیابی کارکنان برای ارزشیابی شونده متناسب با حیطه شغلی متفاوت است که در مورد معلمان شامل خود ارزیابی ، ارزشیابی کننده ، همکاران و ارباب رجوع می باشد .

دوره ارزشیابی نیز از اول مهر تا پایان شهریور هر سال بوده و دارای فرایندی برای انجام آن می باشد که طی آن ارزشیابی کننده ، نتایج ارزشیابی را در شهریور ماه به اطلاع ارزشیابی شونده می رساند و باز خورد های لازم را به وی ارائه می دهد .

با تغییرات یاد شده ، قابل انتظار است که وقت بیشتری از سوی مدیر ، معلم و مدرسه صرف این کار شود و هم چنین مدارک و اسناد بیشتری برای کسب امتیاز های مورد نظر جمع آوری شود .

درست است که این ملاک ها و فقط برای امتیاز گرفتن پیش بینی شده اند و الزامی نیستند ، ولی گویا طراحان این فرم ، یا معلم نیستند یا در ایران زندگی نمی کنند . وقتی به جای توجه به بستر های اجتماعی پدیده ها و شرایط ، فقط قرار باشد طبق روال اداری ، کاری را انجام دهیم ، نتیجه از این بهتر نمی شود ؛ دفتر ارزشیابی باید کارش را انجام دهد . در حدود ده سال پیش ، فرم های قبلی تغییر کرد و فرم های جدید جایگزین آن ها شد . بعد از مدت ها اعتراض و دردسر های فراوان ، ناکار آمدی رویه ها و فرم های سابق اثبات شد . بعد هم فرم های جدید به میدان آمدند تا کار خطیر ارزشیابی معلمان را انجام دهند . اگر زمانی هم ناکار آمدی این فرم ها هم ثابت شد ، مشکلی نیست ، آن ها را با فرم های جدیدی عوض می کنند . مهم این است که ارزشیابی انجام شود و این کار به اصطلاح مهم و تأثیر گذار ، لنگ نماند .

مبانی نظری تحول بنیادین

مبانی نظری منشوری است که لازم است مبنای تمام سیاست گذاری ها، برنامه ریزی ها و تولید اسناد تحولی در نظام تعلیم و تربیت رسمی و عمومی جمهوری اسلامی ایران قرار گیرد. محتوای متن مبانی نظری تحول بنیادین در نظام تربیت رسمی و عمومی جمهوری اسلامی ایران می تواند به منزله ی چهارچوب نظری استواری برای نقد ، اصلاح و تحول اساسی نظام فعلی تربیت رسمی و عمومی کشور مورد استفاده قرار گیرد. این محتوا شامل سه بخش است. "تدوین فلسفه تربیت در جمهوری اسلامی ایران"؛ "تدوین فلسفه تربیت رسمی و عمومی در جمهوری اسلامی ایران"؛ "تدوین رهنامه ی نظام تربیت رسمی و عمومی در جمهوری اسلامی ایران"؛

تعریف فلسفه تربیت در جمهوری اسلامی ایران: مجموعه ای از گزاره های مدلل و مدون که به تبیین چیستی، چرایی و چگونگی تربیت، در جامعه ی اسلامی ایران به شکل جامع ، سازوار ، به هم پیوسته و مبتنی بر مبانی اساسی معتبر و متناسب با نظام فکری و ارزشی مقبول در جمهوری اسلامی ایران می پردازد تا به مثابه ی "چهار چوب نظری کلان برای هدایت انواع تربیت و ساماندهی فرایند تربیت در جامعه اسلامی ایران "نقش آفرین باشد.

تعریف فلسفه رسمی و عمومی در جمهوری اسلامی ایران: مجموعه ای سازوار، به هم پیوسته، مدلل و مدون، که بر پایه ی "فلسفه تربیت در جمهوری اسلامی ایران" به تبیین چستی، چرایی و چگونگی تربیت رسمی و عمومی در جمهوری اسلامی ایران می پردازد.

تعریف رهنامه ی نظام تربیت رسمی و عمومی در جمهوری اسلامی ایران: الگوی نظری جامعی که بر اساس فلسفه تربیت رسمی و عمومی در جمهوری اسلامی ایران وضعیت آرمانی نظام تربیت رسمی و عمومی را با تبیین اصول و رویکردهای مربوط به ساحت های تربیت، تبیین کارکردها، رویکردها و اصول مربوط به زیر نظام های اصلی و تعیین وظایف عناصر این نظام ترسیم می نماید.

ویژگی های اخلاق معلمی از دیدگاه (امام محمد غزالی و شهیدثانی)

ویژگی های اخلاقی در ارتباط با خود معلم

آراستگی به خصایل اخلاقی

شهیدثانی در کتاب خود آورده است که معلم نباید در رفتار آشکار و نهان خویش صرفاً به اعمالی که از لحاظ شرعی مباح و جایز هستند، بسنده نماید؛ بلکه باید بکوشد که خود را - هم در ظاهر و هم در باطل - به زینده ترین و کامل ترین آن ها بیاراید. (عاملی، ۱۳۸۷، ص ۱۶۵) او می گوید: با این که تخلق به محاسن اخلاقی و دوری از رذایل امری لازم برای همگان است و معلمان در این مورد با بقیه مشترک هستند، اما باید گفت که این امر در مرتبه ای بالاتر، برای ایشان سزاوارتر و ضروری تر است (همان، ص ۱)؛ چرا که اولاً علم نور است (مجلسی، ۱۴۰۳، ق، ج ۱، ص ۲۲۴) و خداوند متعال آن را در قلبی که آلوده به تیرگی ها و خوی های ناستوده است، راه نمی دهد، دوم این که معلم الگوی دانش آموزان است و رفتار و گفتار و حتی ظاهر او مورد توجه آن هاست؛ اگر رفتار، حالات و صفات پسندیده ای داشته باشد، این ویژگی های نیکو در بین مردم نیز منتشر خواهد شد؛ اما وای به زمانی که دارای ویژگی ها و حالات ناپسند باشد (عاملی، ۱۳۸۷، صص ۱۶۷، ۱۶۵، ۱۶۲، ۱۴۵).

غزالی مربی را فرهیخته می خواند چون به اعتقاد وی کسی که وظیفه ی پرورش متربی را دارد خودش را نمونه کرده باشد و این اوج ارزش و اهمیت مربی است که کارش پیامبر گونه ، بلکه خدا گونه نیز است و کار خداوند جز بر مهر و عشق نیست غزالی نیز تأکید بر این نکته دارد که مربی باید خود با کمال باشد و نیروهایش به فعلیت نسبی رسیده باشد ، (رفیعی ، ۱۳۸۸ ، صص ۹۹ - ۹۶) وی می افزاید : چون معلم تن به تعلیم دهد ، به کاری بسیار بزرگ گردن نهاده است و این کار آدابی دارد و بر او واجب است که آن ها را انجام دهد ، زیرا چشم و گوش فراگیران به اوست ؛ یعنی ، معلم نمونه ی رفتاری تمام عیار فراگیران است . (همان ص ۱۷۳) .

شهید ثانی نیز می افزاید که مثال معلم ودانش آموز همانند : مهر و موم است ؛ همان طور که تمام نقش هایی که بر مهر است بر موم منعکس می شود ، رفتار ، گفتار و تمامی حرکات معلم هم بر دانش آموزان تأثیر می گذارد . (عاملی ، ۱۳۸۷ ، ص ۱۸۶) .

در این امر را که عالم به علوم رسمی و متداول مغرور گشته و بدان ها بسنده کند و دانش های کلاسیک و علوم معمولی که فرا گرفته ، دل خوشی داشته و از اصلاح نفس و پیراستن و آراستن جان و دل و کوشش در جلب رضای پروردگار غافل بماند ، بسی شگفت انگیز و تعجب آور دانسته است . (همان ص ۱۵۵) همان طور که بیان شد ، آراستگی به خصایل اخلاقی و از جمله مواردی است که مورد تأکید غزالی و شهید ثانی و سایر علمای اسلامی بوده و هست و پای بندی به آن ، از ضروریات و مقدمات ورود به حرفه معلمی است .

پای بندی به وظایف و شعائر دینی

معلم باید در قیام به شعائر اسلام و عمل به ظواهر احکام ، از جمله اقامه نماز های یومیه در مساجد به صورت جماعت و در اوقات شریف و ساعات فضیلت آن ، سلام کردن توأم با صمیمیت به همگان اعم از عالم و عامی - امر به معروف و نهی از منکر و صبر بر سختی های آن ، دعوت به حق و نظایر این ها همواره پای بند و مراقب باشد (عاملی ، ۱۳۸۷ ، ص ۱۶) .

غزالی برای پرورش روحی فراگیر و درباره‌ی آموزش عقاید و اصول دین، روش تحکیم و عقاید تقلیدی و و تلقینی را پیشنهاد می‌کند یعنی معلم با قرآن خواندن و پاس داشتن احکام شرعی و عبادت کردن می‌تواند آموخته‌های عقیدتی را به فراگیران آموزش دهد. (رفیعی، ۱۳۸۸، ص ۲۳۵).

تجربه نیز ثابت کرده است که اگر بخواهیم در علاقه مند ساختن دانش آموزان به شعائر دینی و ترغیب به پای بندی به آن‌ها از اهرم جبر و زور استفاده نماییم، نتیجه‌ای حاصل نخواهد شد، اما اگر خود معلم به انجام وظایف دینی بپردازد - حتی بدون این جمله‌ای در این خصوص بیان نماید - دانش آموزان با مشاهده این امر، به صورت ناخود آگاه علاقه مند به پای بندی به فرائض دینی شده و در انجام آن می‌کوشد

مناعت طبع عالمان در رویارویی با صاحبان قدرت و ثروت

تعلیم گذشته از عبادت، رسالت است و نباید آن را شغل پنداشت؛ بنابراین، هم چنانکه پیامبران برای به جا آوردن رسالت خویش چشم داشتی از مردم نداشتند. خداوند متعال در قرآن کریم می‌فرماید: «ما اسئلكم علیه من اجران اجری الا علی رب العالمین»^۱: من اجری از شما برای رسالت نمی‌خواهم و چشم پاداش جز به خدای عالم ندارم.

معلم نیز در امر آموزش باید از هدف‌های مادی به دور باشد و کارش را برای خدا انجام بدهد به دور از زور و اگر این گونه نباشد گمراهی و سفاهت است. (رفیعی، ۱۳۸۸، ص ۱۷۳). این ویژگی برای پاس داشت و صیانت از حریم علم و دانش است. معلم و صاحب دانش باید استقلال خود را حفظ کرده، خود و عملش را به طمع منصب یا ثروت، در خدمت صاحبان قدرت و ثروت قرار ندهد، مگر اینکه برای خدمت به هم نوع خود، چاره‌ای جز این نداشته باشد که البته این امر بسیار دقیق و ظریف است و با توجه به خطراتی که ممکن است شخصیت ایمانی و انسانی او را تباہ سازد، ناگزیر باید در این راه بسیار هوشیارانه عمل کند. (عاملی، ۱۳۸۷، صص ۱۶۵ - ۱۶۳).

۱. سوره‌ی شعرا آیه‌ی ۱۰۹-۱۱۰

موافقت قول و فعل

معلم باید از مخالفت و دوگانگی میان کارها و گفتارش بپرهیزد. عملی که خود از آن نهی کرده، مرتکب نشود و به مطالبی که گفته، پای بند باشد. اگر هم عذر موجهی دارد، - از آن جا که احکام شرع نسبت به افراد مختلف، متفاوت است - آن را بیان نماید تا باعث شبهه نشود؛ چنان که سیره رسول اکرم (صلی الله علیه و آله و سلم) این گونه بود و راه را بر شبهه می بست (عاملی، ۱۳۸۷، صص ۱۸۶ - ۱۸۵).

روایت مشهوری از پیامبر اسلام (صلی الله علیه و آله و سلم) با مضمون عدم منع جوانی که پدرش وی را نزد حضرت آورده بود تا او را از خوردن رطب منع نماید، در روزی که خود حضرت رطب میل فرموده بودند، بر همین موضوع تأکید دارد.

غزالی نیز بر این موضوع مهم تأکید دارد و می گوید لازم است معلم به آن چه می گوید، عمل کند و کردار او با گفتارش را نقض نکند و به آن چه دیگران را به آن می خواند، خود نیز پای بند باشد ناسازگاری شخصیت رفتاری معلم با شخصیت گفتاری او، دو زیان مهم در پی دارد:

الف - وجهه ی مربی در نگاه فراگیر مخدوش می شود و از اقتدار معنوی می افتد؛

ب - این پدیده ی اخلاقی - رفتاری شوم، مانع رشد فراگیر شده و حتی او را به سر پیچی از فرمان معلم و مخالفت با او وادار می سازد؛ (رفیعی، ۱۳۸۸، صص ۱۴۰ - ۱۳۹).

علاقه مندی و دل بستگی به شغل معلمی

معلم باید به شغل و حرفه تعلیم، علاقه و دل بستگی داشته باشد و همه توان و نیروی خود را در تفهیم و تقریب مطالب به اذهان شاگردان به کار گیرد. او باید این وظیفه خطیر را بر تمام نیازها و مصالح و منافع شخصی خود در حد ضرورت، در همان محدوده نیازهای اولیه، بلامانع است. (عاملی، ۱۳۸۷، صص ۱۹۶).

اگر علاقه و دل بستگی در این شغل وجود داشته باشد، تحمل تمام سختی ها و مشکلات، از جمله

مشکلات مادی ، مشکلات آموزشی و مشکلات فردی و اخلاقی دانش آموزان ، در سایه صبر ، ممکن خواهد بود ؛ اما اگر این علاقه به تدریس و رویکرد اخروی آن در شغل معلمی وجود نداشته باشد به محض بروز کوچک ترین مشکلی ، معلم به جای رفع آن ، به پاک کردن صورت مسأله و جدایی از این شغل خواهد پرداخت .

رابطه علم و عمل

شهید ثانی می گوید که علم ودانش به منزله درخت و عمل به آن ، به مثابه میوه آن درخت است . غرض و فایده درخت بارور ، میوه آن است و هیچ گاه خود درخت ، هدف نهایی نیست ؛ از این رو معلم باید توجه داشته باشد که آگاهی ها و معارفی را که به دست آورده ، به کار نبندد ؛ چرا که علم به خودی خود ، مقصود نیست . (عاملی ، ۱۳۸۷ ، ص ۱۵۰) . خداوند متعال در قرآن کریم می فرماید : « مَثَلُ الَّذِينَ حُمِّلُوا التَّوْرَةَ ثُمَّ لَمْ يَحْمِلُوهَا كَمَثَلِ الْحِمَارِ يَحْمِلُ أَسْفَارًا بِئْسَ مَثَلُ الْقَوْمِ الَّذِينَ كَذَّبُوا بِآيَاتِ اللَّهِ لَا يَهْدِي الْقَوْمَ الظَّالِمِينَ^۱ : مثل کسانی که [عمل به] تورات بر آنان با رشد [و بدان مکلف گردیدند] ، آن گاه آن را به کار نبستند ، هم چون مثل خری است که کتاب هایی را بر پشت می کشد [و ه] چه زشت است وصف آن قومی که آیات خدا را به دروغ گرفتند و خدا مردم ستمگر را ره نمی نماید » .

و در جای دیگر فرموده است که : « أْتَأْمُرُونَ النَّاسَ بِالْبِرِّ تَنْسَوْنَ أَنْفُسَكُمْ^۲ : آیا مردم را به نیکی فرمان می دهید و خود را [در انجام دادن نیکی فراموش می کنید؟] دادن نیکی [فراموش می کنید ؟ »

۱-سوره جمعه، آیه ۵

۲سوره بقره، آیه ۴۴

امام محمد غزالی به سازگاری و هم خوانی عمل با علم ، چنان اهمیتی قائل است که می گوید : « علم بی عمل دیوانگی است و عمل بی علم بیگانگی » و اگر عمل بر خلاف علم باشد ، مانع رشد می شود . (رفیعی ، ۱۳۸۸ ، ص ۱۷۴) . شهید ثانی برای روشن تر شدن مطلب مثالی می آورد و این چنین می گوید : « عالمی که به علم خود عمل نمی کند ، هم چون بیماری است که بیماری او جز با دارویی که فقط پزشک بسیار ماهری آن را می شناسد ، درمان نمی شود . ابن بیمار ، با زحمت فراوان وقت ملاقاتی از آن پزشک می گیرد . پزشک دارو و مقدار و کیفیت استفاده از آن را برای توضیح می دهد . بیمار هم آن را با خط خوشی می نویسد . بار ها و بار ها آن را می خواند و به بیماران دیگر هم آموزش می دهد ، اما خود به کار نمی بندد . آیا با این وجود سودی به او خواهد رسید و بیماری اش علاج خواهد شد ؟ هرگز . اگر صد بار هم از روی آن بنویسد و به صد مریض دیگر بیاموزد و همه آن ها بدین وسیله شفا یابند و هر شب صد بار از رویش بخواند . تا وقتی به آن عمل نکند ، سودی به حال او نخواهد داشت » . (عاملی ، ۱۳۸۷ ، ص ۱۵۱) . در فرهنگ عامه نیز این مطلب به صورت ضرب المثلی بیان و بر آن تأکید شده است که : « عالم بی عمل به که ماند ؟ به زنبور عسل » .

حسن خلق (تواضع و بردباری)

معلم نباید نسبت به دانش آموزان خود ، رفتار تکبر آمیز در پیش گیرد و بزرگی بفرشد ، بلکه باید در برخورد با آن ها ، فروتنی پیشه سازد . روایت شده است : « عیسی بن مریم (علیهما السلام) فرمودند : این حواریین ، خواهشی دارم که می خواهم آن را بر آورده سازید . عرض کردند یا روح الله ما آماده ایم حضرت از آن جا برخاست و . به شستن پاهای آن ها مشغول شد . عرض کردند شایسته تر این بود که ما پاهای شما را شست و شوی می دادیم . فرمودند : سزاوار ترین مردم به خدمت ، عالم و دانشمند است . سپس فرمودند : من این گونه رفتار نمودم تا شما نیز بعد از من ، مانند من در برابر مردم متواضع باشید . علم و حکمت با تواضع و فروتنی سامان یابد نه با تکبر و خود بزرگ بینی ، همان طور که زراعت در زمین هموار می روید نه برکوه ها ^۱ » . (عاملی ، ۱۳۸۷ ، ص ۱۶۲)

۱ کلینی، ۱۳۶۵، ج ۱، ص ۳۷.

در حدیثی از امام صادق آمده است : « در برابر آن که از شما علم می آموزد ، متواضع باشید . هم چنین در برابر آن که از او علم می آموزید ، فروتن باشید و هم چون دانشمندان جبار و اشراف منش نباشید که طرز رفتار باطل و نابخردی شما ، حق شما را از میان بر دارد .^۱ (همان ، ص ۱۶۲) .

معلم باید در برابر نا بهنجاری های اخلاقی و کژ رفتاری های دانش آموزان بردباری کند و یکی دو بار ، کرده ی آن ها را نادیده بگیرد - به ویژه اگر پنهانی مرتکب خطا شدند - اما اگر تکرار کردند ، لازم است ابتدا آن ها را به طور پنهانی نصیحت و تذکر دهد . (رفیعی ، ۱۳۸۸ ، ص ۱۷۵) .

بنابراین لازم است معلم خلق و خوی خود را بیش تر از آن چه بر دیگران در این جهت لازم و ضروری است ، نسبت به شاگردانش بهبود بخشد و در هنگام ملاقات با ایشان با لطف و مهربانی ، شادابی ، گشاده رویی ، اظهار شادمانی ، ابراز دل سوزی و احسان بر خورد نماید . معلم باید نام دانش آموزان و حاضران در کلاس درسش را ، این که اهل کجا هستند ، بداند و از احوال دانش آموزان مطلع بوده و برای ایشان بسیار دعا کند . (عاملی ، ۱۳۸۷ ، ص ۱۹۵) .

هم چنین دانش آموزانش را با محبوب ترین نام ها و القابشان مورد خطاب قرار دهد و به گونه ای از آن ها یاد کند که موجب حفظ شخصیت و ارزش و مقام آن ها بوده و از تحقیر به دور باشد ؛ چرا که این سیره و روش رسول اکرم (صلی الله علیه و آله و سلم) در برخورد با اصحابش بود. این روش ، موجب ایجاد شرح صدور قوت قلب در طرف مقابل می شود دو عرصه و مجال در خواست و سؤال را برای او گسترده تر می نماید و محبت او را بیش از پیش می کند . (همان ، ص ۱۹۴) . اگر یکی از شاگردانش در جلسه درس حضور نیافت و غایب بود ، از احوال او و علت غیبت او پرس و جو کند ؛ اگر بیمار بود ، به عیادتش برود ؛ اگر گرفتاری داشت ، در صدد رفع آن بر آید و اگر به مسافرت رفته بود ، خاندان او را مورد تفقد قرار دهد که این نیز سیره و روش رسول اکرم (صلی الله علیه و آله و سلم) بوده است . (همان ، صص ۱۹۵ - ۱۹۴) .

۱. همان، ص ۳۶.

باید توجه داشت که این جلب محبت دانش آموزان و استفاده نیکو از عواطف و احساسات او ، نقش بسیار مهمی در موفقیت بیش تر معلم در رسالتش خواهد داشت . دانش آموز باید بداند که علم ، او را رستگار و سعادتمند می کند و برای رستگاری و خوشبختی باید معلم خود را گرمی بدارد و در مقابل او فروتن باشد برای همین معلم باید چنان رفتار کند که شخصیتی خواستنی باشد تا اطاعت از آموزگار برای دانش آموز خوشایند باشد . (رفیعی ، ۱۳۸۸ ، ص ۱۳۹) . تجربه نیز ثابت کرده است که در بسیاری از موارد ، دانش آموزانی وجود داشته اند که بر اثر رفتار و کردار شایسته معلم و محبت او ، جذب وی شده و در درس آن معلم ، موفقیت بیش تری نسبت به سایر دروس پیدا کرده اند . البته محبت معلم با شاگرد نیز باید حد و اندازه خاص خودش را داشته باشد تا زیادی محبت ، به سوء استفاده دانش آموزان منجر نگردد .

صلاحیت و شایستگی برای تعلیم و تربیت

کسی که می خواهد عهده دار امر خطیر معلمی گردد ، باید قبلاً مراتب صلاحیت و شایستگی خود را به لحاظ علمی ، گفتاری و رفتاری ، فراهم آورده باشد (عاملی ، ۱۳۸۷ ، ص ۱۷۹) در حدیثی از امام صادق (علیه السلام) آمده است : « گروهی از عالمان به مردم می گویند از ما بپرسید در حالی که ممکن است اطلاعات درست و کافی نداشته باشند ، این ها در قعر ششم جهنم قرار دارند »^۱ . (همان ، ص ۱۳۹) .

از نگاه غزالی، وقتی معلم وارد امر تعلیم می شود دست به کار بسیار بزرگی زده است و این کار آدابی دارد ، زیرا چشم و گوش فراگیران به معلم است . پس معلم باید نخست به خودش بپردازد و خود را اصلاح و شایسته معامی کند و به آدابی آراسته و پای بند شود که یاور او در فرایند تعلیم و تربیت و از شرایط کامیابی او است . (رفیعی ، ۱۳۸۸ ، ص ۱۷۳) .

۱-ومن العلماء یضع نفسه للفتیا ویقول سلونی ولعله لایصیب حرفواحدواوالله لایحب المتکلفین فذاک فی الدرک السادس من النار(شیخ صدوق، ۱۴۰۳ هـ. ق، ج ۲، ص ۳۵۲).

کوشش در علم آموزی به دیگران

به درستی که خداوند متعال نظیر عهد و میثاقی را که از انبیاء گرفته ، از دانشمندان نیز گرفته تا علوم دانش ها را برای مردم بازگو نمایند و کتمان نکنند . معلم باید در سایه صبر و تلاش ، همواره به علم آموزی به دیگران مبادرت ورزد و کوتاهی و قصور متعلمین ، او را از هدفش باز ندارد . هم چنین باید تا جایی که شاگردان پذیرش دارند ، علمی را که در اختیار دارد ، به آن ها آموزش دهد و در این راه از چیزی دریغ نرزد . در حدیثی از رسول اکرم (صلی الله و علیه و آله و سلم) آمده است که : « کسی که علم و دانش سودمندی را کتمان کند و از نشر و تعلیم آن دریغ ورزد ، خداوند متعال بر چهره او لگامی آتشین افکند »^۱ .

در حدیثی دیگر از پیامبر اسلام (صلی الله علیه و آله و سلم) آمده است : « هرگاه مؤمن کلمه ای نیک بشنود و به کار ببندد و به دیگری بیاموزد ، از عبادت یک ساله برای او بهتر است » . (رفیعی، ۱۳۸۸، ص ۲۱۰)

هم چنین از حضرتش شنیده شده : « دانشمندان این امت ، دو دسته اند : گروهی که خداوند به آن ها علم داده و آن ها ، آن را عاری از هر گونه آزمندی و سود جویی در اختیار دیگران قرار می دهند . برای چنین دانشمندانی ماهیان دریا ، جنبندگان خشکی و پرندگان آسمان ، طلب آمرزش و مغفرت می کنند . آنان با جلال و شکوه ویژه ای در نزد خداوند حضور می یابند و با پیامبران و فرستادگان الهی هم دم خواهند بود ؛ گروه دیگر کسانی هستند که خداوند متعال آنان را از علم و آگاهی بهره مند ساخته ، ولی آن ها از تعلیم و ارشاد دیگران دریغ می ورزند و منافع مادی را مد نظر دارند . چنین دانشمندانی با دهان بندی از آتش محشور می گردند و منادی بانگ بر می دارد که این ها کسانی بودند که در دنیا با هدف سود جویی ، از تعلیم دیگران دریغ می ورزیدند . آن هابدین سان باقی می مانند تا به حساب همه رسیدگی شود »^۲ .

عاملی ۱۳۸۷، ص ۱۳۶)

۱- من کنتم علما نافعاً الجمه الله بلجام من نار. (مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۵، ص ۷۸)

۲- همان ، ص ۵۴

از امام صادق (ع) نقل شده است: « در نوشتاری از امام علی (علیه السلام) چنین خواندم که خداوند از نادانان پیمان نگرفت که به دنبال دانشمندان بروند، مگر آن گاه که قبلاً از دانشمندان پیمان گرفت علم و دانش را در اختیار جاهلان بگذارند؛ چرا که علم و دانش در مرحله ای پیش از جهل و نادانی وجود داشته است.»^۲ هم چنین ایشان جایگاه دانشمندی که دوست دارند اندوخته های علمی خود را ذخیره کنند و نمی خواهند آن ها را در اختیار دیگران قرار دهند، نخستین مرتبه دوزخ می داند.^۳ در روایت دیگری از آن حضرت ضمن تفسیر آیه «وَلَا تُصَعِّرْ خَدَّكَ لِلنَّاسِ وَ لَا تَمْشِ فِي الْأَرْضِ مَرَحًا»^۴: متکبرانه روی از مردم بر مگردان، و در زمین با ناز و غرور راه مرو «آمده است: «باید سهم و بهره از علم را به طور مساوی به آن ها بپردازی و تبعیض روا مداری»^۵. در حدیث دیگری نیز از ایشان نقل شده است: «زکات علم، تعلیم آن به بندگان خداست»^۶. (همان، ص ۱۸۵).

عدم تقبیح علومی که در آن ها تخصص ندارد

معلم باید به فلسفه ی تعلیم و تربیت و آموزش علوم توجه داشته باشد و فراموش نکند که هر دانشی در جای خود سودمند و در خور فراگیری است وی نباید درس هایی را که خودش تدریس نمی کند و یا در آن ها تخصص ندارد، تقبیح کرده، در نظر دانش آموزان بی ارزش و کم اهمیت جلوه دهد. معلم باید بدانند دانش ها با یکدیگر ارتباط دارند و بعضی از آن ها وابسته به بعضی دیگر است و برخی انسان را به خدا نزدیک می کند و پاره ای دیگر دست گیر او در این راه است.^۱ (رفیعی، ۱۳۸۸، ص ۱۷۴).

۱. کلینی، ۱۳۶۵، ج ۱، ص ۴۱.

۲. شیخ صدوق، ۱۴۰۳ ه. ق، ج ۲، ص ۳۵۲.

۳. سوره لقمان، آیه ۱۸.

۴. لیکن الناس عندک فی العلم سواء. (کلینی، ۱۳۶۵، ج ۱، ص ۴۱).

۵. زکاة علم تعلمه عباد الله. (همان، ص ۴۱).

۶. غزالی، احیاء علوم الدین، ترجمه ی مؤیدالدین خوارزمی به کوشش حسین خدیوچم، ۱۳۶۴.

شهید ثانی نیز هم راستا با غزالی می گوید : معلم نباید علوم ، دانش ها و روش هایی را که تدریس نمی کند یا در آن ها تخصص ندارد ، تقبیح کرده ، چرا که این کار ، کار افراد کم فضل و نادان است . (عاملی ، ۱۳۸۷ ، ص ۲۰۱) و این نکته را نیز متذکر می شود که در بسیاری از موارد ، راه های متفاوتی برای رسیدن به جواب یک مسأله وجود دارد و هر کسی ممکن است با استفاده از روشی خاص و براساس برداشت خود از سؤال ، به حل آن بپردازد که در صورت دست یابی به نتیجه درست و منطقی نباید به روش ها او خرده گرفت .

ویژگی های اخلاقی در ارتباط با شاگرد

- دعوت به صفات پسندیده

معلم باید دانش آموزان را به تدریج با ویژگی ها و خصوصیات پسندیده آشنا کند و آن ها را با توجه و مراقبت از حالات خود ، در تمام شئون آشکار و نهان زندگی سوق دهد . در نخستین گام از این مرحله ، دانش آموزان را به خلوص نیت و انجام کار ها - به خصوص در تحصیل - برای خدا تشویق نموده ، فانی بودن این دنیا و جاودانه بودن زندگی اخروی را به آن ها یاد آور شود . (عاملی ، ۱۳۸۷ ، ص ۱۸۹) . این شهید بزرگوار در ادامه ، تأکیدش را بر این مطلب مضاعف کرده ، چنین می گوید که معلم باید دانش آموزان را از اشتغال به امور غیر واجب یا واجب کفایی ، پیش از واجب عینی (مانند اصلاح نفس ، پاک کردن درون از آلودگی) بر حذر دارد . او باید برای این مهم ابتدا با عمل خود و سپس با زبان و گفتارش راهنمای آن ها باشد . (همان ، ص ۱۹۶) .

معلم باید راهنمای اخلاقی شاگردان خود باشد و در مشاوره راهنمایی تحصیلی او کوتاهی نکند ؛ مثلاً از او بخواهد در آموزش دانش ها ، اصل تدرج و حرکت از آسان به دشوار را رعایت کند و پیش از آموزش مقدمات و پیش نیاز ها به دانش های اصلی و دشوار نپردازد و همچنین معلم باید به فلسفه ی آموزشی شاگردان خود توجه کند و چنان چه نیاز افتد آن را اصلاح نماید .

مثلاً اگر متوجه شد که شاگردی علم را دام دنیا کرده است ؛ با شروطی ویژه او را ارشاد کند و به پاک نیتی دعوت کند و تلاش کند این فلسفه ی آموزشی را به او القاء کند که تعلیم و تعلم عبادت است ، پس نباید غیر از رضای خداوند باشد . (رفیعی ، ۱۳۸۸ ، ص ۱۷۴) .

در قسمت های قبل هم بیان شد که دانش آموزان به شدت تحت تأثیر گفتار ، کردار ، رفتار و حرکات معلم قرار داشته و دائماً در حال الگو برداری از معلمان در تمام زمینه ها هستند . دعوت به صفات پسندیده هم باید به گونه ای توسط معلم صورت پذیرد که دانش آموزان باور داشته باشند معلم به آن چه که توصیه می کند ، پای بند است ؛ چرا که در غیر این صورت دانش آموزان معلم را مانند عالم بی عمل دانسته و اهمیتی به او و توصیه های او نخواهد داد .

- انصاف در نقد اقوال دیگران و احترام به دیگر معلمان

معلم باید جنبه های اخلاقی رد نظریات دیگران یا ایراد گرفتن از آن را مد نظر قرار دهد ؛ یعنی اگر رأی و نظر کسی را تضعیف می کند ، به شاگرد بفهماند که منظور او صرفاً بیان حق و واقعیت و ارشاد آن هاست و هدفش در چنین مناقشات اظهاری تفوق و برتری بر دیگران یا شکست دادن آن ها نیست . او باید در این رهگذر از نیت و هدف مطلوب ، صحیح ، انسانی و حس حقیقت جویی برخوردار باشد و نباید قصد و غرض او صرفاً اظهار خطا و لغزش دیگران و ابراز استوار اندیشی و ژرف نگری خود باشد . (عاملی ، ۱۳۸۷ ، ص ۱۹۷)

معلم هرگز نباید نزد شاگردان از دیگر معلمان بدگویی کند و یا حتی لغزش و خطای آن ها را یاد آوری کند ، چرا که این کار هم غیبت و حرام است و هم باعث تزلزل شخصیت و اقتدار معلمان می شود و شاگردان را نسبت به معلمان جسور می کند و زشتی آن خطا ها را از بین می برد و شاگردان را نسبت به انجام آن کار ها بی پروا می سازد . (رفیعی ، ۱۳۸۸ ، ص ۱۷۵)

مواسات با دانش آموزان

معلم باید آن چه را برای خود دوست می دارد و می پسندد ، برای دانش آموزانش نیز بخواهد و بپسندد و آن چه را برای خود نمی پسندد ، برای آن ها هم نخواهد که این گونه مواسات و برابر اندیشی نسبت به شاگردان ، حاکی از کمال ایمان است . در احادیث صحیح و معتبر چنین آمده است : « هیچ یک از شما نمی تواند عنوان مؤمن را احراز کند ، مگر آن گاه که نسبت به برادر دینی ایمانی خود ، همان چیزی را بخواهد که درباره خود نسبت به آن احساس علاقه می کند »^۱ .

و شکی نیست که دانش آموز بالاتر از برادر بلکه فرزند انسان محسوب می شود ، زیرا علم و دانش ، اساس و عامل نوعی قرب و خویشاوندی روحی و معنوی است که از هر گونه خوشاوندی جسمانی والاتر است (همان ، ص ۱۹۰) . غزالی نیز معلم را پدر معنوی شاگردان می داند و تأکید دارد که معلم باید نسبت به شاگردان مانند پدری مهربان ؛ دلسوز و فداکار و با گذشت باشد (رفیعی ، ۱۳۸۸ ، ص ۱۷۳) . اگر این احساس و رابطه فرزندی نسبت به شاگرد در معلمان وجود داشته باشد ، انگیزه آن ها در امر تعلیم بیش تر شده و دقت بیشتری در این را صرف خواهند کرد . هم چنین پذیرش خطا و اشتباه دانش آموزان از جانب معلم نیز به مراتب آسان تر خواهد شد . همچنین در حدیثی از امام باقر (علیه السلام) آمده است : « تقوا پیشه ساز . به برادر ایمانی خود نیکی کن و برای او خواهان همان خوبی هایی باش که خود خواهان آن هستی و از هر امری که احساس تنفر و دل زدگی می کنی ، برای برادر ایمانی خود هم آن را نخواه و اکراه داشته باشد . اگر از تو درخواستی نمود ، از وی دریغ مدار و اگر از عطا و بخشش به تو خودداری کرد ، بخشش و عطایت را به او عرضه کن . نباید از هیچ خیر و احسانی نسبت به او سیر و ملول گردی ، چنان که او نیز باید این گونه باشد . بازو و یاور او باش که او بازو و یاور تو باشد و ... » شهید ثانی در این جا می افزاید : این حدیث و هر حدیث دیگری که بازگو کننده حقوق متقابل برادران و خواهران مسلمان نسبت به هم باشد ، رعایت محتوایش در مورد معلم و شاگرد ، لازم تر و ضروری تر است . (عاملی ، ۱۳۸۷ ، صص ۱۹۱-۱۹۰)

۱. لایوئن احدکم حتی لاخیه مایحب لاخیه مایحب لنفسه (کلینی، ۱۳۶۵، ج ۱، ص ۹۵)

- توجه به توانایی ها و ویژگی های فردی هر دانش آموز

غزالی از آموزگاران می خواهد در فرایند آموزش ، قدرت فراگیری دانش آموزان را در نظر بگیرند و از آموزش زود هنگام و آن چه فراتر از درک آن هاست خودداری کنند بنابراین مربی در تربیت دانش آموزان باید به تدریجی بودن بود و نمود ویژگی ها و توانمندی های آن ها ، توجه داشته باشد . (رفیعی ، ۱۳۸۸ ، صص ۱۴۸-۱۴۷) . معلم باید در تفهیم مطالب ، درجه استعداد و قدرت درک و توانایی حافظه هر کدام از دانش آموزان را در نظر گیرد و هر کدام از آن ها را با توجه به میزان فهمشان ، مخاطب قرار دهد ، به طوری که با شاگردی که دارای نیروی تشخیص بالایی است ، فشرده و به اشاره سخن گوید و برای دیگران به خصوص آن ها که گرفتار رکود و توقف ذهنی یا کمبود علمی هستند ، مطلب را با بسط و تفصیل بیش تری توضیح دهد . (عاملی ، ۱۳۸۷ ، ص ۱۹۶) . چرا که اگر این خصوصیات دانش آموزان توسط معلم در نظر گرفته نشود و بخوهد با همه ، یکسان برخورد داشته باشد ، کلاس برای بعضی دانش آموزان بسیار کسالت آور و برای برخی سطح بالا خواهد بود که در هر دو این حالات ، دانش آموزان از کلاس بهره کافی را نخواهند برد . پس معلم باید توانایی ذهنی و ویژگی های فردی دانش آموزان را در نظر بگبرد .

- رعایت مساوات در توجه و محبت به شاگردان

غزالی نو آموز را به پرنده ای وحشی تشبیه کرده است که جز با مهربانی و نرمش به راه نمی آید و عمل تربیت را مهر آمیز می داند و گونه ای دایگی انسان از سوی خداوند نسبت به هم نوع است . (رفیعی ، ۱۳۸۸ ، صص ۹۷-۹۵) . ولی معلم در اظهار محبت و توجه به شاگردان - در صورتی که از لحاظ سن و فضیلت و دین داری تقریباً با هم برابرند - تفاوت و تبعیض روا دارد و به آن ها تظاهر نماید ، چرا که این امر موجب دلتنگی و بیگانگی روحی آن ها از یکدیگر می گردد . اما اگر به برخی از دانش آموزان به سبب سعی و کوشش در تحصیل و حسن ادب ، محبت بیشتری کرد و علت آن را هم برای همگان بیان نمود ، مانعی ندارد ؛ بلکه تقدیر و احترام شاگرد کوشا ، عامل مؤثری در ایجاد تحرک و سعی و کوشش در سایرین است . (عاملی ، ۱۳۸۸ ، ص ۱۹۹) . البته معلم باید هنگام بیان علت محبت بیشتر به یک یا چند دانش آموز ، این نکته را متذکر گردد که هر کدام دانش آموزان دیگر نیز ، در صورت دارا شدن و برخورداری از این ویژگی ها در شرایط یکسان ، از همین محبت و توجه برخوردار خواهند شد .

- تنبه

معلم باید دانش آموزانش را از رفتار های زشت و ناپسند ، ارتکاب محرمات و مکروهات ، معاشرت با کسانی که لایق و مناسب معاشرت با او نیستند ، کلام زیاد و بی فایده و هر آن چه او را از مطالعه و اشتغال به درس دور می کند ، باز دارد . (همان ، ص ۱۹۱) هم چنین از سر سختی ، کینه توزی ، بی ادبی ، فریاد زدن ، صدای بلند ، جسارت به حاضران ، برتری جویی بر دیگران ، خوابیدن در کلاس درس ، خنده بی دلیل ، مسخره کردن دیگران و نظایر این ها باز دارد . (همان ، ص ۲۱۴) .

غزالی نیز بر این نکته تأکید دارد که درست آن است که معلم در برابر نا بهنجاری های اخلاقی شاگردان بردباری کند و یکی دو بار ، رفتار و کرده ی آن ها را نادیده بگیرد - اما اگر تکرار کردند لازم است در مرحله ی نخست به صورت پنهانی و در خلوت به آنان تذکر و هشدار داد و نصیحت کند و سرانجام اگر مهر و محبت مؤثر نبود ، تهدید کند و اگر سودمند نبود ، آن وقت می تواند تنبیه بدنی انجام دهد ولی نباید زیاده روی کند و حد شرع را بشناسد . (رفیعی ، ۱۳۸۸ ، ص ۱۷۵) .

تنبه و بیدار نمودن ، می تواند از راه های مختلف صورت پذیرد . در اولین مرحله اگر دانش آموزان تعریض و کنایه و ایما و اشاره به لغزش و تخلف خود پی برد و از آن دست برداشت ، هدف و غرض حاصل شده و از این رو نباید در ابتدا به صورت آشکار و بی پرده برخورد نمود و افشا و پرده دری کرد . شهید ثانی در این مورد می گوید : که در ابتدا باید به تعریض و نه تصریح و به رحمت و نه به توبیخ برخورد نمود ؛ چرا که تصریح و آشکار گویی پرده هیبت و ابهت استاد را از هم دریده و موجب فزونی جرأت و جسارت دانش آموز می گردد و وی را به اصرار بر آن کار تحریک می کند . (عاملی ، ۱۳۸۷ ، ص ۱۹۱) .

اگر این روش مؤثر نیفتاد و سود نبخشید ، در غیاب دیگران و به تنهایی با او صحبت کند و او را ارشاد و هدایت نماید .

مرحله بعد ، تذکر در جمع و حضور دیگران است تا و سایرین متنبه شده و در صدد تخلف بر نیاید و اگر تذکر با مهر و عطوفت و ملایمت مؤثر نبود ، با شدت لحن و خشونت در گفتار او را از آن افعال نهی کند . دست آخر ، اگر هیچ کدام از این موارد مؤثر واقع نشد ، باید او را برای مدتی از محیط تعلیم و تربیت طرد نمود و بیرون کند تا هم سوء رفتار او به دیگران سرایت نکند و هم خودش متنبه گردد . (همان ، ص ۱۹۲)

ویژگی های اخلاقی در ارتباط با جلسه درس

- نیت و انگیزه

اولین و اساسی ترین نکته مهم برای انجام هر کاری ، نیت آن کار است . به سبب نیت است که گاه عمل همانند گوهری گران بها آن چنان ارزشمند می گردد که نمی توان قیمتی بر آن نهاد ، گاهی هم ، هم چون سفال و کوزه ای شکسته و فاقد ارزش ، چنان پست می شود که وبال صاحبش شده و در دیوان گناهان او ثبت می شود . بنابراین معلم باید انگیزه عمل خود را صرفاً خداوند متعال ، امتثال امر او ، اصلاح نفس و هدایت بندگان به حقایق دین قرار دهد و نباید هدف از تعلیم را کسب مال ، مقام ، شهرت و برتری بر دیگران و نظایر این ها قرار داد که ثمری جز خواری نخواهد داشت و موجب خشم خداوند متعال خواهد شد . (همان ، صص ۱۳۲-۱۳۱) . هر کسی که نیت خود را پاک کند و به هیچ وجه به طرف ضد ارزش های باطل و دروغ و شرارت نرود و هرگز از ارزش های حق ، راستی و خیر دست بر ندارد شایسته است بگوید : « ادبني ربي فأحسن تأديبي » . چنین کسی شایسته است دیگران را تأدیب ، تهذیب ، تزکیه ، تطهیر کند و آموزش دهد . (رفیعی ، ۱۳۸۸ ، ص ۱۲۰) و مشمول این آیات از قرآن کریم می گردد که « قل هل ننبئکم بالأخسرين أعمالاً الذین ضلّ سعئهم فی الحیاة الدنیا و هم یحسبون أنّهم یحسبون صنعا^۱ : بگو آیا شما را از زیان کار ترین مردم از جهت عمل آگاه کنم ؟ [آنان] کسانی هستند که کوششان در زندگی دنیا به هدر رفته [و نابود شده است] در حالی که خود می پندارند خوب عمل می کنند » .

۱.سوره ی کهف، آیات ۱۰۴-۱۰۳

و یا این آیه : « مَنْ كَانَ يُرِيدُ الْعَاجِلَةَ عَجَّلْنَا لَشَهُ فِيهِمَا مَا نَشَاءُ لِمَنْ نُرِيدُ ثُمَّ جَعَلْنَا لَهُ جَهَنَّمَ يَصْلَاهَا مَذْمُومًا مَدْحُورًا^۱ : هر کس [همواره] دنیای زودگذر را بخواهد [چنین نیست هر چه بخواهد به دست آورد بلکه] هر چه را ما برای هر که بخواهیم ، به سرعت در همین دنیا به او عطا می کنیم ، آن گاه دوزخ را در حالی که نکوهیده و رانده شده از رحمت خدا وارد آن می شود ، برای او قرار می دهیم . « . بنابراین ، نیت خالص ، مقدمه کار موفق است و اگر چنین باشد ، در سایه الطاف و توجهات خداوند خواهد بود و نتیجه ای مضاعف خواهد داشت . پس توجه به این امر ، از مؤکداتی است که هر معلمی باید سر لوحه کار خویش قرار دهد . رسول اکرم (صلی الله علیه و آله و سلم) فرموده اند : « ارزش و اعتبار عمل و رفتار هر فردی ، مطابق نیت و قصد اوست و به درستی که برای هر فردی همان چیز می ماند که نیتش را کرده است^۲ . « . هم چنین فرموده اند : « نیت مؤمن بهتر از عمل اوست^۳ . و در جای دیگر از حضرت روایت شده است که « مردم در روز قیامت بر حسب نیت ها و اراده های خویش مبعوث می گردند^۴ . « . (همان ، صص ۱۳۳-۱۳۱) .

همان گونه که در این دست از احادیث ملاحظه می شود ، انگیزه و نیت نقش بسیار مهمی دارد و مبادا کسب مقام ، مال و ثروت ، شهرت ، لذت ، برتری جویی ، دل خوشی داشتن پیروان زیاد ، برانگیختن مدح دیگران و نظایر این ها هدف باشد . اهمیت این امر تا بدان جاست که توصیه شده اگر این صفات مهلک را در خود حس می کنید ، با مراجعه به عالمان عامل به اصول اخلاق و یا طبق آن چه در کتب اخلاقی آمده است ، به علاج خود برخیزید و اگر موفق نشدید ، راه عزلت پیش گیرید و گم نامی پیشه سازید و خود را در معرض پرسش قرار ندهید تا زمانی که این حالات را در خود علاج نمایید . (همان ، صص ۱۴۴-۱۴۳)

۱.سوره اسراء ، آیه ۱۸ .

۲.انما الاعمال بالنیات و انما لامری مانوی (نوری طبرسی ، ۱۴۰۸ ق ، ج ۱ ، ص ۹۰) .

۳.نیه المومن خیرمن عمله(کلینی،۱۳۶۵،ج۲،ص۸۴).

۴.انما یبعث علی نیاتهم (مجلسی،۱۴۰۳ق،ج۲۴۹،۶۷).

البته باید توجه داشت که منظور از نیت ، گفتن الفاظ خاصی نیست ؛ بلکه منظور ، برانگیختن دل و تحکیم اراده برانجام کاربهدفی که مدنظر داریم است.(همان،ص۲۰۷) معلم به ظاهر نیت خود را به صورت روزانه و قبل از ورود به کلاس بیان نکند ، اما همین که با اهدافی غیر از اهداف مادی و دنیوی این شغل را انتخاب کرده و پا در این راه گذاشته باشد ، کافی است .

توکل

آن چه پس از پاک کردن نفس از رذائل بر معلم لازم است ، توجه به خداوند متعال و درخواست فیض از درگاه احدیت است ؛ چرا که به فرموده امام صادق (علیه السلام) علم با کثرت تعلم نمی شود ؛ بلکه آن نوری است که خداوند متعال در قلب هر کسی که هدایتش را بخواهد ، قرار می دهد . در نتیجه بر همگان و به ویژه اهل علم است که بر خداوند متعال توکل نموده ، امورشان را به او واگذار نمایند و تکیه بر احدی از بندگان خدا یا اسباب مادی نداشته باشند که در غیر این صورت شکست خورده و مأیوس خواهند شد . (همان ، صص ۱۶۰-۱۵۹) .

در این زمینه در حدیثی از امام صادق (علیه السلام) نقل شده که خداوند متعال می فرماید : « به عزت و شکوه و بزرگواری و مقام والایم در عرش سوگند ، امید و آرزوی هر آرزومندی را که به غیر من روی آورد و دل بندد ، به نا امید می مبدل می سازم و بر قامت چنین کسی - از دیدگاه مردم - لباس خواری و مذلت می پوشانم ؛ او را از درگاه خود می رانم و پیوند او را از خویش می گسلم . او در دشواری و مشکلات زندگی به غیر من امیدوار شده است ، در حالی که نا همواری ها و مشکلات در قبضه قدرت من قرار دارد . چشم امید به غیر من دوخته و درگاه دیگری را می کوبد ، با این که کلید مشکل گشای تمام در های بسته در دست دوخته و در گاه دیگری را می کوبد ، با این کلید مشکل گشای تمام در های بسته در دست من است و درگاه من همواره به سوی بندگان می خوانند ، گشوده است .

آیا کسی هست که در مصائب چشم به من دوخته باشد و من امید ها و آرزو های او را بر آورده نساختم

باشم !؟

آیا کسی هست که در مسأله ای مهم و کاری عظیم به من امید بسته و من نومیدش ساخته باشم؟! امید و آرزو های بندگانم را حفظ و ضمانت کرده ام ، ولی آن ها به این حفظ و ضمانت راضی و دل خوش نیستند . آسمان هایم را از موجوداتی مشحون ساخته ام که هیچ گاه از تسبیح و تقدیس خسته نمی شوند . به آن ها فرمان داده ام که هیچ دری را به روی بندگانم نبندند ؛ ولی این بندگان به گفتار و وعده های من اطمینان نکرده اند . آیا نمی دانند که اگر حادثه ای سنگین آن ها را بکوبد و ضربه ای بر آن ها وارد سازد ، جز من کسی قادر به جلوگیری و از بین بردن آن ها نیست ؟ مگر آن گاه که به اذن و اراده من ، کسی بتواند غمگسار و یاور دیگری باشد . پس چه شده که می بینم بنده ای از من دل بریده و روی گردانده است؟! در مقام وجود و کرم نعمت هایی به وی ارزانی داشته ام که آن ها را از من درخواست نکرد ، بلکه با غیر من در میان گذاشت . آیا او چنین می پندارد که با این که من همواره پیش از درخواست و تقاضایش ، وی را مشمول عطای خویش قرار می دهم . آن گاه که درخواست کند ، از وی دریغ می دارم؟! آیا من بخیلیم؟! آیا جود و کرم از آن من نیست؟! آیا من کانون و مرکز امید ها و آرزو ها نیستم؟! آیا کسی که از من قطع امید می کند به غیر من پناه می برد ، ترس و بیمی ندارد که مبدا آرزو هایش بر باد برود؟! اگر تمام ساکنان کرات آسمانی و مردم کره خاکی امید و آرزو های خود را من در میان گذارند و من در مقام بر آورده ساختن آرزو هایشان به هر یک همان مقدار عطا کنم که در برابر خواسته همگان باشد ، به اندازه عضوی از یک مورچه از ملک و دارایی من کاسته نمی شود . آن ملک و دارایی که من مدیر و نگهبان پایداری و بقا و استمرار آن هستم ، چگونه دست خوش کاهش و نقصان می گردد؟! وای بر کسی که از رحمت من نومید است و از فرمان من سر می پیچد و مراقب من نیست . چنین کسی بد فرجام و تیره بخت است. (کلینی، ۱۳۶۵، ج ۲، ص ۶۶)

غزالی نیز در مورد توکل می گوید : توکل یعنی باور راسخ داشتن است به آن چه که خداوند وعده داده است . یعنی ، اعتقاد کامل داشته باشی به این که آن چه خداوند برایت مقدر نموده است ، حتماً انجام می شود ؛ هر چند همه ی موجودات عالم بکوشند آن را از تو دور کنند . و هم چنین آن چه خداوند برایت مقدر نموده است ، هرگز به تو نخواهد رسید ؛ هر چند که همه موجودات عالم در راه رسیدن آن به تو ، تو

را یاری دهند . و توکل یکی از محاسن اخلاقی است که یک شیخ (معلم) باید داشته باشد . (غزالی ، ترجمه ی زاهد ویسی ، صص ۴۴-۴۵) .

- حق پذیری

معلم و صاحب دانش باید بکوشد نیرویی به دست آورد که در سایه آن ، در برابر حق و واقع تسلیم باشد و اگر در سخنان و اعمال خود دچار خطایی شد - گر چه این اشتباه و لغزش را فردی را کم سال تر یا پایین تر از او به وی تذکر داده باشد - از رجوع به حق دریغ ننماید . رسول بزرگوار اسلام (صلی الله علیه و آله و سلم) فرموده اند : « کسی که ذره ای کبر و خود بزرگ بینی در درون او باشد ، به بهشت وارد نمی شود . بعضی از یاران آن حضرت عرض کردند : در این صورت هلاکت و بدبختی ما را تهدید می کند ، چرا که برخی از ما به کفش خوب و لباس زیبا احساس علاقه و دل بستگی دارد .

حضرت فرمودند : این علاقه ، کبر نیست . کبر و خود بزرگ بینی ، عدم اعتراف به حق و حقیر شمردن مردم است ^۱ . (عاملی ، ۱۳۸۷ ، ص ۱۷۵) .

انسان ، جائز الخطاست و هیچ انسان عادی ، از خطا و اشتباه مصون نیست . اما کنار گذاشتن غرور انسانی و پذیرش خطایی که مرتکب شده ایم ، همان حق پذیری است که معلم می تواند با رعایت این خصوصیت ضمن بالا بردن ابهت خویش ، به دانش آموزان نیز بیاموزد که همواره پذیرنده خطا و اشتباه خود بوده و در یادگیری ، دچار غرور نشوند .

۱. کلینی، ۱۳۶۵، ج ۲، ص ۳۱۰.

حق گوئی

معلم باید به مقدار وسیع و توانایی خویش - حق را بدون سازش کاری با فردی ، اظهار کند و در این جهت تکلیف او بیش تر و وظیفه ی او سنگین تر از دیگران است . به همین جهت است که پیامبر اکرم (صلی الله علیه و آله و سلم) فرموده اند : « آن گاه که بدعت ها و مرام های بی سابقه و باطل در میان امت من پدید آید ، لازم است عالم و دانشمند علم خود را اعلام کند ، وگرنه محروم و مطرود از رحمت خداوند متعال می گردد » . اگر معلمان و صاحبان علم ، در این جهت سهل انگاری یا کوتاهی کنند و برای راحتی و به زحمت نیفتادن خود ، رفتار سازش مآبانه پیش گیرند ، موجب چیرگی و غفلت و نادانی بر مردم ، کوتاهی در انجام وظایف محوله یا حتی فراهم شدن موقعیت و زمینه برای افراد تبهکار و ظالم خواهد شد . (همان ، صص ۱۸۷-۱۸۶) غزالی به صاحبان علم توصیه می کند : برای این که در روز قیامت ، علم و دانشی که دارید ، بلای جان تان نگردد وقتی بین گروهی مسئله ای پیش آمد برای آن که حق ظاهر شود و تباه نگردد ، جایز است بحث و مناظره نمایی و زبانت جز حق چیز دیگری جاری نشود . (غزالی ، ترجمه ی زاهد ویسی ، صص ۴۸-۴۷) . پس بر معلم است که حق پذیر حق گو باشد تا به این شیوه ، ضمن پذیرش و گفتن حق ، شاگردان خود را نیز به این عمل ترغیب کرده و این صفات را در دانش آموزان ، نهادینه سازد.

بردباری و مدارا

یکی از مهم ترین ویژگی های یک معلم ، حلم و بردباری است . باید گفت بسیاری از آن چه در بالا ذکر شد و آن چه در ادامه می آید ، جز در سایه صبر و بردباری حاصل نخواهد شد . در حدیثی از رسول مکرم اسلام (صلی الله علیه و آله و سلم) آمده است که کسی که به او علم می آموزید و یا از او علم می آموزید ، نرم و ملایم باشید^۱ . هم چنین در حدیث دیگری از آن حضرت آمده است : « معلم باشید اما تعلیم را سخت و نا هموار مسازید ، چرا که آموزگاری که با آمیزه محبت درس می دهد ، بهتر از فرد درشت

خو و سخت گیر است^۲ . (عاملی ، ۱۳۸۷ ، صص ۱۹۳-۱۹۲)

۱. لینوا لمن تعلمون و لمن تتعلمون منه (غزالی ، بی تا ، ج ۳ ، ص ۱۵۳) .

۲. اعلموا و لا تعنفوا فإن المعلم خیر من المعنف . (شیخ صدوق ، ۱۴۰۳ هـ ق ، ج ۱۰ ، ص ۲۴۱) .

از امام صادق (علیه السلام) نقل شده است که امیر المؤمنین (علیه السلام) فرموده اند : « عالم سه علامت دارد ، علم ، بردباری و سکوت ؛ عالم نما نیز سه علامت دارد ؛ با اندیشمندان برتر از خود با رفتار های گناه آلود درگیر می شود ، به پایین تر از خود با قهر و غلبه ظلم می کند و از ستمگران حمایت و پشتیبانی می کند^۳ ». (همان ، ص ۱۸۳) . از آن جا که معلمی شغل انبیاست ، شهید ثانی به معلمان توصیه می کند در انجام وظایف خود به پیامبر اکرم (صلی الله علیه و آله و سلم) و سایر انبیا (علیهم السلام) تأسی جویند و رنج ها و محنت هایی را که آن بزرگواران در راه تعلیم بشر متحمل شده اند ، به یاد آورند . (همان ، ص ۱۶۵) . از جمله ثمرات این حلم و بردباری ، رفق و مدارا با دانش آموزان است . شهید ثانی در این زمینه به مواردی اشاره می نماید . او می گوید اگر معلم ملاحظه کرد که دانش آموز مطلب را فهمیده ، اما به علت حجب و حیا یا خجالت یا نارسایی معلومات یا نقص بیان نمی تواند سؤال و ایراد خود را به خوبی بیان نماید ، باید نخست منظور او را بیان کند ، سپس وجه اشکال و ایرادش را بازگو نموده ، در ادامه پاسخ لازم را با توضیح مناسب بیان نماید . اگر دانش آموزی از مطلب رکیک و زننده ای سؤال کرده او را تحقیر و استمرار نکند و پرسش او را به نحو مناسبی پاسخ گوید . (همان ، ص ۲۴۱) معلم باید در برابر رفتار های نادرست شاگردان بردباری کند و آن ها را نادیده بگیرد ، به خصوص اگر این رفتار ها را پنهانی انجام داده باشند ، اگر معلم در برخورد با دانش آموزان خاطی در مرحله ی اول کنترل خود را از دست بدهد و بلافاصله به تنبیه او بپردازد ، به مرور این رفتار معلم برای دانش آموزان عادی شده و به خود جسارت بیش تری برای انجام خطا و اشتباه می دهند . پس معلم باید آرامش و وقار خود را حفظ کرده و برخوردی منطقی با دانش آموزان خاطی از خود نشان دهد ، به مرور آن ها نیز به خود آمده و آن ها نیز رفتار ملایم تری پیش خواهند گرفت و هم چنین دانش آموزان دیگر که شاهد این برخورد هستند ، به خود اجازه تکرار چنین خطا و اشتباهی را نخواهند داد و صبر و بردباری را خواهند آموخت .

۱. کلینی ، ۱۳۶۵ ، ج ۱ ، ص ۳۷ .

- آراستگی ظاهر

خداوند متعال در قرآن کریم می فرماید: « لقد خلقنا الانسان في احسن تقويم ^۱» یکی از مصادیق آفرینش زیبایی انسان است. و در جای دیگر پیامبر اکرم (صلی الله علیه و آله و سلم) فرموده اند: خداوند زیبا است و زیبایی را دوست دارد. لذا در قرآن کریم آمده است « یا بنی آدم خذوا زینتکم عند کل مسجد ... * قل من حرم زینة الله التي اخرج لعباده ... ^۲ » در این دو آیه، فرزندان آدم که کالبدشان پرداخته ی خدا و جایگاه روح خداوندی است و در کمال اتقان آفریده شده است، امر شده اند خود را برای نماز بیارایند و زیبایی و زینت را که از نعمت های الهی است، بر خود حرام نکنند و این دو آیه نشان دهنده ی این است که خداوند کریم و جمیل، انسان را در موقع عبادت به آراستگی دعوت می کند زیرا زیبایی و آراستگی از آداب ظاهری پرستش است. (رفیعی، ۱۳۸۸، ص ۱۹۳) پس معلم باید با لباس و بدنی پاکیزه وارد مجلس درس شود، با لباسی که نمایانگر وقار و هیبت بوده، قلوب را جلب نماید. بهتر است رنگ لباسش سفید باشد، البته باید به لباس فاخر و گران بها اهمیت ندهد. توجه داشته باشیم که منظور از این پیراستن و آراستن، تجلیل و بزرگ داشت علم و دانش است. (عاملی، ۱۳۸۷، ص ۲۰۴) دانش آموزان در بسیاری از موارد معلمان خود را الگو قرار می دهند: در رفتار، گفتار، کردار، حرکات، پوشش ظاهری و ... پس معلمین باید همواره آراستگی ظاهر خود را تا حد امکان حفظ کنند تا این امر بر ابهت و هیبت آنان بیفزاید. تجربه نشان داده است که در مدارس کنونی کوچکترین نقصی در ظاهر و پوشش معلم ممکن است توسط دانش آموزان بزرگ نمایی شده و از آن برای مسخره کردن معلم و تعمیم آن به همه معلمین سوء استفاده کنند.

۱.سوره نجم، آیه ۵۳.

۲.سوره طه، آیه ۱۴۴.

- اجتناب از مرء و جدال در بحث

پرسش هایی که معلم از دانش آموز می پرسد ، نباید به منظور آزار رساندن به او ، وانمود ساختن ناتوانی و طعنه زدن به شخصیت علمی او باشد ، بلکه باید به منظور هدایت او به سمت واقعیت و حقیقت باشد و خداوند جل و علا را در این مسیر مد نظر قرار دهد . چرا که اگر با نیت بزرگ نمایی ضعف و ناتوانی علمی از دانش آموزان سؤال شود ، این قضیه منجر به وارد شدن لطمه به شخصیت آن ها شده و ممکن است انگیزه خود را برای یادگیری از دست بدهند و به طور کلی علاقه دانش آموزان به آن درس خاص - و چه بسا به تمام دروس - از بین خواهد رفت . رسول بزرگوار اسلام (صلی الله علیه و آله و سلم) می فرمایند : (جدال و ستیزه را کنار بگذارید ، زیرا حکمت آن را نمی یابید و از فتنه آن در امان نمی مانید ، (هیچکس از لابه لای جدال و ستیزه جویی ، حکمتی به دست نیاورده است ^۱) . هم چنین از آن حضرت نقل شده است : « فقط گروه و جامعه ای بعد از ایمان آوردن ، گمراه می شوند که جدال و ستیزه در میان آن ها راه یافته باشد ^۲ » . هم چنین فرموده اند : « هیچ یک از بندگان خدا به تکمیل حقیقت ایمان خود توفیق نمی یابد ، مگر آن گاه که با وجود ذی حق بودن ، دست از جدال بردارد ^۳ » . غزالی توصیه می کند : در هیچ مسئله ای تا می توانی مناظره نکن ؛ زیرا در این کار زیان های زیادی وجود دارد که از نفعش بیش تر است . اگر بحث یا مسئله ای پیش آمد و تو خواستی در آن مسئله حق آشکار شود و تباه نشود ، جایز است بحث و مناظره نمایی . البته این حس نیت نیز دو نشانه دارد ؛ یکی آن که در این حق بر زبان تو جاری شود یا طرف بحث ، برایت فرقی نداشته باشد دوم آن که نزد تو بحث و گفتگو در جای خلوت باید دوست داشتنی تر از جای شلوغ و پر جمعیت داشته باشد . (غزالی ، ترجمه ی زاهد ویسی ، ص ۴۸) باید متوجه بود که حقیقت مرء و جدال ، اعتراض به کلام دیگری و بر ملا ساختن عیوب و نواقصی لفظی و معنوی سخن او با هدف غیر الهی (مثلاً برای اظهار فضل و خود نمایی یا نظایر این ها) است . (عاملی ، ۱۳۸۷ ، صص ۱۷۱-۱۷۰) .

۱. ذرور المرء فانه لا تفهم حکمته و لا تؤمن فتنه . (مجلسی ، ۱۴۰۳ ه.ق ، ج ۲ ، ص ۱۳۸) .

۲. ما ضل قوم بعد أن هداهم الله ألا أتوا الجدل . (غزالی ، بی تا ، ج ۱ ، ص ۳۷) .

۳. لا يستكمل عبد حقیقه الايمان حتى يدع المرء و ان كان محقا (غزالی ، بی تا ، ج ۳ ، ص ۱۰۰) .

بنابراین معلم باید همواره مراقب نیت ها و خطورات قلبی خود باشد تا آن چه در عمل از او سر می زند ، نیکو و پسندیده باشد . مراء و جدال ، علاوه بر این که موجب پستی روح می شود و خشم الهی را به دنبال دارد ، مفسد و معاصی متعدد دیگری را نیز به همراه می آورد که از جمله آن ها می توان به آزار دیگران ، بی سواد قلمداد کردن آن ها ، خود ستایی ، پاکیزه انگاری خویش و نظایر این ها اشاره نمود که در دین اسلام به شدت از آن ها نهی شده است (همان ، ص ۱۷۰) و در صورت مداومت انجام آن ، باعث دل زدگی دانش آموزان نسبت و مدرسه خواهد شد .

احترام به افکار و سخنان دانش آموزان و حفظ کرامت آن ها

معلم باید در بحث و گفتگو با شاگردانش منصف باشد . اگر از آن ها گفتار سودمند و مفیدی شنید ، به اهمیت ، ارزش و سودمند بودن آن اعتراف نماید ، هر چند که آن شاگرد ، فردی کم سن و سال باشد ؛ چرا که انصاف و اعتراف به اهمیت افکار صحیح دیگران از برکات علم و دانش است . هم چنین نباید به هیچ یک از شاگردان حسد ورزد . (همان ، ص ۱۹۹) .

کرامت ، اساس تربیت از نگاه غزالی است که احترام به کودک و جنبه های گوناگون حقوق او را مطرح می کند و کودک را به جرم کودکی از کودک بودن محروم نمی کند و از او مرد وارگی نمی خواهد . از نظر وی کودک باید بازی کند ، هنر بیاموزد ، تعلیم ببیند ، اخلاق نیک بیاموزد ، از محبت و احترام بزرگ تر ها از جمله معلم بهره مند شود . (رفیعی ، ۱۳۸۸ ، ص ۱۳۳)

اگر معلمان بتوانند این نکته را رعایت کنند ، حس اعتماد دانش آموزان را به خود جلب کرده و احترام بیش تری از منظر آنان خواهند یافت .

پایان دادن جلسه درس با نصیحتی اخلاقی

معلم باید در خاتمه درس خود ، نکات ظریف اخلاقی ، حکمت ها ، اندرز ها و مطالبی را که قلب و درون انسان را می پالاید ، به شاگردان القا نماید تا آن ها با انعطاف درونی ، خشوع و صفای باطن از جلسه درس خارج شوند ، چرا که بحث صرف و مذاکره علمی خشک و عاری از مسائل عاطفی و اخلاقی ، نیرویی را در دل ها به هم می رساند که گاه از قساوت و سخت دلی سر بر می آورد . (عاملی ، ۱۳۸۷ ، ص ۲۱۹) .

هر معلمی با هر تخصص می تواند در پایان جلسه درس و حتی گاه گاهی در حین جلسه درس و برای بر هم زدن خشکی و یکنواختی روال جاری کلاس ، به بیان مطالب اخلاقی و در خور سن و موقعیت شاگردان بپردازد و نباید بگوید این مسئله خاص معلمان دینی است ؛ زیرا تجربه نشان داده است که گاهی بیان یک نکته یا نصیحتی اخلاقی از زبان معلمانی غیر از معلمان دینی ، تأثیری به مراتب بیش تر از زمانی داشته که همان مطلب را معلمان دینی بیان کرده اند .

جمع بندی

بطور کلی می توان ویژگی های اخلاقی معلمان از دیدگاه (غزالی و شهیدثانی) را به شرح جدول زیر خلاصه کرد:

ویژگی های اخلاقی معلمان از دیدگاه (امام محمدغزالی و شهیدثانی)			
ردیف	در ارتباط با خود معلم	در رابطه با شاگرد	در رابطه با جلسه درس
۱	آراستگی به خصایل اخلاقی	دعوت به صفات پسندیده	نیت وانگیزه
۲	پای بندی به وظایف و شعائر دینی	توجه به توانایی ها و ویژگی های فردی هر دانش آموز	توکل

۳	مناعت طبع عالمان در رویارویی با صاحبان قدرت و ثروت	رعایت مساوات در توجه و محبت به شاگردان	حق پذیری
۴	موافقت قول و فعل	تنبه	حق گویی
۵	رابطه علم و عمل	انصاف در نقداقوال دیگران و احترام به دیگر معلمان	بردباری و مدارا
۶	حسن خلق (تواضع و بردباری)	مواسات با دانش آموزان	آراستگی ظاهر
۷	صلاحیت و شایستگی برای تعلیم و تربیت	اجتناب از مرء و جدال در بحث	
۸	کوشش در علم آموزی به دیگران	احترام به افکار و سخنان دانش آموزان و حفظ کرامت آن ها	
۹	عدم تقبیح علمی که در آن تخصص ندارد	پایان دادن جلسه درس بانصیحتی اخلاقی	
۱۰	علاقه مندی و دل بستگی به شغل معلمی		

در پایان متذکرمی شوم که شهیدثانی خیلی بیشتر و به طور صریح به خصوصیات معلمی پرداخته است.

فصل سوم

شاخص های اخلاق معلمی بر اساس دیدگاه

(غزالی و شهید ثانی)

تعلیم ، اساس و بنیادی است که قوام و پایداری دین و آیین بر روی آن استوار شده است . جامعه بشری از طریق تعلیم می تواند از کسادی و نابودی کالا و سرمایه های علمی پیشگیری کند . بنابراین تعلیم و انتقال ارزش های اخلاقی به دیگران ، از مهم ترین عبادات بلکه مؤکد ترین واجبات کفایی است . خداوند متعال نیز در این خصوص فرموده اند : **وَ إِذْ أَخَذَ اللَّهُ مِيثَاقَ الَّذِينَ أُوتُوا الْكِتَابَ لَتُبَيِّنَنَّاهُ لِلنَّاسِ وَلَا تَكْتُمُونَهُ^۱** : و [یاد کن] هنگامی را که خداوند از کسانی که به آنان کتاب داده شده پیمان گرفت که حتما باید آن را [به وضوح] برای مردم بیان نمایید و کتمانش نکنید .

همان طور که بیان شد ، تعلیم به دیگران دارای اهمیت فراوانی است و امام محمد غزالی و شهید ثانی با توجه به آیات ، روایات و احادیث ویژگی هایی را برای این امر بیان نموده اند . رعایت این ویژگی ها از سوی معلم ، زمینه ساز برای حصول و تحقق نتایجی است که از جمله آن ها می توان به صیانت و پاسداری از دانش و سرمایه های علمی ، گسیختن علایق مادی از خود ، رعایت حقوق دیگران ، رفتار گرم و تلقی استاد به عنوان پدر واقعی و روحانی و نظایر این ها اشاره کرد . (عاملی ، ۱۳۸۷ ، صص ۲۷۶-۲۲۳)

تأثیر معلم و شخصیت او بر دانش آموزان و جامعه غیر قابل انکار است . به بیان دیگر سعادت هر جامعه بستگی به وجود معلم موفق ، مقبول و باصلاحیت دارد . به همان اندازه که دانش و تجربیات و مهارت های آموزشی معلم در یادگیری و افزایش معلومات دانش آموزان مؤثر است . منش او بر رفتار دانش آموزان نیز تأثیری گذارد ، حتی برخی از مشخصه های ظاهری معلم مانند کیفیت و نحوه لباس پوشیدن و آراستگی او ، تا حدودی بازتاب شخصیت و خلق و خوی اوست و مورد توجه دانش آموزان قرار می گیرد .

۱ سوره آل عمران ، آیه ۱۸۷ .

مدخل

در این فصل ابتدا به فلسفه ارزشیابی می پردازیم و سیر تاریخی ارزشیابی عملکرد در کشورهای خارجی و ایران می پردازیم و پس از آن به فرم ارزشیابی معلمان می پردازیم که از معلم چه می خواهد، بی رغبتی معلمان و به بررسی شاخص های اخلاقی نظام ارزشیابی مصوب پرداخته شده است.

برای اثربخشی ارزشیابی به توضیح در این مورد پرداخته ایم و با توجه به شاخص های اخلاقی به دست آمده سه نوع پرسشنامه برای ارزیابی اخلاقی معلمان تدوین شده است.

فلسفه ارزشیابی

از نقطه نظر فلسفی، ارزشیابی در آموزش و پرورش بر دو دیدگاه استوار است :

روان سنجی و طرح هیئت کلی، طرفداران دیدگاه روان سنجی معتقدند که هرگاه چیزی یا صفتی وجود داشته باشد، اندازه معینی بر آن مترتب است که می توان برای آن کمیتی قائل شد و هر آن چه که دارای کمیت باشد، قابل اندازه گیری است

بنابراین هوش، استعداد، معلومات و مهارت از آنجا که قابل اندازه گیری هستند، می توانند مورد ارزشیابی واقع شوند .

طرفداران این نظریه به استفاده از آزمون های مختلف که نتایج آنها را به صورت کمی می توان بیان کرد، اعتقاد فراوان دارند . قضاوتی که بر این اساس انجام می گیرد نیز چون بر اساس روشی سازمان یافته و مشخص استوار است، قاطعا بهتر است . اما باید دانست که با توجه به پیچیدگی انسان و پویایی وی، هرگز نمی توان درباره او قاطعانه حکم کرد، هر چند روشی که به کار گرفته شود، معتبر و سازمان یافته باشد .

طرفداران نظریه طرح و هیئت کلی در پی آنند که تصویری جامع و توصیف کننده از خصایص فرد به دست آورند .

اینان با استفاده از تمامی روش ها و امکاناتی که در مورد ویژگی های فرد، اطلاعات مهمی در اختیار پژوهشگر می گذارد و سرانجام تصویر کلی و جامعی به دست می دهد، به توصیف و ارزشیابی می پردازند . در این روش برخلاف نظریه روان سنجی نسبی، چونی و چرایی ویژگی های آدمی، بیش از چندی آن مورد توجه است . در این روش، به کلیت و وحدت فرد توجه می شود و بیشتر از روش هایی مانند مشاهده رفتار، داده های توصیفی و گزارشهایی که شخص در مورد خود می دهد، استفاده به عمل می آید .

اما باید دانست که هر یک از این دو دیدگاه با معایب و محاسنی همراه است و استفاده از یک نظریه و غفلت از دیگری ممکن است به اطلاعات و قضاوت های گمراه کننده بیانجامد . بنابراین باید سعی کرد که ارزشیابی

ترکیبی از این دو نظریه استوار گردد تا بتواند به گونه معتبرتر و دقیق تر در مورد معلم و روش ها و بازده او داوری کرد .
(پاشا شریفی و کیامنش، ۱۳۸۰، صص ۴۰-۵۶) .

سیر تاریخی ارزشیابی عملکرد در کشورهای خارجی

شاید مبحث ارزشیابی قدمتی به اندازه تاریخ زندگی گروهی انسان داشته است، بحث ارزشیابی در طول زندگی انسان و سازمان ها مطرح بوده است . چینی ها در حدود ۲۲۰۰ سال قبل از میلاد مسیح (ع) از نوعی نظام خدمات کشوری برخوردار بوده اند که هر سال کارکنان خود را مورد بررسی و ارزیابی قرار می دادند (میرکمالی، ۱۳۸۶، ص ۳۰۹) .

آن ها برای استخدام افراد در امور شهری خود دست به انجام آزمایشاتی از آن ها می زدند (مهجور، ۱۳۸۳، ص ۱۰۲) .

در آمریکا بعد از گذشت چند سال از تصویب قانون طبقه بندی مشاغل در ۱۹۲۳ قانون جدید طبقه بندی مشاغل واصل پرداخت حقوق مادی و مشاغل در آن کشور به تصویب رسید، که در آن، اساس ارتقاء، انتصاب و تشویق کارکنان بر مبنای ارزشیابی نهاده شده بود (علوی، ۱۳۶۹، ص ۳۰) در کشور انگلستان در قرن ۱۹ را آغاز تشکیل کمیسیون خدمات کشوری زیر نظر پادشاه آن کشوری دانند. این کمیسیون وظیفه بررسی نظام استخدام، وضع تشکیلات و تدوین اصول لیاقت و شایستگی را بر عهده داشت. در کشور فرانسه در سال ۱۹۴۶ مدرسه امور اداری ایجاد شد که هدف آن بهبود کیفیت و کارایی خدمات مشاغل دولتی بود. (خلود، ۱۳۷۵) در فرانسه و آلمان ارزشیابی یک سنت فرهنگی به شمار می رود . مطالعات نشان داده است که دانش آموزان از یک صد سال قبل دارای پرونده های راهنمایی و استعداد های شخصی و تحصیلی می باشند در سازمان ها نیز خواه دولتی یا شرکت های خصوصی پرونده های کارکنان دارای نتایج روشن ارزشیابی سالانه است . در کشورهای هلند و سوئد، سال هاست مسأله ارزشیابی به عنوان جزء مهمی از عملیات استخدامی مورد استفاده قرار می گیرد . رابطه میان مدیران و کارکنان، تنها از طریق ارزشیابی مفهوم پیدا می کند. در این کشورها ارزشیابی با چنان دقت و علاقه مندی انجام می شود، که نتایج آن در همه موارد قابل استفاده است. (خوش خلق، ۱۳۸۹)

سیر تاریخی ارزشیابی عملکرد معلمان در ایران

در سال ۱۲۸۱ که در وزارت دایره تفتیش به وجود آمد؛ برای آن وظیفه بازرسی از مدارس پیش بینی شده بود. در قانون اساسی معارف در سال ۱۲۹۰ آمده است: «مفتشین در کلیه مدارس و مکاتب رسمی و غیر رسمی حق ورود دارند و هیچ مدیری نمی تواند در هیچ موقعی مخالفت نماید». این مسأله نشان می دهد که بازرسان در بازدید از مدارس که کار معلم را تحت نظر داشته اند. در ابتدا بازدیدها جنبه رسمی و اشکال گیری داشت و در برخی موارد مجازات ها و تنبیهاتی نیز در پی داشت. (اثنی عشر، ۱۳۷۵).

در سال ۱۳۴۵ در قانون مصوب مربوط به نظام استخدام کشوری در ماده ۲۱۸ آن کلیه دستگاه های دولتی ملزم به بررسی و ثبت شایستگی های کارکنان خود در فواصل معین شدند. مواد ۲۳ و ۲۵ قانون فوق نیز مسأله ارزشیابی را بیان کرده است (سوهانگیر، ۱۳۶۴، ص ۸۵).

هر چند از سال ۱۳۴۵ بحث ارزشیابی به صورت جدید در ادارات و سازمان ها مطرح شده است. اما در سال ۱۳۷۲ تحولات گسترده ای در آن به وجود آمد. آموزش و پرورش نیز به عنوان بزرگترین سازمان دولتی این روند جدید ارزشیابی (فرم های ۳۰ امتیازی) را در مورد کارکنان خود را به اجرا گذاشت.

طرح جدید ارزشیابی، به صورت یک پروژه توسط اساتید دانشگاه تنظیم و پس از چند نوبت نظرسنجی و انجام آزمایشی در ۳ استان کشور (آذربایجان شرقی، سمنان و هرمزگان) اجرا و نتیجه آن مثبت اعلام گردید، لازم به ذکر است کارشناسان حوزه ستادی و سازمان ها از سال تحصیلی ۸۳-۸۲ و کارکنان اداری در سال تحصیلی ۸۴-۸۳ و کادر آموزشی از سال تحصیلی ۸۵-۸۴ بر مبنای فرم های یک صدامتیازی مورد ارزشیابی قرار گرفتند (وزارت آموزش و پرورش، ۱۳۸۴).

از معلم چه می خواهیم؟

فرم ارزشیابی موجود، به نوعی بیانگر توقعات آموزش و پرورش از معلمان است. آموزش و پرورش از معلمان چه می خواهد؟ در معیارهای عملکرد، به روال همیشگی، روی نکاتی تاکید شده است که به هیچ وجه عمومیت

و جذابیتی بین معلمان ندارد. چند درصد از معلمان ما از طرح درس استفاده می کنند؟ استفاده از فن آوری های جدید آموزشی یعنی چه؟ ارائه موضوع های تحقیقاتی در حد توان دانش آموزان، با کدام آموزشهای پایه ای؟ چه کسی بر رعایت اصول سنجش در انجام ارزشیابی ها و طراحی سؤال هانظارت می کند؟ چرا از معلم کارهایی را توقع داریم که متناسب با استانداردهای کلی شرایط آموزشی ما نیستند؟ چرا از خود نمی پرسیم که دلایل کم توجهی معلمان به فنون و ابزارهای آموزشی چیست؟ حتی اگر شناسایی تفاوت ها از اهداف ارزشیابی باشد، در کاری مانند معلمی، تفاوت های زیاد قابل قبول نیست. اگر آشنایی با اصول سنجش، ضرورت معلمی و مدیریت آموزشی است، نمی توان ضعف در این مورد را پذیرفت، اما چند درصد از مدیران و معلمان بر اصول سنجش تسلط دارند؟

در معیارهای توسعه هم، چیزهایی از معلم خواسته شده که شاید به نوعی فانتزی و یا آرمان گراست. انتقاد دانش و تجارب همکاران، تهیه مجموعه های آموزشی، استفاده از نرم افزارهای رایانه ای، شرکت فعال در جلسات گروه های آموزشی، خودآموزش و ... مجموعه ای از انتظاری هستند که در معیار توسعه قرار گرفته اند. در فرم ارزشیابی جدید، قرار است معلمان هم توسط همکاران دیگر و هم توسط والدین مورد ارزیابی شغلی و اخلاقی قرار بگیرند. در قسمتی از این فرم ارزشیابی هم، امتیازی برای پیشنهادهای معلمان برای آموزشگاه، اداره، دستگاه و حتی در سطح ملی در نظر گرفته شده است.

(معلمی که در ساده ترین مسائل شغلی خود در مانده است، معلمی که غم معیشت دارد، معلمی که گوش شنوایی برای شنیدن حرفهایش پیدانمی کند، معلمی که از بس گفته، دیگر نای تکرار گفته هایش را ندارد، با کدام انگیزه و حوصله پیشنهاد بدهد؟) در قسمت های دیگر فرم ارزشیابی، امتیازهایی برای تشویق ها و موارد ویژه مانند کسب نشان های دولتی، کسب مقام و دریافت جایزه از مراکز علمی و جشنواره الگوهای برتر تدریس در نظر گرفته شده است.

ارزشیابی، کاغذبازی و بی رغبتی معلمان

به دلیل ضعف آموزش و پرورش در تشکیل بانک اطلاعاتی برای معلمان، در هر مورد و از جمله در فرایند ارزشیابی، باید مقدار زیادی سند و مدرک گردآوری و ارائه شود. برای کسب گروه های ممتاز، برای انتخاب معلم نمونه، برای شرکت در آزمون اعزام به خارج، برای طرح ارتقای شغلی و خلاصه برای هر سوژه ای، معلمان ناچارند کلی کاغذ ضمیمه فرم های اصلی کنند، بنابراین یکی از ضرورت های معلمی و به عبارتی کارمندی، بهره مندی از بایگانی قوی و مستمر است. اگر هر معلم برای تکمیل فرم ارزشیابی و بهره مندی از امتیازهای متعلقه، به طور متوسط ۱۰ برگ کاغذ ضمیمه نماید، حساب کنید برای حدود یک میلیون معلم، حجم کاغذ سربسته کجا میزنند؟ تازه، این فقط برای ارزشیابی است و اگر سایر موارد هم اضافه شوند، به احتمال زیاد، کشور مادر کاغذبازی و سند و مدرک سازی رتبه اول را کسب خواهد کرد. حال چرا آموزش و پرورش با این همه نیازه مدارک و ضرورت مواجه به سوابق معلمان، به تشکیل یک بانک اطلاعاتی جامع اقدام نمی کند، سوالی است که مسئولان ذی ربط باید پاسخگو باشند. همین امروز همین آگاهی معلمان از عدم تأثیر نتیجه فرم ارزشیابی سالیانه در روند شغلی شان (البته پس از اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری که منجر به حذف محرک های تشویقی نظیر اعطای گروه تشویقی، افزایش حقوق و در نظر گرفتن حق برجستگی سالیانه بر اثر کسب نمرات بالا در فرم ارزشیابی توسط معلمان) باعث گردیده بسیاری معلمان حتی با دارا بودن مدارک بسیار در جهت کسب امتیاز از بندهای مختلف فرم ارزشیابی - از مدارک موجود خود استفاده نکرده و فرم ارزشیابی را بدون هیچگونه ضمیمه ای و بای بی رغبتی کامل تحویل واحد آموزشی نمایند. البته این امر خود ناشی از نقطه ضعف بزرگی در نظام ارزشیابی معلمان است که کسب ۹۰ امتیاز از حداکثر ۱۰۰ امتیاز قابل کسب در فرم ارزشیابی به راحتی و بدون نیازه هیچ مدرکی برای همه معلمان (البته با نظر مدیر) میسر است؛ در حالی که دستورالعمل ابلاغی از سوی وزارت آموزش و پرورش در راستای اجرای نظام ارزشیابی کارکنان و معلمان، ایشان را صراحتاً ملزم به کسب حداقل ۵۰ امتیاز نموده است که در صورت عدم کسب ۵۰ امتیاز در چند سال متوالی، معلمان بازنشسته یا بازنشسته خواهند شد.

باتوجه به توضیحات فوق، مشخص است که نظام ارزشیابی معلمان، عملاً به یک نظام منفعل تبدیل گردیده و بسیاری از معلمان، بدون هیچگونه انگیزه ای برای رقابت در کسب امتیاز بالاتر، به همان حداقل امتیاز، که بانظر مدیر قابل کسب است (یعنی امتیاز ۹۰)، بسنده می نمایند .

همانطور که در فصل اول بیان شد شاخص های اخلاقی باتوجه به عمق تأثیرشان فقط با چند معیار اخلاقی محدود و تحت عنوان رضایت ارباب رجوع در ارزشیابی عملکرد معلمان به چشم می خورد که این خود بیانگر کمی و کاستی های معیارهای شاخص های اخلاقی معلمان است، منظور معیارهای اخلاقی صفات و خصوصیات خوب انسانی مانند ادب، احترام، صرفه جویی، اعتماد به نفس، صداقت و ... که حسن و قبح آن ها صرف نظر از اصول اعتقادی و مذهبی مورد پذیرش هر انسان عاقل می باشد باتوجه به عمق تأثیر اخلاقیات معلم بر دانش آموزان، به این شاخص ها توجه خاصی نشده است .

معیارهای امتیازدهی شاخص های اخلاقی نظام ارزشیابی مصوب :

رضایت مندی از کارمند (براساس نظرسنجی) :

- حسن برخورد و داشتن سعه صدر

- تلاش در رفع مشکلات ارباب رجوع

- رعایت شعائر و اخلاق اسلامی

- رعایت انضباط اداری

- حضور به موقع در جلسات

- انجام به موقع تکالیف محوله

رضایت همکاران (براساس نظرسنجی) :

- رسیدگی به مشکلات همکاران

- داشتن برخوردوسعه صدر

- تلاش در پیگیری مسائل گروهی

- تلاش در برقراری نظم

- توجه به نظر همکاران

با توجه به این مورد که معلمان بیشتر وقت را در کلاس درس می گذرانند و در کنار دانش آموزان می گذرانند همان طور که مشاهده می شود نظر دانش آموزان در ارزیابی اخلاقی معلمان هیچ نقشی ندارد.

به دلیل تعامل هر روز معلم با دانش آموزان نباید نظرات آن هانادیده گرفته شود . حتی معیاری در ارتباط باوظایف معلم در قبال شاگردان هم در شاخص های اخلاقی دیده نمی شود و شاخص های اخلاقی با چند معیار کلی و مبهم امتیازدهی می شوند نظام ارزشیابی کنونی معلمان نتوانسته به خودی خود، زمینه رغبت و انگیزه را در بین معلمان برای تلاش بیشتر و اصلاح رفتارشان فراهم سازد، چراکه شیوه ی امتیازدهی در آن به نحوی است که اکثر معلمان بدون هیچ گونه تلاش و دغدغه ای امتیازی تقریباً برابر آن به دست خواهند آورد .

در کشور ما که نظام مذهبی اسلامی حاکم است، معلم باید از جایگاه ویژه ای برخوردار باشد . زیرا پیامبر اکرم (صلی الله علیه وآله وسلم) هدف بعثت خود را از نخستین روز، تحت عنوان معلمی می دانستند و همواره بر مقام و منزلت معلم تأکید داشتند . سایر معصومین (علیهم السلام) نیز بر مقام شامخ معلم و لزوم ارج گذاری به او تأکید فراوان داشته اند . این مقام و منزلت و ارج گذاری باید به گونه ای باشد که معلمان نیز بتوانند در پایان یک دوره تحصیلی یک ساله به ارزیابی و درجه گذاری کارشان در مقایسه با خود (در سال تحصیلی قبل) و سایر همکاران پردازد .

همچنین ارزشیابی باید به گونه ای انجام و اجرا شود که نتایج آن برای معلمان از اهمیت ویژه ای برخوردار باشد، بدین معنی که کسب امتیاز در ارزشیابی، منوط به فعالیت ویژه یا خاص در فرایند تدریس و اداره کلاس بوده و به عواملی که برای همگان یکسان است محدود نگردد. در نظر گرفتن پاداش و محرومیت نیز از عواملی است که با توجه به نتایج ارزشیابی باید در مورد معلمان اجرا گردد تا زمینه رقابت سالم بین این قشر هر چه بیشتر از پیش فراهم باشد.

ارزشیابی اثر بخش معلم

ملاک های شایستگی آموزش معلم، انواع مختلفی دارند و بسته به این که هدف آموزشی معلم را چه چیزی بدانیم، ملاک های شایستگی آموزش او نیز باید متناسب با آن هدف انتخاب شود و چون ملاک های شایستگی آموزشی معلمان متعددند، روش های ارزشیابی از کار معلمان نیز به همان نسبت متعدد است و اگر بخواهیم ارزشیابی دقیق و قابل اعتمادی از معلمان به عمل آوریم، لازم است روش های مختلف ارزشیابی معلم را مورد استفاده قرار دهیم تا تصویر کامل تری از نحوه عملکرد معلمان به دست آوریم و به قضاوت معقول تری در مورد آنان برسیم. (نوذری، ۱۳۷۴، ص ۵۱).

همان گونه که در صفحات قبل بیان شد و در جدول چگونگی توزیع امتیازات ارزشیابی معلمان هم مشاهده می شود، نظام ارزشیابی معلمان به خودی خود، انگیزه ای را برای رقابت و رشد و ارتقای معلمان فراهم نمی کند؛ چرا که با توجه به دامنه و سقف امتیازات، کسب امتیاز ۸۰ از ۱۰۰ به راحتی برای همه معلمان میسر است، در صورتی که در دستورالعمل اجرایی نظام ارزشیابی معلمان که توسط وزارت آموزش و پرورش ابلاغ گردیده، بیان شده معلمان که در چند سال متوالی یا متناوب امتیازی کمتر از ۵۰ کسب نمایند، در صورت نداشتن شرایط بازنشستگی، باز خرید خواهند شد که این امر، عملاً برای هیچ یک از معلمان اتفاق نخواهد افتاد.

نظام ارزشیابی اثر بخشی عملکرد معلمان، باید باز خورد های مفیدی را درباره نحوه ی رفتار و منش و نیاز های کلاس درس به معلمان بدهد و در زمینه نحوه تغییر رفتار در کلاس درس، توصیه هایی را به

مدیران و سایر معلمان ارائه کند . برای دست یابی به ارزشیابی اثر بخش باید توجه ویژه به شاخص های اخلاقی داشته باشیم و اخلاقیات را در رأس دیگر امور قرار دهیم . با توجه به ویژگی های بیان شده برای اخلاق معلمی از دیدگاه امام محمد غزالی و شهید ثانی ،

می توان از این ویژگی ها به عنوان شاخص های اخلاق معلمی استفاده کرد. این شاخص ها عبارتند از:

ویژگی های اخلاقی معلمان از دیدگاه (امام محمد غزالی و شهید ثانی)		
در رابطه با خود معلم	در رابطه با شاگرد	در رابطه با جلسه درس
آراستگی به خصایل اخلاقی	دعوت به صفات پسندیده	نیت و انگیزه
پای بندی به وظایف و شعائر دینی	توجه به توانایی ها و ویژگی های فردی هر دانش آموز	توکل
مناعت طبع عالمان در رویارویی باصحابان قدرت و ثروت	رعایت مساوات در توجه و محبت به شاگردان	حق پذیری
موافقت قول و فعل	تنبه	حق گوئی
رابطه علم و عمل	انصاف در نقداقوال دیگران و احترام به دیگرمعلمان	بردباری و مدارا
حسن خلق (تواضع و بردباری)	مواسات با دانش آموزان	آراستگی ظاهر
صلاحیت و شایستگی برای تعلیم و تربیت		اجتناب از مرأ و جدال در بحث
کوشش در علم آوزی به دیگران		احترام به افکار و سخنان دانش آموزان و حفظ کرامت آن ها

پایان دادن جلسه درس بانصیحتی اخلاقی		عدم تقبیح علومی که در آن تخصص ندارد
		علاقه مندی و دل بستگی به شغل معلمی

باتوجه به شاخص های اخلاقی فوق می توان پرسشنامه هایی برای ارزیابی اخلاقی معلمان تدوین نمود.

– مراجعه به اولیای مدرسه

مدیران مراکز آموزشی با استفاده از نظرخواهی از اولیاء دانش آموزان می توانند اخلاق حرفه ای معلمان آموزشگاه را مورد ارزیابی قرار دهند.

نمونه ای از پرسش هایی که مدیر مدرسه می تواند در رابطه با رعایت ویژگی های اخلاقی معلم ، از اولیاء دانش آموزان داشته باشد ، به صورت جدول زیر ارائه می گردد .

ردیف	هدف	ارتباط با ویژگی
۱	آیا در برخورد با اولیاء و همکاران ، دارای حسن خلق و تواضع است ؟	حسن خلق و تواضع
۲	آیا ویژگی های معلمی مانند (عظوفت، راستگویی و...) را دارا است ؟	صلاحیت و شایستگی برای تعلیم و تربیت

۳	آیا گفتار و کردار او یکسان است ؟	موافقت قول و فعل
۴	آیا در نقد اقوال دیگران ، انصاف را رعایت می نماید ؟	انصاف در نقد اقوال دیگران
۵	آیا از تشویق و تنبیه ، به درستی و به موقع استفاده می کند ؟	تنبه
۶	آیا حق پذیر و حق گو است ؟	حق پذیری و حق گویی
۷	آیا آراستگی ظاهر را رعایت می کند ؟	آراستگی ظاهر
۸	آیا به نظرات و سخنان اولیاء احترام می گذارد ؟	احترام به افکار و سخنان دیگران
۹	آیا کرامت ذاتی افراد را حفظ می کند ؟	احترام به افکار و کرامت ذاتی افراد
۱۰	آیا از نظرات والدین برای بهبود وضعیت اخلاقی دانش آموزان استفاده می کند؟	احترام به افکار افراد
۱۱	آیا سلامت جسمی و روحی برای امرتعلیم و تربیت را دارد؟	صلاحیت و شایستگی برای تعلیم

تربیت		
علاقه مندی به شغل معلمی	آیا اشتیاق و علاقه مندی به شغل معلمی در رفتار و تدریس	۱۲ اومشهوداست؟
آراستگی ظاهر	آیا آراستگی ظاهر را رعایت می کند؟	۱۳

– نظر دانش آموزان

در روش استفاده از نظر دانش آموزان ، مدیران مراکز آموزشی به طور رسمی یا غیر رسمی نظر دانش آموزان را درباره ویژگی های مختلف شخصی و اخلاق حرفه ای معلمان مدرسه خود ، جویا می شوند و بر اساس نظر آنان ، به قضاوت درباره میزان شایستگی معلمان می پردازند .

بهترین و متداول ترین راه نظر خواهی از شاگردان برای ارزشیابی معلمان ، تهیه و اجرای پرسش نامه های نظر خواهی است . نمونه ای از این پرسش نامه که با توجه به ویژگی های اخلاق معلمان از دیدگاه امام محمد غزالی و شهید ثانی برای تکمیل توسط دانش آموزان تنظیم گردیده ، به شرح زیر می باشد :

ارتباط با ویژگی	هدف	ردیف
حسن خلق و تواضع	آیا در کلاس دارای حسن خلق و تواضع است؟	۱
موافقت قول و فعل	آیا آن چه را می گوید ، خود رعایت می نماید؟	۲
عدم تقبیح علومی که در آن ها تخصص ندارد	آیا دروسی را که در آن ها تخصص ندارد ، تقبیح می کند؟	۳
رعایت مساوات در توجه و محبت به شاگردان	آیا به همه دانش آموزان به طور یکسان محبت و توجه می کند؟	۴
آراستگی ظاهر	آیا آراستگی ظاهر را رعایت می کند؟	۵
تنبه	آیا از تشویق و تنبیه به موقع و به درستی استفاده می کند؟	۶
صبر و بردباری	آیا در جریان کلاس داری ، دارای صبر و تحمل است؟	۷
اجتناب از جدال در بحث	آیا از بحث و جدال با دانش آموزان اجتناب می نماید؟	۸
دعوت به صفات پسندیده	آیا دانش آموزان را به صفات پسندیده مانند(صداقت،امانتداری و...) دعوت می کند؟	۹

صبر و بردباری و تنبیه	آیا در صورت مشاهده ی خطا و اشتباه دانش آموزان بر خورد مناسبی انجام می دهد؟	۱۰
صلاحیت و شایستگی برای تعلیم تربیت	آیا نکات اخلاقی دروس را بیان می کند؟	۱۱
صلاحیت و شایستگی برای تعلیم و تربیت	آیا معلم نسبت به دانش آموز رازدار و امانت دار است؟	۱۲
حفظ کرامت	آیا حرمت همه ی شاگردان را در همه شرایط حتی خطاکاران آن ها را حفظ می کند؟	۱۳
دعوت به صفات پسندیده	آیا ارزش های پایدار اخلاقی را آموزش می دهد؟	۱۴
کوشش در علم آموزی به دیگران	آیا شرایط شکوفایی فطری دانش آموزان را فراهم می کند؟	۱۵
حسن خلق و آراستگی به خصایل اخلاقی	آیا دانش آموزان را با القاب یا صفات پسندیده صدا می زند؟	۱۶

توجه به ویژگی ها و تفاوت های فردی دانش آموزان	آیا در هنگام تدریس به تفاوت ها و قابلیت های دانش آموزان اهمیت می دهد؟	۱۷
پایان دادن جلسه درس با نصایح اخلاقی	آیا جلسه درس را با نصایح اخلاقی تمام می کند؟	۱۸

و خود سنجی یا ارزشیابی از خود

هنگامی که هدف ارزشیابی ، کشف نواقص و اشکالات اخلاقی و کلاس داری معلم است ؛ استفاده از نتایج خود سنجی های معلمی اجتناب نا پذیر است . در این روش ، خود معلم مسئول ارزشیابی از خود مهم ترین عامل در رفع مشکلات رفتاری خویش است .

در این بخش ، با تکیه بر آرای (امام محمد غزالی و شهید ثانی) در باب ویژگی های اخلاق معلمی جدولی تنظیم گردیده که طبق آن معلمان می توانند به سنجش خود در امر تدریس پرداخته و میزان موفقیت یا عدم موفقیت خود را در کلاس تا حدودی متوجه شوند .

ارتباط با ویژگی	هدف	ردیف
دعوت به صفات پسندیده	آیا خصوصیات خوب بشری و تهذیب نفس و اخلاق را در میان دانش آموزان اشاعه می دهم ؟	۱
دعوت به صفات پسندیده	آیا خویشتن داری و از خود گذشتگی و انسان دوستی را ترویج می کنم ؟	۲
صلاحیت و شایستگی برای تعلیم	آیا همیشه در کارم احساس مسئولیت می کنم ؟	۳

و تربیت، نیت و علاقه مندی به شغل معلمی		
حسن خلق	آیا با والدین دانش آموزان و کارکنان دیگر روابط انسانی خوبی دارم؟	۴
موافقت قول و فعل	آیا آنچه را که می گویم عمل می کنم؟	۵
حق پذیری	آیا برای شناخت و تشخیص نقاط ضعف خویش و رفع آن ها از نتایج ارزشیابی استفاده می کنم؟	۶
علاقه مندی و دل بستگی به شغل معلمی	آیا سعی می کنم یک معلم موفق باشم؟	۷
دعوت به صفات پسندیده	آیا دانش آموزان را با حیات طیبه آشنا می سازم؟	۸
احترام به افراد و حفظ کرامت ذاتی آن ها	آیا به سخنان و افکار دانش آموزان توجه می کنم؟	۹
حسن خلق ، مساوات با دانش آموزان	آیا با دانش آموزان مهربان هستم؟	۱۰
دعوت به صفات پسندیده	آیا در ایجاد و عادات خوب به دانش آموزان کمک می کنم؟	۱۱
حق پذیری	آیا به جای نکار اشتباهات خویش درصدد بهبود رفتار خود هستم؟	۱۲
حسن خلق و احترام به معلمان دیگر	آیا با دیگر معلمان روابط انسانی خوبی دارم؟	۱۳
رعایت مساوات در محبت و توجه	آیا به همه دانش آموزان به یک اندازه توجه دارم و برای همه فرصت یکسان قایل می شوم؟	۱۴
علاقه مندی و دل بستگی به شغل معلمی	آیا در مجموع سعی می کنم یک معلم شایسته و موفق باشم؟	۱۵
حسن خلق	آیا دانش آموزان را با القاب محبوب می خوانم؟	۱۶
احترام به افکار و سخنان دانش آموزان	آیا انتقادات دانش آموزان را با صبر و حوصله گوش می کنم و از آن هابرای بهبود کار استفاده می کنم؟	۱۷
حسن خلق	آیا محیطی شاد به وجود می آورم؟	۱۸

۱۹	آیا تا حد امکان جلساتی با دانش آموزان دارم؟	احترام به افکار و سخنان دانش آموزان و علاقه مندی و دل بستگی به شغل معلمی
۲۰	آیا دانش آموزان را تشویق می کنم به یکدیگر احترام بگذارند و در درس ها همدیگر را یاری کنند؟	دعوت به صفات پسندیده
۲۱	آیا از قضاوت در مورد دانش آموزان با معیارهای بزرگسالان اجتناب می کنم؟	توجه به ویژگی ها و تفاوت های فردی دانش آموزان و انصاف در نقد اقوال دیگران
۲۲	آیا به عکس العمل دانش آموزان توجه می کنم؟	احترام به افکار و سخنان دانش آموزان
۲۳	آیا از نیازها و مشکلات فردی دانش آموزان مطلع هستم؟	توجه به توانایی ها و ویژگی های فردی دانش آموزان
۲۴	آیا به علل ترک تحصیل، غیبت، کم رویی، اجتماعی نبودن دانش آموزان اهمیت می دهم؟	صلاحیت برای تعلیم و تربیت و علاقه مندی و دل بستگی به معلمی
۲۵	آیا از علایق و انگیزه های دانش آموزان آگاه هستم؟	توجه به توانایی ها و ویژگی های دانش آموزان
۲۶	آیا به جای انکار اشتباهات خویش، در صدد بهبود هستم؟	حق پذیری
۲۷	آیا جلسات کلاسی را طوری شروع می کنم که شتاب زده به نظر نرسد؟	صلاحیت برای تعلیم و تربیت
۲۸	آیا برای شناخت و تشخیص نقاط ضعف خویش و رفع آن ها از نتایج ارزشیابی استفاده می کنم؟	حق پذیری
۲۹	آیا در مجموع سعی می کنم یک معلم موفق باشم؟	علاقه مندی و دل بستگی به شغل معلمی

اجتناب از بحث و مرء با دانش آموزان و صلاحیت و شایستگی برای تعلیم و تربیت	آیاسعی می کنم در هنگام بروز خطای دانش آموزان به جای بحث و مشاجره، به بهترین نحو جلوی خطا را بگیرم؟	۳۰
نیت	آیا یاد خداوند را سرلوحه کارهایم قرار می دهم؟	۳۱
مناعت طبع عالمان در رویارویی با صاحبان ثروت و قدرت	آیا از دانش آموزان هدیه ای قبول می کنم که قضاوت و رفتارم را تحت تأثیر قرار دهد؟	۳۲
حسن خلق و مساوات با دانش آموزان	آیاسعی می کنم با دانش آموزان با عدالت و مساوات برخورد کنم؟	۳۳
پای بندی به وظایف و شعائر دینی	آیا با توجه به نقش اسوه ای معلم، وظایف شرعی و دینی خویش را به درستی انجام می دهم؟	۳۴
آراستگی ظاهر	آیا به آراستگی ظاهر خویش اهمیت می دهم؟	۳۵
آراستگی به خصایل اخلاقی	آیاسعی می کنم با رفتارم سبب تحقیر و سرفرازی دانش آموزان نشوم؟	۳۶
احترام به افکار و سخنان دانش آموزان	آیا دانش آموزان را با طلبانه نزد من می آیند؟	۳۷
دعوت به صفات پسندیده	آیا به دانش آموزان مهارت، برخورد با مشکلات را آموزش می دهم؟	۳۸
علاقه مندی و دل بستگی به شغل معلمی	آیا برای برطرف شدن مشکلات درسی و اخلاقی دانش آموزان ویافتن علل آن ها جلساتی با والدین دارم؟	۳۹
حسن خلق	آیا تجربیات خود را در اختیار دیگران می گذارم؟	۴۰

جمع بندی

همان طور که بیان شد، نظام ارزشیابی کنونی معلمان نتوانسته به خودی خود، زمینه رغبت و انگیزه را در بین معلمان برای تلاش بیشتر فراهم سازد؛ در کشور ما که نظام مذهبی اسلامی حاکم است، شاخص های اخلاقی در نظام ارزشیابی باید فرم ویژه ای داشته باشند و معلم باید از جایگاه ویژه ای برخوردار باشد، زیرا پیامبر اکرم (صلی الله علیه و آله و سلم) هدف بعثت خود را از نخستین روز، تحت عنوان « معلمی » می دانستند و همواره بر مقام و منزلت معلم و وظایف اخلاقی آنان تأکید داشتند .

تأثیر معلم و شخصیت او بر دانش آموزان و جامعه غیر قابل انکار است . به بیان دیگر سعادت هر جامعه بستگی به وجود معلمان موفق، مقبول و باصلاحیت دارد . پس شایسته است نظامی جامع برای ارزشیابی معلمان برقرار باشد که بتواند بدون هیچ کمی و کاستی و به دور از مسائل کلیشه ای و فانتزی و بادقت فراوان، به درجه بندی معلمان پرداخته و با نتایج به دست آمده خود، زمینه رقابت هر چه بیشتر معلمان را برای ارتقاء پیوسته و دائمی علمی و اخلاقی فراهم سازد . البته این نظام، باید به تمام جوانب این شغل توجه داشته و با اهمیت قائل شدن به تمام عواملی که با معلم در تعاملند، نظیر خود معلم، دانش آموزان، همکاران آموزشی و اجرایی و اولیای دانش آموزان و روند تدریس معلم در کلاس و ضمن نظر خواهی از آنان، نتایج حاصله را مشخص نمایند .

در پایان ذکر این نکته ضروری است که معیارهای ارزشیابی اخلاق معلمی، تنها به مواردی که به آن اشاره شد، محدود نمی شود و بسیاری ویژگی های دیگر نیز ممکن است وجود داشته باشد، اما هدف ما در این فصل ارائه شاخص های اخلاقی بر اساس ویژگی های اخلاق معلمی که مورد تأکید (امام محمد غزالی و شهید ثانی) بوده و به صورت مستقیم و غیر مستقیم به آن ها اشاره نموده اند.

فصل چهارم

نسبت شاخص های اخلاقی

به دست آمده بامبانی نظری

تحول بنیادین

مربیان مجموعه ای از افراد نسبتاً رشدیافته، دلسوز و خیرخواهی که به لحاظ شایستگی های فردی و جمعی و تحقق مراتب قابل توجهی از حیات طیبه در وجود خویش، مسئولیت سنگین کمک به هدایت دیگران و زمینه سازی برای رشد و تحول وجودی افراد دیگر را در راستای شکل گیری و پیشرفت مداوم جامعه صالح بر عهده گرفته اند. (مبانی نظری تحول بنیادین، ص ۱۳۷)

برای این که معلمانی با صلاحیت داشته باشیم به شاخص های اخلاقی نیاز داریم که معلمان کارآمد داشته باشیم.

برای نشان دادن میزان کارایی و اهمیت شاخص های تدوین شده لازم است این شاخص ها را با مبانی نظری تحول بنیادین مطابقت داده شود زیرا مبانی نظری باید مبناهای تمام سیاست گذاری ها، برنامه ها و تولید اسناد تحولی در نظام تعلیم و تربیت رسمی و عمومی جمهوری اسلامی قرار گیرد.

نسبت شاخص های اخلاقی به دست آمده بامبانی نظری تحول بنیادین

شاخص های پای بندی به وظایف وشعائر دینی و پایان دادن جلسه درس با نصایح

اخلاقی

با اصل ۱-۱-۴. انطباق با معیار اسلامی که یکی از اصول حاکم بر تربیت رسمی و عمومی است، تطابق دارند.

در این اصل آمده است: دین به مثابه ی " آیین حیات طیبه " بر همه ی شئون و ساز و کارهای فردی و اجتماعی انسان تأثیر می گذارد. فرآیند تربیت رسمی و عمومی یکی از ساز و کارهای اجتماعی است که زمینه ساز تحقق حیات طیبه است. بنابراین ضرورت دارد با مبانی و ارزش های اساسی دین متناسب ، هماهنگ و منطبق باشد.

- مصادیق این اصل در تربیت رسمی و عمومی عبارت اند از : سازگاری سیاست ها و برنامه ها و روش های تربیت رسمی و عمومی با نظام معیار اسلامی

- اولویت تربیت اخلاقی در تمام برنامه های درسی تربیت رسمی و عمومی

- محوریت اولویت تربیت تربیت اعتقادی وعبادی در برنامه های تربیت رسمی و عمومی (مبانی نظری تحول بنیادین، ص ۲۷۳)

و با اصل انطباق با نظام معیار اسلامی از اصول تربیت عام تطابق دارد طبق این اصل از آن جا که باید دین ، به مثابه آیین حیات طیبه نظام معیار حاکم بر همه ی شئون آن در متن زندگی توجه داشت، ساماندهی جریان تربیت وهمه ی مؤلفه های آن، که مهم ترین زمینه ی تحقق حیات طیبه اند ، باید در چهار چوب نظام معیاری صورت پذیرد که مبانی و ارزش های آن بر آموزه های اسلامی (مفاهیم و گزاره هایی که به طور روش مند از منابع معرفتی معتبر اسلام - یعنی قرآن ، سنت پیامبر اکرم (ص) و معصومین

(ع) و عقل - ویا در چهار چوب آنها بر حسب فرآیند اجتهاد استخراج و استنباط شده اند (استوار ویا با آموزه های اسلامی سازگار باشند). (مبانی نظری تحول بنیادین، ص ۱۸۴ تا ۱۸۵)

شاخص های رعایت مساوات در توجه و محبت به شاگردان و انصاف در نقد اقوال

دیگران و احترام به دیگر معلمان

با اصل ۲-۱-۴. عدالت تربیتی که یکی از اصول حاکم بر تربیت رسمی و عمومی است ، تطابق دارند.

در این اصل آمده است : عدالت اساسی ترین ارزش اخلاقی و اجتماعی در نظام اسلامی و به نوعی عامل بقای جامعه است. هم چنین یکی از مأموریت های محوری انبیاء تلاش برای بسط عدالت و قسط در جامعه بوده است. بر این اساس ، عدالت ارزش فراگیر است که باید در تمامی جنبه ها و شئون حیات اجتماعی تجلی داشته و تمامی ساز و کارهای اجتماعی در راستای آن حرکت کنند.(مبانی نظری تحول بنیادین، ص ۲۷۳)

یکی از مصادیق این اصل : برقراری روابط عادلانه و منصفانه در محیط مدرسه است که با شاخص رعایت مساوات در توجه و محبت به شاگردان تطابق دارد .

و یکی دیگر از مصادیق این اصل : برقراری روابط عادلانه در محیط های سازمانی و مدارس با شاخص انصاف در نقد اقوال دیگران و احترام به دیگر معلمان تطابق دارد .

شاخص رعایت مساوات در توجه و محبت به شاگردان با اصل ۱۰-۵-۴. عدالت تربیتی از اصول عام تربیت تطابق دارد. طبق این اصل : رعایت عدالت تربیتی مهم ترین نقش را در پیشرفت عدالت همه جانبه و پایدار اجتماعی بر عهده دارد؛ اما عدالت تربیتی ممکن است در مورد خصیصه های مشترک یا در مورد الگوهای مشابه تغییرات با تساوی و تشابه فرصت های تربیتی همراه باشد.(مبانی نظری تحول بنیادین، صص ۱۸۸-۱۸۹)

شاخص کوشی در علم آموزی به دیگران

با اصل ۶ - ۱ - ۴ . خردورزی یکی از اصول حاکم بر تربیت رسمی و عمومی است تطابق دارد .

در این اصل آمده است : تلاش و تکاپو برای رسیدن به غایت زندگی در گرو بهره گیری و به کار گیری ظرفیت های سازنده و تعالی بخش آدمی است . از جمله ظرفیت های خدادی تعقل و خردورزی است . آدمی به کمک عقل می تواند واقعیت ها و حقایق تربیت لوازم عملی مرتبط با آنها را بشناسد .

بنابراین عمل تربیت ، عملی خردورزانه و مستلزم آگاهی است. و این شاخص با مصداق این اصل : توسعه و ارتقای توانمندی فکری و عقلانی مربیان (کارگزاران) تربیت رسمی و عمومی تطابق دارد.(مبانی نظری تحول بنیادین، ص ۲۷۷) این شاخص با اصل ۱۳-۵-۴.تعامل همه جانبه که یکی از اصول عام تربیت می باشد نیز تطابق دارد. طبق این اصل :شکل گیری و پیشرفت جامعه ی صالح در گرو تعامل مداوم مربیان با مربیان است و نقش فعال و تأثیر گذار هر دو دسته در تحقق این عمل و به نتیجه رسیدن آن امری اساسی و غیر قابل انکار است .

این تعامل هدفمند ،از سوی مربیان مستلزم فراهم نمودن انواع زمینه های ممکن برای رشد همه جانبه و متعادل مربیان است .البته اصلاح موقعیت و شرایط محیطی توسط مربیان باید به گونه ای انجام شود که مربیان امکان انتخاب و واکنش مناسب و عمل ارادی را داشته باشند.(مبانی نظری تحول بنیادین،ص ۱۹۰)

این شاخص با اصل ۱۰-۱-۴. تعامل همه جانبه که یکی از اصول تربیت رسمی و عمومی است ،تطابق دارد. در این اصل آمده است : مربیان و مربیان باید در تعامل مستمر باشند. این تعامل از سوی مربیان شامل زمینه سازی در دو بعد (سلبی و ایجابی) و این تعامل در واقع به تشریک مساعی متقابل در موقعیت تربیتی برمی گردد.(مبانی نظری تحول بنیادین ، ص ۲۸۲) این شاخص با مصداق ،همکاری مربیان در تولید طرح ها و برنامه های تربیتی و اصلاحی ، تولید محتوا ، تصمیم گیری ها در سطح مدارس مناطق و کشور و

تعامل متربیان و مربیان در هدایت روند یاددهی - یادگیری در فرایند فرصت های تربیتی مدرسه ، که در این اصل بیان شده همسو و هماهنگ است .

شاخص صلاحیت وشایستگی برای تعلیم و تربیت

با اصل ۸-۱-۴ . سندیت شایستگی محور مربیان که یکی از اصول حاکم بر تربیت رسمی وعمومی است تطابق دارد. در این اصل آمده است :اصل آزادی نباید مانع وجود حق معقولی از سندیت و مرجعیت برای مربیان باشد. وشناخت حدود و رعایت آزادی متناسب با رشد متربیان و فراهم کردن فرصت هایی برای عمل آزادانه ی متربیان ،به داشتن اقتدار حقیقی مربی بستگی دارد. پیامبراکرم(ص) که خود مربی بزرگ بشریت است ، نیز به بیان قرآن، (آیات هشتاد و هفت وهشتاد وهشت ،سوره ی مبارکه ی غا شیه) بر مردم این سیطره را نداشتند، تنها تذکر دهنده و هدایت گر بوده است.(مبانی نظری تحول بنیادین ،ص ۲۷۹)شاخص صلاحیت وشایستگی برای تعلیم و تربیت با مصداق توجه به اقتدار شخصیتی مربی ناشی از احراز شایستگی اخلاقی و حرفه ای، که در این اصل بیان شده است تطابق دارد.

این شاخص با اصل ۷-۵-۴.سندیت و مرجعیت مربیان،که یکی از اصول عام تربیت است ، تطابق دارد. طبق این اصل: در فرایند تربیت، مربیان که به لحاظ کسب شایستگی های فردی و جمعی و وصول به مرتبه ی شایسته ای از حیات طیبه مسئولیت کمک به هدایت متربیان را بر عهده گرفته اند،نقش اصلی را در طراحی و انجام تدابیر و اقدامات زمینه ساز تکوین و تعالی پیوسته ی هویت متربیان را بر عهده دارند و گام نخست و محوری در این فرایند را با فراهم آوردن شایسته ی مقتضیات رشد متربیان و رفع موانع آن بر می دارند.سندیت و مرجعیت نظری و عملی مربیان در فرایند تربیت ناشی از مسئولیت و شایستگی اخلاقی - حرفه ای ایشان است که باید با تأسی از سیره ی تربیتی انسان کامل پیامبر(ص) و امامان معصوم (ع) شکل بگیرد.(مبانی نظری تحول بنیادین ،ص ۱۸۷)

شاخص های حسن خلق ، بردباری و مدارا، آراستگی به خصایل اخلاقی، موافقت

قول و فعل و رابطه ی علم و عمل

با اصل ۹-۱-۴ . محبوبیت و مقبولیت مربیان که یکی از اصول حاکم بر تربیت رسمی و عمومی است تطابق دارند . در این اصل آمده است : بدون شک برخورداری از محبوبیت و مقبولیت از عوامل اساسی در تربیت رسمی و عمومی مربیان است. تأثیرگذاری مربیان در فرآیند تربیت رشد تعالی هویتی متریبان مشروط به شرایطی است . یکی از این شرایط مهم اصل سندیت مبتنی بر شایستگی مربیان گفته شده اما علاوه بر آن ، محبوبیت و مقبولیت آنان نیز نقش مهمی در هدایت فرآیند تربیت دارد . پذیرش حقیقی (نه رسمی) مربیان ، تحت عنوان « مربی » توسط متریبان ، مشروط به وجود این اصل است . داشتن نقش الگویی نیز در محیط مدرسه برای مربیان به این اصل وابسته است .

محبوبیت و مقبولیت مربیان منوط به برقراری رابطه احسان و عدالت است . زیرا رابطه عدالت و احسان که از اصول حاکم بر روابط بین افراد در مدرسه است مانع از تحقق این احتمال خواهد شد که اقتدار و سندیت مربی یا کارگزاران مدرسه به سخت گیری و خشونت علیه متریبان و به حاکمیت جوی استبداد منبشانه در مدرسه بیانجامد. در واقع سندیت مربی ، با توجه به رابطه عدالت و احسان که حاکم بر روابط درون مدرسه اسلامی است ، تعدیل می گردد .

به سخن دیگر ، جو عاطفی ، اخلاقی و مهرورزانه ای در محیط تربیت رسمی و عمومی به وجود می آید که ناشی از محبوبیت و مقبولیت مربیان است . در قرآن نیز بر رابطه ی مهرورزانه ی پیامبر با مؤمنین اشاره شده است .

عامل اصلی جذب مؤمنین به ایشان و انجذاب شخصیتی پیامبر (ص) همانا مهر و محبت بوده است. خداوند در قرآن می فرماید : « پس به برکت رحمت الهی با آنان نرم خو شدی اگر تندخو و سخت دل بودی قطعاً

از پیرامون تو پراکنده می شدند. پس از آنان درگذر و برایشان آمرزش بخواه و در کارها با آنان مشورت کن .

«^۱

اثر بخشی نقش اسوه بودن حضرت رسول اکرم (ص) با این ویژگی محبوبیت و پذیرش در قلب های مؤمنین تحقق خارجی می یابد و معلمان نیز که چه به نحو توصیفی و چه تجویزی اسوه و الگوشده اند بدون داشتن این محبوبیت و مقبولیت نمی توانند این نقش را به درستی ایفا نمایند . (مبانی نظری تحول بنیادین،

ص ۲۸۱-۲۸۰)

۱-سوره آل عمران ، آیه ۱۵۹

شاخص های حق پذیری، حق گویی، مواسات با دانش آموزان، احترام به افکار وسخنان دانش آموزان و حفظ کرامت افراد و رعایت انصاف در نقد اقوال دیگران و

احترام به دیگر معلمان

با اصل ۱۳-۱-۴. حق محوری و مسئولیت پذیری که یکی از اصول حاکم بر تربیت رسمی و عمومی مبانی نظری تحول بنیادین است، تطابق دارند. در این اصل آمده است: علاوه بر این که فرایند تربیت رسمی و عمومی در کلیت خود (به مثابه ی فرایند سازنده و تعالی بخش) بر اساس حق و حقوق متقابل انسانی و کرامت او شکل می گیرد، او ساز و کارهای درونی و روابط بیرونی آن نیز با نظام حقوقی جامعه ارتباط وثیق و محکمی دارد.

بنابراین رعایت حقوق دیگران یکی از ملاک ها و معیارهای راهنمای عمل مربیان و کارگزاران تربیت رسمی و عمومی است. همان گونه که در مبانی حقوقی بحث شد رابطه ی حقوقی رابطه ای متقابل است. به این صورت که اگر برای مربی حقی وجود دارد برای مربی تکلیف و مسئولیتی است و اگر برای مربی حقی است برای مربی نیز مسئولیتی در قبال آن حق در نظر گرفته می شود.

(مبانی نظری تحول بنیادین، ص ۲۸۳)

شاخص احترام به افکار و سخنان دانش آموزان و حفظ کرامت آن ها با اصل ۷-۱-۴. حفظ و ارتقای آزادی که یکی از اصول تربیت رسمی و عمومی است تطابق دارد. در این اصل آمده است: انسان موجودی مختار خلق شده است. از این رو انسان ها میل به آزادی دارند. یعنی این میل در طبیعت و فطرت آنان به صورت خدادادی وجود دارد.

امام علی(ع) در وصیتش به امام حسن(ع) می فرماید: بنده ی دیگری مباش که خداوند تو را آزاد آفریده است^۱. موقعیت های تربیتی باید سرشار از فرصت هایی باشد که متربیان به تمرین و تجربه و انتخاب و گزینش دست بزنند تا انواع شایستگی ها از جمله آزادگی ، مثابه ی فضیلت اخلاقی ، در آنان توسعه و تعالی یابد. و این شاخص با مصداق تکیه بر آزادی عمل و تجربه ی فردی متربیان، متناسب باشرايط رشد آن ها در جهت کسب شایستگی ها در چهارچوب موقعیت مدرسه؛ و فراهم نمودن تجربه ی گزینش، انتخاب و ترجیح برای متربیان؛ که در این اصل بیان شده است، تطابق دارد.

(مبانی نظری تحول بنیادین، ص ۲۷۸-۲۷۷)

۱- و لا تکن عبد غیرک و قد جعلک الله حرا(نهج البلاغه، نامه ۳۱)

شاخص احترام به افکار و سخنان دانش آموزان و حفظ کرامت آن ها با مصداق این اصل: رعایت حقوق و تکریم متریبان در عین مسئولیت پذیری آن ها نسبت به تکالیف همسو و هماهنگ است.

شاخص انصاف در نقد اقوال دیگران و احترام به دیگر معلمان با مصداق این اصل: رعایت حقوق و تکریم اولیا در عین پاسخ گو دانستن ایشان در خصوص انجام وظایف تربیتی خود نسبت به فرزندان و مصداق برقراری رابطه ی مسئولیت و احترام متقابل بین مربیان، متریبان و اولیا. همسو و هماهنگ است.

شاخص های مذکور با اصل ۹-۵-۴. حفظ و ارتقای کرامت از اصول عام تربیت نیز مطابقت دارند. طبق این اصل: در فرایند تربیت کرامت ذاتی همه ی افراد مرتبط با جریان تربیت حفظ و زمینه ارتقای آن فراهم گردد. پس بنابراین لازم است همه ی فعالیت های تربیتی چنان سامان گیرند که نه تنها کرامت ذاتی همه ی افراد مرتبط با تربیت (اعم از مربیان، متریبان و اولیای ایشان) حفظ شود (به گونه ای که نسبت به هیچ کس حتی افراد خطاکار با رعایت ارزش های انسانی و اسلامی مندرج در نظام معیار اسلامی، برخورد تحقیر آمیز صورت نگیرد). بلکه لازم است همه ی افراد با احساس ارزشمندی و عزت نفس باعث حفظ کرامت خود و دیگران شوند. (مبانی نظری تحول بنیادین، ص ۱۸۷)

شاخص توجه به توانایی ها و ویژگی های فردی هر دانش آموز

با اصل ۴-۵-۴. تدریج و تعالی مرتبتی که از اصول عام تربیتی است، تطابق دارد. در این اصل آمده است: تعالی و تکامل در وجود آدمی دارای مراتبی است که هر فرد متناسب با توانایی ها و ظرفیت های وجودی خویش به آن دست می یابد و رشد همه جانبه و متعادل، دارای جایگاه و رتبه ای از پیش مشخص شده و یک سان برای همگان نیست، بلکه طی مراتب متعددی صورت می پذیرد که هر فرد می تواند به تدریج به آن ها بر حسب وسع و سعی خویش دست یابد. همچنان که تحقق حیات طیبه نیز امری ذو مراتب است، به طوری که هر فرد با توجه به تلاش وجودی اش سطوحی از این نوع حیات را محقق می سازد و می تواند به ترتیب مراتب بالاتر را نیز طی کند. بنابراین تربیت را فرایندی ذو مراتب و تدریجی در طول حیات

بشری دانست که از سطوح پایین به مراتب عالی صورت می گیرد. (مبانی نظری تحول بنیادین ، ص ۱۸۶)
این شاخص با اصل ۱۰-۵-۴ عدالت تربیتی از اصول عام تربیتی نیز مطابقت دارد.

طبق این اصل برای برقراری عدالت تربیتی ، توجه به ویژگی های مشترک و متفاوت متریبان و مربیان و توجه به کوشش آنان و نتایج آن ضروری است در فرایند تربیت باید تفاوت های فردی ، فرهنگی و اجتماعی را در ارائه تربیت کیفی برای همه ی متریبان مورد ملاحظه قرار داد. (مبانی نظری تحول بنیادین ، ص ۱۸۹)

شاخص توجه به ویژگی های و تفاوت های فردی دانش آموزان با اصل ۵-۱-۴. تنوع و کثرت از اصول تربیت رسمی و عمومی نیز مطابقت دارد. طبق این اصل :از منظر انسان شناسی و روان شناسی تفرد ، تنوع و تفاوت در ابنای بشر واقعیتی در خور توجه است . خداوند در سوره ی حجرات ، آیه ی سیزدهم می فرماید : " ای مردم ، ما شما را از مرد و زنی آفریدیم و شما را ملت ملت و قبیله قبیله گردانیدیم تا یکدیگر را بشناسید . در حقیقت گرمی ترین شما نزد من پرهیزگارترین شما است . خداوند دانای آگاه است ." این آیه حاکی از آن است که تفاوت و تنوع در ابنای بشر امری طبیعی و سودمند است . از این رو ، این واقعیت باید در تمامی جهات خود در فرایند تربیت مورد توجه قرار بگیرد.

از نظر جامعه شناسی در کنار فرایند انسجام بخشی ، فرایند تمایز یافتگی نیز رخ می دهد. این فرایند نیز طبیعی است و ناظر به شکل گیری هویت های متمایز آحاد و گروه ها، اقشار مختلف جامعه و خرده فرهنگ هاست . از این رو تفاوت و تمایز و تنوع در حیات انسان ها به اندازه ی تشابه واقعیت دارد و جامعه نیز باید آن را به صورت یک ضرورت در نظر بگیرد. (مبانی نظری تحول بنیادین ، ص ۲۷۶)

این شاخص با مصداق اصل ۱۲-۱-۴. یک پارچگی از اصول تربیت رسمی و عمومی مطابقت دارد. در این مصداق آمده است: توجه به وحدت مراحل رشد و پیشرفت متریبان.

(مبانی نظری تحول بنیادین ، ص ۲۸۲)

شاخص های توکل و نیت وانگیزه

با اصل ۳-۵-۴ ارتباط با خداوند و تکیه بر تدابیر ربوبی او ، که از اصول عام تربیت است ، تطابق دارند . طبق این اصل : از آن جا که در نگرش اسلامی خداوند تنها مربی حقیقی آدمی محسوب می شود و تنها به اذن و عنایت او تدابیر و اقدامات دیگران در جهت تحول و هدایت آدمی معنا پیدا می کنند، لذا مربیان در همه ی مراحل و انواع تربیت باید همین نگرش توحیدی را بر اندیشه و عمل خود حاکم سازند و از آغاز تا انجام فرایند تربیت ، خود را در این حرکت پیچیده فعال ما یشاء و عامل مستقل نپندارند بنابراین لازم است معلم با توجه به فکر و تجربه و استفاده از روش ها و ابزارهای عقلانی با ارتباط معنوی با پروردگار و استمداد واستعانت از الطاف رب العالمین ، بر ربوبیت مطلقه ی الهی توکل نمایند. (مبانی نظری تحول بنیادین ، ص ۱۸۵-۱۸۶)

شاخص های آراستگی به خصایل اخلاقی و دعوت به صفات پسندیده و آراستگی

ظاهر

با اصل اولویت تربیت اعتقادی ، عبادی و اخلاقی از اصول عام تربیت تطابق دارند. طبق این اصل با توجه به لزوم انطباق همه ی شئون زندگی آدمی با نظام معیار اسلامی و ضرورت انتخاب و التزام آگاهانه و آزادانه ی آن توسط افراد جامعه ، تربیت اعتقادی ، عبادی و اخلاقی ، نسبت به سایر ساحت های تربیت ، محوریت دارد و از اولویت برخوردار است در فرایند تربیت ضمن توجه به دیگر ساحت های تربیت ، باید در جهت شکل گیری و تقویت ایمان متربیان کوشید و سپس آن ها را برای درک موقعیت و عمل شایسته (اعمال صالح منطبق با نظام معیار اسلامی) در همه ی ابعاد زندگی جهت تکوین و تعالی پیوسته هویت خویش بر اساس نظام معیار اسلامی آماده ساخت .(مبانی نظری تحول بنیادین ، ص ۱۸۵). آراستگی ظاهر با توجه به حدیث النظافه من الایمان : پاکیزگی نشانه ی ایمان است، والله الجمیل و یحب والجمال: خداوند زیباست و زیبایی را دوست دارد، با اصول اعتقادی و عبادی و اخلاقی متناظرند.

شاخص های تنبه و اجتناب از مرء و جدال در بحث

با اصل ۶-۱-۴ . خردورزی از اصول حاکم بر تربیت رسمی و عمومی مطابقت دارند. طبق این اصل : تلاش و تکاپو برای رسیدن به غایت زندگی در گرو بهره گیری و به کار گیری ظرفیت های سازنده و تعالی بخش آدمی است . از جمله ظرفیت های خدادادی تعقل و خردورزی است . آدمی به کمک عقل قادر خواهد بود واقعیت ها و حقایق و لوازم عملی مرتبط با آن ها را شناسایی کند . لذا اساسا عمل تربیت ، عملی خردمندانه و مستلزم آگاهی است .

تربیت رسمی و عمومی در مسیر تکاپوی تعالی بخش خود همواره با چالشهای بسیاری روبه روست و راهکارهای بروی رفت از این چالش ها و مسائل پیش رو بدون شک مواجهه ی خردمندانه با آن هاست.(مبانی نظری تحول بنیادین ،ص ۲۷۷)

جدول ۲ مطابقت شاخص های تدوین شده با مبانی نظری تحول بنیادین

اصول عام تربیت و اصول تربیت رسمی و عمومی مبانی نظری	شاخص های تدوین شده
انطباق با معیار اسلامی	پای بندی به وظایف و شعائر دینی
عدالت تربیتی	رعایت مساوات در توجه و محبت به شاگردان

خردورزی و تعامل همه جانبه	کوشش در علم آموزی به دیگران
حق محوری و مسئولیت پذیری	حق پذیری و حق گوئی
حفظ و ارتقای آزادی	احترام به افکار و سخنان دانش آموزان و حفظ کرامت افراد
محبوبیت و مقبولیت	حسن خلق، بردباری و مدارا
تدریج و تعالی مرتبتی و عدالت تربیتی و تنوع و کثرت	توجه به توانایی و ویژگی های فردی هر دانش آموز
عدالت تربیتی	انصاف در نقد اقوال دیگران و احترام به دیگر معلمان
اولویت تربیت اعتقادی، عبادی و اخلاقی	آراستگی ظاهر
ارتباط با خداوند و تکیه بر تدابیر ربوبی او	توکل
سندیت شایستگی محور مربیان	صلاحیت و شایستگی برای تعلیم و تربیت

محبوبیت و مقبولیت	موافقت قول و فعل و رابطه ی علم و عمل
انطباق با معیار اسلامی	پایان دادن جلسه درس با نصایح اخلاقی
خردورزی	تنبه
اولویت تربیت اعتقادی، عبادی و اخلاقی	آراستگی به خصایل اخلاقی و دعوت به صفات پسندیده
ارتباط با خداوند و تکیه بر تدابیر ربوبی او	نیت
خردورزی	اجتناب از مرء و جدل در بحث
سندیت شایستگی محور مربیان	مناعت طبع عالمان در رویارویی با صاحبان قدرت و ثروت

جمع بندی

همان طور که بیان شد نظام ارزشیابی کنونی ما فاقد شاخص های مناسبی برای ارزیابی اخلاقی معلمان می باشد و همین باعث شده رغبت و انگیزه برای بهبود وضعیت کاهش یابد زیرا اکثر معلمان بدون هیچ تلاش و دغدغه ای امتیازی تقریباً برابر بدست بیاورند و معلمان فاقد اخلاق حرفه ای روی کار بمانند. با توجه به پژوهش حاضر؛ تمامی شاخص های تدوین شده بامبانی نظری تحول بنیادین مطابقت دارند پس شایسته است نظامی جامع برای ارزشیابی معلمان برقرار باشد و بآبهره گیری از شاخص های تدوین شده بتواند شاخص های اخلاقی مناسبی را در فرم های ارزشیابی بگنجانند تا بدون هیچ کم و کاستی و با دقت فراوان ، به درجه بندی معلمان پرداخته و با نتایج به دست آمده خود، زمینه رقابت هر چه بیش تر معلمان را برای ارتقای پیوسته و دائمی اخلاقی و علمی فراهم سازد تا همواره معلمانی شایسته و متعهد داشته باشیم.

فصل پنجم

بحث و نتیجه گیری

و پیشنهادات

مقدمه

تعلیم و تربیت طی قرون متمادی، تنها بر ملاحظات فلسفی و اخلاقی مبتنی بوده و قلمرو نظریه پردازان محسوب می شده است. پیشرفت دانش بشر، به ویژه در زمینه های زیست شناسی، جامعه شناسی و روان شناسی در صد سال اخیر، سبب شده تا روز به روز تأثیر یافته های علمی بر جریان تعلیم و تربیت افزوده شده، سؤال های بی پاسخ فراوانی جواب داده شوند. با این وجود، هر چه تسلط علم بر قلمرو و تعلیم و تربیت بیشتر شد، این نکته هم آشکار تر شد که علم و دست آورد های فنی آن نه تنها کافی نیستند، بلکه اساسی ترین عامل نیز محسوب نمی شوند و ملاحظات اخلاقی و فلسفی ناگزیر باید همواره سهم اصل را در تعلیم و تربیت بر عهده داشته باشند.

ویژگی های اخلاق معلمی نیز از جمله ضروری ترین مواردی است که امروزه با توجه به گستردگی و فراگیری تعلیم و تربیت، همه ابعاد زندگی فردی و اجتماعی انسان را تحت تأثیر قرار می دهد، در مورد بهبود عملکرد معلمان نیز باید گفت اولاً این امر با پای بندی صرف به وظایف شغلی حاصل نمی شود، ثانیاً نبود یک نظام جامع ارزشیابی ممکن است باعث روی کار آمدن و ماندن معلمان نا کار آمد در امر تعلیم و تربیت منجر شود.

با توجه به موارد مذکور، بر آن بودیم که در این پژوهش، ضمن بررسی ویژگی های اخلاق معلمی از دیدگاه (امام محمد غزالی و شهید ثانی) به شاخص های اخلاقی برای نظام ارزشیابی معلمان دست یافته و نسبت این شاخص ها را با مبانی نظری تحول بنیادین مورد بررسی قرار داده زیرا این مبانی باید مبنای تمامی سیاست گذاری ها، برنامه ریزی ها و اصلاح، نقد و تحول اساسی نظام فعلی تربیت رسمی و عمومی کشور مورد استفاده قرار گیرد.

خلاصه پژوهش

در فصل اول این پژوهش ، ضمن بیان مسئله اصلی ، اهداف و ضرورت انجام پژوهش و هم چنین سئوالات تحقیق و توضیح مختصری پیرامون شاخص و شاخص اخلاق معلمی و ارزشیابی بیان گردید .

در فصل دوم پژوهش ، در بخش اول به بیان پیشینه های داخلی و خارجی تحقیق (درارتباط با اخلاق معلمی و ارزشیابی عملکرد) پرداخته و در بخش دوم ، مبانی نظری ویژگی های اخلاقی معلمان از دیدگاه (امام محمد غزالی و شهید ثانی) بیان و بررسی گردید .

در ادامه فصل دوم ، ضمن بیان مبانی نظری تحقیق ، توضیحاتی پیرامون ارزشیابی ، ارزشیابی معلمان ، گیری و ، ویژگی های یک ارزشیابی ، ارزشیابی عملکرد معلمان ، اخلاق،چیستی اخلاق، اخلاق حرفه ای، معلم ، صلاحیت معلمی ، ویژگی های معلمی و تدریس و ویژگی های اخلاقی معلم ، و اهمیت و جایگاه هر یک بیان شد .

ویژگی اخلاقی در ارتباط با معلم ، ویژگی های معلم در ارتباط با شاگرد و ویژگی های اخلاقی در ارتباط با جلسه درس بوده که هر کدام به شرح زیر می باشد :

الف - ویژگی های اخلاقی در ارتباط با معلم شامل :

- آراستگی به خصایل اخلاقی

- پای بندی به وظایف و شعائر دینی

- مناعت طبع عالمان در رویارویی با صاحبان قدرت و ثروت ؛

- موافقت قول و فعل ؛

- علاقه مندی و دل بستگی به شغل معلمی؛
- رابطه علم و عمل؛
- حسن خلق؛
- صلاحیت و شایستگی برای تعلیم و تربیت؛
- کوشش در علم آموزی به دیگران؛
- عدم تقبیح علمی که در آن ها تخصص ندارد.
- ویژگی های اخلاقی در ارتباط شاگرد، شامل:
- دعوت به صفات پسندیده؛
- انصاف در نقد اقوال دیگران و احترام به دیگر معلمان؛
- توجه به توانایی ها و ویژگی های فردی هر دانش آموز؛
- رعایت مساوات در توجه و محبت به شاگردان؛
- تنبه؛
- ویژگی های اخلاقی در ارتباط با جلسه درس، شامل:
- نیت و انگیزه
- توکل؛
- حق پذیری؛
- حق گوئی؛

- بردباری و مدارا؛

- آراستگی ظاهر؛

- اجتناب از مرء و جدال در بحث؛

- احترام به افکار و سخنان دانش آموزان و حفظ کرامت آن ها؛

- پایان دادن جلسه درس با نصیحتی اخلاقی .

نخستین پرسش مطرح در این پژوهش عبارت بود از نخستین پرسش مطرح در این پژوهش عبارت بود از: " شاخص های اخلاق معلمی از دیدگاه (غزالی و شهید ثانی) کدام است؟" که در پاسخ به این سؤال در فصل سوم پژوهش، با بیان مقدماتی پیرامون فلسفه ارزشیابی، سیرتاریخی ارزشیابی عملکرد معلمان به توضیح نظام کنونی ارزشیابی معلمان و شاخص های اخلاق معلمی پرداخته با توجه به ویژگی های اخلاقی مطرح شده جدولی به عنوان شاخص های اخلاقی معلمان تهیه شد و معیار هایی برای شاخص اخلاقی معلمان و فرم های نظر خواهی مدیر از شاگردان و اولیاء و ارزیابی از خود معلم تنظیم گردید .

نظر اولیاء دانش آموزان می تواند کمک بزرگی در خصوص ارزشیابی اخلاق حرفه ای معلمان، به مدیران آموزشگاه داشته باشد از این رو در این فصل پرسشنامه ای تهیه شد که بوسیله آن از اولیاء نظر خواهی شود. در این پرسشنامه شاخص هایی مانند رعایت (حسن خلق، صلاحیت برای تعلیم و تربیت، انصاف در نقد اقوال دیگران و احترام به افراد، آراستگی ظاهر) مورد نظر خواهی قرار می گیرد و امتیاز حاصل از این سئوالات می تواند به امتیازاتی که در فرم ارزشیابی مصوب افزوده گردد تا در ارزشیابی اخلاقی معلمان مورد استفاده قرار گیرد.

با توجه به تعامل معلم و دانش آموزان در کلاس درس، نظر دانش آموزان در خصوص ارزشیابی اخلاقی معلمان بسیار ضروری است در این روش استفاده از نظر دانش آموزان، مدیران مراکز آموزشی به طور رسمی یا غیر رسمی نظر دانش آموزان درباره رعایت ویژگی های اخلاقی معلمان مدرسه خود جویا شوند و بر اساس نظر آنان، به قضاوت درباره میزان شایستگی معلمان می پردازند.

باتوجه به این ضرورت پرسشنامه ای تهیه شد که بوسیله آن ازدانش آموزان نظرخواهی شود. در این پرسشنامه شاخص هایی مانند (تنبه، حفظ کرامت ذاتی، حسن خلق، صلاحیت و شایستگی برای تعلیم و تربیت، آراستگی به خصایل اخلاقی، توجه به ویژگی ها و تفاوت های فردی دانش آموزان، رعایت مساوات در توجه و محبت به دانش آموزان، صبر و بردباری) مورد نظرخواهی قرار می گیرد.

خودسنجی یا ارزیابی از خود، معلم مسئول ارزشیابی از خود و مهم ترین عامل در رفع مشکلات اخلاقی خویش است. در این بخش نیز باتکیه بر ویژگی های اخلاقی به دست آمده، جدولی تنظیم گردیده که طبق آن معلمان می توانند به سنجش اخلاقی خود پرداخته و میزان موفقیت و عدم موفقیت رفتاری خود را تا حدودی متوجه می شوند.

از این جدول می توان به عنوان ابزاری برای کمک به معلمان برای تکمیل ستون خودارزیابی فرم ارزشیابی مصوب استفاده کرد. معلمان با پاسخ گویی به این سئوالات و جمع بندی نهایی پاسخ های داده شده، می توانند میزان تحقق اهداف و موفقیت خود را از لحاظ اخلاق حرفه ای مورد ارزیابی قرار دهند. در این پرسشنامه شاخص هایی مانند (توکل، نیت و انگیزه، کوشش در علم آموزی به دیگران، علاقه مندی و دل بستگی به شغل معلمی، انصاف در نقد اقوال، حق پذیری، حق گویی، موافقت قول و فعل و.....) مورد ارزیابی قرار می گیرد.

و ضمن بیان این که این معیارهای امتیازدهی برای شاخص های اخلاق معلمی بسیار محدود هستند به عنوان راهکار باید برای تکمیل حلقه ارزشیابی معلمان فرم جداگانه ای برای شاخص های اخلاقی معلمان تنظیم گردد و معیارهایی که همه ی ابعاد شخصیتی و اخلاقی یک معلم را مورد ارزیابی قرار دهد توضیحاتی ارائه شد .

پرسش دیگر مطرح شده در این پژوهش نیز عبارت بود از « نسبت شاخص های به دست آمده با مبانی نظری تحول بنیادین چگونه است ؟ » که در پاسخ به این پرسش در فصل چهارم با توجه به اصول عام تربیت و اصول حاکم بر تربیت رسمی و عمومی مبانی نظری تحول بنیادین به بررسی معیارها پرداخته شد تمامی شاخص ها با اصول عام تربیت و اصول حاکم بر تربیت رسمی و عمومی مطرح شده در مبانی نظری تحول

بنیادین جمهوری اسلامی مورد تطابق قرارگرفت این تطابق در راستای کاربردپذیری هرچه بیشتر شاخص های به دست آمده صورت پذیرفت. زیرامبانی نظری تحول بنیادین، منشوری است که باید مبنای تمام اصلاحات قرارگیرد. جدولی نیز در همین راستا تهیه شد که چگونگی نسبت شاخص ها با مبانی نظری تحول بنیادین را مشخص می سازد.

بحث و نتیجه گیری

همان طور که در فصل های قبل بیان گردید، در نظام کنونی ارزشیابی معلمان جامعه ما ملاک ها و معیارهایی به صورت مجزا و خاص برای ارزیابی اخلاقی معلمان اختصاص داده نشده است. عدم وجود شاخص های اخلاقی در فرم ارزشیابی معلمان باعث می شود که معلمان فاقد صلاحیت اخلاقی در مدارس باقی بمانند که این امر منجر به وارد آمدن لطمه ای بزرگ بر پیکره ی آموزش و پرورش، جامعه و آینده ی کشور خواهد شد و با توجه به نقش معلم به عنوان هدایت کننده و اسوه ای امین و بصیر در فرایند تعلیم و تربیت و مؤثرترین عنصر در تحقق مأموریت های نظام تعلیم و تربیت ضرورت دارد که خود معلم از صلاحیت های اخلاقی برخوردار باشند.

لذا لازم است دگرگونی و تغییری اساسی در نظام ارزشیابی معلمان به گونه ای به وجود آید که فرم جداگانه ای در زمینه شاخص های اخلاقی معلمان به آن افزوده شود و این شاخص ها باید منطبق با مبانی نظری تحول بنیادین یعنی منطبق با فرهنگ و جوایرانی - اسلامی حاکم بر کشورمان بوده و هنگام در نظر گرفتن ملاک های مورد سنجش در آن، به بعد اسلامی نیز اهمیت ویژه ای قائل شود. هم چنین جایگاهی ویژه در امتیازات ارزشیابی برای خودسنجی معلم، نظر دانش آموزان و اولیای مدرسه و امتیاز حاصل از آن در نظر گرفته شود.

محدودیت های پژوهش

مهم ترین محدودیت موجود در انجام این پژوهش، عدم وجود منابع کافی و منسجم و کمبود پژوهش های مدون علمی و دانشگاهی در خصوص شاخص های اخلاقی معلمان در نظام ارزشیابی معلمان است.

پیشنهادات پژوهشی

نظر به این که پرداختن به شاخص های اخلاق معلمی و بررسی نسبت آن با مبانی نظری تحول بنیادین، موضوعی به نسبت جدید است. پیشنهادات زیر برای پژوهش در همه زمینه های کار معلمی بیان می گردد:

۱- پیشنهاد می شود شاخص های اخلاق معلمی از دیدگاه دیگر صاحب نظران دینی و اسلامی مورد پژوهش قرار گیرد؛

۲- خصوصیات اخلاق معلمی با توجه به مبانی و آموزه های ادیان دیگر مورد بررسی قرار گیرد و با این ویژگی ها از منظر اسلام مقایسه گردد؛

۳- شاخص های اخلاق معلمی کشورهای دیگر مورد بررسی قرار گیرد؛

۴- تدوین اصول اخلاقی جامع، خاص تدریس، مدیریت و سایر بخش های نظام آموزشی تدوین شود و سایر بخش های نظام آموزشی تدوین شود؛

پیشنهادات کاربردی

۱- پیشنهاد می شود نظامی جامع و کامل برای ارزشیابی اخلاق معلمان با توجه به فرهنگ ایرانی - اسلامی حاکم بر کشورمان، توسط وزارت آموزش و پرورش به گونه ای طراحی شود که تمامی جنبه های

اخلاقی معلمان را در برگیرد. ۲- پیشنهاد می شود از نتایج حاصل از اجرای ارزشیابی به منظور تشویق ، ترفیع و تنبیه (تعلیق از کار ، کسر حقوق ، توبیخ) معلمان استفاده شود .

منابع :

الف) منابع فارسی و عربی

قرآن کریم

اثنی عشری، معصومه. (۱۳۷۵). بررسی نگرش معلمان مدارس تهران نسبت به فرایند نظام ارزیابی عملکرد معلمان. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی

اداره کل آموزش و پرورش شهرستان های استان تهران. (۱۳۷۸). راهبردهای یاددهی و یادگیری در کلاس. تهران: کیا

الجر، خلیل و الفاخوری، حنا. تاریخ و فلسفه اسلامی. ترجمه ی عبدالمحمد آیتی (۱۳۸۵). جلد اول. تهران: انتشارات خوارزمی

امید، مسعود (۱۳۸۱). نظری به زندگی و برخی آراء علامه طباطبایی، تهران: انتشارات سروش
ایروانی، شهین، و شرفی، محمدرضا و یاری دهنوی، مراد. (۱۳۸۷). چرامعلمان به آموختن فلسفه تعلیم و تربیت نیاز دارند؟ مجله تعلیم و تربیت، ۹۳. صص ۳۳-۶۸

ایروانی، شهین. (۱۳۸۸). رابطه نظریه و عمل در تعلیم و تربیت. تهران: انتشارات علمی و فرهنگی

بازرگان، عباس. (۱۳۷۶). روشهای تحقیق در علوم رفتاری. تهران: انتشارات آگاه

باقری، خسرو. (۱۳۸۹). درآمدی بر فلسفه تعلیم و تربیت جمهوری اسلامی ایران. جلد اول. تهران: انتشارات علمی و فرهنگی

باقری، خسرو. (۱۳۷۷). تربیت حرفه ای در بستر دیدگاه اسلام. مجله حوزه و دانشگاه، ۱۴ و ۱۵، صص ۴۶-۵۱

بیرونی کاشانی، راضیه. (۱۳۸۴). تبیین مبانی اخلاق تدریس بر اساس فلسفه اخلاق اسلامی. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران

پاشا شریفی، حسن، کیامنش، علیرضا. (۱۳۸۰). شیوه های ارزشیابی از آموخته های دانش آموزان. تهران: شرکت چاپ و نشر کتاب های درسی ایران

پژوهشکده حوزه و دانشگاه (۱۳۸۴). فلسفه تعلیم و تربیت (جلد اول) (چاپ هفتم). تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها (سمت)

حاجی ده آبادی، محمدعلی. (۱۳۷۹). جنبش جهانی برای بهسازی تربیت معلم. تهران: وزارت آموزش و پرورش انتشارات پژوهشکده تعلیم و تربیت

حاجی ده آبادی، محمد علی و همکاران (۱۳۷۹). تربیت اسلامی (مجموعه مقالات). تهران: عابد

حجازی، یوسف. پرداختچی، محمدحسن. شاه پسند، محمد رضا. (۱۳۸۸). رویکردهای توسعه ی حرفه ای معلمان. تهران: انتشارات دانشگاه تهران

حق پناه، رضا. (۱۳۸۰). شایسته سالاری در نظام علوی. مجله حوزه و اندیشه، ۳۲، صص ۱۹۸-۲۱۸

خلود، حسین. (۱۳۷۵). راهنمای آموزش مستخدمان دولت. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی

خوش خلق، فاطمه. (۱۳۸۹). آسیب شناسی نظام ارزیابی عملکرد کارکنان صداوسیما. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.

رفیعی، بهروز. (۱۳۸۸). آرای اندیشمندان مسلمان در تعلیم و تربیت و مبانی آن (امام محمد غزالی). تهران: سمت.

رحمتی، حسینعلی. (۱۳۸۷). "چرایی و چگونگی نقدفمینیسمی" فصلنامه پژوهش زنان دوره ۴، صص ۱۰۹-۱۲۶.

رحمتی، محمد کاظم. (۱۳۸۹). ستاره ای از جعبه مروری بر زندگی و آثار شهید ثانی. تهران: انتشارات همشهری

رؤف، علی. (۱۳۷۹). جنبش جهانی برای بهسازی تربیت معلم. تهران: وزارت آموزش و پرورش: انتشارات پژوهشکده تعلیم و تربیت.

زیباکلام، فاطمه. (۱۳۸۹). وایتهد و تعلیم و تربیت (فلسفه آموزش و پرورش از دیدگاه آلفرد وایتهد) (چاپ دوم). تهران: انتشارات حفیظ

ساک، رضا. (۱۳۷۵). دشواری های برنامه ارزشیابی عملکرد کارکنان آموزشی و شیوه های رویارویی با آن ها. فصلنامه تعلیم و تربیت. ۱۲، صص ۶۲-۷۱.

سرمد، زهره؛ بازرگان، عباس؛ حجازی، الهه. (۱۳۸۲). روش تحقیق در علوم رفتاری، چاپ هفتم. تهران: آگاه.

سعادت، اسفندیار. (۱۳۸۴). مدیریت منابع انسانی. تهران: انتشارات سمت.

سعیدی فرید، مهرداد. (۱۳۹۱). بررسی ویژگی های تدریس از دیدگاه شهیدثانی ودلالات های آن در نظام ارزشیابی. پایان نامه کارشناسی ارشد تاریخ و فلسفه آموزش و پرورش دانشگاه تهران (دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی)

سوهانگیر، عباس. (۱۳۶۴). روند ارزشیابی مستخدمین مشمول قانون استخدام کشوری موضوع تبصره وماده ۲۸ ونحوه ی اجرای آن بعد از انقلاب اسلامی ایران، نشریه شماره یک دفتر ارزشیابی سازمان اموراداری واستخدامی کشور، صص ۸۵-۸۰.

شارع پور، محمود. (۱۳۸۳). جامعه شناسی آموزش و پرورش. چاپ نهم. تهران: سمت.

شعبانی، حسن. (۱۳۸۰). مهارت آموزش و پرورش. چاپ یازدهم. تهران: سمت.

شمس الدین، سیدمهدی. (۱۳۸۸). معلم، شمع بزم آفرینش (چاپ دوم). مشهد: بنیاد پژوهش های اسلامی آستان قدس رضوی (به نشر).

صافی، احمد. (۱۳۸۸). سیمای معلم (تکریم شخصیت، صلاحیت ها، مهارت ها، خاطرات و تجارب معلمان) (چاپ پنجم) تهران: انتشارات انجمن اولیاء و مربیان.

صدیق، عیسی. (۱۳۵۴). تاریخ فرهنگ ایران از آغاز تا زمان معاصر. چاپ هفتم. تهران: دیبا

صفوی، امان الله. (۱۳۸۳). تاریخ آموزش و پرورش ایران از ایران باستان تا ۱۳۸۰ هجری شمسی. تهران: انتشارات رشد

عاملی (شهیدثانی)، زین الدین بن علی. (۱۳۸۷). منیه المریدی ادب المفید والمستفید (تحقیق رضامختاری). قم: مؤسسه بوستان کتاب

علوی، امین اله. (۱۳۶۹). مطالعه تطبیقی در زمینه ارزشیابی کارکنان در چند کشور. ارزشیابی عملکرد افراد. مجموعه شانزدهم. مرکز آموزش مدیریت دولتی

علوی، امین اله. (۱۳۷۸). ارزشیابی عملکرد کارکنان، نظریه ها، روش ها و اصول ارزشیابی عملکرد افراد. مجموعه شانزدهم. مرکز آموزش مدیریت دولتی

غزالی، محمد. کیمیای سعادت. به کوشش حسین خدیوچم. چاپ پنجم. تهران: انتشارات علمی و فرهنگی.

- غزالی، محمد. چنین گفت غزالی. ترجمه زاهدویسی (۱۳۸۸)، تهران: نگاه معاصر.
- غزالی، محمد. (بی تا). احیاء علوم الدین (جلد اول). دارالمعرفه.
- غزالی، محمد. (بی تا). احیاء علوم الدین (جلد سوم). دارالمعرفه.
- غنیمه، عبدالرحیم. (۱۳۶۳). تاریخ دانشگاه های بزرگ اسلامی (ترجمه نورالله کسائی). تهران: انتشارات یزدان
- فرامرزق راملکی، احد (۱۳۸۲). اخلاق حرفه ای. چاپ اول. تهران: نشر مجنون
- فهری، سید احمد. (۱۳۶۴). تعلیم و تعلم از دیدگاه شهید ثانی و امام خمینی. تهران: انتشارات طه.
- فیوضات، یحیی. (۱۳۶۸). مبانی برنامه ریزی آموزشی. تهران: نشر ویرایش
- فیوضات، یحیی. (۱۳۷۳). مبانی برنامه ریزی آموزشی. تهران: انتشارات پناه افزار.
- کاردان، علی محمد. (۱۳۸۸). سیر آرای تربیتی غرب. تهران: انتشارات سمت
- کاظمی، بابک. (۱۳۸۰). مدیریت امور کارکنان. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی
- کریمی، عبدالعظیم. (۱۳۷۶). ارزشیابی، حلقه مفقود یادگیری. مجله رشد معلم، ۱۲۹، صص ۲۸-۳۱
- کسائی، نورالله. (۱۳۷۹). فرهنگ نهادهای آموزشی ایران (از روزگار باستان تا سیس دولت صفوی). تهران: انتشارات دانشگاه تهران
- کلینی، محمد بن یعقوب. (۱۳۶۵). کافی (جلد اول). تهران: دارالکتب الاسلامیه.
- کوی، لوتان. آموزش و پرورش تطبیقی. ترجمه محمدیمنی دوزی سرخابی (۱۳۷۵). تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت)
- کیامنش، علیرضا. (۱۳۷۰). ارزشیابی آموزشی چه هست و چه نیست. مجله دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران. شماره ۱-۴. صص ۱۱۱-۱۳۷
- گوتک، جرال دل. (۱۹۳۵ م). مکاتب فلسفی و آراء تربیتی. ترجمه محمد جعفر پاک سرشت (۱۳۹۱) تهران: سمت.
- مجلسی، محمد باقر. (۱۴۰۳ ه. ق). بحار الانوار (جلد دوم). بیروت: دار احیاء التراث العربی.
- مشایخ، فریده. (۱۳۸۸). دیدگاههای نو در برنامه ریزی آموزشی. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت)

- مطهری، مرتضی. (۱۳۶۴). تعلیم و تربیت در اسلام. تهران: انتشارات الزهرا.
- ملکی، حسن. (۱۳۷۲). صلاحیت های حرفه معلمی. مجله رشد معلم، ۹۴، صص ۶۵-۶۲
- منیرالدین، احمد. (۱۳۶۴). نهاد آموزش اسلامی (ترجمه محمد ساکت). قم: دفتر نشر و فرهنگ اسلامی.
- منشی زاده، مسعود. (۱۳۷۲). تجزیه و تحلیل فرم های ارزشیابی و آثار آن بر عملکرد رضایت شغلی معلمان مشهد، پایان نامه: دانشگاه تربیت مدرس
- مهجور، سیامک رضا. (۱۳۸۳). وجوه تمایز ارزشیابی آموزشی از اندازه گیری، فصلنامه تعلیم و تربیت، سال دهم، شماره ۳ و ۴، ص ۱۰۲.
- مهر محمدی، محمود. (۱۳۷۱). نگاهی به شیوه اصلاح و نوع اصلاحات ضروری در تربیت معلم. مجله تعلیم و تربیت، ۳۱، صص ۲۱-۲۵
- میر سپاسی، ناصر. (۱۳۸۱). مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار. تهران: انتشارات میر
- میر کمالی، سید محمد. (۱۳۸۵). فرهنگ مدیریت آموزشی. تهران: نشر یسپرون.
- میر کمالی، سید محمد. (۱۳۸۹). رهبری و مدیریت آموزشی. تهران: یسپرون
- میر کمالی، سید محمد. (۱۳۸۶). رفتار و روابط در سازمان و مدیریت. تهران: یسپرون.
- نصفت، مرتضی. (۱۳۸۴). اصول ارزشیابی در آموزش و پرورش. مجله آموزش و پرورش (تعلیم و تربیت).
- نوذری، بوالقاسم. (۱۳۷۴). مقدمه ای بر سنجش و اندازه گیری علوم تربیتی. تهران: آوای نور.
- همایی، جلال الدین. (۱۳۴۲). غزالی نامه. تهران: کتابفروشی فروغی

۱-Arr.avaid(۲۰۰۶).**professional and personal**.Valves and virtves in edvation and reaching.Fordevie of education

۲-Bernard ine.John&.Joyce,E.A(۱۹۹۰).**Human Resource Management**,AneyPerimentalApproach.N,J:MC Graw-Hill,U.S.A.P:۳۷۶-۳۸۳

۳-Law offices of James B.Gottstein (۲۰۰۲).**Code of Ethics-and Teaching Standards,The Alaska legal Resource Center.**

۴-pring,Richard(۲۰۰۱).**Education as Moral Practice**.Journal of Moral Education,Vol۳۰,N۰,۲.PP۱۰۱-۱۱۲

۵-Powers,Donald E(۱۹۹۲).**Assessing the classroom Performance of Beginning Teachers:Educators Appraisal of Proposed Evaluation Criteria**.thePraxisseries:Professional Assessments for Beginning Teachers.(TM),NIA

۶-Shakman&other...(۲۰۱۲).**An Examination ofBegining Teachers:Evaluation System in Five States**.Regional Educational Laboratory,Northeast&Island,REL,N:۲۹.

۷-Stein,StanleyM.&Harper,Thomas L.,**Teaching "Planing ethics"**: A dialogical approach available at:www.urban.uiuc.edu/APA-PW/AEOP۰۳/Harper-teaching-ethics.rtf

۸-The NEA ۱۹۷۵ Representative Assembly,**Code of Ethics of the Education Profession**,National Education Association,Washington D.C.available at:<http://www.nea.org/code.html>

۹-Tucker.M,Elizabeth(۱۹۹۹).**Teaching Ethics:The moral development of education**.Journal of Mass media Ethics,Vol ۱۴,N۲.pp۱۰۷-۱۱۸

ضمائم

شهیدثانی

شرح حال

شیخ زین الدین بن نورالدین علی بن احمد بن محمد بن علی بن جمال الدین بن تقی بن صالح بن مشرف عاملی جبعی، مشهور به شهیدثانی، در ۱۳ شوال ۹۱۱ هجری قمری در خانواده ای اصیل و علمی در جبع - یکی از توابع جبل عامل - دیده به جهان گشود. ظاهراً جد او اهل طوس بوده است. از این رو شهیدثانی گاهی «الطوسی الشامی» امضا می کرده است. شهیدثانی از نجابت، ذکاوت و علم دوستی بسیاری برخوردار بود. شرایط آن زمان نیز برای رشد علمی ایشان فراهم بود. در سال ۹۲۰ ه. ق در حالی که نه سال بیش تر نداشت، قرآن رانزد پدرگرامیش ختم کرد، سپس زیر نظروی فنون ادب و فقه را آموخت تا این که پدرش در سال ۹۲۵ ه. ق وفات یافت. (موسویان، ۱۳۷۸، صص ۵۰-۴۹)

تحصیلات وی

شهیدثانی تحصیلات مقدماتی رانزد پدرگرامی اش گذراند. عطش او برای کسب علم و دانش، او را راهی سرزمین های متعددی چون مصر، دمشق، حجاز، بیت المقدس، عراق و استانبول کرد و در محضر اساتید مجرب آن زمان کسب دانش نمود. وی مردی جامع بوده است، علاوه بر فقه و اصول، از فلسفه، عرفان، طب و نجوم هم آگاهی داشته است. ایشان قرآن و ادبیات و فقه را که در طول آن شرایع محقق حلی و لمعه شهید اول نیز مطالعاتی به دست آورد، در نزد پدرش آموخته، پس از فوت پدرش در ۱۴ سالگی، در طی مسافرتی هشت ساله به شهر میس تحت شاگردی شیخ عبدالمعالی مبادرت به تحصیل فقه استدلالی نموده، سپس در منطقه کرک نوح، نزد مؤلف محجه البیضاء، اصول عقائد و فقه را گذراند. در دمشق تخصص های طب و هیئت و حکمت اشراقی را ضمیمه علم و دانش خود نموده و در سفر دوباره ای که به این سرزمین داشته، به قرائت اخبار و احادیث روی آورده، در سال ۹۵۳ ه. ق پس از مراجعه به وطن از عراق، در مدرسه بعلبک به تدریس فقه در مذاهب مختلفه اسلام همت گماشته است. البته ایشان علاوه بر سفرهای فوق سفرهایی نیز به مصر، حجاز، عتبات عالیات، بیت المقدس، حلب، قسطنطنیه، که مجموعاً شانزده سفر می باشد، به عمل آورده است (رحمتی، ۱۳۸۹، صص ۶۱-۵۴).

درجه علمی شهید ثانی

طبق نظر اساتید فن، ایشان در مهد علم و دانش متولد گشته، در سایه آموزش های علمی پدر و شوهر عمه و تلاش وجدیت های خودش در اثر هوش و استعداد سرشاری که داشته، به درجه اجتهاد رسیده و در علوم اسلامی صاحب نظر گردید تا جایی که وقتی می دید استاد، مطلب تازه ای برایش ندارد، پای درس استاد دیگری می رفته، بر همین اساس است که مدت زیادی در پیش یک استاد توقف نمی کرد، بدین سبب نظرات علمای معاصر خود را بی واسطه و مستقیم به دست می آورده، از محضر اساتید زیادی اعم از شیعه و سنی بهره ها برده، تاجایی که اجازه روایت از بیست و پنج عالم شیعه و سنی را کسب نموده است. تنها اساتید سنی او را دوازده تن نوشته اند به همین جهت مردی جامع بوده است. مدتی در بعلبک به پنج مذهب (جعفری، حنفی، شافعی، مالکی و حنبلی) تدریس می کرده است. (همان، صص ۸۵-۸۱)

تألیفات

شهید ثانی نویسنده ای زبردست و بسیار پرکار بود و با اطلاعات علمی وسیعی که در علوم مختلف به ویژه در فقه داشت، توانست در مدت عمر کوتاه (۵۵ سال) آثار علمی و بسیار ارزنده ای و در موضوعات مختلف به جامعه و فرهنگ اسلامی عرضه دارد و بر میراث پر بار اسلام بیافزاید. شهید، پیش از هفتاد کتاب و رساله درباره ی موضوعات گوناگون نوشته است که دو کتاب لمعه و سالک وی در فقه و منیه المرید در اخلاق و تعلیم و تربیت از جمله مهم ترین آن هاست. (همان، صص ۸۲-۸۱)

منیه المرید فی آداب المفید والمستفید

کتاب منیه المرید فی آداب المفید والمستفید از کتاب های مشهور و شهید ثانی است که به آداب و وظایف معلم و شاگرد، آداب مناظره و کتابت، آداب افتا و غیره پرداخته است. این کتاب کاملترین و مفصل ترین کتابی است که یک فقیه بزرگ در موضوع تعلیم و تربیت نگاشته است. مؤلف، خود به ورع و تقوا و زهد آراسته بود

وافزون بر این، کتاب را در اوج شکوفایی علمی و کسب تجارب فراوان از شیوه های گوناگون تدریس در شام و مصر به تحریر درآورده است.

در کتاب منیه المرید فی آداب المفید والمستفید، شهید ثانی تمام آن مواردی را که آموزگار و شاگرد از نظر اخلاق نیکو و ویژگی های پسندیده باید داشته باشند و وظایف قاضی هنگام قضاوت و معنی هنگام فتوا دادن را به اختصار برمی شمارد. این کتاب «کتابی» است تربیتی و عظیم که به هر دانشجوی و استادی و معلمی و روحانی خواندنش وظیفه است ... و میرزای شیرازی بزرگ درباره ی آن گفته است: «چقدر شایسته است که اهل علم، مواظبت نمایند به مطالعه این کتاب شریف و متأدب شوند به آداب مزبور در آن» (شهیدی و حکیمی، ۱۳۶۱، ص ۵۶۵)

این کتاب دریچه ای به دنیای آموزش و تربیت است در این کتاب، شهید ثانی نظریه تربیتی متكاملی را پیرامون ابعاد گوناگون معرفتی آموزگار و شایستگی ها و بایستگی های دانش آموز ارائه می دهد.

ویژگی دیگر منیه المرید آن است که زین الدین از منابع اصیل اسلامی و مأخذ مهم عامه و خاصه را در بست آرای تربیتی خود سود جسته است و ی بیشتر متأثر از سبک غزالی به ارائه تعلیم و تربیت دینی محض پرداخته و سعی داشته است از تاثیر افکار یونانی و فلسفی در تعلیم و تربیت پرهیز کند.

در نگارش منیه المرید از منابع فراوانی استفاده شده است به عنوان نمونه از کتاب های روایی شیعه: کتاب کافی، امالی، خصال و توحید شیخ صدوق و تفسیر منسوب به امام حسن عسکری (ع). و از منابع اهل سنت می توان به شرح صحیح مسلم، مسلم المهدب نووی، احیاء العلوم، تفسیر فخر رازی اشاره کرد و بیش از همه از کتاب تذکره السامع و المتکلم تألیف ابن جماعه (۷۳۳ق) بهره برده است. (کسای، ۱۳۸۳، ص ۶۲۳-۶۲۲)

غزالی

شرح حال

حجت الاسلام زین الدین ابو حامد محمد بن محمد بن احمد غزالی طوسی، در سال ۴۵۰ه.ق/۱۰۵۸م متولد شد و در پانصد و پنج هجری ۱۱۱۱م رخت از این جهان بر بست. غزالی یکی از نوابغ ایران است که در قرن پنجم ظهور کرد.

پدر غزالی محمد بن محمد مردی درویش و صالح ولی بی بهره از سواد بود و در حدود سال ۴۶۵ ه.ق از دنیا رفت. او یکی از دوستان صوفی مشربش را که ابواحمد بن محمد راذکانی نام داشت وصی خود قرار داد و سرپرستی فرزندان خود را به او سپرد و غزالی در کودکی نزد احمد راذکانی علوم دینی و ادبی را فراگرفت. (کرمی، ۱۳۸۹، ص ۹-۱۰)

تحصیلات وی

غزالی در کودکی علوم دینی و ادبی را از احمد راذکانی آموخت و سپس به جرجان نزد امام ابونصر اسماعیل رفت و نزد او شاگردی کرد و پس از آن به نیشابور که مرکز استان خراسان بود رفت و نزد معروفترین دانشمندان آن شهر، امام الحرمین ابوالمعالی جوینی به تحصیل پرداخت و متون جدل و کلام و مقدمات فلسفه را به خوبی آموخت.

هنوز بیست و هشت سال از سن غزالی نگذشته بود که در علوم و فنون متداوله ی زمان خویش، ادبیات ، فلسفه، اصول ، حدیث ،درایت ، کلام ،جدل و..... استاد به معنی حقیقی گردید و در نیشابور دست به کار تألیف و تصنیف برد و همچنان ملازم استاد بود تا سال ۴۷۸ هجری که امام الحرمین درگذشت پس از رحلت استادش از نیشابور هجرت کرد و در عسکریا معسکر نزدیک نیشابور، به خواجه نظام الملک طوسی پیوست و مدت چهار سال در بغداد به تدریس و خطابه و وعظ و مناظره و تألیف و تصنیف اشتغال داشت. ایشان در طول عمر خود به نقاط مختلف جهان سفر کرد و در این دوران نیز به کسب علم و دانش و معرفت های زمان مشغول بود. (کرمی، ۱۳۸۹، ص ۱۱-۱۰)

درجه علمی غزالی

غزالی زمانی که در محضر جوینی بود مجتهد شد و حتی از استاد خود از استاد خود هم پیش افتاد و وقتی دید استاد، مطلب تازه ای برایش پای استاد دیگری می رفته ،خواجه حسن او را «زین الدین» و «شرف الاثمه» لقب داد و او را استاد نظامیه بغداد قرار داد. غزالی در بغداد تنها تدریس نمی کرد؛ فتوا می داد و

کتاب می نوشت و مناظره می کرد. بر امور نظامیه ناظر بود و به در بار می رفت و در حوادث جانب خلیفه نگره می داشت و به مجلس ذکر می آمد و به رباط می رفت و در حلقه صوفیان می نشست . به خطابه می ایستاد و موعظه می کرد. (رفیعی، ۱۳۸۸، ص ۱۳)

تألیفات

غزالی از دانشمندانی است که آثار و تألیفات بسیار به فارسی و عربی از خود به یادگار گذاشته و جهانیان را از خرمن معارف و فضایل خویش بهره مند ساخته است. به همین جهت او را سیدالمصنفین لقب داده اند. (کرمی، ۱۳۸۹، ص ۱۳)

به گزارش عبدالرحمن بدوی در کتاب مؤلفات الغزالی، ۴۵۷ اثر اصلی، منسوب و مشکوک به غزالی نسبت داده شده است که ۱۷۲ اثر از آن ها بی تردید از آن غزالی است. این نوشته ها عموماً بر موضوعات اخلاق، فقه، اصول، فلسفه، حدیث و منطق است مشهورترین اثر وی احیاء علوم الدین است که مهم ترین کتاب در اخلاق اسلامی شمرده می شود. هم چنین موضوع تعلیم و تربیت را می توان در کتاب های کیمیای سعادت که خلاصه ای به فارسی احیاء العلوم است، نصیحه الملوك، فاتحه العلوم، میزان العمل والقسطاس المستقیم یافت. (کسایبی، ۱۳۸۳، ص ۶۰۸-۶۰۹)

Abstract

Ethics teacher is an important items that should be considered in the process of teaching and training.

In this research performance evaluation system for teachers looking to find ethical criteria for assessing the competence of teachers in our Islamic country.

Evaluation of indicators obtained with the ovetical foun dations of found amental revaluation try to use these indicators in evaluation system.

The descriptive method to express the moral chracters of Imam Mohammad Ghazali and shahid Al thani by anaiyzing the components of the extracted features we will realize that:what qualifications for ethics teachers can be considered.

BY evaluation and analyzining these charecters we gadered ƣ questionnaire as in(students parentes returning supervision of students and self survay) have been presented as solution.



University of Tehran

Faculty of psychology and educational sciences

***Identify indicators for evaluating the performance of teachers and
implementation of the theoretical development of fundamental
ethical***

writining : Mitra Shirvani

Supervisor : Dr.Afzal o sadat Hosseini

Advisor: Dr. Alireza Sadeghzade

*The thesis to get a masters degree in history and philosophy of
education*

September 2014