

تاثیر نگرش معلم نسبت به شغل خود بر تربیت دانش آموزان ابتدایی

فاطمه رحیمی فردچهرمی^۱، سیده زهرا حسینی^۲

^۱ دانشجوی کارشناسی پیوسته آموزش ابتدایی، دانشگاه فرهنگیان واحد زینب کبری (س) کازرون

Fatemehrahimifard91@gmail.com

۰۹۱۶۴۱۲۵۹۱۲

^۲ دانشجوی کارشناسی پیوسته آموزش ابتدایی، دانشگاه فرهنگیان واحد زینب کبری (س) کازرون

zahra54hosseini@gmail.com

۰۹۳۸۹۶۶۸۸۱۷

چکیده:

تربیت نسل شایسته یکی از اهداف زندگی است و از اموری است که ضرورت و اهمیت پرداختن به موضوع تربیت فرزند را بیشتر روشن میسازد. در سیستم های آموزشی، افراد زیادی مشغول به کارند و فعالیت های آن ها به طور مستقیم یا غیرمستقیم در تربیت دانش آموزان مؤثر است اما در این میان، نقش معلمان از دیگر افراد بسیار برجسته تر می نماید، چنان که بیشتر اوقات را دانش آموزان در مدرسه زیر نظر آن ها سپری می کنند و عوامل دیگر هم فراهم آورنده زمینه برای فعالیت معلم ها است از این رو بسیاری از دانش آموختگان نظام آموزشی سنتی و جدید شکل گیری شخصیت خود را مرهون معلمان خود می دانند. در این مقاله به ویژگی ها و نقش معلم در تربیت دانش آموز پرداخته می شود. که نتایج بدست آمده نشان داده اند، افرادی که به فرآیند آموزش علاقمند بوده و در این زمینه استعداد دارند، برای شغل تدریس بسیار مناسب هستند و ایجاد محیط کاری مناسب و استاندارد باعث ایجاد نگرش مثبت و در پیرو آن تربیت صحیح می شود.

واژگان کلیدی: نگرش، تربیت، معلم، نقش، مدرسه

۱- مقدمه:

در دنیای پیچیده امروز هیچ کس بی نیاز از تعلیم و تربیت نیست، امروز فعالیت در مدرسه و آموختن، خود بخش عظیمی از زندگی انسان هاست، دیگر نمی توان با طرز تلقی گذشته به شاگرد و تربیت او نگریست. اگر معلمان با اصول و مبانی و هدف های تعلیم و تربیت، ویژگی های دانش آموزان و نیازهای آن ها و روش ها و فنون تدریس آشنایی نداشته باشند، هرگز قادر نیستند به عنوان سازندگان جامعه ایفای نقش کنند.

مهم ترین عامل توسعه پرورش ذهنی علمی در یک جامعه نظام آموزشی است. در این نظام از بدو ورود تا آخرین دوره تخصصی، اخلاق علمی، اجتماعی، شیوه برخورد با مسائل و مشکلات به طور آموزش داده می شود. تدریس یکی از عناصر اصلی فرآیند، آموزش و پرورش است که در کارایی نظام آموزشی نقش موثری دارد. اندیشه ها، برخوردها، روش های نو و بدیع و خلاق عمدتاً از نظام آموزشی ما مایه می گیرد، تفکر استنباط و استنتاج در تمامی ابعاد زندگی وجود دارد. جامعه فرهنگی و دینی ما جامعه عقلی است شیوه تفکر را منتقل میکند (نقدی آستمال، ۱۳۹۶).

در سیستم های آموزشی، افراد زیادی مشغول به کارند و فعالیت های آن ها به طور مستقیم یا غیرمستقیم در تربیت دانش آموزان مؤثر است اما در این میان، نقش معلمان از دیگر افراد بسیار برجسته تر می نماید چنان که بیشتر اوقات را دانش آموزان در مدرسه زیر نظر آن ها سپری می کنند و عوامل دیگر هم فراهم آورنده زمینه برای فعالیت معلم ها می باشد از این رو بسیاری از دانش آموختگان نظام آموزشی سنتی و جدید شکل گیری شخصیت خود را مرهون معلمان خود می دانند یکی از نویسندگان که عمری را

به معلمی گذرانده می نویسد: « یکی از تحصیل کرده هایی که تحصیلات عالی و دکترای خود را در کشور آلمان به پایان رسانیده بود چندین بار اقرار و اعتراف کرد که همه عقاید دینی او مدیون ارتباط با معلم خود بوده است» (داوودی ۱۳۹۰ : ص ۴)

آنچه در فرایند تعلیم و تربیت به متعلم انتقال می یابد تنها معلومات و مهارت های معلم نیست بلکه تمام صفات، خلقیات، حالات نفسانی و رفتار ظاهری او نیز به شاگردان منتقل می شود. رابطه دانش آموز با معلم یک رابطه باطنی و معنوی است دانش آموز، معلم را شخصیتی محترم و ممتاز می داند که او را در بزرگ شدن و به استقلال و آزادی رسیدن و به عضویت رسمی جامعه در آمدن کمک و مساعدت می نماید معلم با روح و جان دانش آموز سروکار دارد و به همین جهت به عنوان یک الگوی محبوب و مطاع پذیرفته می شود. معلم فقط یک آموزش دهنده صرف نیست، بلکه مهم تر از آن، یک مربی و یک الگوی با نفوذ در تعلیم و تربیت است. یک معلم خوب که با رفتار و گفتار پسندیده اش دانش آموزان را خوب پرورش می دهد، یک معلم بد اخلاق و بد رفتار و منحرف که با رفتار بد خود، دانش آموزان را به انحراف و تباهی می کشد بزرگ ترین خیانت را نسبت به اجتماع مرتکب می شود بنابراین شغل و حرفه معلمی از پراحساس ترین، حساس ترین و مسئولیت دارترین شغل های اجتماع می باشد.

معلم نمی تواند نسبت به اخلاق و رفتار خود آزاد و بی تفاوت باشد، زیرا محدوده اخلاقیاتش فراتر از خود اوست. او تنها مسئول خودش نمی باشد بلکه مسئولیت تعدادی از انسان های معصوم را نیز به عهده گرفته است. معلم باید به این مسئولیت سنگین و ارزشمند و میزان و مقدار نفوذش در دانش آموزان خوب بیندیشند و با اصلاح و اخلاق و رفتار خویش بهترین الگوها را در اختیار دانش آموزان و یا دانشجویان قرار دهند (امینی، ۱۳۸۴ : ص ۱۰۲ ۱۰۱).

واژه تربیت از ریشه «رب» است و در کتابهای لغت دارای معانی متعددی همچون سرپرستی کامل کردن اصلاح امور تدبیر تادیب چیزی را ایجاد و انشای کردن و به تدریج از حالت نقض به حد تمام رساندن و شوق دادن شی به سمت کمال و رفع نقایض است به نظر می رشد معنای تربیت از ریشه «رب» همین معنای اخیر است و سایر معانی همه از آثار و لوازم این معنا باشند؛ زیرا در تمام معانی مذکور به گونه ای معنای تدبیر برای سوق دادن به سوی کمال وجود دارد در واقع مشتقات کلمه تربیت از ریشه «رب» مانند ربوبیت، رب مربوب ربانی ربیون و ارباب در متون اسلامی فراوان به کار رفته است (ضرابی، ۱۳۹۰). تربیت در اصطلاح نیز عبارت است از فراهم ساختن زمینه های رشد و شکوفایی تربیت پذیر و رساندن او به مرحله ای که استعدادها و قابلیت هایش را بروز دهد (مصباح، ۱۳۸۲).

نقش و رسالت معلم در رشد و ارتقای فعالیت های تربیتی - اجتماعی توفیق یا شکست برنامه ها و فعالیت های پرورشی نظام هر کشوری به عبارت دیگر مهمترین وسیله رسیدن جامعه به غایت و هدف های آموزش و پرورش معلم دانا و تواناست با توجه به این امر است که اهمیت کار و نقش معلم و تأثیر عمیق آن در عزت ذلت پیشرفت و انحطاط جامعه روشن میشود. در حقیقت رهبری نسل آینده هر جامعه به دست معلمان آن جامعه است. تعلیم و تربیت نه تنها برای زندگی بلکه برای هستی است بشر تنها با تعلیم و تربیت آدم توان رشد دارد و آدمی چیزی جز آنچه تربیت از او می سازد نیست یکی از الگوهای تربیتی را می توان نقش شخصیت معلمان در رفتار دانش آموز دانست امروز دیگر مدرسه تنها نقش انتقال معلومات و میراث فرهنگی را بر عهده ندارد بلکه تأثیر گذاری آن در رشد و پرورش کل شخصیت دانش آموز است. فرهنگ بدون انسانیت نمی تواند وجود داشته باشد پس مدرسه امید انسانیت است و معلم ستون با برجای بشریت امام خمینی (ره) می فرمایند نقش معلم در جامعه نقش انبیاست انبیا هم معلم بشر هستند نقش بسیار حساس و مهمی است و مسئولیت بسیار زیادی دارد. نقش مهم همان نقش تربیت است که اخراج من الظلمات الی النور است... خدای تبارک و تعالی این سمت را به خودش نسبت می دهد که خدای تبارک و تعالی ولی مومنین است و آنها را از ظلمات اخراج می کند به سوی نور اسلام مربی و معلم را در مرتبتی عظیم قرار داده است چرا که با آموزش و تربیت صحیح پایه های پیشرفت و تکامل جامعه را می سازند و بیش از هر عاملی در شکل گیری، اخلاق، روحیات خلاقیت و نوآوری شکوفایی اندیشه ها و راهنمایی و هدایت دانش آموزان به سوی راستی و درستی نقش دارد. از نظر پروردگار عالم کار معلم کار خداست و نقش او در جامعه نقش انبیا و اولیا است و ارزش و اهمیت تربیت یا علی اگر یک فرد به وسیله تو و توسط معلم تا بدانجاست که رسول خدا (ص) در کلامی به امام علی می

فرمایند: به مدد الهی طریق هدایت را باز یابد و به حق رهنمون گردد. پر ارزش تر و بهتر از آن است که مالک شتران سرخ و موی فراوان باشی (سلجوقی، ۱۳۹۲)

پس از خانواده مربیان و معلمان تأثیر را در تربیت کودکان دارند. کودکان در سنین پایین تحت تأثیر والدین خود هستند اما وقتی وارد مدرسه میشوند از معلمان خود اثر میپذیرند معلمان باید بدانند که افکار رفتار و گفتار آنان سرمشق دانش آموزان است. معلم بعد از پدر و مادر با نفوذترین افراد در امر تربیت کودک و نوجوان است. دانش آموزان به ویژه دانش آموزان دوره ابتدایی شدیداً تحت تأثیر معلم خود قرار دارند و رفتار او را الگو قرار می دهند. معلم با روح و جان دانش آموز سروکار دارد و به همین جهت به عنوان یک الگوی محبوب و مطاع پذیرفته می شود. دانش آموزان همه اعمال و رفتار معلمان مربیان و مدیر مدرسه را زیر نظر دارند و از طرز برخورد معلمان با یکدیگر و با مدیر و کارکنان و دانش آموزان درس می گیرند. رفتار معلم الگوی بی زبان توانایی است که میتواند در شاگردان سخت موثر واقع شود. کمترین لغزش معلم در عمل از تیررس دید چشمان مراقب شاگردان دور و در امان نیست خواجه عبدالله انصاری به همان قسم که دود را دلیل آتش و خام را بر اثر وزش باد میداند شاگرد و همه کیفیات روحی و رفتاری او را اثر مستقیم شخصیت معلم میداند و میگوید دود از آتش نشان دهد خام از باد که ظاهر از باطن شاگرد از استاد قلب و روان کودک بسان صفحه کاغذ سفیدی است که در دست نقاشی چیره دست به نام معلم قرار میگیرد و هر نقشی که روی آن ترسیم شود احتمالاً تا آخر عمر روی این صفحه باقی می ماند. معلم می تواند از طریق مدل و سرمشق قرار دادن خود و عملکرد مطلوب به رشد اجتماعی کودکان کمک نماید. امام جعفر صادق میفرماید «مردم را به عمل خود به اسلام دعوت کنید نه به زبانتان.» همچنین قرآن کریم می فرماید به درستی که پیامبر برای شما الگوی خوبی است برای کسی که امید به خدا و روز آخرت دارد و خداوند را بسیار یاد میکند. (سلجوقی، ۱۳۹۲)

تدریس حرفه ای پیچیده و دارای ابعاد متعدد است. معلمان برای داشتن انرژی و اشتیاق به کار نیازمند حفظ تعهد شخصی نسبت به شغلشان میباشند (دی، ۲۰۰۴) یکی از اهداف تعلیم و تربیت پیشرفت تحصیلی دانش آموزان است و نتایج فعالیتهای آموزشی معلمان در پیامدهای تحصیلی دانش آموزان نمود می یابد پژوهش ها نشان داده است که پیشرفت تحصیلی دانش آموزان ارتباط نزدیکی با کارآمدی تدریس معلمان دارد که آن نیز به نوبه خود از ویژگیها، باورها و عقاید معلمان درباره تواناییهای حرفه ای شان تأثیر می پذیرد (بندورا، ۱۹۷۷). از سوی دیگر احساس تعهد معلم می تواند عملکرد شغلی و کیفیت آموزشی را تعیین کند و معلم متعهد به عنوان اساسی ترین مؤلفه موفقیت مدرسه شناخته میشود (فینگ، ۱۹۹۲؛ به نقل از کورز، ۲۰۰۶).

۲- روش شناسی :

مقاله حاضر به روش مروری - کتابخانه ای است، که با توجه به نظرات اندیشمندان این عرصه به رشته تحریر در آمده است. که هدف این مقاله بررسی تأثیر نگرش شغلی معلمان بر تربیت دانش آموزان است. محتوای و موتور جستجوی ISC، SID لازم برای نگارش این مطالعه از طریق جستجو در پایگاههای اطلاعاتی گوگل بدست آمده است.

۳- بحث درباره یافته ها

۳_۱ نگرش شغلی

معلمان مهمترین عوامل تعیین کننده در کیفیت آموزشی هستند که دانش آموزان دریافت میکنند. همه دولتها مسئولیت دارند از این موضوع اطمینان یابند که معلمان تمام تلاش خود را در ارائه بهترین عملکرد برای تسهیل فرایند آموزش به کار میگیرند (فورقا و بلا، ۲۰۱۳) برای انجام این کار دولتها باید به تعدادی از عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی معلمان، توجه نمایند. در این مرحله همه مدیران در سطوح بالای مدیریتی و در وزارت آموزش ملی، مسئولیت و وظیفه بزرگی دارند. از طرفی معلمان به طور مداوم از سوی مدیران

والدین، دانش آموزان و گروه های رسمی و غیررسمی موجود در مدرسه تحت فشار هستند. فشاری که بر معلمان وارد میشود، تنها به متغیرهای فردی مربوط نمیشود بلکه عوامل برونی از جمله محیط کاری نیز در آن موثر است (راسا و اواسیلکی، ۲۰۱۳). انگیزش شغلی در کارآمدی هر سازمان اهمیت بسزایی دارد (کوان بافور و آرکو احمقور ۲۰۱۲، تائو، ۲۰۱۱). زیرا منابع انسانی ارزشمندترین داراییهای هر سازمان هستند. انگیزش عاملی است که نیرویی برانگیزاننده در انجام کارها و اعمال در ما ایجاد می کند. یک تیم از معلمان با انگیزه به دستیابی به اهداف آموزشی مؤسسات کمک میکند زمانی که اهداف همسو باشند، مؤسسات بهتر میتوانند با رقبا رقابت کنند و زمانی که معلمان انگیزه کافی داشته باشند، در نتیجه روحیه بهتری خواهند داشت (احمد نواز و اقبال، ۲۰۱۰).

مطالعات نشان داده اند که انگیزش میتواند بر شیوه درک افراد و روشهای برخورد آنها با وظایف شغلی تاثیر گذارد. همچنین مطالعات نشان داده اند که انگیزش میتواند بر تلاش و پایداری در کار و هیجانانگیزی که در کار بروز می یابند تاثیر گذار باشد (آدابیو و گومبا کومبا، ۲۰۱۳). به این ترتیب انگیزش شغلی میتواند به عنوان عاملی ضربه گیر دیده شود که معلمان را در برابر اثرات ناملاطم ساعات کاری زیاد محافظت نماید و به آنها کمک کند تا از کار خود احساس خشنودی کنند (پونوق، ۲۰۱۴). منابع انگیزش که ممکن است افراد در محل کار داشته باشند متفاوت اند. این منابع میتوانند بیرونی و یا درونی باشند در انگیزش درونی خود کار در فرد ایجاد نیرو میکند زیرا فرد از انجام آن لذت میبرد. به عبارت دیگر افرادی که انگیزش درونی دارند، شغل خود را لذت بخش و جالب توصیف می نکنند (آموس، ۲۰۱۳).

انگیزش درونی از انگیزش بیرونی قدرت بیشتری دارد با این حال اهمیت انگیزش بیرونی نباید نادیده گرفته شود. انگیزش بیرونی به برآورده شدن نیازهایی اشاره دارد که به صورت غیر مستقیم توسط پول و امثال آن برآورده میشوند (آتبری، لوب و ویکوف، ۲۰۱۶). به عنوان مثال؛ ممکن است معلمان از طریق حقوق سایر پرداخت های نقدی حمایتهای غذایی کمک های ویژه مانند تأمین مسکن و هزینه ایاب و ذهاب پاداش داده شوند همه این مشوق ها منابع انگیزش بیرونی محسوب میشوند اگر معلمان حقوق کافی دریافت نکنند، ممکن است برای تدریس اشتیاق کافی را نداشته باشند و یا از ادامه این حرفه انصراف دهند (آلن، بورگس، و مایو، ۲۰۱۲). از جمله نظریات مطرح و جدید در زمینه انگیزش شغلی نظریه خود تعیین گری است که بر انواع گوناگون انگیزش در افراد به جای مقدار آن تمرکز دارد و انگیزش انسان را مبتنی بر نیازهای روان شناختی بنیادی خودمختاری، شایستگی و احساس تعلق میداند (دسا، ۲۰۱۶) بر اساس تحقیقی که بر مبنای مدل تقاضای شغلی منابع شغلی و نظریه خود تعیین گری انجام شد این نتایج حاصل شد که انگیزش شغلی معلمان منبعی شخصی است که کنار آمدن با تقاضاهای کاری زیاد را تسهیل مینماید (یو و کانلی، ۲۰۱۵). یکی از مهمترین متغیرهای تاثیرگذار در انگیزش شغلی کارکنان شادکامی است. شادکامی نگرشی است که سبب مقاومت افراد در مواجهه با رویدادهای دشوار، ناامیدی و افسردگی می گردد (تیکل چانگ و کیم، ۲۰۱۱). شادکامی در بر گیرنده احساسات مثبتی چون لذت آرامش، حس جریان داشتن و شیفتگی در زندگی است و بر تصمیم گیری، افکار و اعمال فرد تاثیر میگذارد (اوفانی، ۲۰۱۰). مطالعات نشان داده معلمان انگیزه ها و سطح شادکامی متفاوتی در فعالیتهای مختلف و در ساعات اداری مختلف دارند. همچنین پژوهشها ارتباطات قابل توجهی میان تغییر در حالت شادکامی و زمینه های کاری و زمان کار با انگیزه شغلی معلمان، نشان دادند. (انجیرو، ۲۰۱۴).

مطالعات پیشین ارتباط مثبت میان شادکامی و شاخصهای مختلف موفقیت در محل کار را نشان داده اند (چینومونا، ۲۰۱۴) افراد شاد در مقایسه با همکارانشان که کمتر چنین احساسی دارند تمایل دارند پول بیشتری به دست آورند عملکرد بهتری از خود نشان میدهند و بیشتر به همکارانشان کمک میکنند (بوگلر و نیر، ۲۰۱۵). متأسفانه، معمولاً معلمان با شرایط سخت مانند اضافه کاریهای قابل توجه و کمبود زمان مواجه میشوند. همچنین عوامل دیگری نیز در خارج از کلاس مانند همکاران غیر حمایت گر و والدین ناسازگار وجود دارد که موجب خشم و سرخوردگی میگردند (اپیا اگیکام، ساییم و پیراه، ۲۰۱۳) این شرایط سخت کاری عواملی هستند که به موجب خستگی شدید، استرس نگرش بدبینانه و انگیزه شغلی پایین، به زیستی معلمان را به خطر می اندازند ثابت شده است که خوشحالی در

کار یک شاخص حیاتی بهزیستی مرتبط با کار است. برای مثال خوشحالی فراگیر در کار ارتباطی مثبت با رضایت و عملکرد شغلی و ارتباطی منفی با فرسودگی شغلی و نیت ترک شغل دارد (هتیارچی، ۲۰۱۳)

از طرفی پژوهشها نشان میدهند جو سازمانی یکی از مفاهیمی است که متاثر از رهبری سازمانی است (متلایف، ۲۰۱۲) بررسی رفتار کارکنان مدرسه شواهدی به دست میدهد که در مدرسه ای که معلمان با یکدیگر روابط متقابل اجتماعی دارند انگیزه شغلی بیشتری دارند و در مجموع صلاحیت دار و شایسته به نظر میرسند (بهادین، ۲۰۱۴، بارنت، ۲۰۱۳)

بررسی و ارزیابی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان ضروری است. انگیزش شغلی، توانایی معلم را بالا می برد و نتیجه آن بهبود عملکرد دانش آموزان در سازمانی در قالب مدرسه خواهد بود. معلمی که انگیزه بالایی دارد وجدان کاری بالاتر و احساس مسئولیت بیشتری در کارش خواهد داشت (سلین، ۲۰۱۶)

اخیرا محققان و سیاست گذاران توجه زیادی به دو موضوع بقاء و کناره گیری معلمان از تدریس معطوف داشته اند. بر همین اساس درک تعهد شغلی معلمها به شغلشان و پایبندی آنها به این تعهد از اهمیت زیادی برخوردار است. از طرف دیگر یافتههای پژوهشی تأثیر تعهد شغلی بر تصمیم گیری ها و پیامدهای کاری معلم در ارتباط با مدرسه و دانش آموزان را نشان داده است (فرانکن برگ تیلر و مرست، ۲۰۰۹) در مورد احساس تعهد معلمان در پژوهشها دو نوع تعهد مورد بررسی قرار گرفته است: تعهد سازمانی "و" تعهد شخصی بر شخصی تعهد سازمانی بر رفتارها و باورهای مرتبط با خوب بودن فرد در جامعه (مودی استیدز و پورتر، ۱۹۷۹) و تعهد شخصی بر باورها و عملکردها در سازمان مدرسه حرفه معلمی و دانش آموزان تأکید دارد (الیوت و کراسول، ۲۰۰۲).

وولفولک هوی، هوی و کورز (۲۰۰۸) از تعهد شخصی تحت عنوان رفتار فردی مسئولیت پذیری نام برده اند که رفتارهای داوطلبانه توأم با بصیرت و فراتر از وظایف رسمی و حرفه ای تدریس معلم را توصیف می کند. امروزه حجم زیادی از مطالعات به ارتباط مستحکم بین تعهد معلمان در حد اشتیاق از یک سو و علاقه آنان به کار تدریس از سوی دیگر اختصاص یافته است (دی، ۲۰۰۴؛ البوت و کراسول، ۲۰۰۱، فرید، ۱۹۹۵) معلمان متعهد حرفه تدریس را بیش از یک شغل و تعهد به شغل را به عنوان راهی برای سرمایه گذاری نسلهای آینده در نظر میگیرند (کورز، ۲۰۰۶).

بر اساس پژوهشها تعهد شغلی معلم یکی از حیاتی ترین عوامل موفقیت تحصیلی مدرسه به شمار می رود هوبر من (۱۹۹۳). از آنجایی که تعهد شغلی با عواملی چون عملکرد شغلی توانایی برای نوآوری کاربرد ایده های نو، غیبت و تغییر و تحول کارکنان ارتباط تنگاتنگ دارد میتواند موفقیت دانش آموزان و نگرش آنها نسبت به مدرسه را تحت تأثیر قرار دهد (فایرستون، ۱۹۹۶؛ گراهام، ۱۹۹۶ء تسویی و چنگ، ۱۹۹۹).

همچنین پژوهشها ارتباطات قابل توجهی میان شادکامی با انگیزه شغلی معلمان نشان دادند (انجیرو، ۲۰۱۴). با توجه به یافته های پژوهش حاضر و مطالعات مورد بررسی قرار گرفته میتوان بیان داشت اگر عواملی که منجر به جو سازمانی مطلوب و شادکامی معلمان میشوند در مدرسه فراهم شوند، انگیزه معلمان افزایش مییابد. همچنین یافته ها حاکی از آن است با فراهم کردن عواملی مانند روابط صمیمانه بین معلمان و دیگر اعضای سازمانی مدرسه نظیر رابطه مناسب مدیر معلمان و درآمد مناسب، حمایت مدیر و فضای سالم در مدرسه میتوان انگیزه معلمان را افزایش داده و عملکرد آنها را در فرایند یاددهی- یادگیری بهبود بخشید. (قاسم زاده، نقش و افولی، ۱۳۹۸)

۳_۲ نقش اجتماعی شغل معلم

زمانی که ما به آموزش ملی در سطح کشور میاندیشیم معلمان سنگ بنای هر محیط کاری محسوب میشوند؛ به این معنی که کارآمدی مدارس و مراکز آموزشی به کارآمدی معلمان آن مجموعه وابسته است (ساکا و سالمن، ۲۰۱۴) اصولا ارزش هر شغل و حرفه ای با نقش و تأثیری که در اجتماع می گذارد، رابطه مستقیم دارد و بدیهی است که هیچ شغلی به اندازه تربیت و تدریس دانش آموزان که وظیفه اصلی معلمان است، در بهتر شدن شرایط علمی و فرهنگی یک اجتماع تأثیر گذار نیست. از این جهت از قدیم الایام تاکنون همیشه به معلمان به عنوان اشخاص فهمیده و متشخص جامعه احترام خاصی قائل بوده اند و ارزش های واقعی این شغل را

کسانی بهتر درک می کنند که وارد آن شده باشند و نقش اجتماعی آن را دریابند. افرادی که معلمان با آنها در ارتباط هستند، دانش آموزانی می باشند که در سن های حساس کودکی و نوجوانی قرار دارند و توانمندی در برقراری ارتباطات موثر، از ویژگی های شخصیتی لازم برای ورود به شغل معلمی است. معلمان با دانش آموزانی سروکار دارند که دوران حساس زندگی خود را می گذرانند و بازیگوشی های مختص به این سن و برخی رفتارهای نامتعارف و نسجیده از سوی دانش آموزان، نباید باعث بروز رفتار های ناشایسته از معلم شود و معلم باید قدرت کنترل کلاس و دانش آموزان را ضمن صبوری و تحمل، داشته باشد (حسن زاده، ۱۳۹۶).

هر آنچه دانش آموزان از معلمان می آموزند در تمام طول زندگیشان همراه آن ها خواهد بود. همین مسئله نقش چشمگیر معلمان در پرورش و تربیت کودکان و نوجوانان را نشان می دهد. چرا که معلمان به افزایش دامنه ی دانش و آگاهی دانش آموزان کمک می کنند تا بتوانند مسیر صحیح زندگی را بیابند و فردی متعهد و مفید در جامعه باشند. سختی های شغل معلمی در کنار اهمیت و حساسیت آن بر کسی پوشیده نیست. چرا که معلم باید از تمامی توان و استعداد خود مایه بگذارد تا نتیجه ی مناسبی که تربیت دانش آموزانی موفق در تحصیل و زندگی است را به دست بیاورد. اگر معلم نقش خود را به خوبی ایفا کند، دانش آموز او را به عنوان یک الگو در تمام زمینه ها می پذیرد و از او تأثیر می پذیرد. پس بهتر است سختی های شغل معلمی را بشناسیم و درک درستی از شرایط این شغل داشته باشیم. این موضوع باعث می شود دانش آموزان ما مناسب ترین و بهترین الگوی زندگی را داشته باشند (قاسمینژاد، ۱۳۹۰).

سختی های شغل معلمی با شناخت نسبت به نقش معلم و مسئولیتهایش امکان پذیر است. در واقع نقش معلم را به خوبی درک نکنیم به سختی های شغل معلمی پی نمی بریم. همه می دانیم که انسان موجودی اجتماعی و نیازمند به برقراری ارتباط مؤثر با جامعه و افراد دیگر است. چیزی که آموزش و پرورش به دنبال آن است پرورش این جنبه از زندگی دانش آموزان است؛ بنابراین باید آن ها را برای حضوری مفید و مؤثر در جامعه آماده کند البته عوامل مختلفی در ساخت شخصیت اجتماعی فرد و اثرگذاری او نقش دارند اما می توان گفت نقش شغل معلمی مهم ترین آن عوامل است. تعلیم و تربیت از ارکان اساسی در هر اجتماع است. در واقع شخصی که این امر مهم را بر عهده دارد معلم است. این افراد نقش تعیین کننده ای بر جنبه های مختلف فرهنگی، اجتماعی و حتی اقتصادی زندگی دانش آموزان دارند. مسئله های که در آموزش درست باید مورد توجه قرار بگیرد ضرورت آشنایی معلمان با فرهنگ جامعه است این آشنایی کمک می کند تا مفاهیم بنیادی و کلیدی جامعه را به بهترین شیوه ی ممکن به دانش آموزان بیاموزد. زیرا یکی از اهداف آموزش دانش آموزان این است که آن ها در برخورد با چالش و مسائل روزمره و زندگی، تصمیمات عاقلانه و درست بگیرند. این امر باعث شرکت فعال در امور اجتماعی می شود. به طور کلی معلمین باید دانش آموزان را از نظر اجتماعی و روانی مورد تعلیم و تربیت قرار دهند (نوری، ۱۳۹۲).

در بررسی برزگر و محمدی ۱۳۸۰ با عنوان راههای ارتقای منزلت اجتماعی معلمان شهر تهران معلمان مناسبات، شخصی کمک به دیگران و برخورداری متقابل از روابط انسانی و التفات مردم را در بهبود ذهنیت خود مؤثر میدانند حال آنکه پژوهش رضوانی (۱۳۷۳) از تأثیر منفی برآورده نشدن نیازهای پولی و مالی و التفات اندک والدین و جامعه به زحمات معلمان بر عملکرد آنان حکایت دارد. تحقیق سلیم قره آغاجی و همکاران ۱۳۶۷ به نتایج مادی فوق، رسید اما در عین حال حدود سه چهارم معلمان از پایین بودن ارزش اجتماعی خود و شغلشان ناراضی بوده اند. بررسی مختاری (۱۳۹۲) در استان مرکزی نیز به این نکته اشاره دارد که مردم در مورد با تجلیل از معلمان، حتی معلمانی که هر سال به صورت نمونه انتخاب میشوند توجیه نشده اند و در این زمینه فرهنگ سازی ضرورت دارد. بررسی حسن زاده ۱۳۷۶ در استان لرستان به این نتیجه رسیده است که هر چه شهر یا محل خدمت معلم کوچکتر باشد پایگاه اجتماعی او بالاتر است در صورتی که نوری (۱۳۸۲) از بررسی در بوشهر نتیجه گرفت که صرف نظر از عامل، مادی پایگاه دبیران در مقایسه با آموزگاران و معلمان دوره راهنمایی تحصیلی بالاتر تلقی میشود (علاقهبند، ۱۳۹۱).

۳-۳ روش تربیت اجتماعی

تربیت از امور ظریفی است که صبر و حوصله و بردباری میطلبد و به زمان و فرصتهای طولانی نیاز دارد و کار یک شب و یک ماه و یک سال نیست برای همین یکی از صفات مهم پیامبران الهی در تربیت و تعلیم، صفت حلم و بردباری آنهاست. خداوند متعال در قرآن

کریم بارها از حلم و بردباری انبیا یاد کرده و خودش را نیز با صفت حلیم بودن توصیف نموده است تربیت واژه عربی است و معنی لغوی آن عبارت است از پروراندن پرورش دادن و ادب و اخلاق به کسی یاد دادن (معین، ۱۳۹۰)

تربیت در لغت به معنی نشو و نمو و نماد دادن زیاد کردن برکشیدن و مرغوب با قیمتی ساختن است. آسیب اجتماعی به هر نوع عمل فردی با جمعی گفته میشود که در چارچوب اصول اخلاقی و قواعد عام عمل جمعی رسمی و غیر رسمی جامعه محل فعالیت کنشگران قرار نمی گیرد و با منع قانونی و یا قبح اخلاقی و اجتماعی روبه رومی شود. (ستوده، ۱۳۸۶)

۱_۳_۲ اهمیت تربیت اجتماعی از دیدگاه اسلام

پیش از آن که نظر اسلام را درباره صفات اجتماعی بیان کنیم باید دید نظر اسلام درباره صفات اجتماعی چیست اسلام رهبانیت و قرار اجتماع را محکوم کرده و به زندگی در اجتماع اهتمام فراوان داشته است و اصولا اجتماع مسلمانان را همانند تن واحدی قلمداد کرده هرگاه عضوی به درد آید سایر اعضا به کمک ویاری آن عضو می شتابند عبادات اجتماعی را ارزش فراوان تری قایل شده است مانند نماز جماعت و نماز جمعه و حج را اهمیت بیشتری داده است و اصولا در حدیثی مسلمان بودن شخص مشروط به اهتمام در امور مسلمانان دانسته شده است. از رسول اکرم در اصول کافی چنین نقل شده است آنان که در فکر سایر مسلمانان نباشند اصولا مسلمان واقعی نخواهند بود (رشیدپور، ۱۳۷۰).

اسلام با صراحت پایه بنای دعوت خود را بر اجتماع گذاشته و در هیچ یک از شئون خود امر اجتماع را به اهمال واگذار نکرده است. علامه طباطبایی (ره) مینویسد از جمله وظایف آموزش و پرورش تربیت اجتماعی متربیان میباشد و مربیان عزیز باید به تربیت اجتماعی اهمیت دهند و آن را از جمله وظایف خطیر خود شمارند تا از این طریق فرد و اجتماع با وحدت و هماهنگی خاصی راه تحقق بخشیدن به اهداف الهی گام بر دارند و در این مسیر نیز بین اهداف فرد و اجتماع اختلافی پدید نیاید و از آنجا که فرد در جریان برخورد با اجتماع از آن اثر می پذیرد اسلام بسیاری از اعمال و قوانین دینی را به صورتی دسته جمعی ارائه می نماید و اموری مانند نماز جماعت حج و جهاد خود نشان دهنده اهمیت اجتماع در تربیت می باشد و از طرفی لزوم تربیت اجتماعی انسان را روشن مینماید (سلجوقی، ۱۳۹۲)

۲_۳_۲ نقش مدرسه در تربیت اجتماعی

پدران و مادران باید به تدریج در محیط خانه روحیات اجتماعی را در کودکان پرورش دهند. پس از محیط خانه مدرسه وظیفه دشواری در تربیت اجتماعی دانش آموزان بر عهده دارد. به عقیده یکی از دانشمندان تربینی مدرسه نباید از جامعه دور باشد. شاگرد یکی از افراد جامعه است مدرسه باید جدیت و کوشش کند که استعداد هر فرد را استخراج نموده با راهنمای موثر از قوایی که خداوند در نهادش به ودیعه گذارده است حداکثر استفاده از وی به عمل آید و او را فرد ارزنده و مفید اجتماعی به جامعه تحویل دهد؛ بنابراین وظیفه اساسی معلمان و مربیان مدرسه این نیست که دانش آموزان را تنها به گوش دادن وادار سازد و مغز آنان را از معلومات پر سازند بلکه برعکس باید برای آنها محیطی در خور زندگی به وجود آورنده اصول اجتماعی را به آنها تعلیم دهند (رشیدپور، ۱۳۷۰)

پس از خانواده مربیان و معلمان تأثیر را در تربیت کودکان دارند. کودکان در سنین پایین تحت تأثیر والدین خود هستند اما وقتی وارد مدرسه میشوند از معلمان خود اثر میپذیرند معلمان باید بدانند که افکار رفتار و گفتار آنان سرمشق دانش آموزان است. معلم بعد از پدر و مادر با نفوذترین افراد در امر تربیت کودک و نوجوان است. دانش آموزان به ویژه دانش آموزان دوره ابتدایی شدیداً تحت تأثیر معلم خود قرار دارند و رفتار او را الگو قرار می دهند. معلم با روح و جان دانش آموز سروکار دارد و به همین جهت به عنوان یک الگوی محبوب و مطاع پذیرفته می شود. دانش آموزان همه اعمال و رفتار معلمان مربیان و مدیر مدرسه را زیر نظر دارند و از طرز برخورد معلمان با یکدیگر و با مدیر و کارکنان و دانش آموزان درس می گیرند. رفتار معلم الگوی بی زبان توانایی است که میتواند در شاگردان سخت موثر واقع شود. کمترین لغزش معلم در عمل از تیررس دید چشمان مراقب شاگردان دور و در امان نیست خواجه عبدالله انصاری به همان قسم که دود را دلیل آتش و خام را بر اثر وزش باد میداند شاگرد و همه کیفیات روحی و رفتاری او را اثر مستقیم

شخصیت معلم میداند و میگوید دود از آتش نشان دهد خام از باد که ظاهر از باطن شاگرد از استاد قلب و روان کودک بسان صفحه کاغذ سفیدی است که در دست نقاشی چیره دست به نام معلم قرار میگیرد و هر نقشی که روی آن ترسیم شود احتمالا تا آخر عمر روی این صفحه باقی می ماند. معلم می تواند از طریق مدل و سرمشق قرار دادن خود و عملکرد مطلوب به رشد اجتماعی کودکان کمک نماید. امام جعفر صادق میفرماید مردم را به عمل خود به اسلام دعوت کنید نه به زبانتان. «همچنین قرآن کریم می فرماید به درستی که پیامبر برای شما الگوی خوبی است برای کسی که امید به خدا و روز آخرت دارد و خداوند را بسیار یاد میکند (سلجوقی ۱۳۹۲).

دانشوران اجتماعی معتقدند که از طریق فعالیتهای تربیتی و هنری میتوان دانش آموزان را به زندگی سالم اجتماعی عادت داده و احساسات دقیق و تمایلات ظریفی که در نهاد هر انسان قرار دارد برانگیخته و آن را تلطیف کرد بنابراین معلم با استفاده از فعالیتهای میتواند بعضی از مفاهیم اجتماعی و درستی را به آنها یاد داده و در اجتماعی کردن فراگیران نقش به سزایی داشته باشد نقش و رسالت معلم در رشد و ارتقای فعالیتهای تربیتی - اجتماعی توفیق یا شکست برنامه ها و فعالیتهای پرورشی نظام هر کشوری به عبارت دیگر مهمترین وسیله رسیدن جامعه به غایات و هدفهای آموزش و پرورش معلم دانا و تواناست با توجه به این امر است که اهمیت کار و نقش معلم و تأثیر عمیق آن در عزت ذلت پیشرفت و انحطاط جامعه روشن میشود. در حقیقت رهبری نسل آینده هر جامعه به دست معلمان آن جامعه است. تعلیم و تربیت نه تنها برای زندگی بلکه برای هستی است بشر تنها با تعلیم و تربیت آدم توان رشد دارد و آدمی چیزی جز آنچه تربیت از او می سازد نیست یکی از الگوهای تربیتی را می توان نقش شخصیت معلمان در رفتار دانش آموز دانست امروز دیگر مدرسه تنها نقش انتقال معلومات و میراث فرهنگی را بر عهده ندارد بلکه تأثیر گذاری آن در رشد و پرورش کل شخصیت دانش آموز است. فرهنگ بدون انسانیت نمی تواند وجود داشته باشد پس مدرسه امید انسانیت است و معلم ستون با برجای بشریت امام خمینی (ره) می فرماید نقش معلم در جامعه نقش انبیاست انبیا هم معلم بشر هستند نقش بسیار حساس و مهمی است و مسئولیت بسیار زیادی دارد. نقش مهم همان نقش تربیت است که اخراج من الظلمات الی النور است... خدای تبارک و تعالی این سمت را به خودش نسبت می دهد که خدای تبارک و تعالی ولی مومنین است و آنها را از ظلمات اخراج می کند به سوی نور اسلام مربی و معلم را در مرتبتی عظیم قرار داده است چرا که با آموزش و تربیت صحیح پایه های پیشرفت و تکامل جامعه را می سازند و بیش از هر عاملی در شکل گیری، اخلاق، روحیات خلاقیت و نوآوری شکوفایی اندیشه ها و راهنمایی و هدایت دانش آموزان به سوی راستی و درستی نقش دارد. از نظر پروردگار عالم کار معلم کار خداست و نقش او در جامعه نقش انبیا و اولیا است و ارزش و اهمیت تربیت یا علی اگر فرد به وسیله تو و توسط معلم تا بدانجاست که رسول خدا (ص) در کلامی به امام علی می فرماید: به مدد الهی (طریق هدایت را باز یابد و به حق رهنمون گردد. پر ارزش تر و بهتر از آن است که مالک شتران سرخ و موی فراوان باشی (سلجوقی ۱۳۹۲).

معلم و دانش آموز بخش اعظم روز را در مدرسه و در ارتباط با یکدیگر میگذرانند. توانایی معلم در ایجاد ارتباط با شاگردان - ارتباطی مثبت و همراه با همدلی نقش مهمی در ایجاد محیط یادگیری مثبت و ارتقای پیشرفت تحصیلی دانش آموزان ایفا می کند. معلم موثر برای برقراری ارتباط با شاگردان خود از راهکارهای متفاوتی استفاده میکند. این ارتباطات فراتر از چهاردیواری کلاس است. در واقع دانش آموزان اظهار میکنند که معلمان موثر به زندگی خارج از کلاس درس دانش آموزان شان علاقه نشان میدهند دانش آموزان برای معلمان که در مسابقات ورزشی کنسرت های موسیقی و دیگر برنامه های آنها حضور می یابند. ارزش قابل هستند. ارتباطات متقابل اجتماعی بین معلم و شاگرد نه تنها موجب یادگیری و پیشرفت تحصیلی شاگردان میشود بلکه با ایجاد احساس تعلق به کلاس و مدرسه باعث افزایش عزت نفس در آن ها می شود. جنبه هایی از ارتباط متقابل اجتماعی که در آموزش موثر باید رعایت شود عبارتند از : معلمین موثر ضمن حفظ رابطه مناسب معلم شاگردی همواره با تک تک دانش آموزان برخوردی صمیمانه دارند. معلمین موثر به جای این که در مقابل و یا برای دانش آموزان کار کنند همراه آنان کار می کنند. ارتباطات متقابل مفید مستلزم مسئولیت دادن به دانش آموزان و حفظ احترام آن هاست. برای ایجاد چنین ارتباطی در دوره های متوسطه لازم است که با دانش آموزان چون بزرگسالان رفتار شود. معلمین موثر به دانش آموزان اجازه میدهند در تصمیم گیری ها مشارکت کنند. دانش آموزان معتقدند که معلمان موثر وقت

بیشتری را صرف ارتباط متقابل و کار مستقیم با آنان می کنند. معلمان موثر شوخ طبع اند. به لطیفه گویی تمایل دارند. آنان برای بازی و شرکت در فعالیت های مشترک با دانش آموزان شان پیشقدم میشوند (حائری زاده، ۱۳۸۶)

در نظریه یادگیری اجتماعی بندورا گفته شده است که یادگیرنده از طریق مشاهده رفتار دیگران به یادگیری می پردازد. این یادگیری به شرح زیر صورت می پذیرد وقتی که یادگیرنده یعنی مشاهده کننده، رفتار شخص دیگری را مشاهده میکند که آن شخص برای انجام آن رفتار پاداش یا تقویت دریافت می نماید آن رفتار توسط فرد مشاهده کننده آموخته میشود به این نوع پاداش یا تقویت جانشینی می گویند. وقتی که معلم یکی از دانش آموزان کلاس را برای حل مسئله ای از یک راه تازه مورد تقویت قرار می دهد. دانش آموزان دیگر روش این دانش آموز را سرمشق قرار میدهند و می کوشند تا همان راه حل را در مسائل خود به کار بندند. علاوه بر تقویت جانشینی در یادگیری از راه مشاهده تنبیه جانشینی هم موثر است. برای مثال اگر مامور راهنمایی و رانندگی راننده ای را به سبب سرعت زیاد در یک خیابان درون شهر جریمه کند رانندگان دیگر که شاهد این جریان هستند هنگام راندن اتومبیل خود در آن خیابان آهسته تر خواهند راند یا وقتی که معلم یکی از دانش آموزان را به سبب رفتار نامطلوبی که انجام داده است سرزنش می کند. دانش آموزان دیگر نیز از انجام آن رفتار دلسرد میشوند بنابراین اگر رفتار الگو یا شخصی که سرمشق قرار میگیرد با تقویت یا تنبیه دنبال شود این تقویت و تنبیه بر رفتار شخصی که آن رفتار را مورد مشاهده قرار میدهد نیز تأثیر میگذارد.

اگر رفتار سرمشق با تقویت دنبال شود احتمال بروز آن رفتار از سوی مشاهده کننده افزایش می یابد اگر رفتار سرمشق با تنبیه مواجه شود احتمال انجام آن رفتار از سوی مشاهده کننده کاهش می یابد سیف ۱۳۹۲: نقش الگو بودن معلم به دلیل ارتباط مستقیم و مداوم با فراگیران از اهمیت ویژه ای برخوردار است؛ یعنی معلم توانمند میتواند با اسفاده از خصایصی چون گشاده رویی همبازی شدن با دانش آموزان احترام به آن ها داستان گویی عدم سرزنش و تنبیه دانش آموزان و در نهایت با دادن تقویت کننده مثبت الگوی موثر برای آن ها بود. ویژگی های معلم در رابطه با فعالیتهای تربیتی - اجتماعی دانش آموزان یک معلم یا مربی در صورتی در پیش بینی و انجام فعالیتهای فوق برنامه موفق خواهد شد که آموزش و کارآموزی لازم را در این مورد قبلا دیده باشد. مربی برای انتخاب و تنظیم فعالیتهای تربیتی و اجتماعی به اطلاعات و مهارتهای زیر نیاز دارد: دانش و توانایی برقراری ارتباط خوب و صحیح با کودکان والدین و کارکنان مدرسه شناخت ویژگیهای رشد طبیعی کودکان و نوجوانان شناخت کامل برنامه درسی و تشخیص جنبه های ضعیف آن که باید به وسیله فعالیت های فوق برنامه جبران و ترمیم شوند.

آشنایی با فعالیت های تربیتی اجتماعی سودمند برای انتخاب نوع فعالیت های فوق برنامه آشنایی با روشهای علمی اجرای فعالیتهای در ارتباط با ویژگیهای سنی استعدادها، نیازها و رغبت های دانش آموزان یک دوره تحصیلی با کلاس آشنایی با روشهای درست ارزشیابی از فعالیت های فوق برنامه آشنایی با چگونگی برانگیختن دانش آموزان به شرکت در فعالیت های فوق برنامه آشنایی با چگونگی ترغیب اولیای دانش آموزان و نهادهای اجتماعی به همکاری در انجام فعالیت های مورد نظر آشنایی با وسایل و امکانات لازم برای انجام دادن فعالیتهای فوق برنامه تهیه و کاربرد صحیح آن ها. شناخت زمان مناسب و چگونگی انجام دادن فعالیتهای تربیتی و اجتماعی آشنایی با مسائل گروهی و چگونگی تشکیل گروه ها. توجه به تفاوت های فردی دانش آموزان در انتخاب و ارائه فعالیت ها. داشتن طرح و برنامه های تربیتی مناسب با زمان مکان ویژگیهای دانش آموزان و نوع فعالیت هانظارت و ارزشیابی مستمر از فعالیت های در حال اجرا در پایان با توجه به تاکید یونسکو بر چهار ستون یادگیری معلم و مربی باید فعالیتهای تربیتی - اجتماعی فراگیران خود را بر پایه یادگیری برای دانستن فهمیدن یادگیری برای زیستن یادگیری برای انجام دادن و یادگیری برای با هم زیستن را دائما مدنظر داشته و آنها را عملیاتی و اجرایی نمایند (سلجوقی، ۱۳۹۲).

۳_۳_۳ موانع تربیت اجتماعی

موانع تربیت به امور و پدیده هایی اطلاق میشود که در تحقق اهداف فرایند تربیت تأثیر منفی دارند. البته این موانع ممکن است بیرونی یا درونی در اختیار مربیان و با خارج از اختیار آنان با شند و برخی آن ها را می توان چنین برشمرد دنیا طلبی و هوای نفس حاکمیت رذایل اخلاقی نظیر لجاجت تعصب تکبر، غرور و خودرایی فقر اقتصادی و کمبود وسایل ضروری معاش حکومت طاغوت

رهبران غیر الهی و مشرکان و ظالمان بر جامعه غلبه وسوسه شیطان فکر و خیال باطل بر فضای ذهن و اندیشه وجود شبهات فکری و عقیدتی غفلت از یاد خدا، استفاده از غذا و اموال حرام دسترسی مطلق و بی حد و حصر به وسایل ترویج فساد و فحشامحضورانفعالی و محیط آلوده (سلجوقی ۱۳۹۲).

آفات و موانع تربیت عبارتند از:

۱. گناه از مهمترین آفات در تعلیم و تربیت انجام گناه است زیرا گناه سبب سلب توفیق می شود و نمی گذارد فرد به مقامات عالییه برسد و سیر الی الله داشته باشد و چه بسا بعضی از گناهان چنان آدمی را بر زمین می زند که دیگر قادر به ایستادن و حرکت دوباره نخواهد بود انسانی که گناه می کند، به مرور زمان قلبش سیاه میشود و قابلیت تابیدن نور علم بر قلبش از او گرفته میشود. امام صادق می فرماید: هر گاه آدمی گناه کند نقطه سیاهی در دلش نمودار میگردد، اگر توبه کند سیاهی محو می شود ولی اگر بر گناهانش بیفزاید سیاهی بیشتر میشود تا بر دلش غلبه می یابد و از آن پس هرگز رستگار نخواهد شد.
۲. بد اخلاقی یکی دیگر از آفات مربی این است که خوش برخورد نباشد. یک مربی و استاد بد اخلاق باید بداند که رفتار و کردار او باعث دوری و تنفر مردم از او خواهد شد و نمی گذارد که تربیتش موثر واقع گردد.
۳. کبر و غرور یکی از بیماریهای مهلک مربیان جامعه خود برتر بینی است؛ یعنی خود را بالاتر از دیگران دیدن و افراد را به دیده حقارت نگرستن اسلام نه تنها اجازه چنین کاری را نمی دهد بلکه از معلم می خواهد به شکرانه توفیق بر تعلیم دیگران بر تواضعش افزوده و رابطه خود را با متعلمین صمیمی تر و نزدیک تر و فعال تر سازد.
۴. حسد. یکی از صفات رذیله هر مربی و استاد حسد است. حسد باعث از بین رفتن ایمان آدمی می شود حسد آفت دینداری و نشانه کفر آدمی است حسد سلامت جسمی آدمی را نیز از بین می برد. بر مربیان است که با شناخت صفت رذیله حسادت و دوری از آن باعث تقویت حسنه در دانش پژوهان و ترویج صفات نیک گردند.
۵. دروغ اسلام بر عدم دروغگویی مربیان و رسولان و پابندی آنان به صداقت و راستگویی، تاکید بسیار کرده است. دروغگویی از صفات بسیار زشت و گناهان بزرگ است و تمام اقوام و ملل جهان نیز آن را مذمت میکنند و دروغگو را پست و فرومایه می شمارند. دروغگو نزد مردم اعتبار و آبرو ندارد و انسان شریف و بزرگوار، هرگز دروغ نمی گوید.
۶. عامل نبودن به گفته های خود مربی و استاد باید سعی نماید به آنچه که می گوید خود عمل نماید. عمل نکردن به علم و دانش خود نوعی تکذیب عملی آن است و درون عالم بی عمل متعفن است.
۷. جهل و عدم آگاهی اگر مربی و استاد با نحوه کار و مسئولیتی که بر دوش دارد آشنا نباشد هر چه تلاش کند به مقصود نخواهد رسید و تلاشهایش هدر خواهد رفت.
۸. خشم و غضب خشم و غضب باعث پراکندگی افراد میگردد و صاحبش را هلاک و زشتی هایش را نمایان می سازد.
۹. توهین و تمسخر اهانت و تمسخر چه از نوع لفظی و چه عملی، باعث عدم موفقیت یک مربی میشود.

۱۰. عدم تسلط مربی به فنون سخنوری کلام آینه مفاهیم و معانی است و این آینه هر چه مصفا تر باشد به همان میزان بر شفافیت و نفوذ مفاهیم و معانی خواهد افزود. از این رو لازم است مربی بنگرد که معانی و مفاهیم مورد نظر را در برابر چه آینه ای قرار میدهد و مهارت او در سخنوری در چه حد است. (چگینی، ۱۴۰۱)

۴- نتیجه گیری

رابطه دانش آموز با معلم یک رابطه باطنی و معنوی است دانش آموز معلم را شخصیتی محترم و ممتاز می داند که او را در بزرگ شدن و به استقلال و آزادی رسیدن و به عضویت رسمی جامعه در آمدن کمک و مساعدت می نماید. معلم با روح و جان دانش آموز سروکار دارد و به همین جهت بعنوان یک الگوی محبوب و مطاع پذیرفته می شود. دانش آموز اگر چه قبلا در محیط خانواده علوم و اطلاعات فراوانی را کسب کرده رفتارهایی را آموخته و به اموری عادت کرده و تا حدودی شخصیت او شکل گرفته است ولی هنوز شکل ثابت به خود نگرفته و تا حد زیادی قابل انعطاف و تغییر می باشد. با نفوذترین و محبوب ترین فردی که می تواند در این مرحله حساس او را یاری کند معلم است به همین جهت دانش آموزان معلم خود را بعنوان یک الگو و اسوه می پذیرند و از رفتار و گفتار و اخلاق خوب یا بد او سرمشق می گیرند و خود را با وی همسان و همانند می سازند.

از اخلاق و رفتار معلم، از طرز اداره کلاس، از رعایت عدل و انصاف در نمره دادن، از وقت شناسی و رعایت نظم، از دلسوزی و مهربانی، از خوشرویی و فروتنی، از دینداری و التزام به ضوابط شرعی، از اخلاق خوش و ادب او، از خیر خواهی و نوع دوستی معلم درس ها می آموزند. بنابراین، معلم فقط یک آموزگار نیست بلکه مهم تر از آن، یک مربی و یک الگوی با نفوذ است. یک معلم خوب که با رفتار و گفتار پسندیده اش دانش آموزان را خوب پرورش می دهد، بزرگترین خدمت را نسبت به اجتماع خود انجام می دهد و به عکس یک معلم بد اخلاق و بد رفتار و منحرف که با رفتار بد خود، دانش آموزان را به انحراف و تباهی می کشد بزرگترین خیانت ها را نسبت به اجتماع مرتکب می شود. بنابراین شغل و حرفه معلمی از حساس ترین و مسئولیت دارترین شغل های اجتماع می باشد.

معلم نمی تواند نسبت به اخلاق و رفتار خود آزاد و بی تفاوت باشد، زیرا محدوده اخلاقیاتش فراتر از خود اوست. او تنها مسئول خودش نمی باشد بلکه مسئولیت تعدادی از انسانهای معصوم را نیز به عهده گرفته است. معلم باید به این مسئولیت سنگین و ارزشمند و میزان و مقدار نفوذش در دانش آموزان خوب بیندیشد و با اصلاح و اخلاق و رفتار خویش بهترین الگوها را در اختیار دانش آموزان قرار دهد. نگرش شغلی معلمان اهمیت بسیار زیادی دارد؛ با عواملی بیرونی مثل حقوق و مزایا، تسهیلات و ... میتوان مثبت کرد و همچنین زمان مصاحبه برای انتخاب معلمان توانمند باید توجه زیادی به علاقه شخصی و انگیزش درونی افراد کرد؛ زیرا نگرش شغلی معلمان بسیار تاثیرگذار بر تربیت دانش آموزان است

منابع و مراجع

۱. امینی، محمد (۱۳۸۴)، تربیت هنری در آموزش و پرورش. تهران: انتشارات آبیژ.
۲. بیگم حائری زاده خیریه محمد حسین لیلی (۱۳۸۶) ویژگیهای معلم موثر، تهران، نشر قطره، چاپ چهارم
۳. چگنی، صدیقه، و چگنی، فخری. (۱۴۰۱). بررسی آفات و موانع تربیت کودکان و اثرات منفی آن در زندگی اجتماعی فرد. قانون یار، (۲۱)۶
۴. حسن زاده، ا. ک. ۱۳۹۶. بررسی پایگاه اجتماعی معلم در استان لرستان دانشگاه
۵. داوودی، محمد (۱۳۸۹) سیره تربیتی پیامبر (ص) و اهل بیت (ع) تربیت اخلاقی، قم، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه
۶. رشیدپور مجید (۱۳۷۰) تربیت کودک از دیدگاه اسلام تهران نشر کعبه چاپ سوم
۷. ستوده، هدایت (۱۳۸۶)، «آسیب شناسی اجتماعی» جامعه شناسی انحرافات، تهران، نشر آوای نور
۸. سلجوقی، محمد (۱۳۹۲) فعالیتهای تربیتی اجتماعی و فوق برنامه کرمان نشر خدمات فرهنگی کرمان، چاپ اول
۹. سیف علی اکبر (۱۳۹۲) روانشناسی پرورشی نوین روانشناسی یادگیری و آموزش تهران نشر دوران چاپ دوم
۱۰. ضرابی، عبدالرضا (۱۳۹۰). تربیت محبت محور، اسلام و پژوهش های تربیتی، سال سوم، شماره ۱
۱۱. علاقه بند، علی (۱۳۹۱) جامعه شناسی آموزش و پرورش تهران کتابخانه فروردین، چاپ نهم.
۱۲. قاسم زاده، سوگند، نقش، زهرا، و افضل، لیلا. (۱۳۹۸). انگیزه شغلی معلم، شادکامی معلم و جو سازمانی: کاربرد مدل یابی دو سطحی معلم و مدرسه. مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۱(۴۰)، ۸۳-۹۸
۱۳. قاسمی نژاد، رضا (۱۳۹۲) بررسی شأن و موقعیت اجتماعی معلمان استان اصفهان
۱۴. مختاری، س. (۱۳۹۲) نحوه تجلیل از مقام معلم در پیشبرد اهداف برنامه های آموزش و پرورش استان مرکزی
۱۵. مصباح یزدی، محمد تقی (۱۳۸۲). نقش تقلید در زندگی انسان، قم، موسسه آموزشی و پرورشی امام خمینی (ره)
۱۶. معین، محمد (۱۳۹۰)، فرهنگ فارسی معین، (چاپ چهارم)، تهران، انتشارات بهزاد.
۱۷. نقدی آستمال، ظریفه (۱۳۹۶). بررسی نقش معلم بر تربیت اخلاقی و دینی دانش آموزان ابتدایی بر اساس تعالیم مقدس اسلامی، پنجمین رویداد همایش ملی در علوم انسانی و مدیریت
۱۸. نوری، ر (۱۳۹۲) عوامل موثر بر پایگاه اجتماعی معلمان بوشهر
19. _Adebayo, A, S., & Gombakomba, T. (2013). Dimensions of teachers' job satisfaction in primary schools in Gweru District, Zimbabwe: a factor analysis. *European Scientific Journal*. 9(25), 309-317.
20. _Ahmed I, Nawaz M and Iqbal N (2010), Effects of motivational factors on employees job satisfaction a case study of University of the Punjab, Pakistan, *International Journal of Business and Management* 5(3): 70-80.
21. _Ahmed I, Nawaz M and Iqbal N (2010), Effects of motivational factors on employees job satisfaction a case study of University of the Punjab, Pakistan, *International Journal of Business and Management* 5(3): 70-80.
22. _Allen, R., Burgess, S. and Mayo, J., 2012. The teacher labour market, teacher turnover and disadvantaged schools: new evidence for England. Working Paper No. 12/294.
23. _Amos A (2013), Refocusing adult literacy, non formal education and long life learning education for multiliteracies in Africa, *Journal of Education and Practice*, 4(10):1-6.
24. _Appiah-Agyekum N. Suapim R. Peprah S (2013) Determinants of job satisfaction. among Ghanaian teachers, *Journal of Education and Practice* 4(3): 43-50.
25. _Atteberry, A., Loeb, S. and Wyckoff, J., 2016. Teacher Churning Reassignment Rates and Implications for Student Achievement. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 20(10): 1-28.
26. _Bahahudeen S (2014), Analysis of teacher motivation on the overall performance of public basic school in the Wa Municipality. *Journal of Education and Practice*, 5(30):131-114.
27. _Barnett E (2013) An analysis of community involvement in primary schools in Malawi, *International Journal of Educational Development* 33:497-509.
28. _Bogler, R., & Nir, A. E. (2015). The contribution of perceived fit between job demands and abilities to teachers' commitment and job satisfaction. *Educational Management Administration & Leadership*, 43(4), 541-560.
29. _Bandura, A. (2001). *Social Cognitive Theory an Agentice Perspective*. *Annual Review of*
30. *Psychology*, 54(1), 1-26.

31. _Chinomona R (2014), Organisational Support and its influence on teacher job satisfaction and job performance in Limpopo Province of South Africa, *Mediterranean journal of Social Science*, 5(9):208-214.
32. _Day, C. (2004). *A Passion for teaching*. London: Routledgefalmer
33. _Desa, D., 2016. Understanding non-linear modelling of measurement invariance in heterogeneous populations. *Advances in Data Analysis and Classification*. 5(13):1.
34. _Development and Test of A New Construct. *Journal of Teaching and Teacher Education*, 24, 821-835.
35. education for multiliteracies in Africa, *Journal of Education and Practice*, 4(10):1-6 1-35.
35. _Elliot, B., & Crosswell, L. (2002). Committed Teacher, Passionate teacher: *The dimensions of Passion associated with teacher commitment and engagement*, Retrieved from <http://www.aare.edu.au/04pap/cro04237.pdf>.
36. _Firestone, W. A. (1996). Images of teaching and proposals for reform: A Comparison of ideas from cognitive and organizational research. *Educational Administration Quarterly*, 32, 209-235.
37. _Forgha N and Mbella M (2013), Public expenditure and private investments in Cameroon a vector autoregressive approach, *Journal of Emerging Issues in Economics Finance and Banking* 3(4): 818-832.
38. _Frankenberg, E., Taylor A., & Merseth K. (2009). *Walking the walk: Teacher candidates'*
39. Fried, R. L. (1995). *The Passionate Teacher: A Practical Guide*. Boston, Mass: Beacon
40. _Graham, K. C. (1996). Running ahead: Enhancing teacher commitment. *Journal of Physical Education, Recreation and Dance*, 67(1), 45-47
41. _Hettiarachchi, S. (2013). ESL teacher motivation in Sri Lankan public schools. *Journal of Language Teaching and Research*, 4(1): 1-11.
42. _Huberman, M. (1993). *The Lives Teachers* (J. Neufeld, Trans.). London: Cassell Villiers
43. ideas from cognitive and organizational research. *Educational Administration Quarterly*, 32, 209-235.
44. _Kurz, N. M. (2006). *The Relationship Between Teachers Sense of Academic Optimism and Commitment to the Profession*, Presented in partial fulfillment of the requirement for the degree of doctor of philosophy in the Graduate school of the Ohio state university.
45. _MetLife. (2012). *The MetLife survey of the American teacher: Challenges for school*. New York: MetLife.
46. _Mowday, R. T., Steers, M. M., & Porter, L. W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Classroom Interaction*, 37, 3-15.
47. _Njiru, L. M. (2014). Job satisfaction and motivation among teachers of Kiharu District in Kenya. *Mediterranean journal of social sciences*, 5(5): 135.
48. _Ofuani, F. N. (2010). An analysis of factors affecting job satisfaction of women in paid employment in Benin City. *Edo Journal of Counselling*, 3(1): 123-131.
49. _Pongoh S (2014). The effect of principal leadership and achievement motivation on teacher competence of public school teacher in Manado, *Journal of Education and Practice*, 5(1):139-145.
50. _Rusu, G., & Avasilcai, S. (2013). Human Resource Motivation: An Organizational Performance Perspectives. *Fascicle of Management and Technological Engineering*, 331-334.
51. _Saka, K. A., & Salman, A. A. (2014). An Assessment of the Levels of Job Motivation and Satisfaction as Predictors of Job Performance of Library Personnel in Nigerian Secondary Schools. *Journal of Balkan Libraries Union*. 5(2): 26-33.
52. _Sellen, P., 2016(*Teacher workload and professional development in England's secondary schools: insights from TALIS*. Education Policy Institute
53. _Tao, R. M. (2011). Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, Task Performance and Organizational Citizenship Behavior in China. *Institute of Behavioral and Applied Management*. 3(5): 105-127
54. _Tickle, B. R., Chang, M., & Kim, S. (2011). Administrative support and its mediating effect on US public school teachers. *Teaching and Teacher Education*, 27(2): 342-349.
55. _Tsui, K. T., & Cheng, Y. C. (1999). School organization health and teacher commitment: A contingency study with multi-level analysis. *Education Research and Evaluation*, 5, 249-268.
56. _Woolfolk Hoy, A., Hoy, W. K., Kurz, N. M. (2008). Teachers' Academic Optimism: The
57. Development and Test of A New Construct. *Journal of Teaching and Teacher Education*, 24, 821-835.
58. _Kurz, N. M. (2006). *The Relationship Between Teachers Sense of Academic Optimism and Commitment to the Profession*, Presented in partial fulfillment of the requirement for the degree of doctor of philosophy in the Graduate school of the Ohio state university.
59. _You, S. and Conley, S., 2015. Workplace predictors of secondary school teachers' intention to leave: An exploration of career stages. *Educational Management Administration & Leadership*. 43(4):561-581.