

Identifying Factors Developing Trust Culture of Teachers to Students and Parents in Schools

Mahmood Safari: Instructor, Department of Educational Sciences, Shahid Mofateh Campus, Farhangian University, Tehran, Iran.

Nader Soleimani*: Faculty Member, Department of Educational Administration, Psychology and Educational Sciences, Islamic Azad University, Garmsar Branch, Iran.

Parivash Jaafari: Faculty Member, Department of Educational Administration, Management and Economics, Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran, Iran.

Abstract: The results of previous research showed that the trust culture facilitated school health, collaboration, student achievement, and school effectiveness. The purpose of this study was to identify the factors that make and develop the trust culture in Tehran schools in 2017-2018 and also was carried out in a qualitative method of a phenomenological type. The sample included 24 experts who were purposefully selected and interviewed with semi-structured questions so that the data gathered based on theoretical saturation. Hence, the "NVivo 10" software was used to analyze the data. Then, findings indicated that four factors played the most effective roles in the teachers' trust culture in schools including: "awareness" was in the first place, "constructive interactions", "moral characteristics", "enabling structure", respectively. Therefore, all the identified factors must be developed in a coordinated way to grow the culture of trust in schools: in other word, achieving to teachers' trust culture requires the educational system carefully planned and intended to the needs of the community.

Keywords: Teacher's Trust Culture, School Culture, Teacher.

***Corresponding author:** Faculty Member, Department of Educational Administration, Psychology and Educational Sciences, Islamic Azad University, Garmsar Branch, Iran.

Email: Drnasoleimani@yahoo.com

مقدمه

مدرسه اساس و زیربنای هرگونه توسعه و تغییر در جامعه به‌شمار می‌رود؛ زیرا با تربیت و شکوفایی استعدادها، خلاقیت، تفکر خلاق و قدرت حل مسأله در دانش‌آموزان، جامعه به تدریج به سمت شکوفایی، بالندگی و توسعه رهنمون می‌شود؛ زیرا آموزش و پرورش زمینه‌ساز رشد فکری، اخلاقی، فرهنگی و تربیتی انسان‌های یک جامعه پویا است. معلم با توجه به نفوذ معنوی و نقش الگویی خود در میان دانش‌آموزان، به‌عنوان رکن اصلی در پیش‌برد این هدف‌ها محسوب می‌شود (صفری و سلیمانی، ۱۳۹۸).

در آموزش و پرورش نیروی انسانی بسیار مهم است؛ چراکه معلمان، آینده‌سازان و مهم‌ترین نیروی محرک توسعه هر کشور هستند (همان). از طرفی، همین معلمان که سرمایه‌های انسانی مهم در توسعه و پیشرفت کشورند، می‌توانند دارای باورهای مشترکی برای ایجاد یک نوع فرهنگ جمعی در مدارس باشند؛ وجود اعتماد میان مدیر، معلمان، دانش‌آموزان و والدین آن‌ها بخش مهمی از «فرهنگ مدرسه» هستند (هوی و میسکل، ۲۰۱۳).

همه ما [انسان‌ها]، دارای مجموعه‌ای از نظام باورها هستیم که دنیای ما را ساختارمند کرده، به تجارب ما معنی داده، و ما بدون آنها سردرگم و سرگردان خواهیم بود. بعضی از باورها نشانگر یک خود پویایی هستند و دارای توان بالقوه برای تحول می‌باشند. این باورها ما را تشویق و ترغیب می‌کنند تا در جستجوی اصلاح و بهینه‌سازی نقایص و رفع کمبودها برآمده و مسائل‌مان را حل کنیم و کمک می‌کنند تا تعیین‌کننده باشیم. این باورها همچنین نظام انگیزشی ما را منسجم و یکپارچه می‌کنند و به طور نیرومندی در انتخاب اهداف، مقاومت و فعالیت مداوم برای دستیابی به آن اهداف تأثیر می‌گذارند (دیویک، ۲۰۰۰؛ به نقل از امیری، ۱۳۸۶). لذا یکی از این نگرش‌ها به اعتماد معلمان به دانش‌آموزان و والدین آنها برمی‌گردد که می‌تواند زمینه موفقیت علمی و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان را رقم بزند.

بنابراین، فرهنگ مدارس را می‌توان از لحاظ اعتماد کادر آموزشی (باورهای مشترک جمعی معلمان) ترسیم کرد. اعتماد تا حدودی شبیه هوا است؛ هیچ‌کس به آن زیاد فکر نمی‌کند مگر این‌که لازم شود و وجود نداشته باشد. با این حال، اعتماد در مدارس مهم است؛ چرا که همکاری را تسهیل می‌کند (شانن-موران، ۲۰۰۱)؛ پذیرا بودن نظرات دیگران را افزایش می‌دهد (هوی، ۱۹۹۴)؛ پیوستگی گروه را ارتقا می‌دهد (زند، ۱۹۹۷)؛ از تخصص‌گرایی حمایت می‌کند (شانن-موران، ۲۰۰۹)؛ ظرفیت سازمانی را افزایش می‌دهد (کاسنیر، ۲۰۰۹)؛ باعث پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان می‌شود. هر کسی می‌خواهد که اعتماد کند و به او اعتماد کنند. اما اعتماد معانی متعددی دارد (هوی و میسکل، ۲۰۱۳)؛ ترجمه‌ی سلیمانی، صفری، و نظری، ۱۳۹۲). اما مسأله این بود که «تصویر روشنی از وضعیت اعتماد معلمان به دانش‌آموزان و والدین آنها در مدارس تهران وجود نداشت»، «عوامل موثر بر توسعه فرهنگ اعتماد معلمان به دانش‌آموزان و والدین آنها مشخص نبودند» و «مدلی برای توسعه اعتماد معلمان در مدارس وجود نداشت». ولی از آنجایی که این تحقیق تلاش کرد تا وضعیت فرهنگ اعتماد معلمان، عوامل موثر بر توسعه فرهنگ اعتماد مشخص کند و مدلی در جهت توسعه این فرهنگ ارائه دهد، انجام این مطالعه اهمیت و ضرورت زیادی پیدا کرد.

اکنون به پیشینه پژوهش پرداخته می‌شود: اگرچه پژوهشی که دقیقاً با همین عنوان انجام شده باشد، وجود ندارد، به پژوهش‌هایی که در این راستا صورت گرفته باشند به‌طور خلاصه اشاره می‌گردد:

ارسیا و ساعی (۱۳۹۸) در پژوهشی دریافتند، اعتماد اجتماعی که یکی از سرمایه‌های اجتماعی در جامعه است، روی نگرش شهروندان نسبت به توسعه سیاسی تأثیر مثبت دارد؛ همچنین اعتماد اجتماعی منجر به بالا رفتن سرمایه اجتماعی در جامعه می‌شود.

صفری و سلیمانی (۱۳۹۵) در مطالعه خود دریافتند که بین اعتماد کادر آموزشی به دانش‌آموزان و والدین و

حوزه تعلیم و تربیت بودند (از جمله سه نظریه پرداز بین-المللی؛ هوی، دیپائولا و شانن موران) و ۲۱ صاحب نظر داخلی در حوزه تعلیم و تربیت از جمله اساتید دانشگاه که به طور هدف هدفمند (مصاحبه شونده‌گان دارای کتاب و مقاله علمی در زمینه فرهنگ مدرسه بودند یا این که در دانشگاه مشغول تدریس در حوزه مدیریت آموزشی بودند یا از مدیران نمونه مناطق آموزشی بودند) انتخاب شدند و با آنها مصاحبه نیمه ساختاریافته با پرسش سه سوال صورت گرفت که عبارتند از: الف) از نگاه خود اعتماد را چگونه تعریف می کنید؟ ب) وضعیت اعتماد معلمان به دانش آموزان و والدین آنها را چگونه می بینید؟ ج) چه عواملی بر توسعه فرهنگ اعتماد معلمان به دانش آموزان و والدین آنها موثر هستند؟ سپس داده های لازم براساس «اشباع نظری» جمع آوری گردید. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از کدگذاری باز، محوری و گزینشی بوسیله نرم افزار NVivo 10 استفاده گردید.

یافته ها

اولین یافته این پژوهش به وضعیت فرهنگ اعتماد کادر آموزشی در مدارس از دیدگاه صاحب نظران و کارشناسان آموزش و پرورش می پردازد:

پیشرفت تحصیلی دانش آموزان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. و نیز دریافتند که سطح اعتماد معلمان در مدارس متوسطه اول از حد متوسط پایین تر بوده و نامطلوب است.

میرکمالی و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیق خود دریافتند که بین اعتماد معلمان و ساختار توانمندساز مدرسه رابطه مثبت و معناداری حاکم است. و نیز مطالعه آنها نشان داد که سطح فرهنگ اعتماد در مدارس ابتدایی شهر تهران از حد متوسط پایین تر بوده و از مطلوبیت لازم برخوردار نیست.

مرشدی (۱۳۹۲) در مطالعه ای که در مدارس شهرستان پاکدشت انجام داد، دریافت که بین اعتماد مدیر و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان رابطه معنادار وجود ندارد، در حالی که بین اعتماد معلمان به دانش آموزان و والدین رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

مالی و هاتی (۲۰۱۲) در مطالعه خود دریافتند که بین اعتماد کادر آموزشی و رضایت شغلی معلمان رابطه معناداری وجود ندارد، در حالی که کیفیت روابط اجتماعی معلمان در محیط کار موجب ارتقاء رضایت شغلی آنها می شود.

مواد و روش ها

این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر روش اجراء کیفی بود. هدف از این مطالعه شناسایی عواملی بود که موجب رشد و توسعه فرهنگ اعتماد کادر آموزشی در مدارس (از جمله؛ ابتدایی، متوسطه اول و متوسطه دوم) شهر تهران می گردد. این مطالعه به روش کیفی انجام شد. حجم نمونه ۲۴ نفر از صاحب نظران، خبرگان و کارشناسان

جدول ۱: وضعیت اعتماد کادر آموزشی در مدارس شهر تهران

Table 1: Confidence status of educational staff in schools in Tehran

وضعیت موجود	درصد فراوانی	تعداد فراوانی	اعتماد کادر آموزشی	مؤلفه نمونه
نامطلوب	۶۲٪	۱۵	"تصور می کنم چون تعامل کمی بین معلمان با دانش آموزان و اولیای آنها در خصوص درس و موفقیت تحصیلی وجود دارد، وضعیت اعتماد حاکم رضایت بخشی نیست."	نمونه ۴
			"به نظر اعتماد کادر آموزشی در مدارس با توجه به بافت اجتماعی متفاوت است. اما از آنجایی که پیوند فکری و حسی در امتداد اهدافی مشترک با یک زبان مشترک دیده نمی شود، می توان دریافت که اعتماد حاکم مناسب نیست."	نمونه ۱۱

نمونه ۱	"از آنجا که در برخی مدارس رابطه و تعامل خوبی میان معلمان، دانش‌آموزان و والدین آنها وجود دارد و در کارهای معلم و مدرسه همکاری می‌کنند، به راحتی نمی‌توانم بگویم که وضعیت فرهنگ اعتماد معلمان در مدارس شهر تهران بد است، اگرچه ممکن است در برخی مدارس این چنین نباشد."	۹	۳۸٪	ختی
مجموع				
۲۴				
۱۰۰				

مفید رسمی و غیررسمی» بین والدین و معلمان بهبود بخشید. "همچنین نمونه شماره ۲ بیان داشت: "در صورتی اعتماد بین معلم، دانش‌آموزان و والدین آنها بیشتر می‌شود که حس صمیمیت و دوستی بین آنها برقرار گردد." از آنجایی که اعتماد ریشه در روابط دارد، بدون وجود ارتباط هرگز اعتماد ایجاد نمی‌شود. بنابراین، مدیران و رهبران آموزشی مدارس باید زمینه‌ای را فراهم نمایند که خانواده‌ها با خیال راحت و آرامش بیشتری با معلمان در ارتباط باشند تا هم شناخت بیشتری نسبت به هم پیدا کنند و هم بتوانند با همکاری هم در جهت رشد علمی و موفقیت‌های فرزندان‌شان گام بردارند؛ زیرا هر چه تعامل سازنده بین معلمان، دانش‌آموزان و والدین آنها بیشتر باشد، میزان اعتماد معلمان به دانش‌آموزان و والدین آنها بالعکس بیشتر می‌شود.

دومین عاملی هم که می‌تواند مهم باشد «آگاهی‌بخشی» است؛ چون نمونه شماره ۳ چنین ابراز داشت: "هر چه خانواده‌ها از دانش و توانمندی‌های علمی معلمان «اطلاعات و آگاهی» بیشتری داشته باشند بهتر اعتماد می‌کنند." همچنین نمونه شماره ۸ مطرح کرد: "برای اعتماد کردن «آگاهی» لازم است." چراکه پس از برقراری ارتباط، بدون داشتن آگاهی، اعتماد معنا ندارد، پس هر چه شناخت بیشتر باشد، راحت‌تر و عاقلانه‌تر می‌توان اعتماد کرد. بنابراین، عوامل اجرایی مدرسه باید تلاش کنند تا توانمندی‌ها، فداکاری‌ها و دلسوزی‌های معلمان را که دور از چشم خانواده‌هاست برای‌شان تبیین نمایند و آنها را در جریان بگذارند.

سومین عامل مهم در اعتمادسازی داشتن «ویژگی‌های اخلاقی» است؛ چون نمونه شماره ۴ اظهار نمود: "اعتماد از طریق «راه پیمایی دل به دل» و اشتیاق حاصل می‌شود." همچنین نمونه ۱۷ بیان کرد: "اعتمادسازی از طریق «صداقت»، «دلسوزی» و «رازداری» صورت می‌گیرد." از

همان‌طور که جدول ۱ نشان می‌دهد ۹ نفر از مصاحبه‌شوندگان یعنی ۳۸٪ درصد از آنها معتقدند که به‌طور قطع نمی‌توانند مطلوب بودن یا نبودن وضعیت اعتماد در مدارس را مشخص کنند. درحالی‌که ۱۵ نفر از مصاحبه‌شوندگان یعنی ۶۲٪ درصد از آنها اذعان دارند که اعتماد کادر آموزشی از «حد متوسط پایین‌تر» است و این ابراز نظرها حاکی از آن است که در این مقوله بی‌توجهی صورت گرفته و نیازمند توجه ویژه است؛ زیرا مهمترین رکن هر سازمانی نیروی انسانی کارآمد آن است و از آنجایی که معلمان نقش بسیار مهمی در آموزش و پرورش دارند و از طرفی، با فکر و اندیشه‌های کودکان، نوجوانان و جوانان سروکار دارند و باید بتوانند در عرصه تعلیم و تربیت به درستی و زیبایی هرچه تمام‌تر نقش‌آفرینی نمایند، لازم است که مسئولان آموزش و پرورش همه‌اقدامات خود را به کار گیرند تا زمینه رشد و توسعه اعتمادسازی در مدارس را فراهم نمایند؛ چراکه آینده‌سازان هر جامعه‌ای را معلمان آن جامعه تربیت می‌کنند.

دومین یافته پژوهش به عواملی می‌پردازد که موجب رشد و توسعه فرهنگ اعتماد کادر آموزشی در مدارس می‌گردد. نتایج حاصل پس از کدگذاری‌های مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته چهار عامل موجب رشد و توسعه فرهنگ اعتماد کادر آموزشی در مدارس می‌گردد، که عبارتند از: «تعاملات سازنده» با بیشترین امتیاز در جایگاه نخست، «آگاهی‌بخشی» در رتبه دوم، «ویژگی‌های اخلاقی» در جایگاه سوم و «ساختار توانمندساز» در رتبه چهارم. اکنون به هر یک آنها به‌طور مختصر می‌پردازیم.

اولین عامل مهم در اعتمادسازی «تعاملات سازنده» است؛ زیرا نمونه شماره ۱ مطرح نمود: "اعتماد معلمان به دانش‌آموزان و والدین آنها را می‌توان از طریق «تعاملات

پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان و موفقیت‌های علمی معلمان و دانش‌آموزان در ارتباط است، شناسایی عواملی که موجب رشد و توسعه فرهنگ اعتماد در مدارس گردد باید مورد مطالعه قرار گیرد تا زمینه ایجاد و توسعه این فرهنگ در مدارس فراهم گردد. همچنین از آنجایی که هدف اصلی این تحقیق شناسایی عواملی است که موجب ایجاد و توسعه فرهنگ اعتماد می‌شود؛ سه سوال اساسی وجود دارد که ابتدا وضعیت موجود فرهنگ اعتماد در مدارس چگونه است؟ ثانیاً چه عواملی موجب ایجاد و توسعه فرهنگ اعتماد در مدارس می‌شود؟ در نهایت این که براساس عوامل شناسایی شده چه مدل مناسبی می‌توان ارائه داد؟

اولین یافته تحقیق بر مبنای نظرات صاحب‌نظران و خبرگان آموزشی نشان داد که وضعیت فرهنگ اعتماد در مدارس تهران در سطح نامطلوبی قرار دارد، در حالی که با موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان رابطه مثبت و معنادار دارد که یافته‌های حاصل از این تحقیق با یافته‌های مطالعه صفری و سلیمانی (۱۳۹۵)، یافته‌های میرکمالی و همکاران (۱۳۹۴) و یافته‌های مطالعه مرشدی (۱۳۹۲) همسو بوده و حکایت از پایین بودن سطح فرهنگ اعتماد در مدارس دارد. از آنجایی که وضعیت موجود آموزش و پرورش کشور به گونه‌ای است که معلمان به دلایل متعددی که وجود دارد، انگیزه لازم را در فرایند تدریس و یادگیری که هسته فنی و اصلی مدرسه است، از دست داده‌اند و دلسرد شده‌اند. و از طرفی شان و منزلت اجتماعی معلمان خدشه‌دار شده و با رنج از تبعیضی که وجود دارد دچار نارضایتی شدید شده‌اند، لذا انتظار می‌رود که نظام اجرایی باید دغدغه‌های معلمان را مورد توجه قرار دهد تا زمینه دلگرمی معلمان در محیط کار فراهم شود و به تبع آن دلگرمی زمینه اعتمادسازی تا حدودی فراهم شده و چراغی شود برای روشن نمودن فضای سرد و تاریک محیط مدرسه.

دومین یافته این مطالعه حاکی از آن است که چهار عامل مهم وجود دارد که اگر نظام مدیریتی کشور مورد توجه

آنجایی که اعتماد در سایه داشتن ارتباط سازنده ایجاد می‌شود، هر دو طرف رابطه باید از ویژگی‌های اخلاقی برخوردار باشند؛ زیرا هیچ ارتباطی بدون رعایت اخلاق، صداقت، رازداری، دلسوزی، خیرخواهی و قابل اعتماد بودن پایدار نمی‌ماند. بنابراین، هر چه طرفین از خصوصیات اخلاقی مناسب‌تری برخوردار باشند، یقیناً اعتمادسازی با اطمینان بیشتری ایجاد می‌شود.

چهارمین عاملی که می‌تواند منجر به اعتمادسازی در مدارس گردد، «ساختار توانمندساز» مدرسه است؛ زیرا نمونه شماره ۱ چنین مطرح کرد: «اگر قوانین و مقررات مدرسه تسهیل‌گر و حمایت‌کننده باشد و معلمان بیشتر با هم همکاری نمایند، سطح فرهنگ اعتماد در مدارس افزایش پیدا می‌کند.» همچنین نمونه شماره ۱۰ ابراز نمود: «به نظرم اگر ساختار مدرسه به گونه‌ای باشد که معلمان در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت داده شوند نه تنها احساس مسئولیت بیشتری می‌کنند، بلکه سطح فرهنگ اعتماد نیز بالا می‌رود.» بنابراین متولیان آموزشی باید قوانین و مقرراتی را با بهره‌گیری از مشارکت معلمان تدوین نمایند که هم ضمانت اجرایی آن بالا برود و هم معلمان احساس مهم بودن نمایند. از طرفی ساختار باید به گونه‌ای باشد که تسهیل‌گر کار معلمی و حمایت‌گر معلم باشد، بطوری که بتوانند هر تهدیدی را به فرصت تبدیل نمایند. هر گاه سازمانی از کارکنان خود حمایت کند و به دغدغه‌های آنها توجه کند، زمینه اعتمادسازی فراهم می‌گردد. در حالی که، امروزه ساختار آموزش و پرورش به ویژه ساختار مدارس به گونه‌ای است که نه تنها در راستای حمایت از معلم قرار ندارد، بلکه معلمان را نسبت به کار دلزده می‌کند و چون مدیرانی در مدارس فعالیت می‌کنند که توانایی و دانش لازم را برای تدوین قوانین و مقررات توانمندساز در مدارس ندارند، نمی‌توانند اعتمادسازی را مدارس ایجاد نمایند.

بحث و نتیجه‌گیری

از آن جایی که نتایج تحقیقات پیشین نشان می‌دهد، فرهنگ اعتماد با عملکرد معلمان، اثربخشی مدرسه،

کنند و هم شرایطی فراهم نمایند که معلمان در جهت موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان با همکاران، دانش‌آموزان و والدین آن‌ها با آگاهی و توانمندی لازم برای رفع موانع اعتماد و توسعه آن با صرف وقت، فکر و همت والا به‌طور جمعی با بهره‌گیری از مدل ارائه شده بکوشند. در نهایت، آموزش و پرورش زمانی پویا و اثربخش می‌گردد که اولویت اصلی تمام مسئولان نظام باشد، آن وقت می‌توان انتظار داشت که هزینه‌های گزافی که صرف کلاتری‌ها، دادگاه‌ها و زندان‌ها می‌شود روز به روز کمتر و کمتر شود؛ زیرا مدرسه کانون زلزله جامعه است که اگر به درستی هدایت و مدیریت نشود، باید نظاره‌گر عواقب بد ناشی از آن باشیم.

ملاحظات اخلاقی

در این پژوهش با توجه به استفاده از روش کیفی، ملاحظات اخلاقی زیر رعایت شده است.

- ذکر نام پژوهشگرانی که در همین زمینه پژوهش انجام داده‌اند.
- رعایت امانت علمی در پژوهش
- استفاده نکردن از منابع فاقد اعتبار
- رعایت حق آزادی شرکت در پژوهش برای شرکت‌کنندگان
- رعایت صداقت در تجزیه و تحلیل نتایج
- توضیحات لازم مبنی بر هدف پژوهش و رضایت شرکت‌کنندگان
- حفظ شأن و عزت نفس پاسخ‌دهندگان
- محرمانه نگه داشتن اطلاعات مشارکت‌کنندگان

References:

- Amiri, Fatemeh, (2007). "Relationship between Self-Efficacy and Student Achievement in Aleshtar City". M.A. Thesis, Islamic Azad University, Science and Research Branch. (In Persian).
- Arsia, Babak; Saei, Ahmad (2019). "The Impact of State Social Capital on Political Development from the Perspective of

قرار دهد می‌تواند زمینه‌ساز ایجاد و توسعه فرهنگ اعتماد در مدارس را فراهم نماید. نخستین عامل مهم به تعاملات سازنده معلمان برمی‌گردد که جو و فضای مدرسه به گونه‌ای شود که دغدغه اصلی معلمان موفقیت تحصیلی شاگردان‌شان گردد، آنها با دل و جان در جهت پیشرفت فراگیران حرکت خواهند نمود، در حالی که خود دارای دغدغه‌هایی هستند که نمی‌توانند به دغدغه‌های شاگردان‌شان فکر کنند. از طرفی نظام آموزش و پرورش باید فرصتی را در اختیار معلمان بطور موظف قرار دهد که بتوانند با دانش‌آموزان و والدین آنها وقت بگذرانند و تعامل دوجانبه‌ای با آنها داشته باشند.

دومین عامل به «آگاهی‌بخشی» بر می‌گردد که زمانی اعتماد در مدارس ایجاد و توسعه پیدا می‌کند که دانش و آگاهی لازم بین معلمان، دانش‌آموزان و والدین آنها حاکم شود، بطوری که هم معلمان بتوانند توانمندی‌ها و فعالیت‌های برجسته خود را ارائه کنند و هم مدیران و معاونان مدارس توانمندی‌های معلمان را با دانش‌آموزان و والدین آنها در میان بگذارند.

سومین عاملی که می‌تواند منشا اعتمادسازی در مدارس شود به ویژگی‌های اخلاقی کادر آموزشی مربوط می‌شود؛ از آنجایی که اعتماد ریشه در روابط دارد، هیچ رابطه‌ای هم بدون وجود صداقت، خیرخواهی، نوع‌دوستی، گذشت و فداکاری و ادامه‌دار نخواهد شد. بنابراین، نظام آموزش و پرورش می‌تواند با بهره‌گیری از اساتید برتر انگیزشی و علمی با برگزاری کارگاه‌های علمی انگیزشی هم برای معلمان و هم برای خانواده‌ها زمینه ایجاد و توسعه فرهنگ اعتماد را با آگاهی‌بخشی و برشمردن ویژگی‌های اخلاقی و اثرات مثبت آنها فراهم نمایند.

چهارمین عامل مهم به ساختار توانمندساز مدرسه بر می‌گردد که بالادستی‌ها باید با حمایت مالی و تفویض اختیارات بیشتر به مدیران مدارس قوانین و مقرراتی در مدارس حکمفرما شود که این قوانین ضمن حمایت از معلمان، تسهیل‌گر کار معلمی شوند، به‌طوری که مدیران هم بتوانند با اختیاراتی که دارند هم از معلمان حمایت

- Mirkamali, Seyed Mohammad; Alami, Farnoosh; Narenji Sani, Fatemeh (2012). Role of Trust Culture in Teachers' Performance in Elementary Schools in Tehran, Educational Innovations, 11, 42, PP. 31-49, (In Persian).
- Morshedi Rad, Taghi (2013). "Relationship between Manager's Trust and Student Achievement, MA. Thesis, Islamic Azad University, Garmsar Branch, (In Persian).
- Pour Sayyad, Zakaria, (1997). "Relationship between Teachers' Job Satisfaction and Student Achievement of Tehran Elementary School in Grade Five." M.A. Thesis. Tehran.
- Safari, Mahmood; Soleimani, Nader (2016). Relationship between Academic Optimism Culture and Student Achievement, Educational Leadership and Administration, Islamic Azad University, Garmsar Branch, 10, 3, PP. 67-82, (In Persian).
- Safari, Mahmood; Soleimani, Nader (2019). "Identifying Development Collective Efficacy Culture in Tehran Schools", Journal of New Approaches in Educational Administration, 10, 37, PP. 335-358, (In Persian).
- Citizens of Tehran", Political Knowledge, 15, 1, 29, PP. 1-28, (In Persian).
- Eyvazi, Fatemeh, (1999). Classroom Management. Grows of Educational Technology, 14th, No 3.
- Hoy, Wane, K. Blackman, John. Sweetland, Scott, R. Walter, Franklin, B. Geist, jeffry, R. (2002). "Predictors of Faculty Trust in Elementary Schools: Enabling Bureaucracy, Teacher Professionalism, and Academic Press". The Ohio State University.
- Hoy, K. Wayne; Miskel, G. Ceccil (2013). "Educational administration: Theory, research, and practice" (9th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hoy, K. Wayne; Miskel, G. Ceccil (2013). "Educational administration: Theory, research, and practice" (9th ed.). Translated by Soleimani, Safari and Nazari, SAMT, Tehran, Iran, (In Persian).
- Malele, Dimitri, V., Houtte, Mieke, V. (2012). "The role of teacher and faculty trust in forming teacher's job satisfaction: Do years of experience make a difference?" Teaching and Teacher Education, August 2012, 879-889.

مجله‌ی توسعه‌ی آموزش جندی‌شاپور
فصلنامه‌ی مرکز مطالعات و توسعه‌ی آموزش علوم پزشکی
سال یازدهم، ویژه‌نامه ۹۹

شناسایی عوامل توسعه فرهنگ اعتماد معلمان به دانش‌آموزان و والدین در مدارس: مطالعه کیفی

محمود صفری: مدرس، گروه علوم تربیتی، پردیس شهید مفتح شهر ری، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران.
نادر سلیمانی*: عضو هیأت علمی، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، گرمسار، ایران.
پریوش جعفری: عضو هیأت علمی، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران.

چکیده: نتایج تحقیقات پیشین حاکی از آن است که اعتماد در مدارس همکاری، سلامت مدرسه، پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان و اثربخشی مدرسه را تسهیل می‌کند. هدف از این مطالعه شناسایی عواملی است که موجب رشد و توسعه فرهنگ اعتماد معلمان در مدارس شهر تهران می‌گردد. این مطالعه به روش کیفی انجام شد. حجم نمونه ۲۴ نفر از صاحب‌نظران، خبرگان و کارشناسان حوزه تعلیم و تربیت بودند که به‌طور هدفمند انتخاب شدند و با آنها مصاحبه نیمه‌ساختاریافته صورت گرفت، بطوری که داده‌های لازم براساس اشباع نظری جمع‌آوری گردید. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار NVivo 10 استفاده گردید. یافته‌های این تحقیق حاکی از آن است که ۴ عامل بیشترین نقش را در رشد و توسعه فرهنگ اعتماد معلمان در مدارس ایفا می‌نمایند. این عوامل عبارتند از: «تعاملات سازنده» دارای بیشترین امتیاز و در جایگاه اول، «آگاهی‌بخشی» در جایگاه دوم، «ویژگی‌های اخلاقی» در جایگاه سوم، «ساختار توانمندساز» در جایگاه چهارم قرار گرفتند. بنابراین برای اینکه فرهنگ اعتماد معلمان در مدارس رشد و توسعه پیدا کند، باید تمام عوامل مطروحه در مدارس بطور هماهنگ توسعه پیدا کنند؛ زیرا دستیابی به رشد و توسعه فرهنگ اعتماد معلمان مستلزم آن است که نظام آموزش و پرورش از برنامه‌ریزی دقیق و متناسب با نیاز جامعه برخوردار باشد.

واژگان کلیدی: فرهنگ اعتماد معلم، فرهنگ مدرسه، معلم.

***نویسنده‌ی مسؤل:** عضو هیأت علمی، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، گرمسار، ایران.

Email: Drnasoleimani@yahoo.com