

An Analysis of Cognitive Methods for the Moral Professional Development of Learners, with Emphasis on the Conduct of Divine Prophets *

Alireza Heydari Seh Deh¹ 

1- Department of Islamic Education, Farhangian University, Tehran, Iran.
a.heydari@cfu.ac.ir.



Abstract

This study seeks to identify the cognitive methods employed by divine prophets in fostering the professional moral development of learners and to explain their educational functions. Using a qualitative approach and qualitative content analysis, data were extracted from the Qur'an and authoritative exegetical and hadith sources through a systematic six-step analytical process. The findings indicate that divine prophets utilized a variety of cognitive methods, including encouraging reflection and critical thinking, providing rational explanations, employing analogies and simplification, presenting practical role models, offering encouragement, promoting competition in virtuous deeds, and applying gradual educational guidance. These methods contribute to a deeper understanding of moral values, strengthen intrinsic motivation, enhance self-regulation, and support ethical decision-making.

The study demonstrates that prophetic moral education is fundamentally cognition-based and insight-oriented. By emphasizing the educator's

*Cite this article: Heydari Seh Deh, A.R (2026). An Analysis of Cognitive Methods for the Moral Professional Development of Learners, with Emphasis on the Conduct of Divine Prophets, Journal in Applied Ethics Studies, 83(1), 113-144.
<https://doi.org/10.22081/jf.2026.74193.2138>.

▣ **Publisher:** Islamic Sciences and Culture Academy, Isfahan, Iran. ***Type of article:** Research Article
▣ **Received:** 2026/02/13 • **Revised:** 2026/05/07 • **Accepted:** 2026/05/12 • **Published online:** 2026/07/13
© 2026 "Authors Retain Unrestricted Copyright To Their Articles".



instructional strategies rather than merely describing the characteristics of learners, this research offers a practical framework for the cultivation of professional ethics in contemporary educational settings.

Keywords

Professional ethics education, moral development, cognitive methods, prophetic conduct, Qur'anic education.



تحليل الأساليب المعرفية في التربية الأخلاقية المهنية للمتعلمين تركيزاً على سيرة الأنبياء الإلهيين*

علیرضا حیدری سده^۱

۱- قسم المعارف الإسلامية، جامعة فرهنکیان، طهران، ایران.

a.heydari@cfu.ac.ir



۱۱۵



تحليل بر روش های شناختی تربیت اخلاق حرفه ای متریان با تأکید بر سیره انبياء الهی

الملخص

تهدف الدراسة الراهنة إلى تحديد الأساليب التنفيذية التي يعتمدها المعلمون في سياق ترسيخ الأخلاق المهنية تركيزاً على سيرة الأنبياء الإلهيين. وقد جُمعت بيانات الدراسة وفق المنهج الكيفي وبالاعتماد على أسلوب تحليل المحتوى الاستنباطي من القرآن الكريم والمصادر التفسيرية والروائية الموثوق بها، ثم تم تحليلها في سياق عملية مكونة من ست مراحل. تظهر النتائج أن الأنبياء عمدوا إلى ترسيخ القيم، من خلال اللجوء إلى بعض الإستراتيجيات، ومنها: الدعوة إلى التفكير، والتبيين الحكيم، والتمثيل، وتقديم القدوات المثالية، والتنافس في الخيرات، والمداواة الأخلاقية. تكمن جودة الدراسة في تركيزها على الأساليب التنفيذية التي يعتمدها المعلم (وليس على خصائص المتعلم). تشير النتائج أيضاً إلى إمكانية الاستفادة من هذه المقاربة المعرفية القائمة على البصيرة في النظم التربوية المعاصرة.

***الاستناد إلى هذه المقالة:** حیدری سده، علیرضا (۲۰۲۶). تحليل الأساليب المعرفية في التربية الأخلاقية المهنية للمتعلمين تركيزاً على سيرة الأنبياء الإلهيين. دراسات في الأخلاق التطبيقية، ۸۳ (۱)، صص ۱۱۳-۱۴۴.

<https://doi.org/1022081/jf.2026.74193.2138>.

نوع المقال: بحثي؛ الناشر: معهد العلوم والثقافة الإسلامية، أصفهان، ایران.

تاريخ الاستلام: ۲۰۲۶/۰۲/۱۳ • تاريخ التعديل: ۲۰۲۶/۰۵/۰۷ • تاريخ القبول: ۲۰۲۶/۰۵/۱۲ • تاريخ الإصدار: ۲۰۲۶/۰۷/۱۳

الكلمات المفتاحية

الأخلاق المهنية للمعلمين، الأساليب المعرفية، سيرة الأنبياء، الترسخ، تحليل المحتوى الاستنباطي.



تحلیلی بر روش‌های شناختی تربیت اخلاق حرفه‌ای متربیان با تأکید بر سیره انبیای الهی*

علیرضا حیدری سده^۱

۱- گروه آموزشی معارف اسلامی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران.

a.heydari@cfu.ac.ir

چکیده

هدف این پژوهش، شناسایی روش‌های اجرایی مربیان برای درونی‌سازی پایدار اخلاق حرفه‌ای براساس سیره انبیای الهی است. داده‌های این پژوهش با رویکرد کیفی و روش تحلیل محتوای استنباطی، از قرآن و منابع معتبر تفسیری و روایی در قالب فرایند شش مرحله‌ای تحلیل شد. یافته‌ها نشان می‌دهد انبیا با راهبردهایی چون دعوت به اندیشیدن، تبیین حکیمانه، تمثیل، الگودهی، تشویق، رقابت در خیرات و مماشات عقلانی به درونی‌سازی ارزش‌ها پرداخته‌اند. نوآوری پژوهش، تأکید بر روش‌های اجرایی مربی (نه صفات مربی) است.

نتایج این نوشتار نشان‌دهنده قابلیت بهره‌گیری این رویکرد شناختی بینش‌محور در نظام‌های تربیتی معاصر است.

* **استناد به این مقاله:** حیدری سده، علیرضا (۱۴۰۵). تحلیلی بر روش‌های شناختی تربیت اخلاق حرفه‌ای متربیان با تأکید بر سیره انبیای الهی، مطالعات اخلاق کاربردی، ۸۳ (۱)، صص ۱۱۳-۱۴۴.

<https://doi.org/1022081/jf.2026.74193.2138>.

□ نوع مقاله: پژوهشی؛ ناشر: پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی، اصفهان، ایران.

□ تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۱۱/۲۴ □ تاریخ اصلاح: ۱۴۰۵/۰۲/۱۷ □ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۲/۲۲ □ تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۵/۰۴/۲۲



© ۲۰۲۶ «نویسندگان دارنده حق مؤلف مقاله خود بدون محدودیت هستند».



۱۱۷



تحلیلی بر روش‌های شناختی تربیت اخلاق حرفه‌ای متربیان با تأکید بر سیره انبیای الهی

کلیدواژه‌ها

اخلاق حرفه‌ای مربیان، روش‌های شناختی، سیره انبیا، درونی‌سازی، تحلیل محتوای استنباطی.



مقدمه

اخلاق حرفه‌ای مربیان، نقشی تعیین‌کننده در کیفیت تعاملات تربیتی دارد. در میان رویکردهای تربیت اخلاقی، روش‌های شناختی جایگاهی محوری دارند؛ زیرا رفتار حرفه‌ای پایدار بیش از آنکه ناشی از نظارت بیرونی باشد، ریشه در بینش و فهم اخلاقی متربی دارد (سیف، ۱۳۹۹، ص ۵۰؛ شعبانی، ۱۳۹۷، ص ۲۵۰). آیات و روایات نشان می‌دهد که بعثت انبیا، معطوف به بیدارسازی عقول و تصحیح بینش‌ها بوده است: «يُثِرُوا لَهُمْ ذَفَائِنَ الْعُقُولِ» (ابن ابی الحدید، ۱۴۰۴ق، ج ۱، ص ۱۱۴).

پژوهش‌هایی به تبیین مبانی نظری و غایات تربیت اخلاقی (فطرت، اختیار، مسئولیت اخلاقی، کمال انسانی) پرداخته‌اند (مطهری، ۱۳۷۸، ص ۱۰۹؛ مصباح یزدی، ۱۳۸۹ «الف»، ص ۱۱۵) پرداخته‌اند و همچنین مطالعاتی به روش‌های شناخت محور در تربیت اخلاقی اشاره کرده‌اند (خسروپناه، ۱۳۹۲، ص ۱۹۳؛ سبحانی‌نیا، ۱۳۹۴، ص ۴۰)، اما یک خلأ اساسی در پژوهش‌های پیشین مشاهده می‌شود: «آنها عمدتاً به توصیف صفات و الزامات اخلاقی متربی (آنچه متربی باید باشد) پرداخته‌اند و به تبیین «گام‌های عملی مربی» برای درونی‌سازی پایدار اخلاق حرفه‌ای در متربی کمتر توجه داشته‌اند.»

در این پژوهش گفته می‌شود که مربی با استفاده از سیره انبیای الهی، چه روش‌های اجرایی (گام‌های عملی) را می‌تواند به کار گیرد تا اخلاق حرفه‌ای به صورت پایدار در متربی درونی‌سازی شود و این روش‌ها و گام‌های اجرایی چه دلالت‌هایی برای تقویت مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای مربیان در نظام‌های تربیتی معاصر دارند. از این رو، پژوهش حاضر می‌کوشد با تمرکز بر این خلأ علمی، به جای توصیف صفات متربی، روش‌های اجرایی مربی را براساس سیره انبیای الهی استخراج، تحلیل و طبقه‌بندی کند و الگویی عملی و گام‌به‌گام برای نهادینه‌سازی اخلاق حرفه‌ای در مربیان ارائه دهد.





مبانی نظری پژوهش

۱. تربیت اخلاقی

تربیت اخلاقی در رویکرد دینی، فرآیندی مستمر، تدریجی و هدفمند است که به شکل گیری، اصلاح و تثبیت فضایل اخلاقی در ساحت‌های عاطفی هیجانی، شناختی، نگرشی و رفتاری انسان می‌پردازد. این فرآیند در دو عرصه اصلی تحقق می‌یابد:

• اصلاح: مربی با بازننگری باورها و نگرش‌های نادرست، جهت‌گیری اعتقادی و اخلاقی مربی را اصلاح کرده و او را به پرستش خدای یگانه و التزام به ارزش‌های الهی سوق می‌دهد. تغییر در بینش و شناخت اخلاقی پیش‌نیاز تحول رفتاری است.

• تثبیت: پس از شکل‌گیری باورهای صحیح، مربی نیازمند تقویت و یادآوری مستمر ارزش‌هاست؛ زیرا ایمان و التزام اخلاقی همواره در معرض ضعف و غفلت قرار دارد. در این مرحله، روش‌های شناختی (تذکر، تعمیق فهم، بازخوانی عقلانی ارزش‌ها) و روش‌های عاطفی هیجانی (ایجاد طعم شیرین عبادت، بهره‌گیری از هیجانات مثبت مانند محبت و هیجانات بازدارنده مانند ترس از عقوبت) نقش اساسی در پایداری کنش‌های اخلاقی ایفا می‌کنند (مصباح یزدی، ۱۳۸۹ «الف»، ص ۳۲۱).

قرآن کریم نیز با پیوند احکام اخلاقی به مفاهیم خداشناختی و هستی‌شناختی، بر تفکیک‌ناپذیری اخلاق و باور تأکید کرده است (انعام، ۱۵۱-۱۵۳؛ جوادی آملی، ۱۳۹۰، ص ۲۲۱).

۲. اخلاق حرفه‌ای

اخلاق حرفه‌ای مریدان شامل مسئولیت‌پذیری، عدالت، صداقت، امانت‌داری، احترام به کرامت انسانی و تعهد حرفه‌ای است. مربی به‌عنوان الگوی رفتاری، نقش تعیین‌کننده‌ای در شکل‌گیری نگرش‌های اخلاقی متربیان دارد. اخلاق حرفه‌ای مربی در رویکرد دینی، ناظر به نقش‌پذیری فعال، خودسازی و مسئولیت در برابر تربیت‌پذیری است و از اخلاق دینی و ایمان الهی جدا نیست (مصباح یزدی، ۱۳۸۹ «ب»، ص ۳۰۰؛ جوادی آملی، ۱۳۹۰، ص ۲۰۰).



از این رو، تقویت اخلاق حرفه‌ای متریان بدون توجه به مبانی شناختی و بینشی امکان‌پذیر نیست و ضرورت بهره‌گیری از الگوهای تربیتی انبیا را آشکار می‌کند که چهارچوب نظری پژوهش حاضر را کامل می‌کند.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر رویکرد، کیفی است. روش اصلی استفاده شده برای تحلیل داده‌ها، «تحلیل محتوای کیفی» با رویکرد استقرایی قیاسی است (Hsieh & Shannon, 2005, pp. 1277-1288). این روش که در پژوهش‌های دینی و تربیتی برای استخراج نظام‌مند مفاهیم و دلالت‌های کاربردی از متون به کار می‌رود، به پژوهشگر امکان می‌دهد تا فراتر از توصیف ظاهری متن، به لایه‌های عمیق‌تر معنا دست یابد و الگوهای مفهومی را به راهکارهای عملی تبدیل کند. انتخاب این روش برای پژوهش حاضر بسیار مناسب است؛ زیرا هدف آن، استخراج گام‌های اجرایی برای مربی از سیره انبیای الهی است.

فرآیند اجرای پژوهش در پنج گام اصلی به شرح ذیل است:

۱. جامعه و نمونه پژوهش: جامعه پژوهش را آیات قرآن کریم تشکیل می‌دهد که با هدف شناسایی روش‌های شناختی انبیا در تربیت اخلاقی، مطالعه کامل شدند. برای دستیابی به فهم عمیق‌تر از آیات، از منابع تفسیری معتبر و روایی استفاده شده است.
۲. استخراج و کدگذاری اولیه: در این مرحله، تمامی آیات مرتبط با شیوه‌های تعامل شناختی انبیا با مخاطبان (مانند دعوت به تفکر، تبیین حکیمانه، الگودهی و...) مطالعه و مفاهیم اولیه از آن‌ها استخراج شد. این مفاهیم در قالب کدهای باز، ثبت و برجسب‌گذاری شدند.
۳. مقوله‌بندی و طبقه‌بندی (کدگذاری محوری): کدهای اولیه براساس قرابت معنایی، در مقوله‌های فرعی (مانند «مماشات عقلانی»، «تبیین حکیمانه»، «تمثیل»، «الگودهی»،



«تشویق شناختی» و «رقابت اخلاقی» و سپس در مقوله‌های اصلی (مانند «روش‌های کاهش مقاومت»، «روش‌های اقناعی» و «روش‌های تثبیتی») ادغام و طبقه‌بندی شدند.

۴. توسعه مدل فرآیندی (گام قیاسی): در ادامه، با الهام از مدل‌های نظری تربیت اخلاقی شناخت‌محور و با حرکت از جزء به کل، مقوله‌های اصلی در یک مدل فرآیندی پنج‌مرحله‌ای سازماندهی شدند. این مراحل به ترتیب منطقی تحول‌شناختی شکل گرفتند: کاهش مقاومت شناخت «شامل مماشات عقلانی»، ایجاد فهم و اقناع «تبیین حکیمانه و اقناع و اسکات»، عینیت‌بخشی و تثبیت «الگودهی و تقریب به ذهن»، انگیزش و تحکیم درونی «تشویق و رقابت اخلاقی»، درونی‌سازی پایدار «اندیشیدن و خودارزیابی».

۵. استنتاج دلالت‌های کاربردی: در گام نهایی، از مدل فرآیندی به‌دست آمده، گام‌های اجرایی عملی برای مربی استخراج شد. هریک از هفت روش به چهار تا هفت گام اجرایی مشخص تبدیل شد که نشان‌دهنده نحوه پیاده‌سازی آن روش در فضای تربیت حرفه‌ای معاصر است. نوآوری این مرحله در تبدیل مفاهیم انتزاعی تربیتی به رفتارهای قابل مشاهده، اندازه‌گیری و آموزش است.

یافته‌های پژوهش

در این بخش، به برخی از روش‌های شناختی پیامبران الهی که موجب افزایش معرفت اخلاقی متربیان شده است، پرداخته می‌شود.

مرحله اول: کاهش مقاومت شناختی

مماشات عقلانی و دعوت به اشتراکات

«مماشات» در منطق تربیتی قرآن به معنای سازش بر سر اصول نیست؛ بلکه آغاز گفت‌وگو از نقاط مشترک برای اصلاح تدریجی اختلافات است. آرونسون (۱۴۰۲، ص ۳۸) نشان می‌دهد تقابل شدید، مقاومت شناختی ایجاد می‌کند. از این رو، انبیا به جای تقابل مستقیم، بر



مشترکات تأکید می‌کردند. نمونه روشن آن، دعوت به ﴿کَلِمَةٍ سَوَاءٍ﴾ (آل عمران، ۶۴) است که توحید را از باور مشترک با اهل کتاب آغاز می‌کند. همچنین آیه ۱۵۱ سوره انعام، اصول اخلاقی مشترک را بر پایه پذیرش خداوند مطرح می‌کند. آیه ۸ سوره ممتحنه نیز مدارا و عدالت با غیرمسلمانانی را که در مقام دشمنی برنیامده‌اند، توصیه می‌کند. در مجموع، روش اسلام، دعوت حکیمانه، پرهیز از نزاع بی‌ثمر و تمرکز بر هدایت است که نشان‌دهنده جایگاه مماشات عقلانی و شناخت‌محور در تربیت اخلاقی از منظر انبیاست.

۱. مبنای انسان‌شناختی

انسان‌ها درباره باورهای خود تعصب دارند. از این رو، پیامبران به‌جای تقابل مستقیم، بر اشتراکات اعتقادی تکیه می‌کردند (کافرون، ۶). این شیوه، جذب حداکثری و دفع حداقلی را دنبال می‌کند. پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله مدارا با مردم را هم‌سنگ فرایض الهی دانسته است (کلینی، ۱۴۰۷ق، ج ۲، ص ۱۱۷). نمونه روشن آنکه پیش‌تر ذکر شد، دعوت به ﴿کَلِمَةٍ سَوَاءٍ﴾ از مسیحیان و یهودیان باوجود اختلافات عقیدتی است (آل عمران، ۶۴).

۲. دلالت‌های اخلاق حرفه‌ای

این روش با تکیه بر مشترکات معرفتی و پرهیز از مواجهه تقابلی شتاب‌زده، زمینه اقلان عقلانی و تحول درونی را فراهم می‌کند. چنین رویکردی افزون‌بر دلالت‌های تربیتی برای مربی، الزامات مهمی برای اخلاق حرفه‌ای متریان دارد. مربی با به‌کارگیری عملی این روش در تعامل با مربی، الگویی عینی از مدارای اخلاقی ارائه می‌دهد؛ مربی نیز از طریق مشاهده و درونی‌سازی این الگو، رفتارهای مشابهی را در مواجهه با دیگران بروز می‌دهد. بر این اساس، اصول زیر برای اخلاق حرفه‌ای مربی قابل استنباط است:

۱. تعهد به گفت‌وگوی غیرتقابلی با دیگران: مربی وقتی در عمل نشان می‌دهد که نقدهای مربی را بدون واکنش تدافعی می‌شنود، به مربی می‌آموزد که در مواجهه با



همکاران، مراجعان یا ارباب رجوع نیز از موضع گیری تدافعی و تقابل هیجانی پرهیز کند. بدین ترتیب، مربی حرفه‌ای آمادگی ورود به گفت‌وگوی عقلانی با دیگران را پیدا کرده و لجاجت فکری یا واکنش‌های هویتی شتاب‌زده را کنار می‌گذارد.

۲. *مدارای عملی در تعامل با دیدگاه‌های مخالف:* مربی با مدارا کردن در برابر خطاها یا سوء تفاهم‌های موقتی مربی، به او می‌آموزد که با دیگران نیز مدارا داشته باشد. مربی می‌فهمد که مدارا به معنای پذیرش خطا نیست؛ بلکه فرصتی برای بازسازی تدریجی باورهاست؛ بنابراین، در تعامل حرفه‌ای با دیگران، به جای اصرار بر حق‌به‌جانبی یا قطع رابطه، مسئولیت بازاندیشی تدریجی در باورهای خود و دیگران را بر عهده می‌گیرد.

۳. *حفظ سرمایه ارتباطی با همه‌گشگران حرفه‌ای:* مربی با حفظ رابطه‌ای محترمانه و مبتنی بر انصاف با مربی، به او الگو می‌دهد که رابطه تربیتی و حرفه‌ای نوعی سرمایه معنوی است. مربی حرفه‌ای می‌آموزد که این سرمایه را در تعامل با مربی، همکاران، مراجعان و مافوق خود حفظ کند و از رفتارهایی که به گسست ارتباط یا بی‌اعتمادی می‌انجامد، پرهیزد.

۴. *تفکیک نقد از تخریب در مواجهه با دیگران:* یکی از آثار رفتار مداراگرانه مربی، ایجاد امنیت روانی برای مربی است تا بتواند بدون ترس از طرد شدن، اختلاف نظر خود را ابراز کند. مربی با درونی‌سازی این تجربه، در تعامل با دیگران نیز یاد می‌گیرد که نقد دیدگاه دیگران به معنای طرد شخصیت آنان نیست. این تفکیک، زمینه‌ساز پذیرش اصلاح و رشد معرفتی در محیط‌های حرفه‌ای می‌شود.

مرحله دوم: ایجاد فهم و اقناع عقلانی

۱. تبیین حکیمانه

یکی از روش‌های مهم انبیا در تربیت اخلاقی، «روش تبیین» است؛ یعنی توضیح عالمانه، عاقلانه و حکیمانه گزاره‌ها به گونه‌ای که برای جویندگان حقیقت باورپذیر باشد. این روش



همان «حکمت» در آیه ﴿ادْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ...﴾ (نحل، ۱۲۵) است که مبتنی بر استدلال و برهان می‌باشد. قرآن بر اهمیت این روش تأکید کرده (نساء، ۲۶؛ ابراهیم، ۴) و آن را سنتی پایدار معرفی می‌کند. علامه طباطبایی (۱۴۱۷ق، ج ۲، ص ۲۹۵) ذیل آیه ﴿كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ الْآيَاتِ لَعَلَّكُمْ تَتَفَكَّرُونَ﴾ (بقره، ۲۱۹)، تبیین را کشف علل احکام و روشنگری اصول معارف می‌داند. این روش، انتقال و درونی‌سازی گزاره‌های اخلاقی را آسان می‌کند.

۱.۱. مبنای انسان‌شناختی

نیاز فطری انسان، کنجکاوی و میل به فهم است. روش تبیین با پاسخ به این نیاز، زمینه پذیرش و درونی‌سازی آموزه‌ها را فراهم می‌کند. قرآن کریم معارف را با تشبیه و تمثیل (روم، ۵۰) و تصریف و بیان متنوع (انعام، ۱۰۵) تبیین کرده است.

۱.۲. دلالت‌های اخلاق حرفه‌ای متربیان

روش تبیین در سنت انبیا بر توضیح عقلانی، حکیمانه و متناسب با ظرفیت فهم مخاطب استوار است. مربی با به کارگیری این روش در تعامل با متربی، الگویی عملی ارائه می‌دهد. اما آنچه این دلالت‌ها را به اخلاق حرفه‌ای (نه تربیت اخلاقی عمومی) تبدیل می‌کند، تمرکز بر تعهدات نقشی متربی در برابر مربی، سازمان و مراجعان است:

۱. مسئولیت در برابر فهم دقیق دستورالعمل‌های حرفه‌ای: مربی با تبیین حکمت قواعد، متربی را موظف می‌کند که در مواجهه با دستورالعمل‌های سازمانی یا نهادهای بالادستی، سطحی‌نگری نکرده و در پی فهم چرایی و غایت آن‌ها باشد. این برخلاف تربیت اخلاقی عمومی است که صرفاً بر اطاعت از هنجارهای اجتماعی تأکید دارد.

۲. التزام آگاهانه به آیین‌نامه‌های رفتاری: در اخلاق حرفه‌ای، پذیرش صرف مقررات کافی نیست و متربی موظف است آن‌ها را آگاهانه بپذیرد تا از دوگانگی میان باور و رفتار حرفه‌ای پرهیز شود. این تعهد نقشی، فراتر از تبعیت منفعلانه در اخلاق عمومی است.



۳. مشارکت فعال در حل معضلات اخلاقی حرفه‌ای: مربی با تشویق مربی به پرسش و گفت‌وگو، او را برای مشارکت در حل دوره‌های اخلاقی محیط کار (مثل تعارض منافع یا وفاداری به مراجع در برابر سازمان) آماده می‌کند. این برخلاف تربیت اخلاقی عمومی است که بیشتر بر رفتارهای فردی متمرکز است.

۴. صبوری معرفتی در مواجهه با ابهامات نقشی: در محیط‌های حرفه‌ای، همیشه پاسخ قطعی وجود ندارد. مربی حرفه‌ای باید صبوری معرفتی داشته باشد و در شرایط ابهام، بدون شتابزدگی تصمیم بگیرد. این ظرفیت ویژه، وجه تمایز اخلاق حرفه‌ای از تربیت اخلاقی عمومی است.

روش تبیین در سیره انبیا، اگرچه مبانی مشترکی با تربیت اخلاقی عمومی دارد، اما در بستر حرفه‌ای، به مسئولیت‌های نقشی، پاسخ‌گویی به ذی‌نفعان و مدیریت معضلات سازمانی متمایل می‌شود و از این رو، دلالت‌های اختصاصی برای اخلاق حرفه‌ای مربیان ارائه می‌دهد.

۲. روش اقناع و اسکات

روش «اقناع و اسکات» یکی از راهبردهای بنیادین انبیا در تربیت شناختی اخلاقی است. در این روش، پیامبر از موضع تبیین عقلانی، استدلال روشن و شواهد عینی وارد می‌شود، نه تحمیل. «اقناع» به ایجاد پذیرش درونی از طریق برهان و بینات اشاره دارد و «اسکات» به خاموش‌سازی جدال غیرمنطقی با استدلال قاطع، نه سرکوب مخاطب. این روش ترکیبی از عقلانیت، عاطفه و اقتدار معرفتی است. تحلیل آیات سلیمان (نمل، ۳۸-۴۰) نشان می‌دهد راهبرد نخست، اقناع معرفتی است، نه اعمال قدرت؛ یعنی تقدم «حجت» بر «قدرت» که آیات «إِنَّمَا أَنْتَ مُذَكِّرٌ» (غاشیه، ۲۱) و «لَا إِكْرَاهَ فِي الدِّينِ» (بقره، ۲۵۶) بر آن تأکید می‌کنند. پیامبر مأمور ایجاد زمینه فهم است، نه تحمیل؛ زیرا تحول اخلاقی امری درونی و ارادی است و ماهیت اندیشه تحمیل‌بردار نیست.

دلالت‌های اخلاق حرفه‌ای

روش اجرایی مربی برای نهاده‌سازی پذیرش آگاهانه در مربی به شرح زیر است:

۱. *ارائه شواهد و براهین عقلانی:* مربی به جای تحمیل نظر خود یا استفاده از قدرت و اجبار، شواهد عینی و استدلال‌های منطقی را در اختیار مربی قرار می‌دهد. او به مربی فرصت می‌دهد تا خود با استفاده از این شواهد، درستی یک ارزش یا قاعده اخلاقی را کشف کند. برای نمونه، به جای گفتن «دروغ گفتن بد است»، از مربی می‌پرسد: «جامعه‌ای که همه دروغ بگویند، چه سرانجامی پیدا می‌کند؟».

۲. *احترام به اختیار و خودآیینی مربی:* مربی به صراحت به مربی اعلام می‌کند: «تصمیم نهایی با خودت است. من فقط وظیفه دارم حقیقت را برایت روشن کنم؛ پذیرش یا رد آن با توست». این کار باعث می‌شود مربی خود را صاحب تصمیم ببیند و مسئولیت انتخاب‌های اخلاقی خود را بپذیرد.

۳. *ابطال شبهات بدون تحقیر و تمسخر:* اگر مربی شبهه‌ای مطرح کرد یا دچار انکار شد، مربی بدون تحقیر یا تمسخر، با آرامش و استدلال منطقی به شبهه پاسخ می‌دهد. از جملاتی مانند «سؤال خوبی است، بیا با هم بررسی کنیم» یا «بگذار از زاویه دیگری به این موضوع نگاه کنیم» استفاده می‌کند.

۴. *مدیریت انتظارات تربیتی و واقع‌بینی:* مربی می‌پذیرد که اقناع همیشه به پذیرش منجر نمی‌شود. برخی متریان به دلیل انسداد معرفتی یا لجاجت اخلاقی، باوجود استدلال روشن، از پذیرش حق سر باز می‌زنند. مربی به جای افراط در انتظار نتیجه یا سرخوردگی، در گفت‌وگو را باز می‌گذارد و مربی را به تأمل بیشتر دعوت می‌کند.

۵. *تمرین اقناع توسط مربی:* مربی از مربی می‌خواهد در یک موقعیت فرضی یا واقعی، تلاش کند دیدگاه اخلاقی خود را با استفاده از استدلال و شواهد (نه تحمیل یا زور) به دیگران منتقل کند. این تمرین، مهارت اقناع عقلانی را در مربی نهاده‌ی می‌کند. این رویکرد که در سنت پیامبران الهی ریشه دارد، نشان می‌دهد تربیت اخلاقی مؤثر، زمانی تحقق می‌یابد که منطق، عاطفه و استمرار در یک نظام هماهنگ به کار گرفته شوند؛





نظامی که هدف آن شکل دهی به پذیرش آگاهانه و تعهد درونی پایدار است، نه اطاعت صوری و گذرا.

مرحله سوم: عینیت بخشی و تثبیت شناخت

۱. یادگیری مشاهده‌ای و الگودهی

یکی از روش‌های مؤثر در روان‌شناسی اجتماعی، یادگیری مشاهده‌ای است. بندورا (۱۹۷۷، ص ۱۹۴) یادگیری مشاهده‌ای را بسیار مؤثر می‌داند و بیان می‌کند که مربی حرفه‌ای با رفتار خود ارزش‌ها را منتقل می‌کند.

در قرآن کریم نیز یکی از روش‌های بنیادین تربیت اخلاقی، روش الگودهی است. واژه «أَشْوَه» سه بار در قرآن به کار رفته که یک بار درباره پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله و دو بار درباره حضرت ابراهیم علیه السلام و یاران اوست (احزاب، ۲۱؛ ممتحنه، ۴ و ۶).

کارکرد الگویی منحصر به موارد استعمال این واژه نیست؛ بلکه قرآن کریم در موارد فراوانی، با نقل داستان زندگی پیامبران و انسان‌های صالح یا حتی با ترسیم سرگذشت ناصالحان، به صورت غیرمستقیم مخاطبان را به الگوبرداری از نیکان و پرهیز از پیروی بدان فرا می‌خواند. افزون بر این، گاه با بیان ویژگی‌های مطلوب انسانی، الگویی آرمانی از انسان شایسته ارائه می‌دهد. این شیوه نشان می‌دهد که یادگیری و تربیت از طریق الگو، آسان‌تر و اثرگذارتر تحقق می‌یابد. به عنوان مثال می‌توان به آیه ۱۷۷ سوره بقره اشاره کرد. در این آیه، ابتدا از نیکویی به عنوان یک خصلت و صفت انسانی و در ادامه از نیکان به عنوان الگو و سرمشق انسان‌ها سخن می‌گوید.

از طریق الگودهی می‌توان شناخت‌های تربیتی را افزایش داد؛ یعنی به جای اینکه صفات اخلاقی را بیان کنید، الگوهای اخلاقی را در معرض نمایش دیگران قرار می‌دهید.

نکته مهم آنکه الگودهی و الگوپذیری، ماهیتی دوسویه داشته که ریشه در معرفت و محبت دارد. صرف شناخت، بدون محبوبیت، موجب الگوبرداری نمی‌شود و محبت بدون شناخت نیز به پیروی آگاهانه نمی‌انجامد. تحقق کامل این روش زمانی ممکن است که از

یک سو، الگو برای مربی شناخته شده باشد و از سوی دیگر، از جایگاه عاطفی و محبوبیت برخوردار باشد؛ در غیر این صورت، فرآیند الگودهی ناقص و کم اثر خواهد بود.

۱.۱. مبنای روان شناختی

از منظر روان شناختی، انسان به شدت از محیط پیرامونی تأثیر می گیرد و تمایل به تقلید از افرادی دارد که شناخته، دوست داشته و برجسته می داند (اسلاوین، ۱۳۹۳، ص ۱۸۸)؛ بنابراین، الگودهی مؤثر نیازمند دو ویژگی اساسی است: برجستگی شخصیتی و محبوبیت اجتماعی.

۱۲۹



تحلیلی بر روش های شناختی ترین اخلاق حرفه ای مربیان با تأکید بر سیره انبیاء الهی

بر اساس داده های قرآنی، حضرت یوسف علیه السلام اسوه مقاومت در برابر شهوات، حضرت ابراهیم علیه السلام قهرمان توحید در برابر مشرکان، حضرت نوح علیه السلام مظهر پایداری بر حق، حضرت یعقوب علیه السلام اسوه صبر و تحمل، حضرت اسماعیل علیه السلام الگوی ایثار و حضرت خاتم صلوات الله علیه اسوه حسنه و مقتدای همه انبیا هستند (حسین زاده، ۱۳۶۳، ص ۶۳).

الگودهی، مفاهیم انتزاعی مانند اخلاص و معنویت را عینی می کند و ممکن است آگاهانه یا ناآگاهانه صورت گیرد؛ پیامبران همواره رفتار خود را در معرض توجه امت می دیدند و گاه مردم را به پیروی صریح از آن فرا می خواندند: «همان گونه که من نماز می خوانم، شما هم نماز بخوانید» (حلی، ۱۴۰۹ق، ص ۱۰۴).

علامه طباطبایی تأکید می کند که اقتدا به پیامبر امری مستمر و فراگیر است (طباطبایی، ۱۴۱۷ق، ج ۱۶، ص ۲۸۸). زمخشری نیز بیان می کند که «أُسْوَةٌ» هم به ذات پیامبر و هم به صفات شایسته او اشاره دارد (زمخشری، ۱۴۰۷ق، ج ۳، ص ۵۳۱). در روایات نیز توصیه شده است که انسان خود را الگویی برای مسلمانان قرار دهد (مجلسی، ۱۴۰۳ق، ج ۳۳، ص ۵۵).

واژه «قُدْوَةٌ» و مشتقات آن در قرآن دو بار (انعام، ۹۰؛ زخرف، ۲۳) به کار رفته است؛ ولی در روایات در بیش از دویست مورد به معنای تبعیت و پیروی از رهبر، امام یا سنت حسنه آمده است (قائمی مقدم، ۱۳۸۵، ص ۳۲).



۲.۱. دلالت‌های اخلاق حرفه‌ای

روش اجرایی مربی برای نهادینه‌سازی الگوپذیری آگاهانه در مربی به شرح زیر است:

۱. معرفی الگوهای عینی با ویژگی‌های مشخص: مربی الگوهای اخلاقی (پیامبران، معصومان، صالحان) را نه به صورت انتزاعی، بلکه با ذکر ویژگی‌ها، رفتارها و تصمیم‌های خاص آن‌ها به مربی معرفی می‌کند. برای نمونه، به جای گفتن «حضرت یوسف صبور بود»، می‌گوید: «حضرت یوسف در برابر وسوسه‌های چندین ساله، چگونه مقاومت کرد؟ چه تصمیم‌هایی گرفت؟».

۲. نمایش عملی ارزش‌ها توسط مربی: مربی خود رفتار ارزشی را در تعامل با مربی به نمایش می‌گذارد. اگر مربی از راست‌گویی سخن می‌گوید، خود در کوچک‌ترین مسائل نیز راست‌گو است. این نمایش عملی، تأثیر بیشتری از گفتار دارد.

۳. تحلیل رفتار الگو با مشارکت مربی: مربی از مربی می‌خواهد رفتار یک الگو را تحلیل کند. پرسش‌هایی مانند: «به نظر تو چرا ابراهیم علیه السلام این کار را کرد؟ چه ارزشی پشت این رفتار بود؟» این تحلیل، الگودهی را از تقلید کورکورانه به فرآیندی شناختی تبدیل می‌کند.

۴. تمرین همانندسازی در موقعیت‌های شبیه‌سازی‌شده: مربی موقعیت‌های فرضی مشابه با موقعیت‌های الگو طراحی می‌کند و از مربی می‌خواهد مانند الگو عمل کند. سپس رفتار مربی را با رفتار الگو مقایسه و تحلیل می‌کند.

۵. ایجاد پیوند عاطفی با الگو: مربی با روایت داستان‌های جذاب و بیان ویژگی‌های محبوب الگو (مانند مهربانی، فروتنی، ایثار)، زمینه علاقه و محبت مربی به الگو را فراهم می‌کند. این محبت، شرط ضروری برای الگوبرداری پایدار است.

۶. حذف تدریجی وابستگی به شخص الگو: مربی به تدریج به مربی می‌آموزد که ارزش‌ها را اصل بداند، نه اشخاص را. اگر روزی رفتاری از الگو دید که با معیارهای اخلاقی ناسازگار بود، نباید آن رفتار را دنبال کند. این گام، از شخصیت‌محوری افراطی جلوگیری می‌کند.



در منطق قرآنی، الگودهی پلی میان معرفت و گُنش است؛ اما این پل فقط زمانی کارآمد است که مربی آن را با گام‌های شش‌گانه فوق اجرا کرده و مربی، اقتدا را به فرآیندی آگاهانه، تحلیلی و مسئولانه تبدیل کند. بدین ترتیب، الگو از یک «شخص بیرونی» به «معیار درونی رفتار حرفه‌ای» تبدیل شده و تربیت اخلاقی به سطح پایداری و نهادینگی می‌رسد.

۲. تقریب به ذهن

یکی از روش‌هایی که انبیا در رشد و توسعه شناخت‌های اخلاقی استفاده می‌کردند، روش تقریب به ذهن است. منظور از تقریب به ذهن، ارائه مفاهیم معنوی و نامحسوس به گونه‌ای است که برای انسان مفهوم و محسوس شود. این روش معمولاً از طریق قالب‌هایی مانند تشبیه، تمثیل، استعاره، کنایه یا داستان بیان می‌شود.

قرآن کریم ویژگی‌های منافقان را با تشبیه روشن بیان می‌کند: ﴿مَثَلُهُمْ كَمَثَلِ الَّذِي اسْتَوْفَدَ نَارًا فَلَمَّا أَضَاءَتْ مَا حَوْلَهُ ذَهَبَ اللَّهُ بِنُورِهِمْ وَتَرَكَهُمْ فِي ظُلُمَاتٍ لَا يُبْصِرُونَ﴾ (بقره، ۱۷).

علامه طباطبایی در تفسیر این آیه آورده است: «این حال منافقان است که به ظاهر دم از ایمان می‌زنند و از برخی فواید دین بهره‌مند می‌شوند؛ اما هنگامی که زمان مرگ فرا می‌رسد، خدا نور خود را از ایشان می‌گیرد و اعمالشان بی‌اثر می‌ماند و در دو ظلمت قرار می‌گیرند؛ یکی ظلمت اصلی و دیگری ظلمتی که اعمالشان به بار آورده است» (طباطبایی، ۱۴۱۷ق، ج ۱، ص ۸۸).

قرآن کریم در فرآیند تربیت اخلاقی، به صورت گسترده از این ظرفیت بهره برده است؛ برای نمونه مراجعه کنید به: رعد، ۱۷؛ ابراهیم، ۲۴-۲۶؛ ابراهیم، ۱۸؛ نور، ۳۹؛ عنکبوت، ۴۱؛ جمعه، ۵؛ حجرات، ۱۲. در واقع، قرآن با تبدیل یک رفتار زبانی به ظاهر ساده به تصویری چندش‌آور و ضد فطرت، ساختار ادراکی مخاطب را دگرگون کرده و مانع عادی‌سازی گناه می‌شود.



در روایت نیز آمده است که عیسی علیه السلام درباره اندیشیدن به گناه زنا می فرماید: «می توان آن را به آتش روشن کردن در خانه ای شکیل و زیبا تشبیه کرد؛ ممکن است آتش آن خانه را نسوزاند، اما تمام وسایل را خراب می کند» (کلینی، ۱۴۰۷ق، ج ۵، ص ۵۴۲).

امام صادق علیه السلام در این باره می فرماید: «عالمی از عابدی پرسید: نمازت چگونه است؟ عابد گفت: نماز کسی مانند من پرسیدن ندارد؛ سال هاست که در حال پرستش خدا هستم. از او پرسید: گریه ات چگونه است؟ پاسخ داد: گریه می کنم تا اینکه اشکم جاری می شود. عالم به او گفت: اگر بخندی و خائف باشی، بهتر از آن است که گریه کنی و به خود افتخار نمایی؛ زیرا انسانی که اهل افتخار است، عملش بالا نمی رود» (کلینی، ۱۴۰۷ق، ج ۲، ص ۳۱۳).

دلالت های اخلاق حرفه ای

روش اجرایی مربی برای نهاده سازی فهم عمیق مفاهیم انتزاعی در مربی به شرح زیر است:

۱. *تبدیل مفاهیم انتزاعی به تصاویر ملموس و محسوس*: مربی مفاهیم اخلاقی انتزاعی مانند «اخلاص»، «تقوا»، «صبر»، «عدالت» را با تمثیل، تشبیه یا داستان به تصویر می کشد. برای نمونه، اخلاص را به «آبی تشبیه می کند که هر ظرفی رنگ خود را به آن می دهد، اما خود آب بی رنگ می ماند» یا صبر به «درختی می ماند که ریشه های عمیق دارد و در برابر طوفان ها نمی شکند».

۲. *استفاده از داستان های قرآنی و تاریخی با بیانی جذاب*: مربی داستان های قرآنی را با جزئیات عینی، زمان، مکان، شخصیت ها و گفت و گوها روایت می کند تا مربی بتواند خود را در آن موقعیت تصور کند. سپس از مربی می خواهد پیام اخلاقی داستان را استخراج کند.

۳. *تمرین تصویرسازی توسط خود مربی*: مربی از مربی می خواهد یک مفهوم اخلاقی انتزاعی (مثل «امانت»، «عدالت»، «توکل») را با یک تصویر، تشبیه یا داستان کوتاه توضیح دهد. این تمرین، درک مربی را از سطح شنیداری به سطح تولیدی ارتقا می دهد.



۴. پیوند تصویر به موقعیت‌های عینی و حرفه‌ای مربی: مربی پس از هر تمثیل یا داستان، پرسش‌های کاربردی مطرح می‌کند: «این تصویر در محیط کار تو چه معنایی پیدا می‌کند؟ اگر بخواهی این مفهوم را در تعامل با همکارت به کار بگیری، چه شکلی می‌شود؟».

۵. تکرار و یادآوری تصاویر اخلاقی در موقعیت‌های مناسب: مربی در موقعیت‌های واقعی که مربی با چالش اخلاقی مواجه می‌شود، تصویر مرتبط را یادآوری می‌کند؛ مثلاً «یادت می‌آید آن تمثیلی که درباره آتش و خانه گفتم؟ الان هم اگر این کار را بکنی، مثل همان می‌ماند».

۶. حذف تدریجی تصویر و تبدیل آن به مفهوم درونی: مربی به تدریج تصاویر را حذف می‌کند و فقط نام مفهوم را می‌گوید. مربی که چندین بار تصویر را با مفهوم همراه دیده، اکنون بدون تصویر نیز مفهوم را درک می‌کند. این همان درونی‌سازی است. در نتیجه، روش تقریب به ذهن در سنت انبیا، سازوکاری مؤثر برای عینیت‌بخشی به مفاهیم اخلاقی و نفوذ در ساحت شناخت و عاطفه انسان است. باین حال، اثرگذاری نهایی آن به نقش فعال مربی وابسته است.

مرحله چهارم: انگیزش و تحکیم درونی

۱. تشویق و تقویت مثبت

در روان‌شناسی تربیتی، تشویق و تقویت عمدتاً به عنوان مکانیزمی برای تثبیت رفتار (افزایش احتمال تکرار پاسخ مطلوب) شناخته می‌شود (سیف، ۱۳۹۹، ص ۲۰۰). بررسی سیره انبیا نشان می‌دهد تشویق در این سنت، افزون‌بر تقویت رفتار، به تثبیت شناختی نیز می‌انجامد؛ یعنی باورهای اخلاقی را درونی و مقاوم در برابر فراموشی یا تغییر موقعیت می‌کند. تبیین این ادعا نیازمند توضیح مکانیسم‌های تثبیت شناختی از طریق تشویق است.



۱.۱. توجه به چرایی همراه با تشویق

برخلاف رویکردهای رفتارگرا که تشویق صرفاً به «چه رفتاری» تعلق می‌گیرد، در سیره انبیا تشویق همراه با تبیین حکمت آن رفتار است. قرآن کریم پس از تشویق مؤمنان به ایمان و انفاق (حدید، ۷)، بلافاصله فلسفه آن را بیان می‌کند: ﴿لَهُمْ أَجْرٌ كَبِيرٌ﴾. این پیوند میان «تشویق» و «تبیین دلیل»، زمینه درک شناختی را فراهم می‌کند.

۲.۱. ایجاد امنیت روانی برای بازاندیشی

تشویق در سنت انبیا نه برای شرطی‌سازی، بلکه برای ایجاد امنیت روانی است تا متربی بدون ترس از تنبیه، به بازاندیشی در باورهای خود بپردازد. امام صادق (ع) از خوشحالی خداوند از توبه بنده می‌گوید (کلینی، ۱۴۰۷ق، ج ۲، ص ۴۳۶)؛ این تشویق، بازگشت شناختی به مسیر درست را تسهیل می‌کند، نه صرفاً تکرار یک رفتار.

۳.۱. فعال‌سازی انگیزه درونی

تشویق در این رویکرد، به جای وابسته کردن متربی به پاداش بیرونی، انگیزه درونی (رضایت معنوی، خودشکوفایی) را فعال می‌کند. جان مارشال (۱۳۹۸، ص ۳۲۰) تأکید می‌کند تشویقی که مبتنی بر حب ذات و گرایش‌های فطری باشد، به درونی‌سازی ارزش‌ها می‌انجامد، نه فقط تثبیت رفتار ظاهری. قرآن کریم نیز با بیان ﴿قَدْ أَفْلَحَ مَنْ زَكَّاهَا﴾ (شمس، ۹) آیه شریفه تزکیه نفس را به رستگاری پیوند می‌زند؛ این تشویق، باور به ارزش ذاتی تزکیه را تثبیت می‌کند.

تشویق در سیره انبیا، کارکرد رفتاری نیز دارد؛ اما مکانیسم اصلی آن تثبیت شناختی از طریق توضیح چرایی، ایجاد امنیت روانی و فعال‌سازی انگیزه درونی است. این تمایز اساسی با تشویق صرف رفتارگرایانه، آن را به روشی مناسب برای تربیت اخلاقی مبتنی بر آگاهی و التزام درونی تبدیل می‌کند.

۴.۱. دلالت‌های اخلاق حرفه‌ای تشویق

این رویکرد، افزون‌بر کارکرد تربیتی، دلالت‌های مهمی برای اخلاق حرفه‌ای متریان دارد:

۱. مسئولیت درونی‌سازی تشویق: مربی نباید تشویق را به انگیزه‌ای صرفاً بیرونی تقلیل دهد؛ بلکه موظف است آن را به فرصتی برای تعمیق فضیلت و تثبیت ملکه اخلاقی تبدیل کند. وابستگی افراطی به تحسین دیگران، با بلوغ اخلاقی ناسازگار است.
۲. تبدیل تشویق به تعهد پایدار: تشویق باید آغازگر تعهد عمیق‌تر باشد، نه نقطه توقف. مربی مسئول است که پس از تحسین، سطح انتظار اخلاقی از خود را ارتقا دهد و در مسیر رشد، استمرار و استقامت نشان دهد.

۳. حفظ تعادل در مواجهه با تنبیه: در کنار تشویق، اگر تذکر یا تنبیه اصلاحی نیز صورت گیرد، مربی باید آن را در چهارچوب هدایت بپذیرد، نه به مثابه تحقیر شخصی. بلوغ حرفه‌ای مربی در این است که نقد یا تنبیه عادلانه را فرصتی برای بازسازی اخلاقی تلقی کند.
۴. تقویت پیوند عاطفی با ارزش‌ها: تشویق در سنت انبیا، افزون‌بر اقناع عقلانی، پیوند عاطفی با خیر و فضیلت ایجاد می‌کند. مربی نیز موظف است این سرمایه عاطفی را به محبت پایدار در قبال ارزش‌ها تبدیل کند، نه هیجان مقطعی.

۲. رقابت اخلاقی

در آموزه‌های اسلامی، رقابت اخلاقی معنایی متفاوت از رقابت مادی دارد و به معنای تلاش برای پیشی گرفتن در مسیر کمال اخلاقی است. اما صرفاً تعریف این مفهوم کافی نیست؛ باید تبیین کرد که رقابت چگونه به تثبیت شناختی ارزش‌های اخلاقی می‌انجامد، نه فقط به افزایش موقت انگیزه رفتاری.

در سیره انبیا، مکانیسم‌های زیر، تثبیت شناختی از طریق رقابت اخلاقی را توضیح می‌دهد:





۲.۱. مقایسه اجتماعی با الگوهای برتر

رقابت، مربی را ناگزیر به مقایسه خود با دیگران می‌کند. اما در رقابت اخلاقی، این مقایسه نه برای احساس برتری، بلکه برای شناسایی شکاف معرفتی و رفتاری خود با الگوهای برتر است. قرآن کریم با واژه «سابِقُوا» (حدید، ۲۱) مؤمنان را به سبقت گرفتن از یکدیگر دعوت می‌کند؛ این سبقت، ذهن مربی را متوجه این پرسش شناختی می‌کند: «آنها چه دارند که من ندارم؟» و این پرسش، زمینه‌بازاندیشی در باورها و رفتارهای خود را فراهم می‌کند.

۲.۲. فعال‌سازی انگیزه پیشرفت مبتنی بر ارزش‌ها

برخلاف رقابت مادی که انگیزه‌ای بیرونی (پول، مقام، قدرت) ایجاد می‌کند، رقابت اخلاقی انگیزه درونی مبتنی بر ارزش‌ها را فعال می‌سازد. مربی می‌آموزد که هدف، «بهبودن از دیگران» نیست؛ بلکه «بهبودن درباره خود گذشته» است.

علامه طباطبایی تفاوت «مسارعت» (سرعت گرفتن) و «مسابقه» (سبقت گرفتن) را چنین توضیح می‌دهد که مسابقه به معنای غلبه‌جویی در رسیدن به هدف است (طباطبایی، ۱۴۱۷ق، ج ۱۹، ص ۲۹۰). این «غلبه‌جویی» در رقابت اخلاقی، معطوف به غلبه بر موانع درونی (تنبلی، خودخواهی، ترس) است، نه غلبه بر دیگران. این بازتعریف شناختی از «غلبه»، ارزش‌های اخلاقی را در ذهن مربی تثبیت می‌کند.

۲.۳. ایجاد مسئولیت‌پذیری اجتماعی از طریق مشاهده رقبا

هنگامی که مربی می‌بیند دیگران در مسیر اخلاقی از او پیشی گرفته‌اند، دچار بیداری وجدان می‌شود. این بیداری، یک فرآیند شناختی است که به او یادآوری می‌کند «من نیز می‌توانم و باید بهتر شوم». ستایش پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله از او پس قرنی (که هرگز او را ندیده بودند)، نمونه‌ای از این رقابت غیرمستقیم است که در دیگران حس مسئولیت شناختی

ایجاد می کند تا به دنبال همانندسازی با الگو باشند. این فرآیند، فراتر از تقلید رفتاری، به درونی سازی ارزش ها می انجامد.

۴.۲. پیشگیری از خودفریبی شناختی

در رقابت مادی، فرد معمولاً شکست خود را به عوامل بیرونی نسبت می دهد. اما رقابت اخلاقی، مربی را با این حقیقت مواجه می کند که «مانع پیشرفت من، فقط خودم هستم». قرآن کریم با وصف «عباد الرحمن» که در برابر جاهلان پاسخ سلام می دهند (فرقان، ۶۳)، به مربی می آموزد که در رقابت اخلاقی، ناتوانی در کنترل خویشتن، نه عملکرد دیگران، دلیل بازندگی است. این مواجهه با خود، تثبیت کننده شناختی مسئولیت پذیری فردی است.

۵.۲. دلالت های اخلاق حرفه ای رقابت اخلاقی

مربی برای نهادهای سازی رقابت سالم اخلاقی در مربی باید گام های زیر را بردارد:

۱. تعریف شاخص های رقابت اخلاقی (نه مادی): مربی به مربی می آموزد که رقابت در محیط حرفه ای بر سر چیست. به جای رقابت بر سر منافع مادی، مقام یا شهرت، شاخص های رقابت اخلاقی را تعریف می کند: کیفیت خدمت، امانتداری، رعایت حقوق دیگران، سرعت در انجام کار خیر و پیشی گرفتن در فضایل اخلاقی؛ مثلاً «بیایید ببینیم این هفته کدام یک از ما بیشتر به همکاری کمک کرده است».

۲. طراحی رقابت های گروهی با هدف هم افزایی: مربی رقابت هایی را طراحی می کند که در آن موفقیت یک فرد به معنای شکست دیگران نیست؛ مثلاً «هرکس بتواند سه نفر دیگر را به انجام یک کار خیر تشویق کند» یا «گروهی که بیشترین همکاری را داشته باشد». این نوع رقابت، رقابت را به هم افزایی اخلاقی تبدیل می کند.

۳. آموزش مقایسه با «گذشته خود» نه «دیگران»: مربی به مربی می آموزد که مبنای رقابت، مقایسه با گذشته خود است، نه تحقیر دیگران. از مربی می خواهد پیشرفت خود را





نسبت به هفته یا ماه قبل اندازه گرفته و برای بهتر شدن نسبت به «گذشته خود» تلاش کند. این کار از احساس حقارت یا برتری جویی بیمارگونه جلوگیری می‌کند.

۴. بازخورد به رفتارهای رقابتی سالم: هرگاه مربی در رقابت، رفتار عادلانه‌ای نشان داد (مانند کمک به رقیب، پرهیز از تخریب، اذعان به خطا یا تشویق دیگران)، مربی بلافاصله آن رفتار را تأیید و تقویت می‌کند؛ برای نمونه: «خیلی خوب بود که باوجود رقابت، به دوست کمک کردی».

۵. تمرین مدیریت پیروزی و شکست: مربی موقعیت‌هایی را طراحی می‌کند که مربی هم تجربه پیروزی و هم تجربه شکست را داشته باشد. سپس واکنش او را تحلیل می‌کند. از مربی می‌پرسد: «وقتی برنده شدی، چه احساسی داشتی؟ مغرور نشدی؟» و «وقتی بازنده شدی، آیا به رقیب کینه پیدا کردی؟». این تمرین، خودآگاهی اخلاقی را در مربی تقویت می‌کند.

۶. تمرین بازتعریف «غلبه» (غلبه بر موانع درونی): مربی از مربی می‌خواهد که به‌جای غلبه بر دیگران، بر غلبه بر موانع درونی خود (تنبلی، خودخواهی، ترس از شکست، عجله و...) متمرکز شود؛ برای نمونه، «این هفته چه مانع درونی‌ای را پشت سر گذاشتی؟». این بازتعریف شناختی از «غلبه»، ارزش‌های اخلاقی را در ذهن مربی تثبیت می‌کند.

۷. حذف تدریجی نظارت و تبدیل رقابت به خودرقابتی درونی: مربی به تدریج جوایز بیرونی و نظارت‌های مستقیم را حذف می‌کند. هدف این است که مربی بدون حضور جایزه یا ناظر بیرونی، همچنان انگیزه رقابت با خود را حفظ کند. این همان درونی‌سازی رقابت اخلاقی است.

مرحله پنجم: درونی‌سازی پایدار

اندیشیدن و خودارزیابی

یکی از مهم‌ترین روش‌های تربیت اخلاقی پیامبران، دعوت مردم به تفکر و تعقل درباره حقایق وجودی، اجتماعی و اخلاقی بوده است. این روش، با سایر روش‌های تربیت اخلاقی



تداخل دارد؛ زیرا هر فرآیند تربیتی مستلزم به کارگیری عقل و اندیشه است. قرآن بارها با تعبیری چون «أَفَلَا تَعْقِلُونَ» مخاطب را به تفکر دعوت می‌کند. این دعوت، فرد را از تقلید صرف به تفکر نقادانه سوق می‌دهد.

مطابق نظریه کلبرگ، ارتقای سطح استدلال اخلاقی بدون تمرین تفکر نقادانه ممکن نیست (Kohlberg, 1984, pp: 150).

مکارم شیرازی محورهای اصلی تفکر را شامل مبدأ و خاستگاه وجود «از کجا آمده‌ام؟»، هدف زندگی «آمدنم بهر چه بود؟»، سرنوشت انسان «به کجا می‌روم؟» و وضعیت کنونی «اکنون در کجا هستم؟» می‌داند (مکارم شیرازی، ۱۳۷۴، ج ۱۸، ص ۱۳۵). قرآن کریم در آیات متعدد، تفکر درباره دنیا و آخرت را توصیه می‌کند (بقره، ۲۱۹-۲۲۰).

علامه طباطبایی هدف قرآن را این می‌داند که مردم احکام و معارف را با تقلید کورکورانه نپذیرند؛ بلکه با تعقل حقیقت امور را کشف کنند و راه کمال خود را بیابند (طباطبایی، ۱۴۱۷ق، ج ۲، ص ۲۹۶).

دعوت به اندیشیدن، اصلی مشترک میان همه پیامبران بوده است؛ به عنوان نمونه:

○ حضرت ابراهیم علیه السلام: او در مواجهه با مردم، با استدلال عقلانی، فساد عبادت بت‌ها را نشان داد: «أَتَعْبُدُونَ مَا تَحْتُونَ؟ وَاللَّهِ خَلَقَكُمْ وَمَا تَعْمَلُونَ» (صافات، ۹۵-۹۶؛ فخر رازی، ۱۴۲۵ق، ج ۲۶، ص ۳۴۳) و با مشاهده افول ستارگان، مردم را به درک خدای ازلی و فناپذیری موجودات فراخواند: «لَا أُحِبُّ الْآفِلِينَ» (انعام، ۷۶).

روش تربیتی آن حضرت نمایش ملموس و تربیت عقلانی شهودی بود؛ برای مخاطبانی که قدرت انتزاعی محدود داشتند، تجربه و مشاهده، ابزار آموزش بود و بهترین روش تربیت اخلاقی به شمار می‌رفت.

○ حضرت شعیب علیه السلام: دعوت به عبادت خدا و رعایت عدالت در معاملات: «وَأَلِي مَدِينٍ أَخَاهُمْ شُعَيْبًا قَالَ يَا قَوْمِ اعْبُدُوا اللَّهَ مَا لَكُمْ مِنْ إِلَهٍ غَيْرُهُ وَلَا تَنْقُصُوا الْمِكْيَالَ وَالْمِيزَانَ إِنِّي أَرَاكُمْ بِخَيْرٍ وَإِنِّي أَخَافُ عَلَيْكُمْ عَذَابَ يَوْمٍ مُّحِيطٍ» (هود، ۸۴)؛ «وَأَوْفُوا

الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ بِالْقِسْطِ وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْنُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ ﴿٨٥﴾

روش تربیتی آن حضرت تشویق به تفکر درباره نعمت‌ها و عاقبت مفسدان است؛ ادامه تربیت عقلانی و عملی که عبادت، رفتار اجتماعی و انصاف اقتصادی را هم شامل می‌شد.

دلالت‌های اخلاق حرفه‌ای

روش درونی‌سازی پایدار، مربی را از حالت انفعال و دریافت صرف آموزه‌ها خارج کرده و او را به کنشگری عقلانی فرا می‌خواند. در ادامه، گام‌های مربی برای نهادینه کردن هریک از مؤلفه‌های زیر در مربی بیان می‌شود:

۱. مسئولیت عقلانی در پذیرش ارزش‌ها: مربی هرگز ارزش اخلاقی را به صورت آماده و تحمیلی ارائه نمی‌دهد. او با طرح پرسش‌های چرایی و چگونگی، مربی را وادار می‌کند تا خود به کشف دلیل و حکمت آن ارزش بپردازد؛ برای مثال، به جای گفتن «راست‌گویی خوب است»، می‌پرسد: «به نظر تو اگر همه مردم راست‌گو باشند، جامعه چه شکلی می‌شود؟ اگر همه دروغ‌گویند، چه می‌شود؟». لذا مربی یاد می‌گیرد هیچ ارزشی را بدون پرسش و تعقل نپذیرد و از تقلید کورکورانه یا تبعیت هیجانی پرهیز کند.

۲. تعهد به خودآگاهی و خودارزیابی مستمر: مربی در فواصل منظم از مربی می‌خواهد به این پرسش‌ها پاسخ دهد: «امروز در چه موقعیتی درست فکر کردم؟»، «در چه موقعیتی می‌توانستم بهتر فکر کنم؟»، «قصد و نیت من از رفتارهای امروز چه بود؟». این پرسش‌ها در ابتدا به صورت نوشتاری و با راهنمایی مربی انجام می‌شود، سپس به تدریج به گفت‌وگوی درونی مربی تبدیل می‌شود. در نتیجه برای مربی، خودارزیابی به عادت روزانه تبدیل شده و دیگر بدون نیاز به ناظر بیرونی، مدام رفتار و نیت‌های خود را می‌سنجد.

۳. مسئولیت در تصمیم‌گیری اخلاقی: مربی موقعیت‌های فرضی و واقعی را طراحی می‌کند که شامل دوره‌های اخلاقی هستند و از مربی می‌خواهد با استفاده از روش





اندیشیدن، تصمیم خود را تبیین کند؛ برای نمونه: «فرض کن در محیط کار، رئیس از تو می‌خواهد گزارشی نادرست بنویسی. اگر نویسی، ممکن است اخراج شوی. با روش اندیشیدن (توجه به مبدأ، هدف، سرانجام و وظیفه)، چه تصمیمی می‌گیری؟ چرا؟». مربی به مربی کمک می‌کند تا پیامدهای هر تصمیم را پیش‌بینی کند و مسئولیت انتخاب خود را بپذیرد. در نتیجه، مربی در موقعیت‌های اخلاقی واقعی، خطاهای خود را به ناآگاهی یا تبعیت از جمع نسبت نمی‌دهد؛ بلکه مسئولانه و با تحلیل عقلانی تصمیم می‌گیرد.

۴. مشارکت فعال در فرآیند یادگیری اخلاقی: مربی فضای یادگیری را از حالت سخنرانی یک‌طرفه به گفت‌وگوی جمعی تبدیل می‌کند. او از مربیان می‌خواهد یک نفر، یک نعمت یا یک داستان قرآنی را انتخاب کند. نفر دوم، پرسش‌های چهارگانه (مبدأ، هدف، سرانجام، وظیفه) را مطرح کند. نفر سوم، پاسخ دهد. نفر چهارم، نتیجه‌گیری کرده و به موقعیت حرفه‌ای تعمیم دهد. مربی به تدریج نقش تسهیل‌گر را کاهش می‌دهد تا مربیان خودگردان شوند. در نتیجه، مربی از حالت منفعل و شنونده صرف خارج شده و به کُنشگری فعال، پرسشگر و مشارکت‌جو در یادگیری اخلاقی تبدیل می‌شود.

۵. التزام به رشد مستمر معرفتی: مربی پس از چند ماه، حمایت‌های خود را به تدریج حذف می‌کند (حذف قالب فکری، حذف برگه خودارزیابی، حذف یادآوری‌ها). سپس او مشاهده می‌کند که آیا مربی همچنان به توسعه توان تحلیل و تعقل خود ادامه می‌دهد یا خیر. برای سنجش پایداری، مربی شاخص‌هایی مانند استمرار در طرح پرسش‌های نقادانه، توانایی تحلیل مستقل مسائل اخلاقی بدون کمک بیرونی و تداوم خودارزیابی روزانه را بررسی می‌کند. در نتیجه، رشد معرفتی برای مربی به یک التزام درونی تبدیل می‌شود؛ او می‌داند که رشد اخلاقی بدون توسعه مداوم توان تفکر، پایدار نخواهد ماند.

نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر نشان داد تربیت اخلاق حرفه‌ای متربیان در سیره انبیا، الگویی تحولی و شناخت‌محور است. این الگو از گفت‌وگوی غیرتقابلی آغاز می‌شود، با تبیین و اقناع تعمیق می‌یابد، با الگودهی و تقریب به ذهن تثبیت شده و با تشویق، رقابت سالم و دعوت به تفکر درونی می‌شود. در این چهارچوب، مربی فاعلی اخلاقی است که ارزش‌ها را با تعقل و التزام عملی به بخشی از هویت حرفه‌ای خود تبدیل می‌کند. کنش اخلاقی پایدار ریشه در شناخت و باور عمیق دارد. این الگو می‌تواند در نظام‌های تربیتی معاصر، به‌ویژه در مواجهه با سطحی‌نگری اخلاقی و بحران هویت حرفه‌ای، راهگشا باشد.



فهرست منابع

* قرآن کریم.

آلیوت، آرونسون. (۱۴۰۲). روان‌شناسی اجتماعی (ترجمه مجید صفاری‌نیا و پرستو حسن‌زاده). تهران: انتشارات ارسباران.

ابن ابی الحديد. (۱۴۰۴ق). شرح نهج البلاغه. قم: مكتبة آية الله المرعشي النجفي العامة. اسلاوين، رابرت ای. (۱۳۹۳). روان‌شناسی تربیتی (ترجمه یحیی سیدمحمدی). تهران: نشر روان.

جان مارشال، ریو. (۱۳۹۸). تمایز انگیزش درونی و بیرونی و نقش آن در درون‌سازی ارزش‌ها (ترجمه سید محمدی). تهران: نشر ویرایش.

جوادی آملی، عبدالله. (۱۳۹۰). فلسفه اخلاق. قم: اسراء.

حسین‌زاده، علی. (۱۳۸۹). ادب در برابر خدا؛ روش الگویی پیامبران اولوالعزم به هنگام دعا. اسلام و پژوهش‌های تربیتی، سال دوم، ۲ (۴)، ۶۳-۸۶.

حلی، حسن بن یوسف بن مطهر (۱۴۰۹ق). کشف المراد فی شرح تجرید الاعتقاد. قم: مؤسسه النشر الاسلامی.

خسروپناه، عبدالحسین. (۱۳۹۲). فلسفه اخلاق. قم: مؤسسه پژوهشی حکمت و فلسفه ایران. سبحانی‌نیا، محمد (۱۳۹۴). روش‌های تربیت اخلاقی در قرآن کریم. فصلنامه تعلیم و تربیت اسلامی، سال هفتم، ۱۱، صص ۱۱-۳۱.

سیف، علی‌اکبر. (۱۳۹۹). روان‌شناسی پرورشی. تهران: دوران.

شعبانی، حسن. (۱۳۹۷). روش‌ها و فنون تدریس. تهران: سمت.

زمخشری، محمود بن عمر (۱۴۰۷ق). الکشاف عن حقائق غوامض التنزیل (چاپ سوم). بیروت: دار الکتاب العربی.

طباطبایی، سیدمحمدحسین. (۱۴۱۷ق). المیزان فی تفسیر القرآن، قم: دفتر انتشارات اسلامی جامعه مدرسین حوزه علمیه.

فخر رازی، محمدبن عمر. (۱۴۲۵ق). التفسیر الکبیر (مفاتیح الغیب). بیروت: دار احیاء التراث العربی.



- قائمی مقدم، محمدرضا. (۱۳۸۹). *روش الگویی در تربیت اسلامی*. قم: گنجینه معارف.
- کلینی، محمد بن یعقوب. (۱۴۰۷ق). *الکافی فی الاصول والفروع* (به کوشش علی اکبر غفاری و محمد آخوندی). تهران: دارالکتب الاسلامیه.
- مجلسی، محمد باقر. (۱۴۰۳ق). *بحار الأنوار الجامعة لدرر أخبار الأئمة الأطهار*. بیروت: دار احیاء التراث العربی.
- مکارم شیرازی، ناصر و دیگران. (۱۳۷۴). *تفسیر نمونه*. تهران: دارالکتب الاسلامیه.
- مصباح یزدی، محمد تقی. (۱۳۸۹ «الف»). *اخلاق در قرآن*. قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی رحمته الله علیه.
- مصباح یزدی، محمد تقی. (۱۳۸۹ «ب»). *آموزش فلسفه اخلاق*. قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی رحمته الله علیه.
- مطهری، مرتضی. (۱۳۷۸). *تعلیم و تربیت در اسلام*. تهران: صدرا.
- Kohlberg, L. (1984). The psychology of moral development: The nature and validity of moral stages (Vol. 2). San Francisco: Harper & Row.
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Hsieh, H.-F., & Shannon, S. E. (2005). Three approaches to qualitative content analysis. *Qualitative Health Research*, 15(9), pp. 1277–1288.

