

نشریه علمی فرهنگی - تربیتی زنان و خانواده  
سال پانزدهم، شماره ۵۲، پاییز ۱۳۹۹: ۸۸ - ۴۵

## اعتباریابی الگوی شایستگی‌های مشاوران نظام تعلیم و تربیت عمومی

رضا حسین پور<sup>۲</sup>

مریم ناصری<sup>۱</sup>

عبدالله شفیع آبادی<sup>۳</sup>

پذیرش نهایی: ۱۳۹۹/۰۳/۱۳

دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۱۱/۲۶

### چکیده

این پژوهش با هدف، اعتباریابی الگوی شایستگی‌های مشاوران نظام تعلیم و تربیت عمومی در راستای ارتقای نقش خانواده و مدرسه در تربیت نسل آینده انجام شد. پژوهش از نظر هدف، کاربردی، و از نظر روش توصیفی پیمایشی بود. جامعه آماری پژوهش ۱۱۴۲ نفر از مشاوران شاغل در آموزش و پرورش شهر تهران بودند. نمونه آماری ۲۸۸ نفر بود که براساس جدول مورگان تعیین، و با روش تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند. از روش کتابخانه‌ای به منظور بررسی ادبیات، پیشینه و اسناد بالادستی نظام تعلیم و تربیت عمومی و از روش پیمایش برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته بود. برای تعیین اعتبار پرسش‌نامه از روایی محتوا، روایی صوری، روایی همگرا و واگرا استفاده شد. برای پایایی ابزار از ضریب الفای کرونباخ (۰/۹۴۳) و ضریب الفای کرونباخ ترکیبی استفاده شد که ضریب الفای کرونباخ ترکیبی تمامی ابعاد بیش از ۰/۷۰ بود. برای توصیف داده‌ها از آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار و نمودارها) و برای تحلیل داده‌ها ابتدا از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای مقایسه توزیع داده‌های متغیرهای پژوهش با توزیع نرمال بررسی شد. دیگر آزمونهایی پیشفرض تحلیل عاملی بررسی و تأیید شد. برای پاسخ به سؤالهای تحقیق و تعیین اعتبار الگوی نهایی از تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی استفاده شد. یافته‌ها، هشت مؤلفه اصلی (بعد) شایستگی‌های مشاوران نظام تعلیم و تربیت عمومی شامل دانش، توانایی، مهارت، ویژگی شخصیتی، ویژگی اخلاقی، نگرش، بینش و اعتبار را در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ مورد تأیید قرار داد. از بین ۱۵۰ مؤلفه فرعی شایستگی‌های تأیید شده در بخش کیفی تحقیق، تعداد ۱۱۸ مؤلفه فرعی در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ تأیید و ۳۲ مؤلفه فرعی دیگر معنی‌دار نشد و از الگو حذف شد. الگوی نهایی تحقیق با پنج شاخص برازش الگو بررسی شد و برازش آن مورد تأیید قرار گرفت.

کلیدواژه‌ها: الگوی شایستگی‌ها، مشاوران، نظام تعلیم و تربیت عمومی

naseri11355@gmail.com

۱. دکتری مشاوره، دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات تهران، تهران، ایران

۲. نویسنده مسئول: استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه جامع امام حسین علیه‌السلام، تهران، ایران

hosseinpour\_reza@yahoo.com

ashafiabady@yahoo.com

۳. استاد مشاوره دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

## مقدمه

در عصر شایستگی نمی‌توان با معلمان، مشاوران و مدیران فاقد شایستگی‌های حرفه‌ای و تخصصی، سازمانهای آموزشی پیچیده و شدت حرفه‌ای را بدرستی و اثربخش اداره کرد که مدیریت آنها بر یافته‌های علمی و دانش محور مبتنی است (عبدالله‌پور، ۱۳۹۳). مطالعه، شناسایی و دسته‌بندی شایستگی‌ها، تواناییها، مهارتها و تجربیات موردنیاز مشاوران در نظام تعلیم و تربیت عمومی از ضرورت‌های جدی و کتمان‌ناپذیر عصر موسوم به شایستگی است. نظام شایسته‌سالاری برای مشاوران نظام تعلیم و تربیت عمومی و دیگر متصدیان نظام تعلیم و تربیت کشور، نه تنها ضروری بلکه الزامی است؛ لذا الگوی شایستگی‌های مشاوران، نه تنها باید طراحی و ارائه شود بلکه به‌منظور اثربختر و مؤثرتر کردن فعالیتها و اقدامات تربیتی در سازمانهای آموزشی، خانواده فراگیران و دیگر اولیای آموزشگاه‌ها، شایستگی‌های آنان باید مرتب، مورد سنجش و ارزیابی قرار بگیرد. ورود فناوریهای نوظهور، تهاجم فرهنگی، تحول جامعه از حالتی ساده و ابتدایی به وضعیتی بفرنج و پیچیده برای تمامی آحاد جامعه بویژه کودکان، نوجوانان، جوانان و خانواده‌های آنها مشکلاتی را به وجود آورده است. چگونگی رویارویی و استفاده از این فناوریها و گاهی اوقات برای برخورد مناسب با آنها به راهنمایی و مشاوره افرادی نیاز است که برای این کار آموزش دیده و از شایستگی و صلاحیت لازم برخوردار باشند. چالشها و پیچیدگیهای زندگی در قرن ۲۱ و سیر صعودی مشکلات در ابعاد مختلف تحصیلی، شغلی، خانوادگی، رفتاری و بهداشتی، ارائه خدمات راهنمایی و مشاوره را در حوزه‌های مختلف فردی، بین فردی و خانوادگی به‌منظور پیشگیری اولیه از بروز مشکل و کمک به حل آن به ضرورتی اجتناب‌ناپذیر تبدیل کرده و مسئولیتی بس سنگین و حیاتی بر دوش متخصصان این حوزه نهاده است که اجرای موفقیت آمیز آن، وجود شایستگی‌ها و مهارتهای کافی را در زمینه‌های مختلف می‌طلبد (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۴). افزایش بیش‌ازحد مشکلات در ابعاد مختلف فردی، خانوادگی و اجتماعی، پیدایش مشکلاتی نو و بحرانهایی جدید نظیر گونه‌های جدید زندگی خانوادگی همچون ازدواج سفید، چند فرهنگی‌شدن جوامع، ورود شبکه‌های اجتماعی، اینترنت و ماهواره، که بستر لازم برای بسیاری از آسیبها و رفتارهای پرخطر و اختلاط فرهنگها را به وجود آورده‌اند، همگی مؤید نیاز به مشاوران متخصص است. این مشاوران زمانی توانایی اجرای وظیفه سنگین خود را در رویارویی و برخورد با این مسائل خواهند داشت که آموزشهای لازم را فراگرفته و تسلطی کامل بر ابعاد مختلف شایستگی داشته باشند؛ در غیر این

صورت نه تنها کمک کننده و مؤثر نخواهند بود بلکه حتی ممکن است به دلیل راهنماییهای غلط بر وضعیت فراگیران نظام تعلیم و تربیت، خانواده‌ها و اولیای مدرسه تأثیری منفی بگذارند (چوپانی، ۱۳۹۵). نظام تعلیم و تربیت عمومی به عنوان نهادی که وظیفه اصلی تعلیم و تربیت جامعه را بر عهده دارد، نمی تواند نسبت به عملکرد کسانی بی اعتنا باشد که نقش اساسی در این مسیر دارند؛ از جمله خانواده‌ها و اولیای مدرسه؛ زیرا هدف تعلیم و تربیت علاوه بر انتقال دانش، فرهنگ و موارث جامعه، آماده کردن و پروراندن نیروهای خلاق و آفریننده‌ای است که در آینده عهده‌دار مسئولیتهای گوناگون جامعه خواهند بود (یمنی دوزی سرخابی، رضایت و صادق بیگی، ۱۳۹۵).

در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش (۱۳۹۰)، هدف نظام تعلیم و تربیت کشور در قرن بیست و یکم، رشد و پرورش دانش آموزان در ابعاد جسمانی، ذهنی، عاطفی، اجتماعی و اخلاقی تعریف شده است. بازاندیشی درباره نقش مشاوران در تحقق این هدف، اقدامی حیاتی و فوری است. با توجه به تحولات فناورانه و بروز و ظهور شبکه‌های ارتباطی و توسعه ارتباط فرهنگها، رسالت نظام تعلیم و تربیت و به دنبال آن نقش مشاوران بیش از پیش سنگین تر و حساستر شده و ضرورت اصلاحات اساسی در ساختار، برنامه‌ها و روشهای تعلیم و تربیت و توجه به صلاحیتهای و شایستگی‌های مشاوران اجتناب ناپذیر است. مشاوران، حرفه‌ای تخصصی و حساس را در نظام تعلیم و تربیت کشور بر عهده دارند. انتخاب مشاوران باید با دقت انجام شود و جذب، نگهداری، توانمندسازی و در صورت لزوم رهاسازی آنها باید براساس شاخصهای مناسب از شایستگی‌ها در ابعاد مختلف باشد و در این زمینه سرمایه گذاری لازم صورت گیرد (آموزش و پرورش، ۱۳۹۰: ۳۴، ۴۶، ۴۸). الگوهای شایستگی، مبانی لازم را برای کارکردهای مختلف مدیریت منابع انسانی اعم از برنامه‌ریزی نیروی انسانی، مدیریت گزینش و استخدام، مدیریت استعدادها، توسعه شایستگی‌ها، مدیریت عملکرد، مدیریت جایگزینی، نظام ارزشیابی، نظام پرداختها و... فراهم می‌سازد (رضایت، ۱۳۹۰). از آنجا که مشاوران نظام تعلیم و تربیت عمومی با حجم عظیمی از مشکلات در بین دانش آموزان، والدین آنها و نیز معلمان روبه‌رو هستند، باید دارای صلاحیتهای و شایستگی‌های شخصیتی، سازمانی، تخصصی و حرفه‌ای باشند تا بتوانند از عهده مسئولیت سنگین خود برآیند. به همین دلیل شناسایی و تعیین شایستگی‌های تخصصی و حرفه‌ای، شخصیتی، اخلاقی، سازمانی و... آنها می‌تواند به مدیران نظام تعلیم و تربیت عمومی در جذب و به کارگیری، آموزش و توانمندسازی و نیز تشویق و تنبیه و رتبه‌بندی آنها کمک زیادی بکند. به‌طور کلی در جمع‌بندی می‌توان اهمیت و ضرورت این تحقیق را به این شرح عنوان کرد:

۱. این تحقیق با ارائه ابعاد و مؤلفه‌های شایستگی‌های مشاوران نظام تعلیم و تربیت عمومی در جهت توسعه دانش مشاوره و راهنمایی مخصوصاً در حوزه نظام تعلیم و تربیت عمومی گامی بر خواهد داشت.
  ۲. نتایج این تحقیق بستر لازم را برای رشد و توسعه مشاوران شایسته در نظام تعلیم و تربیت عمومی فراهم می‌آورد.
  ۳. نتایج این تحقیق بستر لازم را برای آموزش و توانمندسازی مشاوران نظام تعلیم و تربیت عمومی فراهم می‌سازد.
  ۴. نتایج این تحقیق ابزار و شاخصهای لازم را برای استعدادیابی، جذب و استخدام مشاوران نظام تعلیم و تربیت عمومی فراهم می‌آورد.
  ۵. طراحی الگوی شایستگی‌های مشاوران، مقدمه‌ای برای طراحی و تهیه محتوای دوره‌های آموزشی طولی و عرضی به‌منظور تربیت و توانمندسازی مشاوران نظام تعلیم و تربیت عمومی خواهد بود.
  ۶. شناخت ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخصهای شایستگی‌های مشاوران برای ارزیابی دقیق و عادلانه آنها از اهمیت بسزایی برخوردار است.
  ۷. عدم طراحی الگوی شایستگی‌ها باعث خواهد شد وضع موجود مشاوره در نظام تعلیم و تربیت عمومی توسط برخی افراد فاقد تحصیلات مرتبط و شایستگی‌های لازم، ادامه پیدا کند و از این طریق خسارات زیادی به نسل آینده و جوانان کشور وارد شود.
  ۸. نبود الگوی مناسب شایستگی‌های مشاوران نظام تعلیم و تربیت عمومی باعث جذب و ادامه خدمت مشاوران فاقد صلاحیتهای لازم می‌شود که این امر باعث تداوم و یا تشدید آسیبها، چالشها، رفتارهای پرخطر و رفتارها و روابط نامناسب بین والدین و دانش‌آموزان و یا دانش‌آموزان با اولیای مدارس و معلمان خواهد شد که نتیجه آن، افت تحصیلی و انحراف نسل آینده کشور از مسیر درست زندگی خواهد بود.
- به‌طور کلی می‌توان گفت یافته‌های این پژوهش نه تنها می‌تواند در آموزش و تربیت مشاوران به کار گرفته شود بلکه می‌تواند به‌عنوان عوامل، ملاکها و شاخصهای ارزشیابی میزان کیفیت عملکرد و اثربخشی آنها مورد استفاده قرار گیرد. تدوین محتوا و برنامه‌های آموزشی در دانشگاه فرهنگیان و طراحی دوره‌های آموزشی آغاز خدمت، دوره‌های ضمن خدمت و برنامه‌های کارورزی ویژه مشاوران می‌تواند براساس یافته‌های این پژوهش شکل بگیرد. هم‌چنین یافته‌های

این تحقیق می‌تواند بستر لازم را برای نظام‌مند کردن فرایند جذب، نگهداشت و رهاسازی مشاوران فراهم سازد.

شایستگی مجموعه‌ای از صفات، توانمندیها و مهارتهای فردی و جمعی (نظیر تعقل، معرفت، ایمان، اراده و تقوا) ناظر به تکوین و تعالی هویت در تمام شئون زندگی و تمام مؤلفه‌های جامعه صالح است (شورای عالی انقلاب فرهنگی، ۱۳۹۰). رضایت (۱۳۹۰) شایستگی‌ها را شامل دانش، مهارتها، تواناییها، بینش، نگرش، ویژگیهای شخصیتی و اخلاقی معرفی کرده است. الگوی شایستگی در هر سازمان سند یا مدرکی است که شایستگی‌های مورد نیاز هر شغل و یا کارکرد اجتماعی را تشریح می‌کند. هر الگوی شایستگی توصیف ترکیبی خاص از دانش، مهارتها و ویژگیهای مورد نیاز برای اجرای مؤثر یک نقش در سازمان است که به‌عنوان ابزار گزینش، آموزش و توسعه، ارزیابی و طرحهای جایگزینی منابع انسانی مورد استفاده قرار می‌گیرد (لوسیا و لوپ سینگر<sup>۱</sup>، ۱۹۹۹ به نقل از رضایت، ۱۳۹۰). اگر شایستگی مشاوران را سازه تلقی کنیم، سطح اول شکست این سازه را ابعاد و سطح دوم شکست را مؤلفه‌های آن می‌نامیم به‌گونه‌ای که مشاور برای اجرای اثربخش شغل مشاوره به آنها نیاز دارد (کیانی، ۱۳۸۷). مشاوران نظام تعلیم و تربیت عمومی افرادی هستند که مسئولیت فنی و تخصصی اجرای برنامه راهنمایی و مشاوره مدرسه را برعهده دارند. مشاور مدرسه فعالیتهایی در زمینه شناخت و ویژگیها و آسیبهای دانش‌آموزان، راهنمایی و مشاوره فردی و گروهی دانش‌آموزان، اولیای آنها و کارکنان مدرسه را به عهده دارد و در مواقع ضروری، دانش‌آموزان نیازمند را به مراکز مشاوره تخصصی معرفی می‌کند (شفیع‌آبادی، ۱۳۸۷). عسکری و کیانی (۱۳۹۷) در تحقیقی تحت عنوان الگوی معیار صلاحیت حرفه‌ای معلمی در تراز جمهوری اسلامی ایران، صلاحیتهای حرفه‌ای معلمی در کشور را شامل هفت صلاحیت ۱. برنامه‌ریزی و آماده‌سازی برای آموزش ۲. برنامه‌ریزی و طراحی برای یادگیری ۳. مدیریت محیط یادگیری ۴. آموزش اثربخش ۵. مسئولیت سازمانی و توسعه حرفه‌ای ۶. سرمایه اجتماعی و فعالیت فرهنگی ۷. معنویت اخلاق و خداباوری معرفی کردند.

شفیع‌آبادی (۱۳۷۰)، نشان داد که تعهد، علاقه به مشاوره، رازداری<sup>۲</sup>، نظم در کار، آگاهی کامل از اصول مشاوره، تسلط بر کار خود و تجربه علمی و عملی در زمینه مشاوره از جمله مهمترین شایستگی‌های مورد نیاز مشاوران است (به نقل از؛ کاویانی، نوری‌زاده، پورناصح،

قدس میرحیدری، ۱۳۸۱).

حاتمی (۱۳۸۳) مؤلفه‌های صلاحیتهای معلمان و مشاوران را شامل ۱. عملکرد حرفه‌ای: آگاهی از موضوع تدریس، چگونگی تدریس، مدیریت بر یادگیری دانش‌آموزان، ارزیابی منظم پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان و اتخاذ تدابیر لازم، تعهد در برابر توسعه حرفه‌ای خود و ارائه سطح بالای رفتار حرفه‌ای ۲. رفتار شغلی: رعایت مقررات اداری، برخورد مناسب با اولیای دانش‌آموزان و همکاران، انتقال تجربیات به همکاران، پشتکار و جدیت در کار، ابتکار، خلاقیت و نوآوری، انعطاف‌پذیری ۳. رفتار اخلاقی: رعایت ارزشهای دینی ۴. شاخصهای عملکردی: علاقه‌مندی به تعلیم و تربیت، آگاهی از فنون اداره کلاس، شناخت تفاوت‌های فردی دانش‌آموزان، داشتن روحیه همکاری با مدرسه معرفی کرد. دیباواجاری، شفیق‌آبادی، اسمعیلی، کرمی (۱۳۹۲) چهار بعد اصلی شایستگی مشاوران را دانش، عقاید و نگرشها و مهارتها و اقدامات شناسایی کردند. کریمی (۱۳۸۸) مؤلفه‌های اصلی صلاحیتهای حرفه‌ای معلمان را آموزشی، رفتاری - شناختی، توسعه حرفه‌ای، مدیریتی، شخصیتی، فناوری، تدریس، اخلاق حرفه‌ای و فکری معرفی کردند. والی‌اسعدی (۱۳۸۷) ابعاد شایستگی مشاوران را در سه بعد شایستگی اخلاقی، شخصیتی و علمی طبقه‌بندی، و مؤلفه‌هایی نظیر صداقت، ایمان، خشیت الهی، تسلط بر نظریات، تسلط بر فنون، تجربه و مهارت فنی را مؤلفه‌های ضروری مشاور شایسته معرفی کرده است (به نقل از علیزاده، تقی‌پور، رحمانی فیروزجایی، ۱۳۹۶). محمدی (۱۳۸۴) شایستگی‌های مورد نیاز معلمان و مشاوران در عصر دانایی را آشنایی با فناوری اطلاعات و قدرت به کارگیری آن در جریان آموزش، آشنایی با فنون پژوهش، اجرای تحقیق و بهره‌گیری از نتایج آن در عمل، توجه به آموزش و پرورش خلاق و پرورش خلاقیت فراگیران و آشنایی با مهارتهای کلاس‌داری و شیوه‌های تدریس نوین برشمرده است. نعیمی، ابراهیم (۱۳۸۶) مؤلفه‌های شایستگی مشاوران را شامل سواد نظری، سواد بین‌رشته‌ای، تسلط بر فنون، رازداری، متخصص بودن، تجربه کاری و تجربه شخصی، صداقت، خوف و خشیت الهی، شناخت جنسیتی، ایمان، سلیم‌النفس بودن، سلامت روانی، کنترل درونی، رضایت آگاهانه، بینش نسبت به فلسفه هستی معرفی کرد. یوسلیانی (۱۳۹۱)، ۹۸ شایستگی و یا صلاحیت در هفت بعد یا مؤلفه اصلی، شامل پیش‌نیازهای معلم، ویژگیهای شخصی معلم، برنامه‌ریزی و آمادگی، مدیریت و سازماندهی کلاس درس، آموزش یا تدریس، نظارت بر پیشرفت و توان دانش‌آموزان و مسئولیتهای حرفه‌ای شناسایی کرد. در بعد پیش‌نیازهای معلم، داشتن توانایی کلامی برای انتقال مفاهیم به دانش‌آموزان؛ در بعد نظارت بر پیشرفت دانش‌آموزان، توضیح تکالیف به زبان روشن؛

در بعد مسئولیتهای حرفه‌ای، داشتن رفتار و تعامل محترمانه با والدین دانش‌آموزان؛ در بعد برنامه‌ریزی و آمادگی، بیان نتایج درس به زبان روشن؛ در بعد مدیریت و سازماندهی کلاس درس، آماده‌کردن پیشاپیش مواد آموزشی برای استفاده در کلاس؛ در بعد ویژگیهای شخصی معلم، ایجاد فرصتهایی برای موفقیت همه دانش‌آموزان و در بعد آموزش یا تدریس نیز بهره‌گیری از مفاهیم و زبان متناسب با سن و سوابق دانش‌آموزان، مهمترین شایستگی‌هایی شناسایی شده است که معلمان اثربخش باید از آن برخوردار باشند. خسروی (۱۳۹۰) در تحقیقی ۴۰ صلاحیت در دسته‌بندیهای ۱. صلاحیتهای عمومی ۲. تعیین اهداف و انتظارات ۳. جمع‌آوری اطلاعات ۴. تحلیل و تفسیر اطلاعات ۵. طراحی و تولید تکالیف و مداخله ۶ - بازخورد را صلاحیتهای مورد نیاز معلمان و مشاوران معرفی کرد (به نقل از یمنی دوزی سرخابی، رضایت و صادق بیگی، ۱۳۹۵).

کیانی، نوابی‌نژاد و احمدی (۱۳۸۷) مؤلفه‌های اخلاقی و شخصیتی نظیر صداقت، رازداری، رضایت آگاهانه، صلاحیت حرفه‌ای، برونگرایی، متفکر و اجتماعی بودن را مؤلفه‌های ضروری مشاور شناسایی کردند. مطهری (۱۳۷۹) مؤلفه‌های ایمان، راستگویی، تقوا، اصالت، سلیم‌النفس بودن را برای شایستگی‌های مشاوران ارائه کرد. محمودی (۱۳۸۷) سه ویژگی اصلی ۱. ویژگیهای شخصیتی ۲. ویژگیهای مربوط به الگوهای تدریس ۳. ویژگیهای مربوط به اداره کلاس و سازماندهی آموزش را شایستگی‌های مشاوران معرفی کرد. حقایقی زنجانی (۱۳۷۶) مؤلفه‌های صداقت، رازداری، خوف و خشیت الهی، تقوا و ارزشمندی را شایستگی مشاوران از دیدگاه اسلام معرفی کرد. شاه‌محمدی (۱۳۹۳) سه بعد ۱. شغلی ۲. اجتماعی ۳. فردی را ابعاد شایستگی مشاوران معرفی کرد. در این الگو حیطه‌های ۱. تفکر سامانه‌ای ۲. احساس و جهتدهی انگیزشی ۳. اخلاق و ارزشها ۴. عمل ۵. دانش حرفه‌ای گنجانده شده است. حسینی (۱۳۹۳) شایستگی‌های پژوهشی، شایستگی‌های آموزشی، شایستگی‌های نظری و شایستگی‌های ارتباطی را برای مدرسان معرفی کرد. معلوجی‌زاده مهابادی (۱۳۸۰) صلاحیتهای شناختی، حرفه‌ای و عاطفی را معیارهای شایستگی معلمان شناسایی کرده است. فاطمی‌نژاد و حکیم‌زاده (۱۳۹۰) ارتقای دانش تعلیم و تربیت، دانش محتوایی و موضوعی، مهارتها و نگرشهای لازم برای تدریس مؤثر، درک و فهم قوی از رشد و تحول دانش‌آموزان، مهارتهای مؤثر ارتباطی، داشتن تعهدات اخلاقی و توانایی یادگیری مادام‌العمر و روزآمدشدن را شایستگی‌های معلمان و مشاوران برشمردند. بصیری (۱۳۷۹) نیازهای آموزشی مشاوران و دبیران را شامل ۱. فناوری آموزشی و وسایل کمک آموزشی ۲. روانشناسی تربیتی ۳. خدمات مشاوره و اجتماعی ۴. مهارتهای شغلی ۵. ارزشیابی ۶. مدیریت و

برنامه‌ریزی ۷. روابط انسانی معرفی کرد. مرادی (۱۳۸۸) حیطه‌های مهارتی هر مدرس را شامل ۱. صلاحیت و توانایی فنی (علم و مهارت در درس مورد آموزش) ۲. صلاحیت و توانایی حرفه‌ای و (آگاهی از برنامه‌ریزی، ارائه و ارزیابی آموزشی) ۳. صلاحیت شخصی (ویژگیهای شخصی و رفتار مؤثر در فرایند تعلیم و تعلم). معرفی کرد (به نقل از یمنی دوزی سرخابی، رضایت و صادق‌بیگی، ۱۳۹۵). دفتر برنامه‌ریزی و تألیف کتب درسی (۱۳۷۰) و ملکی (۱۳۸۱) شایستگی‌های (صلاحیتهای) حرفه‌ای معلمی را این‌گونه طبقه‌بندی کرده‌اند: صلاحیتهای شناختی: منظور از صلاحیتهای شناختی، مجموعه آگاهیها و مهارتهای ذهنی است که معلم را در شناخت و تحلیل مسائل و موضوعات مرتبط توانا می‌سازد. صلاحیتهای عاطفی: منظور از صلاحیتهای عاطفی، مجموعه گرایشها و علایق معلم نسبت به مسائل و موضوعات مربوط به تعلیم و تربیت است. صلاحیتهای مهارتی: آن بخش از صلاحیتهاست که به مهارتها و تواناییهای علمی معلم در فرایند یادگیری مرتبط می‌شود. شایستگی‌های تأثیرگذاری، شامل آن دسته از تواناییهای علمی معلم است که در نهایت به تغییر مطلوب در بینش، منش و کنش دانش‌آموزان منجر می‌شود. این شایستگی، برآیند شایستگی‌های شناختی، عاطفی و مهارتی است که در فرایند حرفه معلمی از هر معلم توانمند کارا بروز خواهد کرد (به نقل از یمنی دوزی سرخابی، رضایت و صادق‌بیگی، ۱۳۹۵). ادری، حاجی‌زاد، شریعتمداری و سیف نراقی (۱۳۸۹) شایستگی‌های معلمان را شامل علاقه به تدریس، شغل و نقش معلم، علاقه‌مند به دانش‌افزایی و اطلاعات جدید و مطالعه مستمر، آگاهی از فنون، روشها و مهارتهای تدریس و طراحی آموزشی، تسلط به موضوع مورد تدریس، توانایی جذب شاگردان، داشتن ظاهری آراسته، توانایی ایجاد یادگیری در شاگردان، علاقه‌مندی به شاگردان و کار با آنان، برخورداربودن از سلامت جسمانی و ثبات عاطفی و روانی، توانایی ارزیابی کار خود و علاقه‌مند به خودسنجی، دارابودن قدرت بیان و ایجاد ارتباط مؤثر با دانش‌آموزان، برخورداربودن از استعداد معلمی، هوش و حافظه دقت لازم داشتن، داشتن احساس مسئولیت در کار، روحیه همکاری با دیگران، شوخ‌طبع‌بودن، خلاق، مبتکر، نوآوربودن، برخورداربودن از خوش‌خوبی، خوش‌اخلاقی و خوش‌رفتاری با فراگیر و همکاران، عادل‌بودن و رعایت آن هنگام داوری و ارزیابی، آگاه‌بودن به ویژگیهای فراگیران و اهداف و اصول و فنون تعلیم و تربیت آنان، متقی بودن و الگوی شایسته‌ای برای متعلمان قرار گرفتن معرفی کرد. فیض (۱۳۸۹) دانش حرفه‌ای (شامل دانش نظری، تعهد و شایستگی عملی)، یادگیری تمام عمر، دانش معلمی، ویژگیهای اخلاقی، دانش مربوط به دانش‌آموزان و مشکلات یادگیری آنان، دانش نظریه‌ها و راهبردهای



آموزشی، دانش منابع آموزشی و دانش موضوعهای خاص آموزشی را از جمله شایستگی‌های مورد نیاز معلمان و مشاوران برشمرد. چوپانی و کرمی (۱۳۹۸) شایستگی‌های مشاوران را شامل هفت بُعد شایستگی دانشی، بینشی، نگرشی، توانشی، منشی، مهارتها و ویژگیهای اخلاقی دانستند و ۱۲۶ مؤلفه شایستگی را شامل آشنایی با دارودرمانی، الگودهی، خلاصه کردن، مشاهده دقیق، تقسیم مسئولیت، قابدهی دوباره، ایفای نقش، جزئی‌نگر بودن، بازخورد، تعیین اهداف درمانی، تشخیص دفاعهای روانی، امیدبخشی، مهارت انعکاس، ذهن آگاهی، ایجاد امنیت درمانی، مهارت در تصمیم‌گیری، توان ارجاع، مهارت حل مسئله، مهارت رهبری، مهارت در ارتباط‌گیری با کودک، سازماندهی جلسات، شجاعت، همدلی، رعایت اصول اخلاقی، حرفه‌ای مناسب، مهارتهای ارتباطی، خودتعالی، بیطرفی، تکلیف‌دهی، داشتن بلوغ، مهارت در تماس چشمی، احترام به آزادی مراجع، شوخ‌طبعی، تمایز یافتگی، انعطاف‌پذیری، متواضع بودن، مقتدر بودن، پشتکار داشتن، نقدپذیر بودن، منظم بودن، واقعین بودن، زودباور نبودن، مستقل بودن، مسئولیت‌پذیر بودن، متفکر بودن، برونگرایی، خوشبین بودن، صداقت، عزت‌نفس، مهربان بودن، گشاده‌رویی، اعتماد به نفس، سلامت شخصیتی، علاقه اجتماعی، وجدانمندی، اصالت، تعهد، منفعت‌طلب نبودن، خوف و خشیت الهی، ثبات هیجانی، اعتبار، علاقه به مشاوره، دلسوزی، خیرخواه بودن، کمک بدون انتظار برشمردند. ومپولد<sup>۱</sup> (۲۰۰۱؛ به نقل از زور<sup>۲</sup>، ۲۰۱۳) مؤلفه‌های شخصی و میان فردی را برای داشتن مشاوره و روان‌درمانی کارآمد، ضروری دانست و برای فنون بر نتیجه درمان تأثیر کمتری قائل شد. وینبرگ و لوکاندر<sup>۳</sup> (۲۰۱۴) نشان دادند که عوامل موقعیتی، اتحاد درمانی، رابطه، مهارتهای شخصی و میان فردی درمانگر و مشاور، عملکرد مراجعان و عوامل فرا درمانی، عوامل اصلی تعیین‌کننده نتیجه درمانی است. آنها مؤلفه معنویت در جریان درمان را هم شایستگی مشاوران معرفی کردند. نورکراس (۲۰۱۱؛ به نقل از کوری، ۲۰۱۳) معتقد است مشاوران کارآمد باید هویت فردی، اجتماعی و شغلی، و توانایی به‌کارگیری سودمند آنها را داشته باشند؛ یعنی برای خودشان ارزش و احترام قائل هستند و چنین ارزشی را به مراجعان نیز منتقل می‌کنند؛ پذیرای تغییر هستند و هیچ‌گاه نسبت به رفع کمبودها و محدودیتهای خویش کوتاهی نمی‌کنند؛ همواره در جهت تصمیماتی عمل می‌کنند که شکوفایی و تکامل آنها را به دنبال دارد؛

از صداقت، اصالت و خلوص برخوردار هستند؛ حس شوخ طبعی خوبی دارند؛ ادعای کمال مطلق ندارند و براحتی اشتباهات خود را می‌پذیرند و درصدد جبران آن برمی‌آیند؛ نه به‌طور کامل در گذشته زندگی می‌کنند و نه غرق در خیال‌بافیهای معطوف به آینده هستند؛ بلکه آنها عموماً در زمان حال زندگی می‌کنند؛ از تأثیر فرهنگ بخوبی آگاه هستند و ضمن آگاهی از فرهنگ خویش، سعی می‌کنند با شناخت کافی نسبت به فرهنگ فرد مراجع بیشترین میزان خدمت را به وی ارائه کنند؛ علاقه خیلی زیادی به رفاه و آسایش دیگران دارند و در جهت کمک به تأمین آن از هیچ‌گونه تلاشی دریغ نمی‌کنند؛ از مهارت‌های میان فردی مؤثری برخوردار هستند؛ عمیقاً درگیر کارشان می‌شوند و از آن معنا کسب می‌کنند و احساس پوچی و خلأ وجودی نمی‌کنند؛ پرشور و انرژی هستند؛ توانایی مرزبندی جلسات درمانی را به شیوه‌ای انعطاف‌پذیر دارا هستند. جلد، نورکراس و اورلینسکی (۲۰۰۵؛ به نقل از کوری، ۲۰۱۳) از تجربه درمان شخصی توسط مشاور به‌عنوان یکی از مهمترین شایستگی‌های مشاوران یاد کردند. آنها چگونگی برخورد فرد مشاور با ارزشهای خویش، آگاهی از ارزشها، نگرشها، عقاید و رفتارهای خودشان، عدم تحمیل ارزشهای خود بر فرد مراجع، آگاهی از ارزشهای فرد مراجع و هدایت وی به سمت مسیرهایی متناسب با ارزشهای شخصی خویش را ویژگیهای مشاوران برشمردند. گروه استانداردهای حرفه‌ای آموزشی در ایالت کنتاکی امریکا برای آمادگی و ارائه گواهینامه به معلمان، استانداردهای نگاهانه طرحریزی و برنامه‌ریزی آموزشی، ایجاد و حفظ جو یادگیری، اجرای تدریس، سنجش و برقراری ارتباط با نتایج یادگیری، ارزیابی و انعکاس یادگیری و آموزش، همکاری با همکاران، والدین و دیگران، فعالیت در جهت توسعه حرفه‌ای، دانش محتوایی و فناوری آموزشی را معرفی کرده است (به نقل از یمنی دوزی سرخابی، رضایت و صادق‌بیگی، ۱۳۹۵). میچائیل و راگینس (۲۰۱۵) حضور لحظه‌ای در جلسه درمانی را یکی از مهمترین مؤلفه‌های کارآمدی مشاوران در دستیابی به نتایج درمانی مطلوب معرفی کردند. هانتلی (۲۰۰۸) شایستگی‌های معلمان را در سه حوزه دانش حرفه‌ای، عمل حرفه‌ای و تعهد حرفه‌ای تقسیم‌بندی کرده است. دانش حرفه‌ای شامل دانش مربوط به محتوا، شناخت دانش آموز و آگاهی از تدریس و عمل یادگیری است. عمل حرفه‌ای از طراحی یادگیری، ایجاد محیط یادگیری و سنجش و ارزیابی تشکیل شده و تعهد حرفه‌ای نیز دربرگیرنده یادگیری حرفه‌ای، مشارکت، رهبری، ارزشها، ارتباطات و اخلاقیات است. سولانسکی (۲۰۱۰)

نشان داد مشاورانی که قدرت رهبری خوبی دارند از کارآمدی بیشتری در جلسه درمانی برخوردار هستند. کاستر، برکیلمانس، کورتاجن و وایلز<sup>۱</sup> (۲۰۰۵) شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان را در پنج دسته اصلی (دانش تخصصی، صلاحیت رفتاری، پداگوژی، ارتباطات، سازماندهی) تقسیم‌بندی کرده‌اند (به نقل از یوسلیانی، دادجوی و عبدالهی، ۱۳۹۱). از نظر استرانگ<sup>۲</sup> (۲۰۰۲) شایستگی‌های معلمان اثربخش شامل سه بخش دانش، مهارت و گرایش می‌شود. آرکوویتز و وسترا (۲۰۰۹) نشان داد که مهارت در مصاحبه انگیزشی یکی از مهمترین مؤلفه‌های درمانی است که تسلط فرد مشاور بر آن، شایستگی فرد مشاور را در جلسه درمانی تا حد زیادی تضمین می‌کند.

هانتلی (۲۰۰۸) صلاحیت معلمان را در شش دسته آماده‌سازی مناسب، داشتن دانش پایه عمیق برای آسان‌سازی یادگیری، استفاده از راهبردهای مختلف مدیریت رفتار فراگیران، برقراری ارتباط مؤثر با ذی‌نفعان، حرفه‌ای عمل کردن و خودآگاهی طبقه‌بندی کرد. بوزیونلوس، پولیچرونو و کوستوپولوس<sup>۳</sup> (۲۰۱۲) نشان داد که تجربه نظارت و تناسب شخصیتی و داشتن ویژگی‌های شخصیتی نظیر اجتماعی‌بودن در دستیابی به نتایج درمانی موفقیت‌آمیز و شایستگی مشاوران مؤثر است. اوالس (۲۰۰۵) صلاحیتهای تدریس را به چهار حیطه تقسیم می‌کند که عبارت است از داشتن دانش و مهارت پیش‌زمینه، برخورداری از شایستگی فردی، برخورداری از شایستگی سازمانی (به نقل از ایلی، نیک‌خواه فرخانی، صالح‌نیا، ۱۳۹۲). راماسوامی، هونگ و درهر (۲۰۱۴) آشکار کرد مشاورانی که از بینش جنسیتی و فرهنگی برخوردار هستند و در جریان درمان از آن بهره می‌برند، نسبت به دیگر مشاوران، کارآمدتر و موفقتر هستند. بورجس و تیندال (۲۰۱۳) می‌گویند مشخص کردن انتظارات درمانی توسط مشاور نقش تعیین‌کننده‌ای در دستیابی به نتایج مطلوب درمانی دارد. وانگ، هو، هورست و یانگ (۲۰۱۴) نشان داد که تجربه نظارت و سرپرستی یکی از مهمترین مؤلفه‌های شایستگی مشاوران است. براساس دیدگاه کیسی<sup>۴</sup> (۲۰۰۶) توانایی تدریس، مهارتهای مدیریت کلاسی، گسترش تعهد حرفه‌ای، داشتن مطالعات فوق برنامه‌های درسی شایستگی معلمان و مشاوران است (به نقل از یمنی دوزی سرخابی، رضایت و صادق‌بیگی، ۱۳۹۵). لاورنس (۲۰۱۱) نشان داد که رضایت آگاهانه یکی از اصلیتترین مؤلفه‌های تأثیرگذار در دستیابی به نتایج درمانی موفق است. سیلوی<sup>۵</sup> (۲۰۱۱) شایستگی‌های معلمان

1. Caster, Berkilmans, Kortajen & Whiles
2. Strong
3. Bozionelos, Polychroniou & Kostopoulos
4. Kasey
5. Sylvi

انگلیسی‌زبان را در حوزه مهارتی شامل ۱. مهارت‌های یادگیری مادام‌العمر معلمان (۱۵ مورد) ۲. مهارت‌های یادگیری مادام‌العمر در ارتباط با دانش‌آموزان (۱۷ مورد) دسته‌بندی کرده است (به نقل از یمینی دوزی سرخابی، رضایت و صادق‌بیگی، ۱۳۹۵). کویانگ، روگرس، اسپیتزمولر، لین و لین (۲۰۱۴) نشان داد که دو مؤلفه مهم شایستگی مشاوران اولاً تشابه جنسیتی و دوم بیش‌نسبت به جنسیت خویش و جنسیت مخالف است (به نقل از چوپانی، ۱۳۹۸). نتایج تحقیقات مارکز<sup>۱</sup> (۲۰۰۶) مشخص کرد عوامل آموزشی و سواد اطلاعاتی استادان یکی از مهمترین عوامل مؤثر بر ویژگی‌های حرفه‌ای استادان است. (نادری، حاجی‌زاده، شریعتمداری و سیف‌نراقی، ۱۳۸۹). کولین و میلر (۱۹۹۴) نشان دادند که خودافشایی در نتایج درمان تأثیر بسیار زیادی دارد و می‌تواند شایستگی مشاوران باشد (به نقل از چوپانی، ۱۳۹۵). کازانتیزیس و لابی<sup>۲</sup> (۲۰۰۷) نشان دادند که مهارت فرد مشاور در به‌کارگیری مؤلفه تکلیف‌دهی در جریان درمان یکی از مهمترین مؤلفه‌هایی است که دستیابی به نتایج درمانی مطلوب را تضمین می‌کند. جنتری، وبر و ساتری<sup>۳</sup> (۲۰۰۸) نشان دادند یکی از اصلیتزین مؤلفه‌های شایستگی مشاوران، داشتن تجربه نظارت و سرپرستی است. سالیوان<sup>۴</sup> (۲۰۰۴) ۱. مهارت‌های اساسی تدریس ۲. مهارت‌های مدیریت کلاس ۳. تفسیر برنامه درسی ۴. نوشتن طرح درس ۵. نگهداری سابقه کار ۶. استفاده از کتاب درسی ۷. استفاده از محیط محلی برای کمک به تدریس و محتوا ۸. عناصر تعلیم یادگیرنده محور ۹. رویکردهای ارتباطی ساده ۱۰. ساختن وسایل کمک‌آموزشی ۱۱. روشهای تدریس برای چهار مهارت اصلی صحبت کردن، خواندن، نوشتن، گوش کردن شایستگی معلمان است (به نقل از یمینی دوزی سرخابی، رضایت و صادق‌بیگی، ۱۳۹۵). کلارک (۲۰۱۰) به نقل از چوپانی، (۱۳۹۵) نشان داد که مهارت مشاور در به‌کارگیری همدلی در جریان درمان تا حد زیادی دستیابی به نتایج درمانی مطلوب را تضمین می‌کند. گالو (۲۰۰۴) نشان داد که داشتن ویژگی‌های اخلاقی نظیر صداقت، حسن ظن و رازداری از مهمترین مؤلفه‌های اخلاقی شایستگی مشاوران است. هونگ (۲۰۰۹) نشان داد بیشترین تفاوت در صلاحیت مدیریت خطرپذیری، تفکر پیش‌کنشی و تفکر منطقی است که در طول دوره تربیت معلم به اندازه کافی و مورد نیاز حرفه معلمی توسعه داده نشده است. فریم (۲۰۰۳) نشان داد

1. Marks  
2. Kazantizis & Labate  
3. Gentry, Weber & Sadri  
4. Sullivan

که معنویت و دین از جمله عناصر تأثیرگذار بر روند درمانی مشاوران است. ون داما کاران<sup>۱</sup> (۲۰۰۴) شش صلاحیت مورد نیاز معلمان را دانش کارافرینی، توان انطباق با شغل، خودکارآمدی شغلی، تفکر خلاقانه، توانایی شبکه‌سازی، توانایی کار گروهی می‌داند (نادری و همکاران، ۱۳۸۹). فرابر و دولینگک (۲۰۱۱) نشان داد که قدرت تأیید مشاور و توانایی وی برای به‌کارگیری مؤلفه پذیرش نامشروط در جلسات درمانی از مهمترین مؤلفه‌های شایستگی مشاوران است که دستیابی به نتایج درمانی مطلوب را ممکن می‌سازد. دومیترو<sup>۲</sup> (۲۰۱۱) سه بعد شایستگی مشاوران را شایستگی علمی (تسلط نظری بر رویکردهای درمانی فنون)، شایستگی ارتباطی (تسلط بر مهارت‌های ارتباطی ویژه با کودکان) و شایستگی شخصیتی (برونگرایی و اجتماعی‌بودن) برشمرد (به نقل از یمنی دوزی سرخابی، رضایت و صادق‌بیگی، ۱۳۹۵). چن<sup>۳</sup> (۲۰۰۴) شایستگی‌های مشاوران را شامل دانشی / شناختی، رفتاری / شخصی، حرفه‌ای و اخلاقی / ارزشی معرفی کرد. بعد شایستگی‌های دانشی / شناختی شامل فنی، نظری، تخصصی (دانش تخصصی در مورد حرفه)، دانش نهان / تجربی، دانش رویه‌ای (جریانهای اصلی، چگونگی، چطور و چه وقت و...)، دانش زمینه‌ای (سازمانی،؟؟؟بشی؟؟؟، جغرافیایی، ویژه مشتری) و دانش کاربردی (شامل مهارت‌های ساخت، انتقال و مفهوم‌سازی) است. بعد شایستگی‌های رفتاری / شخصی شامل اجتماعی، حرفه‌ای (اعتمادبه‌نفس، پشتکار کنترل هیجان و تنش، مهارت‌های گوش‌دادن، مهارت‌های بین شخصی، همدردی) و بین حرفه‌ای (منطبق‌شدن با رفتار حرفه‌ای) است. بعد شایستگی‌های حرفه‌ای شامل خاص حرفه (طیفی از وظایف خاص حرفه) و مدیریتی، سازمانی، فرایندی (برنامه‌ریزی، نظارت کردن، اجرا، واگذاری اختیار، محاسبه کردن، مدیریت زمان) است. بعد شایستگی‌های اخلاقی / ارزشی شامل مؤلفه‌های شخصیتی (پیروی از قانون، پیروی از دین و پایبندی به اصول اخلاقی، درک نیازها و ارزشهای دیگران)، حرفه‌ای (پایبندی به اصول حرفه‌ای، داشتن وجدان حرفه‌ای، احکام اخلاقی، درک محیطی، آگاهی از حدود شایستگی خود، به روز نگهداشتن خود، احساس مسئولیت درباره پیشرفت تازه واردها) و متاشایستگی‌ها (ارتباطات، خلاقیت، حل مسئله، توسعه شخصی، تیزهوشی، تحلیلگری است. کوماس‌دiaz (۲۰۱۴) آشکار کرد که بیش از ۱۰۰ قومیتهای یکی از مهمترین مؤلفه‌های تأثیرگذار در جلسات درمانی است که تسلط مشاور بر آن تا حد زیادی شایستگی وی را در جلسه

درمانی تضمین می‌کند.

با وجود حضور مشاوران در آموزشگاه‌ها، همان‌گونه که ذکر شد، نتایج تحقیقات متعددی که درباره وضعیت سلامت روانی دانش‌آموزان، پیشرفت تحصیلی، آسیبها و کارهای پرخطر در مدارس مختلف انجام شده، نشان‌دهنده مشکلاتی در این حوزه است که اهمیت و ضرورت طراحی الگوی شایستگی‌های مشاوران نظام تعلیم و تربیت عمومی کشور را تقویت می‌کند. چنانچه شایستگی‌های مشاوران نظام تعلیم و تربیت عمومی کشور مشخص شود، می‌تواند به‌عنوان ملاکها و معیارهای گزینش و استخدام، برنامه‌های آموزشی توانمندسازی، ارزیابی و رتبه‌بندی، تشویق و تنبیه و رهاسازی آنها مورد استفاده قرار گیرد. از سوی دیگر توجه به صلاحیتها و شایستگی‌های شخصیتی، دینی و فرهنگی مشاوران با رویکرد اسلامی و مبتنی بر مبانی دین مبین اسلام، یکی از ضروریاتی است که تاکنون مورد توجه جدی قرار نگرفته است. لازم به توضیح است مرحله اول این تحقیق یعنی استخراج شایستگی‌های مشاوران آموزش و پرورش و ارائه الگوی اولیه با روش کیفی از طریق مصاحبه، توسط نویسندگان همین تحقیق در سال ۹۸ تهیه شد و در مقاله دیگری تحت عنوان "شناسایی شایستگی‌های مشاوران در نظام تعلیم و تربیت عمومی" در فصلنامه تعلیم و تربیت اسلامی در سال ۹۹ به چاپ رسید. این تحقیق به دنبال اعتباریابی آن الگو با روش کمی است؛ لذا مسئله اصلی تحقیق این است که الگوی اعتباریابی شده شایستگی‌های مشاوران نظام تعلیم و تربیت عمومی کشور چگونه است.

برای تحقق این هدف دو سؤال جزئی برای تحقیق به شرح زیر تعریف شد:

۱. مؤلفه‌های اصلی الگوی شایستگی‌های مشاوران نظام تعلیم و تربیت عمومی چیست؟
۲. مؤلفه‌های فرعی الگوی شایستگی‌های مشاوران نظام تعلیم و تربیت عمومی چیست؟
۳. الگوی شایستگی‌های مشاوران نظام تعلیم و تربیت عمومی چه اعتباری دارد؟

### روش پژوهش

این تحقیق از نظر هدف، کاربردی، و از نظر روش توصیفی پیمایشی بود. جامعه آماری پژوهش، مشاوران شاغل در آموزش و پرورش شهر تهران به تعداد ۱۱۴۲ نفر بودند. نمونه آماری ۲۸۸ نفر بودند که با استفاده از جدول مورگان تعیین و به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند. در خوشه اول از بین مناطق ۱۹ گانه آموزش و پرورش تهران، ۱۲ منطقه، تصادفی

انتخاب شد. در این ۱۲ منطقه ۶۵۲ مشاور مشغول خدمت بودند که ۲۸۸ نفر از آنها به صورت تصادفی نظام‌مند به‌عنوان نمونه نهایی تحقیق انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از روش میدانی و ابزار پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد.

یافته‌های تحقیق "شناسایی شایستگی‌های مشاوران نظام تعلیم و تربیت عمومی"، هشت بعد الگوی شایستگی‌های مشاوران را تأیید کرد. از ۱۹۷ مؤلفه فرعی بررسی شده ۴۷ مؤلفه از نظر مصاحبه‌شوندگان با استفاده از آزمون دو جمله‌ای معنی‌دار نشد و حذف شد. در نهایت الگوی اولیه شایستگی‌های مشاوران نظام تعلیم و تربیت عمومی با هشت بعد (مؤلفه اصلی) و ۱۵۰ مؤلفه فرعی مطابق جدول شماره ۱ مورد تأیید خبرگان علمی و سازمانی قرار گرفت. اطلاعات این جدول مبنای تشکیل پرسشنامه محقق ساخته برای اعتباریابی الگوی شایستگی‌های مشاوران نظام تعلیم و تربیت عمومی در این تحقیق قرار گرفت.

جدول ۱. الگوی اولیه شایستگی‌های مشاوران (یافته بخش کیفی تحقیق)

ابعاد	مؤلفه‌های فرعی
دانش	آشنایی با مأموریت آموزش و پرورش، آشنایی با روشهای برنامه‌ریزی آموزشی و درسی، آشنایی با فنون مدیریت کلاس، آشنایی با روشها و فنون تدریس، آشنایی با روشها و فنون ارزشیابی، آشنایی با فناوریهای نوین آموزشی، آشنایی با آسیبهای روانی، اجتماعی و روانی - اجتماعی، آشنایی با روشهای پیشگیری و درمان آسیبهای روانی، اجتماعی و روانی - اجتماعی، آشنایی با مشاوره تحصیلی، شغلی، خانوادگی، گروهی، فردی، کودک و نوجوان، آشنایی با آزمونهای روانشناسی، آشنایی با معنویت و معنویت درمانی، آشنایی با مهارتهای زندگی، آشنایی با ناهنجاریهای رفتاری، آشنایی با مشکلات خانوادگی، آشنایی با فناوری اطلاعات و ارتباطات، آشنایی با روشهای حل مسئله، آشنایی با قوانین و مقررات اداری، دانش فرهنگی و چند فرهنگی
تواناییها	توانایی تشخیص، توانایی مشاوره فردی، گروهی، خانوادگی، تحصیلی، شغلی، کودک و نوجوان، توانایی اجرای آزمونهای روانشناسی، توانایی حل مسئله، توانایی گفتگو، یادگیری مستمر، توانایی تصمیم‌گیری، تفکر تحلیلی، تفکر خلاق، پویایی ذهنی، خودشناسی، خودآگاهی، خودکنترلی، خودافشایی، همدلی، نفوذ معنوی در مراجع، ثبات عاطفی، ثبات هیجانی، ایجاد امید و انگیزش، آرمیدگی، پالایش، تمایز یافتگی، بیطرفی، خودارزیابی
مهارت	برقراری ارتباط مؤثر، مهارتهای بین فردی، گوش دادن فعال، بازخورد دهی، مخاطب‌شناسی، مهارت تشخیص، کارگروهی، مدیریت کلاس و جلسات مشاوره، مهارت مشاوره فردی، گروهی، خانوادگی، تحصیلی، شغلی، کودک و نوجوان، مهارت اجرای آزمونهای روانشناسی، مهارت بهره‌گیری از فن رویارویی در جلسات درمانی، مهارت حل مسئله، مهارت گفتگو، برخورداری از سواد رسانه‌ای و فناوری اطلاعات و ارتباطات، مدیریت زمان، مهارت تدریس، مهارت پژوهش، مهارت ارزشیابی، برنامه‌ریزی آموزشی و درسی

جدول ۱. الگوی اولیه شایستگی‌های مشاوران (یافته بخش کیفی تحقیق)

ابعاد	مؤلفه‌های فرعی
بینش	معتقد و متعهد به مبانی، احکام و عقاید اسلام، معتقد و متعهد به مبانی و ارزشهای فرهنگ ایرانی - اسلامی، معتقد و متعهد به آرمانهای انقلاب، بینش فرهنگی و چند فرهنگی، بینش سیاسی، بینش اجتماعی، بینش اقتصادی، بینش نسبت به باورهای معنوی و ارزشی مراجعان
نگرش	جهتگیری دینی، نگرش علمی، نگرش مثبت به تغییر، روحیه خدمتگزاری، کمک بدون انتظار، عشق و علاقه به شغل مشاوره، نועدوستی، جامع‌نگری، یادگیری مادام‌العمر، نگرش فرهنگی، نگرش چندفرهنگی، نگرش زندگی فعال، پویا و هدفمند
ویژگیهای شخصیتی	ثبات عاطفی، اعتماد به نفس، عزت نفس، برونگرایی، سوابق مثبت خانوادگی، آراستگی ظاهری، کنترل احساسات، ملایمت و نرم‌خویی، استقلال رأی و عمل، تواضع و فروتنی، رفق و مدارا، مردمداری و مردمگرایی، نشاط و سرزندگی در کار، ژرف‌نگری، مشورت جویی و توجه به نظر مختلف، صمیمی بودن، توانایی بیانی فصیح و بلیغ، نکته‌بین و ریزبین بودن، گشاده‌رویی، پرشور و پرنرژی بودن، اصالت خانوادگی، محتاط بودن، منفعت طلب نبودن، مادیگرانی بودن، علاقه‌مندی به حرفه مشاوره، شوخ طبعی
ویژگیهای اخلاقی	خوش خلقی، عدالت خواهی، وفای به عهد، صداقت، سعه صدر، فروتنی، متقی بودن، خیرخواهی، دلسوزی، سلیم النفس، قانونمداری، ارزش‌مداری، خشیت و خوف الهی، آزاد و آزادمنش، وجدان کاری، حسن ظن، کنترل هواهای نفسانی، پرهیز از تحقیر و سرزنش دیگران، پرهیز از لجبایت و تعصب، رازداری، پابندی به موازین اخلاق حرفه‌ای
اعتبار	الگو و نمونه بودن، مسئولیت پذیر بودن، مورد اعتماد بودن، آراستگی ظاهری، مرتبط بودن رشته تحصیلی با حرفه مشاوره، سطح تحصیلات عالی مرتبط، مرجع بودن

برای تعیین اعتبار پرسشنامه از روایی محتوا، روایی صوری، روایی همگرا و واگرا استفاده شد. ضریب الفای کرونباخ پرسشنامه ۰/۹۴۳ و ضریب الفای کرونباخ ترکیبی برای تمامی ابعاد، بیش از ۰/۷۰ بود. برای توصیف داده‌ها از آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار و نمودارها) و برای تحلیل داده‌های کمی ابتدا از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای مقایسه توزیع داده‌های متغیرهای پژوهش با توزیع نرمال و سپس پیشفرضهای آزمون تحلیل عاملی مورد بررسی و کنترل قرار گرفت. برای پاسخ به سؤالات تحقیق از روش تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی استفاده شد. برای تحلیل‌های آماری از نرم‌افزار SPSS 20 و Lisrel 8.8 استفاده شد.

### یافته‌های تحقیق

توصیف داده‌های تحقیق در قالب میانگین و انحراف معیار مؤلفه‌ها انجام شد. یافته‌ها نشان داد در ۳۲ مؤلفه (مؤلفه‌های آشنایی با فنون مدیریت کلاس، آشنایی با روشها و فنون تدریس، آشنایی با روشهای حل مسئله، آشنایی با قوانین و مقررات اداری، خودشناسی، آرمیدگی، پالایش، تمایز



یافتگی، بیطرفی، یادگیری مستمر، توانایی تصمیم گیری، تفکر تحلیلی، تفکر خلاق، پویایی ذهنی، مهارت حل مسئله، مهارت رسانه‌ای و فناوری اطلاعات و ارتباطات، مهارت تدریس، مهارت پژوهش، نگرش مثبت به تغییر، کمک بدون انتظار، نועدوستی، یادگیری مادام‌العمر، سوابق مثبت خانوادگی، استقلال رأی و عمل، رفق و مدارا، صمیمی بودن، محتاط بودن، مادیگرانبودن، متقی بودن، سلیم‌النفس، خشیت و خوف الهی، آزاد و آزادمنشی (میانگین نظر پاسخ‌دهندگان زیر میانگین (۳) و ۱۱۸ مؤلفه بالای میانگین است.

برای تحلیل داده‌های کمی و پاسخ به سؤلهای پژوهش از روش تحلیل عاملی استفاده شد. از تحلیل عاملی اکتشافی برای تعیین تعداد و ماهیت عاملهایی که همپراشی بین متغیرها را توجیه می‌کند و دسته‌بندی (عامل‌بندی) مؤلفه‌ها استفاده شد. سپس این عامل‌بندی با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی مورد تأیید یا رد قرار گرفت. قبل از اجرای تحلیل عاملی پیش‌فرضهای آن به شرح ذیل اجرا شد:

۱. بررسی عادی یا غیرعادی بودن توزیع داده‌ها
۲. بررسی معناداربودن آزمون کرویت بارتلت<sup>۱</sup> که تأییدکننده وجود همبستگی نسبی بین متغیرها برای اجرای تحلیل عاملی است.
۳. کنترل ضریب KMO<sup>۲</sup> که شاخص سنجش کفایت نمونه<sup>۳</sup> برای انجام تحلیل عاملی و استخراج عاملها است.

جدول ۲. بررسی عادی بودن توزیع متغیرها

نتیجه	(sig)	آماره K.S	Most Extreme Differences			متغیر
			منفی	مثبت	قدر مطلق	
توزیع داده‌ها عادی است.	۰/۰۸۵	۰/۷۴۸	-۰/۰۸۱	۰/۱۳۸	۰/۱۶۳	دانش
توزیع داده‌ها عادی است.	۰/۰۹۶	۰/۴۹۰	-۰/۱۰۸	۰/۲۱۴	۰/۲۱۹	توانایی
توزیع داده‌ها عادی است.	۰/۴۲۱	۰/۶۳۲	-۰/۱۴۳	۰/۱۹۶	۰/۱۵۹	مهارت
توزیع داده‌ها عادی است.	۰/۴۲۴	۰/۲۸۳	-۰/۰۹۹	۰/۱۴۲	۰/۲۸۳	بینش
توزیع داده‌ها عادی است.	۰/۱۳۲	۰/۴۹۱	-۰/۱۱۴	۰/۱۰۹	۰/۱۳۳	نگرش
توزیع داده‌ها عادی است.	۰/۰۶۰	۰/۴۸۶	-۰/۰۷۲	۰/۱۷۴	۰/۱۶۷	ویژگیهای شخصیتی
توزیع داده‌ها عادی است.	۰/۴۲۴	۰/۵۵۰	-۰/۰۹۱	۰/۱۴۶	۰/۱۸۹	ویژگیهای اخلاقی
توزیع داده‌ها عادی است.	۰/۶۹۴	۰/۳۶۷	-۰/۱۰۶	۰/۱۵۹	۰/۲۱۰	اعتبار

با توجه به اینکه آماره K-S-Z در سطح ۰/۰۵ P معنادار نیست، توزیع داده‌های تحقیق در ابعاد هشتگانه پژوهش از توزیع عادی پیروی می‌کند و می‌توان از آزمونهای پارامتریک استفاده کرد.

نتایج بررسی معنادار بودن آزمون کرویت بارتلت و شاخص کفایت نمونه‌گیری KMO در جدول ۲ آمده است.

جدول ۳. آزمون بارتلت و شاخص KMO

آزمون کرویت بارتلت			ارزیابی کفایت نمونه‌گیری KMO
سطح معنی‌داری	درجه آزادی	کای اسکوار	
۰/۰۰۱	۲۸۰	۱۰۰۷/۴۱۳	۰/۸۴۱

مقدار شاخص KMO برابر ۰/۸۴۱ است. از آنجا که این مقدار به ۱ نزدیک است، می‌توان گفت تعداد نمونه (تعداد پاسخ‌دهندگان) برای تحلیل عاملی کافی است. هم‌چنین مقدار سطح معنی‌داری آزمون بارتلت برابر (۰/۰۰۱) است که این مقدار از ۰/۰۵ کمتر است که نشان می‌دهد تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار الگوی عاملی مناسب است و فرض شناخته شده بودن ماتریس همبستگی رد می‌شود.

#### الف. تحلیل عاملی اکتشافی

در این پژوهش به منظور ۱. شناسایی رابطه متغیرها و عامل‌بندی آنها (تعیین تعداد و ماهیت عاملها) و ۲. تعیین روایی (اعتبار) سازه‌ای از روش تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد.

#### ۱. تعیین میزان اشتراک متغیرها با عوامل (communalities)

میزان اشتراک، نمایانگر نسبتی از واریانس هر یک از متغیرها است که با دیگر متغیرها مشترک است. در مرحله بعد از چرخش، این میزان نشانگر نسبتی از واریانس هر متغیر است که با عاملهای استخراج شده، تعیین می‌شود. هرچه مقادیر اشتراک استخراج شده بزرگتر باشد، عاملهای استخراج شده، متغیرها را بهتر نشان می‌دهد. یافته‌ها نشان داد در مرحله قبل از چرخش میزان اشتراک مؤلفه‌ها با ابعاد در مورد ۴۵ مؤلفه از ۵۰ درصد کمتر است. در مرحله بعد از چرخش میزان اشتراک مؤلفه‌ها با ابعاد در مورد ۳۲ مؤلفه کمتر از ۵۰ درصد و بقیه مؤلفه‌ها بیش از ۵۰ درصد بود.

## ۲. تعیین تعداد عوامل

برای تعیین تعداد عوامل براساس ملاک کیسرا عمل شد. براساس این ملاک تنها عواملی مورد پذیرش قرار می گیرد که مقدار ویژه آنها از یک بیشتر باشد. بر این اساس هشت عامل، که مقدار ویژه ۱ آنها از یک بیشتر بود، استخراج شد. روش تحلیل عاملی، متغیرهایی را که در تحلیل وارد شده به هشت دسته طبقه بندی کرده است که ۴۹/۱۱۴٪ از واریانس را تبیین کرد. مقدار ویژه و درصد واریانس تبیین شده توسط هر عامل در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴. مقدار ویژه و درصد واریانس تبیین شده توسط هر عامل

Rotation Sums Of Squared Loadin			عاملها
درصد تجمعی واریانس تبیین شده	درصد واریانس تبیین شده	مقادیر ویژه	
۵/۸۴۲	۵/۸۴۲	۶/۳۸	دانش
۱۰/۷۴۷	۴/۶۳۲	۴/۵۹	توانایی
۱۶/۴۸۸	۵/۷۴۱	۶/۴۲	مهارت
۲۵/۹۵۳	۹/۴۶۵	۷/۵۹	بیش
۲۹/۳۰۹	۳/۳۵۶	۴/۳۸	نگرش
۳۲/۹۲۱	۳/۶۱۲	۴/۰۹	ویژگیهای
۳۸/۶۵۶	۵/۷۳۵	۵/۳۸	ویژگیهای
۴۹/۱۱۴	۱۰/۴۵۸	۸/۶۳	اعتبار

مقدار ویژه بیانگر سهم هر عامل از کل واریانس متغیرها است که هرچه مقدار آن بیشتر باشد، نشاندهنده اهمیت بیشتر آن عامل است. براساس جدول عامل اعتبار با ۱۰/۴۵۸ درصد بیشترین سهم و عامل نگرش با ۳/۳۵۶ درصد کمترین سهم را در تبیین کل متغیرها دارد و در مجموع هشت عامل توانسته است ۴۹/۱۱۴ درصد از کل واریانس متغیرها را تبیین کند.

## ۳. تعیین بار عاملی مؤلفه های هر بعد

سومین ملاک و معیار انتخاب متغیرهای قابل قبول در تحلیل عاملی برای باقی ماندن در نتایج پژوهش مقدار بار عاملی است. حداقل بار عاملی قابل قبول در این تحقیق بیش از ۰/۳ در نظر گرفته شد.

جدول ۵. بارهای عاملی مؤلفه‌های بعد دانش و توانایی

عامل (بعد) توانایی		عامل (بعد) دانش	
بار عاملی	گویه	بار عاملی	گویه
۰/۰۸۹	خودشناسی	۰/۶۷۸	آشنایی با مأموریت آموزش و پرورش
۰/۷۲۱	خودآگاهی	۰/۴۱۹	آشنایی با روشهای برنامه‌ریزی آموزشی و درسی
۰/۵۴۲	خودکنترلی	۰/۱۲۸	آشنایی با فنون مدیریت کلاس
۰/۵۳۱	خودافشایی	۰/۲۸۳	آشنایی با روشها و فنون تدریس
۰/۵۵۵	همدلی	۰/۸۳۷	آشنایی با روشها و فنون ارزشیابی
۰/۶۳۲	نفوذ معنوی در مراجع	۰/۴۲۵	آشنایی با فناوریهای نوین آموزشی
۰/۷۳۲	ثبات عاطفی و هیجانی	۰/۶۶۰	آشنایی با آسیبهای روانی، اجتماعی و روانی - اجتماعی
۰/۴۴۳	ایجاد امید و انگیزش	۰/۴۲۱	آشنایی با روشهای پیشگیری و درمان آسیبهای روانی اجتماعی و روانی - اجتماعی
۰/۰۱۸	آرمیدگی	۰/۵۲۷	آشنایی با مشاوره تحصیلی
۰/۱۶۳	بالایش	۰/۵۳۸	آشنایی با مشاوره شغلی
۰/۱۴۹	تمایز یافتگی	۰/۶۴۸	آشنایی با مشاوره خانوادگی
۰/۰۶۵	بیطرفی	۰/۴۶۳	آشنایی با مشاوره گروهی
۰/۸۴۶	توانایی تشخیص	۰/۷۲۴	آشنایی با مشاوره فردی
۰/۷۵۴	توانایی مشاوره فردی	۰/۳۶۴	آشنایی با مشاوره کودک و نوجوان
۰/۶۵۲	توانایی مشاوره تحصیلی	۰/۴۲۹	آشنایی با آزمونهای روانشناسی
۰/۴۱۲	توانایی مشاوره شغلی	۰/۷۳۲	آشنایی با معنویت و معنویت درمانی
۰/۳۶۲	توانایی مشاوره خانوادگی	۰/۳۳۹	آشنایی با مهارتهای زندگی
۰/۴۴۴	توانایی مشاوره گروهی	۰/۸۵۴	آشنایی با ناهنجاریهای رفتاری
۰/۶۵۲	توانایی مشاوره فردی	۰/۶۳۲	آشنایی با مشکلات خانوادگی
۰/۴۶۰	توانایی مشاوره کودک و نوجوان	۰/۴۲۱	آشنایی با فناوری اطلاعات و ارتباطات
۰/۵۰۵	توانایی اجرای آزمونهای روانشناسی	۰/۲۸۳	آشنایی با روشهای حل مسئله
۰/۳۶۲	توانایی گفتگو	۰/۰۹۸	آشنایی با قوانین و مقررات اداری
۰/۷۵۴	توانایی حل مسئله	۰/۴۴۸	دانش فرهنگی و چندفرهنگی
۰/۱۹۰	یادگیری مستمر		
۰/۱۴۶	توانایی تصمیم‌گیری		
۰/۱۰۷	تفکر تحلیلی		
۰/۰۶۷	تفکر خلاق		
۰/۱۳۹	پویایی ذهنی		

براساس نتایج جدول هر یک از عوامل استخراج شده این متغیرها را دارد: عامل اول دانش نامگذاری شد و شامل آشنایی با مأموریت آموزش و پرورش، آشنایی با روشهای برنامه‌ریزی آموزشی و درسی، آشنایی با روشها و فنون ارزشیابی، آشنایی با فناوریهای نوین آموزشی، آشنایی با آسیبهای روانی، اجتماعی و روانی - اجتماعی، آشنایی با روشهای پیشگیری و درمان آسیبهای روانی، اجتماعی و روانی - اجتماعی، آشنایی با مشاوره تحصیلی، شنایی با مشاوره شغلی، آشنایی با مشاوره خانوادگی، آشنایی با مشاوره گروهی، آشنایی با مشاوره فردی، آشنایی با مشاوره کودک و نوجوان، آشنایی با آزمونهای روانشناسی، آشنایی با معنویت و معنویت درمانی، آشنایی با مهارتهای زندگی، آشنایی با ناهنجاریهای رفتاری، آشنایی با مشکلات خانوادگی، آشنایی با فناوری اطلاعات و ارتباطات و دانش فرهنگی و چندفرهنگی است. لازم به ذکر است که مؤلفه‌های آشنایی با قوانین و مقررات اداری، آشنایی با روشهای حل مسئله، آشنایی با روشها و فنون تدریس و آشنایی با فنون مدیریت کلاس به دلیل کم بودن بارعاملی (کمتر از ۰/۳) از الگو حذف شد. مقدار ویژه آن ۶/۳۸ است. عامل دوم توانایی نامگذاری شد و شامل خودشناسی، خودآگاهی، خودکنترلی، خودافشایی، همدلی، نفوذ معنوی در مراجع، ثبات عاطفی و هیجانی، ایجاد امید و انگیزش، آرمیدگی، پالایش، تمایز یافتگی، بیطرفی، توانایی تشخیص، توانایی مشاوره فردی، توانایی مشاوره تحصیلی، توانایی مشاوره شغلی، توانایی مشاوره خانوادگی، توانایی مشاوره گروهی، توانایی مشاوره فردی، توانایی مشاوره کودک و نوجوان، توانایی اجرای آزمونهای روانشناسی، توانایی گفتگو، توانایی حل مسئله، یادگیری مستمر، توانایی تصمیم‌گیری، تفکر تحلیلی و تفکر خلاق است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

جدول ۶. بارهای عاملی مؤلفه‌های بعد مهارت و اعتبار

عامل (بعد) اعتبار		عامل (بعد) مهارت	
بار عاملی	گویه	بار عاملی	گویه
۰/۴۳۰	الگو و نمونه‌بودن	۰/۳۶۵	گوش‌دادن فعال
۰/۳۵۲	مستولیت‌پذیربودن	۰/۴۵۹	مهارت‌های بین فردی
۰/۳۹۷	مورد اعتمادبودن	۰/۲۷۰	مخاطب‌شناسی
۰/۴۹۱	آراستگی ظاهری	۰/۷۱۴	بازخورد دهی
۰/۴۴۹	مرتبط‌بودن رشته تحصیلی با حرفه مشاوره	۰/۵۳۲	برقراری ارتباط مؤثر
۰/۶۱۲	سطح تحصیلات عالی مرتبط	۰/۳۰۶	کارگروهی
۰/۳۱۹	مرجع‌بودن	۰/۴۵۵	مدیریت کلاس و جلسات مشاوره
		۰/۳۶۹	مهارت تشخیص
		۰/۴۸۵	مهارت مشاوره فردی
		۰/۷۵۲	مهارت مشاوره تحصیلی
		۰/۴۱۹	مهارت مشاوره شغلی
		۰/۵۰۱	مهارت مشاوره خانوادگی
		۰/۳۱۱	مهارت مشاوره گروهی
		۰/۳۴۹	مهارت مشاوره فردی
		۰/۷۵۱	مهارت مشاوره کودک و نوجوان
		۰/۴۲۹	مهارت اجرای آزمون‌های روانشناسی
		۰/۵۵۲	مهارت بهره‌گیری از فن رویارویی در جلسات درمانی
		۰/۲۴۱	مهارت حل مسئله
		۰/۴۳۲	مهارت گفتگو
		۰/۰۵۲	مهارت رسانه‌ای و فناوری اطلاعات و ارتباطات
		۰/۱۲۸	مهارت تدریس
		۰/۰۷۳	مهارت پژوهش
		۰/۳۱۶	مهارت ارزشیابی
		۰/۷۵۲	برنامه‌ریزی آموزشی و درسی
		۰/۴۲۱	مهارت مدیریت زمان

عامل سوم مهارت نامگذاری شد و شامل گوش‌دادن فعال، مهارت‌های بین فردی، مخاطب‌شناسی، بازخورد دهی، برقراری ارتباط مؤثر، کارگروهی، مدیریت کلاس و جلسات مشاوره، مهارت تشخیص، مهارت مشاوره فردی، مهارت مشاوره تحصیلی، مهارت مشاوره شغلی، مهارت مشاوره خانوادگی، مهارت مشاوره گروهی، مهارت مشاوره فردی، مهارت مشاوره کودک

و نوجوان، مهارت اجرای آزمونهای روانشناسی، مهارت بهره گیری از فن رویارویی در جلسات درمانی، مهارت گفتگو، مهارت ارزشیابی، برنامه ریزی آموزشی و درسی و مهارت مدیریت زمان است. لازم به ذکر است که مؤلفه های مهارت حل مسئله، مهارت رسانه ای و فناوری اطلاعات و ارتباطات، مهارت تدریس و مهارت پژوهش به دلیل کم بودن بار عاملی کمتر از ۰/۳ از الگوی تحقیق حذف شد.

عامل چهارم اعتبار نامگذاری شد و شامل الگو و نمونه بودن، مسئولیت پذیر بودن، مورد اعتماد بودن، آراستگی ظاهری، مرتبط بودن رشته تحصیلی با حرفه مشاوره، سطح تحصیلات عالی مرتبط و مرجع بودن است.

جدول ۷. بارهای عاملی مؤلفه های بعد ویژگیهای شخصیتی و ویژگیهای اخلاقی

عامل (بعد) ویژگیهای اخلاقی		عامل (بعد) ویژگیهای شخصیتی	
بار عاملی	گویه	بار عاملی	گویه
۰/۳۶۴	خوش خلقی	۰/۴۴۳	ثبات عاطفی
۰/۸۵۴	عدالت خواهی	۰/۱۸۰	سوابق مثبت خانوادگی
۰/۶۳۲	وفای به عهد	۰/۵۰۶	اعتماد به نفس
۰/۳۳۹	صداقت	۰/۳۵۲	عزت نفس
۰/۳۱۸	سعه صدر	۰/۷۶۳	برونگرایی
۰/۴۲۱	فروتنی	۰/۴۲۱	آراستگی ظاهری
۰/۰۴۸	متقی بودن	۰/۶۳۹	کنترل احساسات
۰/۳۶۲	خیر خواهی	۰/۸۴۶	ملاطمت و نرم خوئی
۰/۴۲۹	دلسوزی	۰/۲۱۶	استقلال رأی و عمل
۰/۰۶۵	سلیم النفس	۰/۴۲۱	تواضع و فروتنی
۰/۳۶۲	قانون مداری	۰/۱۷۰	رفق و مدارا
۰/۴۳۰	ارزش مداری	۰/۶۵۲	مردمداری و مردمگرایی
۰/۱۵۸	خشیت و خوف الهی	۰/۴۶۰	نشاط و سرزندگی در کار
۰/۰۸۳	آزاد و آزادمنشی	۰/۵۰۵	ژرف نگری
۰/۵۳۲	مشورت جویی و توجه به نظریات مختلف	۰/۳۶۲	مشورت جویی و توجه به نظریات مختلف
۰/۴۹۳	وجدان کاری	۰/۱۸۶	صمیمی بودن
۰/۶۴۹	حسن ظن	۰/۷۵۴	توانایی بیانی فصیح و بلیغ
۰/۷۲۱	کنترل هواهای نفسانی	۰/۶۵۲	نکته بین و ریزبین بودن
۰/۳۴۹	پرهیز از تحقیر و سرزنش دیگران	۰/۳۱۱	گشاده رویی، انگیزه مند بودن

ادامه جدول ۷. بارهای عاملی مؤلفه‌های بعد ویژگیهای شخصیتی و ویژگیهای اخلاقی

عامل (بعد) ویژگیهای اخلاقی		عامل (بعد) ویژگیهای شخصیتی	
بار عاملی	گویه	بار عاملی	گویه
۰/۷۱۰	پرهیز از لجابت و تعصب	۰/۴۳۲	پرشور و پراثرزی بودن
۰/۶۹۱	رازداری	۰/۶۵۰	اصالت خانوادگی
		۰/۱۸۳	محتاط بودن
		۰/۳۶۲	منفعت طلب نبودن
		۰/۰۳۲	مادیگرانبودن
		۰/۳۶۰	علاقه مندی به حرفه مشاوره
		۰/۴۱۹	شوخ طبعی

عامل پنجم ویژگیهای شخصیتی نامگذاری شد و شامل ثبات عاطفی، اعتماد به نفس، عزت نفس، برونگرایی، آراستگی ظاهری، کنترل احساسات، ملایمت و نرم خویی، تواضع و فروتنی، مردم‌داری و مردم‌گرایی، نشاط و سرزندگی در کار، ژرف‌نگری، مشورت جویی و توجه به نظریات مختلف، توانایی بیانی فصیح و بلیغ، نکته‌بین و ریزبین بودن، گشاده‌رویی، انگیزه‌مند بودن، پرشور و پراثرزی بودن، اصالت خانوادگی، منفعت طلب نبودن، علاقه مندی به حرفه مشاوره و شوخ طبعی است. لازم به ذکر است که مؤلفه‌های سوابق مثبت خانوادگی، استقلال رأی و عمل، رفق و مدارا، صمیمی بودن، محتاط بودن و مادیگرانبودن به دلیل کم بودن بار عاملی کمتر از ۰/۳ از الگوی تحقیق حذف شد.

عامل ششم ویژگیهای اخلاقی نامگذاری شد و شامل خوش خلقی، عدالت خواهی، وفای به عهد، صداقت، سعه صدر، فروتنی، خیر خواهی، دلسوزی، قانونمداری، ارزش‌مداری، مشورت جویی و توجه به نظریات مختلف، وجدان کاری، حسن ظن، کنترل هواهای نفسانی، پرهیز از تحقیر و سرزنش دیگران، پرهیز از لجابت و تعصب و رازداری است. لازم به ذکر است که مؤلفه‌های متقی بودن، سلیم‌النفس، خشیت و خوف الهی و آزاد و آزادمنشی به دلیل کم بودن بار عاملی کمتر از ۰/۳ از الگوی تحقیق حذف شد.



جدول ۸. بارهای عاملی مؤلفه های بعد بینش و نگرش

عامل (بعد) نگرش		عامل (بعد) بینش	
بار عاملی	گویه	بار عاملی	گویه
۰/۳۸۹	جهتگیری دینی	۰/۴۲۱	معتقد و متعهد به مبانی، احکام و عقاید اسلام
۰/۴۷۰	نگرش علمی	۰/۴۴۴	معتقد و متعهد به مبانی و ارزشهای فرهنگ ایرانی - اسلامی
۰/۰۶۳	نگرش مثبت به تغییر	۰/۲۰۹	معتقد و متعهد به آرمانهای انقلاب
۰/۴۷۰	روحیه خدمتگزاری	۰/۳۸۵	بینش نسبت به باورهای معنوی و ارزشی مراجعین
۰/۱۵۷	کمک بدون انتظار	۰/۳۷۴	بینش فرهنگی، بینش چندفرهنگی
۰/۳۱۲	عشق و علاقه به شغل مشاوره	۰/۳۱۵	بینش اجتماعی
۰/۱۲۲	نوعدوستی	۰/۶۱۲	بینش اقتصادی
۰/۴۲۱	جامع‌نگری	۰/۵۲۱	بینش سیاسی
۰/۰۹۹	یادگیری مادام‌العمر		
۰/۳۹۸	نگرش فرهنگی		
۰/۴۸۰	نگرش چندفرهنگی		
۰/۲۷۹	نگرش زندگی فعال، پویا و هدفمند		

عامل هفتم بینش نامگذاری شد و شامل معتقد و متعهد به مبانی، احکام و عقاید اسلام، معتقد و متعهد به مبانی و ارزشهای فرهنگ ایرانی - اسلامی، معتقد و متعهد به آرمانهای انقلاب، بینش نسبت به باورهای معنوی و ارزشی مراجعین، بینش فرهنگی، بینش چندفرهنگی، بینش اجتماعی، بینش اقتصادی و بینش سیاسی است. عامل هشتم نگرش نامگذاری شد و شامل جهتگیری دینی، نگرش علمی، روحیه خدمتگزاری، عشق و علاقه به شغل مشاوره، جامع‌نگری، نگرش فرهنگی، نگرش چندفرهنگی و نگرش زندگی فعال، پویا و هدفمند است. لازم به ذکر است که مؤلفه‌های نگرش مثبت به تغییر، کمک بدون انتظار، نوعدوستی و یادگیری مادام‌العمر به دلیل کم بودن بارعاملی کمتر از ۰/۳ از الگوی تحقیق حذف شد.

#### ب. تحلیل عاملی تأییدی

محاسبه بارهای عاملی مؤلفه‌های باقیمانده در الگوی نهایی

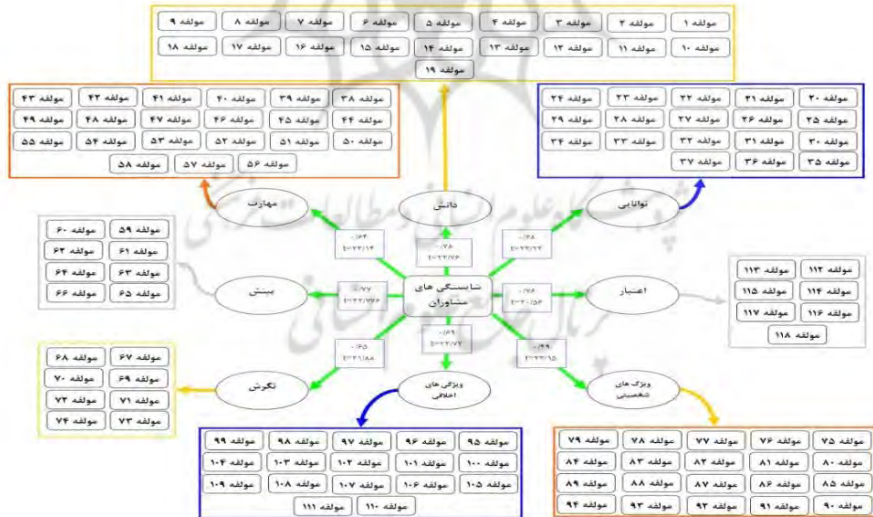
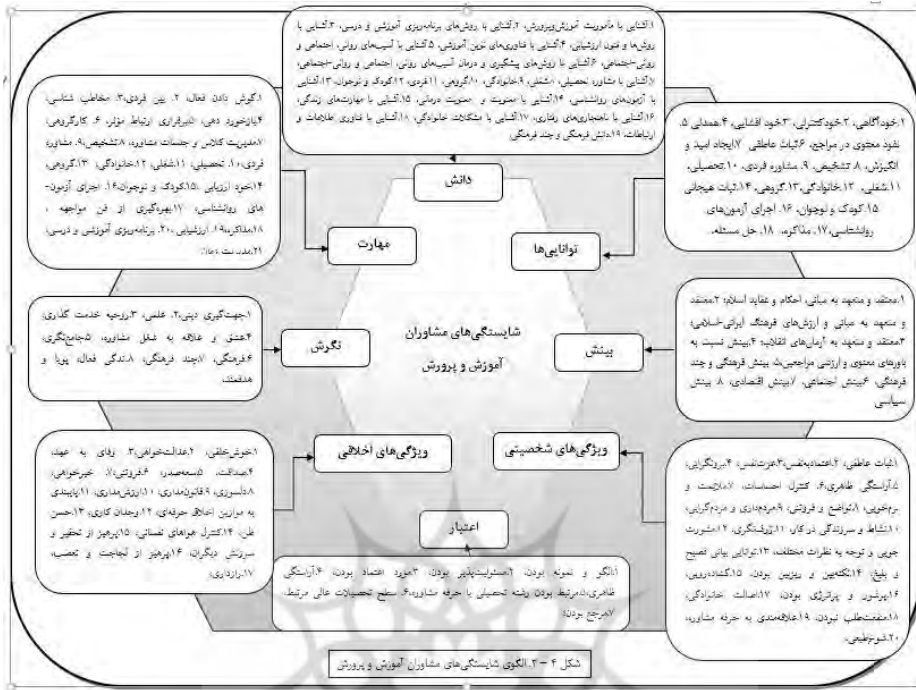
جدول ۹. نتایج سنجش بارهای عاملی

سؤال	بار عاملی	سؤال	بار عاملی	سؤال	بار عاملی	سؤال	بار عاملی
M01	۰/۶۳	M40	۰/۵۱	M79	۰/۷۹	M117	۰/۴۳
M02	۰/۷۲	M41	۰/۵۱	M80	۰/۸۰	M119	۰/۷۷
M05	۰/۸۰	M42	۰/۵۵	M81	۰/۸۴	M121	۰/۷۵
M06	۰/۷۸	M43	۰/۵۰	M82	۰/۸۳	M122	۰/۸۱
M07	۰/۷۵	M44	۰/۵۶	M83	۰/۸۶	M123	۰/۷۶
M08	۰/۸۵	M45	۰/۵۶	M84	۰/۸۱	M124	۰/۴۱
M09	۰/۸۴	M46	۰/۵۰	M85	۰/۷۵	M125	۰/۵۵
M10	۰/۹۱	M52	۰/۸۱	M86	۰/۷۹	M126	۰/۶۹
M11	۰/۸۲	M53	۰/۷۷	M88	۰/۸۰	M127	۰/۷۱
M12	۰/۸۵	M54	۰/۷۵	M90	۰/۷۳	M128	۰/۴۰
M13	۰/۷۶	M55	۰/۸۱	M92	۰/۷۶	M130	۰/۷۸
M14	۰/۸۰	M56	۰/۷۶	M94	۰/۸۲	M131	۰/۴۵
M15	۰/۸۴	M57	۰/۷۹	M95	۰/۷۱	M133	۰/۵۳
M16	۰/۷۵	M58	۰/۸۰	M96	۰/۷۸	M134	۰/۵۰
M17	۰/۸۳	M59	۰/۷۵	M97	۰/۸۲	M137	۰/۴۱
M18	۰/۸۲	M60	۰/۷۲	M99	۰/۷۹	M138	۰/۵۰
M19	۰/۸۰	M61	۰/۷۷	M100	۰/۸۳	M139	۰/۴۷
M20	۰/۷۸	M62	۰/۸۲	M101	۰/۷۸	M140	۰/۵۲
M23	۰/۸۲	M63	۰/۷۶	M102	۰/۷۸	M141	۰/۴۰
M25	۰/۸۰	M64	۰/۷۵	M103	۰/۸۳	M142	۰/۴۸
M26	۰/۷۹	M65	۰/۷۶	M104	۰/۸۰	M143	۰/۶۸
M27	۰/۵۳	M66	۰/۷۴	M106	۰/۷۸	M144	۰/۷۲
M28	۰/۲۴	M67	۰/۷۴	M108	۰/۷۹	M145	۰/۷۷
M29	۰/۵۶	M68	۰/۷۵	M109	۰/۷۶	M146	۰/۸۴
M30	۰/۵۴	M70	۰/۷۵	M110	۰/۷۹	M147	۰/۸۰
M31	۰/۵۲	M74	۰/۷۸	M111	۰/۷۸	M148	۰/۸۵
M36	۰/۵۱	M75	۰/۷۳	M113	۰/۷۸	M149	۰/۸۴
M37	۰/۵۴	M76	۰/۸۵	M114	۰/۷۵	M150	۰/۸۳
M38	۰/۵۵	M77	۰/۸۴	M115	۰/۷۷		
M39	۰/۴۷	M78	۰/۷۵	M116	۰/۷۳		

نتایج جدول ۹ اندازه بارهای عاملی سؤالات پرسشنامه (مؤلفه‌های فرعی) را نشان می‌دهد. نتایج نشان می‌دهد که مؤلفه‌های ۳، ۴، ۲۱ و ۲۲ (مربوط به سازه دانش)؛ ۲۴، ۳۲، ۳۳، ۳۴، ۳۵، ۴۷، ۴۸، ۴۹، ۵۰ و ۵۱ (مربوط به سازه توانایی)؛ ۶۹، ۷۱، ۷۲ و ۷۳ (مربوط به سازه مهارت)؛ ۸۷، ۸۹، ۹۱ و ۹۳ (مربوط به نگرش)؛ ۹۸، ۱۰۵، ۱۰۷، ۱۱۲، ۱۱۸ و ۱۲۰ (مربوط به سازه ویژگی‌های شخصیتی)؛ ۱۲۹، ۱۳۲، ۱۳۵ و ۱۳۶ (مربوط به سازه ویژگی‌های اخلاقی) دارای بار عاملی کمتر از ۰,۳ است و با توجه به اینکه حذف این مؤلفه‌ها به سازه‌های مربوط خللی وارد نمی‌کند از الگو حذف شد و باقی مؤلفه‌ها، الگوی نهایی تحقیق را تشکیل می‌دهد.

#### ترسیم الگوی نهایی تحقیق

با توجه به نتایج این پژوهش، الگوی شایستگی مشاوران نظام تعلیم و تربیت عمومی هشت بعد (مؤلفه اصلی) شامل دانش، توانایی، مهارت، بینش، نگرش، ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های اخلاقی و اعتبار و ۱۱۸ مؤلفه فرعی داشت که الگوی نهایی تحقیق بعد از حذف ۳۲ مؤلفه فرعی در مرحله اعتباریابی کمی در شکل ۴-۱ و ۴-۲ ارائه شده است. با توجه به تعداد زیاد ابعاد و مؤلفه‌ها رسم شکل کامل با نرم‌افزار امکانپذیر نبود؛ لذا با استفاده از خروجی‌های نرم‌افزار، الگوی نهایی، دستی ترسیم شد. الگوی هر کدام از ابعاد با مؤلفه‌های آن جداگانه ترسیم شده است که در ادامه در شکل‌های ۴-۳ تا ۴-۱۲ آمده است



## ج. پاسخ به سؤالهای تحقیق

سؤال اول: ابعاد (مؤلفه های اصلی) الگوی شایستگی های مشاوران نظام تعلیم و تربیت عمومی چیست؟

برای پاسخ به این سؤال، علاوه بر یافته های بخش تحلیل عاملی اکتشافی، که ابعاد (مؤلفه های اصلی) هشتگانه را استخراج کرد برای تأیید الگو با استفاده از الگوسازی معادلات ساختاری، الگوی ابعاد شایستگی های مشاوران در مقادیر استاندارد شده، و الگوی ابعاد شایستگی های مشاوران در مقادیر معناداری  $t$  (شکل ۲) ترسیم شده، و نتایج یافته های الگوی تحقیق در جدول ۱۴ آمده است.

جدول ۱۴. نتایج یافته های الگوی تحقیق

روابط	شاخص ها				
	ضریب مسیر	انحراف استاندارد	مقدار T	سطح معناداری	نتیجه
دانش	۰/۷۸	۰/۳۲	۲۲/۸۶	۰,۰۰۰۰۴	تأیید رابطه
توانایی	۰/۶۸	۰/۲۸	۲۳/۲۲	۰,۰۰۰۰۴	تأیید رابطه
مهارت	۰/۶۴	۰/۴۱	۲۳/۱۴	۰,۰۰۰۰۴	تأیید رابطه
بینش	۰/۷۷	۰/۲۵	۲۲/۷۶	۰,۰۰۰۰۴	تأیید رابطه
نگرش	۰/۶۵	۰/۲۴	۲۱/۸۸	۰,۰۰۰۰۴	تأیید رابطه
ویژگیهای شخصیتی	۰/۴۹	۰/۳۳	۲۳/۱۵	۰,۰۰۰۰۴	تأیید رابطه
ویژگیهای اخلاقی	۰/۶۹	۰/۱۸	۲۲/۷۲	۰,۰۰۰۰۴	تأیید رابطه
اعتبار	۰/۷۶	۰/۲۷	۲۰/۵۶	۰,۰۰۰۰۴	تأیید رابطه

نتایج جدول ۱۴ نشان می دهد که همه ضرایب الگو در سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ به معناداری آماری رسیده است. معناداری ضرایب آماری نشان می دهد که شایستگی های مشاوران از ابعاد (مؤلفه های اصلی) دانش، توانایی، مهارت، بینش، نگرش، ویژگیهای شخصیتی، ویژگیهای اخلاقی و اعتبار، تشکیل شده است. سازه شایستگی های دانش مشاوران با ضریب مسیر ۰/۷۸ بیشترین تبیین را نسبت به متغیر شایستگی های مشاوران دارد؛ به عبارت دیگر، تغییری به اندازه یک انحراف معیار در این سازه موجب ایجاد تغییری به اندازه ۰/۷۸ انحراف معیار در شایستگی های

مشاوران خواهد شد. نتایج نشان می‌دهد که ابعاد الگو از استحکام خوبی برای سنجش شایستگی‌های مشاوران برخوردار است. ابعاد الگو در شکل شماره یک آمده است.

سؤال دوم تحقیق: مؤلفه‌های شایستگی مشاوران نظام تعلیم و تربیت عمومی چیست؟

نتایج جدول ۹، که نتایج سنجش بارهای عاملی است، نشان می‌دهد که از ۲۳ مؤلفه بعد دانش ۴ مؤلفه تأیید نشد و ۱۹ مؤلفه تأیید شد. از ۲۸ مؤلفه بعد توانایی ده مؤلفه تأیید نشد و ۱۸ مؤلفه تأیید شد. از ۲۵ مؤلفه بعد مهارت چهار مؤلفه تأیید نشد و ۲۱ مؤلفه تأیید شد. از هشت مؤلفه بعد بینش همه مؤلفه‌ها تأیید شد. از ۱۲ مؤلفه بعد نگرش چهار مؤلفه تأیید نشد و هشت مؤلفه تأیید شد. از ۲۶ مؤلفه بعد ویژگیهای شخصیتی شش مؤلفه تأیید نشد و ۲۰ مؤلفه تأیید شد. از ۲۱ مؤلفه بعد ویژگیهای اخلاقی چهار مؤلفه تأیید نشد و ۱۷ مؤلفه تأیید شد. از هفت مؤلفه بعد اعتبار تمامی آنها تأیید شد. مؤلفه‌ها و ابعاد تأیید شده در شکل ۲ ارائه شده است.

سؤال سوم تحقیق: الگوی شایستگی‌های مشاوران نظام تعلیم و تربیت عمومی چه میزان از اعتبار برخوردار است؟

برازش الگوی کلی و تک تک الگوهای فرعی و نیز روایی و پایایی الگو در ادامه ارائه شده است. در زیر هر کدام از الگوها در قالب شاخصهای برازش نسبت  $\chi^2 / df$ ، شاخص نیکویی برازش «GFI»، شاخص نیکویی برازش اصلاح، «AGFI» شاخص برازش مقایسه‌ای «CFI» و ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد «RMSEA» محاسبه و ارائه شده است.

در جدول ۱۰ شاخصهای برازش الگوی کلی آزمون شده تحقیق گزارش شده است که با توجه به معیارهایی که برای این کار مطرح کرده‌اند، الگوی آزمون شده کل، برازش مناسبی با داده‌های گردآوری شده دارد.

جدول ۱۰. شاخصهای برازش الگوی کلی پژوهش

شاخص	$\chi^2 / df$	df	CFI	GFI	AGFI	RMSEA
این پژوهش	۲/۷۵	۲۰	۰/۹۲	۰/۹۴	۰/۹۲	۰/۰۷۸
حد قابل پذیرش	۳ تا ۲	-	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۸۰	کمتر از ۰/۰۸

تمامی الگوهای فرعی تحقیق یعنی الگوهای هشتگانه مؤلفه‌های ابعاد دانش، توانایی، مهارت، بینش، نگرش، ویژگیهای شخصیتی، ویژگیهای اخلاقی و اعتبار به همراه جدول ترسیم و برازش آنها بررسی شد و مورد تأیید قرار گرفت که به دلیل حجم زیاد در متن مقاله قرار نگرفت.

روایی (اعتماد)، پایایی (اعتبار) الگوی تحقیق

روایی همگرا و واگرا

برای ارزیابی روایی همگرا از معیار میانگین واریانس استخراج شده ۱ مربوط به متغیرهای مرتبه اول استفاده شد که نتایج این معیار در جدول شماره ۱۱ نشان داده شده است.

جدول ۱۱. نتایج میانگین واریانس استخراج شده متغیرهای مرتبه اول پژوهش

متغیر	دانش	توانایی	مهارت	بینش	نگرش	ویژگیهای شخصیتی	ویژگیهای اخلاقی	اعتبار
AVE	۰/۶۳۹	۰/۵۰۵	۰/۵۴۸	۰/۶۶۵	۰/۵۹۰	۰/۶۸۱	۰/۵۰۸	۰/۶۵۳
جذر AVE	۰/۷۷۹	۰/۷۷۰	۰/۷۴۰	۰/۸۱۵	۰/۷۶۸	۰/۸۲۵	۰/۷۱۲	۰/۸۰۸

ماتریس مقایسه جذر AVE و ضرایب همبستگی سازه‌ها برای این کار یک ماتریس باید تشکیل داد که مقادیر اصلی ماتریس جذر ضرایب AVE هر سازه است و مقادیر کم قطر اصلی ضرایب همبستگی بین هر سازه با سازه‌های دیگر است. این ماتریس در جدول ۱۲ نشان داده شده است.

جدول ۱۲. ماتریس مقایسه جذر AVE و ضرایب همبستگی سازه‌ها

سازه	دانش	توانایی	مهارت	بینش	نگرش	ویژگیهای شخصیتی	ویژگیهای اخلاقی	اعتبار
دانش	۱							
توانایی	۰/۷۰	۱						
مهارت	۰/۶۹	۰/۶۸	۱					
بینش	۰/۶۹	۰/۵۵	۰/۷۲	۱				
نگرش	۰/۶۱	۰/۶۱	۰/۴۸	۰/۷۲	۱			
ویژگیهای شخصیتی	۰/۷۶	۰/۷۰	۰/۶۶	۰/۸۰	۰/۵۹	۱		
ویژگیهای اخلاقی	۰/۷۰	۰/۵۷	۰/۶۳	۰/۵۹	۰/۷۰	۰/۶۵	۱	
اعتبار	۰/۶۲	۰/۵۸	۰/۵۸	۰/۷۹	۰/۷۵	۰/۵۸	۰/۶۵	۱

همان گونه که نتایج جدول ۱۱ و ۱۲ نشان می‌دهد در همه موارد، جذر ضرایب AVE هر سازه از ضرایب همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر بیشتر است که این مطلب حاکی از قابل قبول بودن روایی و اگرای سازه‌ها است.

#### پایایی الگو

برای سنجش پایایی الگو به بررسی پایایی ترکیبی<sup>۱</sup> و آلفای کرون باخ پرداخته شد. ضریب آلفای کرون باخ بیانگر میزان توانایی سؤالات در تبیین مناسب ابعاد مربوط به خود است. هم چنین ضریب پایایی ترکیبی نیز میزان همبستگی سؤالات یک بعد با یکدیگر برای برازش کافی الگوهای اندازه‌گیری را مشخص می‌کند. (طالبی، ۱۳۹۳) نتایج این قسمت در جدول ۱۳ نشان داده شده است.

جدول ۱۳. نتایج پایایی الگو

سازه	تعداد سؤال	آلفای کرون باخ	پایایی ترکیبی (CR)
دانش	۱۹	۰/۷۹	۰/۸۸
توانایی	۱۸	۰/۸۱	۰/۹۱
مهارت	۲۱	۰/۸۰	۰/۸۳
بیش	۸	۰/۸۶	۰/۹۳
نگرش	۸	۰/۸۷	۰/۹۰
ویژگیهای شخصیتی	۲۰	۰/۹۱	۰/۹۵
ویژگیهای اخلاقی	۱۷	۰/۸۵	۰/۹۱
اعتبار	۷	۰/۸۱	۰/۹۲

نتایج جدول ۱۳ نشان می‌دهد که با توجه به مقادیر آلفای کرون باخ و هم چنین پایایی ترکیبی (که همگی برابر یا بیشتر از ۰/۷ است) می‌توان ادعا کرد که الگو از پایایی مطلوبی برخوردار است. همان طور که ملاحظه شد برازش الگوی کلی و تک تک الگوهای فرعی و نیز روایی و پایایی الگو تأیید شد.



## بحث و نتیجه‌گیری

سؤال اول: ابعاد (مؤلفه‌های اصلی) الگوی شایستگی‌های مشاوران نظام تعلیم و تربیت عمومی چیست؟

در پاسخ به این سوال، یافته‌های تحلیل داده‌های تحقیق به انتخاب و تأیید هشت مؤلفه اصلی شایستگی‌های مشاوران نظام تعلیم و تربیت عمومی شامل دانش، تواناییها، مهارتها، ویژگیهای شخصیتی، ویژگیهای اخلاقی، نگرش، بینش و اعتبار منجر شد. مؤلفه‌های اصلی هشتمانه این تحقیق بر یافته‌های تحقیق رضایت (۱۳۹۰)، حسین پور، رضایت و عمادی (۱۳۹۶)، دیانتی و عرفانی (۱۳۸۸)، چیت‌ساز (۱۳۹۰)، ایلی (۱۳۹۳) یمنی دوزی سرخابی (۱۳۹۵)، حسینی (۱۳۹۶)، علیزاده (۱۳۹۶)، عبدالله‌پور (۱۳۹۳)، خراسانی (۱۳۹۲)، چوپانی و کرمی (۱۳۹۸) و رضایت و صادق‌بیگی (۱۳۹۷) منطبق بود. در تبیین این یافته می‌توان گفت که تمامی حوزه‌های شایستگی مورد نیاز مشاوران نظام تعلیم و تربیت عمومی از این هشت حوزه خارج نیست. چنانچه برای یک مشاور شایسته، شاخصها و شایستگی‌های این هشت حوزه مشخص شود، می‌توان با این شایستگی‌ها برای شناسایی و جذب، توسعه شایستگی‌ها، ارزیابی عملکرد، توسعه مسیر شغلی، نظام ارزشیابی و نظام پرداختها استفاده کرد. علاوه بر این در تبیین یافته این سؤال می‌توان گفت که فرایند کمک‌رسانی به مشاوران برای اینکه روندی برنامه‌ریزی شده را طی بکنند و قالب پند و اندرز و یا اطلاع‌رسانی صرف به خود نگیرند، باید مبتنی بر اصول علمی خاصی صورت بپذیرد؛ اصولی که در قالب استانداردهای حرفه‌ای این حوزه و توسط انجمن‌های بزرگ علمی تعیین و مشخص شده است؛ نظیر تسلط بر رویکردهای نظری روان‌درمانی و مشاوره، تسلط بر نظریات یادگیری و آزمونهای روانشناختی، سواد فلسفی، سواد جامعه‌شناختی و... بعد دانشی مشاوره از گستردگی بسیار زیادی برخوردار، و دربرگیرنده انواع مختلفی از مؤلفه‌های علمی است که تسلط حداقلی بر آن برای تبدیل شدن به مشاور شایسته به‌منظور دستیابی به نتایج درمانی مطلوب در جلسه درمانی کاملاً ضروری می‌نمایند. به اعتقاد بیشتر افراد فعال در این حرفه و بنابر دیدگاه‌های نظری در زمینه شایستگی مشاوران، تسلط داشتن بر این بعد از شایستگی مشاوران، لازمه داشتن صلاحیت کافی برای اقتباس این شغل و کمک به مراجعان است. مسلماً مشاوره که در این بعد شایستگی کافی نداشته باشد به هیچ‌وجه توان کمک به مراجعان در جهت رشد و شکوفایی را نخواهد داشت. دومین بُعد شایستگی، بُعد مهارتی شایستگی است. این بعد شامل مهارتهای ارتباطی، مهارتهای

فنی، مهارتهای درون فردی، مهارتهای درمانی و مهارتهای تشخیصی است. مشاوره جدای از اینکه حرفه است، هنر است و تسلط بر آن و کسب شایستگی کامل در زمینه آن، مستلزم کسب برخی مهارتها نظیر گوش دادن فعال، روشن سازی، رویارویی، قضاوت مستدل، مهارتهای بیانی، برخورد درمانی با سکوت، پویا کردن جلسه مشاوره و ... است که بدون آنها شایستگی فرد مشاور و توانایی وی برای غلبه بر مشکلات مراجعان و کمک به توانمندسازی آنها دچار مشکل خواهد شد. بعد دیگر شایستگی مشاوران، که در این پژوهش شناسایی شد، شایستگی های شخصیتی است. در تبیین این بعد می توان گفت، تبحر و شایستگی در هر شغلی به برخی ویژگیهای شخصیتی خاص نیاز دارد. بدیهی است که افرادی که این ویژگیها را داشته باشند، نسبت به کسانی که فاقد این ویژگیها هستند از کارآمدی و شایستگی بیشتری برخوردارند. بعد دیگر شایستگی، که در این پژوهش شناسایی شد، بعد ویژگیهای اخلاقی شایستگی است. مسلماً ویژگیهای اخلاقی برای کسب شایستگی در هر شغلی ضرورت دارد و در کنار دیگر مؤلفهها تضمین کننده شایستگی حرفه ای مشاوران و دیگر حرفه ها است.

سؤال دوم: مؤلفه های فرعی الگوی شایستگی های مشاوران نظام تعلیم و تربیت عمومی چیست؟

در پاسخ به سؤال دوم تحقیق یعنی مؤلفه های فرعی شایستگی های مشاوران، نتایج آزمونهای تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی نشان داد از بین ۱۵۰ مؤلفه فرعی شایستگی ها، ۳۲ مؤلفه معنی دار نشد و از الگو حذف شد و ۱۱۸ شایستگی معنی دار بود و تأیید شد؛ به این صورت که از ۲۳ مؤلفه بعد دانش چهار مؤلفه تأیید نشد و ۱۹ مؤلفه تأیید شد. از ۲۸ مؤلفه بعد توانایی ده مؤلفه تأیید نشد و ۱۸ مؤلفه تأیید شد. از ۲۵ مؤلفه بعد مهارت چهار مؤلفه تأیید نشد و ۲۱ مؤلفه تأیید شد. از هشت مؤلفه بعد بینش همه مؤلفه ها تأیید شد. از ۱۲ مؤلفه بعد نگرش چهار مؤلفه تأیید نشد و هشت مؤلفه تأیید شد. از ۲۶ مؤلفه بعد ویژگیهای شخصیتی شش مؤلفه تأیید نشد و ۲۰ مؤلفه تأیید شد. از ۲۱ مؤلفه بعد ویژگیهای اخلاقی چهار مؤلفه تأیید نشد و ۱۷ مؤلفه تأیید شد. از هفت مؤلفه بعد اعتبار تمامی آنها تأیید شد. مؤلفه ها و ابعاد تأیید شده در الگوی نهایی تحقیق در شکل ۴ - ۱ ارائه شده است.

این یافته ها با یافته های تحقیقات شفیع آبادی و پاشاشریفی (۱۳۸۷)؛ رضایت (۱۳۹۰)؛ چوپانی و کرمی (۱۳۹۸)، شفیع آبادی (۱۳۹۴)؛ حسینیان (۱۳۹۴)؛ سلیمانان و نظری (۱۳۹۲)؛ و اجاری،

شفیع‌آبادی، اسمعیلی و کرمی (۱۳۹۲)؛ حسین‌پور، رضایت و عمادی (۱۳۹۶) چیت‌ساز (۱۳۹۰)، ابیلی (۱۳۹۳) یمنی دوزی سرخابی (۱۳۹۵)، حسینی (۱۳۹۶)، علیزاده (۱۳۹۶)، عبدالله‌پور (۱۳۹۳)، خراسانی (۱۳۹۲)، چوپانی و کرمی (۱۳۹۸) و رضایت و صادق‌بیگی (۱۳۹۷) در برخی از مؤلفه‌ها هماهنگ است. برخی مؤلفه‌ها خاص مشاوران و برخی دیگر خاص مشاوران نظام تعلیم و تربیت عمومی است که پژوهش مشابهی برای مقایسه یافته‌ها با آن وجود نداشت. با توجه به حجم زیاد مؤلفه‌ها تفسیر و تبیین تک‌تک مؤلفه‌های فرعی از حوصله این تحقیق خارج است و تنها به تفسیر و تبیین کلی مؤلفه‌های فرعی شایستگی‌های مشاوران اشاره می‌شود. در تبیین و تفسیر این یافته‌ها می‌توان گفت هر حرفه‌ای با برخی اصول، قواعد، چهارچوبها و ضوابط همراه است که همانند چهارچوب، زمینه اجرای آن را فراهم می‌کند و حرفه مشاوره نیز مسلماً با برخی شایستگی‌های دانشی، نگرشی، بینشی، مهارتی، شخصیتی، اخلاقی و اعتباری همراه است که تسلط و دارا بودن آنها لازمه وارد شدن در حرفه مشاوره و اجرای مشاوره موفق با مراجعان است. شایستگی‌های شناسایی شده در این پژوهش، اصول کلی است که دارا بودن آنها برای تبدیل شدن به مشاور موفق، کاملاً ضروری است. مشاوری که این اصول علمی را دارا نباشد، بی‌گمان شایستگی کافی را برای داشتن این عنوان ندارد؛ حتی در صورت اشتغال در این شغل، موفقیت چندانی در جلسه درمانی به دست نخواهد آورد. علاوه بر آن، واقعیت این است که برنامه‌های جذب، آموزش و توانمندسازی، ارزیابی عملکرد و رتبه‌بندی مشاوران نظام تعلیم و تربیت عمومی با روشهای قدیمی و رویکردهای سنتی، توانایی پاسخگویی به نیازهای تخصصی و حرفه‌ای این شغل در وضعیت فعلی حاکم بر کشور را ندارد که دانش‌آموزان از هر سو مورد تهاجمات فرهنگی، هویتی و اجتماعی قرار گرفته‌اند و با انواع آسیبهای ناشی از تهاجم فرهنگی روبه‌رو هستند. در این وضعیت، مشاوران باید قبل از هر چیز از صلاحیتها و شایستگی‌های دینی و اخلاقی این حرفه برخوردار باشند و در مراحل بعد باید علاوه بر شایستگی‌های عمومی، واجد مجموعه صلاحیتها، مهارتها، تواناییها، دانش تخصصی و حرفه‌ای و به‌طور کلی شایستگی‌های دینی، اخلاقی، شخصیتی، تخصصی، حرفه‌ای و سازمانی لازم باشند. با توجه به یافته‌های این تحقیق پیشنهاد می‌شود نظام تعلیم و تربیت عمومی کشور در گزینش و انتصاب، نگهداری، رهاسازی و طراحی برنامه‌های درسی دوره‌های طولی و عرضی، ارزیابی عملکرد، رتبه‌بندی، حقوق و دستمزد، تشویق و تنبیه و در نهایت توسعه توان و شایستگی‌های مشاوران از شایستگی‌های استخراج شده در این تحقیق استفاده، و در تدوین آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های مربوط از آنها استفاده کند.

در تبیین این یافته می‌توان گفت که مؤلفه‌های دانشی از گستردگی بسیار زیادی برخوردار است که ۱۹ مؤلفه آن در این پژوهش شامل آشنایی با مأموریت آموزش و پرورش، آشنایی با روشهای برنامه‌ریزی آموزشی و درسی، آشنایی با روشها و فنون ارزشیابی، آشنایی با فناوریهای نوین آموزشی، آشنایی با آسیبهای روانی، اجتماعی و روانی اجتماعی، آشنایی با روشهای پیشگیری و درمان آسیبهای روانی، اجتماعی و روانی اجتماعی، آشنایی با مشاوره تحصیلی، شغلی، خانوادگی، گروهی، فردی، کودک و نوجوان، آشنایی با آزمونهای روانشناسی، آشنایی با معنویت و معنویت درمانی، آشنایی با مهارتهای زندگی، آشنایی با ناهنجاریهای رفتاری، آشنایی با مشکلات خانوادگی، آشنایی با فناوری اطلاعات و ارتباطات، دانش فرهنگی و چندفرهنگی، مورد تأیید قرار گرفت.

دسته دیگر از مؤلفه‌های شناسایی شده در این پژوهش، مؤلفه‌های مهارتی بود. در واقع تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش به شناسایی ۲۱ مؤلفه مهارتی منجر شد که خود شامل طبقه‌های اصلی (مهارتهای ارتباطی، مهارتهای فنی، مهارتهای درون‌فردی، مهارتهای درمانی و مهارتهای تشخیصی) است. مؤلفه‌های بُعد مهارتی شامل شایستگی برقراری ارتباط مؤثر، مهارتهای بین فردی، گوش دادن فعال، بازخورد دهی، مخاطب‌شناسی، مهارت تشخیص، کارگروهی، مدیریت کلاس و جلسات مشاوره، مهارت مشاوره فردی، گروهی، خانوادگی، تحصیلی، شغلی، کودک و نوجوان، مهارت اجرای آزمونهای روانشناسی، مهارت بهره‌گیری از فن رویارویی در جلسات درمانی، مهارت گفتگو، مدیریت زمان، مهارت ارزشیابی، برنامه‌ریزی آموزشی و درسی بود. این یافته‌ها با تعدادی از نتایج پژوهشهای کوری (۲۰۱۳)؛ راجرز (۱۹۵۱)؛ رینولدز و لفل، پاترسون (۲۰۰۸)، ترجمه سلیمانیان و نظری، (۱۳۹۲)، کولینز و میلر (۱۹۹۴) به نقل از چوپانی، (۱۳۹۵)؛ شفیع‌آبادی (۱۳۹۴)؛ هایس (۲۰۰۴)؛ حسینیان (۱۳۹۴)؛ حسینی‌بیرجندی (۱۳۸۰)؛ آیوی و آیوی (۲۰۰۶)؛ تام (۲۰۱۲)؛ آرکوویتز و ستر (۲۰۰۹)؛ چوپانی و کرمی (۱۳۹۸) و رضایت و صادق‌بیگی (۱۳۹۷) همخوانی دارد.

دسته دیگر از مؤلفه‌های شناسایی شده در این پژوهش، ویژگیهای شخصیتی بود. در واقع تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش به شناسایی ۲۰ مؤلفه شخصیتی منجر شد که عبارت است از: عاطفی، اعتماد به نفس، عزت نفس، برون‌گرایی، آراستگی ظاهری، کنترل احساسات، ملایمت و نرم‌خویی، تواضع و فروتنی، رفق و مدارا، مردمداری و مردم‌گرایی، نشاط و سرزندگی در کار، ژرف‌نگری، مشورت جویی و توجه به نظریات مختلف، توانایی بیانی فصیح و بلیغ، نکته‌بین و

ریزبین‌بودن، گشاده‌رویی، پرشور و پرانرژی‌بودن، اصالت خانوادگی، منفعت‌طلب‌نبودن، علاقه‌مندی به حرفه مشاوره، شوخ‌طبعی. یافته‌های حاصل در زمینه مؤلفه‌های شخصیتی با نتایج پژوهش‌های شفیع‌آبادی (۱۳۸۷)؛ شارف (۲۰۱۲)؛ کوری (۲۰۱۳)؛ حقایقی زنجانی (۱۳۷۶)؛ بوئن (۱۹۷۸)؛ حسینیان و خدابخشی کولایی (۱۳۹۴)؛ چوپانی و کرمی (۱۳۹۸) و رضایت و صادق‌بیگی (۱۳۹۷) همخوانی دارد که از مؤلفه‌های شخصیتی به‌عنوان یکی از مهمترین ابعاد شایستگی مشاوران یاد می‌کنند و در پژوهش‌های خویش تعداد زیادی از این مؤلفه‌ها را شناسایی کرده‌اند.

دسته بعدی از مؤلفه‌های شناسایی شده در این پژوهش، نگرشی بود. تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش به شناسایی هشت مؤلفه نگرشی منجر شد که عبارت است از: جهتگیری دینی، نگرش علمی، روحیه خدمتگزاری، عشق و علاقه به شغل مشاوره، جامع‌نگری، نگرش فرهنگی، نگرش چندفرهنگی، نگرش زندگی فعال، پویا و هدفمند. یافته‌ها در زمینه مؤلفه‌های نگرشی با نتایج پژوهش‌های کری (۲۰۱۳)؛ پاول و رافائل (۲۰۰۹)، چوپانی و کرمی (۱۳۹۸) و رضایت و صادق‌بیگی (۱۳۹۷) همخوانی دارد که بر اهمیت این مؤلفه‌ها بر شایستگی مشاوران تأکید می‌کنند.

دسته بعدی از مؤلفه‌های شناسایی شده در این پژوهش، مؤلفه‌های توانایی بود. تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش به شناسایی ۱۸ مؤلفه توانایی منجر شد که عبارت است از: توانایی تشخیص، توانایی مشاوره فردی، گروهی، خانوادگی، تحصیلی، شغلی، کودک و نوجوان، توانایی اجرای آزمون‌های روانشناسی، توانایی حل مسئله، توانایی گفتگو، خودآگاهی، خودکنترلی، خودافشایی، همدلی، نفوذ معنوی در مراجع، ثبات عاطفی، ثبات هیجانی، ایجاد امید و انگیزش، خودارزیابی. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های نعیمی (۱۳۸۶)، کری (۲۰۱۳) همخوانی دارد که بر اهمیت این مؤلفه‌ها در تبدیل شدن به مشاور شایسته تأکید می‌کنند.

گروه دیگر از مؤلفه‌های شناسایی شده در این پژوهش، ویژگی‌های اخلاقی بود. در واقع تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش به شناسایی ۱۷ مؤلفه اخلاقی منجر شد که عبارت است از: خوش‌خلق، عدالت‌خواهی، وفای به عهد، صداقت، سعه‌صدر، فروتنی، خیرخواهی، دلسوزی، قانونمداری، ارزش‌مداری، وجدان کاری، حسن ظن، کنترل هواهای نفسانی، پرهیز از تحقیر و سرزنش دیگران، پرهیز از لجباجت و تعصب، رازداری، پابندی به موازین. یافته‌ها در زمینه مؤلفه‌های اخلاقی با نتایج پژوهش‌های حسینیان (۱۳۹۴)؛ چوپانی و کرمی (۱۳۹۸) و رضایت و صادق‌بیگی (۱۳۹۷)؛ گالو (۲۰۰۴)؛ پرلمن و پرلمن (۲۰۰۴)؛ کیانی، نوابی‌نژاد و احمدی (۱۳۸۷)؛ شالکروس (۲۰۱۱) همخوانی دارد که در پژوهش‌های خود مؤلفه‌های اخلاقی را به‌عنوان یکی از اصلی‌ترین

مؤلفه‌های شایستگی مشاوران معرفی، و تعداد زیادی از آنها را شناسایی کرده‌اند. در تبیین مؤلفه‌های شایستگی‌های اخلاقی شناسایی شده در این پژوهش می‌توان گفت که اخلاقیات به‌عنوان یکی از مهمترین موضوعات زندگی بشری بر تمامی وجوه عملکردی ما، چه در سطح فردی و چه در سطح اجتماعی، سایه گسترانیده است، یکی از ابعاد زندگی بشری، که با اخلاقیات آمیخته است و عملکرد مطلوب در آن پایبندی به اصول اخلاقی خاصی را می‌طلبد، مشاغل بشری است که به‌دلیل اهمیتی که موضوع اخلاقیات در آن دارد، سازمانهای خاصی به تدوین اصول اخلاقی حرفه‌ای پرداخته، و اصول اخلاقی هر شغلی را جداگانه مشخص کرده‌اند. شغل مشاوره نیز به‌عنوان یکی از مشاغل عرصه بهداشت و روان، مجموعه‌ای از اصول اخلاقی حرفه‌ای دارد که دارا بودن آن شایستگی مشاوران را تضمین می‌کند. اصول اخلاقی نظیر رازداری، رضایت آگاهانه، صبور بودن، قانونمداری و ... که هر کدام در اداره موفقیت‌آمیز جلسه مشاوره از اهمیتی بلافصل برخوردار است. در نظر بگیریید مشاوره تمامی ابعاد شایستگی یعنی ابعاد علمی، شخصیتی و مهارتی را دارا است، ولی فقط رازداری را به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های بعد اخلاقی ندارد، آیا در مشاوره مطلوب و کارآمد، موفق خواهد بود؟ مسلماً پاسخ خیر است؛ زیرا مراجع اگر احساس بکند مشاور، رازدار نیست از حضور در جلسه درمانی خودداری خواهد کرد و حتی اگر حاضر بشود، مسلماً با احتیاط کامل وارد گفت‌وگو خواهد شد و سعی خواهد کرد که از بیان مطالب اصلی خودداری بکند؛ لذا به‌طور کلی دارا بودن این بعد از ابعاد شایستگی مشاوران برای داشتن مشاوره‌ای توانمند و پربار در کنار دیگر ابعاد ضروری است و نبود آن، موفقیت جلسه درمانی را با خلل و حتی شکست روبه‌رو می‌کند.

از آنجا که خانواده و مدرسه در تربیت نسل آینده و سلامت جامعه نقش بسیار مهمی دارند، ضرورت تعامل و همکاری این دو نهاد برای تحقق این هدف ضروری است. از سوی دیگر، مشاوران در تعامل بین این دو نهاد نقش اساسی و برجسته‌ای ایفا می‌کنند که می‌تواند به تحقق اهداف نظام تعلیم و تربیت عمومی کشور منجر شود؛ چرا که بخشی از وظایف مشاوران، عرضه خدمات مشاوره به خانواده‌های دانش‌آموزان، چه در مسائل دارای ارتباط مستقیم با دانش‌آموزان و مدرسه و چه در دیگر مسائل خانوادگی مرتبط است؛ به‌عنوان مثال مشاوره تحصیلی بدون شناخت وضعیت خانواده و نیز بدون تعامل مشاور با والدین دانش‌آموزان امکانپذیر نیست و اگر هم انجام شود، موفقیت چندانی دربر نخواهد داشت. تعیین شایستگی‌های مشاوران نظام تعلیم و تربیت عمومی به منظور توسعه و رشد کمی و کیفی مشاوران برای تحقق اهداف یاد شده یکی از

عمده‌ترین چالش‌هایی است که در حال حاضر این نظام با آن روبه‌رو است. مشاوران نیز مانند بسیاری دیگر از انسانها در حرفه‌های گوناگون، نیازهای عمده‌ای دارند و برنامه‌های توسعه و توانمندسازی آنها همگام با تحولات جهانی در عصری که عصر دانایی و فناوری اطلاعات نامیده شده است در معرفی و بیان چنین نیازهایی نقش مهمی ایفا می‌کند. با توجه به چنین اهمیتی، طراحی الگویی جامع برای شایستگی‌های مشاوران نظام تعلیم و تربیت عمومی، که دربرگیرنده ابعاد، مؤلفه‌ها، شاخصها و راهبردهای اجرای آن باشد، باید جزو اهداف اصلی نظام تعلیم و تربیت عمومی کشور باشد. به همین منظور در این تحقیق به ابعاد و مؤلفه‌های این الگو پرداخته شده است. شایستگی‌های مشاوران، هشت بعد (مؤلفه اصلی) شامل دانش، تواناییها، مهارتها، ویژگیهای شخصیتی، ویژگیهای اخلاقی، نگرش، بینش و اعتبار دارد. لازم به توضیح است که نتایج، ناشی از رویکرد تلفیقی، جامع و نظام‌مند به شایستگی‌های مشاوران این حوزه است. این رویکرد بر این فرض استوار است که توجه همزمان به تمامی ابعاد شایستگی‌ها موجبات هم‌افزایی و اثربخشی هرچه بیشتر برنامه‌هایی خواهد شد که بر پایه این شایستگی‌ها شکل گرفته است و برای شناسایی و جذب، توسعه شایستگی‌ها، ارزیابی عملکرد، توسعه مسیر شغلی، نظام ارزشیابی و نظام رتبه‌بندی، تشویق و تنبیه مورد استفاده قرار خواهد گرفت.

## منابع

- ایلی، خدایار و نیکخواه فرخانی، صالح‌نیا، منیره (۱۳۹۳)، الگوی شایستگی فروشندگان بیمه برای تحقق مدیریت مبتنی بر شایستگی، نشریه پژوهشنامه بیمه، ش(۳): ۱۱۵.
- بصری، بتول و احمدی، غلامرضا (۱۳۷۹)، بررسی نیازهای آموزشی دبیران علوم اجتماعی دوره راهنمایی و متوسطه به منظور تدوین برنامه‌های ضمن خدمت، مجله دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، ش ۷۹ (۱۸۴): ۴۴ - ۲۷.
- پروچاسکا، جیمز و نورکراس، جان‌سی (۲۰۱۳)، نظریه‌های روان‌درمانی، ترجمه هامایاک آوادیس یانس، تهران: انتشارات رشد.
- چوپانی، موسی (۱۳۹۵)، بررسی اثربخشی برنامه آموزشی مبتنی بر هشت اصل تربیتی پیامبر اکرم(ص) بر رشد اجتماعی کودکان ۵ - ۶ سال، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی تهران.
- چوپانی، موسی و کرمی، مرتضی (۱۳۹۸)، معماری شایستگی‌های مشاوران مراکز مشاوره و خدمات روانشناسی: ارائه الگو مبتنی بر داده‌های کیفی مطالعه موردی: مراکز مشاوره شمیم وابسته به نیروهای مسلح ج.ا.ا، فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی، س دهم، ش ۳۷.

چیت‌ساز، ا. (۱۳۹۰ الف)، الگوی شایستگی مدیران فرهنگی و اجتماعی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور، تهران: وزارت علوم، تحقیقات و فناوری معاونت فرهنگی و اجتماعی - دفتر برنامه‌ریزی اجتماعی و مطالعات فرهنگی.

حاتمی، حسین (۱۳۸۳)، طراحی یک الگوی ارزشیابی عملکرد معلمان دوره ابتدایی، پایان‌نامه منتشر نشده دکترا، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم تحقیقات، تهران.

حسنی، محمد (۱۳۹۳)، ارائه الگویی ساختاری برای ارزیابی شایستگی‌های محوری اعضای هیأت علمی دانشگاه ارومیه: کاربرد فرایند تحلیل سلسله مراتبی، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره ششم، ش ۱۸: ۷۵ - ۵۵.

حسین‌پور، رضا و عمادی، حیدر (۱۳۹۴)، طراحی الگوی شایستگی‌های مداحان و نیازسنجی آموزشی آنها، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه جامع امام حسین (ع).

حسینی، شهیده؛ ابوالقاسمی، محمود؛ یداللهی، جهانگیر و فارسی، مرتضی (۱۳۹۶)، شناسایی شایستگی‌های کارافرینانه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی ایران (مورد مطالعه: دانشگاه شهید بهشتی)، مجله علوم تربیتی، اهواز: دانشگاه شهید چمران، دوره ۲۴، ش ۱: ۱۵۱ - ۱۷۸.

حسینیان، سیمین و خدابخشی‌کولایی، آناهیتا (۱۳۹۴)، مهارت‌های پایه و پیشرفته در مشاوره و رواندرومانی، تهران: انتشارات کمال تربیت.

حسینی‌بیرجندی، مهدی (۱۳۸۰)، اصول و روش‌های راهنمایی و مشاوره، چ سوم، تهران: انتشارات جهار.

حقایقی‌زنجانی، حسین (۱۳۷۶)، صفات و ویژگی‌های مشاور در اسلام. تهران: نشریه مکتب اسلام، ش ۳. الحیاء، ج ۱، ۱۹۹.

خراسانی، اباصلت؛ شمس مورکانی؛ غلامرضا و شکوهی، فرشته (۱۳۹۲)، شناسایی شایستگی آموزشی استادان خلبان شرکت هواپیمایی ماهان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت و برنامه‌ریزی آموزش عالی، تهران: دانشگاه شهید بهشتی.

دوکانه‌ای‌فرد، فریده؛ شفیق‌آبادی، عبدالله و پاشا شریفی، حسن (۱۳۸۷)، بررسی ویژگی‌های شخصیتی و صلاحیت‌های علمی و حرفه‌ای مشاوران موفق از دیدگاه جامعه مشاوران استان تهران و شهرستان‌های آن، فصلنامه نوآوری‌های مدیریت آموزشی اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی، دوره ۳، ش ۲ مسلسل ۱۰: ۴۳ - ۶۱.

دیانتی، محمد و عرفانی، مریم (۱۳۸۸)، شایستگی؛ مفاهیم و کاربردها، ماهنامه تدبیر، ش ۲۰۶: ۱۴ - ۱۹.

دیباواجاری، مریم؛ شفیق‌آبادی، عبدالله؛ اسمعیلی، معصومه و کرمی، ابوالفضل (۱۳۹۲)، مقایسه صلاحیت‌های مشاوره چندفرهنگی مشاوران قومیت‌های مختلف شهر تهران در ابعاد دانش، آگاهی و مهارت، پژوهش در سلامت روانشناختی، دوره ششم، ش (۳): ۴۰ - ۴۹.

رضایت، غلامحسین (۱۳۹۰)، طراحی الگوی شایستگی‌های رؤسای دانشگاه‌های دولتی ایران، پایان‌نامه دکتری، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید بهشتی.



- رضایت، غلامحسین و صادق‌بیگی، منیژه (۱۳۹۷)، تدوین الگوی شایستگی‌های دبیران دبیرستانهای دولتی ایران، **فصلنامه نوآوریهای آموزشی**، ش ۶۵: ۷۵ - ۱۰۴.
- رضایت، غلامحسین؛ یمنی دوزی سرخابی، محمد؛ کیامنش، علیرضا و نوه ابراهیم، عبدالرحیم (۱۳۹۰)، طراحی الگوی شایستگی‌های رؤسای دانشگاه‌های دولتی ایران، **فصلنامه آموزش عالی ایران**، ش ۴ (۱): ۴۷ - ۸۴.
- رضایت، غلامحسین؛ یمنی دوزی سرخابی، محمد؛ کیامنش، علیرضا و نوه ابراهیم، عبدالرحیم (۱۳۹۰)، معماری الگوهای شایستگی: ارائه چهارچوب مفهومی، **فصلنامه پژوهشهای مدیریت منابع انسانی**، ش ۳ (۱۰): ۸۲ - ۴۹.
- سلیمانیان، علی‌اکبر و نظری، علی‌محمد (۱۳۹۲)، **فنون و فرایند مشاوره: رویکرد یکپارچه چندنظریه‌ای**، تهران: نشر علم.
- شاه‌محمدی، نیره (۱۳۹۳)، تربیت معلم آلمانی؛ جایگاه شایستگی حرفه‌ای معلمان در آلمان، **فصلنامه رشد معلم**، ش ۲۸۴: ۴۲ - ۴۴.
- شفیع‌آبادی، عبدالله (۱۳۸۷)، **مقدمات راهنمایی و مشاوره: مفاهیم و کاربردها**، تهران: رشد.
- شفیع‌آبادی، عبدالله (۱۳۹۴)، **روشها و فنون مشاوره**، چ پانزدهم، تهران: کتاب فکرنو.
- شورای عالی انقلاب فرهنگی (۱۳۹۰)، **مبانی نظری تحول بنیادین در نظام تعلیم و تربیت جمهوری اسلامی ایران**، تهران: شورای عالی انقلاب فرهنگی.
- طالبی، سعید (۱۳۹۳)، تحلیل عاملی تأییدی راهی به سوی دستیابی به روایی سازه، **مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی**، ش ۱۴ (۱۱): ۱۰۲۰ - ۱۰۲۴.
- عبدالله‌پور، بیت‌الله؛ بختیاری، حسن و بازرگانی، محمد (۱۳۹۳)، **طراحی الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران و فرماندهان مراکز آموزش عالی سپاه**، رساله دکتری دانشگاه جامع امام حسین (ع).
- عسکری متین، سجاد و کیانی، غلامرضا (۱۳۹۷)، الگوی معیار صلاحیت حرفه‌ای معلمی در تراز جمهوری اسلامی ایران، **فصلنامه علمی - پژوهشی تعلیم و تربیت**، ش ۳۴ (۲): ۹ - ۳۰.
- علیزاده، ابراهیم؛ تقی‌پور، ابراهیم و رحمانی فیروزجایی، رضوانه (۱۳۹۶)، **طراحی الگوی شایستگی‌های مورد نیاز مشاوران مدارس**، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مشاوره مدرسه، تهران: دانشگاه شهید بهشتی.
- فاطمی‌نژاد، نجم‌الدین و حکیم‌زاده، رضوان (۱۳۹۰)، **بررسی تطبیقی برنامه‌های ارتقای صلاحیتهای حرفه‌ای معلمان در ایران و ژاپن**، تهران: پژوهشکده سیاستگذاری علم، فناوری و صنعت.
- فیض، مهدی و بهادری‌نژاد، مهدی (۱۳۸۹)، الگوی شایستگی حرفه‌ای دانش‌آموختگان دانشکده‌های مهندسی نظام آموزش عالی ایران مورد پژوهی: دانش‌آموختگان دانشگاه صنعتی شریف، **فصلنامه آموزش مهندسی ایران**، دوره: ۱۲، ش ۴۶.
- کاویانی، حسین؛ نوری‌زاده، مریم؛ پورناصح، مهرانگیز و قدس میرحیدری، سیمین (۱۳۸۱)، **جایگاه مشاوران مدارس و موانع مشاوره، فصلنامه تازه‌های علوم شناختی**، س چهارم، ش ۱: ۶۷ - ۸۲.

- کریمی، یوسف (۱۳۸۸)، *نگرش و تغییر نگرش*، چ چهارم، تهران: نشر ارسباران.
- کوری، جرال (۲۰۱۳)، *مورد پژوهی در مشاوره و روان درمانی*، ترجمه شفیع آبادی، عبدالله و حسینی، بیتا، تهران: انتشارات جنگل.
- کیانی، اردشیر؛ نوابی نژاد، شکوه و احمدی، خدابخش (۱۳۸۷)، *ویژگیهای شخصیتی و رعایت اخلاق حرفه‌ای در مشاوران و روانشناسان، مجله اندیشه و رفتار*، دوره دوم، ش ۸: ۷۹ - ۹۰.
- گلدنبرگ، ایرنه و گلدنبرگ، هربرت (۲۰۱۵)، *نظریات خانواده و خانواده درمانی*، ترجمه شاهی براهوتی، تهران: انتشارات نشر روان.
- محلوجی زاده مهابادی، محمدحسین (۱۳۸۰)، *بررسی معیارهای شایستگی معلمان از نظر مدیران و معلمان دوره ابتدایی شهرستان کاشان*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان.
- محمودی، ج (۱۳۸۴)، *مهارتهای مورد نیاز معلمان در عصر دانایی*، مجموعه مقالات برگزیده همایش معلم در عصر دانایی، اصفهان: سازمان آموزش و پرورش، ص ۱۴۹ - ۱۶۶.
- محمودی، امیرحسین (۱۳۸۷)، *شایستگی‌های حرفه‌ای معلم اثربخش*، فصلنامه علمی پژوهشی مدارس، س اول، ش ۱: ۸۶ - ۸۸.
- مطهری، محمدرضا (۱۳۷۹)، *مشاوره و راهنمایی از دیدگاه اسلام*، قم: مرکز انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم: ۱۷۰ - ۱۷۶.
- نادری، عزت‌الله؛ حاجی‌زاد، محمد؛ شریعتمداری، علی و سیف نراقی، مریم (۱۳۸۹)، *بررسی و مقایسه مهارتهای حرفه‌ای معلمان دروس علوم پایه و علوم انسانی دوره راهنمایی شهرستان بهشهر به منظور ارائه روشهای ارتقای کیفی این مهارتها، تحقیقات مدیریت آموزشی*، ش ۶ (۲۲): ۷۵ - ۹۶.
- نعیمی، ابراهیم (۱۳۸۶)، *بررسی اصول و فنون مشاوره اسلامی از دیدگاه قرآن و روایات*، رساله دکتری، دانشگاه علامه طباطبایی.
- یمنی دوزی سرخابی، محمد؛ رضایت، غلامحسین و صادق‌بیگی، منیژه (۱۳۹۵)، *تدوین الگوی شایستگی‌های دبیران دبیرستانهای دولتی ایران*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت و برنامه‌ریزی آموزش عالی، تهران: دانشگاه شهید بهشتی.
- یوسلیانی، غلامعلی؛ دادجوی توکلی، عطیه و عبدالهی، بیژن (۱۳۹۳)، *شناسایی و اعتبارسنجی شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان اثربخش*، تهران: فصلنامه نوآوریهای آموزشی، ش ۱۳ (۴۹): ۲۵ - ۴۸.

Arkowitz, H., Westra, H. A. (2009). Introduction to the special series on motivational interviewing in the treatment of psychotherapy. *Journal of clinical psychology*, 65(11), 1149-1155.

Bowen, M. (1978). **Family therapy in clinical practice**. New York: Jason Aronson.

Bozionelos, N., Bozionelos, G., Polychroniou, P., & Kostopoulos, K. (2012). Mentoring receipt and personality: Evidence for non-linear relationships. **Journal of Business Research**, 43, 173-192.

- chen.J Zhu &Xie.Y.H; (2004). Measuring Intellectual Capital: a view model and empirical study. **Journal of Intellectual Capital**; Vol. 5, No.1.
- Comas-diaz, L. (2014). The future of psychotherapy with ethnic minorities. **Journal of Psychotherapy**, 29(1), 88-94.
- Farber, B. A., Dooling, E. M. (2011). **Positive regard and affirmation**. In J.C. Norcross (ED), *Psychotherapy relationship that work: Evidence-based responsiveness* (2<sup>nd</sup> ed., pp. 168-186). New York: Oxford university press.
- Frame, M. W. (2003). **Integrating religion and spirituality into counseling: A comprehensive approach**. Belmont, CA: Books /Cole, Cengage Learning.
- Gallo, G. (2004). Operation Research and Ethics: Responsibility, Sharing and cooperation. **European Journal of Operational Research**. 153 (2), 468 \_ 478.
- Gentry, W. A., Weber, T. J., & Sadri, G. (2008). Examining career-related mentoring and managerial performance across cultures: A multilevel analysis. **Journal of Vocational Behavior**, 72, 241–253.
- Hayes, J. A. (2004). Therapist know thyself: Recent research on countertransference. **Psychotherapy Bulletin**, 39(4), 6-12.
- Hong-huaa, Xu.Yan-huab, Wang. (2009). Training system design for middle-level manager in coal enterprises based on post competency model. The 6th International Conference on Mining Science & Technology, **Published by Elsevier B.V** Open access under CC BY-NC-ND license
- Huntly, H. (2008). **Teachers Work: Beginning Teachers Conceptions of Competence**. The Australian Educational Researcher, 35(1): 125-145.
- Ivey, A. E., Ivey, M. B. (2006). **Basic attading skills Microtraing Associates Inc.** (3th ed.).
- Kazantzis, N., Labate, L. (2007). **Handbook of homework assignments in psychotherapy: Research, practice, prevention**. New York: Springer.
- Lawrence, DJ. (2011). Human Subject Research: Reporting Ethics Approval and Informed Consent In 3 Chiropractic Journals. **Journal of Manipulative and Physiological Therapeutics**. 34 (9), 627 \_ 633.
- Michael, S. O. (2015). In search of universal principles of higher education management and applicability to Moldavian higher education system. *International Journal of Educational Management*, 18(2), 118-137.
- Perlman, D., Perlman, S.(2004). **Ethics in clinical research a history of human subject protection and practical implementation of ethical standards**. Retrieved July12, 2011, From <http://www.socra.org/pdf/200405> \_ Ethics \_ clinical \_ Research \_ History.pdf.
- Rogers, C. (1951). **Client-centered therapy**. New York:Houghton Mifflin.
- Shallcross, L. (2011). Taking care of yourself as a counselor. **Counseling Today**, 53(7), 30-37.
- SHarf, R. S. (2012). **Theories of psychotherapy and counseling: Concept and cases**. Belmont, CA: Brooks/Cole, Cengage Learning.
- Solansky, S. T. (2010). The evaluation of two key leadership development program components: Leadership skills assessment and leadership mentoring. **Journal of The Leadership Quarterly**, 21, 675–681.
- Stronge, J.(2002). **Qualities of Effective Teacher, Alexandria, VA:Assosiation for supervision and curriculum Development**.

- Tomm, K. M. (2012). One perspective on the milan approach: Part I. Overview of development, theory, and practice. **Journal of Material and family therapy**, 10, 113-125.
- Weinberg, F. G., & Locander, W. B. (2014). Advancing workplace spiritual development: A dyadic mentoring approach. **Journal of The Leadership Quarterly**, 25, 391-408.
- Zur, O. (2013). **Boundaries in psychotherapy: Ethical and clinical** explorations. Washington, DC: American psychological Association.

