

Identifying the Competencies of Counselors in the Public Education System with an Islamic Approach

Maryam Naseri¹ | Reza Hosseinpour² | Abdollah Shafiabadi³

Research Paper

Received:
12 January 2020
Accepted:
14 August 2022
P.P: 11-57

ISSN: 2251-6972
E-ISSN: 2645-5196



Abstract

The aim of the current research was to determine the qualifications of consultants in the country's public education system. In terms of the purpose of this research, it was a developmental type of research and in terms of the method, it was a qualitative research that was conducted using thematic analysis and structured interviews. The statistical population of the research consisted of 54 people including (19 people of the directors of consulting groups of the nineteen educational districts of Tehran and 35 people of Farhangian University and educational consultants of Tehran with doctoral education). The research sample for the structured interview was 18 people from the statistical population of the research who were selected in a targeted manner. The library method was used in order to review the literature, background and upstream documents in the field of education and the field method was used in order to collect the opinions of the qualitative sample members. The data collection tool in the library section was FISH and in the field section was structured interview. Content validity (content validity and face validity) was used to determine the validity of the structured interview tool. In this work, the opinions of the research guiding group and six professors of the university were used and the questions with problems were corrected. Frequency tables and graphs were used to describe the research data, and binomial test was used to check the significance of the frequency of the interviewees' opinions. The findings of the literature review and interview analysis were the 8 main components of the competencies of educational consultants, including knowledge, abilities, skills, personality traits, moral traits, attitude, insight, and credibility, which were confirmed at a significance level of 0.05. they got. Among the 197 sub-components of competencies extracted from the literature and research background, after obtaining the opinions of the interviewees, 150 sub-components were confirmed with a two-sentence test at a significance level of 0.05, and 47 sub-components were not significant and were rejected.

Keywords: Competency, Main Component, Secondary Component, Consultant, Education and Training, Islamic Approach.

DOR: 20.1001.1.22516972.1401.30.56.1.0

1. Graduated with a doctorate degree in counseling, Science and Research Department, Islamic Azad University, Tehran, Iran.
2. Corresponding Author: Assistant Professor, Educational Sciences, Imam Hossein University, Tehran, Iran.
3. Professor, Counseling Department, Allameh Tabatabai University, Tehran, Iran.



شناسایی شایستگی‌های مشاوران در نظام تعلیم و تربیت عمومی با رویکرد اسلامی

مریم ناصری^۱ || رضا حسین پور^۲ || عبدالله شفیع آبادی^۳

چکیده

هدف پژوهش حاضر، تعیین شایستگی‌های مشاوران نظام تعلیم و تربیت عمومی کشور بود. این پژوهش از نظر هدف از نوع تحقیقات توسعه‌ای و از نظر روش جزو پژوهش‌های کیفی بود که با استفاده از روش تحلیل مضمون و مصاحبه ساختاریافته انجام شد. جامعه آماری پژوهش، تعداد ۵۴ نفر شامل (مدیران گروه‌های مشاوره مناطق نوزده‌گانه آموزش و پرورش شهر تهران به تعداد ۱۹ نفر و اساتید دانشگاه فرهنگیان و مشاوران آموزش و پرورش شهر تهران با تحصیلات دکتری به تعداد ۳۵ نفر) بود. نمونه تحقیق برای مصاحبه ساختاریافته تعداد ۱۸ نفر از جامعه آماری پژوهش بود که با شیوه هدفمند انتخاب شدند. از روش کتابخانه‌ای به منظور بررسی ادبیات، پیشینه و اسناد بالادستی حوزه تعلیم و تربیت و از روش میدانی به منظور گردآوری نظرات اعضای نمونه کیفی بهره گرفته شد. ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کتابخانه‌ای، فیش و در بخش میدانی مصاحبه ساختاریافته بود. برای تعیین اعتبار ابزار مصاحبه ساختاریافته از اعتبار محتوایی (روایی محتوا) و روایی صوری) استفاده شد. در این کار از نظرات گروه هدایت‌کننده تحقیق و شش نفر از اساتید دانشگاه استفاده و سؤالات دارای اشکال، اصلاح شدند. برای توصیف داده‌های تحقیق از جداول فراوانی و نمودارها و برای بررسی معنی‌داری فراوانی نظرات مصاحبه‌شوندگان از آزمون دو جمله‌ای استفاده شد. یافته‌های حاصل از بررسی ادبیات و تحلیل مصاحبه‌ها، ۸ مؤلفه اصلی شایستگی‌های مشاوران آموزش و پرورش شامل دانش، توانایی‌ها، مهارت‌ها، ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های اخلاقی، نگرش، بینش و اعتبار بود که در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ مورد تأیید قرار گرفتند. از بین ۱۹۷ مؤلفه فرعی شایستگی‌های استخراج شده از ادبیات و پیشینه تحقیق پس از اخذ نظرات مصاحبه‌شوندگان تعداد ۱۵۰ مؤلفه فرعی با آزمون دو جمله‌ای در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ مورد تأیید قرار گرفته و ۴۷ مؤلفه فرعی معنی‌دار نشده و رد شدند.

کلیدواژه‌ها: شایستگی؛ مؤلفه اصلی؛ مؤلفه فرعی؛ مشاور؛ تعلیم و تربیت؛ رویکرد اسلامی.

۱. دانش آموخته دکتری رشته مشاوره، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

Hosseinian@alzahra.ac.ir

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

۳. استاد، گروه مشاوره، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

مقدمه

امروزه در جهان پیشرفته، آموزش و تربیت مبتنی بر شایستگی در سطوح گوناگون از جمله تعلیم و تربیت عمومی و عالی، انواع آموزش‌های حرفه‌ای و تخصصی به‌طور گسترده در حال اجرا است. از طرف دیگر، در انواع سازمان‌ها اعم از آموزشی-تربیتی، بهداشتی-درمانی، بازرگانی و تجاری و سایر سازمان‌های دولتی و خصوصی، مدیریت مبتنی بر شایستگی و مبنای قرار دادن مدل‌های شایستگی در همه فرایندهای سازمانی به‌ویژه در حوزه‌های مشاوره و راهنمایی از برنامه‌های جدی و اساسی سازمان‌های پیشرو و موفق است.

معلمان و مشاوران در رأس ارکان و عناصر نظام تعلیم و تربیت قرار می‌گیرند؛ زیرا یکی از کارگزاران اصلی تعلیم و تربیت به‌شمار می‌آیند و اهداف متعالی نظام تعلیم و تربیت کشور با حضور و با واسطه آنان با کیفیت بیشتری تحقق می‌پذیرد؛ لذا انتخاب، جذب، آموزش و نگهداشت مشاوران شایسته و کارآمد یکی از اساسی‌ترین نیازهای نظام تعلیم و تربیت عمومی کشور است. در راستای رسیدن به این نیاز اساسی، شناسایی و تعیین شایستگی‌های موردنیاز مشاوران ضرورت پیدا می‌کند. شایستگی‌ها مبانی لازم را برای شناسایی و جذب، توسعه شایستگی‌ها، ارزیابی عملکرد، توسعه مسیر شغلی، نظام ارزشیابی و نظام پرداخت‌ها فراهم می‌نمایند. واقعیت این است که برنامه‌های جذب، آموزش و توانمندسازی، ارزیابی عملکرد و رتبه‌بندی معلمان و مشاوران نظام تعلیم و تربیت عمومی کشور با روش‌های قدیمی و رویکردهای سنتی، به‌ویژه دانش، مهارت و شایستگی‌های عمومی معلمان و مشاوران در وضعیت فعلی به‌روشنی فاقد ظرفیت و توانایی پاسخگویی به نیازهای تخصصی و حرفه‌ای دوران جدید و پرچالش نظام تعلیم و تربیت و فراگیران آن است. مشاوران باید علاوه بر دارا بودن شایستگی‌های عمومی، واجد مجموعه مهارت‌ها، توانایی‌ها، دانش تخصصی و حرفه‌ای و به‌طور کلی شایستگی‌های شخصیتی، تخصصی، حرفه‌ای و سازمانی لازم باشند؛ بنابراین، باید در گزینش و انتصاب، نگهداری، رهاسازی و طراحی برنامه‌های درسی دوره‌های طولی و عرضی مشاوران نظام تعلیم و تربیت عمومی با رویکردهای جدید، معیارهای تخصصی و شایستگی‌های حرفه‌ای و شایسته‌سالاری

به طور جدی و عملی بکار گرفته شود. در این راستا مهم ترین اقدام، تعیین شایستگی های مشاوران نظام تعلیم و تربیت عمومی کشور است (سلیمانیان و نظری، ۱۳۹۲).

مطالعات و تحقیقات میدانی مشکلات و معضلات قابل توجهی را در تمامی حوزه های کاری مشاوران از قبیل رفتارهای پرخطر، آسیب های فردی و اجتماعی، وضعیت تحصیلی، جهت گیری شغلی و آسیب های خانوادگی فراگیران در سطح آموزش و پرورش در تمامی سطوح و مقاطع تحصیلی در آموزشگاه های دولتی و خصوصی، نشان می دهد. از جمله این تحقیقات تحقیقی است که توسط کریمی (۱۳۹۲) در تهران انجام شده است. این تحقیق آسیب ها و رفتارهای پرخطر دانش آموزان را مورد بررسی قرار داد. این تحقیق نشان می دهد آسیب ها و مشکلات عمده نظام تعلیم و تربیت عمومی کشور در ارتباط با حوزه کاری مشاوران عبارت اند از: ۱) عدم وجود استعدادیابی در جریان تربیت و رشد آموزشی فراگیران، ۲) بی علاقه گی به مدرسه، ۳) مورد شیوع آتیه تبسم و بی خدایی در بین فراگیران، ۴) شیوع عرفان های نوظهور، وهابیت و سلفیت در برخی استان ها، ۵) اعتیاد، روابط جنسی آزاد، مصرف سیگار و قلیان، افزایش تیغ زنی خصوصاً بین دختران و حتی خودکشی از جمله رفتارهای پرخطر شایع در بین نوجوانان دانش آموزان است، ۶) رفاه طلبی و راحت طلبی از دوران ابتدایی تا متوسطه هم از سوی خانواده ها و هم از سوی آموزشگاه ها برای دانش آموزان وجود دارد، و ۷) عدم مهارت یابی و تقویت آن در دانش آموزان به منظور شروع به کار و زندگی بعد از فراغت از تحصیل در مقطع متوسطه، در صورت عدم قبولی در دانشگاه، این تحقیق علاوه بر آسیب های ذکر شده، چالش های پیش روی مشاوران آموزش و پرورش، در ارتباط با دانش آموزان را شامل: ۱) وقت گذرانی افراطی در فضای مجازی، ۲) ارزش بیش از حد قائل شدن به فناوری های روز دنیا و احساس خود کم بینی و ضعف در مقابل کشورهای توسعه یافته، ۳) دوستی با غیر هم جنس و ارزشمندی دوست غیر هم جنس داشتن در بین دانش آموزان، و ۴) ارزشمندی مهاجرت به خارج از کشور (در حدود ۷۴٪، به طوری که ۶۲٪ از دانش آموزان امیداری برای ادامه تحصیل به خارج از کشور مهاجرت کرده اند).

در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش (۱۳۹۰) بر استقرار نظام سنجش صلاحیت های عمومی، تخصصی و حرفه ای، تعیین ملاک های ارزیابی و نظام رتبه بندی علمی و تربیتی آموزگاران و تقویت انگیزه ارتقای شغلی در آنان بر اساس معیارهای نظام اسلامی و استقرار نظام پرداخت ها و

جبران خدمات بر اساس تخصص، شایستگی‌ها و عملکرد رقابتی، تأکید شده است. بدین معنا که برای ارتقای معلمان (از جمله مشاوران) در نظام تعلیم و تربیت کشور به منظور توسعه و پیشرفت همه‌جانبه جمهوری اسلامی ایران با توجه به نقش ویژه آن‌ها وجود یک نظام جذب، گزینش، نگهداری و توسعه شایسته‌سالار مبتنی بر ارزیابی‌های عملکرد کاربردی و رقابتی مبتنی بر شاخص‌های شایستگی، معلم مورد آزمون واقع شود و متناسب با توانمندی‌های تخصصی و حرفه‌ای و شایستگی‌های فردی و اجتماعی در رتبه‌ای مناسب قرار گیرد (آموزش و پرورش، ۱۳۹۰).

از سال‌های آخر دهه ۷۰ به بعد در بسیاری از مدارس راهنمایی و متوسطه ایران، یک مشاور با حضور دائمی یا پاره‌وقت مشغول به کار شده است (آموزش و پرورش، ۱۳۸۲)، ولی تعداد زیادی از این افراد، فارغ‌التحصیل رشته‌های علوم تربیتی، گرایش‌های مختلف روانشناسی، معارف اسلامی، علوم اجتماعی و حتی ادبیات فارسی هستند. از سال‌های آخر دهه ۸۰ تعداد زیادی مشاور با رشته‌های تحصیلی مشاوره و روانشناسی به این تعداد اضافه شده است. این مشاوران اغلب به هدایت تحصیلی و برنامه‌ریزی تحصیلی می‌پردازند و پاره‌ای اوقات نیز در زمینه مسائل ارتباطی و اجتماعی و رفتاری نیز به دانش‌آموزان و خانواده آن‌ها مشاوره می‌دهند.

بررسی‌های انجام شده نشان می‌دهد الگوی خاصی به منظور شناسایی و تعیین شایستگی‌های مشاوران نظام تعلیم و تربیت عمومی کشور وجود ندارد. همچنین آموزش و پرورش در جذب و نگهداشت مشاوران بیشتر به مدرک تحصیلی توجه دارد و به شایستگی‌های فردی، سازمانی و حرفه‌ای مشاوران توجه کافی صورت نمی‌گیرد. تدوین الگوی شایستگی‌ها، نوع مهارت‌های موردنیاز را ارائه می‌دهد و معیاری برای ارزیابی عملکرد مشاوران، عرضه می‌کند. این الگو موجب می‌شود آموزش و پرورش به هنگام ارزیابی افراد از نظر توانایی‌های موردنیاز حال و آینده با ابهام مواجه نشوند. از سوی دیگر، آموزش و پرورش با مقایسه وضع موجود شایستگی مشاوران با شایستگی‌های موردنیاز شغل مشاوره، به سهولت می‌تواند نیازهای آموزشی افراد را تعیین و برای توسعه توانمندی‌های آن‌ها اقدام نماید. با توجه به آنچه مطرح شد یکی از نیازهای ضروری امروز نظام تعلیم و تربیت عمومی کشور، تدوین چهارچوبی مناسب برای شناسایی و تعیین شایستگی‌های موردنیاز برای مشاورین، توسعه شایستگی‌ها، ارزیابی عملکرد و توسعه مسیر شغلی

آنان است تا ضمن نظام‌مند نمودن انتخاب و پرورش مشاوران، امکان ارتقا و آموزش مادام‌العمر آنان نیز در نظام تعلیم و تربیت عمومی کشور فراهم شود. با وجود حضور مشاوران در آموزشگاه‌ها، همان‌گونه که ذکر شد، نتایج تحقیقات متعددی که در خصوص 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 نموده است. چنانچه شایستگی‌های مشاوران نظام تعلیم و تربیت عمومی کشور مشخص شود، می‌تواند به‌عنوان ملاک‌ها و معیارهایی برای گزینش و استخدام، برنامه‌های آموزشی توانمندسازی، ارزیابی و رتبه‌بندی، تشویق و تنبیه و رهاسازی آن‌ها مورد استفاده قرار گیرد. از طرف 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.

۲. مبانی نظری و پیشینه تحقیق

مفهوم شایستگی در دو بعد قابل تأمل است: بعد اول شایستگی فرد برای انجام اثربخش فعالیت‌های مربوط به شغل را در برمی‌گیرد و دوم ناظر بر شایستگی‌هایی است که فرد برای انجام اثربخش فعالیت‌ها بدان نیاز دارد (فاوکت و همکاران^۱، ۲۰۱۰؛ به نقل از محمدیان‌فر ۱۳۸۰). 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). صاحب‌نظران و متخصصان شایستگی‌ها را به روش‌های مختلفی طبقه‌بندی می‌نمایند. در همین زمینه بویاتزیس^۲ (۲۰۰۸) و بیهام و مویر (۲۰۰۵) شایستگی‌ها را به شایستگی‌های فردی، سازمانی و شایستگی‌های مرتبط با شغل / نقش طبقه‌بندی کردند. دوبویس^۳ و همکاران (۲۰۰۴) شایستگی‌ها را به دودسته شایستگی‌های سازمانی و شایستگی‌های فردی تقسیم و شایستگی‌های فردی را نیز به شایستگی‌های فنی و شایستگی‌های

1. Favket
2. Boyatsis
3. Doboys

کارکردی (وظیفه‌ای) طبقه‌بندی نمودند. مک کلند^۱ (۱۹۷۳) دسته‌ای از شایستگی‌ها را تحت عنوان شایستگی‌های رفتاری، هامل و پراهاالاد^۲ (۱۹۹۴) شایستگی‌های کلیدی و شایستگی‌های عام و بویاتریس (۱۹۸۲) شایستگی‌های متمایزکننده و آستانه‌ای معرفی نمودند. رضایت و همکاران (۱۳۹۱) شایستگی‌ها را در سه سطح فردی، محیط سازمانی و شغلی تقسیم‌بندی کردند. در این تقسیم‌بندی، شایستگی‌های فردی شامل دیدگاه‌ها و ارزش‌های موقعیت حرفه‌ای، مبانی فکری و فلسفی، دانش و مهارت و توانایی است. شایستگی‌های محیطی و سازمانی شامل محیط خارجی سازمان، جو و فرهنگ سازمانی، ساختار و نظام مربوطه و رشد و توسعه‌یافتگی سازمان است. در نهایت شایستگی‌های شغلی شامل کارکردها، نقش‌ها و وظایف فرد در شغل مربوطه است. آن‌ها ابعاد سه‌گانه شایستگی‌ها را در هشت گروه کلی شامل دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها، بینش، نگرش، ویژگی‌های عاطفی، ویژگی‌های شخصیتی و ویژگی‌های اخلاقی طبقه‌بندی نمودند که در ادامه ضمن توضیح هر کدام از آن‌ها، مصادیق مختلف آن‌ها هم ارائه شده است:

- ۱- ویژگی‌های اخلاقی: اخلاق^۳ از نظر لغوی جمع خُلق است که به معنی خوی، صفات، سرشت و جنبه رفتاری و ویژگی‌های خاص فردی در رفتار و عادات است
- ۲- ویژگی‌های شخصیتی: شخصیت^۴ جنبه‌های نسبتاً ثابت و پایدار روحی، روانی و رفتاری است که انسان‌ها در برخورد با افراد و یا شرایط و موقعیت‌های پیش‌آمده، از خود بروز داده و موجب تمایز آن‌ها از دیگران می‌شود.
- ۳- دانش: دانش عمومی‌ترین و باسابقه‌ترین بعد شایستگی‌های افراد در حوزه‌های مختلف است. واژه دانش به سازه‌های ذهنی مورد استفاده برای کسب و درک حقایق و بازسازی مجدد حقایق اشاره دارد. آن‌ها دانش را به دو طبقه دانش عمومی و حرفه‌ای تقسیم نموده‌اند.
- ۴- توانایی: کریتر و کینیکی^۵ (۲۰۰۷) در تعریف توانایی می‌نویسد: «توانایی یک توانش خصلتی باثبات و وسیع است که شخص را در دستیابی به نهایت عملکرد در مشاغل فیزیکی و فکری قادر می‌سازد» (به نقل از رضایت، ۱۳۹۱).

1. McClelland
2. Homel & perahalad
3. Ethics
4. Personality
5. Kritner & kiniki

۵- مهارت: علاقه‌بند (۱۳۸۰) مهارت را توانایی به کارگیری دانش و تجربه شخصی می‌داند. وی در تعریف دیگری آورده است «مهارت، توانایی پیاده‌سازی علم در عمل است، به گونه‌ای که منجر به عملکرد دلخواه شود.

نکته: توانایی‌ها و مهارت‌ها مقوله‌هایی هستند که دارای همپوشی‌های فراوانی بوده و بسیاری از افراد، در تعریف و کاربرد این دو دچار اشتباهات جدی می‌شوند؛ لذا ارائه تعاریف جامع و مانع و تبیین دقیق هر یک از آن‌ها امری ضروری است. در تبیین این دو مفهوم توجه به این نکته ضروری است که توانایی خصیصه‌ای ذاتی و باثبات است؛ اما مهارت برخورداری از دانش و تجربه موردنیاز و پیاده‌سازی آن در مرحله عمل است.

۶- بینش: بینش^۱ (بصیرت) نوعی روشن‌بینی و درک صحیح از شرایط و موقعیت‌های مختلف است که توانایی انسان را در شناخت حقایق بالا برده و او را از حیرت و سرگردانی در کشف و شناخت حقایق و تنظیم روابط خویش با دیگران رها می‌سازد.

۷- نگرش^۲: نگرش عبارت است از تصویر ذهنی انسان از دنیا و پیرامون آن. تصویر ذهنی انسان چارچوبی است که میدان اندیشه و عمل وی را تبیین کرده و شکل می‌دهد. درک انسان از پدیده‌های پیرامون خود و تصمیم‌گیری وی برای عمل بر مبنای تصویر ذهنی اوست. نگرش نوعی ارزیابی احساسی یا ذهنی (به صورت مطلوب یا نامطلوب) نسبت به یک چیز (شیء)، فرد، موضوع، رویداد و یا یک موقعیت خاص است. نگرش علمی و دانشگاهی^۳ یعنی درک محیط دانشگاهی و باور به هنجارهای دانشگاه و رعایت آن‌ها (دیانتی و عرفانی، ۱۳۸۸).

۸- اعتبار: اعتبار یک دارایی نامشهود است که جامعه موردنظر به فرد اعطا می‌کند؛ اما این دارایی که شکل‌گیری آن به زمان طولانی و برخورداری از ویژگی‌های مورد انتظار افراد جامعه موردنظر دارد، به شدت شکننده بوده و می‌توان آن را در یک لحظه با گفتن یک سخن بی‌ملاحظه، یک عمل متناقض و یا یک عهدشکنی از دست داد. اعتبار را به دو بخش اعتبار عمومی و حرفه‌ای می‌توان تقسیم کرد. اعتبار عمومی می‌تواند از شخصیت و ویژگی‌های شخصیتی یک فرد ناشی

1. Insight

2. Attitude

3. Academic and Scientific Attitude

شود. اعتبار حرفه‌ای از دانش تخصصی، تجربه کاری و مهارت‌های حرفه‌ای فرد نشئت می‌گیرد (دیانتی و عرفانی، ۱۳۸۸).

حسینیان و خدابخشی کولایی (۱۳۹۴) با استناد احادیث و روایاتی از رسول خدا (ص)، امام صادق (ع)، امیر مؤمنان (ع)، جعفر بن محمد (ع) خشیت و خوف الهی، صداقت و رعایت حقوق برادری و انسانیت را جزو شایستگی‌های مشاوران برشمرده‌اند. نعیمی و شریعتی (۱۳۸۶) و حسینیان و خدابخشی کولایی (۱۳۹۴) با استناد احادیث و روایاتی از پیامبر گرامی اسلام (ص)، امام باقر (ع) و امام صادق (ع) قدرت تعقل رازدار و دانش و تخصص را از جمله شایستگی‌های مشاوران برشمرده است. احمدپناهی (۱۳۸۶) با استناد به آیه ۲۹ سوره فتح و روایاتی از حضرت علی (ع) و امام صادق (ع)، صمیمی بودن، خیرخواهی و آزادمنشی را از صفات مشاوران ذکر کرده‌اند (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۴). با استناد به سوره بقره آیه ۱۳ و آیه ۴۳ و ۴۴ سوره طه توانایی بیانی فصیح و بلیغ را از ویژگی‌های مشاور برشمرده است. عسکری و کیانی (۱۳۹۷) صلاحیت‌های حرفه‌ای مربی و مشاور را شامل ۱- برنامه‌ریزی و آماده‌سازی برای آموزش، ۲- برنامه‌ریزی و طراحی برای یادگیری، ۳- مدیریت محیط یادگیری، ۴- آموزش اثربخش، ۵- مسئولیت‌سازمانی و توسعه حرفه‌ای، ۶- سرمایه اجتماعی و فعالیت فرهنگی، و ۷- معنویت اخلاق و خداباوری معرفی نمود. شفیع‌آبادی (۱۳۹۴) به نقل از کاویانی، نوری‌زاده، پورناصح، قدس‌میرحیدری (۱۳۸۱)، تعهد، علاقه به مشاوره، رازداری، نظم در کار، آگاهی کامل از اصول مشاوره، تسلط بر کار خود و تجربه علمی و عملی در زمینه مشاوره را از جمله مهم‌ترین شایستگی‌های موردنیاز مشاورین برشمرده است.

دیباواجاری و همکاران (۱۳۹۲) چهار بعد اصلی شایستگی مشاوران را دانش، عقاید و نگرش‌ها و مهارت‌ها و عملکرد آن‌ها شناسایی کردند. آن‌ها شایستگی چندفرهنگی را برای تمامی مشاوران یک ضرورت تام برشمردند و اعلام کردند متأسفانه درصد بسیار بالایی از مشاوران از این مؤلفه شایستگی برخوردار نیستند. محمدیان‌فر (۱۳۸۰) شایستگی مشاوران را در سه بعد شایستگی اخلاقی، شخصیتی و علمی طبقه‌بندی کرده و مؤلفه‌هایی نظیر صداقت، ایمان، خشیت الهی، تسلط بر نظریات، تسلط بر فنون، تجربه و مهارت فنی را به‌عنوان مؤلفه‌های ضروری برای یک مشاور

شایسته معرفی کرده است. محمدی (۱۳۸۴) شایستگی‌های موردنیاز معلمان در عصر دانایی را آشنایی با فناوری اطلاعات و قدرت به‌کارگیری آن در جریان آموزش، آشنایی با فنون پژوهش، انجام تحقیق و بهره‌گیری از نتایج آن در عمل، توجه به آموزش و پرورش خلاق و پرورش خلاقیت فراگیران و آشنایی با مهارت‌های کلاس داری و شیوه‌های تدریس نوین برشمرده است.

نعیمی و شریعتی (۱۳۸۶) مؤلفه‌های شایستگی نظیر سواد نظری، سواد بین‌رشته‌ای، تسلط بر فنون، رازداری، صداقت، متخصص بودن، تجربه کاری و تجربه شخصی را به‌عنوان ویژگی‌های ضروری برای یک مشاور، شناسایی نمود. آن‌ها مؤلفه‌ها و ویژگی‌های زیادی نظیر صداقت، خوف و خشیت الهی، شناخت جنسیتی، ایمان، سلیم‌النفس بودن، سلامت روانی، کنترل درونی، رضایت آگاهانه، بینش نسبت به فلسفه هستی را شناسایی نمود. کیانی و همکاران (۱۳۸۷)، مؤلفه‌های اخلاقی و شخصیتی نظیر صداقت، رازداری، رضایت آگاهانه، صلاحیت حرفه‌ای، برونگرایی، متفکر بودن و اجتماعی بودن را به‌عنوان مؤلفه‌های ضروری برای یک مشاور شناسایی کرد. مطهری (۱۳۷۹) مؤلفه‌های شایستگی مریبان را ایمان، راستگویی، تقوا، اصالت، سلیم‌النفس بودن معرفی می‌کند. زنجانی حقایقی (۱۳۷۶) ویژگی‌ها و مؤلفه‌های زیادی نظیر صداقت، رازداری، خوف و خشیت الهی، تقوا و ارزش‌مداری را به‌عنوان مؤلفه‌های شایستگی مشاوران از دیدگاه اسلام مورد شناسایی قرارداد.

ومپولد^۱ (۲۰۰۱؛ به نقل از زور^۲، ۲۰۱۳) در فراتحلیلی که بر روی گستره عظیمی از پژوهش‌ها انجام داد به این نتیجه رسید که مؤلفه‌های شخصی و میان فردی برای داشتن مشاوره و روان‌درمانی کارآمد ضروری می‌باشند، درحالی‌که فنون تأثیر نسبتاً کمی بر نتیجه درمان دارد، در واقع وی در پژوهش خویش نشان داد که درمانگران و مشاورینی که بر ابعاد بین فردی جلسه درمانی تأکید زیادی می‌کنند و به‌کارگیری فنون در جلسات درمانی آن‌ها در اولویت دوم قرار دارد، نسبت به درمانگرانی که اولویت درمانی‌شان فنون و به‌کارگیری آن‌هاست از موفقیت درمانی بیش‌تری در جلسات درمانی برخوردار هستند.

1. Vempold
2. Zur

وینبرگ و لوکاندر^۱ (۲۰۱۴) در پژوهش‌های خویش نشان دادند که عوامل موقعیتی، اتحاد درمانی، رابطه، مهارت‌های شخصی و میان فردی درمانگر و مشاور، عملکرد مراجعین و عوامل فرا درمانی، عوامل اصلی تعیین‌کننده نتیجه درمانی هستند.

نورکراس^۲ (۲۰۱۱؛ به نقل از کوری^۳، ۲۰۱۳) معتقد است مشاورین و درمانگران کارآمد از هویت مشخص و تعریف‌شده‌ای برخوردار هستند، در واقع مشاورینی که از شایستگی کافی برخوردار هستند ضرورتاً می‌بایست از هویت فردی، اجتماعی و شغلی خود و تفکیک بین این سه نوع هویت که تا حد زیادی با یکدیگر در ارتباط هستند، آگاهی و شناخت کافی داشته باشند و ضمن داشتن این نوع از آگاهی توانایی به کارگیری سودمند از آگاهی موجود را در ابعاد مختلف جلسه درمانی داشته باشند: برای خودشان ارزش و احترام قائل هستند و چنین ارزشی را به مراجعین خویش نیز منتقل می‌کنند، پذیرای تغییر هستند و هیچ‌گاه نسبت به رفع نواقص و محدودیت‌های خویش کوتاهی نمی‌کنند، در واقع مشاورین کارآمد همواره در جهت تحلیل حرکت می‌کنند، همواره در جهت تصمیماتی عمل می‌کنند که شکوفایی و تکامل آن‌ها را به دنبال دارد. به عبارت دیگر مشاورین کارآمد در جهت خودشکوفایی و تکامل خویش گام برمی‌دارند، از صداقت، اصالت و خلوص برخوردار هستند و خویش را همان‌گونه که هستند در جلسه درمانی نشان می‌دهند و سعی نمی‌کنند که خود را متفاوت از آنچه هستند نشان بدهند، از حس شوخ‌طبعی خوبی برخوردار هستند و سعی دارند آن را به شیوه مناسب و در جایگاه خویش مورد استفاده قرار بدهند، ادعای کمال مطلق ندارند و به راحتی اشتباهات خود را می‌پذیرند و درصدد جبران آن برمی‌آیند، نه به طور 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 به خوبی آگاه هستند و ضمن آگاهی از فرهنگ خویش، سعی دارند با شناخت کافی نسبت به فرهنگ فرد مراجع بیش‌ترین میزان خدمت را به وی ارائه بدهند، 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 و توانایی برقراری رابطه‌شان در سطح بالایی قرار دارند، عمیقاً درگیر کارشان

1. Weinberg & Locander
2. Noorcros
3. Kouri

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 می‌باشند. کوری (۲۰۱۳) از تجربه درمان شخصی توسط مشاور به‌عنوان یکی از مهم‌ترین شایستگی‌های مشاوران یاد می‌کند. وی یکی دیگر از مؤلفه‌های شایستگی مشاورین و درمانگران را نحوه برخورد فرد مشاور با ارزش‌های خویشتن معرفی و سایر شایستگی‌های مشاورین را شامل 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 خویشتن برمی‌شمارد.

میچائیل و راگینس^۱ (۲۰۱۵) تحقیقی با عنوان «حضور لحظه‌ای و شایستگی مشاوران» انجام دادند. نتایج این پژوهش نشان داد که حضور لحظه‌ای در جلسه درمانی یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های کارآمدی مشاوران می‌باشد که تا حد زیادی در دستیابی به نتایج درمانی مطلوب تأثیرگذار می‌باشد.

سولانسکی^۲ (۲۰۱۰) تحقیقی با عنوان «قدرت رهبری و شایستگی مشاوران» انجام داد. این پژوهش نشان داد مشاورینی که قدرت رهبری بالایی دارند از کارآمدی بیش‌تری در جلسه درمانی برخوردار هستند و لذا تسلط بر این مؤلفه یکی از مؤلفه‌های شایستگی مشاوران می‌باشد. کاستر و همکاران^۳ (۲۰۰۵)، شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان را در پنج دسته اصلی دانش تخصصی، صلاحیت رفتاری، پداگوژی، ارتباطات، سازمان‌دهی تقسیم‌بندی نموده‌اند. وینبرگ و لوکاندر (۲۰۱۴) یکی از مؤلفه‌های شایستگی مشاوران را مهارت در بهره‌گیری از مؤلفه معنویت در جریان درمان دانست (به نقل از یوسلیانی و همکاران، ۱۳۹۱). بوزیونلوس و همکاران^۴ (۲۰۱۲) نشان داد که تجربه نظارت و تناسب شخصیتی و داشتن ویژگی‌های شخصیتی نظیر اجتماعی بودن در دست‌یابی به نتایج درمانی موفقیت‌آمیز و شایستگی مشاوران مؤثر می‌باشد.

1. Michael & Rogines
2. Solansky
3. Curtagen & Viliam
4. Bozionelos

راماسوامی و همکاران^۱ (۲۰۱۴) مشخص کرد مشاورینی که از بینش جنسیتی و فرهنگی برخوردار هستند و در جریان درمان از آن بهره می‌برند نسبت به سایر مشاورین کارآمدتر و موفق‌تر هستند. بورجس و تیندال^۲ (۲۰۱۳) آشکار کرد که مشخص کردن انتظارات درمانی توسط مشاور نقش تعیین‌کننده‌ای در دست‌یابی به نتایج مطلوب درمانی دارد. وانگ و همکاران^۳ (۲۰۱۴) نشان داد که تجربه نظارت و سرپرستی یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های شایستگی مشاوران می‌باشد. لاورنس^۴ (۲۰۱۱) رضایت آگاهانه را یکی از اصلی‌ترین مؤلفه‌های تأثیرگذار در دست‌یابی به نتایج درمانی موفق برشمرد.

کویانگ و همکاران^۵ (۲۰۱۴) نشان داد که دو مؤلفه مهم شایستگی مشاوران اولاً تشابه جنسیتی و دوماً بینش نسبت به جنسیت خویش و جنسیت مخالف می‌باشد. کازانتیزیس و لایت^۶ (۲۰۰۷) نشان دادند 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 و همکاران^۷ (۲۰۰۸) نشان دادند مشاورین شایسته کسانی هستند که به‌اندازه کافی تحت نظارت و سرپرستی عمل کرده‌اند و به‌عبارت‌دیگر یکی از اصلی‌ترین مؤلفه‌های شایستگی مشاوران داشتن تجربه نظارت و سرپرستی می‌باشد. وی نشان داد که مهارت فرد مشاور در به‌کارگیری همدلی در جریان درمان تا حد زیادی دست‌یابی به نتایج درمانی مطلوب را تضمین می‌کند. گالو^۸ (۲۰۰۴) اخلاقیات را در جلسات مشاوره‌ای آشکار کرد و نشان داد که داشتن ویژگی‌های اخلاقی نظیر صداقت، حسن‌ظن و رازداری از مهم‌ترین مؤلفه‌های اخلاقی شایستگی مشاوران می‌باشد. فریم^۹ (۲۰۰۳) نشان داد که معنویت و مذهب از جمله عناصر تأثیرگذار بر روند درمانی می‌باشند. فاربر و دولینگ^{۱۰} (۲۰۱۱) نشان دادند که قدرت‌تأیید مشاور و توانایی وی برای به‌کارگیری مؤلفه پذیرش نامشروط در جلسات درمانی از مهم‌ترین مؤلفه‌های شایستگی مشاوران می‌باشد. کوماس‌دیاز^{۱۱}

1. Ramaswami
2. Borgers & Tyndall
3. Wang
4. Lawrence
5. Kuoyang
6. Kazantizis & Labate
7. Gentry
8. Gallo
9. Frame
10. Farber & Dooling
11. Comas-diaz

(۲۰۱۴) آشکار کرد که بینش قومیتی یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های تأثیرگذار در جلسات درمانی می‌باشد و تسلط فرد مشاور بر آن تا حد زیادی شایستگی وی در جلسه درمانی را تضمین می‌کند.

۳. روش پژوهش

هدف اصلی تحقیق شناسایی شایستگی‌های مشاوران نظام تعلیم و تربیت عمومی با رویکرد اسلامی بود. برای تحقق این هدف دو سؤال برای تحقیق به شرح زیر تعریف شد:

۱- مؤلفه‌های فرعی شایستگی مشاوران نظام تعلیم و تربیت عمومی با رویکرد اسلامی کدام‌اند؟

۲- مؤلفه‌های اصلی شایستگی مشاوران نظام تعلیم و تربیت عمومی با رویکرد اسلامی کدام‌اند؟

این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها به روش کیفی انجام شد. در مرحله اول جهت شناسایی مؤلفه‌های اصلی و فرعی شایستگی‌های مشاوران آموزش و پرورش، مبانی نظری، پیشینه و سایر اسناد و مدارک مرتبط با حوزه شایستگی‌های منابع انسانی و اسناد بالادستی آموزش و پرورش مخصوصاً سند تحول بنیادین آموزش و پرورش مورد بررسی قرار گرفت و لیست اولیه مؤلفه‌های اصلی و فرعی شایستگی‌های مشاوران تهیه شد. در مرحله دوم شایستگی‌های اولیه استخراج شده از ادبیات و پیشینه تحقیق از طریق مصاحبه ساختاریافته با خبرگان علمی و سازمانی مورد بررسی قرار گرفته و اصلاحات مدنظر آن‌ها اعمال گردید. نتایج نهایی مصاحبه ساختاریافته از نظر فراوانی نظرات مثبت مصاحبه‌شوندگان با استفاده از آزمون دوجمله‌ای مورد تحلیل آماری قرار گرفت. جامعه آماری پژوهش تعداد ۵۴ نفر از مدیران گروه‌های مشاوره مناطق نوزده گانه آموزش و پرورش شهر تهران (۱۹ نفر) و اساتید دانشگاه فرهنگیان و مشاوران آموزش و پرورش شهر تهران با تحصیلات دکتری (۳۵ نفر) بود. نمونه تحقیق برای مصاحبه ساختاریافته تعداد ۱۸ نفر از جامعه آماری شامل ۳ نفر از اساتید روانشناسی و مشاوره دانشگاه فرهنگیان و ۶ نفر از مشاوران آموزش و پرورش با تحصیلات دکتری بود که به صورت هدفمند انتخاب شدند. ۹ نفر دیگر از بین مدیران گروه‌های مشاوره مناطق آموزش و پرورش شهر تهران با سابقه بالای ۱۰ سال به صورت هدفمند انتخاب شدند. دلاور (۱۳۸۹) معتقد است برای تحقیقات کیفی ۸ تا ۱۲ نفر نمونه تحقیق کفایت می‌کند. برای جمع‌آوری داده‌های کیفی از روش مصاحبه ساختاریافته استفاده شد. ابزار مورد استفاده در این بخش، ابزار مصاحبه ساختاریافته بود. برای تعیین

اعتبار ابزار مصاحبه ساختاریافته از اعتبار محتوایی (روایی محتوا و روایی صوری) استفاده شد. در این کار از نظرات اساتید راهنما و مشاور و شش نفر از اساتید دیگر استفاده و سؤالاتی که دارای اشکال بودند با راهنمایی اساتید راهنما و مشاور، اصلاح شدند. برای توصیف و تحلیل داده‌های این تحقیق از جداول فراوانی، تحلیل محتوی و آزمون دوجمله‌ای استفاده شد.

۴. یافته‌های تحقیق

بررسی‌ها نشان داد محققین تقسیم‌بندی‌های متفاوتی در خصوص ابعاد (مؤلفه‌های اصلی) شایستگی‌ها ارائه کرده‌اند که در این تحقیق برای انتخاب تقسیم‌بندی مناسب، نظرات محققین مختلف، بررسی و مورد مقایسه قرار گرفت که در جدول شماره یک ارائه شده است. با توجه به ویژگی‌های مشاوران نظام تعلیم و تربیت عمومی، خصوصیات فراگیران، اسناد بالادستی آموزش و پرورش همچنین با توجه به فراوانی استفاده از این تقسیم‌بندی در تحقیقات مشابه پیشین، پس از اخذ نظر خبرگی اساتید هدایت‌کننده تحقیق، مؤلفه‌های اصلی شایستگی‌ها مطابق تقسیم‌بندی پنجم جدول زیر، شامل دانش، توانایی‌ها، مهارت‌ها، ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های اخلاقی، نگرش، بینش و اعتبار انتخاب شد. لازم به توضیح است برای انتخاب ابعاد الگو از شیوه قیاسی استفاده شده است.

جدول ۱. ابعاد (مؤلفه‌های اصلی) شایستگی

تقسیم‌بندی اول: دانش، نگرش و رفتار
تقسیم‌بندی دوم: دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها، نگرش، رفتار و شخصیت
تقسیم‌بندی سوم: دانش و معلومات حرفه‌ای، مهارت‌ها، ویژگی‌های شخصیتی، نگرش و بینش، اعتبار حرفه‌ای و اعتبار عمومی
تقسیم‌بندی چهارم: دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها، بینش، نگرش، ویژگی‌های عاطفی، ویژگی‌های شخصیتی و ویژگی‌های اخلاقی
تقسیم‌بندی پنجم: دانش، توانایی‌ها، مهارت‌ها، ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های اخلاقی، نگرش، بینش، اعتبار

برای رسیدن به جدول شایستگی‌های اولیه، با توجه به مبانی نظری و شایستگی‌های ارائه شده در پیشینه تحقیق، مؤلفه‌های اصلی انتخاب شده در این تحقیق، با توجه به ویژگی‌های مشاوران نظام تعلیم و تربیت عمومی، غربالگری اولیه شایستگی‌های جمع‌آوری شده از پیشینه تحقیق و اسناد بالادستی آموزش و پرورش به شرح زیر انجام و جدول اولیه مؤلفه‌های اصلی و فرعی شایستگی‌ها برای ساخت ابزار مصاحبه ساختاریافته تهیه شد. این فهرست شامل:

۱- شایستگی‌های فردی مشاوران

این دسته از شایستگی‌ها بیشتر شامل صفات، ویژگی‌های شخصیتی، اخلاقی، بینش، نگرش و توانایی‌های مشاوران است که از اسناد بالادستی آموزش و پرورش من جمله سند تحول بنیادین، شرح وظایف مشاوران، مبانی نظری و پیشینه پژوهش، استخراج و در جدول شماره ۲ و ۳ ارائه شده است.

جدول ۲. فهرست شایستگی‌های انسان شایسته و آرمانی و مشاوران از دیدگاه دین مبین اسلام

خشیت و خوف الهی، صمیمی بودن، آزاد و آزادمنش، راستی و صداقت، قدرت تعقل، رازداری و کنترل گفتار، دانش و مهارت شغلی، صمیمی، خیرخواه، توانایی بیانی فصیح و بلیغ، خودآگاهی، خودباوری (عزت نفس)، آرامش درونی، سوابق مثبت خانوادگی، آراستگی ظاهری، خودمدیریتی، کنترل هواهای نفسانی، کنترل احساسات، حسن ظن (خوش بینی و اعتماد) - سعه صدر، امر به معروف و نهی از منکر - انتقادپذیری و تحمل نظرات مخالف - روابط انسانی و مؤدبانه با دیگران، عدالت، ملایمت و نرم‌خویی، متانت و وقار، استقلال رأی و عمل، اهتمام به یادگیری و رشد شخصی، ایجاد شرایط لازم برای رشد دیگران، پای بندی به تعهدات (وفای به عهد) مسئولیت شناسی، تواضع و فروتنی، رفق و مدارا، مردم‌داری و مردم‌گرایی، معاشرت و ارتباط مناسب با دیگران، علم محوری، نشاط و سرزندگی در کار، وظیفه‌شناسی و تعهد و دلسوزی در انجام امور، امانت‌داری، پشتکار، تجربه عملی، تصمیم‌گیری هوشمندانه، اخذ تصمیم به موقع و سریع، ژرف‌نگری، مشورت‌جویی و توجه به نظرات مختلف، پرهیز از تحقیر و سرزنش دیگران، پرهیز از لجبختی و تعصب، پرهیز از کینه‌جویی، پرهیز از عیب‌جویی، عدم برخورداری از روحیه تملق و چاپلوسی.

جدول ۳. فهرست شماره یک شایستگی‌های فردی مشاوران

<p>شخصیتی: ثبات عاطفی، اعتماد به نفس، تجربه‌پذیری، برونگرایی، وظیفه‌شناسی، سازگاری، کمال‌گرایی، آرامش درونی، سوابق مثبت خانوادگی، آراستگی ظاهری، راستی و صداقت، کنترل هواهای نفسانی، کنترل احساسات، حسن ظن (خوش‌بینی و اعتماد)، انتقادپذیری و تحمل نظرات مخالف، روابط انسانی و مؤدبانه با دیگران، عادل، ملایمت و نرم‌خویی، متانت و وقار، استقلال رأی و عمل، رازداری و کنترل گفتار، اهتمام به یادگیری و رشد شخصی، ایجاد شرایط لازم برای رشد دیگران، پای بندی به تعهدات (وفای به عهد)، مسئولیت‌شناسی، تواضع و فروتنی، رفق و مدارا، مردم‌داری و مردم‌گرایی، معاشرت و ارتباط مناسب با دیگران، نشاط و سرزندگی در کار، تعهد و دلسوزی در انجام امور، امانت‌داری، پشتکار، ژرف‌نگری، مشورت‌جویی و توجه به نظرات مختلف، پرهیز از تحقیر و سرزنش دیگران، پرهیز از لجاجت و تعصب، پرهیز از کینه‌جویی، پرهیز از عیب‌جویی، عدم برخورداری از روحیه تملق و چاپلوسی، خشیت و خوف الهی، رازداری، صمیمی بودن، خیرخواه، آزاد و آزادمنش، توانایی بیانی فصیح و بلیغ؛ نکته‌بین و ریزبین بودن، روراست بودن، گشاده‌رویی، سلطه‌گر نبودن، سلطه‌پذیر نبودن، انگیزه‌مند بودن، پرشور و انرژی بودن، سلامت شخصیتی، شخصیت همخوان با شغل، وجدان‌مندی، اصالت، محتاط بودن، منفعت‌طلب نبودن، مادی‌گرا نبودن، اجتماعی بودن، اعتبار اجتماعی، چشم‌چران نبودن، هوس‌باز نبودن، علاقه‌مندی به حرفه مشاوره، ثبات عاطفی، تجربه‌پذیری.</p>
<p>توانایی: توانایی تشخیص، تفکر تحلیلی، تفکر خلاق، تفکر سیستمی، پویایی ذهنی، یادگیری مستمر، توانایی حل مسئله، توانایی مشاوره گروهی، توانایی مشاوره فردی، توانایی مشاوره تحصیلی، توانایی مشاوره شغلی، توانایی مذاکره، خودمدیریتی، خودآگاهی، همدلی، توانایی نفوذ در مراجع، خلاقیت، تحلیل‌گر بودن، منطقی بودن، و اگر اندیشی، دوراندیشی، متفکر بودن، برونگرای متفکر، توانایی تصمیم‌گیری، ثبات در تصمیم‌گیری، ابتکار، خودمدیریتی، خودکنترلی.</p>
<p>نگرش: نگرش علمی، انتقادپذیری، انطباق‌پذیری، انعطاف‌پذیری، نداشتن نگرش شغلی، تحول‌گرا، فراگیر و مراجع‌محور، نگرش مثبت به تغییر، جامع‌نگر، توجه به تفاوت‌های فردی، تعهد به کیفیت، نگرش فرهنگی، نگرش چند فرهنگی، نگرش زندگی فعال، نگرش مثبت و خوش‌بینانه نسبت به زندگی، اعتماد به افراد، جهت‌گیری دینی، علاقه قلبی به مشاوره، نوع‌دوستی، روحیه خدمت‌گذاری، کمک بدون انتظار، مسئولیت‌پذیری، نقدپذیری، متعهد بودن، تحریک‌پذیر نبودن، خوش‌بین بودن، زودباور نبودن، واقع‌بین بودن، عدم خودبرتربینی، طمع‌کار نبودن (قانع بودن).</p>
<p>بینش: بینش اعتقادی، بینش سیاسی، بینش اجتماعی، بینش فرهنگی، بینش اقتصادی، بینش چند فرهنگی، بینش نسبت به فرهنگ خویش و مراجعین، بینش نسبت به باورهای معنوی و ارزشی مراجعین، بینش نسبت به تجارب خویش، بینش و انگیزه برای تغییرات، بینش نسبت به مسائل روز، بینش علمی، بینش کامل نسبت به دنیای درونی و کیفی خود، بینش نسبت به فلسفه هستی، بینش جنسیتی، بینش قومیتی.</p>
<p>اخلاقی: تقوا، خوش‌حلقی، عدالت، وفای به عهد، صداقت، امانت‌دار، سعه‌صدر، فروتنی، متقی بودن؛ خیرخواه بودن، دلسوز بودن، صبور بودن، رازداری، سلیم‌النفوس بودن، رضایت آگاهانه، قانون‌مداری، انسانیت‌مداری، ارزش‌مداری.</p>
<p>اعتبار: الگو و نمونه بودن، مسئولیت‌پذیر بودن، پاسخگو بودن، آراستگی ظاهری، مرتبط بودن رشته تحصیلی با حرفه مشاوره، سطح تحصیلات عالی مرتبط، مرجع بودن، مورد اعتماد بودن.</p>

۲- شایستگی‌های سازمانی

شایستگی‌های سازمانی از طریق تحلیل رسالت، راهبردها، چالش‌ها و فرصت‌های پیش روی نظام تعلیم و تربیت عمومی و مدارس و فرایندها و فعالیت‌های کلیدی و ویژگی‌های خاص نظام تعلیم و تربیت عمومی، مشاوران و مدارس که مرتبط با رسالت، اهداف، مأموریت‌ها، برنامه‌ها و فعالیت‌های مشاوران است، از طریق تحلیل محتوی به شیوه تحلیل مضمون استخراج شده‌اند.

جدول ۴. فهرست شماره یک شایستگی‌های سازمانی

آشنایی با روش‌ها و فنون تدریس نوین، آشنایی با فناوری اطلاعات و ارتباطات، آشنایی با روش‌ها و فنون ارزشیابی، دانش و توانایی تولید محتوا، مسئولیت‌پذیر، مدیریت زمان، تفکر تحلیلی، مهارت فردی، توانایی تشخیص، بینش اقتصادی، بینش فرهنگی، آشنایی با اهداف آموزش و پرورش، بینش اجتماعی، خلاقیت و نوآوری، مهارت‌های بین فردی، آشنایی با رویکردها و روش‌های برنامه‌ریزی درسی، نگرش مثبت به تغییر، تعهد به کیفیت، بینش اعتقادی، بینش سیاسی، تجربه‌پذیری، مهارت ارتباطی، مهارت پژوهشی، آشنایی با زبان خارجی، ویژگی‌های شخصیتی، اعتبار حرفه‌ای، الگو بودن، یادگیری مادام‌العمر، نداشتن نگرش شغلی، آشنایی با فلسفه تعلیم و تربیت، توانایی حل مسئله، تفکر انتقادی، تفکر خلاق، آگاهی از جامعه و انتظارات جامعه از شغل، آشنایی با رسالت آموزش و پرورش، آشنایی با مأموریت آموزش و پرورش، آشنایی با مبانی نظری سند تحول بنیادین، مهارت استفاده از فناوری اطلاعات، مهارت رهبری، دانش و مهارت مدیریت، عدالت‌خواهی، پاسخگو، ویژگی‌های اخلاقی، اعتماد به نفس داشتن، جامع‌نگری، برنامه‌ریزی، استفاده از فناوری نوین، آشنایی با نظام‌های آموزش و پرورش جهان، شایستگی‌های فردی.

۳- شایستگی‌های مرتبط با شغل

شایستگی‌های مرتبط با شغل از طریق تحلیل شغل، تحلیل نقش و ویژگی‌های خاص شغل مورد نظر، شناسایی می‌شوند. مطابق ادبیات، پیشینه و اسناد بالادستی تحقیق، شایستگی‌های شغلی زیر استخراج شد:

الف) تدوین شایستگی‌های مرتبط با تحلیل شغل:

این دسته از شایستگی‌ها شامل دانش، مهارت‌ها و سایر ویژگی‌های مورد نیاز برای انجام یک شغل خاص و یا یک گروه شغلی است که از طریق تحلیل شغل به دست می‌آیند. با توجه به آن که هدف این پژوهش تدوین الگوی شایستگی‌های مشاوران نظام تعلیم و تربیت عمومی بود، با استفاده از وظایف و اختیارات تعیین شده برای مشاوران در نظام آموزش و پرورش کشور، پس از بررسی شرح وظایف و اختیارات آن‌ها، نسبت به شناسایی شایستگی‌های مورد نیاز آن‌ها برای ایفای وظایف و مسئولیت‌هایشان اقدام شده است.

جدول ۵. فهرست شماره یک شایستگی‌های مرتبط با تحلیل شغل

مدیریت کلاس، مدیریت زمان، روش‌ها و فنون فعال تدریس، شناخت روش‌های ارزشیابی، آشنایی با فناوری اطلاعات و ارتباطات، آشنایی با فناوری‌های نوین آموزشی، توجه به تفاوت‌های فردی، مهارت‌های زندگی، شناخت آسیب‌های روانی، شناخت آسیب‌های اجتماعی، شناخت رفتارهای پرخطر، مهارت مشاوره تحصیلی، مهارت مشاوره شغلی، مهارت مشاوره خانوادگی، مهارت مشاوره گروهی، مشاوره رفتارهای پرخطر جنسی، آشنایی با ناهنجاری‌های رفتاری، آشنایی با مشکلات خانوادگی، صلاحیت‌های دینی، ویژگی‌های انقلابی، ویژگی‌های اعتقادی، بینش اعتقادی، بینش فرهنگی، مسئولیت‌پذیری، آشنایی با قوانین و مقررات اداری، آشنایی با فناوری‌های نوین، بینش علمی، آشنایی با دانش روانشناسی، مهارت ارتباطی، الگو و نمونه بودن، یادگیری مادام‌العمر، اقدام پژوهی، تجربه‌پذیری، مهارت رهبری، شناخت مهارت‌های شغلی و حرفه‌ای.

ب- شایستگی‌های مرتبط با تحلیل نقش:

شایستگی‌های فنی، دانش و مهارت‌هایی است که افراد برای انجام اثربخش نقش‌های خود به آن نیاز دارند، شایستگی‌های فنی بیشتر برای نقش‌های عمومی گروهی از مشاغل مشابه در نظر گرفته می‌شوند، اگرچه برای نقش‌های فردی به‌عنوان شایستگی‌های مختص نقش نیز تعریف می‌شوند با توجه به آن که هدف این پژوهش تدوین شایستگی‌های مشاوران نظام تعلیم و تربیت عمومی بود. در ادامه با استفاده از تحلیل نقش‌های مشاوران که از اسناد بالادستی نظام تعلیم و تربیت عمومی من جمله سند تحول بنیادین، شرح وظایف مشاوران، مبانی نظری و پیشینه پژوهش، شایستگی‌های موردنیاز آن‌ها برای انجام اثربخش و مؤثر نقش‌های آنان استخراج شده است که در جدول شماره پنج ارائه شده است.

جدول ۶. فهرست شماره یک شایستگی‌های مرتبط با تحلیل نقش

مدیریت کلاس، مدیریت زمان، آشنایی با فناوری‌های نوین، ابتکار، توجه به تفاوت‌های فردی، خلاقیت، آشنایی با روش‌ها و فنون تدریس، آشنایی با شیوه‌های ارزشیابی، دانش تخصص مهارت‌های زندگی، مهارت رهبری، خلاقیت، نفوذ در دل فراگیران، مهارت ارتباطی، مدیریت کلاس، ثبات هیجانی، مهارت رهبری، مهارت ارتباطی، نفوذ، همدلی، مهارت گوش دادن مؤثر، آشنایی با دانش روانشناسی، مهارت مشاوره، شایستگی چندفرهنگی، آگاهی فرهنگی، آشنایی با دیدگاه‌های معنوی و مذهبی، آگاهی از توانایی‌ها و محدودیت‌های خویش، برخورداری از اصالت کافی، همدلی با مراجع، قدرت خودارزیابی، شوخ‌طبعی، توانایی سازمان‌دهی، آرامش درونی، پابندی به موازین اخلاق حرفه‌ای، شناخت آزمون‌های روانشناسی، مهارت اجرای آزمون‌های روانشناسی، گوش دادن فعال، توانایی بهره‌گیری از فن مواجهه در جلسات درمانی، تسهیل‌سازی، راه‌اندازی، بازخورد دهی، محافظت کردن، خود افشایی، الگو دهی، ربط دادن، سکوت، آرمیدگی، پالایش، تعهد، تمایز یافتگی، بی‌طرفی، ایجاد انگیزش، ایجاد امید، مهارت پژوهشی، اقدام پژوهی، اجرای آزمون‌های روانشناسی، اجرای تحقیقات آزمایشی و نیمه آزمایشی، آشنایی با برنامه‌ریزی، آشنایی با قوانین و مقررات اداری، آشنایی با اهداف آموزش و پرورش، آشنایی با ویژگی‌های فراگیران، شناخت مناسب‌های حوزه روانشناسی و مشاوره، الگو و نمونه بودن، آشنایی با فلسفه تعلیم و تربیت، آشنایی با اهداف تعلیم و تربیت جامع‌نگر، بینش اعتقادی، خلاق، مبتکر، ویژگی‌های اخلاقی، ویژگی‌های شخصیتی، پاسخگو، تفکر انتقادی، خود مدیریتی، آشنایی با مهارت پژوهشی، خلاقیت، نفوذ در دل فراگیران.

پس از برنامه‌ریزی مقدماتی تعیین ابعاد شایستگی‌ها، تعیین مؤلفه‌های شایستگی‌ها و تدوین فهرست‌های اولیه (شماره یک) شایستگی‌ها از ادبیات و پیشینه تحقیق از آنجا که ابعاد (مؤلفه‌های اصلی) شایستگی‌ها، استخراج و تعیین شده بود، با استفاده از روش قیاسی، مؤلفه‌های شایستگی‌های مشاوران (جدول فهرست شایستگی‌های شماره یک) بر اساس محتوا، سنخیت و میزان نزدیکی آن‌ها با ابعاد (مؤلفه‌های اصلی شایستگی، بر اساس تعاریف)، مورد غربالگری قرار گرفته و در زیرمجموعه بعد (مؤلفه اصلی) مربوط قرار گرفتند. حاصل این کار فهرست شماره دو شایستگی‌های مشاوران به شرح جدول ۷ بود.

جدول ۷. فهرست شماره ۲ شایستگی‌های نظام تعلیم و تربیت عمومی

ابعاد (مؤلفه‌های اصلی)	مؤلفه‌های فرعی
دانش	آشنایی با رسالت آموزش و پرورش، آشنایی با مأموریت آموزش و پرورش، آشنایی با فلسفه تعلیم و تربیت، آشنایی با سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، آشنایی با نظام‌های آموزش و پرورش جهان، 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 معنویت‌درمانی، 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 مذاکره، یادگیری مستمر، توانایی تصمیم‌گیری، تفکر تحلیلی، تفکر خلاق، تفکر سیستمی، پویایی ذهنی، تجربه‌پذیری، خودشناسی، خودمدیریتی، خودآگاهی، خودکنترلی، خودافشایی، همدلی، نفوذ معنوی در مراجع، ثبات عاطفی، ثبات هیجانی، ایجاد امید و انگیزش، ربط دادن، سکوت، آرمیدگی، پالایش، تمایز یافتگی، بی‌طرفی، برانگیزانندگی، خودارزیابی.

جدول ۷. فهرست شماره ۲ شایستگی‌های نظام تعلیم و تربیت عمومی

مؤلفه‌های فرعی	ابعاد (مؤلفه‌های اصلی)
مهارت	برقراری ارتباط مؤثر، مهارت‌های روابط انسانی، مدیریت تعارض، مهارت‌های بین فردی، گوش دادن فعال، بازخورد دهی، مخاطب شناسی، مهارت تشخیص، کارگروهی، گروه سازی، توسعه دیگران، مدیریت کلاس و جلسات مشاوره، مهارت مشاوره فردی، گروهی، خانوادگی، تحصیلی، شغلی، کودک و نوجوان، مهارت اجرای آزمون‌های روانشناسی، مهارت بهره‌گیری از فن مواجهه در جلسات درمانی، مهارت حل مسئله، مهارت مذاکره، مهارت تصمیم‌گیری، برخورداری از سواد رسانه‌ای و فناوری اطلاعات و ارتباطات، مدیریت زمان، مهارت تدریس، مهارت پژوهش، مهارت ارزشیابی، برنامه‌ریزی آموزشی و درسی، پرهیز از انتقال متقابل، تسلط به زبان انگلیسی.
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 اعتقادی؛ بینش فرهنگی و چند فرهنگی، بینش سیاسی، بینش اجتماعی، بینش اقتصادی، بینش نسبت به باورهای معنوی و ارزشی مراجعین، بینش نسبت به تجارب خویش، بینش و انگیزه برای تغییرات، بینش نسبت به مسائل روز، بینش جنسیتی، بینش قومیتی.
نگرش	جهت‌گیری دینی، نگرش علمی، نگرش مثبت به تغییر، روحیه خدمت‌گذاری، کمک بدون انتظار، عشق و علاقه به شغل مشاوره، نوع‌دوستی، جامع‌نگری، یادگیری مادام‌العمر، نگرش فرهنگی، نگرش چند فرهنگی، نگرش زندگی فعال، پویا و هدفمند، انطباق‌پذیری، انعطاف‌پذیری، انتقادپذیری، تجربه‌پذیری، تحریک‌پذیر نبودن، خوش‌بین بودن، زودباور نبودن، واقع‌بین بودن، عدم خودبرتربینی، طمع‌کار نبودن (قانع بودن).
ویژگی‌های شخصیتی	ثبات عاطفی، اعتماد به نفس، عزت‌نفس، برونگرایی، آرامش درونی، سوابق مثبت خانوادگی، آراستگی ظاهری، کنترل احساسات، ملایمت و نرم‌خویی، متانت و وقار، استقلال رأی و عمل، اهتمام به یادگیری و رشد شخصی، ایجاد شرایط لازم برای رشد دیگران، تواضع و فروتنی، رفق و مدارا، مردم‌داری و مردم‌گرایی، نشاط و سرزندگی در کار، ژرف‌نگری، مشورت‌جویی و توجه به نظرات مختلف، صمیمی بودن، توانایی بیانی فصیح و بلیغ، نکته‌بین و ریزبین بودن، گشاده‌رویی، پرشور و پرنرژی بودن، اصالت خانوادگی، محتاط بودن، منفعت‌طلب نبودن، مادی‌گرا نبودن، علاقه‌مندی به حرفه مشاوره، شوخ‌طبعی.

جدول ۷. فهرست شماره ۲ شایستگی‌های نظام تعلیم و تربیت عمومی

ابعاد (مؤلفه‌های اصلی)	مؤلفه‌های فرعی
ویژگی‌های اخلاقی	خوش خلقی، عدالت‌خواهی، وفای به عهد، صداقت، سعه‌صدر، فروتنی، متقی بودن، خیرخواهی، دلسوزی، صبوری، سلیم‌النفس، قانون‌مداری، ارزش‌مداری، پایبندی به موازین اخلاق حرفه‌ای، خشیت و خوف الهی، آزاد و آزادمنش، سلطه‌گر و سلطه‌پذیر نبودن، وجدان کاری، چشم‌چران نبودن، هوس‌باز نبودن، حسن ظن، کنترل هواهای نفسانی، پرهیز از تحقیر و سرزنش دیگران، پرهیز از لجاجت و تعصب، پرهیز از کینه‌جویی، پرهیز از عیب‌جویی، امانت‌داری، رازداری، عدم برخورداری از روحیه تملق و چاپلوسی.
اعتبار	الگو و نمونه بودن، مسئولیت‌پذیر بودن، پاسخگو بودن، مورد اعتماد بودن، آراستگی ظاهری، رازداری، مرتبط بودن رشته تحصیلی با حرفه مشاوره، سطح تحصیلات عالی مرتبط، مرجع بودن.

اطلاعات جمعیت شناختی نمونه کیفی تحقیق در جداول ۸ و ۹ آمده است.

جدول ۸. میزان فراوانی درصد مصاحبه‌شوندگان (نمونه کیفی)

مصاحبه‌شونده	فراوانی	درصد	مصاحبه‌شونده	فراوانی	درصد
اساتید دانشگاه	۹	۵۰٪	مستولین مشاوره مناطق آموزش و پرورش	۹	۵۰٪
جمع	۱۸	۱۰۰٪			

جدول ۹. مشخصات فردی مصاحبه‌شوندگان (نمونه کیفی)

ردیف	مصاحبه‌شوندگان	مرتبه علمی	سن	سابقه کار	میزان تحصیلات
۱	اساتید دانشگاه	استادیار: ۶ دانشیار: ۲، استاد: ۱	۴۵-۷۰	۱۰-۴۰	دکترای تخصصی
۲	مستولین مشاوره مناطق آموزش و پرورش	-	۴۰-۵۵	۹-۲۶	دکتری: ۲ کارشناسی ارشد: ۷

پس از اخذ نظرات مصاحبه‌شوندگان، نسبت به شمارش نظرات مثبت و منفی آن‌ها اقدام شد. فراوانی مقوله‌های تأیید شده مورد توجه محقق بود تا از این طریق میزان فراوانی تأیید مقوله‌ها در دو گروه خبرگان علمی (اساتید مشاوره دانشگاه و مستولین مشاوره مناطق آموزش و پرورش) تعیین

شود. یافته‌های این بخش که حاصل آزمون دوجمله‌ای است در جداول شماره ۱۰ تا ۱۸ نشان داده شده است.

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

برای پاسخ به این سؤال ۸ بعد استخراج شده از ادبیات و پیشینه تحقیق مورد قضاوت ۱۸ نفر از خبرگان قرار گرفت و فراوانی نظرات آن‌ها با استفاده از آزمون دوجمله‌ای تحلیل شد که نتایج این تحلیل در جدول شماره ۱۰ آمده است.

جدول ۱۰. تحلیل مؤلفه‌های به‌دست‌آمده از آزمون دوجمله‌ای مؤلفه‌های اصلی (ابعاد)

نتیجه	سطح معنی‌داری	احتمال مشاهده شده		عنوان مؤلفه‌ها
تائید مؤلفه	۰/۰۰۱	-	≤ 3 > 3	دانش
تائید مؤلفه	۰/۰۰۱	-	≤ 3 > 3	توانایی
تائید مؤلفه	۰/۰۰۱	-	≤ 3 > 3	مهارت
تائید مؤلفه	۰/۰۰۱	۲	≤ 3 > 3	بینش
تائید مؤلفه	۰/۰۰۱	۲	≤ 3 > 3	نگرش
تائید مؤلفه	۰/۰۰۱	-	≤ 3 > 3	ویژگی‌های شخصیتی
تائید مؤلفه	۰/۰۰۱	-	≤ 3 > 3	ویژگی‌های اخلاقی
تائید مؤلفه	۰/۰۰۱	۳	≤ 3 > 3	اعتبار

نتایج آزمون دوجمله‌ای در جدول ۱۰ نشان می‌دهد تمامی ابعاد الگوی شایستگی‌های مشاوران نظام تعلیم و تربیت عمومی در سطح $P \leq 0/05$ معنادار بوده و مورد تأیید مصاحبه‌شوندگان قرار گرفتند؛ لذا الگوی شایستگی‌های مشاوران نظام تعلیم و تربیت عمومی در شامل هشت بعد (مؤلفه‌ها اصلی) مطابق شکل شماره ۱ است.



شکل ۱. ابعاد (مؤلفه‌های اصلی) الگوی شایستگی‌های مشاوران آموزش و پرورش (یافته‌های پژوهش)

سؤال دوم تحقیق: مؤلفه‌های الگوی شایستگی‌های مشاوران نظام تعلیم و تربیت عمومی کدام‌اند؟ برای پاسخ به این سؤال ۱۹۷ شایستگی استخراج شده در ابعاد هشت‌گانه فوق مورد قضاوت مصاحبه‌شوندگان قرار گرفت و فراوانی نظرات آن‌ها با آزمون دوجمله‌ای تحلیل شد که نتایج آن به تفکیک ابعاد در جداول شماره ۱۰ تا ۱۸ آمده است.

جدول ۱۱. تحلیل مؤلفه‌های به‌دست‌آمده از آزمون دوجمله‌ای مرتبط با دانش

عنوان مؤلفه‌ها	احتمال مشاهده شده	سطح معنی‌داری	نتیجه
آشنایی با رسالت نظام تعلیم و تربیت عمومی	≤ 3 > 3	۸ ۱۰	رد مؤلفه ۰/۱۶۷
آشنایی با مأموریت نظام تعلیم و تربیت عمومی	≤ 3 > 3	۳ ۱۵	تأیید مؤلفه ۰/۰۰۳
آشنایی با فلسفه تعلیم و تربیت	≤ 3 > 3	۸ ۱۰	رد مؤلفه ۰/۱۶۷

جدول ۱۱. تحلیل مؤلفه‌های به‌دست‌آمده از آزمون دوجمله‌ای مرتبط با دانش

نتیجه	سطح معنی‌داری	احتمال مشاهده‌شده		عنوان مؤلفه‌ها
		≤ 3	> 3	
رد مؤلفه	۰/۰۷۱	۶ ۱۲	≤ 3 > 3	آشنایی با سند تحول بنیادین آموزش و پرورش
رد مؤلفه	۰/۱۶۷	۸ ۱۰	≤ 3 > 3	آشنایی با نظام‌های نظام تعلیم و تربیت عمومی جهان
تائید مؤلفه	۰/۰۰۱	۲ ۱۶	≤ 3 > 3	آشنایی با روش‌های برنامه‌ریزی آموزشی و درسی
تائید مؤلفه	۰/۰۰۳	۳ ۱۵	≤ 3 > 3	آشنایی با فنون مدیریت کلاس
تائید مؤلفه	۰/۰۰۳	۳ ۱۵	≤ 3 > 3	آشنایی با روش‌ها و فنون تدریس
تائید مؤلفه	۰/۰۱۲	۴ ۱۴	≤ 3 > 3	آشنایی با روش‌ها و فنون ارزشیابی
تائید مؤلفه	۰/۰۰۳	۳ ۱۵	≤ 3 > 3	آشنایی با فناوری‌های نوین آموزشی
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	۱ ۱۷	≤ 3 > 3	آشنایی با آسیب‌های روانی، اجتماعی و روانی-اجتماعی
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	- ۱۸	≤ 3 > 3	آشنایی با روش‌های پیشگیری و درمان آسیب‌های روانی، اجتماعی و روانی-اجتماعی
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	- ۱۸	≤ 3 > 3	آشنایی با مشاوره تحصیلی
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	۱ ۱۷	≤ 3 > 3	آشنایی با مشاوره شغلی
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	۱ ۱۷	≤ 3 > 3	آشنایی با مشاوره خانوادگی
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	- ۱۸	≤ 3 > 3	آشنایی با مشاوره گروهی

جدول ۱۱. تحلیل مؤلفه‌های به‌دست‌آمده از آزمون دوجمله‌ای مرتبط با دانش

عنوان مؤلفه‌ها	احتمال مشاهده شده	سطح معنی‌داری	نتیجه
آشنایی با مشاوره فردی	≤ 3 ۱۸ > 3	۰/۰۰۰	تائید مؤلفه
آشنایی با مشاوره کودک و نوجوان	≤ 3 ۱۸ > 3	۰/۰۰۰	تائید مؤلفه
آشنایی با آزمون‌های روانشناسی	≤ 3 ۱۸ > 3	۰/۰۰۰	تائید مؤلفه
آشنایی با معنویت و معنویت‌درمانی	≤ 3 ۱۸ > 3	۰/۰۰۰	تائید مؤلفه
آشنایی با مهارت‌های زندگی	≤ 3 ۱۷ > 3	۰/۰۰۰	تائید مؤلفه
آشنایی با ناهنجاری‌های رفتاری	≤ 3 ۱۸ > 3	۰/۰۰۰	تائید مؤلفه
آشنایی با مشکلات خانوادگی	≤ 3 ۱۶ > 3	۰/۰۰۱	تائید مؤلفه
آشنایی با فناوری اطلاعات و ارتباطات	≤ 3 ۱۷ > 3	۰/۰۰۰	تائید مؤلفه
آشنایی با روش‌های حل مسئله	≤ 3 ۱۶ > 3	۰/۰۰۱	تائید مؤلفه
آشنایی با قوانین و مقررات اداری	≤ 3 ۱۳ > 3	۰/۰۳۳	تائید مؤلفه
دانش فرهنگی و چند فرهنگی	≤ 3 ۱۵ > 3	۰/۰۰۳	تائید مؤلفه

مؤلفه‌های آشنایی با رسالت نظام تعلیم و تربیت عمومی؛ آشنایی با فلسفه تعلیم و تربیت؛ آشنایی با سند تحول بنیادین نظام تعلیم و تربیت عمومی و آشنایی با نظام‌های آموزش و پرورش جهان در سطح $P \leq 0/05$ معنادار نشدند. سایر مؤلفه‌ها در سطح $P \leq 0/05$ معنادار بوده و تائید شدند.

جدول ۱۲. تحلیل مؤلفه‌های به‌دست‌آمده از آزمون دوجمله‌ای مرتبط با توانایی

نتیجه	سطح معنی‌داری	احتمال مشاهده شده		عنوان مؤلفه‌ها
رد مؤلفه	۰/۱۶۷	۹	≤ 3	خود مدیریتی
		۹	> 3	
تائید مؤلفه	۰/۰۱۲	۴	≤ 3	خودشناسی
		۱۴	> 3	
تائید مؤلفه	۰/۰۰۳	۳	≤ 3	خودآگاهی
		۱۵	> 3	
رد مؤلفه	۰/۱۲۱	۷	≤ 3	ربط دادن
		۱۱	> 3	
رد مؤلفه	۰/۰۷۱	۶	≤ 3	برانگیزانندگی
		۱۲	> 3	
تائید مؤلفه	۰/۰۱۲	۴	≤ 3	خودکنترلی
		۱۴	> 3	
تائید مؤلفه	۰/۰۳۳	۵	≤ 3	خودافشایی
		۱۳	> 3	
تائید مؤلفه	۰/۰۱۲	۴	≤ 3	همدلی
		۱۴	> 3	
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	۱	≤ 3	نفوذ معنوی در مراجع
		۱۷	> 3	
تائید مؤلفه	۰/۰۰۳	۳	≤ 3	ثبات عاطفی و هیجانی
		۱۵	> 3	
تائید مؤلفه	۰/۰۱۲	۴	≤ 3	ایجاد امید و انگیزش
		۱۴	> 3	
رد مؤلفه	۰/۱۶۷	۱۰	≤ 3	سکوت
		۸	> 3	
تائید مؤلفه	۰/۰۱۲	۴	≤ 3	آرمیدگی
		۱۴	> 3	

جدول ۱۲. تحلیل مؤلفه‌های به‌دست‌آمده از آزمون دوجمله‌ای مرتبط با توانایی

نتیجه	سطح معنی‌داری	احتمال مشاهده شده		عنوان مؤلفه‌ها
تائید مؤلفه	۰/۰۱۲	۴	≤ 3	پالایش
		۱۴	> 3	
تائید مؤلفه	۰/۰۰۳	۳	≤ 3	تمایز یافتگی
		۱۵	> 3	
تائید مؤلفه	۰/۰۰۱	۲	≤ 3	بی‌طرفی
		۱۶	> 3	
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	-	≤ 3	توانایی تشخیص
		۱۸	> 3	
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	-	≤ 3	توانایی مشاوره فردی
		۱۸	> 3	
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	-	≤ 3	توانایی مشاوره تحصیلی
		۱۸	> 3	
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	۱	≤ 3	توانایی مشاوره شغلی
		۱۷	> 3	
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	۱	≤ 3	توانایی مشاوره خانوادگی
		۱۷	> 3	
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	-	≤ 3	توانایی مشاوره گروهی
		۱۸	> 3	
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	-	≤ 3	توانایی ثبات هیجانی
		۱۸	> 3	
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	-	≤ 3	توانایی مشاوره کودک و نوجوان
		۱۸	> 3	
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	-	≤ 3	توانایی اجرای آزمون‌های روانشناسی
		۱۸	> 3	
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	-	≤ 3	توانایی مذاکره
		۱۸	> 3	

جدول ۱۲. تحلیل مؤلفه‌های به‌دست‌آمده از آزمون دوجمله‌ای مرتبط با توانایی

نتیجه	سطح معنی‌داری	احتمال مشاهده شده		عنوان مؤلفه‌ها
		≤ 3	> 3	
تائید مؤلفه	۰/۰۰۱	۲ ۱۶	≤ 3 > 3	توانایی حل مسئله
تائید مؤلفه	۰/۰۰۱	۲ ۱۶	≤ 3 > 3	یادگیری مستمر
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	۱ ۱۷	≤ 3 > 3	توانایی تصمیم‌گیری
تائید مؤلفه	۰/۰۰۱	۲ ۱۶	≤ 3 > 3	تفکر تحلیلی
تائید مؤلفه	۰/۰۰۳	۳ ۱۵	≤ 3 > 3	تفکر خلاق
رد مؤلفه	۰/۰۷۱	۶ ۱۲	≤ 3 > 3	تفکر سیستمی
تائید مؤلفه	۰/۰۱۲	۴ ۱۴	≤ 3 > 3	پویایی ذهنی
رد مؤلفه	۰/۰۷۱	۶ ۱۲	≤ 3 > 3	تجربه‌پذیری

در بعد توانایی، مؤلفه‌های تجربه‌پذیری؛ تفکر سیستمی؛ سکوت؛ برانگیزانندگی؛ ربط دادن و خود‌مدیریتی در سطح $P \leq 0/05$ معنادار نشدند. سایر مؤلفه‌ها در سطح $P \leq 0/05$ معنادار بوده و تائید شدند.

جدول ۱۳. تحلیل مؤلفه‌های به‌دست‌آمده از آزمون دو جمله‌ای مرتبط با مهارت

نتیجه	سطح	احتمال		عنوان مؤلفه‌ها
		≤ 3	> 3	
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	- ۱۸	≤ 3 > 3	گوش دادن فعال
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	- ۱۸	≤ 3 > 3	مهارت‌های بین فردی
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	- ۱۸	≤ 3 > 3	مخاطب شناسی
تائید مؤلفه	۰/۰۰۱	۲ ۱۶	≤ 3 > 3	بازخورد دهی
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	- ۱۸	≤ 3 > 3	برقراری ارتباط مؤثر
تائید مؤلفه	۰/۰۰۳	۳ ۱۵	≤ 3 > 3	کارگروهی
رد مؤلفه	۰/۱۲۱	۷ ۱۱	≤ 3 > 3	گروه سازی
رد مؤلفه	۰/۰۷۱	۶ ۱۲	≤ 3 > 3	مهارت‌های روابط انسانی
رد مؤلفه	۰/۱۶۷	۸ ۱۰	≤ 3 > 3	توسعه دیگران
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	- ۱۸	≤ 3 > 3	مدیریت کلاس و جلسات مشاوره
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	- ۱۸	≤ 3 > 3	مهارت تشخیص
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	- ۱۸	≤ 3 > 3	مهارت مشاوره فردی
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	- ۱۸	≤ 3 > 3	مهارت مشاوره تحصیلی

جدول ۱۳. تحلیل مؤلفه‌های به‌دست‌آمده از آزمون دوجمله‌ای مرتبط با مهارت

نتیجه	سطح	احتمال		عنوان مؤلفه‌ها
		≤ 3	> 3	
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	- ۱۸	≤ 3 > 3	مهارت مشاوره شغلی
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	۱ ۱۷	≤ 3 > 3	مهارت مشاوره خانوادگی
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	۱ ۱۷	≤ 3 > 3	مهارت مشاوره گروهی
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	- ۱۸	≤ 3 > 3	مهارت خودارزیابی
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	- ۱۸	≤ 3 > 3	مهارت مشاوره کودک و نوجوان
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	- ۱۸	≤ 3 > 3	مهارت اجرای آزمون‌های روانشناسی
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	۱ ۱۷	≤ 3 > 3	مهارت بهره‌گیری از فن مواجهه در جلسات درمانی
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	۱ ۱۷	≤ 3 > 3	مهارت حل مسئله
تائید مؤلفه	۰/۰۰۱	۲ ۱۶	≤ 3 > 3	مهارت مذاکره
رد مؤلفه	۰/۰۷۱	۶ ۱۲	≤ 3 > 3	مهارت تصمیم‌گیری
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	۱ ۱۷	≤ 3 > 3	مهارت رسانه‌ای و فناوری اطلاعات و ارتباطات
تائید مؤلفه	۰/۰۰۱	۲ ۱۶	≤ 3 > 3	مهارت تدریس
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	۱ ۱۷	≤ 3 > 3	مهارت پژوهش

جدول ۱۳. تحلیل مؤلفه‌های به‌دست‌آمده از آزمون دوجمله‌ای مرتبط با مهارت

نتیجه	سطح	احتمال		عنوان مؤلفه‌ها
		≤ 3	> 3	
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	۱	≤ 3	مهارت ارزشیابی
		۱۷	> 3	
تائید مؤلفه	۰/۰۰۳	۳	≤ 3	برنامه‌ریزی آموزشی و درسی
		۱۵	> 3	
رد مؤلفه	۰/۱۲۱	۷	≤ 3	مدیریت تعارض
		۱۱	> 3	
تائید مؤلفه	۰/۰۱۲	۴	≤ 3	مدیریت زمان
		۱۴	> 3	
رد مؤلفه	۰/۰۷۱	۶	≤ 3	تسلط به زبان انگلیسی
		۱۲	> 3	
رد مؤلفه	۰/۰۷۱	۶	≤ 3	پرهیز از انتقال متقابل
		۱۲	> 3	

در بعد مهارت، مؤلفه‌های پرهیز از انتقال متقابل؛ تسلط به زبان انگلیسی؛ مدیریت تعارض؛ مهارت تصمیم‌گیری؛ توسعه دیگران؛ مهارت‌های روابط انسانی و گروه‌سازی در سطح $P \leq 0/05$ معنادار نشدند. سایر مؤلفه‌ها در سطح $P \leq 0/05$ معنادار بوده و تائید شدند.

جدول ۱۴. تحلیل مؤلفه‌های به‌دست‌آمده از آزمون دوجمله‌ای مرتبط با بینش

نتیجه	سطح معنی‌داری	احتمال مشاهده شده		عنوان مؤلفه‌ها
		≤ 3	> 3	
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	-	≤ 3	معتقد و متعهد به مبانی، احکام و عقاید اسلام
		۱۸	> 3	
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	-	≤ 3	معتقد و متعهد به مبانی و ارزش‌های فرهنگ ایرانی - اسلامی
		۱۸	> 3	
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	-	≤ 3	معتقد و متعهد به آرمان‌های انقلاب
		۱۸	> 3	
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	-	≤ 3	بینش نسبت به باورهای معنوی و ارزشی مراجعین
		۱۸	> 3	

جدول ۱۴. تحلیل مؤلفه‌های به‌دست‌آمده از آزمون دوجمله‌ای مرتبط با بینش

نتیجه	سطح معنی داری	احتمال مشاهده شده		عنوان مؤلفه‌ها
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	۱ ۱۷	≤ 3 > 3	بینش فرهنگی، بینش چند فرهنگی
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	۱ ۱۷	≤ 3 > 3	بینش اجتماعی
تائید مؤلفه	۰/۰۰۳	۳ ۱۵	≤ 3 > 3	بینش اقتصادی
تائید مؤلفه	۰/۰۳۳	۵ ۱۳	≤ 3 > 3	بینش سیاسی
رد مؤلفه	۰/۰۷۱	۶ ۱۲	≤ 3 > 3	بینش و انگیزه برای تغییرات
رد مؤلفه	۰/۰۷۱	۶ ۱۲	≤ 3 > 3	بینش نسبت به مسائل روز
رد مؤلفه	۰/۱۶۷	۸ ۱۰	≤ 3 > 3	بینش جنسیتی
رد مؤلفه	۰/۰۷۱	۶ ۱۲	≤ 3 > 3	بینش قومیتی
رد مؤلفه	۰/۰۷۱	۶ ۱۲	≤ 3 > 3	بینش اعتقادی
رد مؤلفه	۰/۱۶۷	۸ ۱۰	≤ 3 > 3	بینش نسبت به تجارب خویش

در بعد بینش، مؤلفه‌های بینش و انگیزه برای تغییرات؛ بینش نسبت به مسائل روز؛ بینش جنسیتی؛ بینش قومیتی؛ بینش اعتقادی و بینش نسبت به تجارب خویش در سطح $P \leq 0/05$ معنادار نشدند. سایر مؤلفه‌ها در سطح $P \leq 0/05$ معنادار بوده و تائید شدند.

جدول ۱۵. تحلیل مؤلفه‌های به‌دست آمده از آزمون دوجمله‌ای مرتبط با نگرش

نتیجه	سطح معنی‌داری	احتمال مشاهده شده		عنوان مؤلفه‌ها
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	-	≤ 3 ۱۸ > 3	جهت‌گیری دینی
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	-	≤ 3 ۱۸ > 3	نگرش علمی
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	-	≤ 3 ۱۸ > 3	نگرش مثبت به تغییر
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	-	≤ 3 ۱۸ > 3	روحیه خدمت‌گذاری
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	۱	≤ 3 ۱۷ > 3	کمک بدون انتظار
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	-	≤ 3 ۱۸ > 3	عشق و علاقه به شغل مشاوره
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	-	≤ 3 ۱۸ > 3	نوع دوستی
تائید مؤلفه	۰/۰۳۳	۵	≤ 3 ۱۳ > 3	جامع‌نگری
تائید مؤلفه	۰/۰۳۳	۵	≤ 3 ۱۳ > 3	یادگیری مادام‌العمر
تائید مؤلفه	۰/۰۰۳	۳	≤ 3 ۱۵ > 3	نگرش فرهنگی
تائید مؤلفه	۰/۰۰۳	۳	≤ 3 ۱۵ > 3	نگرش چند فرهنگی
تائید مؤلفه	۰/۰۱۲	۴	≤ 3 ۱۴ > 3	نگرش زندگی فعال، پویا و هدفمند
رد مؤلفه	۰/۱۲۱	۷	≤ 3 ۱۱ > 3	انطباق‌پذیری

جدول ۱۵. تحلیل مؤلفه‌های به‌دست‌آمده از آزمون دو جمله‌ای مرتبط با نگرش

نتیجه	سطح معنی‌داری	احتمال مشاهده شده		عنوان مؤلفه‌ها
رد مؤلفه	۰/۰۷۱	۶ ۱۲	≤ 3 > 3	انعطاف‌پذیری
رد مؤلفه	۰/۱۲۱	۷ ۱۱	≤ 3 > 3	انتقادپذیری
رد مؤلفه	۰/۰۷۱	۶ ۱۲	≤ 3 > 3	تجربه‌پذیری
رد مؤلفه	۰/۱۶۷	۸ ۱۰	≤ 3 > 3	تحریک‌پذیر نبودن
رد مؤلفه	۰/۰۷۱	۶ ۱۲	≤ 3 > 3	خوش‌بین بودن
رد مؤلفه	۰/۱۶۷	۸ ۱۰	≤ 3 > 3	زودباور نبودن
رد مؤلفه	۰/۱۲۱	۷ ۱۱	≤ 3 > 3	واقع‌بین بودن
رد مؤلفه	۰/۰۷۱	۶ ۱۲	≤ 3 > 3	عدم خودبرتربینی
رد مؤلفه	۰/۰۷۱	۱۲ ۶	≤ 3 > 3	طمع‌کار نبودن (قانع بودن)

در بعد نگرش، مؤلفه‌های انطباق‌پذیری؛ انعطاف‌پذیری؛ انتقادپذیری؛ تجربه‌پذیری؛ تحریک‌پذیر نبودن؛ خوش‌بین بودن؛ زودباور نبودن؛ واقع‌بین بودن؛ عدم خودبرتربینی و طمع‌کار نبودن (قانع بودن) در سطح $P \leq 0/05$ معنادار نشدند. سایر مؤلفه‌ها در سطح $P \leq 0/05$ معنادار بوده و تأیید شدند.

جدول ۱۶. تحلیل مؤلفه‌های به‌دست‌آمده از آزمون دوجمله‌ای مرتبط با ویژگی‌های شخصیتی

نتیجه	سطح معنی‌داری	احتمال مشاهده شده		عنوان مؤلفه‌ها
		≤ 3	> 3	
رد مؤلفه	۰/۱۶۷	۸	≤ 3	آرامش درونی
		۱۰	> 3	
تائید مؤلفه	۰/۰۱۲	۴	≤ 3	ثبات عاطفی
		۱۴	> 3	
تائید مؤلفه	۰/۰۰۳	۳	≤ 3	سوابق مثبت خانوادگی
		۱۵	> 3	
رد مؤلفه	۰/۰۷۱	۶	≤ 3	متانت و وقار
		۱۲	> 3	
رد مؤلفه	۰/۱۶۷	۸	≤ 3	اهتمام به یادگیری و رشد شخصی
		۱۰	> 3	
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	-	≤ 3	اعتماد به نفس
		۱۸	> 3	
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	-	≤ 3	عزت نفس
		۱۸	> 3	
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	-	≤ 3	برونگرایی
		۱۸	> 3	
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	-	≤ 3	آراستگی ظاهری
		۱۸	> 3	
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	-	≤ 3	کنترل احساسات
		۱۸	> 3	
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	-	≤ 3	ملایمت و نرم‌خویی
		۱۸	> 3	
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	-	≤ 3	استقلال رأی و عمل
		۱۸	> 3	
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	-	≤ 3	تواضع و فروتنی
		۱۸	> 3	

جدول ۱۶. تحلیل مؤلفه‌های به‌دست‌آمده از آزمون دوجمله‌ای مرتبط با ویژگی‌های شخصیتی

نتیجه	سطح معنی‌داری	احتمال مشاهده‌شده		عنوان مؤلفه‌ها
		≤ 3	> 3	
تائید مؤلفه	۰/۰۰۱	۲ ۱۶	≤ 3 > 3	رفق و مدارا
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	۱ ۱۷	≤ 3 > 3	مردم‌داری و مردم‌گرایی
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	- ۱۸	≤ 3 > 3	نشاط و سرزندگی در کار
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	- ۱۸	≤ 3 > 3	ژرف‌نگری
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	- ۱۸	≤ 3 > 3	مشورت‌جویی و توجه به نظرات مختلف
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	- ۱۸	≤ 3 > 3	صمیمی بودن
تائید مؤلفه	۰/۰۰۳	۳ ۱۵	≤ 3 > 3	توانایی بیانی فصیح و بلیغ
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	۱ ۱۷	≤ 3 > 3	نکته‌بین و ریزبین بودن
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	- ۱۸	≤ 3 > 3	گشاده‌رویی
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	- ۱۸	≤ 3 > 3	پرشور و پرانرژی بودن
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	- ۱۸	≤ 3 > 3	اصالت خانوادگی
تائید مؤلفه	۰/۰۰۱	۲ ۱۶	≤ 3 > 3	محتاط بودن
تائید مؤلفه	۰/۰۱۲	۴ ۱۴	≤ 3 > 3	منفعت‌طلب نبودن

جدول ۱۶. تحلیل مؤلفه‌های به‌دست‌آمده از آزمون دوجمله‌ای مرتبط با ویژگی‌های شخصیتی

نتیجه	سطح معنی‌داری	احتمال مشاهده شده		عنوان مؤلفه‌ها
		۲	≤ ۳	
تائید مؤلفه	۰/۰۰۱	۱۶	> ۳	مادی‌گرا نبودن
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	۱۸	> ۳	علاقه‌مندی به حرفه مشاوره
تائید مؤلفه	۰/۰۰۱	۱۶	> ۳	شوخ‌طبعی
رد مؤلفه	۰/۰۷۱	۱۲	> ۳	ایجاد شرایط لازم برای رشد دیگران

در بعد ویژگی‌های شخصیتی، آرامش درونی، متانت و وقار، اهتمام به یادگیری و رشد شخصی و ایجاد شرایط لازم برای رشد دیگران در سطح $P \leq ۰/۰۵$ معنادار نشدند. سایر مؤلفه‌ها در سطح $P \leq ۰/۰۵$ معنادار بوده و تائید شدند.

جدول ۱۷. تحلیل مؤلفه‌های به‌دست‌آمده از آزمون دوجمله‌ای مرتبط با ویژگی‌های اخلاقی

نتیجه	سطح معنی‌داری	احتمال مشاهده شده		عنوان مؤلفه‌ها
		۸	≤ ۳	
رد مؤلفه	۰/۱۶۷	۱۰	> ۳	پایبندی به موازین اخلاق حرفه‌ای
تائید مؤلفه	۰/۰۱۲	۱۴	> ۳	خوش‌خلقی
تائید مؤلفه	۰/۰۳۳	۱۳	> ۳	عدالت‌خواهی
رد مؤلفه	۰/۰۷۱	۱۲	> ۳	صبوری
رد مؤلفه	۰/۱۶۷	۱۰	> ۳	سلطه‌گر و سلطه‌پذیر نبودن
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	۱۸	> ۳	وفای به عهد

تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	- ۱۸	≤ 3 > 3	صداقت
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	- ۱۸	≤ 3 > 3	سعه صدر
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	- ۱۸	≤ 3 > 3	فروتنی
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	- ۱۸	≤ 3 > 3	متقی بودن
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	- ۱۸	≤ 3 > 3	خیرخواهی
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	- ۱۸	≤ 3 > 3	دلسوزی
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	- ۱۸	≤ 3 > 3	سلیم‌النفس
تائید مؤلفه	۰/۰۳۳	۵ ۱۳	≤ 3 > 3	قانون‌مداری
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	۱ ۱۷	≤ 3 > 3	ارزش‌مداری
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	- ۱۸	≤ 3 > 3	خشیت و خوف الهی
تائید مؤلفه	۰/۰۰۱	۲ ۱۶	≤ 3 > 3	آزاد و آزادمنش
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	- ۱۸	≤ 3 > 3	مشورت جویی و توجه به نظرات مختلف
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	- ۱۸	≤ 3 > 3	وجدان کاری
تائید مؤلفه	۰/۰۰۳	۳ ۱۵	≤ 3 > 3	حسن ظن

تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	۱ ۱۷	≤ 3 > 3	کنترل هواهای نفسانی
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	- ۱۸	≤ 3 > 3	پرهیز از تحقیر و سرزنش دیگران
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	- ۱۸	≤ 3 > 3	پرهیز از لجاجت و تعصب
تائید مؤلفه	۰/۰۰۰	- ۱۸	≤ 3 > 3	رازداری
رد مؤلفه	۰/۰۷۱	۶ ۱۲	≤ 3 > 3	عدم برخورداری از روحیه تملق و چاپلوسی
رد مؤلفه	۰/۰۷۱	۶ ۱۲	≤ 3 > 3	امانت‌داری
رد مؤلفه	۰/۰۷۱	۶ ۱۲	≤ 3 > 3	پرهیز از عیب‌جویی
رد مؤلفه	۰/۰۷۱	۶ ۱۲	≤ 3 > 3	هوس‌باز نبودن
رد مؤلفه	۰/۰۷۱	۶ ۱۲	≤ 3 > 3	پرهیز از کینه‌جویی
رد مؤلفه	۰/۰۷۱	۶ ۱۲	≤ 3 > 3	چشم‌چران نبودن

در بعد ویژگی‌های اخلاقی، پابندی به موازین اخلاق حرفه‌ای، صبوری، سلطه‌گر و سلطه‌پذیر نبودن، عدم برخورداری از روحیه تملق و چاپلوسی، امانت‌داری، پرهیز از عیب‌جویی، هوس‌باز نبودن، پرهیز از کینه‌جویی و چشم‌چران نبودن در سطح $P \leq 0/05$ معنادار نشدند. سایر مؤلفه‌ها در سطح $P \leq 0/05$ معنادار بوده و تائید شدند.

جدول ۱۸. تحلیل مؤلفه‌های به‌دست آمده از آزمون دو جمله‌ای مرتبط با اعتبار

عنوان مؤلفه‌ها	احتمال مشاهده شده	سطح معنی داری	نتیجه
الگو و نمونه بودن	≤ 3	۰/۰۰۰	تائید مؤلفه
	> 3		
مسئولیت پذیر بودن	≤ 3	۰/۰۰۰	تائید مؤلفه
	> 3		
پاسخگو بودن	≤ 3	۰/۰۷۱	رد مؤلفه
	> 3		
مورد اعتماد بودن	≤ 3	۰/۰۰۰	تائید مؤلفه
	> 3		
آراستگی ظاهری	≤ 3	۰/۰۰۰	تائید مؤلفه
	> 3		
مرتبط بودن رشته تحصیلی با حرفه مشاوره	≤ 3	۰/۰۰۰	تائید مؤلفه
	> 3		
سطح تحصیلات عالی مرتبط	≤ 3	۰/۰۰۰	تائید مؤلفه
	> 3		
مرجع بودن	≤ 3	۰/۰۰۰	تائید مؤلفه
	> 10		

در بعد اعتبار، مؤلفه پاسخگو بودن در سطح $P \leq 0/05$ معنادار نشد. سایر مؤلفه‌ها در سطح $P \leq 0/05$ معنادار بوده و تائید شدند. در یک جمع‌بندی در پاسخ به سؤال دوم تحقیق مبنی بر اینکه «مؤلفه‌های الگوی شایستگی‌های مشاوران نظام تعلیم و تربیت عمومی کدام‌اند؟ می‌توان گفت از ۱۹۷ مؤلفه ارزیابی شده در مصاحبه تعداد ۴۷ مؤلفه در سطح معنی داری $P \leq 0/05$ معنی دار نشده و رد شدند و ۱۵۰ مؤلف به شرح جدول شماره ۱۹ معنی دار و تائید شدند.

جدول ۱۹. جدول مؤلفه‌های اصلی و مؤلفه‌های فرعی شایستگی‌های مشاوران نظام تعلیم و تربیت عمومی

مؤلفه‌های اصلی	مؤلفه‌های فرعی
دانش	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، 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.
توانایی‌ها	توانایی تشخیص، توانایی مشاوره فردی، گروهی، خانوادگی، تحصیلی، شغلی، کودک و نوجوان، توانایی اجرای آزمون‌های روانشناسی، توانایی حل مسئله، توانایی مذاکره، 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، خودآزمایی.
مهارت	برقراری ارتباط مؤثر، مهارت‌های بین فردی، گوش دادن فعال، بازخورد دهی، مخاطب شناسی، 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 مواجهه در جلسات درمانی، مهارت حل مسئله، مهارت مذاکره، برخورداری از سواد رسانه‌ای و فناوری اطلاعات و ارتباطات، مدیریت زمان، مهارت تدریس، مهارت پژوهش، مهارت ارزشیابی، برنامه‌ریزی آموزشی و درسی.
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 مراجعین.
نگرش	جهت‌گیری دینی، نگرش علمی، نگرش مثبت به تغییر، روحیه خدمت‌گذاری، کمک بدون انتظار، عشق و علاقه به شغل مشاوره، نوع‌دوستی، جامع‌نگری، یادگیری مادام‌العمر، نگرش فرهنگی، نگرش چند فرهنگی، 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 نرم خویی، استقلال رأی و عمل، تواضع و فروتنی، رفق و مدارا، مردم‌داری و مردم‌گرایی، نشاط و سرزندگی در کار، ژرف‌نگری، مشورت جویی و توجه به نظرات مختلف، صمیمی بودن، توانایی بیانی فصیح و بلیغ، نکته‌بین و ریزبین بودن، گشاده‌رویی، پرشور و پرانرژی بودن، اصالت خانوادگی، محتاط بودن، منفعت‌طلب نبودن، مادی‌گرا نبودن، علاقه‌مندی به حرفه مشاوره، شوخ‌طبعی.
ویژگی‌های اخلاقی	خوش‌حلقی، عدالت‌خواهی، وفای به عهد، صداقت، سعه‌صدر، فروتنی، متقی بودن، خیرخواهی، دلسوزی، سلیم‌النفس، قانون‌مداری، ارزش‌مداری، خشیت و خوف الهی، آزاد و آزادمش، وجدان کاری، حسن ظن، کنترل هواهای نفسانی، پرهیز از تحقیر و سرزنش دیگران، پرهیز از لجاجت و تعصب، رازداری، پایبندی به موازین اخلاق حرفه‌ای.
اعتبار	الگو و نمونه بودن، مسئولیت‌پذیر بودن، مورد اعتماد بودن، آراستگی ظاهری، مرتبط بودن رشته تحصیلی با حرفه مشاوره، سطح تحصیلات عالی مرتبط، مرجع بودن.

۵. بحث و نتیجه‌گیری

در پاسخ به سؤال اول تحقیق یعنی مؤلفه‌های اصلی شایستگی‌های مشاوران آموزش و پرورش کدام‌اند؟ یافته‌های حاصل از تحلیل داده‌های تحقیق منجر به انتخاب و تأیید ۸ مؤلفه اصلی شایستگی‌های مشاوران آموزش و پرورش شامل دانش، توانایی‌ها، مهارت‌ها، ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های اخلاقی، نگرش، بینش و اعتبار شد. مؤلفه‌های اصلی هشت‌گانه انتخاب شده در این تحقیق منطبق بر یافته‌های تحقیق رضایت (۱۳۹۱)، حسین‌پور و همکاران (۱۳۹۶)، رضایت و صادق‌بیگی (۱۳۹۷)، کریتنر و کینیکسی (۲۰۰۷)، علاقه‌بند (۱۳۸۰)، دیبانتی و عرفانی (۱۳۸۸)، نورشاهی (۱۳۸۷)، چوپانی و کرمی (۱۳۹۸) بود. در تبیین این یافته می‌توان گفت که تمامی حوزه‌های شایستگی مورد نیاز مشاوران آموزش و پرورش از این هشت حوزه خارج نیست و 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 نمود.

در پاسخ به سؤال دوم تحقیق یعنی مؤلفه‌های فرعی شایستگی‌های مشاوران، نتایج آزمون دو جمله‌ای نظرات مصاحبه‌شوندگان نشان داد از بین ۱۹۷ مؤلفه فرعی شایستگی‌ها در مجموع ۱۵۰ شایستگی معنی‌دار بوده و به شرح زیر تأیید شدند:

در مؤلفه اصلی دانش ۲۳ زیر مؤلفه، در مؤلفه اصلی توانایی ۲۸ زیر مؤلفه، در مؤلفه اصلی مهارت ۲۵ زیر مؤلفه، در مؤلفه اصلی بینش ۸ زیر مؤلفه، در مؤلفه اصلی نگرش ۱۲ زیر مؤلفه، در مؤلفه اصلی ویژگی‌های شخصیتی ۲۶ زیر مؤلفه، در مؤلفه اصلی ویژگی‌های اخلاقی ۲۱ زیر مؤلفه و در مؤلفه اصلی اعتبار ۷ زیر مؤلفه تأیید شدند. این یافته‌ها با یافته‌های تحقیقات شفیع‌آبادی و پاشاشریفی (۱۳۸۷)؛ رضایت (۱۳۹۱)؛ چوپانی و کرمی (۱۳۹۸)، شفیع‌آبادی (۱۳۹۴)؛ کاشی (۱۳۹۴)؛ نورکراس و لامبرت (۲۰۱۱)؛ حسینیان (۱۳۹۱)؛ سلیمانان و نظری (۱۳۹۲)؛ واجاری و همکاران (۱۳۹۲)؛ رضایت و صادق‌بیگی (۱۳۹۷) و حسین‌پور و همکاران (۱۳۹۶) هماهنگ است. با توجه به حجم زیاد مؤلفه‌ها تفسیر و تبیین تک‌تک مؤلفه‌های فرعی از حوصله این مقاله خارج است و تنها به تفسیر و تبیین کلی مؤلفه‌های فرعی شایستگی‌های مشاوران اشاره شد.

در تفسیر و تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت هر حرفه‌ای با یک سری اصول، قواعد، چهارچوب‌ها و ضوابط همراه است که همانند یک چهارچوب زمینه را برای اجرای آن فراهم می‌کند و حرفه مشاوره نیز مسلماً با یکسری شایستگی‌های دانشی، نگرشی، بینشی، مهارتی، شخصیتی، اخلاقی و اعتباری همراه است که تسلط و دارا بودن آن‌ها لازمه وارد شدن در حرفه مشاوره و انجام مشاوره موفق با مراجعین می‌باشد. شایستگی‌های شناسایی شده در این پژوهش اصول کلی هستند که دارا بودن آن‌ها برای تبدیل شدن به یک مشاور موفق کاملاً ضروری است و مشاوره که این اصول علمی را دارا نباشد بی‌گمان شایستگی کافی را برای داشتن این عنوان ندارد، حتی در صورت اشتغال در این شغل، موفقیت‌چندانی در جلسه درمانی به دست نخواهد آورد. علاوه بر این واقعیت این است که برنامه‌های جذب، آموزش و توانمندسازی، ارزیابی عملکرد و رتبه‌بندی مشاوران آموزش و پرورش با روش‌های قدیمی و رویکردهای سنتی، توانایی

پاسخگویی به نیازهای تخصصی و حرفه‌ای این شغل در شرایط فعلی حاکم بر کشور که دانش‌آموزان از هر طرف مورد تهاجمات فرهنگی، هویتی و اجتماعی قرار گرفته‌اند و با انواع آسیب‌های ناشی از تهاجم فرهنگی روبرو هستند را ندارد. در این شرایط مشاوران باید قبل از هر چیز از شایستگی‌های دینی و اخلاقی این حرفه برخوردار باشند و در مراحل بعد باید علاوه بر شایستگی‌های عمومی، واجد مجموعه 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 قابلیت‌ها و شایستگی‌های مشاوران از شایستگی‌های استخراج شده در این تحقیق استفاده کرده و در تدوین آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های مربوطه از آن‌ها استفاده کند.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

فهرست منابع

- آموزش و پرورش. (۱۳۸۲). سالنامه برنامه و سیاست‌های آموزش و پرورش. تهران: وزارت آموزش و پرورش.
- آموزش و پرورش. (۱۳۹۰). سند تحول بنیادین آموزش و پرورش. تهران: وزارت آموزش و پرورش.
- پروچاسکا، جیمز و نورکراس، جان‌سی. (۲۰۱۳). نظریه‌های روان درمانی (ترجمه هامایاک آوادیس یانس). تهران: انتشارات رشد.
- 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، سال دهم، شماره ۳۷.
- حقایقی زنجانی، حسین. (۱۳۷۶). صفات و ویژگی‌های مشاور در اسلام. تهران: نشریه مکتب اسلام، شماره ۳.
- حسین‌پور، رضا؛ رضایت، غلامحسین و عمادی، حیدر. (۱۳۹۴). طراحی الگوی شایستگی‌های مداحان و نیازسنجی آموزشی آن‌ها. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، گروه آموزشی، دانشکده، دانشگاه جامع امام حسین (ع)، تهران: دلاور، علی. (۱۳۹۸). روش تحقیق در روان‌شناسی و علوم تربیتی. تهران: انتشارات ویرایش.
- دیپان‌تی، محمد و عرفانی، مریم. (۱۳۸۸). شایستگی؛ مفاهیم و کاربردها. ماهنامه تدبیر، ۲۰۶، ۱۹-۱۴.
- 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، ۶(۳)، ۴۹-۴۰.
- رضایت، غلامحسین. (۱۳۹۰). طراحی الگوی شایستگی‌های رؤسای دانشگاه‌های دولتی ایران. پایان‌نامه دکتری. گروه آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران.
- رضایت، غلامحسین؛ یمنی دوزی سرخابی، محمد؛ کیامنش، علیرضا و نوه ابراهیم، عبدالرحیم. (۱۳۹۰). طراحی الگوی شایستگی‌های رؤسای دانشگاه‌های دولتی ایران. فصلنامه آموزش عالی ایران، ۴(۱)، ۸۴-۴۷.
- رضایت، غلامحسین؛ یمنی دوزی سرخابی، محمد؛ کیامنش، علیرضا؛ نوه ابراهیم، عبدالرحیم. (۱۳۹۰). معماری الگوهای شایستگی: ارائه چارچوب مفهومی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۳(۱۰)، ۸۲-۴۹.
- رضایت، غلامحسین و صادق‌بیگی، منیژه. (۱۳۹۷). تدوین الگوی شایستگی‌های دبیران دبیرستان‌های دولتی ایران. فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، سال هفتم، شماره ۶۵، ۱۰۴-۷۵.
- سلطانی، حسین. (۱۳۹۲). مشاوره تحصیلی. تهران: انتشارات کانون مشاوران ایران.
- سلیمانیان، علی‌اکبر و نظری، علی‌محمد. (۱۳۹۲). فنون و فرآیند مشاوره: رویکرد یکپارچه چندنظریه‌ای. تهران: نشر علم.
- شفیع‌آبادی، عبدالله. (۱۳۹۴). روش‌ها و فنون مشاوره. تهران: کتاب فکر نو.
- شفیع‌آبادی، عبدالله و ناصری، غلامرضا. (۱۳۹۰). نظریه‌های مشاوره و روان‌درمانی. تهران: مرکز نشر دانشگاهی.

شورای عالی انقلاب فرهنگی. (۱۳۹۰). مبانی نظری تحول بنیادین در نظام تعلیم و تربیت جمهوری اسلامی ایران. تهران: شورای عالی انقلاب فرهنگی.

علاقه‌بند، علی. (۱۳۸۰). اصول مدیریت آموزشی. تهران: دانشگاه پیام نور

کاوایانی، حسین؛ نوری‌زاده، مریم؛ پورناصح، مهرانگیز و قدس‌میرحیدری، سیمین. (۱۳۸۱). جایگاه مشاوران مدارس و موانع مشاوره. فصلنامه تازه‌های علوم شناختی، سال چهارم، شماره ۱، ۶۷-۸۲.

کریمی مزیدی، سجاد؛ زارعی محمودآبادی، حسن؛ قادری ثانوی، رضاعلی؛ حبیب‌پور، کرم و علی‌پور، فردین. (۱۳۹۲). رابطه سرمایه اجتماعی و کجروی در بین دانش آموزان پسر ۱۵ تا ۱۸ ساله شهر تهران در سال

تحصیلی ۱۳۹۱-۱۳۹۰. فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی، ۱۳(۵۰)، ۱۱۱-۱۳۴.

کوری، جerald. (۲۰۱۳). موردپژوهی در مشاوره و روان‌درمانی (ترجمه عبدالله شفیع‌آبادی و بیتا حسینی). تهران: انتشارات جنگل.

کیانی، اردشیر؛ نوابی‌نژاد، شکوه و احمدی، خدابخش. (۱۳۸۷). ویژگی‌های شخصیتی و رعایت اخلاق حرفه‌ای در مشاوران و روانشناسان. مجله اندیشه و رفتار، ۲(۸)، ۷۹-۹۰.

محمدی، جهانگیر. (۱۳۸۴). مهارت‌های موردنیاز معلمان در عصر دانایی. تهران: مجموعه مقالات برگزیده همایش معلم در عصر فناوری اطلاعات.

محمدیان‌فر، علیرضا. (۱۳۸۰). مشاور و مشاوره. تهران: نشر آفتابیان فرهنگ.

مطهری، محمدرضا. (۱۳۷۹). مشاوره و راهنمایی از دیدگاه اسلام. قم: مرکز انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم.

نعیمی، ابراهیم و شریعتی، صدرالدین. (۱۳۸۶). بررسی اصول و فنون مشاوره اسلامی از دیدگاه قرآن و روایات. رساله دکتری، گروه آموزشی، دانشکده، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران.

یوسلیانی، غلامعلی؛ دادجوی توکلی، عطیه و عبدالهی، بیژن. (۱۳۹۳). شناسایی و اعتبارسنجی شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان اثربخش. فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، ۱۳(۴۹)، ۲۵-۴۸.

Borgers, S. B., & Tyndall, L. W. (2013). Setting expectation for group. *Journal for specialists in group work*, 7(2), 109-111.

Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. New York: John Wiley & Sons.

Boyatzis, R. E. (2008). Competencies in the 21 st century. *Journal of Management Development*, Vol. 27, NO. 1, pp. 5-1.

Boyatzis, R. E., Goleman, D. & Rhee, K. (1999). Clustering Competences in Emotional Intelligence: Insight from the Emotional Competence Inventory. *Handbook of Emotional Intelligence*. San Francisco: Jossey-Bass.

Boyatzis, R. E., Goleman, D. & Rhee, K. (2000). Clustering Competence in Emotional Intelligence Insights for the Emotional Competence Inventory. Chapter in *Handbook of Emotional Intelligence*. San Francisco. Jossey-Bass.

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.

Comas-diaz, L. (2014). The future of psychotherapy with ethnic minorities. *Journal of Psychotherapy*, 29(1), 88-94.

Dubois, D. D., & Rothwell, W. J. (2000). *The competency toolkit: Volume I*. Amherst, MA: HRD Press.

- Dubois, D. D., Rothwell, W. J., Stem, D. J., & Kemp, L. K. (2004). *Competency-based Human Resource Management*. Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing.
- Dubois, D.D. (1993). *Competency-based performance improvement: a strategy for organizational change*. Amherst, MA: HRD. organizational change. Amherst, MA.
- Farber, B. A., & Dooling, E. M. (2011). Positive regard and affirmation. In J.C. Norcross (ED), *Psychotherapy relationship that work: Evidence-based responsiveness* (2nd 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.
- Hamel, G., & Prahalad, C. K. (1994). **Competing for the future**. *Harvard Business Review*, 72(4), 122-128.
- Hay Group. (2003). Using competencies to identify high performers: An overview of the basics [Report]. Available from <https://www.haygroup.com/index.aspx>.
- Kazantizis, N., Labate, L. (2007). **Handbook of homework assignments in psychotherapy: Research, practice, prevention**. New York: Springer.
- Kuoyang, K., Rogres, A., Spitzmuller, Ch., Lin, M. T., & Lin, Ch. H. (2014). Who should serve as mymentor The effects of mentor's gender and supervisory status on resilience in mentoring relationships. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 191-203.
- 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.
- McClelland, D. (1973). Testing for competence rather than for "intelligence". *American Psychologist*, 28(1), 1-14.
- 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.
- Mulder, M. (2001). Competence development - some background thoughts. *The Journal of Agricultural Education and Extension*, 7(4), 147-158.
- Mulder, Martin. Gulikers, Judith. Biemans, Harm. Wesselink, Renate. (2009). The new competence concept in higher education: error or enrichment. *Journal of European Industrial Training*, 33(8/9), pp. 755-770.
- Ramaswami, A., Huang, J., & Dreher, G. F. (2014). Mentoring across cultures: The role of gender and marital status in Taiwan and the U.S. *Journal of Business Research*, 67, 2542-2549.
- 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.
- Wang, Y. H., Hu, Ch., Hurst, C. S., & Yang, Ch. Ch. (2014). Antecedents and outcomes of career plateaus: The roles of mentoring others and proactive personality. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 319-328.
- 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.



الملخص

كان الهدف من البحث الحالي هو تحديد مؤهلات المستشارين في نظام التعليم و التربية العام في بلد الايران. هذا الاطروحه من حيث الغرض من هذا البحث، فقد كان نوعاً تطورياً من البحث ومن حيث الطريقة، فقد كان بحثاً كفيياً تم إجراؤه باستخدام التحليل الموضوعي والمقابلات المنظمة. يتألف المجتمع الإحصائي للبحث من ٥٤ شخصاً بما في ذلك (١٩ شخصاً من مديري مجموعات استشارية من تسعة عشر منطقة تعليمية في طهران و ٣٥ شخصاً من جامعة الفرهنجيان ومستشاري دائره التعليم و التربية في طهران ذوي مستوى الدكتوراه). كانت عينة البحث للمقابلة المنظمة ١٨ شخصاً من المجتمع الإحصائي للبحث تم اختيارهم بطريقة مستهدفة. تم استخدام أسلوب المكتبة لمراجعة الأدبيات والخلفية والوثائق العلمي في مجال التعليم و التربية واستخدم الأسلوب الميداني من أجل جمع آراء أفراد العينة الكيفية. كانت أداة جمع البيانات في قسم المكتبة هي الايصال (FISH) وفي القسم الميداني كانت مقابلة منظمة. تم استخدام اعتبار المحتوى (روايى المحتوى و روايى الصورة) لتحديد اعتبار أداة المقابلة المنظمة. في هذا العمل تم استخدام آراء مجموعة الهادية للبحث وستة نفرات من أساتذة الجامعة وتم تصحيح أسئلة التي تكون ذوات المشاكل. تم استخدام جداول الوفور والرسوم البيانية لتوصيف بيانات البحث، واستخدم الاختيار ذو الحدين للتحقق من أهمية تكرار آراء الأشخاص الذين تمت مقابلتهم. كانت نتائج مراجعة الأدبيات وتحليل المقابلات هي المكونات الثمانية الرئيسية لكفاءات المستشارين لدائره التعليم و التربية، بما في ذلك العلم والقدرات والمهارات والخصائص النفسانية والخصائص الأخلاقية والعقيدة والبصيرة والاعتبار، وبشكل قابل للتوجه تم تأكيدها عند مستوى دلالة ٠,٠٥. من بين ١٩٧ مكوناً فرعياً للكفاءات المستخرجة من الأدبيات وخلفية البحث، بعد الحصول على آراء الأشخاص الذين تمت مقابلتهم، تم تأكيد ١٥٠ مكوناً فرعياً باختيار من جملتين عند مستوى قابل للتوجه الى حد ٠,٠٥. هناك ٤٧ مكوناً فرعياً لم يكن لهم معنى و صار مردوداً.

الكلمات الرئيسية : الكفاءة، المكون الرئيسى، المكون الفرعى، المستشار، التعليم و التربية، المنهج الإسلامى.

DOR: 20.1001.1.22516972.1401.30.56.1.0

١. طالبة مستوى الدكتوراه في فرع المشاوره، قسم العلوم والبحوث، جامعة الحرة الإسلامية، طهران، الايران.

٢. الكاتب المسول: عضو اللجنة العلمية بقسم العلوم التربوية، جامعة الإمام الحسين (ع) الشاملة، طهران، الايران.

Hosseinpour_reza@yahoo.com

٣. عضو اللجنة العلمية في قسم المشاوره، جامعة العلامة الطباطبائي، طهران، الايران.

