أهمية الاختبارات والمقاييس

النفسية والتربوية في عملية الإرشاد

**دراسة تحليلية**

**ملخص البحث**

يمثل الارشاد النفسي والتربوي ركنا اساسيا في العملية التعليمية,وداخل المؤسسة التربوية,وذلك لكونه يسهم وبصورة مباشرة في عمليات النمو النفسي والتربوي والاجتماعي للمتعلمين بصورة مباشرة وفعالة, ولكي يحقق الارشاد التربوي اهدافه ومتطلباته ضمن نطاق العملية التعليمية,فانه وبكل تأكيد يستند ويعتمد على الوسائل والادوات العلمية والموضوعية التي تحقق اهدافه,ومتطلباته,وان واحدا من هذه الوسائل هي الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية والاجتماعية التي تقدم صورة حقيقية وسليمة عن الوضع النفسي والتربوي الحالي والمستقبلي للمتعلم, الامر الذي يجعل من هذه الادوات ممثلة بالاستبيانات والمقاييس واساليب المقابلة والملاحظة وقوائم التقدير ادوات تسهم بصورة مباشرة واساسية في العملية الارشادية.

Abstract

   Psychological and educational guidance is a fundamental pillar in the educational process and within the educational institution because it directly contributes to the psychological, educational and social development of the learners directly and effectively. In order to achieve educational objectives and requirements within the educational process, it is based on scientific methods and tools. And the objectivity that achieves its objectives and requirements, and that one of these means are the psychological and educational tests and standards that provide a true and true picture of the current and future psychological and educational situation of the learner, which makes this Tools represented by questionnaires, standards and methods of observation and corresponding lists of estimation tools directly contribute to the fundamental and guiding the process

**(الفصل الاول)**

**مشكلة البحث**:

 يمثل الإرشاد التربوي ركنًا أساسيًا ومحوريًا في النظام ألتعليمي لاية دولة, حيث يٌعد استجابة موضوعية لمواجهة متغيرات اجتماعية واقتصادية وإنسانية في صلب النظام السياسي وفلسفته التربوية، فضلا على كونه يستجيب لحاجات المتعلم ليتواصل مع التعليم الجامعي, الذي يمثل هاجسا نفسيا واجتماعيا ضرورياً لتحقيق متطلبات الذات الإنسانية في العمل والانجاز.

ويتمثل الإرشاد التربوي بصورة عامة في محور العملية الإرشادية ضمن آليات عمل المؤسسة التربوية ممثلة بالمدرسة لتكون في محصلتها النهائية لصالح ألمتعلم, ويعزز هذا الدور المرشد التربوي المختص الذي يعمل من خلال وحدة الإرشاد التربوي طيلة السنة الدراسية. اذ تتحقق عملية الإرشاد االتربوي بوعي وتفهم جميع أطراف العملية ألإرشادية, بهدف توجيه الطالب إلى انسب الطرق لاختيار أفضل السبل لتحقيق النجاح المنشود والتكيف مع البيئة التعليمية, وعادة ما يتحقق هذا الهدف عن طريق تزويد الطلبة بالمعلومات المتنوعة التي ترفع من تحصيلهم الدراسي, وتنمية وضعهم النفسي والجسمي, كما يتضمن أيضاً توعية الطلبة بطبيعة ومتطلبات الحياة ألدراسية كل ذلك يتحقق من خلال خدمات إرشادية متنوعة كالإرشاد الفردي والارشاد الجماعي, والبرامج الإرشادية والاستشارات المختلفة. وبالإضافة إلي ذلك, يساعد الإرشاد التربوي المتعلين على تنمية أهدافهم واتخاذ القرارات المناسبة المتعلقة بمستقبلهم الدراسي والمهني,ومن خلال الاستفادة القصوى من جميع الإمكانيات والبدائل المتاحة.(التميمي,2016,ص13).

**اهمية البحث:**

لابد من الاشارة على ان الإرشاد التربوي عادة ما يعمل باستمرار على مساعدة الطالب في الكشف عن قدراته الحقيقة والعمل على توجيه الطالب حسب قدراته وإمكانياته لتحقيق النمو النفسي والدراسي السليم,اضافة الى توجيه الطالب إلى انسب الطرق لاختيار أفضل السبل بهدف تحقيق النجاح المنشود والتكيف مع البيئة الدراسية ومتطلباتها التعليمية. وهذا بطبيعة الحال يتحقق من خلال تقديم المشورة العلمية في كل مرحلة دراسية, ومساعدة الطالب في جو الاحترام المتبادل في والعمل على مواجهة ما يعترضه من مشكلات تربوية أو نفسية أو اجتماعية في نطاق الحياة الدراسية العلمية,اضافة الى تحقيق متطلبات الارشاد الجماعي, والتوجيه التربوي والمهني, وتوثيق علاقة الطالب بمدرسته ومعلميه والتعامل مع القضايا المختلفة واحتواء المشكلات وحلها داخلياً. توجيه الطلاب لمعاونتهم على تحقيق التكيف الاجتماعي والنفسي والدراسي.(الخطيب,2010,ص11).

ان اهمية الارشاد التربوي تكمن فى تلك العلاقة المستمرة والحوار المتبادل بين المرشد والطالب والتى من شأنها ان تتيح للمرشد المٌعد اعداد علميا فرصة فهم خلفيات الطالب واحتياجاته وبالتالى مساعدته وعمل كل ماهو ضرورى لتذليل الصعوبات التى تواجه اثناء مسيرته الدراسية.

**اهداف البحث:**

يهدف البحث الحالي الى تقديم دراسة تحليلية عن اهمية الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية والاجتماعية في عملية الارشاد التربوي والنفسي للطلبة,ومدى فاعلية ادوات القياس النفسي في تيسير عملية الارشاد التربوي بصورة منظمة وفعالة.

**منهج البحث:**

سوف تعتمد الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي في موضوع بحثها ألحالي واعتمادا على الادبيات النظرية والدراسات والأبحاث التي تناولت هذا الموضوع وبصورة تحليلية استقرائية لما يمكن عرضه وتقديمه بصورة مباشرة, كما يلي:

**(الفصل الثاني)**

**الجانب النظري والتحليلي من البحث:**

**-دور الاختبارات والمقاييس في عملية الإرشاد**

يحتاج المرشدون في تطوير برامجهم الإرشادية وتنفيذها إلى قاعدة من المعلومات الموضوعية والموثوقة حول الطلبة. ولا غنى لأي مرشد مستنيران يستغني عن المعلومات الموضوعية لتدعيم أحكامه وقراراته وخططه سواء في حالات الإرشاد الفردي أو الإرشاد الجمعي. وحتى يمكن الحصول على هذه المعلومات لا بد من استخدام عدد من الاختبارات ومقاييس التقدير وقوائم الملاحظة واساليب المقابلة والاستفتاءات للتعرف على الطلبة من حيث: قدرات الطلبة واستعداداتهم الأكاديمية والمدرسية؛ سماتهم الشخصية ومفهومهم للذات وتقديرهم لها، ومستويات تكيفهم الاجتماعي والعاطفي؛ اتجاهاتهم وقيمهم وتفضيلاتهم ونقاط قوتهم وضعفهم؛ ميولهم المهنية ومستوى نضجهم المهني؛ أساليب الدراسة وعادات الدراسة لديهم؛ولتوضيح ذلك بصورة مباشرة,فانه يمكننا ان نقول مثلا بأن اختبارات الذكاء والاستعدادات أو القدرات مثلاً تقدم للمرشد معلومات قيمة في تشخيص الطلبة الموهوبين الذين يعانون من تدني التحصيل المدرسي، كما أن اختبارات الشخصية تساعد المرشد في التعرف على الطلبة الذين يعانون من اضطرابات سلوكية عاطفية أو اجتماعية، أما مقاييس الميول المهنية فإنها تساعد المرشد والطالب والأسرة في الوصول إلى اختيارات دراسية ومهنية معقولة. وقد لا يجد المرشد صعوبةً في الحصول على بعض الأدوات الإرشادية من مراكز القياس والتقويم ودوائر البحث والتطوير في الجامعات، كما أن بعض المؤسسات الحكومية وغير الحكومية التي تقدم خدمات للأطفال وذوي الاحتياجات الخاصة قد تمتلك أدوات اختبارية وغير اختبارية للتشخيص والإرشاد. ويستطيع المرشد إذا توافرت لديه الإرادة والرغبة أن يتصل بهذه المؤسسات للحصول على بعض الأدوات التي يحتاجها في عمله.(مرسي,2007,ص45).

وتستخدم الاختبارات ومقاييس التقدير في تقييم مدى نجاح المرشد في تحقيق غايات برامج الإرشاد التي ينفذها وخاصةً البرامج الوقائية وبرامج الإرشاد المهني

**التقويم والقياس**

1-التقويم المعرفي:ويهدف إلى تشخيص وعلاج نواتج التعليم والتعلم المعرفية ويعتمد في ذلك علي اختبارات تقيس الجوانب المعرفية بمجالاتها وهو النوع الأكثر شيوعا ممثلا في الامتحانات .

2-التقويم المهاري:ويهدف إلى تشخيص وعلاج نواتج التعليم والتعلم في الجانب المهاري حيث يعتمد علي اختبارات الأداء أو قوائم التقدير أو بطاقة الملاحظة للمتعلمين في مواقف طبيعية أو مصطنعة. والجانب الحركي أو اليدوي جانب أساسي في هذا النوع من التقويم ويعيب علي بعض الاختبارات المستخدمة في هذا المجال أنها تركز علي ناتج الأداء وتهمل الخطوات والإجراءات التي توضح مدي اكتساب المهارة.

3-التقويم الوجداني:ويهدف إلى تشخيص وعلاج نواتج التعليم والتعلم في الجانب الوجداني، حيث يعتمد علي اختبارات ومقاييس لقياس الميول والاتجاهات والقيم وأوجه التقدير وهذا النوع يكاد يكون مفقودا في مؤسساتنا التربوية والتعليمية.

4-تقويم الأداء:ويقصد به تلك العملية التي يمكن من خلالها الحصول على حقائق وبيانات محددة من شأنها أن تساعد على تحليل وفهم أداء المدرب للأدوار المٌكلف بها ومسلكه المهني في فترة زمنية محددة ومن ثم تقدير مدى كفاءته الفنية والعملية للنهوض بأعباء المسئوليات والواجبات المرتبطة بأدواره في الوقت الحاضر وفي المستقبل.(الامام,1990,ص55).

أدوات التقويم:

ومن أهم أدوات التقويم :

الاستبيانات

المقابلات الشخصية

الملاحظة المنظمة

سجلات الحالة(وقائع اوضاع التلاميذ)

قوائم الملاحظة

موازين التقدير

الاختبارات والمقاييس

أولا : الاستبيانات Questionnaire

تعتبر الاستبيانات أو الاستقصاء ، أداة ملائمة للحصول على معلومات آراء واتجاهات وبيانات وحقائق مرتبطة بواقع معين ، وتعتبر الاستبيانات نوعا من المقابلة الذاتية ، حيث تشتمل على مجموعة من العبارات أو التساؤلات المكتوبة التي يستجيب لها الفرد . وتعتبر سهولة تصميم الاستبيانات وفاعليتها ودقتها ميزات هامة ساعدت على انتشارها بشكل واسع في الكثير من الأوساط التربوية ، وينبغي على كل أخصائي تربوي أن يتعرف على عيوبها بشكل دقيق ، ومرد ذلك إلى أن استجابة الأفراد ربما تكون غير صادقة أو دقيقة ، وقد يتعذر التحقق من صدق تلك الاستجابات . مراحل تصميم الاستبيانات ويمر بناء الاستبيانات وتصميمها بالمراحل التالية :

تحديد الهدف من الاستبيان بشكل دقيق في ضوء أهداف الدراسة أو أهداف التقويم المراد القيام به,وذلك من خلال تحويل سؤال التقويم الرئيس على مجموعة من الأسئلة الفرعية ، حيث يرتبط كل سؤال فرعي بجانب من جوانب مشكلة البحث,اذ يتم صياغو وترتيب الأسئلة بكل موضوع من الموضوعات في الاستبيان,ويواجه عملية التعامل مع الاستبيانات مشاكل متعدد ، تتجلى في أن العديد ممن يخضعون للقويم لا يدركون المقصود من الأسئلة ، أو قد تشكل عليهم بعض الجمل والمترادفات ، وقد يتعمدون الخطأ و إخفاء الحقائق ، أيضا فإذا كان الاستبيانات بريدية أو عبر الإنترنت ، فان هناك احتمال انخفاض نسبة المردود منها مما يجعل العينة متحيزة ، وهنا ينبغي أن يعمل أخصائي التقويم على عينة ممثلة للأفراد الذين لم يستجيبوا ، ويجري لهم مقابلات شخصية ، لكي يتحقق مما إذا كانت تختلف استجابتهم بطرق منتظمة عن استجابات الأفراد الذي تطوعوا بالاستجابة ، وتؤدي هذه المشكلات إلى زيادة كلفة تطبيق الاستبيانات.(احمد,1999,ص54).

استخدام الاستبيان:

ينبغي مراعاة النقاط التالية حين استخدام الاستبيانات: • ما هي الأسئلة التي سيتم طرحها؟ • من هم الأشخاص الذين سيتم سؤالهم؟ • كيف سيتم طرح الأسئلة؟ • كيف، وأين، ومتى سيتم استخدامها؟ • ما هو عدد الأشخاص الذين نحتاج لسؤالهم؟ • كيف ستتم عملية عد وتسجيل المعطيات؟

معالجة الاستبيان:

وبالإمكان تقسيم عملية المعالجة هذه إلى أربعة خطوات أساسية:

الخطوة الأولى: التخطيط للبحث المعتمد على الاستبيان تقرير ماهية المعطيات المراد جمعها؛ أخذ محاسن ومساوئ أسلوب الاستبيان في جمع المعطيات بعين الاعتبار؛ أخذ إمكانية تطبيق أسلوب الاستبيان على الطلاب، أو على العينة بعين الاعتبار؛ تحديد نوعية الاستبيان المراد استخدامها؛ تحديد طريقة التوزيع والإكمال.

الخطوة الثانية: اختيار العينة • تحديد االعينة المراد سؤالهم؛ • تحديد نمط وحجم العينة المراد استطلاعها؛ • تذكروا أن استخدام عينات كبيرة لا يؤدي بالضرورة للحصول عينات خالية من الانحياز.

الخطوة الثالثة: تصميم الاستبيان • وضع الأسئلة؛ • تنظيم الأسئلة وفق ترتيب منطقي, والقيام بأية عمليات تجميع أو تنظيم ممكنة لتسهيل إتمام الاستبيان؛ • إضافة العنوان, والمقدمة، والعناوين الفرعية لكل مجموعة من الأسئلة؛ • إضافة تعليمات حول كيفية إتمام الاستبيان؛ • يتوجب التوضيح في نهاية الاستبيان ما الذي ينبغي على المستجيب للاستبيان فعله بعد ذلك؛ تجربة الاستبيان على مجموعة صغيرة من المسترشدين؛ • مراجعة الردود، والتحقق من أن الأسئلة تستخرج النمط المطلوب من الردود، وتحديد الزمن المطلوب لإتمام الاستبيان.

الخطوة الرابعة: إدارة الاستبيان والإشراف عليه • كتابة رسالة مرافقة للاستبيان تشرح الهدف منه؛

وفي ضوء ذلك تصبح ادوات القياس النفسي من الوسائل المهمة التي يمكن من خلالها الحصول على معلومات يصعب الحصول عليها بالوسائل الاخرى,أي انه حينما بقوم المرشد التربوي بتطبيق او استخدام اختبار معين لابد مسبقا من معرفة مانعنيه بالاختبار.

ويعرف الاختبار : بأنه عينة من السلوك تصاغ في صورة مواقف أو فقرات أو اسئلة تستهدف قياس قدرة او سمة خاصة معينة لدى الفرد, الامر الذي يجعل من الاختبار اداة قياس منظمة

تفيد المرشد التربوي والعملية الارشادية في اغراض التشخيص والتنبؤ وذلك من خلال التعرف على قدرات المسترشد واستعداداته وقيمه واتجاهاته وميوله ، كما انها تكمن المرشد من التنبؤ بمدى امكانية السترشد من تحقيق التوافق التربوي او المهني مستقبلا .(فرج,2007,ص26).

الصفات الواجب توافرها في أدوات جمع البيانات :

**اولاً: الصدق :**

يتعلق الصدق بالمدى الذي تقيس فيه أداة معينة ما يفترض أنها تقيسه ويعرف بكونه الصحة

والدلالة الهادفة والفائدة للاستدلالات المحددة الناجمة عن درجات الاختبار.

**انواع الصدق :**

1. الصدق الظاهري : ويعني أن الاختبار يبدو مناسباً للهدف الذي وُضع من أجله، وهو ليس صادقاً بالمعنى العلمي للكلمة، لأنه يدل على ما يبدو أن الاختبار يقيسه من الظاهر، لا على ما يقيسه الاختبار بالفعل.

2. الصدق التلازمي: وهو من أنواع الصدق التجريبي الذي يدل على وجود علاقة بين درجات الاختبار ومقاييس الأداء الراهن للفرد، والتي نحصل عليها في الوقت نفسه.

3. الصدق التنبؤي : ويُقصد به قدرة الاختبار وفاعليته في التنبؤ بنتيجة معُيّنة في المستقبل.

4. صدق المحتوى : ويُقصد به مدى تمثيل الاختبار للجوانب التي وضع لقياسها.

ويشير علماء القياس الى ان :

الصدق اهم من الثبات لان الاختبار الصادق ثابت بالضرورة ولكن ليس بالضرورة ان يكون الاختبار الثابت صادق ، وذلك لان الدرجة التي يحصل عليها المستجيب تبقى ثابته في الاختبار الصادق .فالذي يحصل على درجة (90) في اختبار صادق لقياس الذكاء سيحصل على ذات الدرجة مهما تعددت مراحل التطبيق ، ولكن قد يحصل الفرد على ذات الدرجة عند تطبيق الاختبار لأكثر من مرة ولكن الاختبار لا يقيس السمة او القدرة التي يراد قياسها.( سليمان,2010,ص55).

**ثانياً : الثبات :**

ونعني به درجة الاتساق بين قياسين لنفس الشيء ، او ان الاختبار الثابت هو الذي يعطي نفسا الافراد في فترتين زمنيتين مختلفتين وفي ظل ظروف واحدة .

**طرائق ايجاد الثبات :**

1.اسلوب التجزئة النصفية: في هذه الطريقة يجرى الاختبار (البطارية أو المجموعة الاختبارية) على نحوٍ كامل، ثم يصحح ويقسم إلى نصفين متساويين (قسمة نصفية، الفردية والزوجية، أي جزءا الاختبار) ثم يحسب معامل الارتباط بين نتائج الأفراد في كلا النصفين، ويعوّل على هذا المعامل كمعامل للثبات.

2.اسلوب الصور المتكافئة : وفيها تعد من الاختبار الواحد (البطارية أو المجموعة الاختبارية المعنية بقياس ظاهرة ما أو أي صفة تتعلق بتلك الظاهرة) صورتان متكافئتان من حيث تمثيل المتغيرات أو الوظائف التي تقاس. بمعنى أن يكون عدد مكونات الوظيفة في كل من الصورتين واحداً، أو إن نسب العناصر التي تقيس المكونات في الصورتين متماثلة. كذلك مستوى صعوبتها وطريقة صياغتها، فضلاً عن تكافؤ الصورتين من حيث الطول وطريقة الإجراء والتصحيح والزمن المخصص للاختبار. هذا وتطبق الصورتان على نفس المجموعة، ثم يحسب معامل الارتباط بين درجات كل من الاختبارين الممثلين لكلا الصورتين، ويكون هذا المعامل هو المعبّر عن معامل الثبات.

3.اسلوب تحليل التباين : يتأثر الصدق بتباين درجات الاختبار فزيادة او نقصان الفروق الفردية تؤثر على الصدق.

4.أعادة الاختبار : وفيها يطبق الاختبار على نفس الأفراد مرتين (المدة بينهما من 1-7 أيام)، ويحسب معامل الارتباط بين نتائج الاختبار الأول ونتائج الاختبار في المرة الثانية. ويكون معامل الثبات هنا المُعبّر عن الثبات. هذا بخصوص الاختبار الإجرائي والعملي. أما بالنسبة إلى الاختبارات النظرية فتكون المدة بين الاختبارين (القياسين الأول والثاني من 2-4 أسابيع) لحساب معامل الثبات بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار.

5.الموضوعية : وتعنى بها عدم تأثر بنود الاختبار بذاتية المختبر أي القائم ببناء الاختبار الى جانب ذلك فأن الموضوعية تعني ايضا الدقة في تقدير المفحوص ، أي ان يحصل على نفس الدرجة اذا ما تم تصحيح الاختبار من قبل اكثر من مصحح .

6.التقنين: ويقصد به تحديد شروط تطبيق الاختبار والظروف والعوامل التي يمكن ان تؤثر في نتائج الاختبار وتتمثل هذه بتعليمات الاختبار اذ ينبغي ان تكون واضحة ومحددة كما يجب تحديد الزمن اللازم للإجابة عن الاختبار وكيفية الاجابة والافراد الذين يصلح تطبيقه معهم الى جانب تحديد الظروف الفيزيقية لا جراء الاختبار والمتمثلة بالإضاءة والحرارة ......الخ .

واهم ما يعينه الاختبار المقنن هو : الدقة في وصف معنى الدرجة التي يحصل عليها المفحوص ولتحقيق ذلك لابد ان يتضمن الاختبار (معايير ) والتي تمثل موازين لتقدير الدرجة التي يحصل عليها المفحوص على الاختبار ويمكن تقنين الاختبار من خلال تطبيقه على عينة واسعة وممثلة لخصائص المجتمع الذي يبنى له الاختبار.

7.الشمولية: ونعني بها ان يغطي الاختبار جميع جوانب الظاهرة او السمة او الخاصية التي يراد قياسها

8.مستوى الصعوبة : فبنود الاختبار يجب ان لا تكون صعبة جدا بحيث لا يجيب عنها جميع الافراد ولا سهلة جدا بحيث يجيب عنها الجميع ، بمعنى ان الاختبار يعني ان تكون متوسطة الصعوبة لأجل ان يكون حساسا للفروق الفردية .(الريماوي,2010,ص52).

**مزايا الاختبارات :**

1.تتميز بقيمتها الاقتصادية ذلك لأنها يمكن ان تزودنا بأكبر قدر ممكن من المعلومات وبأسرع وقت وباقل جهد

2.الافادة من نتائج الاختبار كمصادر للمعلومات قبل اجراء المقابلة او الملاحظة .

3.تمتاز الاختبارات بكونها اكثر موضوعية .

4.تحدد نقاط الضعف او القوة في ضوء القديرات الرقيمة .

5.تستعمل لأغراض التوجيه التربوي والمهني من طريق تصنيف الافراد بحسب قدراتهم واستعداداتهم وميولهم واتجاهاتهم .

6.استعمال الاختبار اثناء العلاج لمعرفة مدى التغير الذي طرأ على حالة المراجع .

7.تستعمل للحصول على معلومات هامة قد لا يكون الفرد واعيا بها والتي يمكن ان تفيد في عملية التوجيه والارشاد.

**سلبيات الاختبارات:**

1.تؤثر في وضع الفرد الاجتماعي وفي نظرته الى ذاته .

2.يساء في تفسير الدرجة التي تعطي للمفحوص عن اجابته عن مفردات الاختبار .

3.لا يراعي عند بناء الاختبار الاخذ بشروط الاختبار الجيد

4.بالنظر للقيمة الاقتصادية للاختبار فقد تؤدي بالمرشد الى الابتعاد عن الوسائل الاخرى للحصول على المعلومات .

**أنواع الاختبارات :**

1.اختبارات الذكاء : الهدف منها معرفة درجة ذكاء الفرد لغرض معرفة ما يتمتع به من قدرات عقلية عامة ومن بين هذه الاختبارات ستانفورد بيتية ، واختبار وكسلر ، واختبار رافن .

2.اختبارات الاستعدادات العقلية : تستعمل لتشخيص ما يتمتع به المفحوص من استعدادات وقدرات عقلية ، من امثلتها اختبارات ثرستون للقدرات العقلية .

3.اختبارات الشخصية : تستعمل لقياس سمات الشخصية السوية والشاذة مثل اختبار سمات الشخصية لـ(كاتل) واختبار الشخصية المتعدد الاوجه لــ ( ستاتك) .

4.اختبارات الميول: ترتبط هذه الاختبارات بالمهن وذلك بالاعتماد على التنبؤ بدرجة نجاح الفرد في مهنة ما في ضوء تحديد طبيعة ميوله ومنها :

أ‌.اختبار ثرستون للميول المهنية .

ب‌.اختبار كيورد للميول المهنية .

ت‌.اختبار سترونك للميول المهنية .

ث‌.اختبار لي ثورب للميول المهنية .

ج‌.اختبار الميول اللأمهنية .

5.اختبارات القيم: تهدف الى التعرف على طبيعة القيم التي يمتلكها الفرد ولها اهمية كبرى يمتلكها الفرد ولهذه الاختبارات اهمية كبيرة في مجال الارشاد النفسي وذلك معرفة ما يمتلكه الفرد من قيم يمكن ان يساعد في معرفة اسباب سوء التكيف والطرق الصحيحة في مواجهتها ومن هذه الاختبارات ( اختبار البورت فرنون –لندزي لدراسة القيم).

6.اختبارات الاتجاهات: يعرف بانه الاستعداد الوجداني المكتسب يحدد شعور الفرد ازاء موضوعات معينة بالقبول او الرفض . مثل اختبارات ليكرت ثرستون.

7.مقاييس التقدير : تصنف هذه المقاييس الى صنفين هما :

أ‌.مقاييس التقدير العددي : وفيها تستخدم الاعداد للإشارة الى وجود السمة.

ب‌.مقايس التقدير الوصفي : وفيها تستخدم العبارات التي تعبر عن درجات مختلفة من الخصائص التي يراد تقديرها.(عبد القادر,2003,ص11).

**الملاحظة ( المراقبة ) Observation**

هي المشاهدة أو مراقبة السلوك لظاهرة معينة تستدعي التعرف او التمييز, وتسجيل المعلومات عنها أولاً بأول , وكذلك الاستعانة بأساليب الدراسة لطبيعة ذلك السلوك او تلك الظاهرة بغية تحقيق افضل النتائج , والحصول على أدق المعلومات .

وتعرّف الملاحظة العلمية على انها : (( المشاهدة الدقيقة لظاهرة من الظاهرات ، او لمجموعة منها ، بالاستعانة بالأدوات والأجهزة والأساليب ، التي تتفق مع طبيعة هذه الظاهرة ، بهدف معرفة صفاتها وخواصها والعوامل الداخلة فيها )).

**انواع الملاحظة:**

**أولاً : في ضوء طبيعة الملاحظة**

1.الملاحظة المقيدة : وهي ملاحظة منظمة تسير وفق خطوات وأهداف محددة يقوم خلالها أخصائي التشخيص بتسجيل ما يلاحظه مستخدماً في ذلك عدداً من الأدوات التي تعينه على مثل قوائم السلوك ومقاييس التقدير، وبطاقات الملاحظة، وأجهزة التصوير، و.. وتتميز هذه الملاحظة بالدقة والموضوعية

2.الملاحظة الحرة: وهي ملاحظة لا تسير وفق أهداف وبنود محددة وإنما تبعاً لرغبة الأخصائي، ولذلك فهي تحتاج إلى شخص عال الكفاءة ليتمكن من تحليل وتفسير نتائجها.

**ثانياً : في ضوء الزمن المستغرق**

1.الملاحظة العابرة: وتسمى بالطارئة أو العارضة أو الصدفية، وتتم بصورة غير مقصودة ودون تحديد مسبق، لبعض السلوكيات الصادرة عن العينة موضوع الدراسة وعادة لا يستخدم فيها التسجيل ونتائجها سطحية وغير دقيقة وليس لها قيمة علمية، ولكنها مصدر لأثارة التساؤلات في ذهن الاخصائي.

2.الملاحظة الدورية : ويستعمل الاخصائي هذه الملاحظة خلال فترات زمنية محددة مسبقا ، وتسجل وفقاً لتسلسلها الزمني كل صباح، أو أسبوع ،أو شهر ،أو... مثل ملاحظة سلوكيات بعض الطلاب المتخلفين عقلياً أثناء طابور الصباح.

**ثالثاً : في ضوء القائم بالملاحظة**

1.الملاحظة الداخلية: ويطلق عليها التأمل الباطني ، حيث يطلب الاخصائي من الطالب أن يقوم بملاحظة نفسه بنفسه في بعض السلوكيات أو الأفكار التي تراوده في مواقف مختلفة يصعب على الاخصائي أن يكون موجوداً معه فيها، وقد تكون مقيدة وفق بنود محددة أو حرة ، وتصلح مع الطلاب المكفوفين او ذوي الصعوبات ويصعب استخدامها مع المتخلفين عقلياً أو التوحديين.

2.الملاحظة الخارجية : هي التي يقوم فيها أخصائي التشخيص بملاحظة الطالب وسلوكه .. وتتسم هذه الملاحظة بأنها أكثر دقة وموضوعية من الملاحظة الداخلية إذا توفرت الخبرة المناسبة للأخصائي للقيام بها.

رابعاً : في ضوء علاقة أخصائي التشخيص بالطالب

1.الملاحظة المباشرة أو بالمشاركة : وفيها تحدث الملاحظة عن طريق مشاركة أخصائي التشخيص بصورة مباشرة للطالب في الموقف المراد ملاحظته فيه، وتتطلب هذه الملاحظة بقاء الاخصائي أو الملاحظ مع التلاميذ داخل الفصل لفترات طويلة حتى يعتادوا وجوده ويكون على سجيته ويتمكن من تسجيل ملاحظاته (كالسلوكيات وأسباب حدوثها، وأوقاتها ونتائجها، و..).

2.الملاحظة غير المباشرة أو بدون مشاركة : وفيها تحدث عملية الملاحظة من الاخصائي بدون اتصال بينه وبين الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة ، ودون أن يدركوا أنهم موضع ملاحظة وتتم باستخدام أجهزة مختلفة كالتصوير الضوئي أو المسجلات الصوتية ، وعادة ما تتم من خلال غرفة معدة حتى لا يشعر بذلك وليكون سلوكهم تلقائي وغير مصطنع.

**العوامل التي تؤثر على الملاحظة:**

1.الانتباه: شرط من شروط الملاحظة الجيدة، وقد يكون إرادي مقصود أو لاإرادي.

2.الحواس: تعتمد دقة الملاحظة على حدة الحواس المستعملة في الملاحظة، والتي تتأثر بالظروف النفسية كالانفعالات أو الجسمية ككبر السن أو البيئية.

3.الإدراك الحسي: ويعني الربط بين ما يشعر به الفرد في الموقف الراهن وما لديه من خبرات سابقة تعطي للإحساس معنى، وقد يكون بسيط أو معقد (أي قد يستخدم فيه عضو من أعضاء الحس أو أكثر) بالإضافة إلى أنه عرضة للتشوهات بسبب الحالة العقلية، أو الانفعالية أو الجسمية .

4.التصور الذهني أو التخيل : وهو تصور ذهني لأشياء لا نستطيع إدراكها مباشرة ، وهذا التصور يوحي للباحث إمكانية الوصول لحل المشكلة، وغالبا ما يلجأ الانسان للقيام ببعض الحيل للتغلب على ما في حدود الخبرات الادراكية من قصور عن طريق تصور ورسم مالا يستطيع الانسان ان يدركه مباشرة، فهذه التصورات تمد الفرد بتوقعات جديدة للمشكلة التي يتصدى لحلها.

**خطوات اجراء الملاحظة:**

1.مرحلة الاعداد: من خلال التخطيط المحكم لها، والتحديد المسبق للسلوك الذي سوف يتم ملاحظته. وتنقسم الى :

أ‌.الزمان : من خلال تحديد وقت إجراء الملاحظة اثناء اللعب أو أثناء عمليات التفاعل الاجتماعي أو... .

ب‌.تجهيز المكان المناسب للملاحظة سواء في الفصل الدراسي أو في غرف مخصصة ومجهزة بالأجهزة والمعدات اللازمة.

ت‌.إعداد دليل الملاحظة حيث يفيد في تحديد عينات السلوك التي تلاحظ، ويستخدم بعض الملاحظين قائمة مراجعة كدليل يشمل موضوعات الملاحظة الهامة.

2.مرحلة التنفيذ : وفيها يتم عملية الملاحظة عن طريق الاخصائي وتسجيل الملاحظة وتكون فور الملاحظة حتى لا تكون عرضة لنسيان بعض التفاصيل

أ‌.مرحلة الانهاء وتتعلق بتنسيق البيانات التي تم الحصول عليها .

ب‌.كتابة التقرير النهائي : وفي النهاية يسجل الملاحظ رأيه فيما تمت ملاحظته ويكتب توصياته بضرورة احداث التعديل المطلوب في السلوك غير المرغوب فيه.

**مزايا الملاحظة :**

1.معلوماتها أعمق أي ان البيانات والمعلومات المجمعة عن طريق أسلوب الملاحظة تتغلغل إلى أعماق المشكلة أو الموضوع المراد بحثه .

2.معلوماتها أكثر شمولية و, تفصيلا , بحيث يؤمن للباحث كل المعلومات التي يريد الحصول عليها . كما يتوقع معلومات إضافية لم يتوقعها الباحث .

3.معلوماتها أدق وأقرب إلى الصحة من أي أسلوب آخر .

4.العدد المطلوب بحثه من العينات أقل مقارنة بالوسائل والأدوات الأخرى .

5.الملاحظة تسمح بمعرفة النشاط أو السلوك وتسجيله ساعة حدوثه.

6.تستعمل في اغلب المناهج العلمية ، التاريخية ، التجريبية ، دراسة الحالة ، الوصف ، وفي اعم العلوم ، سواء اكانت انسانية ام صِرفة.

**عيوب الملاحظة**

1.يعمد الكثير من الناس الى التصنع وإظهار ردود فعل وانطباعات مصطنعة للباحث .

2.قد تتخللها عوامل خارجية تعرقل درجة الضبط كالطقس او الاصوات ، وربما عوامل شخصية غير متوقعة( طارئة).

3.محددة بالوقت الذي تحدث فيه الظاهرة المراد قياسها .

4.هناك حالات يصعب معرفتها بأداة الملاحظة , كالحياة الشخصية والمعلومات السرية ، والاتجاهات والافكار الكامنة.

**تعريف المقابلة:**

هي علاقة مهنية اجتماعية دينامية تفاعلية بين المرشد و المسترشد .في جو نفسي امن يسوده الثقة المتبادلة بين الطرفين يهدف الحصول علي معلومات عن المسترشد و ذلك بشرح حالته وتفسيرها وتحليلها من اجل مساعدته علي حل مشكلته.

**أهداف المقابلة الإرشادية:**

1.بناء علاقة مهنية بين المرشد والمسترشد يكون أساسها الود والاحترام.

2.تقديم المساعدة المناسبة للمسترشد من خلال الاستبصار بمشكلته والكشف عن الحلول الممكنة لها بحيث تكون هذه الحلول مقبولة اجتماعيا.

3.العمل علي فهم المسترشد لنفسه وميوله ونقاط قوية وضعفه وذلك من اجل صناعة القرار المناسب واتخاذه في الوقت المناسب .

4.العمل علي تحقيق الصحة النفسية والتوافق مع نفسه ومع البيئة.

5.ملاحظة التعبيرات الانفعالية للمسترشد في المواقف المختلفة.

**خطوات إجراء المقابلة :**

**أولاً مرحلة الإعداد :**

1.الحصول على بعض المعلومات عن الطالب من خلال ما يتوفر عنه من مصادر جمع المعلومات الأخرى .

2.تحديد نوع المقابلة الملائمة .

3.يفضل أن يكون موعد المقابلة مناسب لكل من أخصائي التشخيص والطالب أو الطلاب .

4.يفضل مكان المقابلة يكون بعيداً عن الضوضاء والمشتتات وأن يكون الأثاث مريح والإضاءة مناسبة .

5.تجهيز الأدوات التي سوف يتم من خلالها تسجيل المقابلة سواء كان كتابياً أو أجهزة التسجيل.

**ثانياً : مرحلة البدء :**

1.تبدأ المقابلة ببعض الأحاديث العادية كتلك التي تدور عادة بين الأشخاص في جلساتهم الاعتيادية .

2.في هذه المرحلة يتم بناء جو من الألفة والثقة المتبادلة بين أخصائي التشخيص والطالب.

3.من مهام أخصائي التشخيص في هذه المرحلة أيضاً التعرف على السمات الرئيسية التي تميز شخصية الطالب وكذلك استعداداته وميوله واتجاهاته.

**ثالثاً مرحلة البناء :**

1.بعد تحقيق الألفة والثقة المتبادلة حاول الاقتراب من المشكلة الرئيسية.

2.لا تُبدِ مظاهر الدهشة أو الصدمة أو التوتر الانفعالي مما يقوله الطالب يجب أن تخفي مشاعرك الانفعالية .

3.يجب اختيار الأسئلة المناسبة وبصيغة مناسبة في الوقت المناسب .

4.يجب تجنب الأسئلة التي تسخر فيها من الطالب أو الأسئلة التي يشعر خلالها بالذنب أو الإدانة .

5.يجب إلا تزيد من عدد الأسئلة حتى لا يتشتت الطالب.

**رابعاً : مرحلة الإنهاء :**

بعد بدء المقابلة وتحقيق أهدافها تأتي المرحلة الأخيرة للمقابلة وهي مرحلة الإنهاء أو الأقفال, ويجب أن يكون إنهاء المقابلة متدرجاً وليس فجائياً ولذلك تم وضع ثلاثة أنماط يمكن أن يستخدمها أخصائي التشخيص في إنهاء المقابلة :

1.نمط الأقفال العادي : الذي يتميز بعبارات الود والأسلوب المجامل الذي لا يحمل أي معنى للتجريح .

2.نمط الأقفال للعمل غير المنتهي : والذي يتميز بتأجيل المناقشة حول معلومة طرحت أثناء المقابلة .

3.نمط الإقفال التركيزي : والذي يتميز بالتركيز على معلومة هامة طرحت في المقابلة بهدف تعميق مفهومها في ذهن الطالب .

لضمان نجاح المقابلة التي يقوم بها الأخصائي يجب عليه مراعاة عدد من الشروط والتي من بينها ما يلي :

1.تحديد الأهداف والحقائق والمعلومات المراد الحصول عليها من المقابلة .

2.التأكيد الدائم على سرية البيانات والمعلومات.

3.ضرورة السعي إلى تكوين علاقات متبادلة مع الطالب .

4.إعداد المكان الملائم .

5.اختيار الوقت الملائم لكل من الأخصائي والطالب .

6.ضرورة تجنب أسئلة الإدانة والأسئلة الساخرة .

7.ضرورة تحديد المشكلة بكل دقة والتعبير عنها دون استخدام ألفاظ علمية أو مصطلحات فنية يصعب على الطالب فهمها.(ابراهيم,1999,ص17).

**ادارة المقابلة** :

1.الصمت : الصمت: يؤدي الصمت دوراً مهماً يختلف عن دور الكلام نفسه ويؤدي الى نفس النتائج التي يؤديها الكلام فيجب على المرشد ان يصغي الى ما يتحدث عنه المراجع ، كما العلماء يعتبرون إن اللغة قدره حتى أنهم سموها بالقدرة اللغوية فإنهم يعتبرون أيضاً بأن الصمت قدرة وقالوا بأن الصمت من ذهب إذا استعمله المرشد بطريقة صحيحة لأن الصمت:

أ‌.يتيح الفرصة للمرشد لالتقاط الأنفاس والتأمل فيما يقوله المتحدث .

ب‌.يشجع المتحد ث على الاستمرار في كلامه ..ويعطيه فرصه للكلام.

ت‌.يعطي فرصة للمرشد لان يلاحظ التعبيرات الانفعالية عند المسترشد.

ث‌.يشعر المسترشد بنوع من الثقة والاطمئنان.

2.اظهار التقبل: قد يتطلب موقف المقابلة وفي اثناء حديث المراجع ان يظهر المرشد تقبله للحديث الذي يصغي اليه والايحاء بالرأس او الابتسامة او ترديد كلمة معينة ثم نعم او واضح في مواقف يتطلع بها المراجع الى المرشد ليرى مدى استجابة المرشد له.

3.اعادة اقوالالمسترشد: ان إعادة اقوال المراجع شيء من التنسيق يؤدي نفس النتائج التي يؤديها الصمت والتقبل فهي تؤكد للمراجع متابعة المرشد لحديثه وفهمه له.

4.التوضيح: يساعد المرشد المراجع في التفكير بوضوح دون ان يشعر بضغط لان يعيد صياغة حديثه بأشكال اخرى او إتجاه معين.

5.التلخيص: في ختام كل جلسة بعد ان انتهى المراجع من عرض مشكلته وانفعالاته يلخص المرشد له ما قاله حتى يتمكن المراجع من فهم مشكلته بشكل موجز.

6.التأييد: بعد ان يفهم المراجع مشكلته وجوانبها قد تتضح له بعض الملاحظات الايجابية بصدد بعض الحلول العملية فيجب على المرشد ان يشجعه كلياً ويتابعها بالمناقشة.

7.الاسئلة العامة: على المرشد ان يوجه اسئلة محفزة للكلام او على شكل اسئلة اقتراحية

**تعريف المقابلة:**

هي علاقة مهنية اجتماعية دينامية تفاعلية بين المرشد و المسترشد .في جو نفسي امن يسوده الثقة المتبادلة بين الطرفين يهدف الحصول علي معلومات عن المسترشد و ذلك بشرح حالته وتفسيرها وتحليلها من اجل مساعدته علي حل مشكلته.

**أنـواع المقابلـة**

**المقابلة المبدئية:**

وهي أول لقاء بين المرشد والمسترشد وتسمى بالمقابلة التمهيدية لأنها تمهد للمقابلات اللاحقة ... وفيها يتم تحديد ما يتوقعه كل من المرشد والمسترشد 0وفيها يتم تحديد الزمان والمكان.. والوقت فيها يكون قصير للغاية

**أنواع المقابلة حسب مدتها:**

أ‌.المقابلة القصيرة : وتحدث إذا واجه المسترشد مشكلة طارئة وبسيطة وخفيفة ومن الممكن حلها بسهولة وتكون حاجة المسترشد فيها للحل قليلة0

ب‌.المقابلة الطويلة: وقد تصل هذه إلى 45دقيقة ويلجأ إليها المسترشد في المشكلات الصعبة والعميقة , والتي تحتاج إلى وقت وقد تتكرر أكثر من مره.

**أنواع المقابلة حسب المشتركين فيها :**

أ‌.المقابلة الفردية : و فيها يقابل المرشد مسترشدا واحدا.

ب‌.المقابلة الجماعية : و فيها يقابل المرشد مجموعة من المسترشدين يشتركون في نفس المكان.

**أنواع المقابلة حسب الأسلوب المتبع فيها :**

أ‌.المقابلة الحرة الطليقة : وفيها يعطي المرشد الحرية للمسترشد ليعبر عما يريد و يبوح بما يريد بتلقائية و حرية و في جو نفس مناسب, وملائم فيعبر وينفس المسترشد عن انفعالاته, وتسمى هذه المقابلة بالمقابلة المتمركزة حول المسترشد وهي نابعة من وجهه نظر روجرز فالعميل هو محور المقابلة0 ودور المرشد يقتصد على إدارة المقابلة من خلال التواصل اللفظي و غير اللفظي. والمرشد لا يحدد موضوع المقابلة و لا يقدم الحلول و إنما دوره مساعده المسترشد في إدراك حقيقة مشاعره و اتجاهاته و من ثم إدراك ذاته و الاستبصار بمشكلته.

ب‌.المقابلة المقيدة : وفيها يحدد المرشد موضوع المقابلة و خطواتها و يحدد أسئلة محددة على المفحوص الإجابة عنها و التقيد بها و هي ما تسمى بالمقابلة المتمركزة حول المرشد حيث يكون المرشد هو محور العملية الإرشادية و هو الذي يتولى تسيير أمور المقابلة و دور المسترشد سلبيا يتلقى قرارات وحلول المرشد.

**مزايا المقابلة Advantages of Interview**

1.ارتفاع نسبة المردود مقارنة بالاستبيان.

2.تتميز المقابلة بالمرونة

3.المقابلة من أنسب أساليب جمع البيانات في المجتمعات الأمية أو الأطفال.

4.يمكن أن تساعدنا المقابلة في التأكد من اجابه الأسئلة من قبل الفئة المستهدفة .

5.تعتبر المقابلة وسيلة مناسبة في جمع البيانات عن عوامل شخصية او انفعالات خاصة بالمبحوث والتأكد من مدى جدية المبحوث ومدى صدق إجابته.

6.يستطيع الباحث تسجيل مكان وزمان المقابلة على وجه الدقة.

7.المقابلة هي الأسلوب الأنسب حين يكون المبحوثين غير راغبين في الإدلاء بآرائهم كتابة حيث يخشى هؤلاء أن تسجل آراؤهم بخط يدهم ويفضلون التحدث عم آرائهم شفويا.

وفي ضوء ذلك يمكن الاستنتاج بان هناك مديات واسعة ومتنوعة من ادوات القياس النفسي ممثلة بالاختبارات والمقاييس النفسية والعقلية والتربوية والاجتماعية والتي تدخل في جوهر العملية الارشادية بصورة خاصة,والعملية التربوية والتعليمية بصورة عامة.(السهيل,2005,ص48).

**مصادر البحث:**

1-التميمي,محمود كاظم (2016),"**القياس النفسي في الارشاد والصحة النفسية**" ط1,دار الجواهري للطباعة والنشر,بغداد.

2-الخطيب,محمد احمد(2010),"**الاختبارات والمقاييس النفسية**"دار المسيرة للطباعة والنشر والتوزيع,الاردن.

3-مرسي,محمد عبد الحليم(2007),"**اساليب القياس النفسي في العملية الارشادية المدرسية**",ط1,دار الفكر العربي للنشر والتوزيع,بيروت لبنان.

4-الامام,مصطفى محمود(1990)"**القياس والتقويم"**,ط1,مطبعة جامعة بغداد,بغداد,العراق.

5-احمد,محمد عبد السلام(1999**)" القياس النفسي والعقلي والتربوي"**ط5,دار الفكر العربي, القاهرة,مصر.

6-فرج,صفوت(2007)**"القياس النفسي"**ط4,الدار العربية للطباعة والنشر, بيروت لبنان.

7- سليمان,هاشم احمد(2010)**"القياس والإحصاء والتقويم في الارشاد التربوي"**ط1,دار المناهج للطباعة والنشر والتوزيع,عمان, الاردن.

8-الريماوي,عبد الناصر سليم(2010)**"القياس والتقويم في التربية والتعليم"** ط1,دار صفاء للطباعة والنشر, عمان, الاردن.

9-عبد القادر,ابراهيم(2003)**"الاختبارات والقياس في العملية الارشادية"**دار المسيرة للنشر والتوزيع,عمان, الاردن.

10-ابرهيم,سامح محمد(1999**)" الاختبارات والقياس في علم النفس"**ط1,دار عمان للنشر,عمان, الاردن.

11- السهيل,موسى حكم(2005)**"ادوات القياس النفسي في الارشاد التربوي"**ط1,دار المناهج للطباعة,عمان, الاردن.