

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

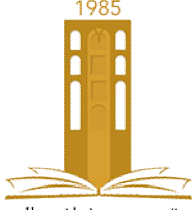
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة

كلية: العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم: علم النفس

الرقم التسلسلي:...../2017



جامعة محمد بوضياف - المسيلة  
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

**معلومات تطبيق الإختبارات والمقاييس النفسية لدى مستشار  
التوجيه والتقييم والإدماج المهني في مؤسسات التكوين المهني  
-دراسة ميدانية بولاية المسيلة / سطيف / برج بو عرييج-**

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم التربية

تخصص: القياس النفسي وبناء الروائز

إشراف الاستاذ:

د. واضح العمري

إعداد الطالبة:

أوصيف فضيلة

السنة الجامعية: 2016 / 2017



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



# شكر وعرفان

قال تعالى: ﴿رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ  
وَأُدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ﴾ . صدق الله العظيم

أول شكري هو لله رب العالمين الذي رزقني العقل وحسن التوكل عليه سبحانه وتعالى الذي وفقني

لإنجاز هذا العمل وإتمامه ، فله الحمد والشكر أولا و آخرا فهو المعين في كل وقت وحين .

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم "من سلك طريقا يتبغي فيه علما سهل الله له طريقا الى الجنة و

إن الملائكة لتضع أجنحتها لطالب العلم رضا بما يصنع"

بداية أتقدم بالشكر الجزيل الى كل من ساعدني في إنجاز هذا العمل المتواضع خاصة من ساعدوني

في عملية توزيع الإستهيان كل بإسمه

كما أتقدم بالشكر الى مستشاري التكوين المهني بولاية المسيلة و ولاية سطيف و برج بوعريرج

على تعاونهم .

كما أشكر جميع المعلمين و الأساتذة الذين لم يبخلوا عليا بمعلوماتهم طوال مشواري الدراسي من

الإبتدائي الى الجامعي

كل عالم . . . فإن لم تستطع ، فإن لم تستطع فأحب العلماء ، فإن لم تستطع فلا

تبعثهم

فضيلة

# فهرس المحتويات

## فهرس المحتويات

رقم الصفحة	العنوان
	شكر وعرافان
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
أ-ب	مقدمة
<b>الفصل الأول: مدخل إلى البحث</b>	
04	الإشكالية
05	تساؤلات الدراسة
06	أهمية الدراسة
06	أهداف الدراسة
07	تحديد المصطلحات
09	الدراسات السابقة
<b>الفصل الثاني: الإختبارات والمقاييس النفسية</b>	
15	تمهيد
16	تعريف الاختبار النفسي
16	تعريف المقياس
17	شروط الاختبار النفسي الجيد
20	خطوات اعداد الاختبار الجيد
22	تصنيف الاختبارات النفسية
27	خلاصة
<b>الفصل الثالث: فصل مستشار التوجيه والتقييم والادماج المهني</b>	
29	تمهيد
30	مستشار التوجيه والتقييم والادماج المهني

30	كيفية تعيين مستشار التوجيه والتقييم والادماج المهني
30	مكتب الاستقبال والاعلام والتوجيه
31	تحديد المهام المسندة لمستشار التوجيه والتقييم والادماج المهني
33	المحاور التي يعتمد عليها مستشار التوجيه والتقييم والادماج المهني
44	خلاصة
الفصل الرابع: الجانب الميداني	
47	حدود الدراسة
47	الدراسة الاستطلاعية
47	المنهج المستخدم في الدراسة
48	عينة الدراسة
48	أداة جمع البيانات
51	أدوات التحليل البيانات
51	عرض ومناقشة النتائج
59	خلاصة
61	خاتمة
62	أهم الاقتراحات
63	قائمة المراجع
	الملاحق

# مقدمة

## مقدمة

يشكل التعليم المصدر الرئيس في جعل العالم الذي نعيش فيه أفضل مستقبلا مما هو عليه الآن، حيث يساعدنا في مواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين الذي شهد تطورات هائلة في مجال التعليم وتكنولوجيا، ونتيجة لذلك سعت الدول من باب الاستفادة من الموارد البشرية إلى البحث عن أنسب الطرق لمواجهة مطالب النمو الاقتصادي والاجتماعي التي تمر بها والموازنة بينهما، لذلك أصبح التوجيه المهني على قدر كبير من الأهمية بالنسبة للفرد والمجتمع، لما له من أثر إيجابي على تحقيق تعليم أفضل، واستفادة قصوى من الموارد البشرية، حيث يتولى مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني، مهمة توفير خدمات توجيهية مهنية تتضمن تطبيق اختبارات لمساعدة الطلاب للتعرف على ميولهم واستعداداتهم وقدراتهم وبالتالي معرفة فرص العمل المناسبة لهم.

ويواجه مستشار التوجيه المهني في تطبيق هذه الاختبارات جملة من المعوقات التي تعرقل السير الحسن لهذه العملية، فمنها ما يتعلق بالمستشار في حد ذاته (تكوينه، تخصصه الأكاديمي، فهمه للاختبارات وكيفية إجرائها... الخ)، وهناك ما يتعلق بالإدارة والتنظيم (كثرة الأعمال الإدارية، عدم توفر الاختبارات على مستوى المؤسسات التكوينية... الخ).

وعليه جاءت هذه الدراسة للكشف عن أهم المعوقات التي تواجه مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني في تطبيق الاختبارات والمقاييس النفسية. وقد اشتملت على جانبين هما الجانب النظري والجانب الميداني.

الجانب النظري الذي اشتمل على ثلاثة فصول هي:

الفصل الأول: وفيه تم تحديد إشكالية الدراسة، تساؤلات الدراسة، أهمية الدراسة، أهداف الدراسة، المصطلحات المستخدمة في الدراسة، وأخير الدراسات السابقة.

الفصل الثاني: وتم التعريف فيه بالاختبار النفسي، وتعريف المقياس، وشروط الاختبار الجيد، خطوات إعداد الاختبار، وأخيرا تصنيف الاختبارات النفسية.



الفصل الثالث: تم التعرف فيه على مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني، كيفية تعيينه، مهامه، المحاور التي يعتمد عليها.. الخ  
الجانب الميداني اشتمل على فصل واحد  
الفصل الرابع: وفيه حدود الدراسة، المنهج المتبع، عينة الدراسة، أداة جمع البيانات، أدوات تحليل البيانات، في الأخير عرض ومناقشة النتائج المتوصل إليها.

# الفصل الأول

## مدخل إلى البحث

- 1- الإشكالية
- 2- تساؤلات الدراسة
- 3- أهمية الدراسة
- 4- أهداف الدراسة
- 5- تحديد مصطلحات الدراسة
- 6- الدراسات سابقة

## الإشكالية:

يعد مجال القياس والتقويم التربوي والنفسي من المجالات الأساسية التي لا غنى عنها لدراسين والباحثين في العلوم السلوكية والمسؤولين عن اتخاذ القرارات المتعلقة بالأفراد في مختلف الميادين التطبيقية والتربوية والنفسية والاجتماعية والإدارية والمهنية وغيرها من الميادين.

لذا يسعى الباحثين في مجال العلوم الاجتماعية والإنسانية إلى الحصول على المعلومات والبيانات الدقيقة حول مختلف الظواهر السلوكية، وفي سبيل الحصول على تلك البيانات أو المعلومات يستخدم الباحثون عددا من الأدوات البحثية من بينها الاختبارات والمقاييس روائز، سلالمة، قوائم الملاحظة...الخ، وتطبيق الاختبارات والمقاييس النفسية يحتاج إلى تدريب وخبرة واسعة فالحصول على الاختبارات اللازمة، لا يعني بالضرورة تطبيقها تطبيقا ناجحا، بل في الواقع أن تطبيق الاختبارات عملية فنية تحتاج إلى الكثير من الخبرة حتى يمكن الثقة في النتائج التي تحصل عليها من تطبيق هذه الاختبارات والمقاييس، كذلك اختيار الاختبار اللازم لتحقيق غرض معين يحتاج أيضا إلى خبرة من جانب الباحث أو الأخصائي النفسي أو مستشار التوجيه، ذلك لأن هناك كثير من الاختبارات المتشابهة، ولكن لكل منها خواص معينة فما يصلح في مجال معين ليست بالضرورة صالحا في مجال آخر، ولذلك يتعين على الباحث أو الأخصائي النفسي أو مستشار التوجيه أن يلم بالاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية التي يمكنه الحصول عليها لتأكد من صدقها وثباتها ومدى صلاحيتها لقياس الظاهرة المدروسة، وكذلك مدى صلاحيتها لمستوى الفرد أو الأفراد الذين سيطبق عليهم من حيث مستوى ذكائهم ومستوى تعليمهم وميولهم لأداء الاختبار، ولهذا الأخير معوقات (إدارية وتنظيمية وأخرى تتعلق بالشخص المطبق سواء أخصائي نفسي، أو مستشار توجيه تعود إلى فهمه لاختبار، تخصصه الأكاديمي، تكوينه...الخ) تعرقل السير الحسن لعملية تطبيقه في مختلف المؤسسات التكوينية ومراكز نوي الاحتياجات الخاصة والمؤسسات العقابية والمستشفيات

والعيادات النفسية... الخ وهذا ما ذهبت إليه دراسة الباحثين القص صليحة وعطية دليمة سنة 2015 والتي كانت بعنوان "الصعوبات التي تواجه الأخصائي النفسي في تطبيق الاختبارات والمقاييس النفسية في المؤسسات العقابية."

ومستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين كغيره من الأخصائيين وجب عليه لاستعانة بالاختبارات والمقاييس النفسية لمساعدة المتربصين في تفهم أنفسهم، ويتعرفوا على قدراتهم و استعداداتهم، ليحققوا تكيفا نفسيا، و اجتماعيا، من أجل تحضيرهم لبناء مشروع مهني ناجح، وعليه فإن مجمل الممارسات النفسية التي يؤديها مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين محفوفة بالعديد من المعوقات والتي من بينها معوقات تطبيق الاختبارات والمقاييس النفسية، لذلك جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء والكشف عن أهم المعوقات التي تعرقل سير عملية تطبيق الاختبارات والمقاييس النفسية، من خلال طرح التساؤل عام.

#### التساؤل العام:

ما مستوى معوقات تطبيق الاختبارات والمقاييس النفسية التي تواجه مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني؟

و يندرج تحت هذا التساؤل التساؤلات الفرعية التالية:

1. ما مستوى المعوقات الإدارية والتنظيمية التي تواجه مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني في تطبيق الاختبارات والمقاييس النفسية؟
2. ما مستوى معوقات فهم وتطبيق الاختبارات والمقاييس النفسية التي تواجه مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني في تطبيق الاختبارات والمقاييس النفسية؟
3. هل توجد فروق دالة إحصائية في استجابات مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهني حول المعوقات الإدارية والتنظيمية تعزى لمتغير الجنس؟
4. هل توجه فروق دالة إحصائية في استجابات مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهني حول المعوقات الإدارية والتنظيمية تعزى لمتغير الخبرة؟

5. هل توجد فروق دالة إحصائية في استجابات مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهني حول معوقات فهم وتطبيق الاختبارات والمقاييس النفسية تعزى لمتغير الجنس؟
6. هل توجد فروق دالة إحصائية في استجابات مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهني حول معوقات فهم وتطبيق الاختبارات والمقاييس النفسية تعزى لمتغير الخبرة؟
- أهمية الدراسة:**

1. تظهر أهمية هذه الدراسة في الوسط المهني من خلال إبراز ضرورة وأهمية تطبيق الاختبارات و المقاييس النفسية في هذا المجال لتحقيق نجاعة التوجيه المهني، كما تعتبر هذه الدراسة إسهاما في مجال التوجيه المهني.
  2. إثراء المعرفة النظرية حول هذه الدراسة وإبراز قيمتها العلمية والعملية.
  3. تساعد هذه الدراسة في فتح المجال أمام المزيد من الدراسات حول معوقات تطبيق الاختبارات والمقاييس النفسية في مجال التوجيه المهني وفي مجالات أخرى.
  4. الأهمية العملية التي تكمن في المقترحات التي تخلص إليها نتائج هذه الدراسة.
- أهداف الدراسة:**

- لكل بحث هدف يسعى الباحث من خلال قيامه بدراسة ظاهرة معينة إلى تحقيقه وتمثل أهداف هذه الدراسة في:
1. التعرف والكشف على مستوى المعوقات الإدارية والتنظيمية التي تواجه مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني في تطبيق الاختبارات والمقاييس النفسية في قطاع التكوين المهني.
  2. التعرف والكشف على مستوى المعوقات التي تواجه مستشار التوجيه المهني في فهمه وتطبيقه للاختبارات والمقاييس النفسية.
  3. الكشف عن الفروق في استجابات مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهني حول المعوقات إدارية وتنظيمية تعزى لمتغير الجنس والخبرة

4. الكشف عن الفروق في استجابات مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهني حول معوقات فهم وتطبيق الاختبارات والمقاييس النفسية تعزى لمتغير الجنس والخبرة.

### تحديد المصطلحات والمفاهيم:

إن المعالجة العلمية لأي موضوع تتطلب تحديد المفاهيم المستخدمة في الدراسة والبحث حتى تسهل العملية على القارئ لذلك الموضوع وسنحاول تحديد مفاهيم الدراسة.

#### 1- المعوقات:

1-1- لغة: من العوق والحبس والصرف والتنشيط، والعوق الأمر الشاغل وعوائق

الدهر: الشواغل من أحداثه، التعوق التنشيط ("لسان العرب لابن منظور 1980، ص289).

ولقوله تعالى "قد يعلم الله المعوقين منكم".

#### 1-2- اصطلاحا:

تعريف جرجس "أنها كل الأشياء أو الأشخاص أو الأشكال الاجتماعية التي يمكن أن تكون عائقا يحول دون أن يحقق الإنسان أهدافه وطموحاته" (جرجس ميشال، 2005، ص54)

#### 1-3- إجرائيا:

- المعوقات الإدارية والتنظيمية: ويقصد بها الإجراءات القانونية والإدارية التي تعرقل

تطبيق الاختبارات و المقاييس النفسية في مؤسسات التكوين المهني.

- معوقات فهم وتطبيق الاختبارات والمقاييس النفسية: ويقصد بها كل الصعوبات أو

العراقيل التي تعيق فهم المستشار لإجراءات وتصحيح وتفسير النتائج وفق معايير مختلف

الاختبارات والمقاييس النفسية.

#### 2- الاختبارات والمقاييس النفسية:

1-2- لغة: ورد في معجم الوجيز (خبر) الشيء خبرا وخبرة، ومخبرة، في بلاه

وامتحنه، وعرف خبره على حقيقته فهو خابر، ويقال: لأخبرن خبرك أي لأعلمن علمك.

إختبر من (خبر)، ويقال: اختبر ذكاه أي إمتحنه، جربه.(معجم الوجيز، 2012)

**2-2 اصطلاحاً:** يعرفه فؤاد أبو حطب "أن الاختبار هو طريقة منظمة للمقارنة بين الأفراد في عينة من السلوك ممثلة لشيء موضع القياس" (أبو قاسم وآخرون، 2001، ص 80).

ويعرف أيضاً بأنه "هو مجموعة أو سلسلة من الأسئلة أو المهام يطلب من المتعلم الاستجابة لها تحريرياً أو شفهيًا أو أدائياً، ويفترض أن يشمل الاختبار على عينة ممثلة لكل الأسئلة الممكنة، والمهام التي لها علاقة بالخاصية التي يقيسها الاختبار. (إبراهيم وأبو زيد، 2010، ص 320).

**2-3 - إجرائياً:** عبارة عن مجموعة منظمة من المثيرات أعدت لتقيس بطريقة كمية أو كيفية القدرات العقلية والسمات النفسية أو دراسة الشخصية لكل في مختلف جوانبها الدينامية.

### 3- مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني :

**3-1 لغة:** من فعل استشار، استشارة الشخص في أمر وطلب منه المشورة. (أمل عبد العزيز محمود، 1997، ص 35).

### 2-3 اصطلاحاً:

أنه الشخص الذي يؤدي وظيفة الإرشاد لمساعدة الأفراد والجماعات التعليمية وينظم ويحلل المعلومات حول الطلاب من واقع السجلات والاختبارات والمقابلات، إلى جانب المصادر الموثق وذلك لتقييم ميولهم واتجاهاتهم وقدراتهم وخصائصهم الشخصية للمساعدة في التخطيط التعليمي والمهني. (محمد المشايقة، ص 283).

**3-3 إجرائياً:** مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني هو الشخص الذي يوجد بمؤسسات التكوين المهني ويعمل على متابعة المتربصين سنوياً بهدف معرفة رضاهم عن التخصص المتكون فيه، وذلك من خلال توجيههم والوقوف على المشاكل التي قد تعترض خلال مسارهم التكويني.

الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى:

بعنوان "الصعوبات التي تواجه الأخصائي النفسي في تطبيق الاختبارات والمقاييس النفسية بالمؤسسات العقابية.

للباحثين القص صليحة وعطية دليلة سنة 2015.

وهدفت هذه الدراسة إلى تحديد الصعوبات التي تواجه الأخصائي النفسي أثناء تطبيق الاختبارات والمقاييس النفسية بالمؤسسات العقابية من خلال السؤال التالي: هل تواجه الأخصائي النفسي صعوبات في تطبيق الاختبارات والمقاييس النفسية داخل المؤسسات العقابية وإلى ما تعود هذه الصعوبات؟

و قد شملت عينة الدراسة الأخصائيين النفسيين العاملين بالمؤسسات العقابية التابعة لمجلس قضاء باتنة وعددهم 24 أخصائي نفسي وقامت الباحثة بتصميم استبيان يتكون من 18 بند مقسمة على ثلاثة محاور.

وخلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

الأخصائي النفسي يعاني من صعوبات في تطبيق الاختبارات والمقاييس النفسية داخل المؤسسات العقابية تعود للمفحوص وإلى الوسط العقابي.

لا توجد فروق حسب الاستبيان متعلقة بالجنس والسن والخبرة والتكوين.

الدراسة الثانية:

بعنوان "صعوبات تطبيق الاختبارات والمقاييس النفسية لطلبة علم النفس المقبلين على التخرج".

للباحثين دبراسو فطيمة وبن غدقة شريفة، سنة 2015، وهدفت الدراسة إلى الكشف عن أهم الصعوبات التي يواجهها طلبة علم النفس أثناء توظيفهم للاختبارات والمقاييس النفسية في رسائل التخرج والتعرف على أسباب هذه الصعوبات، من خلال طرح الأسئلة التالية:

ما هي صعوبات التي يواجهها طلبة علم النفس أثناء توظيفهم للاختبارات والمقاييس النفسية في رسائل التخرج؟ وما هي أسباب هذه الصعوبات؟ وقد شملت عينة الدراسة 60 طالبا في علم النفس سنة ثانية ماستر، تخصص عيادي مقبلين على التخرج، وقامتا الباحثتين بإعداد استمارة مفتوحة مكونة من سؤال واحد يتناول: ما هي الصعوبات التي تواجهونها أثناء توظيفكم للاختبارات النفسية في رسائل التخرج؟ كما استخدمتا مقابلات مفتوحة مع الطلبة لمعرفة أهم أسباب هذه الصعوبات وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

أهم الصعوبات التي يواجهها الطلبة:

- رأي 58% من أفراد العينة صعوبات في معرفة كل الاختبارات وما تقيسه.
  - وجد 60% من أفراد العينة صعوبات على الحصول على الاختبار المناسب لتطبيقه.
  - وجد 56% من أفراد العينة يواجهون صعوبة في فهم تعليمات الاختبار.
  - وجد 67% من أفراد العينة يواجهون صعوبات في تفسير وتحليل نتائج الاختبار.
- كما أهم الأسباب التي تعود إليها هذه الصعوبات فهي:

1. نقص الخبرة في تطبيق الاختبارات.

2. نقص التكوين وعدم كفايته.

3. عدم تكييف الاختبارات ومدى ملائمتها للبيئة الجزائرية.

4. عدم تمكن الطالب من مبادئ القياس النفسي والإحصاء.

5. صعوبة تعليمات الاختبارات.

الدراسة الثالثة:

بعنوان "صعوبات العملية الإرشادية في المؤسسات التربوية للباحثة شخاب مايا، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، سنة 2010. و هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الصعوبات التي يعاني منها مستشار التوجيه ومعرفة المستوى التأهيلي لمستشار التوجيه من خلال طرح السؤال التالي:

ما هي صعوبات العملية الإرشادية في المؤسسات التربوية؟ وقد شملت العينة الدراسة 49 مستشاراً وتوصلت إلى النتائج التالية:

معاناة مستشاري التوجيه من إتساع المقاطعة، تكليف مستشاري التوجيه بالعديد من الأعمال الإدارية.

#### الدراسة الرابعة:

بعنوان "الصعوبات التي تواجه أخصائي التوجيه المعني في مدراس التعليم ما بعد الأساسي في منطقة الباطنة بسلطنة عمان" للباحثة هاجر بنت محمد عبد الله الشيدي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير سنة 2010، وهدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة الصعوبات التي تواجه أخصائي التوجيه المهني في مدراس التعليم ما بعد الأساسي من خلال طرح التساؤل التالي: ما أهم الصعوبات التي تواجه أخصائي التوجيه المهني بمدارس التعليم الأساسي بمنطقة الباطنة بسلطنة عمان؟

و توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1. وجود صعوبات تواجه أخصائي التوجيه المهني بمنطقة الباطنة بدرجة مرتفعة.
  2. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في طبيعة ومستوى الصعوبات التي تواجه أخصائي التوجيه تعزى لمتغيري المؤهل ولصالح فئة الدبلوم.
  3. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في طبيعة ومستوى الصعوبات التي تواجه أخصائي التوجيه المهني تعزى لمتغير المنطقة التعليمية.
- تعقيب على الدراسات السابقة:

يلاحظ من خلال إستعراض الدراسات السابقة أن لعملية تطبيق الاختبارات والمقاييس النفسية صعوبات أو معوقات سواء لمستشاري التوجيه أو الأخصائيين النفسانيين أو الباحثين في حد ذاتهم (الدراسة الأولى والدراسة الثانية)، كما أن العملية الإرشادية محفوفة بالعديد من الصعوبات أو المعوقات التي تعرق عمل المستشار بصفة

عامة، وعملية تطبيق الاختبارات والمقاييس النفسية بصفة خاصة (الدراسة الثالثة والرابعة).

و قد اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في العينة فالدراسة الأولى كانت عينة الأخصائيين النفسيين العاملين في المؤسسات العقابية، والدراسة الثانية عينتها كانت الطلبة المقبلين على التخرج والدراسة الحالية عينتها مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج والنقطة المشتركة أو المتغير المشترك بينهم هي معوقات أو صعوبات تطبيق الاختبارات والمقاييس النفسية أما الدراسة الثالثة والرابعة فقد تناولت الصعوبات التي تواجه مستشاري التوجيه بصفة عامة والتي من بينها معوقات تطبيق الاختبارات (معوقات إدارية).

وإستفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في التعرف على أهم المعوقات أو الصعوبات التي تواجه مستشاري التوجيه والتي من بينها معوقات تطبيق الاختبارات وذلك من خلال النتائج التي تم التوصل إليها في هذه الدراسات فعلى سبيل المثال الدراسة الثانية في نتائج التساؤل الثاني أهم الأسباب التي تعود إليها صعوبات تطبيق الاختبارات والمقاييس، كذلك الدراسة الأولى التي أكدت وجزمت بوجود معوقات تحول دون تطبيق الاختبارات، كذلك نتائج الدراسة الثالثة من بينها نتائج تكليف مستشاري التوجيه بالعديد من المهام الإدارية وهذا الأخير العائق (إداري) يعرقل عملية تطبيق الاختبارات والمقاييس النفسية كل هذه النتائج وغيرها كانت مؤشرات لإنطلاق هذه الدراسة.

# الجانب النظري

# الفصل الثاني

## الاختبارات والمقاييس النفسية

### تمهيد

- 1- تعريف الاختبار النفسي
- 2- تعريف المقياس
- 3- شروط الاختبار النفسي الجيد
- 4- خطوات إعداد الاختبار النفسي الجيد
- 5- تصنيف الاختبارات النفسية

### خلاصة

تمهيد:

المعنى العام لكلمة اختبار، يعني أي محك أو عملية يمكن استخدامها بهدف تحديد حقائق معينة، أو تحديد معايير الصواب أو الدقة أو الصحة، سواء في قضية معروضة للدراسة أو المناقشة، أو لفرض معلق لم يتم التثبيت منه بعد.

ويشتمل هذا المعنى أيضا عددا كبيرا من المعاني الأخرى المتفرعة عنه. ومنها أنه أي مقياس يؤدي إلى الحصول على بيانات كمية لتقويم شيء ما، مثل تقويم تحصيل متعلم لإحدى المواد الدراسية، أو تقويم نسبة ما يعانيه مريض من قلق. ويستخدم المصطلح نفسه في العلوم الطبيعية، والمجالات الأخرى المتعلقة بها بالمعنى نفسه. فالطبيب يقوم باختبار الصدر باستخدام أشعة إكس. كما يستخدم الفيزيائي اختبارات لقياس صلابة المعادن، أو قياس درجة الحرارة. ويستخدم الكيميائي اختبارات لتحديد نسبة بعض المواد في التركيبات المختلفة. كما يستخدم الإحصائي اختبارات الدالة والاحتمالات، وسيتم في هذا الفصل تحديد مفهوم الاختبار والمقياس، وكيفية تصنيفهما، والتطرق إلى أهم الشروط الواجب توفرها فيهما.

## 1. تعريف الاختبار النفسي

1-1- يذكر كرونباخ Cronbach 1984: "أنه لا يوجد تعريف مقنع للاختبار النفسي. فكلمة اختبار عادة ما توحى في الذهن، أنه عبارة عن سلسلة من الأسئلة المقننة التي تعرض على شخص معين، ويطلب منه الإجابة عنها كتابة أو شفاهة".

1-2- ورد في قاموس انجلش وانجلش English & English 1958 أن الاختبار النفسي هو: " مجموعة من الظروف المقننة أو المضبوطة تقدم بنظام للحصول على عينة ممثلة للسلوك، في ظروف أو متطلبات بيئية معينة، أو في مواجهة تحديات تتطلب بذل أقصى جهد أو طاقة، غالبا ما تأخذ هذه الظروف أو التحيات شكل الأسئلة اللفظية. (فيصل عباس. 1996. ص 70)

1-3- تعريف ليونا إ. تايلر Leona E. Tyler 1982 على أنه: " موقف مقنن صمم خصيصا للحصول على عينة من سلوك الفرد". (بشير معمريه. 2007. ص 90)

1-4- ويعرف أيضا على أنه: " عينة ممثلة للسلوك المراد قياسها والتنبؤ به". (مرجع نفسه. ص 91)

## 1. تعريف المقياس:

تعرف آن أنستازي Anne Anastasi 1976 المقياس بأنه: " أداة موضوعية مقننة لتحديد عينة من السلوك". (مرجع نفسه. ص 93)

## 2. الاختبار والمقياس:

نذكر ليونا إ. تايلر 1982 أن هناك تداخل في المعنى بين الاختبار والمقياس، إلا أنهما ليسا مترادفين، وترى أن مصطلح المقياس يستخدم في ميادين كثيرة من البحوث النفسية، والتي لا يكون استخدام مصطلح الاختبار فيها مناسباً. فمثلاً يستخدم مصطلح المقياس في البحوث النفسية التجريبية التي تدرس الإحساس، والانتباه، والإدراك الحسي. ويستخدم مصطلح الاختبار النفسي أساساً لتقدير بعض خصائص الفرد العقلية الحركية. فهو عبارة عن أسئلة أو مهام تقدم للفرد.

وعلى ذلك فليست المقاييس اختبارات، وليست كل الاختبارات مقاييس. فهناك بعض الأدوات لقياس الشخصية، لا يحصل المفحوص فيها على درجات. ويستخدم الأخصائي النفسي مثل هذه الأدوات لتساعده على إعداد وصف لفظي للفرد. وهو هنا ليس مطالباً بأن يلجأ إلى القياس، ولا إلى أي مستوى من مستوياته. لأننا عرفنا القياس على أنه: "عملية استخدم الأرقام في تحديد خصائص الأشخاص والأشياء حسب قواعد معينة. فهو يتطلب نوعاً من الوصف الكمي، سواء كان من نوع الكم المتصل أو الكم المنفصل. أما الاختبار فهو عموماً موقف مقنن، صمم من أجل الحصول على عينة من سلوك الفرد. وقد يعبر عن عينة السلوك بالأرقام أم بغيرها، فإذا تم التعبير عنها بالأرقام، فمن الممكن استخدام كلمة اختبار نفسي أو كلمة مقياس نفسي. (مرجع سابق. ص 93. 94)

### 3. شروط الاختبار النفسي الجيد:

يجب أن يتصف الإختبار النفسي الجيد بعدة سمات تحدد صلاحيته في قياس الظاهرة أو السلوك الذي يراد قياسه ومن أهم هذه المواصفات:

#### 3-1- الموضوعية (Objectif):

عند تطبيق الاختبار لا بد من أن نضمن أنه ليس هناك تحيزاً في عملية التطبيق، وكذلك في عملية التصحيح وفي عملية تفسير نتائج الاختبار والموضوعية تعني عدم التحيز، والشيء الموضوعي هو الشيء القائم على حقائق خارجية وليست ذاتية بحيث يمكن للآخرين التأكد منها.

#### 3-2- المعايير:

يعرف عباس محمود عوض المعايير (Norme) حيث يقول: "المعيار هو مستوى قياسي نرجع إليه دلالة لفهم الدرجة التي حصل عليها فرد ما في الاختبار سواء كانت هذه الدرجة تشير إلى درجة الفرد الكلية في إجابته على أسئلة الاختبار، أي عدد الإجابات الصحيحة أو إلى الزمن الذي إستغرقه في الإجابة على هذه الأسئلة. (عباس محمود عوض، ص 52 - 53).

مثال:

إذا فرضنا أننا كلفنا فردا بكتابة رسالة على الآلة الكاتبة ومن ملاحظتنا له تبين أنه كتب ثلاثين كلمة في دقيقة واحدة، فهل هذا الفرد سريع أم بطيء أم متوسط فلكي نستطيع أن نحكم عليه كلفنا مجموعة من الأفراد تتكون من 20 شخصا من نفس سنة وجنسه وخبرته في الكتابة على الآلة الكاتبة وأن يكتبوا هذه الرسالة في نفس الزمن (60 ثانية) ثم نرتب عدد الكلمات التي كتبت في دقيقة واحدة كانت 25 كلمة وأكثر الكلمات كانت 50 كلمة في ظرف دقيقة واحدة ومتوسط الكلمات كانت 30 كلمة، هنا نستطيع أن نحكم على سرعة هذا الفرد أو أي فرد آخر في هذه المجموعة بأنه سريع أو بطيء أو متوسط. نلاحظ من هذا المثال أنه دلالة للمجموعة المكونة كمعيار لتقييم درجة الفرد الأول، فتعتبر المعايير بمثابة الإطار المرجعي الذي يلجأ إليه كل باحث حين يريد تطبيق اختبار ما بواسطة المعايير يستطيع تحديد مركز الفحوص من خلال الدرجة المتحصل عليها مقارنة مع النتائج زملائه وهل تعد هذه النتيجة ممتازة؟ أم متوسطة؟ أم ضعيفة؟ لذا تبرز أهمية الاختبار وفعالية في الميدان من خلال مجموعة من المواصفات ولا سيما المعايير.

### 3-3- صدق الاختبار :

يتسم الاختبار الجيد بصفة الصدق، والصدق مفهوم واسع له عدة معاني تختلف بحسب استخدام الاختبار إلا أن أولى معاني الصدق وأهمها هو مدى نجاح الاختبار في القياس وفي التشخيص والتنبؤ عن ميدان السلوك الذي وضع الاختبار من أجله كما يقول: عباس محمود عوض: "إن الإختبار صادق لأنه يقيس ما وضع لقياسه". (نفس المرجع، ص 53).

فلا يمكن تصور اختبار أعد لقياس صفة الذكاء، وفي تطبيقه يقيس صفة أخرى صفة أخرى غير الذكاء، فالإختبار الصادق عادة ما يكون ثابتا، ولكن الاختبار الثابت لا

يشترط أن يكون صادقا وكلما إرتفع معامل الاختبار كلما سبب هذا زيادة معامل الصدق وعلى هذا فإن معامل الصدق يتأثر بكل ما يتأثر به معامل الثبات.

وإتفق العلماء والمختصون في مجال القياس النفسي على تصنيف الصدق إلى ثلاث أنواع:

#### أ- صدق المحتوى:

وهو الذي يتصف بمدى توافر جوانب السمة في أسئلة الاختبار، إذا استدعى هذا النوع من الصدق إلى تحليل فقرات الاختبار ومحتواه قصد تحقيق درجة واتصال الفقرة بالشيء المراد قياسه.

#### ب - الصدق المرتبط بالمحك:

هو نوع من الصدق الذي يهدف إلى معرفة قدرة الإختبار على التنبؤ بسلوك المفحوص في وضعيات معروفة أو بالأحرى تشخيص سلوك هذا المفحوص.

#### ج- الصدق التكويني:

يعني هذا النوع من الصدق بصدق المفهوم كما يعرفه عباس محمود عوض: " ..إلى قياس خاصية معينة سمة أو قدرة أو إستعداد، ويقوم معد الإختبار بتعريفها أو تحديدها تحديدا إجرائيا". (مرجع نفسه، ص 55).

إذا لتحديد صدق المفهوم لأية سمة أو قدرة يجب على الباحث تحديد عدد

جوانب هذه القدرة.

#### 3- 4- ثبات الإختبار:

من بين الشروط الضرورية والأساسية كذلك في الإختبار " ثباته" بمعنى هل الإختبار يقيس ظاهرة معينة في مناسبات مختلفة بنفس الإستقرار وثبات النتائج أم لا.

فالإختبار الثابت هو الذي يؤدي دائما إلى نفس النتائج مرات عديدة طالما تتغير

ظروف تطبيق الإختبار ويقول: مقدم عبد الحفيظ عن الثبات " .. هو مدى الدقة والإتساق أو

الإستقرار في النتائج فيما لو طبقت على عينة من الأفراد في مناسبتين مختلفتين" ويتفق معه فؤاد الباهي السيد. (فؤاد باهي السيد، 1996، ص 513).

ويقول: "... المقياس الثابت يعطي نفس النتائج إذا ما قاس نفس العينة مرات متتالية..." (نفس المرجع، 1996، ص 514).

من خلال هذين التعريفين، نلاحظ أن المعنى الثابت هو الوصول إلى نفس النتائج إذا ما طبقت مرات متتالية على نفس العينة.

فمثلا إذا طبق مقياس الذكاء على شخص معين مرتين في فترتين مختلفتين، فينبغي أن يعطي للمقياس نفس النتيجة في كل مرة، وإذا لم تعطي نفس النتيجة فالمقياس هنا غير ثابت.

#### 4. خطوات إعداد الإختبار الجيد:

##### 4-1- تحديد هدف الإختبار:

قبل أن نشرع في إعداد الإختبار السيكولوجي علينا أن نحدد هدفه، وأن نحدد ماذا نريد أن نقيس، وما هو المستوى التعليمي للأفراد الذين سيطبق عليهم الإختبار وما هو سنهم، ومن هم هؤلاء الأفراد، وهل هو اختبار فردي، أم اختبار جمعي، وهل سيكون الإختبار إختبارا أدائيا أم إختبارا لفظيا، فإن كان لفظيا فهل ستلقي الأسئلة شفويا أم ستكون تحريرية؟

##### 4-2- محتوى الإختبار:

في ضوء هذا يمكن أن يتحدد محتوى الإختبار Content أو مادته وكذلك مجال أسئلته .. ويمكن في ضوء هذا توزيع أسئلته على أبعاد أو جوانب متعددة.

##### 4-3- أسئلة الإختبار:

ينبغي أن تعطي أسئلة الإختبار أبعاده المختلفة أو جوانبه المتعددة وأن يكون هناك توازن في عدد الأسئلة بالنسبة لكل مجال أو جانب أو بعد من أبعاد الإختبار ويراعى شروط الصياغة اللغوية لأسئلة الإختبار.

#### 4-4- نظام الأسئلة وترتيبها:

يلاحظ في ترتيب الأسئلة صعوبتها وسهولتها وتنوع مجالاتها بحيث لا نضع أسئلة مجال واحد بعضها وراء بعض، ولكن علينا أن نخلط أسئلة المجالات بعضها مع بعض ذلك في ضوء تصميم الاختبار. (عباس محمود عوض، 1998، ص 67).

#### 4-5- تعليمات الإختبار:

ينبغي أن تأتي تعليمات الإختبار واضحة وسهلة على الفهم وفي حدود المستوى العلمي والثقافي للعينة المعد للإختبار للتطبيق عليها، كذلك ينبغي اللجوء إلى إعطاء أمثلة توضيحية تساعد على فهم أسئلة الإختبار وكيفية الإجابة.

#### 4-6- إعداد مفاتيح لأسئلة الإختبار:

لا بد من إعداد مفاتيح لأسئلة الإختبار وأن يخصص لكل مجال أو بعد أحد هذه المفاتيح، وهذه المفاتيح توفر الوقت وتحدد الدرجة التي تعطى للإجابة الصحيحة وتسهل عملية التصحيح أيضا.

والإختبار بعد هذا في حاجة للتجريب حتى تتلافى المشكلات التي يمكن أن تقع في مجال التجريب مثل تعديل بعض الأسئلة أو حذفها أو إضافة أخرى جديدة وهذه العمليات سوف نتناولها بعد قليل. (نفس المرجع، 1998، ص 68).

#### 4-7- التقنين:

إن نتائج الإختبار النفسي ينبغي أن تفسر بنفس الطريقة حتى لو اختلف الفاحصون وتعدد المفحوصون وتنوعت مواقف الإختبار وتكررت مرات القياس .. وعملية التقنين تشتمل على ما يلي:

- 1- توحيد إجراءات تطبيق الإختبار.
- 2- توحيد عملية تفسير دلالات الدرجات الخام.
- 3- عدم تغير نتائج الإختبار بتغير القائم بتطبيقه.
- 4- أن الإختبار يقيس بالفعل ما وضع لقياسه (هذا هو مفهوم الصدق).

#### 4-7-1- عملية التقنين:

وسيلة بها نتأكد من توافر صفات صلاحية للاختبار، وصفات الصلاحية هذه هي: سلامة أسلوب الصياغة، وتناسق الألفاظ المستخدمة في بناء جمل الاختبار، وتناسبها مع مستوى المختبرين الثقافي والعقلي، وسلامة الصياغة لتعليمات الاختبار، وتساوي وحدات الاختبار في الصعوبة، وتدرج الأسئلة، وأن تكون الأسئلة قصيرة مؤدية للمطلوب، وتكون الإجابة أيضا لها نفس هذه الصفة.

#### 4-7-2- عينة التقنين:

إختيار عينة تتميز بالصغر النسبي ويكون أفرادها من المجتمع الأصلي الذي نقوم بدراسته ويتوافر فيها ما يتوافر في المجتمع الأصلي الذي نقوم بدراسته من خصائص مميزة، وهذه أمور تتيح لنا فرصة تعميم النتائج التي نصل إليها من دراسة هذه العينة المحددة على المجتمع الأصلي.

#### 4-7-3- العينة السلوكية:

وهي عينة صغيرة إلى حد ما ومن المجال السلوكي الذي ينبغي دراسته، وتتميز بكل المميزات التي تتوافر في هذا المجال السلوكي. (عباس محمود عوض، 1998، ص69).

#### 5. تصنيف الاختبارات النفسية (أنواعها):

يمكن تصنيف الاختبارات النفسية إلى عدة أصناف كما يلي:

#### 5-1- التصنيف على أساس الوظيفة:

تصنف الاختبارات النفسية على أساس الوظيفة إلى الأنواع التالية:

أ- **اختبارات الذكاء:** وهي تقيس القدرة العقلية العامة أو العامل العام. ومن بين هذه الاختبارات، اختبار ستانفورد - بيني واختبار وكسلر واختبار القدرات الأولية لثرستون وغيرها.

ب- اختبارات القدرات الخاصة: وتقيس مدى قدرة الفرد على التعلم والتدريب على مهنة أو مهارة معينة، كالقدرة اللفظية وغيرها. وعادة ما يجمع هذا النوع من الاختبارات في اختبار واحد يسمى بطارية، وتقيس البطارية عددا من القدرات الخاصة في نفس الوقت.

ج- استبيانات الاتجاهات والقيم: يقيس هذا النوع من الاختبارات طبيعة وأبعاد الاتجاهات، التي يتمسك بها الأفراد إزاء أفراد آخرين، أو إزاء مختلف قضايا المجتمع والأنشطة ذات الطابع الجدلي، أي التي تختلف فيها آراء الناس ومعتقداتهم. ومن بين اختبارات الاتجاهات، استبيان ثرستون وطريقة ليكرت واستبيان بوجاردس وقائمة ألبرت للقيم.

د- استبيانات الميول: وتقيس اهتمامات الأفراد وميولهم نحو أنشطة أو مهن معينة. ومن أمثلة هذه الاستبيانات، الصفحة المهنية لسترونج واستبيان التفضيل المهني لكيودر.

هـ- قوائم الشخصية: وتقيس أبعاد الشخصية كالإنطواء/ الإنبساط والعصبية/ الإبتزان، وسمات الشخصية كالسيطرة والخضوع والمثابرة والطموح وغيرها. وتقيس كذلك مظاهر السلوك الإنفعالي السوي واللاسوي كالإكتئاب والقلق والوسواس والسلوك القهري، والتوافق والدافعية للإنجاز والإبداعية وغيرها. والطرق المستخدمة في قياس الشخصية هي: الإستخبارات والقوائم والإستبيانات والطرق الإسقاطية وطرق التقدير الذاتي.

و- اختبارات التحصيل: وتقيس مدى تحصيل الفرد في أداء موضوع معين كالمواد الدراسية، أو في مهارة معينة، كإختبارات في القراءة أو في الرياضيات أو في العلوم، أو في التدريب على استخدام الإعلام الآلي وغيره. (بشير معمريّة. 2007. ص96)

## 2-5- التصنيف حسب الإجراء:

تصنف الاختبارات النفسية حسب شروط الإجراء إلى النوعين التاليين:

أ- الاختبارات الفردية: وهي الاختبارات التي يتطبق على مفحوص واحد في مرة واحدة. بمعنى أن موقف القياس فرديا (الفاحص والمفحوص واحد فقط). ويتطلب هذا النوع من

الاختبارات النفسية أخصائيين مدربين، وذوي مهارات كبيرة في تطبيقها. ومن الأمثلة عليها اختبار ستانفورد-بينيه واختبار وكسلر - والاختبارات الإسقاطية.

ب- **الاختبارات الجمعية:** وهي الاختبارات التي تطبق على عدد كبير من الأفراد في وقت واحد. هذا النوع من الاختبارات شائع الاستخدام، سواء في قياس الذكاء أو القدرات الخاصة، أو الاتجاهات والقيم، أو الميول أو الشخصية، أو التحصيل الأكاديمي. (صلاح الدين أبوعلام. 2000. ص.45)

### 5-3- التصنيف على أساس طبيعة المادة الإختبارية:

تصنف الاختبارات النفسية على أساس طبيعة المادة الإختبارية إلى نوعين التاليين:  
أ- **الاختبارات اللفظية:** وهذه الاختبارات تتكون مادتها من اللغة، وتطبق لفظيا سواء كتابيا أو شفويا. وتكون هذه الاختبارات فردية إذا طبقت شفويا وجماعية إذا طبقت كتابيا. وينظر علماء القياس النفسي إلى أنها تكون متحيزة لثقافة اللغة التي صممت بها لأول مرة. فالإختبار الذي وضع في مجتمع معين، لا يصلح للتطبيق في مجتمع آخر.

ب- **الاختبارات غير اللفظية:** مواد هذه الاختبارات غير لغوية، وإنما هي عبارة عن رموز ومناهات وأشكال، إما كاملة أو ناقصة. وقد أستعمل هذا النوع من الاختبارات من قبل الجيش الأمريكي في الحرب العالمية الأولى، وأطلق عليها اسم "بيتا"، وبفترض فيها انها متحررة من الثقافة مثل الإختبار المصفوفات المنتابعة لرافن J.C. Raven وهو يقيس الذكاء. (بشير معمريه. 2007. ص.98.97)

### 5-4- التصنيف على أساس طريقة الأداء:

تصنف الاختبارات النفسية على أساس طريقة الأداء إلى الأنواع التالية:  
أ- **اختبارات الورقة والقلم:** وهي أشهر أنواع الاختبارات النفسية على الإطلاق، وأكثرها إستخداما. وتقدم في شكل قوائم من بنود تتطلب الإجابة عليها بإستخدام القلم في الكتابة، سواء في قائمة الإختبار نفسه أو في صحيفة أخرى مخصصة للإجابة. وتتضمن

هذه الاختبارات التعليمات الضرورية التي يتعين الإلتزام بها للإجابة، وكذلك توقيت الإجابة إذا كان الإختبار وموقوتا.

وتفيد اختبارات الورقة والقلم في إمكان إستخدامها في الاختبارات الجماعية، حيث يمكن اختبار عدد كبير من الأفراد في وقت واحد، غير أن هذه الاختبارات لا تطبق عادة إلا على الراشدين، ويصعب إستخدامها مع الأطفال. ومن غير الممكن كذلك إستخدامها مع الأميين أو الذين لا يتقنون اللغة التي صمم بها الإختبار النفسي. وقد تكون هناك صعوبة كذلك في إستخدامها مع فئات من المرضى، كالذهانيين أو المعوقين عقليا أو بدنيا. وتنتشر الاختبارات الورقية في مجالات اختبارات الذكاء والإتجاهات والقيم والميول والشخصية والتحصيل.

ولا تعني اختبارات الورقة والقلم أنها اختبارات لفظية دائما، فبعض اختبارات الورقة والقلم غير لفظية، حيث تقدم بنود الإختبار في صيغة رسوم أو أشكال، ويطلب من المفحوص وضع علامة معينة على الرسم أو الشكل لتقرير مضاهاة أو تشابه أو إختلاف، كما في اختبار الترميز لوكسلر أو في المصفوفات المتتابعة. أو تقدم البنود على أساس أن يقوم المفحوص بإنجاز شكل أو رسم، كما هو الحال في الاختبارات الإسقاطية، مثل: رسم الشجرة ورسم الرجل.

ب- اختبارات الأجهزة: لا تخلو عادة أقسام علم النفس من معامل تابعة لها، تتوفر على أجهزة لقياس الوظائف النفسية بالاتجاه السيكوفيزيائي منذ سبعينات القرن 19، إلا أن استخدام هذه الأجهزة في القياس النفسي، تطور بعد ذلك بصورة مستقلة. بحيث نجد أجهزة القياس زمن الرجوع وسريان التيار الكهربائي في الجلد والتأزر الحركي ووظائف نصفي المخ وغيرها من العمليات النفسية. (مرجع سابق.ص98.99)

#### 5-5- التصنيف على أساس نوعية الأداء:

تصنف الاختبارات على هذا الأساس إلى اختبارات أقصى أداء وإختبارات الأداء النمطي.

أ- **اختبارات أقصى الأداء:** تشير هذه الاختبارات إلى أقصى ما يستطيع المفحوص أن يقدمه في موقف تحديا لقدراته، وذلك ضمن مستوى أجود وأفضل وأسرع أداء. حيث يطلب من المفحوص أن يقوم بعمل معين، كأن يقدم إجابات أو أفكارا أو حلولاً لمشكلات، أو معالجة لمواقف، فيقدم فيها أقصى ما يستطيع من أداء. والسمة الرئيسية في هذه الاختبارات، أنها تقوم على دفع المفحوص وتشجيعه ليقدم ما لديه ليحصل على أعلى درجة.

وتتضمن فئة اختبارات أقصى الأداء، اختبارات القدرات بالمعنى الواسع، مثل اختبارات الذكاء واختبارات القدرات الخاصة والنوعية واختبارات الاستعدادات واختبارات التحصيل الأكاديمي.

ب- **اختبارات الأداء النمطي:** تشير هذه الاختبارات إلى ما يقوم به الفرد عادة، ليس إلى ما يستطيع أن يقوم به. ويقتصر الأداء في هذه الفئة من الاختبارات على الخصائص المزاجية للفرد، وليس على القدرات، مثل ما يفعله الفرد عادة في موقف نمطي معين، أو مجموعة من المواقف، فنقاس هنا الأساليب السلوكية والعادات والإهتمامات، وتقوم إجابات الأداء النمطي بإعتبارها موجودة أو غير موجودة، أو متكررة أو نادرة لدى الفرد. (مرجع سابق ص.100)

## 5-6- التصنيف على أساس الوقت المستغرق في الإجابة:

تصنف الاختبارات النفسية على أساس الوقت إلى النوعين التاليين:

أ- **الاختبارات الموقوتة:** وهي الاختبارات التي لها وقت محدد للإجابة يحدد في تعليماتها، ولا يسمح للمجيب أن يتعدى هذا الزمن. ويسمى هذا النوع من الاختبارات أحيانا اختبارات السرعة Speed tests، لإعتمادها مباشرة على سرعة الأداء، وتنتشر مفرداتها في الإتجاه المستعرض لأنها تمثل مستوى واحدا من مستويات الصعوبة.

ب- **الاختبارات غير الموقوتة:** لا يحدد فيها زمن للإجابة، وتسمى اختبارات القوة power tests التي تقاس بمدى صعوبة الأداءات التي يستطيع الفرد إنجازها. وتمتد مفرداتها في الاتجاه الطولي، لأنها مرتبة على أساس الصعوبة المتدرجة. (مرجع سابق ص.101).

### خلاصة:

تناول هذا الفصل تعريف كل من الاختبارات والمقاييس النفسية، وأهم الخطوات والشروط والمراحل التي يجب أن تتوفر في الإختبار، وعلى الباحث أو المختص في إعداد الاختبارات أن يأخذ بعين الإعتبار أهمية كل عنصر حتى يكون الإختبار كامل ويقيس جميع جوانب الظاهرة المراد قياسها، كما أنه لا بد ان يكون هناك تكفل بهذا المجال لكونه سيؤدي خدمات بالغة الأهمية لقطاع التربية عامة والتوجيه المهني خاصة(مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني)، وهذا الأخير سيتم التطرق إليه في الفصل القادم وما يواجهه من معوقات في تطبيق الاختبارات والمقاييس النفسية.

# الفصل الثالث

مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني

تمهيد

- 1- مستشار التوجيه و التقييم والإدماج المهني
- 2- كيفية تعيين مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني
- 3- مكتب الاستقبال ، الإعلام ، التوجيه .
- 4- المهام المسندة لمستشار التوجيه و التقييم والإدماج

المهني.

- 5- المحاور التي يعتمد عليها مستشار التوجيه والتقييم

والإدماج المهني.

خلاصة

### تمهيد:

مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني شخص مختص في علم النفس التطبيقي، وهو المسؤول عن مكتب الاستقبال، والإعلام والتوجيه، الذي يستقبل المترشحين من كل فئات المجتمع قصد مساعدتهم على اختيار مهنة ما، أو من خلال التوجيه إلى تخصص معين أو إلى مؤسسة أخرى إن لم تتوفر فيه بعض شروط الالتحاق بمؤسسة تكوين مهني دون الأخرى.

### **1- مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني :**

هو شخص يمتلك المعرفة والتدريب على مساعدة الأفراد في تحقيق توافقهم النفسي (سعيد جاسم الأسدي: 2003، ص26).

فالمستشار شخص يجب أن يكون على مستوى من الدراسة الأكاديمية المتخصصة تؤهله للقيام بمهامه في مؤسسات التكوين المهني.

### **2- كيفية تعيين مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني :**

حسب شروط التوظيف والترقية تنص المادة 83 على:

- عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات، المترشحون الحائزون على شهادة الليسانس في علم النفس فرع " كينيكي والتوجيه المدرسي والمهني والعمل والصناعي" أو شهادة معترف بمعادلتها.

- عن طريق الامتحان المهني في حدود 30% من مناصب المطلوب شغلها مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني الذين يثبتون خمس 05 سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

- على سبيل الاختيار، وبعد التسجيل في قائمة التأهيل في حدود 10% من مناصب المطلوب شغلها مستشارو التوجيه والتقييم والإدماج المهني الذين يثبتون عشر (10) سنوات من الخدمة الفعلية بهذه الصفة.

يخضع المترشحون المقبولون تطبيقاً للحالتين 2، 3 أعلاه قبل ترقيتهم لمتابعة بنجاح تكويننا تحدد مدته ومحتواه وكيفيات تنظيمه بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالتكوين والتعليم المهني والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية (الجريدة الرسمية: 2009، عدد 13).

### **3- مكتب الاستقبال، الإعلام والتوجيه:**

يعد مكتب الاستقبال، الإعلام والتوجيه الواجهة الحقيقية للمؤسسة التكوينية حيث تدرج نشاطاته وفق خطة معينة لاعتباره المنبع الرئيسي لكل النشاطات الإعلامية للمؤسسة

التكوينية . يكون تجهيزه بالوسائل الضرورية التي تضمن السير الحسن والتكفل اللائق بالجمهور (لاسيما من حيث قاعة الاستقبال، جهاز الإعلام الآلي، أجهزة لعرض أشرطة سمعية بصرية...). كما يؤطر المكتب بعون يتميز بمستوى دراسي كحد أدنى الثالثة ثانوي، حسن الاستقبال والتعامل، سلامة النطق، حسن المظهر والسلوك، ديناميكية في العمل، القدرة على التحكم في المعلومات حول القطاع (الدليل رقم: 99/01، ص 07).

يعتبر مكتب الاستقبال واجهة كل مؤسسة للتكوين المهني للقيام بالنشاطات الإعلامية لهذه المؤسسة ويكون مسؤول عنه مستشار لتوجيه والتقييم والإدماج المهني حيث يتم تجهيزه بالوسائل اللازمة لتكفل اللائق بالجمهور ويؤطر بعون الاستقبال تتوفر فيه بعض الشروط الضرورية ليتمكن من القيام بمهام

هي:

- ضمان تسجيل المترشحين واستلام ملفاتهم.
- معالجة البريد الوارد والصادر لمكتب الاستقبال.
- مساعدة المترشح في ملأ الاستمارة التسجيل.
- المشاركة في التحضير التقني لأيام الانتقاء(وضع قوائم المترشحين، تحضير القاعات...)

#### **4- تحديد المهام المسندة لمستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين:**

- تنسيق وتخطيط أنشطة المؤسسة في مجال الإعلام والتوجيه والتقييم والإدماج والتمهين.
- القيام بمقابلات لتقييم المهني من أجل توجيه المترشحين إلى التكوين حسب قدراتهم ومؤهلاتهم الذهنية.
- مرافقة المتربصين والتلاميذ والمتمهين في نهاية التكوين في مجال الإدماج المهني قصد البحث الفعلي على منصب شغل.

» مساعدة المتربص والمتمهين خلال تكوينهم بالتنسيق مع الأستاذ المكلف بالتكوين في جميع أنماط التكوين واقتراح إعادة توجيههم عن طريق تقييم دائم لقدراتهم عند الإقتضاء. (الجريدة الرسمية: 2009، عدد 13).

أوضحت المواد الواردة في الجريدة الرسمية المهام المسندة إلى مستشاري التوجيه المهني باعتبار أنهم حلقة الوصل بين المجتمع والمؤسسات التكوين المهني لتنظيم العمل وإدارة النشاطات وهذه المهام تجدد وتحدد وفق التطورات الحاصلة بالقطاع لسلك مستشاري التوجيه الذي يتضمن رتبته مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني .

### الأعمال التي يشارك بها المستشار:

- إضافة إلى هذه المهام يعمل مستشاري على إجراء التحقيقات والدراسات وسبر الآراء في إطار تطابق التكوين مع التشغيل.
- تنظيم العمل والبرامج التعليمية والمهنية والإستخدامية وإدارة النشاطات المتعلقة بمتابعة وإستمرارية العمل.
- تعليم المتربصين بطرق وأساليب اتخاذ القرار المهني.
- نشر الوعي الكافي بأهمية تحقيق أهداف التوجيه المهني لدى الإدارة. (سوسن بدرخان: 2006، ص 111) .

هذه الأعمال التي يشارك بها مستشار تعمل على نجاح العملية التكوينية في إحداث نوع من التفاعل الإيجابي بين التكوين والمجتمع من ناحية وبين المؤسسة والمتربص لإدراك المهنة المناسبة له، وهذا لا يتأتى إلا بالدراية الكافية للمستشار أولاً والإدارة ثانياً، بالأهداف وأهمية والآفاق المستقبلية المحددة سالفاً.

## 5- المحاور التي يعتمد عليها مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين:

### 1- الإعلام:

تتعلق العمليات الإعلامية من مكتب الاستقبال، والإعلام والتوجيه الموجود في جميع مؤسسات التكوين المهني بنفس المخطط بتشكيل لجنة الإعلام والتوجيه الموجهة للجمهور الباحث عن التكوين وهذا بإعطاء المعلومات الكافية لمساعدة الشباب في تحديد موقفه بالنسبة للإختيار الذي يقوم به وهذه اللجنة تسهر على تنظيم ومتابعة النشاطات الإعلامية حسب المادة 03 و 04 من القرار الوزاري رقم 04 الذي يحدد كفايات الإعلام وتوجيه المترشحين لمتابعة تكوين المهني وتشكل اللجنة حسب ما ورد في المادة 03 السالفة الذكر من :

- مدير مؤسسة التكوين (رئيساً)

- مدير الدراسات أو النائب التقني البيداغوجي (عضو)

- مدير الإدارة والمالية أو المقتصد (عضو)

- مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني (عضو)

- أستاذ التخصصات المبرمجة (عضو)

و تقوم اللجنة بعدة مهام على مستوى كل مؤسسة تكوين مهني حسب المادة 04: بإعداد

برنامج الحملة الإعلامية الخاص بدورة التكوين الذي يركز على :

- العمليات التي يجب القيام بها.

- المواعيد المحددة لكل عملية.

- طرق وكفايات تنفيذ البرنامج الإعلامي.

- مهام المتدلين في إنجاز هذا البرنامج.

- تقييم دوري للبرنامج الإعلامي (القرار الوزاري رقم 04: 2004).

وحسب المادة 05 فان لجنة الإعلام والتوجيه السالفة الذكر تعقد مرة كل 15 يوما لتقييم مدى التقدم في البرنامج المسطر وإدخال التعديلات المناسبة عليه وتدون قراراتها في محاضر تمضي من طرف المدير وترسل نسخة منها لمدير الولائي لتكوين المهني ليقيم من طرف لجنة الولائية لإعلام والتوجيه والإدماج التي بدورها تدون قراراتها في محاضر رسمية ترسل نسخة منها إلى الإدارة المركزية قصد المتابعة والتقييم. بالإضافة إلى الطرق والوسائل المعتادة في نشر وتوزيع المعلومات فانه يطلب التركيز على الإعلام الجوّاري لاسيما في:

- الأماكن العامة.
  - استعمال وسائل النقل كوسيلة لإشهار.
  - برمجة أنشطة سمعية بصرية تعرف بقطاع التكوين المهني.
  - استعمال الإذاعات المحلية والجراند.
  - المشاركة في التظاهرات المحلية والجهوية .
  - تنظيم زيادات لصالح تلاميذ المؤسسات التربوية داخل مؤسسات التكوين المهني.
  - توسيع المشاركة إلى الجمعيات (الدليل رقم 01 :1999، ص9).
- في بداية كل دورة يتم توزيع المعلومات في شكل ملصقات في الأماكن العمومية وإعلانات وعرض أنشطة سمعية بصرية مثلا في دور الشباب، إضافة إلى حصص إعلامية في الإذاعة المحلية لتعريف بالدورة مثلا دورة فيفري الماضية، ويأخذ الإعلام في مؤسسات التكوين المهني شكلين هما الإعلام الداخلي والإعلام الخارجي.

### **1-1-الإعلام الداخلي:**

إن مكتب الاستقبال، الإعلام والتوجيه هو الذي يشرف على تزويد المترشح بالمعلومات الكافية لمساعدتهم على بناء مشاريع مهنية ويزيد من دافعيتهم وهذا على مستوى كل مؤسسة تكوين مهني سواء كانت معهد أو مركز أو حتى ملحق يقوم به

الموجه يوميا وهو إعلام فردي يخص طلبي التكوين وعلى الموجه إن يكون ملما بمختلف أساليب الإقناع

وإعلام جماعي في شكل حصص إعلامية بهدف إعطاء المترشحين مجموعة من المعلومات حول مؤسسة بالتركيز على الجوانب:

- نظام التكوين في المؤسسة.
- محتويات برنامج التكوين.
- تقديم أنماط التكوين (التمهين، عن بعد، الدروس المسائية).
- طرق تقييم وشهادات التكوين.
- لمحة عن إمكانيات الإدماج لأنماط والتخصصات المقترحة على أن تتجزأ هذه العملية من طرف المكونين خاصة المعنيين مباشرة والمدة لا تتجاوز (30د) (الدليل رقم 01: 1999، ص18).

### **1-2- الإعلام الخارجي:**

هو الإعلام الموجه لمجتمع الخارجي بهدف زرع ثقافة التكوين سواء في المؤسسة التربوية بالنسبة للتلاميذ الذين لهم الحق في إعادة السنة أو الذين ليس لديهم مهنة أو منصب عمل وهو يهدف لمحو الصورة السلبية عن التكوين المهني بإستغلال كل مناسبات ووسائل الإعلام المختلفة لتعريف بالمهن والتكوين وشروط الالتحاق به وهذا بإتباع أساليب التالية:

- المشاركة في التنظيمات الاجتماعية بغرض إثبات وجود لتكوين.
- الحديث عن التوجيه المهني والاختيار المهني في الإذاعة والتلفاز.
- انجاز مجلات ومطويات إعلامية.
- الإعلانات في الجرائد عن مختلف التخصصات .
- إلقاء محاضرات وندوات وعرض أشرطة فيديو في دور الشباب والمراكز الثقافية الثانويات والإكماليات.

- إقامة أيام إعلامية.
  - إقامة معارض وحفلات وأشرطة ثقافية عن أنواع المهن.
  - إعطاء الأبواب المفتوحة باستعمال كل الوسائل الاعلامية تأثيرها الحقيقي.
  - التوعية عن طريق المحاضرات، الملتصقات، مجاليس الآباء والمعلمين في المدارس.
  - وضع اللافتات الاشهارية لإعلان عن الدورات التكوين المهني.
  - التحدث في الإذاعة المحلية عن كيفية الالتحاق بالمؤسسات التكوين المهني.
- ما يتجلى أن الإعلام من أهم المحاور المعتمد عليها في نجاح العملية التكوينية إن كان إعلام داخلي على مستوى المكتب الاستقبال من طرف المستشار يوميا بهدف مساعدة المترشح على الاختيار المناسب له في شكله الفردي أو الجماعي عبر الحصص الاعلامية، أو الإعلام الخارجي الذي يمارس على غرار النوع الأول بصفة مستمرة بإستغلال كل المناسبات بالمشاركة في التظاهرات الثقافية أو التربوية أو الإعلامية في مؤسسات التربية ودور الشباب والجمعيات وإستغلال كل الوسائل الإعلامية.

## 2- التوجيه:

يقوم مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني بمساعدة المتربص على فهم قدراته وإستعداداته بإبراز نواحي القوة والضعف وتنمية دوافعه كل هذا يلعب دور في اختياره لمهنة ما أو تخصص ما (حمدي ياسين: 1999، ص63).

وحسب ما ورد في المادة 81 "مساعدة المتربص والتلاميذ والمتمهنيين خلال تكوينهم بالتنسيق مع الأستاذ المكلف بالتكوين في جميع أنماط التكوين وإقتراح إعادة توجيههم عن طريق تقييم دائم لقدراتهم". و يتم التوجيه والإنتقاء في دورتين في السنة في شهر فيفري والثانية في شهر سبتمبر. يعني مكتب الاستقبال، الإعلام والتوجيه بالتحضير لهما.

## 2-1- التسجيلات:

يتم قبول جميع طلبات التكوين التي تتوفر فيها الشروط المطلوبة أين يفتح سجل خاص لتسجيل هذه الطلبات، ويكون مختوما ومؤشرا عليه من طرف المدير الولائي لتكوين المهني. وتتقسم هذه العملية إلى:

2-1-1- التسجيل الأولي: يعد التسجيل الأولي نشاط يومي لمكتب الاستقبال ومستمر طوال السنة، بهدف إعطاء معلومات حول إمكانيات التكوين لكل شخص يرغب في ذلك وهو من خلال الحضور الشخصي للمعني، أحد الأقارب، معالجة طلب خطي مرسل أو الإتصال الهاتفي (الدليل رقم 01: 1999، ص11).

- كما يكون هذا التسجيل بإعطاء المعلومات الوافية واللازمة حول مراحل وشروط التسجيل مكونات الملف والتخصصات والشعب التي تسمح بالإلتحاق بتخصصات التكوين أو التوجيه نحو مؤسسة تكوين مهني أخرى إذا تطلب الأمر ذلك حسب ما ورد في المنشور الوزاري رقم 02 المؤرخ في 2008/07/21 المتضمن تحديد الشعب التي تسمح بالإلتحاق بتخصصات التكوينية لتحضير شهادتي تقني وتقني سامي.

## 2-1-2- التسجيل النهائي: يتم هنا انجاز العمليات التالية

- إيداع ملف التسجيل .
  - ملاءمة استمارة التسجيل .
  - تحديد موعد إجراء المقابلة مع المستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني .
  - برمجة موعد إجراء فحص الطبي .
- ويتكون ملف التسجيل وإيداعه في مكتب الاستقبال من عدة وثائق حسب المادة 16 من القرار الوزاري رقم 04 المؤرخ في 2004/01/29 الذي يتضمن تحديد كفاءات تنظيم الإعلام وتسجيل، التوجيه وإدماج المترشحين لمتابعة تكوين مهني من:
- شهادة الميلاد.
  - نسخة مصادق عليها من الشهادة المدرسية.

- صور شخصية.
- ظرفين بريديين.
- نسخة مصادق عليها من كشف النقاط لثلاثي الأخير من السنة الدراسية.
- نسخة مصادق عليها من شهادة التكوين بالنسبة للتكوين المستمر.
- ملاً استمارة التسجيل من طرف المتربص.
- دفع حقوق التسجيل.
- كما يسلم المكتب لكل مترشح مسجل الوثائق التالية:
- وصل إيداع الملف.
- إستدعاء لمقابلة مستشار يحدد فيه تاريخ الإعلان عن نتائج التوجيه (قرار الوزاري رقم 04: 2004).

من خلال فترة التسجيل يتم ضبط المعلومات الخاصة بالمترشح وتكوين الملف التسجيل في شكلين التسجيل الأولي والنهائي الذي يعتمد على عملية إحصاء المسجلين لتحديد نمط وتاريخ بداية التكوين والملاحظات.

## 2-2- المقابلة مع مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين:

هي عبارة عن لقاء يتم بين المستشار والمترشح لمعرفة قدرات وإستعدادات لتوجيه نحو العمل المطلوب بمساعدته على اتخاذ القرار المناسب حسب ما يلاحظه من خلال هذه المقابلة والتي تدوم 30د أين يقيم الفرد ويوجه نحو المهنة التي تتناسب وهذه القدرات والإستعدادات وميوله (فرج عبد القادر طه: 1986، ص128).

وفق معايير التقييم حسب ما ورد في بطاقة التقييم لمستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني وهي تجرى في سرية تامة وبصفة فردية . ويتضح دورالمستشار في مساعدة المترشح على إختيارالمهنة المناسبة له من خلال وظيفته في:

- مساعدته على فهم وتقييم وإستعداداته المهنية.

- فحص تعليمه.
- معرفة قدراته ومستوى ذكائه.
- كشف بعض الميادين العمل التي تتناسب وهذه القدرات.
- تفسير الإمكانيات الموجودة في البيئة المحيطة به عن طريق التعرف على التغييرات التي تطرأ على ميدان العمالة والمهن. التعرف على المهن والأعمال التي يعمل فيها ناجحون من أصحاب القدرات المماثلة لقدراته وتمكنه من الفرص التي تعده وتهيئه للحصول على المهنة المناسبة (سعد جلال: 1992، ص 229-230).
- يقوم المستشار التوجيه والتقييم والادماج المهني بهذه المقابلة مع المترشح المسجل (حسب المادة 18) قصد إعانته في اختيار التخصص وفق ميوله وإتجاهاته في زمن محدد في إطار أخلاقيات المهنة، كما يعتمد المستشار على بطاقة التقييم وفق للمعايير التوجيه المهني التالية:

**2-2-1- الدافعية:** يعرفها حامد عبد السلام زهران " الدافعية حالة نفسية أو جسمية تؤدي إلى توجيه الفرد اتجاه أهداف معينة من شأنها أن تقوي استجابات محددة من بين عدة استجابات يمكن أن تقابل مثيرا محدد " (حامد عبد السلام: 1997، ص 34).

و الدافعية يتم تحديد ها من خلال إظهار المهارات لدى المترشح واهتمامه في فهم المهنة لبناء مشروع مهني، القيمة الاجتماعية للمهنة المختارة، اضافة للتأثيرات الخارجية على اختيار المترشح (العائلة...)، على إعتبار عامل الميول في هذا الاختيار بالسعي على تنميته بما يتطلب من وعي في بناء مشروعه المهني وفق للمحددات المحفزة لها.

**2-2-2- النشاط الذهني:** يقصد به مجموعة من العمليات المتعلقة بالتفكير المنطقي وقدرة المترشح على التحليل والتركيب والقدرة على تنظيم المنهجي في مدى التركيز ودرجة الإستيعاب.

**2-2-3- الهيئة:** يقصد بها مجموعة من المؤشرات الظاهرية التي تسمح بتقدير المترشح من خلال السلوك، النطق والتعبير، الإعتدال، وتجدر الإشارة إلى نقادي الحكم على

المظهر الخارجي في تقييم الهيئة ويمكن الاستعانة بكشف النقاط أثناء المقابلة لمعرفة الماضي الدراسي للمترشح دون أن يكون الأساس المرجعي في التقييم (الدليل رقم 01: 1999، ص14).

تسمح الهيئة بتقدير المترشح بالاستدلال على سلوكه ولباقته وهندامه وإعتداله في مظهره الخارجي من لباس وطريقة الكلام والاستجابة العفوية.

**2-2-4- الفحص الطبي:** يهدف الفحص إلى التأكد من عدم وجود مانع صحي أو بدني يعيق المترشح في ممارسة المهنة المختارة وفق شروط يجريها طبيب المؤسسة أو طبيب منتدب من القطاع الصحي، الذي يزود قبل هذا الإجراء ببطاقات تقنية حول التخصصات تبرز الأخطار المتعلقة بالمهنة، نوعية التجهيزات المستعملة ومدى تأثيرها على سير العمل، كما يجب أن يكون هناك تنسيق متواصل بينه وبين المستشار وبين المكون.

يجرى الفحص الطبي داخل مؤسسة التكوين المهني وبالتوازي مع إجراء المقابلة مع المستشار وفي حالة تعذر ذلك يجرى أثناء أيام الانتقاء شريطة قبل الاختبار الكتابي، مع استعمال بطاقة الحالة الصحية المرفقة (الدليل رقم 01: 1999، ص14).

#### 2-2-5- زيارة الورشات: تهدف زيارة الورشات لـ:

- تمكين المترشحين من ملامسة المهنة بالإجابة على كل تساؤلاتهم.

- شرح وتقديم التخصص من طرف المكون.

- تقديم وسائل العمل (تجهيزات، مواد مستعملة...).

- ملاحظة سلوكيات المترشحين داخل الورشة التي تفيد المكون أثناء المقابلة التقييمية.

- كما تنظم عملية زيارة الورشات داخل مؤسسات التكوين أو تجرى في مؤسسة أخرى

إن اقتضت الضرورة ذلك موازاة مع تنظيم عملية التسجيلات، إضافة إلى أنه تحدد مدة

الزيارة 15د وتملاً استمارة الاختيار من قبل المترشح بعد نهاية الزيارة. (الدليل رقم 01:

1999، ص19).

- اختيار المترشح لنوع التخصص المرغوب به والمناسب له بمساعدة مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني وطبيب المؤسسة المستقبلية من إجراء .

الفحص الطبي الذي يؤكد سلامته البدنية لممارسة هذه المهنة المختارة وعلى زيارة الورشات التي تعطيه مزيداً من الفهم والتعرف على الوسائل وتجهيزات العمل إن كان داخل المؤسسة أو بمؤسسة أخرى إن تطلب الأمر ليتمكن من ملاءمة الاختيار .

### **2-2-6- الاختبار الكتابي:**

الهدف من إجراء الاختبار الكتابي قياس المعارف والمؤهلات العلمية التي يتطلبها ممارسة الاختصاص المختار، ويجرى على أسئلة في مواد دراسية ذات العلاقة المباشرة بمستوى المترشح والمعارف المسبقة عن المهنة بصفة عامة، وتكون منهجية إعداد أسئلة الاختبار في الشكل حيث تصاغ الأسئلة الكتابية من نوع تمارين، جمل، رسومات وأشكال، تحاليل وتراكيب... ) وهذا وفق مستوى التأهيل المطلوب حسب التدرج التالي من السهل إلى الصعب، ومن البسيط إلى المركب، في مدة 50د حيث يحوي على 05 أسئلة يضم كل سؤال على 05 عناصر تصاغ على النحو التالي:سؤال الخطأ/الصواب، سؤال الاختيار، سؤال التكملة، سؤال الربط، سؤال الترتيب.

و تسند عملية تحضير الاختبارات إلى المكونين كل حسب تخصصه بالتنسيق مع مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني (الدليل رقم 01 :1999، ص19).

- يكون الاختبار الكتابي في جملة من الأسئلة في عناصر مختلفة لقياس المعارف التي يتمتع بها المترشح التي تناسب الاختصاص الذي يتم اختياره.

### **3- عملية المتابعة:**

تهدف هذه العملية لتتبع ومراقبة سير تلقين المتربص المهارات اللازمة لاختياره ونجاح تكوينه من خلال التالي:

مرافقة المتربصين والممتهين خلال طور التكوين.

متابعة المتربصين الذين يعانون صعوبات نفسية بيداغوجية قصد تمكينهم من مواصلة تكوينهم.

مرافقة المتربصين والممتهين في نهاية التكوين في مجال الإدماج المهني قصد البحث عن منصب شغل (القرار الوزاري رقم 04: 2004).

تساعد عملية المتابعة المتربص داخل المؤسسة التكوين المهني من ضمان السير الحسن لعملية التكوينية فبمرافقة المستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين للمتربصين خلال فترة تكوينهم وبعدها سواء في حل مشكلات التي يتعرض لها داخل المؤسسة إن كانت بيداغوجية، صعوبات نفسية أو حتى إدارية والوصول إلى اتخاذ القرارات المناسبة لها، إضافة إلى أنها تشمل متابعة المكون لأجل معرفة سير البرامج المسطرة وهي تزامن مرحلة التقييم.

### **3-1- التقييم:**

يعد التقييم أحد عناصر العملية التكوينية إلى جانب البرامج وطرق التدريس فهو حسب **نادو** هو حكم قيمي يطلق على نوعية التعلم الذي يحققه الطالب انطلاقا من المعلومات المستقاة في شكل نتائج المردود المدرسي بغية انتقاد قرارات ذات الطابع البيداغوجي أو الإداري" (خرف الله: 2005، ص 05).

من هذا التعريف لـ نادو هو وسيلة من خلالها نحكم على مدى استفادة الطالب من المعلومات المعطاة ونجاح مسار التعلم بهدف اتخاذ القرارات المناسبة سواء من ناحية البيداغوجية أو ذات الطابع الإداري.

### **3-1-1- أهداف التقييم:**

- يهدف إلى تقدير المستوى الذي يبلغه المتعلم ضمن مسار التكوين المتعلق بأهداف المادة أو برنامج.

- إتاحة الفرصة للمكون للحكم على نجاعة تكوينه.

- إتاحة الفرصة للمسؤولين للحكم على قيمة البرامج والوسائل التعليمية .

- كما أن للتقييم وظائف ثلاث هي:

- أ- وظيفة الاستطلاع بالتساؤل عن المتعلم هل يتوفر على الصفات الفكرية ومعارف أخرى ضرورية لأجل الشروع لدراسة مادة ما.
- ب- وظيفة المراقب أي مراقبة التحصيل ودراسة وضعية المتربص في فترة ما، وداخل القسم الواحد أو ضمن الفوج الواحد.
- ج- وظيفة التشخيص يتعلق الأمر بالتساؤل عن المتعلم وما هي الأدوات الأولية أو التقنيات التي لا يتحكم فيها بالقدر الكافي وما هي المسارات الذهنية المتسببة(خرف الله: 2005، ص05).

### 3-1-2- أنواع التقييم:

- **تقييم التشخيصي:** هو تقييم أولي لتحديد مكتسبات القبلية ويكون في بداية عملية التكوين فهو يساهم في فعالية التكوين.
- **التقييم التكويني:** هو تقييم مستمر ومتواصل يستعمل في بداية وخلال وفي نهاية البرنامج، أو قصد تطوير هذا التدرج لأجل تقديم إن أمكن تحسينات وتصحيح ملامم.
- **التقييم الذاتي:** هو إبداء الحكم على نوعية التقدم ومكتسباته بالنظر لأهداف المسطرة قبلا ( خرف الله : 2005، ص08)
- **تقييم التحصيلي:** في نهاية برنامج الدراسة أو التعلم بغرض وضع علامات تعبر عن درجة اكتساب المعارف والمهارات لترتيب المتعلمين ونقل الجدير منهم إلى مستوى أعلى.
- إن العملية التقييمية تساعد المستشار والمكون معا إلى حد كبير فعليها يعتمد نجاح تكوين المتربص لمختلف فترات ومراحل تعليمه.
- كما يقوم على أساس الشمولية والاستمرارية ومراعاة الفروق الفردية بينهم باستخدام أساليب عدة .

### خلاصة:

من خلال ما سبق تناوله وما يتبين في هذا الفصل أن مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني في مؤسسات التكوين المهني يقوم بمساعدة المترشحين على التكوين الجيد من حيث اختيار التخصص المناسب لهم وجذب المترشحين في إطار العملية الإعلامية التي تعمل المؤسسة على توفير المتطلبات اللازمة كي يستطيع تنفيذها، إضافة إلى تتبع ومرافقة سير عملية تلقين المترشحين المهارات المطلوبة، مع العمل تجاوز بعض الصعوبات النفسية والإدارية هذا تزامنا مع مرحلة التقييمية، وهي معايير أساسية يبنى عليها قرار التوجيه المهني. على اختلاف طرقه ووسائله وأساليب التقييم وحتى دافعية المتربص، وهذا لتمكينهم من مسايرة التطور وفق التغييرات الاقتصادية ومتطلبات سوق العمل.

# الجانب الميداني

# الفصل الرابع

## الجانب الميداني

- 1- حدود الدراسة
  - 2- الدراسة الإستطلاعية
  - 3- المنهج المستخدم في الدراسة
  - 4- عينة الدراسة
  - 5- اداة جمع البيانات
  - 6- أدوات تحليل البيانات
  - 7- عرض و مناقشة النتائج
- خلاصة عامة

### 1. حدود الدراسة:

إنحصرت هذه الدراسة على عينة من مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهني، وذلك لمعرفة وجهة نظرهم حول معوقات التي تواجه مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني في تطبيق الإختبارات والمقاييس النفسية، خلال الموسم 2016 / 2017 بمراكز التوجيه المهني المتواجدة على مستوى ولاية المسيلة، وبعض المراكز المتواجدة في كل من ولاية سطيف و برج بوعريريج، ودامت مدة التطبيق شهر ونصف تقريبا .

### 2. الدراسة الاستطلاعية:

حتى يتم القيام ببحث علمي طبقا لمواصفات محددة ودقيقة لا بد من إتباع المرحلة الهامة في إنجازها والتي تبين الأبعاد الأساسية للبحث، وهذه المرحلة هي الدراسة الإستطلاعية وتمثل المرحلة التحضيرية من البحث لما لها من أهمية في الإحاطة والإلمام بالمشكلة المراد دراستها والوقوف على أهم العراقيل وإمكانات البحث المتاحة وكيفية إستثمارها وبالتالي تحديد أهم المحاور وفي هذا بحث إستهدفت الدراسة الإستطلاعية الكشف عن المعوقات التي تواجه مستشار التوجيه المهني في تطبيق الإختبارات والمقاييس النفسية، وقد تم إجراء مقابلة مع مستشارين إثنين تم فيها توجيه لهما سؤال مفتوح ماهي أهم المعوقات التي تواجهك في تطبيق الإختبارات والمقاييس النفسية؟ ومن خلال ما أدلى بيه المستشارين من معلومات تم تحديد أو تصنيف المعوقات الى نوعين معوقات إدارية وتنظيمية ومعوقات فهم وتطبيق إختبارات والمقاييس النفسية كدراسة أولية

### 3. المنهج المستخدم في الدراسة:

يعتبر المنهج الذي يعتمده الباحث في دراسته من أسياسات البحث العلمي، وذلك لأن عملية إختيار منهج الدراسة تتوقف على طبيعة المشكلة وخصائصها المميزة وطبيعة العلاقة التي تربط متغيراتها والأهداف التي يصبو اليها، وكل هذه العوامل مجتمعة تفرض على الباحث الأخذ بمنهج دون سواه متأثرا كذلك بمدة إنجاز البحث التي تفرض بدورها نوعه.

ونظرا لأن موضوع هذه الدراسة هو المعوقات التي تواجه مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني في تطبيق الإختبارات والمقاييس النفسية من وجهة نظر المستشار نفسه، وأضحى المنهج المناسب له هو المنهج الوصفي التحليلي كما عرف "يعتبر المنهج الوصفي أسلوب من أساليب التحليل المركز على معلومات دقيقة لظاهرة او موضوع محدد. وذلك من أجل الحصول على نتائج علمية ومن ثم تفسيرها بطريقة موضوعية بما ينسجم مع المعطيات الفعلية لظاهرة" (رجاء وحيد دويدري. 2000. ص 173)

**4- عينة الدراسة:**

بما أن العينة هي جزء من مجتمع الدراسة الذي تجمع منه بيانات الميدانية وهي تعتبر جزء من الكل بمعنى تؤخذ مجموعة من الأفراد المجتمع على أن تكون ممثلة للمجتمع (رشيد زرواتي: 2007، ص 334).

فقد تم إختيار عينة من المستشارين بطريقة قصدية وكان عددهم 22 مستشارا لأن العينة القصدية من العينات الغير إحتماية التي يختارها الباحث لإختبار عينة الدراسة . على أساس أنها تحقق أغراض الدراسة من خلال توفر المعلومات اللازمة للباحث .

#### **5- أداة جمع البيانات :**

تعتبر عملية جمع البيانات من أهم مراحل البحث العلمي، وتختلف طرق ووسائل جمع البيانات باختلاف الموضوع المراد دراسته . فتم إستخدام في هذه الدراسة إستمارة إستبيان مصممة من قبل الطالبة الباحثة حول المعوقات التي تواجه مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني في تطبيق الإختبارات والمقاييس النفسية من وجهة نظر المستشار نفسه وقد تمت الإستفادة من نتائج الدراسة الإستطلاعية والإطار النظري للبحث في بناء عبارات الإستمارة، والتي تعرف على أنها أداة هامة في جمع بيانات، كما نعد طريقة إتصال أساسية بين الباحث والمبحوث وهي تتضمن مجموعة من الأسئلة أو العبارات ترتبط بالمسائل التي ينوي الباحث الحصول عليها من خلال مبحوثه.

وللإستبيان أهمية كبيرة في جمع البيانات اللازمة لإختيار الفرضيات في البحوث التربوية والإجتماعية والنفسية كما يعرف "نموذج يضمن مجموعة الأسئلة توجه الى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف، ويتم تنفيذ الإستمارة إما عن طريق المقابلة الشخصية أو أن ترسل الى المبحوثين عن طريق البريد" (رشيد زرواتي: 2008، ص182).

#### - صورة الإستبيان :

إرتكز تصميم الإستمارة على محاورين أساسيين في البحث بثلاثة بدائل (موافق، محايد، معارض)

- محور الأول يدور حول : المعوقات الإدارية والتنظيمية ويضم 13 بندا المرقمة من رقم 01 الى رقم 13

- محور الثاني يدور حول : معوقات فهم وتطبيق الإختبارات والمقاييس النفسية ويضم 14 بندا المرقمة من رقم 14 الى رقم 27

بالإضافة طبعا الى مقدمة توضح موضوع الدراسة وتعليمات الإجابة. (أنظر إلى الملحق رقم 02)

#### - صدق وثبات الإستبيان:

إن الصدق الذي يقابله في اللغة الفرنسية مصطلح (validité) وفق تعريف الباحثين هو دراسة أو إختيار مدى ملائمة أدوات وطرق القياس المستخدمة في التحليل الكمي للظاهرة موضوع البحث، ودرجة تأثير صلاحها لتوفير المعلومات المطلوبة، والمحقة لأهداف الدراسة (عبد اللطيف الفارابي: 1994، ص110).

ومن اجل ذلك وفي محاولة التحقق من صدق الإستبيان، تم عرضه على أساتذة محكمين. (أنظر الى الملحق رقم 05)

و قد طلب إبداء الرأي في مدى مناسبة إستمارة الإستبيان لتحقيق الهدف من إعدادها، ومن صحة الصيغة اللغوية للمفردات ومن إنتماء المفردات الى المحور الذي تدرج تحته. (انظر الى الملحق رقم 01)

وتم حساب صدق بصدق المحكمين بمعادلة لاوشي:

وبعد الحسابات وصلنا الى قيمة =0.66 (انظر الملحق رقم 03)

$$1 \dots\dots\dots CVR = \frac{n - \bar{n}}{N}$$

$$2 \dots\dots\dots CVR = \frac{\sum CVn}{N}$$

حيث أن:

n : عدد المحكمين الذين قالوا البند يقيس

n: عدد المحكمين الذين البند لا يقيس

N: العدد الكلي للبنود

وعليه يمكن القول أن أداة البحث صادقة.

أما الخاصية الثانية وهي الثبات فقد تم حسابه على طريقة الإتساق الداخلي من

خلال معامل الثبات "ألفا كرونباخ" حيث أن:

مج ع2 ب: مجموع تباين البنود

ع2 ك: تباين الإختبار ككل

ن: عدد البنود

$$\frac{\frac{\text{مج ع}^2}{\text{ع}^2} 1X \frac{N}{1-N}}$$

وبعد الحساب وصلنا إلى قيمة ألفا كرونباخ  $\alpha = 0.78$ .

ومنه نستنتج أن أداة البحث ثابتة.

## 6- أدوات تحليل البيانات :

تم الإعتماد في تحليل بيانات الدراسة على إختبار ت t test للعينة الواحدة وذلك لتحديد مستوى العوائق في كلا المحورين وكذا معرفة الفروق في متغير الجنس. كما تم الإعتماد على إختبار الفرق f تحليل التباين الإحادي ( on-way-anova) لمعرفة الفرق في متغير الخبرة.

## 7 -عرض ومناقشة النتائج:

الإجابة على تساؤلات الدراسة:

التساؤل الأول: ما مستوى المعوقات الإدارية والتنظيمية التي تواجه مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني في تطبيق الإختبارات والمقاييس النفسية؟  
للإجابة على هذا التساؤل تم وصف نتائج إستجابات الأفراد على عبارات المحور الأول (المعوقات الإدارية والتنظيمية) فكانت النتائج كالآتي:

الجدول رقم (1) يوضح مستوى العائق بالنسبة لعبارات محور الاول

الترتيب	درجة تأثير العائق	القرار	مستوى الدلالة	t	الفرق بين المتوسطات	المتوسط النظري	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
6	ضعيفة	غير دال	,261	-1,156	-,22727	2	,92231	1,7727	العبارة 1
5	ضعيفة	غير دال	,480	-,720	-,13636	2	,88884	1,8636	العبارة 2
12	ضعيفة	دال	,000	-6,197	-,72727	2	,55048	1,2727	العبارة 3
11	ضعيفة	دال	,000	-4,948	-,68182	2	,64633	1,3182	العبارة 4
2	متوسطة	غير دال	,090	1,779	,31818	2	,83873	2,3182	العبارة 5
10	ضعيفة	دال	,008	-2,925	-,50000	2	,80178	1,5000	العبارة 6
4	ضعيفة	غير دال	,825	-,224	-,04545	2	,95005	1,9545	العبارة 7
9	ضعيفة	دال	,009	-2,887	-,45455	2	,73855	1,5455	العبارة 8
3	متوسطة	غير دال	,605	,526	,09091	2	,81118	2,0909	العبارة 9

1	متوسطة	غير دال	,069	1,914	,31818	2	,77989	2,3182	العبارة 10
12	ضعيفة	دال	,000	-6,197	-,72727	2	,55048	1,2727	العبارة 11
8	ضعيفة	دال	,025	-2,409	-,40909	2	,79637	1,5909	العبارة 12
7	ضعيفة	دال	,031	-2,309	-,31818	2	,64633	1,6818	العبارة 13

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية من جهة وكذا الفرق بين المتوسطات النظرية والحسابية وقيم إختبار الدلالة الاحصائية "ت" للعينة الواحدة أمكننا تحديد مستوى العوائق التنظيمية والإدارية في كل عبارة من عبارات هذا المقياس، وعلى هذا فإن العبارات التي كان فيها مستوى العائق متوسط نجدها في العبارات رقم (5، 9، 10)، في حين نجد أن العبارات التي كان مستوى العائق فيها منخفض هي العبارة رقم (1، 2، 3، 4، 6، 7، 8، 11، 12، 13)، وعموماً يمكن الحكم على المحور ككل بأن مستوى العوائق التنظيمية والإدارية منخفض.

وللتعرف على مستوى العوائق التنظيمية والإدارية بالنسبة للدرجة الكلية للمحور تم استخدام إختبار (ت) لعينة واحدة للمقارنة بين المتوسط الحسابي للأفراد مع المتوسط النظري للمحور كما موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (2) نتائج الإختبار التائي لدلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط

النظري لمحور العوائق التنظيمية والإدارية.

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	الفرق بين المتوسطين	قيمة (ف)	مستوى الدلالة	درجة تأثير الحرية	القرار
المحور الأول	22,50	3,56	26	-3,500	-4,60	,000	21	دال عند 0,01

### عرض النتائج:

لأجل تحقيق هذا الهدف جرى معالجة البيانات التي تم الحصول عليها من تطبيق مقياس معوقات تطبيقات الإختبارات والمقاييس على العينة المؤلفة من (22) وبعد إستخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لها ومقارنتها بالمتوسط الفرضي للمقياس تبين أن متوسط درجات افراد العينة في المحور الأول (المعوقات الإدارية والتنظيمية) بلغ (22,50) درجة وبانحراف معياري قدره (3,56) درجة ، وعند اجراء المقارنة بين المتوسط الحسابي المتحقق (المحسوب) والمتوسط الفرضي البالغ (26) درجة حيث ان الفرق بين المتوسطين بلغ 3,500- درجة ، [و بإستخدام إختبار التائي لعينة واحدة وسيلة إحصائية في المعالجة، تبين إن الفرق دال إحصائيا بين كلا الوسطين المحسوب والفرضي لصالح الفرضي، وما يؤكد ذلك هو قيمة (ف) التي بلغت 4,60- وهي دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.01$ )

هذا يعني أن مستوى العوائق التنظيمية والإدارية لتطبيق الإختبارات والمقاييس جاءت منخفضة وفقا لأداة البحث التي تم تطبيقها عليهم.

**التساؤل الثاني:** ما مستوى معوقات فهم وتطبيق الإختبارات والمقاييس النفسية التي تواجه مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني في تطبيق الإختبارات والمقاييس النفسية؟

**للإجابة على هذا التساؤل تم ا وصف نتائج إستجابات الأفراد على عبارات**

**المحور الثاني ( فهم وتطبيق الإختبارات والمقاييس النفسية) فكانت النتائج كالاتي:**

الجدول رقم (3) يوضح مستوى العائق بالنسبة لعبارات محور الثاني									
العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط النظري	الفرق بين المتوسطات	t	مستوى الدلالة	القرار	مستوى العائق	
العبارة 1	2,5000	,59761	2	,50000	3,924	,001	دال	عالية	3
العبارة 2	2,4091	,73414	2	,40909	2,614	,016	دال	متوسطة	7
العبارة 3	2,3636	,72673	2	,36364	2,347	,029	دال	عالية	9

3	عالية	دال	,001	3,924	,50000	2	,59761	2,5000	العبرة 4
4	متوسطة	دال	,005	3,177	,45455	2	,67098	2,4545	العبرة 5
5	متوسطة	دال	,009	2,887	,45455	2	,73855	2,4545	العبرة 6
8	متوسطة	دال	,017	2,592	,36364	2	,65795	2,3636	العبرة 7
2	عالية	دال	,001	3,775	,59091	2	,73414	2,5909	العبرة 8
2	عالية	دال	,001	3,775	,59091	2	,73414	2,5909	العبرة 9
1	عالية	دال	,000	8,450	,77273	2	,42893	2,7727	العبرة 10
11	متوسطة	غير دال	,204	1,312	,22727	2	,81251	2,2273	العبرة 11
10	متوسطة	غير دال	,069	1,914	,31818	2	,77989	2,3182	العبرة 12
6	متوسطة	دال	,009	2,881	,40909	2	,66613	2,4091	العبرة 13
2	عالية	دال	,001	3,775	,59091	2	,73414	2,5909	العبرة 14

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية من جهة وكذا الفرق بين المتوسطات النظرية والحسابية وقيم إختبار الدلالة الاحصائية "ت" للعينة الواحدة أمكننا تحديد مستوى عوائق فهم وتطبيق الإختبارات والمقاييس في كل عبارة من عبارات هذا المقياس، وعلى هذا فإن العبارات التي كان فيها مستوى العائق أعلى من متوسط نجدها في العبارات رقم (1، 3، 4، 8، 9، 10، 14)، في حين نجد أن العبارات التي كان فيها مستوى العائق فيها متوسط هي العبارة رقم (2، 5، 6، 7، 11، 12، 13)، وعموماً يمكن الحكم على المحور ككل بأن مستوى عوائق فهم وتطبيق الإختبارات أعلى من المتوسط.

وللتعرف على مستوى فهم وتطبيق الإختبارات بالنسبة للدرجة الكلية للمحور الثاني تم استخدام إختبار (ت) لعينة واحدة للمقارنة بين المتوسط الحسابي للأفراد مع المتوسط النظري للمحور كما موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (2) نتائج الإختبار التائي لدلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط

النظري لمحور فهم وتطبيق الاختبارات

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	الفرق بين المتوسطين	قيمة (ف)	مستوى الدلالة	درجة تأثير الحرية	القرار
المحور الثاني	34,54	6,06	28	6,54	5,05	,000	21	دال عند 0,01

لأجل تحقيق هذا الهدف جرى معالجة البيانات التي تم الحصول عليها من تطبيق مقياس معوقات فهم وتطبيق الإختبارات والمقاييس على العينة المؤلفة من (22) وبعد إستخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لها ومقارنتها بالمتوسط الفرضي للمقياس تبين أن متوسط درجات أفراد العينة في المحور الثاني (معوقات فهم وتطبيق الإختبارات والمقاييس) بلغ (34,54) درجة وبانحراف معياري قدره (6,06) درجة، وعند إجراء المقارنة بين المتوسط الحسابي المتحقق (المحسوب) والمتوسط الفرضي البالغ (28) درجة حيث ان الفرق بين المتوسطين بلغ 6,54 درجة، أو بإستخدام الإختبار التائي لعينة واحدة وسيلة إحصائية في المعالجة، تبين أن الفرق دال إحصائيا بين كلا الوسطين المحسوب والفرضي لصالح المحسوب، وما يؤكد ذلك هو قيمة (ف) التي بلغت 5,05- وهي دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.01$ )

هذا يعني أن مستوى عوائق فهم وتطبيق الاختبارات والمقاييس جاء مرتفع وفقا

لأداة البحث التي تم تطبيقها عليه

التساؤل الثالث: هل توجد فروق دالة إحصائيا في المعوقات الإدارية والتنظيمية التي

تواجه مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني تعزى الى متغير الجنس؟

الجدول رقم (5) يوضح نتائج اختبار "ت" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطات درجات المعوقات الإدارية والتنظيمية التي تواجه مستشار التوجيه والتقييم والادماج المهني تعزى لمتغير الجنس (ذكور اناث).

القرار الإحصائي	مستوى الدلالة	قيمة "ت"	درجة تأثير الحرية	الاناث (7)		الذكور (15)		مقياس ككل
				ع	م	ع	م	
غير دال	,138	1,54	20	4,71	31,71	6,31	35,86	الدرجة تأثير الكلية للمحور 1

بالنظر إلى المتوسطات الحسابية بالنسبة لعينة الذكور والإناث في المعوقات الإدارية والتنظيمية نلاحظ أن هناك تقارب بين المتوسطين حيث بلغ المتوسط الحسابي لعينة الذكور (35,86) بإنحراف معياري قدره (6,31)، وعند الإناث (31,71) بإنحراف معياري قدر بـ (4,71)، نلاحظ أن هناك فرقا طفيفا بينهما، غير أن قيمة إختبار الدلالة (t) والتي بلغت قيمته (1,54) جاءت غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.05$ )، وبالتالي يمكن القول بأنه لا توجد فروق في المعوقات الإدارية والتنظيمية التي تواجه مستشار التوجيه والتقييم والادماج المهني تعزى الى متغير الجنس (ذكور اناث).

التساؤل الرابع: هل توجد فروق دالة احصائيا في المعوقات الإدارية والتنظيمية التي تواجه مستشار التوجيه والتقييم والادماج المهني تعزى الى متغير الخبرة؟

جدول رقم (6) يبين نتائج تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات المعوقات الإدارية والتنظيمية التي تواجه مستشار التوجيه والتقييم والادماج المهني وفقا لمتغير الخبرة (أقل من 5 سنوات/ من 5 سنة الى 10 سنة/ أكثر من 10 سنة).

مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (f)	الدلالة الإحصائية	القرار
بين المجموعات	,978	2	,489	,035	,966	غير دال إحصائياً
داخل المجموعات	266,522	19	14,027			
الكلية	267,500	21				

من خلال الجدول أعلاه رقم (6) نلاحظ أن قيمة إختبار الفرق (F) "تحليل التباين الأحادي" (One-Way ANOVA) بلغت (,035) بالنسبة لأفراد عينة الدراسة على (المحور الأول) تبعاً لمتغير الخبرة (أقل من 5 سنوات/ من 5 سنة الى 10 سنة/ أكثر من 10 سنة)، وهذه القيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0,05$ )، وبالتالي يمكن القول بأنه لا توجد فروق في المعوقات الإدارية والتنظيمية التي تواجه مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني تعزى الى متغير الخبرة.

التساؤل الخامس: هل توجد فروق دالة إحصائياً في معوقات فهم وتطبيق الإختبارات والمقاييس النفسية التي تواجه مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني تعزى الى متغير الجنس؟

الجدول رقم (7) يوضح نتائج إختبار "ت" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطات درجات فهم وتطبيق الإختبارات والمقاييس النفسية التي تواجه مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني تعزى لمتغير الجنس (ذكور إناث).

القرار الإحصائي	مستوى الدلالة	قيمة "ت"	درجة تأثير الحرية	الإناث (7)		الذكور (15)		المحور 2
				ع	م	ع	م	
غير دال	,138	1,71	20	4,71	31,71	6,31	35,86	الدرجة تأثير الكلية للمحور 2

بالنظر إلى المتوسطات الحسابية بالنسبة لعينة الذكور والإناث في محور فهم وتطبيق الإختبارات والمقاييس النفسية نلاحظ أن هناك تقارب بين المتوسطين حيث بلغ المتوسط الحسابي لعينة الذكور (35,86) بإنحراف معياري قدره (6,31)، وعند الإناث (31,71) بإنحراف معياري قدره بـ (4,71)، نلاحظ أن هناك فرقا طفيفا بينهما، غير أن قيمة إختبار الدلالة (t) والتي بلغت قيمته (1,71) جاءت غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.05$ )، وبالتالي يمكن القول بأنه لا توجد فروق في فهم وتطبيق الإختبارات والمقاييس النفسية التي تواجه مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني تعزى لمتغير الجنس (ذكور إناث).

التساؤل السادس: هل توجد فروق دالة إحصائيا في معوقات فهم وتطبيق الإختبارات والمقاييس النفسية التي تواجه مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني تعزى الى متغير الخبرة (أقل من 5 سنوات/ من 5 سنة الى 10 سنة/ أكثر من 10 سنة؟  
جدول رقم (3) يبين نتائج تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات معوقات فهم وتطبيق الإختبارات وفقا لمتغير الخبرة (أقل من 5 سنوات/ من 5 سنة الى 10 سنة/ أكثر من 10 سنة)

مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (f)	الدلالة الإحصائية	القرار
بين المجموعات	7,155	2	3,577	,089	,915	غير دال إحصائيا
داخل المجموعات	766,300	19	40,332			
الكلية	773,455	21				

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة إختبار الفرق (F) "تحليل التباين الأحادي" (One-Way ANOVA) بلغت (,089) بالنسبة لأفراد عينة الدراسة على المحور الثاني، وهذه القيمة غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0,05$ )، وبالتالي يمكن القول بأنه لا توجد فروق بين في معوقات فهم وتطبيق الإختبارات والمقاييس النفسية التي تواجه مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني تعزى الى متغير الخبرة (أقل من 5 سنوات/ من 5 سنة الى 10 سنة/ أكثر من 10 سنة)

### خلاصة عامة:

من خلال النتائج المتوصل اليها نلاحظ أن المعوقات الإدارية والتنظيمية جاءت بمستوى منخفض أي أن تأثيرها على تطبيق الإختبارات والمقاييس النفسية ضعيف مقارنة بمعوقات فهم وتطبيق الإختبارات التي جاءت بمستوى مرتفع، ومنه نستنتج أن معوقات تطبيق الإختبارات والمقاييس النفسية التي تواجه مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهني ترجع الى معوقات فهم وتطبيق الإختبارات والمقاييس النفسية(متعلقة بالمستشار في حد ذاته) بالدرجة الأولى، كما نلاحظ أنه لا توجد فروق دالة إحصائيا في تطبيق الإختبارات والمقاييس النفسية تعزى لمتغيري الجنس والخبرة.

# خاتمة

## خاتمة

لقد أصبح العنصر البشري هو أهم العناصر التي يتشكل منها أي تنظيم، فالمورد البشري هو القوة الدافعة الحقيقية في أي تنظيم، وإن كل نجاح وإنجاز يعود إلى الجهد البشري في الأول المقام، حتى تعاونت إمكانات مادية أخرى في عملية الإنتاج.

إن الأفراد هم الذين يحددون الأهداف والسياسيات، يضعون الخطط والبرامج وهم الذين يتولون التنفيذ والتوجيه والترشيد، بمعنى أن يجعلوا الفعل المجرد أداء ملموسا وهذا القول ينطبق على قطاع التكوين المهني، باعتباره حل بديل في حالة عدم النجاح في المجال الدراسي فيجد التلميذ فيه متنفسا آخر لاكتشاف مواهبه، ليختار التخصص الذي يناسب إمكاناته، وقدراته الجسمية والذهنية، ويساعده في هذا الاختيار متخصصون في المجال أبرزهم مستشاري التوجيه المهني الذين هم على دراية بمختلف المعلومات المتعلقة بالمهن إضافة إلى كفاءتهم لتنفيذ المحاور التي يعتمدونها لمساعدة المتربصين والمتمهين على اتخاذ القرارات المناسبة لوضع الفرد المناسب في المكان المناسب.

ومن خلال هذه الدراسة التي كانت بغية تسليط الضوء والكشف على أهم المعوقات التي تواجه مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهني في تطبيق الاختبارات والمقاييس النفسية حيث بينت النتائج المتوصل إليها أن معوقات تطبيق الاختبارات والمقاييس النفسية تعود بالدرجة الأولى إلى المستشار في حد ذاته (فهمه لكيفية وإجراءات تطبيق الاختبارات، تكوينه، تخصصه... الخ) ثم تأتي المعوقات الإدارية والتنظيمية في الدرجة الثانية، كما أنه لا توجد فروق تعزى لمتغيري الجنس والخبرة.

### أهم الاقتراحات

- ضرورة توفير الاختبارات والمقاييس النفسية على مستوى مؤسسات التكوين المهني.
- تنظيم أيام دراسية خاصة بآليات تطبيق الاختبارات والمقاييس النفسية.
- إجراء دورات تدريبية وتكوينية لفائدة مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهني على كيفية و إجراءات تطبيق الاختبارات والمقاييس النفسية.
- تشجيع البحوث العلمية في مجال تطبيق الاختبارات والمقاييس النفسية.

# قائمة المراجع

قائمة المراجع

1. إبراهيم محمد وأبوزيد عبد الباقي، مهارات البحث التربوي، بدون طبعة، دار الفكر، عمان الأردن، 2010.
2. أبو قاسم عبد القادر وآخرون، المرشد في إعداد البحوث والدراسات العلمية، بدون طبعة، مركز البحث العلمي والعلاقات الخارجية، الخرطوم السودان، 2001.
3. بشير معمريّة، القياس النفسي وتصميم أدواته، ط2، منشورات الحبر، الجزائر، 2007.
4. حامد عبد السلام زهران، الصحة النفسية والعلاج النفسي، ط3، عالم الكتب، مصر، 1997.
5. حمدي ياسين، علم النفس التنظيمي والصناعي، بدون طبعة، دار الكتاب الحديث، الكويت، 1999.
6. خرف الله بوبكر وآخرون، تقييمات السياسة ومهارة أسانذة التكوين المهني، بدون طبعة، الجزائر، 2005.
7. رجاء وحيد دويدري، البحث العلمي - أساسياته النظرية وممارسته العلمية، دار الفكر، دمشق، 2000.
8. رشيد زرواتي، مناهج وأدوات البحث العلمي، ط3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2008.
9. سعيد جاسم الأسدي ومروان عبد المجيد إبراهيم، الإرشاد التربوي، ط1، دار الثقافة، عمان، 2003.
10. سوسن بدر خان، التربية المهنية-مناهج وطرق التدريس-، ط2، دار الفكر العربي، القاهرة، 1992.
11. صلاح الدين أبوعلام، القياس والتقييم التربوي والنفسي، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، 2000.

12. عباس محمود عوض، القياس النفسي بين النظرية والتطبيق، بدون طبعة، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 1998.
13. عبد اللطيف أحمد أبو أسعد ولمياء الهوارى، التوجيه التربوي والمهني، ط1، دار الشروق، عمان، 2008.
14. فرج الله عبد القادر طه، علم النفس الصناعي والتنظيمي، ط3، دار قباء للطباعة، القاهرة، 2001.
15. فؤاد باهي السيد، علم النفس الإحصائي وقياس العقل البشري، ط3، دار الفكر العربي، القاهرة، 1996.
16. فيصل عباس، الإختبارات النفسية وتقنياتها وإجراءاتها، بدون طبعة، دار الفكر العربي، بيروت، 1996.
17. محمد المشايقة، مبادئ الإرشاد النفسي للمرشدين والإخصائيين النفسانيين، بدون طبعة، دار المناهج، عمان، الاردن.
18. أمل عبد العزيز محمود، القاموس العربي الشامل، ط1، دار الراتب الجامعية، بيروت، 2005.
19. جرجس ميشال، معجم مصطلحات التربية والتعليم - عربي - فرنسي - إنجليزي، ط1، دار النهضة، بيروت، 2005.
20. مجمع اللغة العربية، معجم الوجيز، مكتبة الشروق الدولية، مصر، 2012.
21. عبد اللطيف الفرابي وآخرون، معجم علوم التربية المصطلحات البيداغوجية والديداكتيك، ط1، دار النجاح الجديدة، المغرب، 1994.
22. محمد بن مكرم بم منظور، لسان العرب، دار صادر، بيروت، 1980.

## قائمة المراجع

---

23. الدليل رقم 1999/01 المتضمن تحديد كفيات وطرق تنظيم الإعلام والتوجيه وانتقاء المترشحين للإلتحاق بمؤسسات التكوين المهني.
24. القرار الوزاري رقم 04 المؤرخ في 2004/01/29 يتضمن تحديد كفيات تنظيم الإعلام، تسجيل، توجيه وإماج المترشحين ومتابعة التكوين المهني.
25. الجريدة الرسمية عدد 13 الصادرة في 2009/02/25

# الملاحق

جامعة محمد بوضياف المسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والانسانية

قسم علم النفس

التخصص: قياس نفسي وبناء الروائز

**إستمارة إستبيان معوقات تطبيق الإختبارات والمقاييس  
النفسية لدى مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني**

تدخل هذه الدراسة الميدانية في إطار الإعداد لنيل شهادة الماستر في التخصص المذكور، الموسومة بـ"معوقات تطبيق الاختبارات والمقاييس النفسية لدى مستشار التوجيه والتقييم والادماج المهني"، ورغبة في الإستفادة من خبرتكم العلمية والعملية، نلتمس من سيادتكم إبداء رأيكم حول بنود هذه الإستبانة من خلال مدى مطابقتها لموضوع الدراسة.

إشراف الأستاذ (ة):

إعداد الطالبة :

- واضح العمري

- أوصيف فضيلة

## الملحق رقم 01

### التعريفات الاجرائية:

#### المعوقات الادارية والتنظيمية:

ويقصد بها الاجراءات القانونية والادارية التي تعرقل تطبيق الاختبارات والمقاييس النفسية في مؤسسات التكوين المهني.

#### معوقات فهم وتطبيق الاختبارات والمقاييس النفسية:

ويقصد بها كل الصعوبات التي تعيق فهم المستشار لإجراءات التطبيق والتصحيح وتفسير النتائج وفق معايير مختلف الاختبارات والمقاييس النفسية.

#### البيانات الشخصية:

#### إسم ولقب الأستاذ:

#### الدرجة العلمية:

#### التخصص:

تعديل	لا تقيس	تقيس	المعوقات الادارية والتنظيمية
			1-تتوفر الاختبارات النفسية على مستوى المؤسسات التكوينية
			2-كثرة الاعمال الادارية تعيق تطبيق الاختبارات والمقاييس النفسية
			3-إنعدام الدورات التكوينية الخاصة بكيفية تطبيق الاختبارات النفسية
			4-عدم توفر الاختبارات والمقاييس النفسية الخاصة بكل الفئات الطالبة للتكوين
			5-عملية الانتقاء والتوجيه تخضع لاجراءات قانونية
			6-عدم تطبيق الاختبارات النفسية يحد من حل بعض المشكلات البيداغوجية للمترشحين
			7-تتوفر الاختبارات والمقاييس اللازمة للقيام بعملية التوجيه في المؤسسات التكوينية
			8-عدم توفر الاختبارات النفسية يصعب من مرافقة المترشحين أثناء عملية التكوين
			9-لدي الوقت الكافي لاجراء الاختبارات والمقاييس النفسية على المترشحين.
			10-تطبيق الاختبارات النفسية كمعيار للاختيار يزيد من إقبال المترشحين على التخصصات
			11-عدم وجود أيام دراسية خاصة بآليات تطبيق الاختبارات النفسية

## الملحق رقم 01

			12- تقدم المؤسسات التكوينية الدعم المادي لتوفير وإجراء الاختبارات والمقاييس النفسية
			13- سياسة المؤسسة التكوينية تعيق تطبيق الاختبارات والمقاييس النفسية
			معوقات فهمو تطبيقا لاختبار اتو المقاييس النفسية
			14- أجد صعوبة في تحديد الهدف من الاختبارات
			15- أواجه صعوبة في فهم تعليمات بعض الاختبارات
			16- أجد صعوبة في فهم إجراءات تطبيق الاختبارات
			17- أستطيع تحليل الخاصية المراد قياسها إلى وقائع سلوكية
			18- أجد صعوبة في فهم معايير تفسير الاختبارات
			19- أواجه صعوبة في تفسير درجات الاختبار بالنسبة للمتربصين
			20- أجد صعوبة في فهم وتحديد ما تقيسه بعض الاختبارات
			21- أستطيع تحديد مستوى قدرات المتربصين عند تطبيقي للاختبارات
			22- بإمكانني التمييز بين قدرات المتربصين بعد تعرضهم للاختبارات
			23- تساعدني الاختبارات والمقاييس النفسية في التعرف على السمات الشخصية للمتربصين
			24- أواجه صعوبة في التعرف على اتجاهات وميول وحاجات ودوافع المتربصين
			25- أجد صعوبة في فهم إجراءات تصحيح الاختبارات والمقاييس النفسية
			26- اواجه صعوبة في شرح تعليمات الاختبارات للمتربصين
			27- تخصصي الأكاديمي ساعدني كثيرا في فهم كيفية تطبيق الاختبارات

## جامعة محمد بوضياف المسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والإنسانية

قسم علم النفس

التخصص: قياس نفسي وبناء الروائز

إستمارة إستبيان معوقات تطبيق الاختبارات والمقاييس  
النفسية لدى مستشار التوجيه، التقييم والإدماج المهنيين

تدخل هذه الدراسة الميدانية في إطار الإعداد لنيل شهادة الماستر في التخصص المذكور، الموسومة بـ"معوقات تطبيق الاختبارات والمقاييس النفسية لدى مستشار التوجيه، التقييم والإدماج المهنيين"، ورغبة في الاستفادة من خبرتكم العلمية والعملية، نلتمس من سيادتكم إبداء رأيكم حول بنود هذا الإستبيان من خلال إجابتكم عليها بكل مصداقية، ونحيطكم علماً أن كل المعلومات التي تقدمونها تحاط بكامل السرية ولا تستغل إلا في الجانب العلمي.

إشراف الأستاذ (ة):

- واضح العمري

إعداد الطالبة :

- أوصيف فضيلة

الملحق رقم 02  
البيانات الشخصية:

الجنس:

التخصص:

الأقدمية:

معارض	محايد	موافق	المعوقات الإدارية والتنظيمية
			1- تتوفر الاختبارات النفسية على مستوى المؤسسات التكوينية
			2- كثرة الأعمال الادراية تعيق تطبيق الاختبارات والمقاييس النفسية
			3- انعدام الدورات التكوينية الخاصة بكيفية تطبيق الاختبارات النفسية
			4- عدم توفر الاختبارات والمقاييس النفسية الخاصة بكل الفئات الطالبة للتكوين
			5- عملية الانتقاء والتوجيه تخضع لإجراءات قانونية
			6- عدم تطبيق الاختبارات النفسية يحد من حل بعض المشكلات البيداغوجية للمترشحين
			7- تتوفر الاختبارات والمقاييس اللازمة للقيام بعملية التوجيه في المؤسسات التكوينية
			8- عدم توفر الاختبارات النفسية يصعب من مرافقة المترشحين أثناء عملية التكوين
			9- لدي الوقت الكافي لإجراء الاختبارات والمقاييس النفسية على المترشحين.
			10- تطبيق الاختبارات النفسية كمعيار للاختيار يزيد من إقبال المترشحين على التخصصات
			11- عدم وجود أيام دراسية خاصة بآليات تطبيق الاختبارات النفسية
			12- تقدم المؤسسات التكوينية الدعم المادي لتوفير وإجراء الاختبارات والمقاييس النفسية
			13- سياسة المؤسسة التكوينية تعيق تطبيق الاختبارات والمقاييس النفسية
			<b>معوقات فهم وتطبيق الاختبارات والمقاييس النفسية</b>
			14- أجد صعوبة في تحديد الهدف من الاختبارات
			15- أواجه صعوبة في فهم تعليمات بعض الاختبارات
			16- أجد صعوبة في فهم إجراءات تطبيق الاختبارات
			17- أستطيع تحليل الخاصية المراد قياسها إلى وقائع سلوكية
			18- أجد صعوبة في فهم معايير تفسير الاختبارات
			19- أواجه صعوبة في تفسير درجات الاختبار بالنسبة للمترشحين
			20- أجد صعوبة في تحديد ما تقيسه بعض الاختبارات

## الملحق رقم 02

			21-أستطيع تحديد مستوى قدرات المتربصين عند تطبيقي للاختبارات
			22-بإمكاني التمييز بين قدرات المتربصين بعد تعرضهم للاختبارات
			23-تساعدني الاختبارات والمقاييس النفسية في التعرف على السمات الشخصية للمتربصين
			24-أواجه صعوبة في التعرف على ميول المتربصين
			25-أجد صعوبة في فهم إجراءات تصحيح الاختبارات والمقاييس النفسية
			26-أواجه صعوبة في شرح تعليمات الاختبارات للمتربصين
			27-تخصصي الأكاديمي ساعدني كثيرا في فهم كيفية تطبيق الاختبارات

## الملحق رقم 03

### Statistiques sur échantillon unique

Erreur standard moyenne	Ecart-type	Moyenne	N	
,19664	,92231	1,7727	22	Q1
,18950	,88884	1,8636	22	Q2
,11736	,55048	1,2727	22	Q3
,13780	,64633	1,3182	22	Q4
,17882	,83873	2,3182	22	Q5
,17094	,80178	1,5000	22	Q6
,20255	,95005	1,9545	22	Q7
,15746	,73855	1,5455	22	Q8
,17294	,81118	2,0909	22	Q9
,16627	,77989	2,3182	22	Q10
,11736	,55048	1,2727	22	Q11
,16979	,79637	1,5909	22	Q12
,13780	,64633	1,6818	22	Q13

### Test sur échantillon unique

Valeur du test = 2						
Intervalle de confiance 95% de la différence		Différence moyenne	Sig. (bilatérale)	ddl	t	
Supérieure	Inférieure					
,1817	-,6362	-,22727	,261	21	-1,156	Q1
,2577	-,5305	-,13636	,480	21	-,720	Q2
-,4832	-,9713	-,72727	,000	21	-6,197	Q3
-,3952	-,9684	-,68182	,000	21	-4,948	Q4
,6901	-,0537	,31818	,090	21	1,779	Q5
-,1445	-,8555	-,50000	,008	21	-2,925	Q6
,3758	-,4667	-,04545	,825	21	-,224	Q7
-,1271	-,7820	-,45455	,009	21	-2,887	Q8
,4506	-,2687	,09091	,605	21	,526	Q9
,6640	-,0276	,31818	,069	21	1,914	Q10
-,4832	-,9713	-,72727	,000	21	-6,197	Q11
-,0560	-,7622	-,40909	,025	21	-2,409	Q12
-,0316	-,6048	-,31818	,031	21	-2,309	Q13

### Statistiques sur échantillon unique

Erreur standard moyenne	Ecart-type	Moyenne	N	
,76092	3,56905	22,5000	22	المعوقات الإدارية والتنظيمية

## الملحق رقم 03

### Test sur échantillon unique

Valeur du test = 26						
Intervalle de confiance 95% de la différence		Différence moyenne	Sig. (bilatérale)	ddl	t	
Supérieure	Inférieure					
-1,9176	-5,0824	-3,50000	,000	21	-4,600	المعوقات الادارية والتنظيمية

### Statistiques de groupe

Erreur standard moyenne	Ecart-type	Moyenne	N	الجنس
1,02570	3,97252	23,0667	15	المعوقات الادارية
,86504	2,28869	21,2857	7	التنظيمية أنثى

### Test d'échantillons indépendants

Test-t pour égalité des moyennes							Test de Levene sur l'égalité des variances		
Intervalle de confiance 95% de la différence		Différence écart-type	Différence moyenne	Sig. (bilatérale)	ddl	t	Sig.	F	
Supérieure	Inférieure								
5,17267	-1,61077	1,62597	1,78095	,286	20	1,095	,075	3,534	Hypothèse de variances égales
4,59132	-1,02941	1,34178	1,78095	,200	18,803	1,327			Hypothèse de variances inégales

## الملحق رقم 03

### ANOVA à 1 facteur

المعوقات الإدارية والتنظيمية

Signification	F	Moyenne des carrés	ddl	Somme des carrés	
,966	,035	,489	2	,978	Inter-groupes
		14,027	19	266,522	Intra-groupes
			21	267,500	Total

Test sur échantillon unique						
Valeur du test = 2						
Intervalle de confiance 95% de la différence		Différence moyenne	Sig. (bilatérale)	ddl	t	
Supérieure	Inférieure					
,7650	,2350	,50000	,001	21	3,924	Q14
,7346	,0836	,40909	,016	21	2,614	Q15
,6859	,0414	,36364	,029	21	2,347	Q16
,7650	,2350	,50000	,001	21	3,924	Q17
,7520	,1570	,45455	,005	21	3,177	Q18
,7820	,1271	,45455	,009	21	2,887	Q19
,6554	,0719	,36364	,017	21	2,592	Q20
,9164	,2654	,59091	,001	21	3,775	Q21
,9164	,2654	,59091	,001	21	3,775	Q22
,9629	,5825	,77273	,000	21	8,450	Q23
,5875	-,1330	,22727	,204	21	1,312	Q24
,6640	-,0276	,31818	,069	21	1,914	Q25
,7044	,1137	,40909	,009	21	2,881	Q26
,9164	,2654	,59091	,001	21	3,775	Q27
Statistiques sur échantillon unique						
Erreur standard moyenne	Ecart-type	Moyenne	N			
,12741	,59761	2,5000	22	Q14		
,15652	,73414	2,4091	22	Q15		
,15494	,72673	2,3636	22	Q16		
,12741	,59761	2,5000	22	Q17		
,14305	,67098	2,4545	22	Q18		
,15746	,73855	2,4545	22	Q19		

### الملحق رقم 03

,14028	,65795	2,3636	22	Q20
,15652	,73414	2,5909	22	Q21
,15652	,73414	2,5909	22	Q22
,09145	,42893	2,7727	22	Q23
,17323	,81251	2,2273	22	Q24
,16627	,77989	2,3182	22	Q25
,14202	,66613	2,4091	22	Q26
,15652	,73414	2,5909	22	Q27

Statistiques sur échantillon unique				
Erreur standard moyenne	Ecart-type	Moyenne	N	
1,29389	6,06887	34,5455	22	معوقات فهم وتطبيق الاختبارات والمقاييس النفسية

#### Test sur échantillon unique

Valeur du test = 28						
Intervalle de confiance 95% de la différence		Différence moyenne	Sig. (bilatérale)	ddl	t	
Supérieure	Inférieure					
9,2362	3,8547	6,54545	,000	21	5,059	معوقات فهم وتطبيق الاختبارات والمقاييس النفسية

Erreur standard moyenne	Ecart-type	Moyenne	N	الجنس	
1,62968	6,31174	35,8667	15	ذكر	معوقات فهم وتطبيق الاختبارات والمقاييس النفسية
1,78238	4,71573	31,7143	7	أنثى	

Test d'échantillons indépendants

Test-t pour égalité des moyennes							Test de Levene sur l'égalité des variances			
Intervalle de confiance 95% de la différence		Différence écart-type	Différence moyenne	Sig. (bilatérale)	ddl	t	Sig.	F	Hypothèse de variances égales	معوقات فهم وتطبيق الاختبارات والمقاييس النفسية
Supérieure	Inférieure									
9,76542	-1,46066	2,69086	4,15238	,138	20	1,543	,111	2,772	Hypothèse de variances égales	
9,28387	-,97911	2,41511	4,15238	,105	15,564	1,719			Hypothèse de variances inégales	

ANOVA à 1 facteur					
معوقات فهم وتطبيق الاختبارات والمقاييس النفسية					
Signification	F	Moyenne des carrés	ddl	Somme des carrés	
,915	,089	3,577	2	7,155	Inter-groupes
		40,332	19	766,300	Intra-groupes
			21	773,455	Total

## الملحق رقم 04

cvr	n <sup>-</sup>	n	عدد البنود
0,42	2	5	1
1	0	7	2
0,14	3	4	3
0,14	3	4	4
0,14	3	4	5
0,14	3	4	6
0,42	2	5	7
1	0	7	8
1	0	7	9
0,71	1	6	10
0,42	2	5	11
1	0	7	12
0,71	1	6	13
1	0	7	14
1	0	7	15
1	0	7	16
0,14	3	4	17
1	0	7	18
1	0	7	19
1	0	7	20
0,71	1	6	21
0,71	1	6	22
0,42	2	5	23
0,14	3	4	24
1	0	7	25
1	0	7	26
0,71	1	6	27

18,07

## قائمة الاساتذة المحكمين

الجامعة	الرتبة	التخصص	اسم الأستاذ	الرقم
مسيلة	استاذ محاضر ب		واضح العمري	1
مسيلة	استاذ تعليم عالي	علم النفس الاجتماعي والاتصال	بودربالة محمد	2
مسيلة	استاذة تعليم عالي	علم النفس	اسماعيل يامنة	3
مسيلة	استاذ محاضر أ	علوم التربية	طه حمود	4
جامعة 8 ماي 1945 قائمة	استاذ محاضر ب	علوم التربية	مشطر حسين	5
مسيلة	أستاذ محاضر ب	علم النفس المرضي	بعلي مصطفى	6
مسيلة	أستاذ محاضر ب	علوم التربية	شرفي حليلة	7
مسيلة	أستاذ محاضر أ	علم النفس تنظيم وعمل	علوطني عاشور	8



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



## ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف والتعرف على مستوى معوقات تطبيق الاختبارات والمقاييس النفسية التي تواجه مستشار التوجيه والتقييم والإدماج المهني، وتم فيها الاستعانة باستمارة استبيان مصممة من طرف الباحثة، والمكونة من 27 بند (عبارة) مقسمة على محورين، تم توزيعها على عينة قوامها 22 مستشار توجيه مهني، وتم إتباع المنهج الوصفي التحليلي، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية

1- معوقات فهم وتطبيق الاختبارات والمقاييس النفسية جاءت بمستوى مرتفع مقارنة بالمعوقات الإدارية والتنظيمية التي جاءت بمستوى منخفض، أي أن معوقات تطبيق الاختبارات والمقاييس النفسية ترجع بالدرجة الأولى إلى معوقات متعلقة بالمستشار ذاته، أي أنها الأكثر تأثيراً في عرقلة عملية تطبيق الاختبارات والمقاييس النفسية.

2- لا توجد فروق دالة إحصائية في استجابات مستشاري التوجيه والتقييم والإدماج المهني حول معوقات تطبيق الاختبارات والمقاييس النفسية تعزى لمتغيري الجنس والخبرة.

## Résumé:

Cette étude visait à détecter et à identifier le niveau des obstacles à l'application des tests et des normes psychologiques face à l'orientation, l'évaluation et les conseillers d'insertion professionnelle, a été l'utilisation de la forme d'un questionnaire conçu par le parti chercheur, composé de 27 point (a) divisé sur deux, a été distribué à un échantillon de 22 guidage de consultant professionnelle, et a été suivi de l'approche analytique descriptive, l'étude a atteint les résultats suivants.

1. Les obstacles compréhension et l'application des tests psychologiques et normes sont à un niveau élevé par rapport aux contraintes administratives et réglementaires, qui sont entrées un faible niveau, les contraintes appliquent des tests psychologiques et des normes est dû obstacles principalement liés au même conseiller, pour bloquer l'application des tests psychologiques et le processus de normalisation.

2. Il n'y a pas de différence statistiquement significative dans l'orientation et l'évaluation des contraintes professionnelles et d'intégration sur l'application des tests psychologiques et des normes en raison des variables de conseillers du sexe et de l'expérience des réponses.