

علاقة الفحص النفسي بالكفاءة المهنية

-دراسة طرائق الانتقاء المهني-

د. بهتان عبد القادر

قسم علم النفس بجامعة 8 ماي 1945 قالمة

ملخص

من الأهمية بمكان إجراء الفحص النفسي والتقني قبل الدخول إلى أي مركز من مراكز التكوين، لانتقاء الموهوبين الحقيقيين، والتقليل من هجر مقاعد التكوين خلال التربص، والارتقاء بمستوى التكوين والتمهين.

من خلال هذه الملاحظة العامة، نود التركيز على طبيعة المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية التي يتم تطبيقها في مسابقات الدخول. لكن بالرغم من كثرة المتخصصين في مجال تقييم الكفاءات والقدرات، وانتشار غير محدود لوسائل القياس، إلا أننا قد لا نستعين بها في مختلف مؤسساتنا وفي كافة المجالات سواء تعلق الأمر باختبار الممتحنين للحصول على وظيفة، أو للحصول على تكوين أو غيره. وإن كان استخدامها موجودا فهل يعكس حقيقة ما يجب أن يكون؟ وهل أصبح الفحص "القبلي" وسيلة للترويج عن مصداقية المسابقات؟ وإن كان مهما اجتياز مسابقة الدخول إلى مختلف المؤسسات، فما هي المقاييس الواجب اجتيازها في اختبار الدخول للتكوين والتمهين؟

الكلمات المفتاحية : الفحص القبلي، الكفاءة المهنية، الدافعية، منطلق الممتحن، منطلق المؤسسة.

Résumé

il est indispensable de faire passer les tests psychologiques comme instrument d'aide lors de la sélection d'entrée dans un centre de formation, pour sélectionner de vrais surdoués, ou diminuer le décrochage pendant le stage et développer le niveau de la formation professionnelle.

A partir de cette observation générale, nous voulons nous focaliser sur la nature des concours, examens et tests professionnels. Malgré le nombre de spécialistes dans le domaine d'évaluation des compétences et aptitudes, et l'existence d'un très grand nombre d'outils de mesures, l'utilisation des tests psychotechniques demeure très faible au niveau des institutions et des

entreprises, notamment lors des recrutements et formation du personnel. Les tests utilisés sont-ils utiles à l'entreprise et reflètent-ils vraiment la réalité des concours? Est-ce-que le pré-test est devenu un moyen pour valider les concours ? Et si la participation aux concours pour accéder aux différents établissements et institutions est importante, quelles mesures préconiserions-nous pour accéder aux centres de formation professionnelle ?
Mots clés : Pré-test, Capacité d'aptitude professionnelle, Motivation, Logique du candidat, Logique de l'institution.

مقدمة

بيدي المتخرجون من الجامعة في مختلف التخصصات، قلقاً تجاه الحياة المهنية والوظيفية وقد ينتابهم الشعور بالنقص حيال الصورة السيئة مما هم قادرون على فعله وما ينتظره الآخرون منهم.

ما هو مطلوب منهم في حقيقة الأمر يغنيهم عن كل هذا، يكفي فقط اجتياز اختبار العلامات الإكلينيكية والبيداغوجية والنفوساجتماعية، التي يتم تقييمها بواسطة الاختبارات والاستمارات والوسائل التقييمية المختلفة؛ وبعد ذلك تفسيرها وتحليلها... الخ من قبل القائمين بالاختبارات. ولعلّ الهدف الأسمى، يقتصر على البحث عن الرجل المناسب في المكان المناسب.

نسعى من خلال ورقتنا البحثية هذه إلى إدراج أهمية اختبار المؤهلات وكيفية أدائها لتمكين الفرص بكيفيات بعيدة عن الخطأ في الانتقاء، الذي يعتبر من أهم العوامل في نظر الباحثين النفسانيين والاجتماعيين، لتمكين جودة الأداء، سيما في المؤسسات والمنظمات الإنتاجية وغير الإنتاجية.

لا نريد البحث في الجودة وعناصرها تحديداً، إنّما نودّ التأكيد على عناصر الفحص النفسي من خلال كيفيات التقييم والانتقاء الواجب الإحاطة بهما لأجل أداء مهني جيد. ولذلك تطرّقنا إلى الفحص النفسي من خلال محاور ثلاثة :

- هدف اجتياز مسابقة الدخول إلى مختلف المؤسسات؛

- الاختبارات المقصودة والاختبارات غير المقصودة؛

- المقاييس الواجب اجتيازها في اختبار الدخول للتكوين.

أولاً : هدف اجتياز مسابقة الدخول إلى مختلف المؤسسات

I. الدخول في التكوين

غالبًا ما يكون اجتياز المسابقة للدخول إلى تكوين مهّمًا. من فوائده خفض التسرب خلال التكوين والرسوب في الامتحانات. نريد التركيز على الاختبارات المطبّقة في الجزائر للدخول في تكوينات مهنية أو أخرى. أهمية إعطاء الاهتمام إلى هذه الاختبارات التي تعدّ بالدرجة الأولى نفسية وتقنية. ولعلّ من أهم أسباب اجتياز مسابقة الدخول إلى تكوين أو توظيف ما يعود بالدرجة الأولى إلى البحث عن طبيعة المواهب وتسييرها وتنميتها والبحث فيما إذا كانت هذه القدرات تتسجم وتتوافق مع المنصب المرغوب.

يمكن أن تعرف الاختبارات من خلال الأهداف النوعية والدقيقة المرجوة منها،
مثلا :

- (1) انتقاء أشخاص قادرين على إتباع تربية بتفوق...
- (2) انتقاء أفراد من مجتمع أصلي يمتلكون نوعا من القدرات، مثلا : حركية أو حسية...
- (3) تفتيد في الرسكلة وإعادة التكوين، مثلا في فترة التحوّل التكنولوجي، سّمت جزءا من الموظّفين...

حتّى وإن كان هدف هذه الاختبارات نوعيا، عموما ما يكون لها هدف أعما لتقدير المواهب وليس فقط هدفا مؤقتا، بل هو هدف دائم. فيما يتعلّق بالأهداف النوعية، نتساءل دائما عمّا إذا كانت الوسائل المستخدمة تستجيب إلى الاختبار أم لا. فبالرجوع إلى الانتقاء عن طريق المسابقات، هذا الأمر يسهّل في تشكيل وتهيئة التكوين الفعّال. وإذا كان الأمر كذلك سيؤخذ بعين الاعتبار في ترسيمة الاختبار. (1)

II. ترسيمة الاختبار

السياق المتبع في الاختبار يرجع إلى عدد من الأبعاد التي يجب اختبارها بتمعن في المرحلة التنظيمية للامتحان. وهذه المراحل الأساسية تكون كالآتي :

- (1) هدف الاختبار.
- (2) الأعمال المتعلقة بالامتحان وتنوّعها.
- (3) فترة الاختبار لإظهار المهارات والقدرات.
- (4) أهمية الانتقاء والتوجيه في الاختبار.
- (5) شروط المسابقة وطبيعة المجتمع الذي ينتمي إليه المترشّحون.

(6) معلومات إضافية حول المترشح. (2)

III. تسيير المواهب من أهداف إجراء الامتحانات

إنّ انتقاء المواهب هو بالدرجة الأولى هدف إجراء المسابقات والامتحانات. فمعرفة قدرات المترشحين لأي مسابقة (مسابقة تكوين، توظيف،..)، في حقيقة الأمر هي معرفة تقدير المعارف وقدرات الأشخاص المعنيين للفوز بمنصب، معرفة زمن التكيّف مع التكوين أو العمل... ولكي نحل مشاكل من هذا القبيل نحتاج حينها إلى معلومات حول المفحوصين المعنيين، أو بالأحرى انتقاء المواهب والقدرات المهمة. يستلزم إذن امتلاك قدرة الفحص التقني النفسي لعمليات الانتقاء الحقيقي. (3)

IV. طبيعة المواهب

يستلزم انتقاء المفحوصين تحسين العديد من الاختبارات، تلك التي تخص اليد العاملة، الإطارات والإطارات السامية، ففيها يتم تحديد البنيات لكل الأنواع.

ستتعلق هذه البنيات أساسا بأنواع النشاط الخاصة بالأفراد، وتجلب أذواقا، ميولات، وقدرات. يجب أن تقيّم هذه الأنواع وتشخص؛ مثلا: جملة وظائف التي تستلزم على الأقل نوعا من الموظفين المنضبطين؛ محيين للأمن، عارفين للقواعد والقوانين، لا يمزجون بين الحياة المهنية والحياة الشخصية، وفي النهاية نوع من الموظفين يبحث عن المبادرة والاستقلالية.

إن كان النجاح عشوائيا، يمكن أن نخط أوراق أهداف المسابقة (أفراد لا يميّزون بين الحياة المهنية والشخصية...); ويصبح الأفراد الذين يعيشون هذه النماذج الحياتية لا يوجهون إلى المهام التكوينية والوظيفية المناسبة. (4)

ما يجب استخلاصه، يجب تقييم القدرات الفردية للمفحوصين على افتراض وجود وظيفة متماشية من النموذج الحياتي.

V. انسجام وتوافق القدرات مع المنصب أو مع المقعد التكويني الملانم

تؤدي بعض مناهج انتقاء المواهب إلى تعزيز انسجام المجموعات الوظيفية بصفة ثابتة. هذه التطبيقات مؤسسة بحيث أنّها تزيد من التنوع والجودة، وبالتالي ارتفاع الموارد الداخلية لقطاع معين أو قيمة جودة التكوين. البعض الآخر يمكنها زيادة مقاومات التغيير، ويمكن أن تكون عاملا لعدم التطور وعدم الانسجام.

ولمعرفة مدى انسجام قدرات المفحوصين مع نوع التكوين أو التكوين المرغوب فيه، ننبني قياس انسجام (l'homogénéité) قدرات المفحوصين العلمية

وما سيمكنهم القيام به؛ وتنبئ مدى انسجام القدرات الأخرى (L'hétérogénéité) المتعلقة بالسلوكيات الشخصية (المكملة الواحدة للأخرى).

وبالتالي، إمكانية ملاءمة قدرات المفحوص مع المنصب المرغوب يمكن تطبيق بصفة دائمة تقنية تماثل الانسجام (l'homogénéisation) من خلال وضع كل فرد تم توجيهه في العمل الذي يستحقه. (5)

VI. اختبارات الأهلية والقدرة

اختبار الأهلية عبارة عن مادة معدلة وذو تنقيط معدّل وذو قيمة منبئة على الموضوع الذي يخضع إلى كل مظهر من مظاهر الأهلية في الحياة الواقعية.

بالنسبة إلى إسكيم التفكير لـ "جيلفورد" (Guilford)، تتمثل مادة الاختبار في "وسيلة من نوع معين للقيام بعمليات من نوع معين للحصول على نتائج معينة"؛ الشيء الذي يمكن من تحديد نماذج لوسائل القياس، العمليات ومن ثم النتائج. والاختبارات النموذجية لها نفس المعطيات في متغيرات ثلاثة؛ الوسائل، العمليات والنتائج. مع العلم أنّ نموذجية الوسائل الإخبارية (الاختبارات، الاستثمارات،...) تأخذ أهميتها في أعمال التكيف والتعديل (التحليل العاملي (analyse factorielle)، القياسات السيكمترية...).

إذن يعبر عن إسكيم التفكير لدى "جيلفورد" بالاختبارات. ويحتوي الاختبار على عدة أفكار، وهو عبارة عن تجريب بصفة تدريجية له علاقة ما مع الحياة الواقعية. ويظهر شكل النتيجة في تعليمة الاختبار؛ يطلب التعبير عن العلاقات، التنبؤ، الترتيب والتقريب مع الواقع... الخ. لقد اقترح "جيلفورد" وأشار إلى العديد من العمليات، ونوّلي انتباها لأكثرها استهدافا :

- 1) **المعرفيات:** عملية الاكتشاف، الاعتراف، والشعور، والفهم...
- 2) **الذاكرة:** عملية الحصول على المعلومات واسترجاعها.
- 3) **التفكير التقريبي:** عملية الاستعلام والابتكار بهدف الوصول إلى نتيجة موحدة، مثل: حل مشكل.
- 4) **التفكير الفارقي:** عمليات التعلّم والابتكار متغيرة ومتعددة من خلال معلومات معطاة، مثل: استخدام موضوع معين لغرض غير معتاد (استخدام عود ثقاب في رسم أشكال...).
- 5) **التقويم:** عملية النقد، والحكم التقويمي، والدقة، مثلا: اختبارات دراسة نص خاص بمنطق عملي معين. (6)

ثانيا : الاختبارات المقصودة وغير المقصودة

عند إجراء الاختبارات التي تؤهل إلى تكوين ما، وتكون في الغالب متوافقة مع طبيعته، لا بد من الأخذ بعين الاعتبار ما يلي :

I. فترات الاختبار

مجموع المواقيت المبرمجة للامتحان والتي لا بد أن تحلّل من خلال مختلف طرائق تحليل النشاط؛ وأن تسمح هذه التحاليل للإشارة إلى متغيرات قوية للقبول وللهدف ولطبيعة السلوك، ومواد الاختبار تشكّل فيما بعد بطريقة من شأنها تظهر هذه المتغيرات.

نأخذ بعين الاعتبار الهدف المرجو من الاختبار؛ هل مثلا المرور من "أ" إلى "ب" أو من "ب" إلى "أ". هذا المرور سواء كان ترقية أو تحويلا؛ ما نستنتجه بأن "أ" و "ب" ينتميان إلى مجموعتين مختلفتين. فهما شيئان مختلفان.

كذلك يمكن تجزئة مجموع المواقيت بحيث أنّ مجموعة تحتية محصلة تحتوي المواقيت التي في حدّ ذاتها تحتوي على اختيارات التوجيه المختلفة، لهذه المجموعات التحتية يتمّ تشكيل الاختبار، مثلا : المجموعة التحتية للعمال أو للبايعين أو للإطارات.... فمن الأهمية بمكان تحديد متى سيكون الاختبار و ما هي القدرات المطلوبة للعمل لكي يمتحن المفحوصين. ولذلك:

- 1) من الضرورة بمكان تهيئة الاختبار ويأخذ مكانه قبل الدخول في التكوين؛
 - 2) يكون الاختبار قبل التعلّم، وقبل اكتساب كل خبرة في العمل،
 - 3) أن يكون طويل الأمد ويأخذ بعض مظاهر التجربة المكتسبة. (7)
- كل هذه الحالات مختلفة تماما وتنتج أشكالا متعدّدة للامتحان أو الاختبار.

II. المجتمع المفحوص

يجب إعطاء أهمية لخصائص المجتمع المدروس: الأصل (مدني، ريفي...الخ)، تدرّس، نشاطات قبلية، وضعية سوق العمل...الخ. إذا كان الأمر يتعلّق بتجنيد أو بدخول في تكوين ما، يؤثّر متغير عدد المرشّحين على نسبة الانتقاء (نسبة الأفراد الناجحون في الاختبار). وهو معطى مهمّ في دراسة الاختبار. (8)

III. طريقة الاختبار

تبعاً للمعلومات السالفة الذكر، نقوم بإجراء الطريقة ومادة الاختبار. وتكون الإجراءات كالتالي :

- إظهار للمتغيرات القوية بناء على المستويات التي ينجز من خلالها الاختبار، مثل : تحديد طرائق السلوك الفردي وتقييم القدرات في إطار نموذج معين؛ الفرد الذي سيعمل في مكتب الدراسات هل بإمكانه أن يصبح من طبيعة منهجية (مهتم بالتنظيم) أو من طبيعة أخرى؟ إذا كان نعم، كيف ستكون قدرته للقيام بالوظيفة تبعاً لهذه الكيفية ؟

- إظهار معلومات دلالية وذاتية خاصة بالفرد المترشح وتفيد كذلك في الاختبار. من خلال إقامة جرد بيوغرافي أو تكوين شبكة بسيطة للمعلومات عن المترشح.

- **دور المقابلة :** تسمح المقابلة الفردية الحصول على معلومات إضافية أو تعليقات حول السيرة الذاتية للفرد. (9) لكن غالباً تميل المقابلة للذهاب بعيداً لتقييم المترشح، بداية من الحكم الذي يتشكل في فكر الممتحن. تعطى إرشادات للقيام بالمقابلة التقييمية التي من خلالها توصلنا إلى أدبيات التقييم، محاولة تجريب هذه الطريقة في الاختبار تعطينا نتائج مختلفة باختلاف الشروط وباختلاف الممتحنين، أحيانا الممتحن يعلن عن نتيجة بين انطباعاته ونتائج الاختبار بغض النظر عن المعرفة والإشارات الدلالية التي يتمتع بها الممتحن.

- مع العلم أنّ الاختبارات المستخدمة في تقييم المترشحين لا بد أن تكون مكيفة ومعدلة، ولا بد من الرجوع إلى تحسين تقنيات المقابلة بالاستعانة بالخبرات المكتسبة في الميدان وكذلك الاستعانة بالخبراء الميدانيين والحذر من تطبيق اختبارات نابعة من بيئات غريبة دون تكييفها.

- تحضير الاختبارات والاستمارات. في بعض الحالات، نختر هذه الوسائل من بين كمية هائلة من الاختبارات. لكن خطر الدلالة يبقى قائماً خصوصاً فيما يخص المصطلحات النفسية المجردة. وبالتالي قد يتم تقييم أشياء أخرى بدل المتغيرات الفعلية.

- إتمام شبكة الاختبار، بإبقاء المصطلحات الملائمة في إطار هدف الاختبار وتجنب وصف لكل معلومة تعدي على القواعد الأخلاقية والموجهة لاحترام الأشخاص. (10)

ثالثاً : المقاييس الواجب اجتيازها في اختبار الدخول للتكوين

يعدّ انتقاء الأسئلة التي من شأنها تضيي إلى انتقاء كذلك القدرات المرجوة للدخول في مختلف التربصات التكوينية شيئاً لا بد منه على الأقل لإتمام المسيرة التكوينية بنجاح وبأعلى جودة.

I. اختيار الأسئلة

هناك العديد من الأسئلة والتي قد تظهر بأشكال وبمسميات مختلفة ومن أهمها ما يلي :

- 1) اختبارات البحث عن إمكانية وجود قوانين تحكم صوراً (تصنيفات الصور لـ سبيرمان الأكثر استخداماً)، كلمات أو أعداداً، مثل : تكلمة جمل، مصفوفة أرقام،... الخ
 - 2) اختبارات رياضية مشكّلة من عمليات حسابية أو جبرية...
 - 3) اختبارات تجمع بين الأعداد والكلمات.
 - 4) اختبارات الترميز، بمعنى تفسير الرموز والعلامات.
 - 5) اختبارات العلاقات الفضائية أو المكانية، مثل تفكيك صورة إلى عناصرها الجزئية، أو العكس إعادة تجميع هذه العناصر (Puzzle).
 - 6) اختبارات التعليمات : وضع علامة في خانة معينة. إذا... وإذا.. إذن.
 - 7) اختبارات القواعد اللغوية، المعاني، المرادفات، المضادات.
 - 8) اختبارات التعرف على الأرقام والأعداد في جدول من الصور.
 - 9) اختبارات تخص وضعيات تمثّل قوانين فيزيائية.
- مع العلم أنّ إجابات المفحوص قد يشوبها شكوك خاصة عندما تكون خيارات الإجابة متعدّدة والمفحوص غير متأكد تماماً من الإجابة الصحيحة، وبالتالي قد يحصل على نتائج صحيحة بالصدفة.

II. أشكال الاختبارات

من خلال الاختبارات السابقة، قد تستخدم البعض منها في انتقاء مترشّحين لمسابقة الدخول لوظيفة إدارية معينة. ليس الهدف منها تقييم امتداد معارف المفحوصين والتي من المفروض تدرج في الشهادات المحصّلة، ولكن هذه الاختبارات الهدف منها إبراز رغبة وقدرة المفحوص على القيام بالأعمال والنشاطات المهنية المنوط القيام بها في واقع المنظمة أو المؤسسة. وتختلف أشكال الاختبارات باختلاف نوعية المهّمات فكرية كانت أم يدوية. ونذكر ما يلي: (11)

1. اختبارات الشخصية

وتشمل على جملة أسئلة حول العادات، الميول، والاتجاهات، والمخاوف،... الخ بغرض تشخيص المفحوص وتقديم عرض عن المشاكل الظاهرية والباطنية التي يعاني منها. ولعل الاختبارات الأجر في هذا السياق الاختبارات الإسقاطية (الرورشاخ و TAT) في بيئتنا الجزائرية خصوصاً، نراها جد ملائمة لفحص وانتقاء الإداريين من مدراء ومسؤولين. (12)

2. اختبارات التوظيف المكتبي

تتطلب مسابقة الدخول إلى الوظائف المكتبية نوعاً معيناً من الاختبارات، تختلف عن غيرها في محتوى الأسئلة مستوحاة من العمل المكتبي، ونعرض فيما يلي مثالا عن هذه الاختبارات:

أ. أخطاء الحساب: تصحيح قائمة من العمليات الحسابية؛

ب. الأخطاء الإملائية في نص معطى؛

ت. الترميز : تحويل رموز أحرف إلى أعداد؛

ث. عمليات حسابية (نسب وغيرها)

ج. حكم وأمثلة : ربطها بمعاني في نص معطى.

1. اختبار تحرير تقرير : يتكون من أربعة اختبارات تحتية :

أ. إظهار الغموض: يقترح على المفحوص مجموعة من الجمل يتم من خلالها إظهار التي تحتوي على غموض أو لا؛

ب. استبدال كلمات أو جمل: يبحث المفحوص عن إمكانية استبدال جمل بأخرى موضوعية بين قوسين لها نفس المعنى تتقارب في السياق؛

ت. اختيار خواطر: يواجه المفحوص مجموعة من الخواطر وبالاعتماد على مجموعة من المواضيع. يقوم بتحرير مقال بالاعتماد على هذه الخواطر دون الخروج عن المواضيع المقترحة؛

ث. تصحيح تقرير: يقترح موضوع من خلال الخواطر السالفة الذكر ويطلب من المفحوص تصحيحه. (13)

2. اختبار سلة الأدوات المكتبية

من خلال التسمية، يعرض على المفحوص مجموعة من الأدوات المكتبية يقوم بترتيبها ولعب دور من الأدوار الإدارية (مدير مثلاً، ...).

3. الاختبارات المعالجية : عددها لا يحصى، وتهدف إلى وضع النظام والترتيب والتنظيم. ونميّز أربعة نماذج.

أ. اختبارات الذكاء التجريدي : بالرغم من اختلاف التعاريف حول ماهية الذكاء (تجريدي، اجتماعي وعلائقي، حسي، سمعي،... الخ، وأشملها تعريف Bergson G: "الذكاء عبارة عن تجميع مواضيع دون الوقوع في تناقض...")، يحتل الذكاء التجريدي مكانة خاصة، ولذلك خصّ بعدة اختبارات مثل : اختبارات تكلمة الصور مثل مكعب Kohs، دوائر Piorkowsky أو Lafaye، أسطوانات Bonnardel.. الخ. هذا النوع من الاختبارات له ميزة الثبات (ما يقارب 60.0).

ب. اختبارات القدرة اليدوية (الحركية) : بالرغم من معامل ثباتها الضعيف إلا أنها تستخدم في بعض مسابقات الحصول على وظائف لاسيما الإدارية منها. وتتمثل في شطب حرف من الحروف في نص معين، و/ أو وضع نقاط داخل دائرة (Mc Quarrie).

ت. اختبارات الدقة : أظهر Seashore وجود عامل مشترك بين الاختبارات حيث يقوم المفحوص بإدخال تعديل أو إنجاز مهمة دقيقة بواسطة اللعب بالأدوات المتداولة. ولقد أظهر Bonnardel العلاقة بين اختبارات الذكاء المجرد والقدرة اليدوية والدقة من خلال تجربة قام بها على 600 مترشح حرفي (أعمال يدوية) مطبقاً عليهم 17 اختبار (7 اختبارات ذكاء، 5 اختبارات للقدرة اليدوية و 5 اختبارات للدقة)، أخذوا بعين الاعتبار زمن اجتياز كل اختبار لدى كل مترشح.

ث. اختبارات التكيف والتحكم في الأداة: عدد من الاختبارات مستوحى مباشرة من النشاط المهني مثل :

ج. السلك الحديدي: يتم تشكيل مثلث يحتوي على عقدة في كل زاوية من هذا المثلث.

ح. القدمة القنوية : بواسطة يتم قياس وبدقة متناهية سمك أجسام مختلفة.

خ. الانتباه : يكمن الهدف في التأكد من سلامة القدرات الحسية والحركية والإدراكية للمفحوص. يجب على المفحوص الإجابة على استنثارات ضوئية وسمعية بواسطة الأيدي أو الأرجل. يتعلّق الأمر بردود فعل حول الاختبار والذي يتمشى مع القدرة على القيادة مثلاً (السيارة، الحافلة،..). (14)

د. اختبار قيادة الطائرات.

ذ. اختبار التعرف على الخيوط: في الصناعة النسيجية يمكن اجتياز هذا الاختبار من خلال الملاحظة أو اللمس، مثلاً: تمرير الخيط في سمّ الخياط. الخ
ر. اختبار تجميع القطع: في الصناعات التجميعية، يمكن اجتياز (قطع منبه في صناعة الساعات مثلاً...).

وهذه الأنواع من الاختبارات مستخلصة من تحليل للواقع المهني.

4. الاختبارات الشفهية

قد يخضع لهذا النوع من الاختبارات نوعان من المفحوصين؛ في الأول يكون المفحوص أمام مجموعة من الممتحنين، وفي النوع الثاني يكون هناك مجموعة من المفحوصين قيد الملاحظة.

النوع الأول: المفحوص أمام لجنة الممتحنين: تهتم هذه اللجنة بالحكم على سلوكيات المفحوص على انفراد. مع العلم أنه ليس من اليسير الحكم عليه، ولهذا تتشكل اللجنة من عدد من الأعضاء ليكون التقييم متفق عليه إجماعاً. كما تهتم اللجنة أيضاً بسلوكيات المفحوص وهو يؤدي أدواراً اجتماعية.

أما النوع الثاني: مجموعة من المفحوصين تحت الملاحظة: مثلاً، اختبار نكاه المجتدين وقد اعتمدته أمريكا في الحرب العالمية الثانية.

إن إجراء أي اختبار لا يخل من النقائص خصوصاً تلك التي تتعلق بالأداة، وكذلك بالفاحص، وبالتحديد الخاصة بقدراته على القياس أو فيما يتعلق بشخصيته في حالة الإرشاد العلاج النفسي. (15)

III. أنواع الممتحنين

في دراسة لـ Gough H و Woodworth D، على 45 باحث مختبري خضعوا إلى تقييم من خلال استمارة بخصوص طبيعة عملهم. لقد وضع الباحثان ثمانية نماذج من الممتحنين يتميزون بخصائص متباينة.

1. المتحمّس: يضع نفسه في خانة الباحثين الممتازين، لا يتعب ولا يضجر من البحث وله قدرة رياضية وحسابية هائلة، ومن خصائصه الشخصية الفضول. يجده الآخرون منضبطاً، شاعراً بالمسؤولية، ولكن غير متكيف مع الآخرين. (16)

2. المبادر: من خلال التسمية فإنه يبادر بسرعة في وضع أفكار حول إشكاليات البحث. طموح، منظم، ولا يتصف بالقلق ولا بالغضب.

3. **المشخص:** له القدرة على تقييم نقاط القوة ونقاط الضعف، ويمتاز بإيجاد الحلول السريعة في مواطن إيجادها. يمتاز بالرزانة والموضوعية ولا يقحم نفسه في الصراعات الشخصية.
4. **المتدريس :** له ذاكرة قوية، وعين ثاقبة، أي يستبصر النقاط المبهمة ويوضحها، ولكن لا يبحث في جزئيات الأمور. لكن ما يميّزه في جوانب شخصية، تابع وتنقصه الثقة بالنفس واتخاذ القرار.
5. **الفنان:** يسخر وقته للآخرين، ويعرف قدراته ويحاول إعطاء ما يمكن إعطائه. نجده مفهوماً، متفهماً للآخرين. تجده شريفاً، متفهماً مع الآخرين ويكتشف الأشياء من خلال الآخرين.
6. **المولع بالجمال:** يفضل الحلول المؤدية إلى الرقي والفن بل إنه يتفنن فيها. وجهة نظره للأشياء جمالية. تجده ذكياً عفويًا، وتابعا ينقصه النضج، وأحيانا ينقصه الصبر في مجابهة الشدائد، والمتابعة، وغير مبال بالواجبات والفروض.
7. **المنهجي :** مهتم بالمناهج وبطرائق التحليل الرياضي. يحب التحدث عن مشاريعه البحثية مع الآخرين، لا يريد المنافسة بل تجده متسامحا ومتساهلا في تبادل المعطيات دون طموح زائد وله ميولات نحو القلق والاكتئاب وسلوكيات معقدة وصعبة.
8. **المتحرّر:** يتجنّب مشاركة أعضاء فرقته في البحث ولا يريد المشاركة وإقحام نفسه في الوثائق الإدارية المتعلقة بعمله؛ يظهر القليل من الطاقة في البحث ولو أنه يتميز بنوع من الفضول العلمي. يفضل التفكير فيزيائيا وبنويًا على أن يستخدم التحليل. تجده نشيطاً، منضبطاً في أحكامه. يبدو بدون مشاكل ولا يشك في قدراته، ولكن لديه سلوكيات غير محترمة. (17)

IV. ما ذا يقيم الاختبار؟

تهدف المقابلة إلى تقييم المترشح. يقوم النفساني أو البيداغوي بهذه المقابلة بحيث يكون على علم بنقاط المفحوص في الاختبارات وأيضاً لكي يتسنى ربّما تنبؤ نجاح المتربص. والمقابلة بالنسبة للنفساني هي الجزء المهم من وسائل تقييم المترشح للدخول في التربيص. وهناك عناصر يعتمد عليها في المقابلة أهمّها: (18)

1) الدافعية (19) : صعوبات التعلّم تكون من السهل تعديها لمن لديه دافعية كبيرة نحو التربيص والتكوين المهني. في حالة ما تكون الدافعية ضعيفة، يمكن أن يحدث الخوف من التربيص أو الفشل في الامتحانات لاحقاً. تصبح إذن الدافعية من الأمور التي يهتم بها الفاحص خلال المقابلة، مع البحث عن الأسباب التي تدفع المفحوص

لكي يصبح مترشّحا لمسابقة الدخول إلى التكوين. ولهذا من الأحسن التعبير عن الدافعية ليس فقط شفها بل كتابيا أيضا.

(2) التعود على طبيعة التعلّم خلال فترة التكوين : يفترض أن يكون المتربّص، خلال الشهر الأوّل من التكوين، غير معتاد على طبيعة التكوين، المختلف عن التعليم البيداغوجي وكذلك تميّزه بسبب اعتماد التعليم فيه على الأجهزة أو كونه موجه مباشرة إلى التمهين أو التوظيف. ما يقوم به الفاحص (النفسي) يركّز على ما يعرفه المفحوص سلفا خصوصا إذا ما كانت له خبرة مع الوسائل التعليمية، وهل استخدمها من قبل أو قد قام بأعمال مهنية مشابهة من قبل،... الخ.

(3) اتجاهات المتربص نحو التكوين: تظهر التجارب بأن المتربص يكون عرضة إلى صعوبات من قبيل التعلّم النابع عن صعوبة الانتباه. ولهذا نجد الفاحص أثناء المقابلة يركّز على الوضعيات المشابهة من تاريخ المفحوص، سواء ما تعلّق بالمدرسة أو عموما التطرّق إلى كل الوضعيات التي يستفسر فيها الفاحص عن أمور متسلسلة عن اتجاهات المفحوص تجاه التكوين.

(4) الاكتساب : يقوم الفاحص بفحص المكتسبات والمهارات التعليمية التي اكتسبها المترشّح وكيف تمّ ذلك (Quoi et comment) وما هي سلوكياته حينها. يتمّ دراسة كيفية تحسين المترشّح لمعلوماته، لاسيما المواضيع التي تحصل فيها على أعلى درجات التفوق وأكبر درجات الفشل.

(5) التكيف مع الحياة الجماعية : ما يلاحظ بأنّ بعض المترشحين لهم صعوبة التكيف مع الحياة العملية والتكوينية. من بينها اتجاهات المترشّح نحو معلّميه ومسؤوليه (تقبل الخبرة والسلطة) واتجاهاته نحو أترابه وزملائه (تقبل الآخرين، تعاون، أنانية، مشاركة،...) الخ، ولهذا يقوم الفاحص النفسي بقياسها. (20)

الخاتمة

من المؤكّد أنّ الفحص النفسي والتقني قبل الدخول إلى أي مركز من مراكز التكوين مهم؛ فهو يفيد في انتقاء الموهوبين الحقيقيين، والتقليل من هجر مقاعد التكوين خلال التربص، ويجنب الرسوب في الامتحانات، ويزيد من درجات الإلتقان والإبداع، ومن ثمّ الارتقاء بمستوى التنمية في مراكز التكوين.

من هنا كان لا بد من فهم بأنّ الفحص النفسي يرتبط ارتباطا وثيقا بالتحسن في نوعية الأداء في طبيعة المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية، والتي لها أهميتها الكبيرة في مباشرة التكوين الفعلي والتمهين. في هذا الصدد تجدر الإشارة إلى الاهتمام بقواعد الفحص النفسي، وبمن يقومون بالعمليات التقييمية وإعطائهم

الدور الفعّال بداية بتكوينهم ، وتشغيلهم بهدف انتقائهم للكفاءات. لأنّ اكتشاف المسؤولية، والأخلاق، والالتزام، والقدرة، وغيرها من القيم الواجب توفرها في أي مفحوص كان، وفي أي مؤسسة لا يتوقف على المقابلة والملاحظة، بل لا بد من اختيار الوسيلة الملائمة، لانتقاء الشخص المناسب.

هوامش المادة العلمية

1. Faverge J M. **L'examen du personnel et l'emploi des tests**. Puf. 1972
2. Bernaud J L. **Introduction à la psychométrie**. Dunod. 2007, Paris
3. Idem.
4. Faverge. Op.
5. Ibidem.
6. Guilford J. **Three faces of intellect**. Amer, Psychologist, 1959
7. Zygouris R et Ackerman C. **Représentation et assimilation des connaissances scientifiques**. CERP,N°3, 1966.
8. Faverge. Op, p. 66.
9. أبو عبدالله لحسن، محمد الطيب سعداني. **بعض مشكلات القياس النفسي والتربوي في الجزائر**. مجلة الرواسي. ع : 6. 1992 باتنة.
10. Idem, pp : 79-80.
11. Idem, pp : 90-91.
12. عبدالقادر بَهْتَان. **مطبوعة محاضرات الإختبارات والمقاييس النفسي لطوري الليسانس والماستر**. (غير منشور). قالمة. 2016.
13. Idem, pp : 91-92.
14. Idem, pp : 92-93.
15. Idem, p.94.
16. Guilford. Op, p. 77.
17. Idem, p. 78.
18. Zygouris R et Ackerman C. Op, p. 93.
19. أبو عبدالله لحسن، محمد الطيب سعداني. المرجع نفسه.
20. Guilford. Op, p. 122.