



روان سنجی در مشاوره

اطلاعاتی ضروری که مشاوران باید در مورد آزمون‌ها بدانند



فهرست مطالب

پیشگفتار.....	۷
درباره نویسنده.....	۱۱
بخش اول: مبانی ارزیابی در مشاوره.....	۱۳
فصل ۱ کاربرد سنجش در مشاوره.....	۱۴
فصل ۲ فرایند سنجش.....	۵۳
فصل ۳ ملاحظات اخلاقی، قانونی و حرفه‌ای در سنجش.....	۸۶
فصل ۴ ملاحظات چندفرهنگی در سنجش.....	۱۱۷
بخش دوم: ملاحظات اساسی آماری و اندازه گیری.....	۱۶۵
فصل ۵ مفاهیم اندازه‌گیری.....	۱۶۶
فصل ۶ شناخت و تبدیل نمرات خام.....	۱۹۷
بخش سوم: ارزیابی اولیه روان‌شناختی.....	۲۲۰
فصل ۷ ارزیابی‌های اولیه در مشاوره.....	۲۲۱
فصل ۸ سوءمصرف مواد مخدر و ارزیابی سلامت روان.....	۲۵۹
بخش چهارم: انواع ارزیابی.....	۳۰۰
فصل ۹ ارزیابی سطح هوش.....	۳۰۱
فصل ۱۰ آزمون‌های توانایی، استعداد و پیشرفت تحصیلی.....	۳۲۷
فصل ۱۱ ارزیابی برنامه‌ریزی برای شغل و زندگی.....	۳۵۷
فصل ۱۲ ارزیابی علائق و ارزش‌ها.....	۳۹۱
فصل ۱۳ سنجش شخصیت.....	۴۳۸
فصل ۱۴ ارزیابی روابط بین‌فردی.....	۴۸۲
بخش پنجم: گزارش ارزیابی و روندهای آتی.....	۵۱۱
فصل ۱۵ ابلاغ نتایج سنجش.....	۵۱۲

۵۳۰ فصل ۱۶ روندهای آتی در سنجش مشاوره.....
۵۵۲ پیوست الف: فرمول‌های آماری.....
۵۵۴ پیوست ب: نمونه گزارش سنجش.....
۵۶۱ پیوست ج: پاسخنامه دانش خود را بیازمایید.....
۵۶۲ منابع.....



بخش اول

مبانی ارزیابی در مشاوره



فصل ۱

کاربرد سنجش در مشاوره

سنجش چیست؟ مشاوران در حرفه‌شان از چه روش‌هایی برای سنجش استفاده می‌کنند؟ چگونه سنجش به بخش مهمی از مشاوره تبدیل شد؟ در این فصل، چند اصطلاح مهم مرتبط با سنجش تعریف می‌شود و هدف و کاربردهای سنجش شرح داده می‌شوند. سپس، تاریخچه مختصری از سنجش و پس از آن مبحثی درباره نگرش‌های اخیر به کاربرد سنجش ارائه می‌شود. در نهایت، این فصل با طرح پرسش‌های مهم و ارائه اصول راهبردی سنجش در مشاوره پایان می‌یابد.

دانش خود را بیازمایید.



درستی یا نادرستی گزاره‌های زیر را با انتخاب **د** برای «گزاره درست» یا **ن** برای «گزاره

نادرست» مشخص کنید:

۱. سنجش با فراهم کردن اطلاعات درباره تنها خودِ مراجع به مشاوره کمک می‌کند. ن د
۲. سنجش و آزمون اصطلاحات مترادف هم هستند. ن د
۳. از نخستین آزمون‌های گروهی برای سنجش هوش و توانایی سربازان جنگ جهانی اول استفاده شد. ن د
۴. مدل حل-مسئله روش مفیدی برای ادراک هدف سنجش است. ن د
۵. سنجش شخصیت مهم‌ترین حوزه‌ای است که مشاوران در فرایند ارزیابی به آن می‌پردازند. ن د

مقدمه‌ای بر سنجش

سنجش بخشی از زندگی روزمره هر فردی است. هر جایی که انسان مجبور است بر اساس پیامد یا اطلاعات حاصله اظهار نظر کند یا مسئله‌ای را حل کند، سنجش اتفاق می‌افتد. افراد دریافت‌کننده و مشارکت‌کننده در داده‌های سنجش هستند. به خاطرات گذشته خود بیندیشید زمانی که به نحوی سنجش، آزموده یا ارزیابی می‌شدید. آیا این ارزیابی یا سنجش مربوط به امتحان املا یا تاریخ در مدرسه بود؟ آیا کارنامه‌ای هم به شما می‌دادند که به خانه ببرید؟ آیا تا کنون از منظر ناتوانی مورد ارزیابی قرار گرفته‌اید یا در یک برنامه استعداد درخشان قرار گرفته‌اید؟ آیا چیزی شما را ناراحت یا مضطرب می‌کرد؟ اکنون، به خاطرات اخیر خود بیندیشید: به‌عنوان مثال، شرکت در آزمون ورودی دانشگاه یا امتحانات فارغ‌التحصیلی، گفت‌وگو با پزشک یا مشاور درباره برخی علائم بیماری یا مشکلات روانی که داشته‌اید، انتخاب مسیر شغلی، مصاحبه برای استخدام، حتی امتحان کردن یک دستورالعمل پخت جدید غذا یا مشغول شدن به امور بهسازی منزل. خاطرات هر چه که باشد-خوب یا بد-ارزیابی در محیط‌های مختلفی روی می‌دهد: مدرسه، آموزشگاه و دانشگاه؛ خانه؛ محیط‌های بهداشتی-درمانی؛ محله؛ جامعه و جاهای دیگر.

بنابراین جای تعجب نیست که سنجش همواره نقش مهمی در مشاوره ایفا کرده است. از زمان پیدایش آن، حوزه مشاوره به‌طور معمول شامل یاری‌رساندن به دانش‌آموزان و دانشجویان در برنامه‌ریزی تحصیلی و شغلی بر اساس نتایج آزمون بوده است. در سال‌های اخیر، نقش مشاوره (و ماهیت سنجش) گسترش پیدا کرده است تا مسائل مختلفی چون اعتماد به نفس، کم‌رویی، رشد فردی، روابط خانواده و زوجین، هویت جنسی، سوءاستفاده جنسی، ارتباطات میان‌فرهنگی، سوء مصرف مواد مخدر، اختلالات تغذیه‌ای، افسردگی، اضطراب و افکار خودکشی را دربرگیرد. مشاوران برای برنامه‌ریزی و ارزیابی برنامه نیز به داده‌های سنجش متکی هستند. مراجعان از نتایج سنجش جهت رسیدن به شناخت بهتری از خودشان و برنامه‌ریزی برای آینده استفاده می‌کنند. فرآیند سنجش می‌تواند فی‌نفسه درمانی باشد از این نظر که به مراجعان در شفاف‌سازی اهداف و اکتساب دیدگاه واقع‌بینانه و حس حمایتگری کمک می‌کند.

اصطلاحات مهم مرتبط با سنجش

اصطلاحات زیادی وجود دارند که با سنجش در مشاوره مرتبط هستند. در این بخش، پنج اصطلاح کلیدی (یعنی، سنجش، آزمون‌ها، اندازه‌گیری، متغیر و روان‌سنجی) ارائه می‌شود. در سرتاسر این متن، اطلاعات درباره اصطلاحات مربوط به واژگان مذکور به‌اختصار تبیین می‌شوند. قبل از تعریف این

اصطلاحات، تعریف معنا و مفهوم اصطلاح مُراجع در سرتاسر این متن حائز اهمیت است. ^۱مراجع ممکن است فرد یا گروهی از افراد باشد که در محیط‌های گوناگونی مثل مؤسسات مشاوره، درمانگاه‌های خصوصی، مدارس، آموزشگاه‌ها و دانشگاه‌ها و مراکز شغلی سنجش می‌شوند. به‌طور کلی، ممکن است مراجع به مکان‌ها یا محیط‌های دیگر از جمله موارد مربوط به ارزیابی برنامه (برای مثال، برنامه تربیت منش) مراجعه کند. در پایان، ممکن است مراجع با موضوعات یا چیزهایی مثل ترک تحصیل، طلاق، خشونت، شوک روحی یا عاطفی مراجعه کند. در اصل، مراجعان افراد، مکان‌ها، یا اشیا هستند.

سنجش

سنجش ^۲ یک چتر-واژه ^۳ برای روش‌های ارزیابی است که مشاوران جهت شناخت بهتر خصوصیات افراد، مکان‌ها و اشیا از آنها استفاده می‌کنند. اصطلاحات دیگری که جهت توصیف سنجش به‌صورت جایگزین در مشاوره به‌کار می‌روند عبارتند از ارزشیابی ^۴ و ارزیابی ^۵. برای اکثر مقاصد، سنجش را می‌توان در قالب حل مسئله مفهوم‌سازی کرد (گریف، هُلت و فونکه، ۲۰۱۳؛ زُر، ۲۰۱۵). استانداردهای آزمون‌گیری آموزشی و روان‌شناختی ^۶ (انجمن تحقیقات آموزشی آمریکا ^۷ [AERA]، انجمن روان‌شناسی آمریکا ^۸ [APA] و شورای ملی اندازه‌گیری در آموزش و پرورش ^۹ [NCME]، ۲۰۱۴) سنجش را بدین‌صورت تعریف می‌کنند «هر روش نظام‌مند برای کسب اطلاعات از آزمون‌ها و منابع دیگر که برای استنتاج در مورد ویژگی‌های افراد، اشیا یا برنامه‌ها استفاده شود» (صفحه ۲۱۶). بخش اول این تعریف «هر روش نظام‌مند برای کسب اطلاعات از آزمون‌ها و منابع دیگر» نشان می‌دهد که ممکن است از طیف وسیعی از روش‌های ارزیابی-مثل آزمون‌های میزان‌شده، مقیاس‌ها و مشاهدات درجه‌بندی، مصاحبه‌ها، تکنیک‌های طبقه‌بندی و سوابق-به‌عنوان ابزار کسب داده‌ها درباره مراجعان استفاده شود. بخش دوم این تعریف «که برای استنتاج در مورد ویژگی‌های افراد، اشیا یا برنامه‌ها استفاده شود» بر استفاده از داده‌های سنجش جهت کمک به مشاوران در شناخت مراجعان و وضعیت‌هایی تأکید می‌کند که مراجعان در آن قرار گرفته‌اند. در مجموع، این دو بخش تعریف به فرآیند گسترده انتخاب ابزار، مدیریت و تفسیر داده‌ها جهت فراهم‌کردن مبنایی برای شکل دادن و

1 Client

2 Assessment

3 umbrella term

4 appraisal

5 evaluation

6 Standards for Educational and Psychological Testing

7 American Educational Research Association

8 American Psychological Association

9 National Council on Measurement in Education

آزمودن فرضیه‌ها درخصوص ماهیت مشکلات مراجع و رویکردهای درمان احتمالی اشاره دارد. درباره فرآیند سنجش به‌طور دقیق‌تر و کامل‌تر در فصل‌های ۲، ۶ و ۱۵ بحث می‌شود.

برخی از مقوله‌های رایج سنجش که در این کتاب بحث و بررسی می‌شوند عبارتند از هوش (فصل ۹)، توانایی (فصل ۱۰)، شغل (فصل‌های ۱۱ و ۱۲) و شخصیت (فصل ۱۳). این مقوله‌ها شامل هر دوی روش‌های رسمی و غیررسمی سنجش می‌شود (فصل ۲ را ببینید). تعریف مختصر هر یک از این مقوله‌ها به شرح زیر است:

- **سنجش هوش**^۱: ارزیابی توانایی‌های شناختی مثل برقراری ارتباط، استدلال، تفکر انتزاعی، یادگیری و حل مسئله. تعریف‌های زیادی برای هوش وجود دارد، اگرچه سنجش هوش دراصل از طریق آزمون‌هایی صورت می‌گیرد که با تعاریف قدیمی‌تر تطبیق یافته‌اند.
- **سنجش توانایی**^۲: سنجش اطلاعات اکتسابی (پیشرفت) یا سنجش توانایی در کسب اطلاعات (استعداد) درباره یک موضوع یا حوزه خاص. از سنجش‌های توانایی به‌طورمعمول برای اهداف آموزشی استفاده می‌شود، اگرچه برخی سنجش‌های شغلی و هوش نیز ممکن است در گروه اندازه‌گیری توانایی قرار بگیرند.
- **سنجش شغلی**^۳: اندازه‌گیری فرآیند پیشرفت شغلی مراجع و نیز حوزه‌های محتوای این فرآیند. متغیرهای فرآیند-محور شامل آمادگی، دغدغه‌ها، برنامه‌ریزی و بلوغ شغلی می‌شود. حوزه‌های محتوایی شامل ارزش‌های شغلی و پرسش‌نامه‌های علائق می‌شود. سنجش شغلی ممکن است شامل تک‌ابزارها یا برنامه‌های جامع‌تر سنجش باشد.
- **سنجش شخصیت**^۴: بررسی خصلت‌ها، تیپ‌ها و صفات مرتبط با شناخت‌ها، عواطف، کنش‌ها و نگرش‌ها در افراد است. سنجش شخصیت را می‌توان در دو گروه ساختاریافته (عینی) یا بدون ساختار (فراکن) طبقه‌بندی کرد.

همان‌طورکه در این توصیف‌ها مشاهده می‌کنید، مقوله‌های سنجش ثابت نیستند و احتمال دارد با یکدیگر هم‌پوشانی داشته باشند.

آزمون‌ها

آزمون^۵ یک فرآیند نظام‌مند و اغلب استانداردشده برای نمونه‌گیری و توصیف رفتار موردنظر در افراد

1 Intelligence assessment
2 Ability assessment
3 Career assessment
4 Personality assessment
5 test

یا گروه‌ها است. آزمون‌ها می‌توانند رفتار گذشته، کنونی و/یا آینده یا بازتاب یا احساس نسبت به رفتار موردنظر را اندازه‌گیری کنند. آزمون‌ها را می‌توان با رجوع به عملکرد پیشین آزمون‌دهنده (خود-ارجاعی^۱)، برخی اهداف یا معیارها، یا یک نمونه استانداردسازی تفسیر کرد. درباره هنجارهای استانداردسازی و آزمون به‌طور دقیق‌تر و کامل‌تر در فصل ۶ بحث می‌شود.

پرسش‌نامه‌ها، از جمله پرسش‌نامه‌های شخصیت و علائق، خودسنجی‌های نظرات، ترجیحات و واکنش‌های عادی به موقعیت‌های روزمره را استخراج می‌کند. در عمل، پرسش‌نامه‌ها نیز اغلب آزمون تلقی می‌شوند مادامی‌که واجد شرایط معیارهای استانداردسازی معینی باشند.

آزمون‌ها تنها یک بُعد از سنجش هستند. سنجش یک فعالیت جامع‌تر از خود آزمون‌گیری است زیرا شامل یکپارچه‌سازی و تفسیر نتایج آزمون و سایر روش‌های ارزیابی می‌شود. به‌طور خلاصه، سنجش مستلزم اظهارنظر بر اساس توصیف‌های کمی و کیفی داده‌های مراجع حاصل از منابع گوناگون است.

اندازه‌گیری

اندازه‌گیری^۲ توصیف میزان خصوصیتی است که مراجع دارد. از قدیم، اندازه‌گیری با واحدهای کمی، از جمله واحدهای مربوط به طول (برای مثال، متر، اینچ)، زمان (برای مثال، ثانیه، دقیقه)، جرم (برای مثال، کیلوگرم، پوند) و دما (برای مثال، کیلوین، فارنهایت) سر و کار دارد. در علوم فیزیکی، اندازه‌گیری به‌عنوان اندازه واقعی یا تخمینی یک کمیت نسبت به کمیت دیگر توصیف شده است (اداره بین‌المللی اوزان و مقیاس‌ها^۳، ۲۰۱۲، را مشاهده کنید؛ میشل، ۱۹۹۷). مفهوم اندازه‌گیری از مدت‌ها قبل در علوم اجتماعی کاربرد داشته است، به‌عنوان مثال زمانی که اس‌اس استیونز (۱۹۴۶) اندازه‌گیری را به‌صورت تخصیص اعداد به اشیا یا رویدادها طبق برخی قواعد تعریف کرد. این «قواعد» به مقیاس‌های اندازه‌گیری اشاره دارد (یعنی، مقیاس‌های اسمی، ترتیبی، فاصله‌ای و نسبی؛ فصل ۵ را مشاهده کنید). علاوه بر این، اندازه‌گیری در علوم اجتماعی با فراهم کردن داده‌هایی ارتباط دارد که حائز شرایط برخی معیارها هستند و از این رو آزمون‌ها جهت سنجش میزان احراز این معیارها اجرا می‌شوند.

متغیر

دیگر اصطلاح کلیدی **متغیر**^۴ است، که به‌واسطه اندازه‌گیری برچسبی به آن تخصیص می‌یابد.

1 self-referenced

2 Measurement

3 International Bureau of Weights and Measures

4 variable

منظور از متغیر یک سازه یا مفهوم است که می‌تواند بیش از یک مقدار را بپذیرد. ممکن است مقادیر کیفی یا کمی باشد. به‌عنوان مثال، متغیرهای کیفی ممکن است شامل گروه‌بندی‌هایی چون جنسیت، قومیت، تیم ورزشی و رنگ مو باشد؛ آنها دربرگیرنده **متغیرهای طبقه‌بندی‌شده**^۱ هستند. متغیرهای کمی ممکن است شامل متغیرهای پیوسته^۲ (یعنی، متغیرهایی که در یک پیوستار اندازه‌گیری می‌شوند)، مانند امتیازات آزمون، سن و رتبه باشند. در سنجش، با انواع متعددی از متغیرها مواجه خواهید شد: **متغیرهای مستقل**^۳ (متغیر ازپیش موجود یا متغیری که فرض می‌شود در صورت دست‌کاری آن برخی پیامدها را تحت تأثیر قرار می‌دهد)، **متغیرهای وابسته**^۴ (سازه‌ای که از متغیر مستقل تأثیر می‌گیرد؛ که به متغیر پیامد یا متغیر پاسخ نیز معروف است) و **متغیرهای ناخواسته**^۵ (یک متغیر مزاحم که بر متغیر وابسته تأثیر می‌گذارد اما ربطی به فرآیند سنجش ندارد-که به متغیر مخدوش‌کننده نیز معروف است).

روان‌سنجی

روان‌سنجی^۶ مطالعه تکنیک و نظریه اندازه‌گیری است. اگرچه مبحث طولانی در این خصوص فراتر از حیطه این کتاب است، متخصصان روان‌سنجی نظریه‌ها و تکنیک‌های متعارفی چون نظریه کلاسیک آزمون^۷، نظریه سؤال-پاسخ^۸، مدل‌سازی راش^۹، تحلیل عاملی^{۱۰} و مدل‌سازی معادلات ساختاری^{۱۱} را پیشنهاد کرده‌اند. درباره نظریه کلاسیک آزمون و مفاهیم رایج آن یعنی خطای اندازه‌گیری، پایایی و روایی در فصل ۵ بحث می‌شود.

هدف از سنجش در مشاوره

اکنون که شناخت اولیه‌ای از اصطلاحات عمومی یافته‌اید، بیایید نگاهی به نحوه و علت استفاده از سنجش در مشاوره بیندازیم. سنجش در مشاوره سودمند است زیرا اطلاعات لازم را هم برای مشاوران و هم برای مراجعان فراهم می‌کند در نتیجه آنها می‌توانند دغدغه‌های مراجعان را بفهمند و به آنها پاسخ دهند و نیز برنامه‌ها را طرح‌ریزی و ارزیابی کنند. علاوه بر این، سنجش می‌تواند درمانی باشد و به مراجعان کمک کند که هر دوی نگرش‌ها و کنش‌های گذشته و کنونی‌شان و نیز برنامه‌های‌شان برای

1 categorical variables

2 continuous variables

3 independent variables

4 dependent variables

5 extraneous variables

6 Psychometrics

7 classical test theory

8 item response theory

9 Rasch modeling

10 factor analysis

11 structural equation modeling

آینده را بفهمند بنابراین سنجش کاربرد تشخیصی دارد، به ارزیابی پیشرفت مراجع کمک می‌کند و برای بهبود یا افزایش آگاهی، دانش و مهارت‌های مراجع مفید است. گریگوری (۲۰۱۳) نیز کاربردهای متعدد آزمون را ذکر کرده است: طبقه‌بندی (یعنی، گمارش، غربالگری و تأیید برنامه‌ها)، طرح‌ریزی تشخیص و درمان، خودشناسی مراجع، ارزیابی برنامه‌ها و تحقیقات برای هدایت‌کردن نظریه مشاوره و توسعه تکنیک. دلیل و هدف مشاوران از انجام سنجش هر چه باشد، بسیار مهم است که این هدف برای مراجع در کل فرآیند سنجش بیان شود؛ یعنی، سنجش باید بخشی از فرآیند یادگیری مراجع باشد و نه چیزی که به جلسات مشاوره اضافه شود.

چون اجرای سنجش مشابه با پرداختن به حل مسئله است، پنج مرحله مدل حل-مسئله را می‌توان برای توصیف مدل سنجش روان‌شناختی به‌کار بست (چانگ، دی‌زورویلا و سانا، ۲۰۰۴؛ نزو، نزو و دی‌زورویلا، ۲۰۱۲). بسته به سبک حل-مسئله مراجع، وی به سطوح گوناگونی از موفقیت در حل کردن مسئله دست خواهد یافت (نزو و همکاران، ۲۰۱۲). در ادامه، این پنج مرحله دخیل در مدل حل مسئله به‌اختصار توصیف می‌شوند (جدول ۱.۱ را برای مشاهده روش‌های خاص ارتباط‌یافتن این مدل با فرآیند سنجش بررسی کنید):

۱. **جهت‌گیری مسئله**^۱. این مرحله ابتدایی نحوه بررسی و توجه به مسئله را می‌سنجد (که یا مثبت یا منفی است) و مراجع را ملزم می‌سازد که این مسئله را دریابد و بپذیرد. با تکمیل این مرحله، مراجع و مشاور می‌توانند رسیدگی به مسئله را به‌شکلی نظام‌مند مطابق با مدل حل-مسئله آغاز کنند.

۲. **شناسایی مسئله**^۲. این مرحله مستلزم تلاش‌های مشاور و مراجع برای شناسایی مسئله با حداکثر جزئیات ممکن است. اگر مشاور و مراجع درباره ماهیت مسئله به توافق برسند، احتمال بیشتری وجود دارد که مراجع مشاوره را ادامه دهد و نتایج مثبتی را به‌دست آورد (تریون و وینوگراد، ۲۰۱۱). شناسایی مسئله به برقراری ارتباط با دیگران، از جمله منابع ارجاع‌دهنده، خانواده و دوستان، نیز کمک می‌کند.

۳. **ایجاد راه‌حل‌های دیگر**^۳. در مرحله سوم، مشاور و مراجع راه‌حل‌های دیگری را ایجاد می‌کنند تا به رفع مسئله کمک کند. مشاوران از پروسه‌های سنجش استفاده می‌کنند تا به مراجعان در کشف نقاط قوتی کمک کنند که با تکیه بر آنها بر دشواری‌ها غلبه کنند یا رشدوبالندگی خود را بهبود بخشند.

جدول ۱-۱

مراحل سنجش و حل-مسئله

مراحل حل-مسئله	مقصود سنجش	مثال‌های مشاوره
جهت‌گیری مسئله: برانگیختن مشاوران و مراجعان برای توجه به مشکلات گوناگون	اکثر فرایندهای سنجش را می‌توان جهت افزایش حساسیت به مسائل احتمالی به‌کار گرفت. ابزارهایی که به پیشبرد خود-آگاهی و خود-کاوشی کمک می‌کند می‌تواند مراجعان را به چیره‌شدن بر مسائل رشدوبالندگی ترغیب کند قبل از این که تبدیل به مشکلات جدی شوند. بررسی گروه‌ها یا دسته‌ها ممکن است به مشاوران در شناسایی مشکلات یا دغدغه‌های مشترکی کمک کند که می‌توان آنها را در طرح‌ریزی برنامه‌های مراجعان مدنظر قرار داد.	مشاور سنجش نیازها را انجام می‌دهد، برای مثال پرسش‌نامه غربالگری مصرف الکل، تا حوزه‌های تمرکز را شناسایی کند.
شناسایی مسئله: شفاف‌سازی ماهیت یک مسئله یا مشکل	فرایندهای سنجش می‌توانند به شفاف‌سازی ماهیت مشکل مراجع کمک کنند و در نهایت برقراری ارتباط و کل رابطه مشاوره را تقویت کنند و نیز اهداف را مشخص کنند. به‌عنوان مثال، می‌توان از پرسش‌نامه‌های غربالگری یا فهرست‌های مشکلات برای سنجش نوع و وسعت دغدغه‌های مراجع استفاده کرد. می‌توان از دفترچه خاطرات یا یادداشت‌های شخصی برای شناسایی وضعیت‌هایی استفاده کرد که مشکل در آنها حادث می‌شود. پرسش‌نامه‌های شخصیت می‌تواند به مشاوران و مراجعان کمک کند پویایی‌های شخصیت نهفته در وضعیت‌های معین را درک کنند.	مشاور می‌تواند علت احتمالی مشکل مراجع را تشخیص دهد تا مجموعه‌ای از دغدغه‌ها یا علائم مرتبط با این مشکل را طبقه‌بندی نماید، برای مثال درخصوص دشواری در ایجاد رابطه یا یک اختلال اضطرابی.
ایجاد راه‌حل‌های دیگر: عرضه‌کردن راه‌حل‌های جایگزین	فرایندهای سنجش در مشاوره، مراجع را قادر می‌سازد راه‌حل‌های دیگری را برای مشکلات مراجع بیابد، مشکلات را از زوایای مختلفی بررسی کند و موجب یادگیری جدیدی شوند. به‌عنوان مثال، می‌توان از مصاحبه سنجشی جهت تشخیص تکنیک‌هایی استفاده کرد که در گذشته برای مراجع سودمند بوده‌اند زمانی که با مشکل مشابهی مواجه می‌شده است. فهرست‌ها یا پرسش‌نامه‌ها (ازجمله پرسش‌نامه مهارت‌های مطالعه یا پرسش‌نامه مهارت‌های شغلی) داده‌هایی را به‌دست می‌دهد که می‌توان از آنها برای ایجاد راه‌حل‌های دیگر استفاده کرد.	مشاور از پرسش‌نامه علائق برای پیشنهادکردن گزینه‌های شغلی دیگر به مراجع استفاده می‌کند.
تصمیم‌گیری: تعیین درمان مناسب برای مراجع	مشاور با استفاده از مواد سنجش به مراجع کمک می‌کند جذابیت هر راه‌حل و احتمال دستیابی به آن را ارزیابی کند. احتمال دستیابی به راه‌حل‌های مختلف را می‌توان با استفاده از جدول انتظار (یا تجربه) ارزیابی کرد که میزان موفقیت برای افراد دارای امتیازات آزمون مختلف یا خصوصیات گوناگون نشان	مشاور از تمرین شفاف‌سازی ارزش‌ها استفاده می‌کند تا جذابیت راه‌حل‌های گوناگون را بسنجد.

می‌دهد (گوین، ۲۰۱۱). ترازنامه‌ها یا ماتریس‌های تصمیم‌گیری مراجع را قادر می‌سازد مطلوبیت و امکان‌پذیری راه‌حل‌های گوناگون را با هم مقایسه کند (دالاگان، ۲۰۱۳؛ هووارد، ۲۰۰۱). مشاور با استفاده از پرسش‌نامه شخصیت، نوع مداخله در مشکل مراجع را انتخاب می‌کند.

کنترل و تأیید: ارزیابی اثربخشی یک راه‌حل معین

فرایندهای سنجش برای تأیید موفقیت یک راه‌حل ممکن است شامل مقیاس دستیابی به اهداف (کایرساک و همکاران، ۲۰۱۴)، تکنیک‌های خودپایشی (کروتیچ و نلسون-گری، ۱۹۹۹)، اجرای دوباره آزمون‌هایی که مراجع پیش‌ازاین طی مشاوره انجام داده است، بررسی رضایت‌مندی مراجعان و استفاده از پرسش‌نامه پیامدها (بازول و همکاران، ۲۰۱۳) باشد. اقدامات کنترل و تأیید نه‌تنها نقش راهنما را برای فرآیند مشاوره ایفا می‌کند بلکه حاکی از مسئولیت‌پذیری مؤسسات مشاوره است.

می‌توان از بازخورد مراجع جهت ایجاد تغییرات در مداخله روان‌شناختی استفاده کرد. ممکن است مشاور از مراجع بخواهد که تمرین خودپایشی را انجام دهد تا تثبیت (نگهداشت) تغییر را بسنجد.

۴. **تصمیم‌گیری**^۱: در این مرحله، مراجعان پیامدهای راه‌حل‌های گوناگون را پیش‌بینی می‌کنند. طبق نظریه کلاسیک تصمیم‌گیری، انتخاب تابعی از احتمال موفقیت و مطلوب بودن نتیجه است (کوهار، ۲۰۱۶). این معادله بر اهمیت سنجش هم احتمال موفقیت راه‌حل‌های گوناگون و هم جذابیت این راه‌حل‌ها برای مراجع تأکید می‌کند. مراجعان به‌طور معمول خواهان توجه به راه‌حل‌هایی هستند که بیشترین احتمال موفقیت در تولید نتیجه مطلوب را دارند.

۵. **کنترل و تأیید**^۲: در این مرحله پایانی، مشاور باید درباره نحوه آگاهی‌یافتن مراجع از زمان برطرف شدن مسئله با او گفت‌وگو می‌کند. این مرحله ایجاب می‌کند که اهداف به‌وضوح مشخص باشند، این‌که به هدف‌های رفتاری اختصاصی تبدیل شوند و این‌که احتمال پیشرفت در تحقق این اهداف واقع‌بینانه بررسی شود. مشاوران باید اثربخشی مداخلات‌شان را کنترل و تأیید کنند.

برای فهمیدن مقصود از سنجش‌ها در مشاوره، شناخت قصدونیت‌هایی نیز حائز اهمیت است - به‌ویژه آزمون‌ها- که از مشخصه‌های سنجش نیستند. تایلر (۱۹۸۴) بر چند مورد تأکید کرده است که آزمون‌ها آنها را اندازه‌گیری نمی‌کنند:

- آزمون‌ها نمی‌توانند خصوصیات منحصربه‌فرد را اندازه‌گیری کنند، بلکه فقط صفاتی را اندازه‌گیری می‌کنند که در بین اکثر مردم مشترک است.

- از سنجش فردی نمی‌توان برای انجام مقایسات گروهی استفاده کرد؛ مشاور فقط می‌تواند نحوه و کیفیت عملکرد یک فرد را در فرهنگی برآورد کند که سنجش برای آن فرهنگ مناسب است. آزمون‌ها برای مقایسه گروه‌های نامشابه مناسب نیستند.
- از آنجایی که نمودار امتیازات آزمون به صورت توزیعی ترسیم می‌شوند، ترجیح می‌دهیم امتیازات در ابتدا و انتهای توزیع را تحت عنوان «خوب در مقابل ضعیف» استنتاج کنیم (صفحه ۴۸). برای این منظور، مشاوران اغلب امتیازات را بدون بررسی هنجارهای مناسب و بدون توجه به این نکته ارزیابی می‌کنند که بالابودن یا پایین‌بودن امتیازات ارزش‌های مراجع را اندازه‌گیری نمی‌کند.
- در موضوعی مشابه، ممکن است «امتیاز خوب» مواردی از عدم آسیب (از جمله در سنجش شخصیت) را به جای صفات جهانی اندازه‌گیری کند که انسان‌ها خواهان آن هستند.
- آزمون‌ها نمی‌توانند خصوصیات فطری را اندازه‌گیری کنند. اگرچه مؤلفه‌های بیولوژیکی برای برخی صفات وجود دارند (مثل هوش)، این مؤلفه‌ها با عوامل محیطی گوناگونی برهم‌کنش دارند که بر شکل‌گیری پاسخ‌ها تأثیر بیشتری می‌گذارند و این برهم‌کنش‌ها از هنگام تولد آغاز می‌شود بنابراین حتی اگر مشاوران فرض کنند که آزمون‌های هوش تحت تأثیر سوگیری فرهنگی قرار ندارند (که این گونه نیست)، پاسخ‌ها به آزمون‌های هوش ترکیبی از تمایلات ارثی و پاسخ‌های فردی به محیط‌های خاص است.
- امتیازات آزمون اندازه‌گیری نهایی هیچ‌چیزی نیست مگر خروجی‌ها - همراه با منابع متعدد سنجش - برای تسهیل کردن رشد و بالندگی مراجع. تصمیمات سرنوشت‌ساز مراجع نباید فقط بر اساس امتیازات آزمون باشد.

موارد زیر را می‌توان به این فهرست اضافه کرد:

- آزمون‌ها نمی‌توانند همه موارد را به‌طور مساوی اندازه‌گیری کنند. ارزیابی برخی موارد، از جمله زمان واکنش، ممکن است آسان‌تر از برخی دیگر، برای مثال هوش یا ناتوانی، باشد.
- آزمون‌ها لزوماً نشان‌دهنده مجموع رفتارها، نگرش‌ها، یا مهارت‌ها نیستند. آزمون‌ها فقط یک نمونه‌گیری از این حوزه‌ها است و از این رو باید به‌تنهایی ارزیابی شوند.
- نتایج آزمون همیشه سودمند نیست. در واقع، از آنها اغلب در تصمیم‌گیری به‌نادرستی استفاده می‌شود و به‌طرز نامناسبی برای افراد به‌کار گرفته می‌شود. نگرانی‌ها شامل موارد زیر است: (الف) استفاده نادرست در گروه‌های اقلیت، که ممکن است تفاوت زیادی با جمعیت هدف آزمون داشته باشند؛ (ب) استفاده از آزمون‌ها جهت برچسب‌زدن یا کلیشه‌سازی برای یک فرد

بر اساس نتایج آزمون؛ و (ج) اثر نامتناسب آزمون‌ها در تصمیمات به‌اصطلاح سرنوشت‌ساز، برای مثال انتخاب رشته تحصیلی یا شغل. در برخی موقعیت‌ها، ممکن است تأکید و اهمیت بسیار زیادی به نتایج آزمون داده شود، که اغلب به‌خاطر ماهیت کمی یا علمی آن است؛ در دیگر موقعیت‌ها، امکان دارد اطلاعات مناسب آزمون نادیده گرفته شود، به‌ویژه اگر با باورها یا علایق شخصی یک فرد تعارض داشته باشد.

برای آشنایی با فرایندهای منطقی سنجش، بخش راهکارنامه^۱ در انتهای این فصل را مشاهده کنید.

تاریخچه سنجش

بیاپید از نحوه استفاده (و عدم‌استفاده) از ارزیابی در زمان‌حال به گذشته بازگردیم و درباره این پرسش تأمل کنیم که چگونه مشاوران استفاده از سنجش را برای نخستین‌بار آغاز کردند. این بخش تحولات اولیه مهم در سنجش هوش، توانایی، علایق و شخصیت را ارائه می‌دهد؛ بیشتر این تحولات طی دوره زمانی اواخر قرن نوزدهم تا اواسط قرن بیستم اتفاق افتاد. پس از مرور تاریخچه مختصر سنجش، شاید علت وجود شیوه‌های فعلی سنجش در محیط‌های مختلف، نحوه سودبخشی سنجش برای مشاوران و مراجعان، اشتباهاتی که مجریان آزمون‌ها مرتکب شده‌اند و دلیل ضرورت بازجویی و بازبینی دقیق و پیوسته شیوه‌های معین را دریابید. جدول زمانی تحولات مهم سنجش در جدول ۱.۲ آمده است.

این مبحث در اصل درباره رویدادهای تاریخی از اواسط دهه ۱۸۰۰ تا زمان حال است. قدیمی‌ترین شکل آزمون‌گیری به دوران چین باستان بازمی‌گردد، که در ۲۲۰۰ سال قبل از میلاد مسیح (بیش از ۴۴۰۰ سال قبل!) حاکمان چین از یک برنامه آزمون‌گیری برای سنجش، ارزیابی، انتصاب و ارتقای کارمندان در نظام اداری استفاده می‌کردند. هر سه سال یک‌بار، مقامات ذی‌ربط کارمندان را در چهار موضوع می‌آزمودند: قانون مدنی، امور نظامی، جغرافی، کشاورزی و دارایی. این برنامه آزمون‌گیری پس از طرح شکایت‌ها و پرسش‌های متعدد درباره مدیریت و سودمندی آن در سال ۱۹۰۶ منسوخ شد، اگرچه این برنامه تأثیر به‌سزایی در برنامه تعیین شغل در نظام اداری آمریکا و اروپا در دهه ۱۸۰۰ داشت. بیاپید به ۴۰۰۰ سال بعد برویم، زمانی که افراد ثبت‌وضبط فرایندهای رسمی سنجش را در علوم اجتماعی آغاز کردند.