

# मार्गदर्शन और परामर्श में आकलन और मूल्यांकन - I

शैक्षिक मनोविज्ञान एवं शिक्षा आधार विभाग  
राष्ट्रीय शैक्षिक अनुसंधान एवं प्रशिक्षण परिषद्

## मॉड्यूल के विषय में

मार्गदर्शन एवम् परामर्श में आकलन व मूल्यांकन-1 नामक मॉड्यूल का विकास इसके सैद्धांतिक व व्यावहारिक पहलुओं को समझने तथा विद्यार्थियों के मार्गदर्शन व परामर्श के दौरान इसे प्रयोग करने के तरीकों को जानने हेतु किया गया है।

आपके लिए यह सीखना अनिवार्य है कि आकलन व मूल्यांकन परामर्श की प्रक्रिया में केंद्रित है। आकलन व मूल्यांकन प्रक्रियाओं के उपयोग से आप व्यक्ति को समझ सकेंगे और तदुपरान्त उसे स्वयं को समझने के लिए सहायता दे सकेंगे। इस अर्थ में आप यह समझ सकेंगे कि आकलन व मूल्यांकन की प्रक्रियाएं तथा विधियां छात्रों के लिए व्यापक समझ प्राप्त करने का और इस प्रकार परामर्श के लक्ष्य को पूरा करने का माध्यम है।

इस मॉड्यूल में चार इकाइयां हैं। पहली यूनिट में आपको आकलन व मूल्यांकन एवम् सम्बन्धित संकल्पनाओं का अर्थ और महत्व समझने में सहायता मिलेगी। आप छात्रों के आकलन व मूल्यांकन में निहित सिद्धांतों और अवधारणाओं के बारे में भी सीख सकेंगे जो आंकड़ों के न्यायपूर्ण और जिम्मेदार उपयोग के लिए अनिवार्य है।

परामर्शदाता के तौर पर आपको लगातार व्यक्ति को समझने की प्रक्रिया में संलग्न रहना होगा और इस प्रकार आप व्यक्ति को समझ पाने के लिए मूल्यांकन प्रक्रियाओं और साधनों के विभिन्न प्रकारों के बारे में सीखेंगे। दूसरी यूनिट में आप मनोवैज्ञानिक परीक्षणों के बारे में एवम् उनके चयन, अनुप्रयोग, अंक देने और व्याख्या करने के लिए आवश्यक कौशलों के बारे में सीखेंगे। एक प्रशिक्षित परामर्शदाता के रूप में आप इन मनोवैज्ञानिक परीक्षणों को उपयोग करने के लिए सर्वाधिक योग्य व्यक्ति होंगे और इसलिए आप पर कुछ नैतिक तथा व्यावसायिक मानकों के पालन की जिम्मेदारी होगी। इस यूनिट की विषय वस्तु आपको इस दिशा में संवेदनशील करेगी। तीसरी यूनिट में गुणात्मक आकलन के साधनों पर ध्यान केन्द्रित किया गया है। अलग-अलग उद्देश्यों की प्राप्ति के लिये प्रयोग की जाने वाली अलग-अलग गुणात्मक तकनीकी का एक-दूसरे के सापेक्ष सशक्तता व महत्व का मूल्यांकन आवश्यक ज्ञान व अन्तर्दृष्टि के साथ कर सकेंगे। आप मूल्यांकन साधनों के चयन, उसकी व्याख्या और प्राप्तांकों को बताते समय ध्यान में रखे जाने वाले विभिन्न पहलुओं व सावधानियों के बारे में भी सीखेंगे। परीक्षण और कुछ गुणात्मक साधनों में आपकी दक्षता 'मनोवैज्ञानिक मूल्यांकन में प्रायोगिक परीक्षा' के माध्यम से निर्मित की जाएगी, जिसे अलग से डिजाइन किया गया है।

चौथी यूनिट को पढ़ने के दौरान आप व्यक्ति की अन्तर्व्यक्तिक तथा अन्तराव्यक्तिक भिन्नताओं के बारे में समझ विकसित कर सकेंगे। इसे सामान्यतः बुद्धि का मनोवैज्ञानिक अभिलक्षण के नाम से भी जाना जाता है। यह यूनिट बुद्धि की संकल्पना में बदलाव और आकलन पर इसके निहितार्थों पर केन्द्रित होगी।

कुल मिलाकर इस मॉड्यूल की विषय-वस्तु, क्रियाकलाप, आनुभविक अभ्यास आपको आकलन व मूल्यांकन के आधारभूत निहितार्थों के बारे में आवश्यक अन्तर्दृष्टि प्रदान करेंगे जो कि आपको परामर्श प्रक्रिया के दौरान आवश्यक अन्तःक्षेप / हस्तक्षेप हेतु उचित योग्यता प्रदान करेगी।

## हिंदी अनुवाद

अवंतिका त्रिपाठी

परामर्शदाता (भाषा-विज्ञान)

जी-45, हुडको प्लेस, एंड्रयूज गंज, नयी दिल्ली

सदस्य (समीक्षा / संपादन कार्यशाला)

हेमलता तिवारी, *प्रवक्ता*, एस.सी.ई.आर.टी., देहरादून

प्रकाश चन्द्र तिवारी, *प्रवक्ता*, राजकीय इंटर कॉलेज, चौमेल, चम्पावत

प्रेम सहजपाल, *सह-आचार्या* (अवकाशप्राप्त), लेडी श्रीराम कॉलेज (दिल्ली विश्वविद्यालय),  
नयी दिल्ली

आर.के. सिंह, *सहायक अध्यापक*, राजकीय इंटर कॉलेज, हल्द्वी, नैनीताल

राघवेन्द्र पति त्रिपाठी, *अध्यापक परामर्शदाता*, शिक्षा निदेशालय, दिल्ली

शैलजा गौड़, *प्राथमिक शिक्षक*, राजकीय प्राथमिक विद्यालय, धनपऊ, देहरादून

सदस्य-समन्वयक

प्रभात कुमार मिश्र, *सहायक प्रोफेसर*, शैक्षिक मनोविज्ञान एवं शिक्षा आधार विभाग,

एन.सी.ई.आर.टी., नयी दिल्ली

## विषय-सूची

मॉड्यूल के विषय में

यूनिट 1 : आकलन और मूल्यांकन को समझना

यूनिट 2 : मनोवैज्ञानिक परीक्षणों का प्रयोग

यूनिट 3 : मार्गदर्शन और परामर्श में गुणात्मक आकलन

यूनिट 4 : बुद्धि की समझ और उसका आकलन

## आकलन और मूल्यांकन को समझना

- 1.0 परिचय
- 1.1 उद्देश्य
- 1.2 आकलन और मूल्य निरूपण का अर्थ
  - 2.3.1 आकलन
  - 2.3.2 मापन
  - 2.3.3 मनोवैज्ञानिक परीक्षण
  - 2.3.4 मूल्यांकन और मूल्य निरूपण
- 1.3 आकलन और मूल्य निरूपण का प्रयोजन
- 1.4 आकलन के सिद्धांत
  - 1.4.1 आकलन समग्र होना चाहिए
  - 1.4.2 आकलन निरंतर होना चाहिए
  - 1.4.3 आकलन संतुलित होना चाहिए
  - 1.4.4 आकलन विशुद्ध होना चाहिए
  - 1.4.5 आकलन गोपनीय होना चाहिए
- 1.5 आकलन की प्रक्रिया
  - 1.5.1 लक्ष्य निर्धारण
  - 1.5.2 अभिज्ञात करने के साधन और तकनीक
  - 1.5.3 आंकड़ों का संग्रह
  - 1.5.4 विशिष्ट आकलित आंकड़ों की व्याख्या
  - 1.5.5 विभिन्न स्रोतों से प्राप्त आंकड़ों का समाकलन
  - 1.5.6 आकलित सूचनाओं का निर्धारण
  - 1.5.7 लक्ष्यों का पुनर्निर्धारण
- 1.6 सारांश
  - आत्म-मूल्यांकन अभ्यास
  - आत्म-मूल्यांकन अभ्यासों के लिए उत्तर बिंदु
  - आत्म-निरीक्षण अभ्यासों के लिए उत्तर बिंदु
  - संदर्भ पुस्तक
  - पठनीय पुस्तकें

## 1.0 परिचय

मूल्यांकन और मूल-निरूपण दैनिक जीवन के अभिन्न अंग हैं। आप ऐसे अनेक क्रियाकलाप करते हैं, जिनमें आकलन का उपयोग किया जाता है किन्तु आप बहुधा उसे आकलन जानकर / समझकर नहीं कर रहे होते हैं।

उदाहरण के लिए, जब आप कुछ वस्तुओं की एक निश्चित मात्रा खरीदने की योजना बनाते हैं तो आप जरूरतों का आकलन करते हैं। जब आप खरीदने से पहले इन वस्तुओं के गुणों और मूल्य को परखते हैं तब आप मूल्यांकन का इस्तेमाल करते हैं।

मूल्यांकन और मूल-निरूपण परामर्शदाताओं के कार्य का केन्द्र हैं। एक परामर्शदाता सेवार्थी के बारे में जानकारी संग्रह करते समय आकलन का निरंतर उपयोग करता है और वह प्राप्त सूचना का विश्लेषण और व्याख्या करते हुए मूल्यांकन करता है। उपयुक्त तकनीक के चयन, आंकड़ों के संग्रह, विभिन्न तकनीकी और स्रोतों से प्राप्त सूचना के समाकलन, उसकी व्याख्या, रिपोर्टिंग और संचारण प्रक्रिया में शुद्धता परामर्शदाता के कौशलों पर निर्भर करती है।

इस इकाई में आप आकलन, मूल्यांकन और अन्य संबंधित संकल्पनाओं तथा मार्गदर्शन एवम् परामर्श में आकलन व मूल्यांकन के प्रयोजन तथा प्रक्रिया का अर्थ समझेंगे।

## 1.1 उद्देश्य

इस इकाई की समाप्ति पर, आप अग्रलिखित में सक्षम होंगे :

- मूल्यांकन और मूल-निरूपण के बीच में अंतर करना;
- मनोवैज्ञानिक आकलन आंकड़ों के उपयोग किये जाने के उद्देश्य का वर्णन करना;
- आकलन के महत्वपूर्ण सिद्धांतों को सूचीबद्ध करना;
- परामर्श में शामिल आकलन व मूल्यांकन की प्रक्रिया को समझाना;

## 1.2 मूल्यांकन और मूल-निरूपण का अर्थ

एक परामर्शदाता के रूप में आपके लिए यह जानना महत्वपूर्ण है कि मनोवैज्ञानिक मूल्यांकन और मूल-निरूपण किस प्रकार सेवार्थी को समझने में सहायता देते हैं। यद्यपि मूल्यांकन और मूल-निरूपण का उपयोग कई बार पर्यायवाची के रूप में या एक के स्थान पर दूसरे का उपयोग कर किया जाता है। सर्वप्रथम, इसमें मूल्यांकन और मूल-निरूपण के अर्थ और संबंधित संकल्पनाओं को समझने की जरूरत है।

### 1.2.1 आकलन

आकलन सेवार्थी या व्यक्ति के बारे में जानकारी की संग्रह प्रक्रिया है। जब आप एक सामाजिक परिस्थिति में अन्तःक्रिया करते हैं और एक व्यवहार पैटर्न घटित होते हुए देखते हैं, तो पाते हैं कि आप एक अनौपचारिक आकलन का इस्तेमाल करते हैं। इसी प्रकार जब एक अध्यापक कक्षा में एक छात्र विशेष को एक विशेष प्रकार का व्यवहार करते हुए कई बार देखते हैं तो वे भी अनौपचारिक आकलन का उपयोग करते हैं। औपचारिक आकलन की योजना बनाई जाती है। यह कुछ विशेष पूर्व निर्धारित मानदण्डों पर आधारित होता है और मानकीकृत साधनों तथा प्रक्रियाओं का उपयोग करते हुए किया जाता है। उदाहरण के लिए जब एक अध्यापक छात्र द्वारा लिखे गए निबंध, लिखित परीक्षा, प्रायोगिक परीक्षण या साक्षात्कार लेता और उन पर अंक देता है, तो वह औपचारिक मूल्यांकन का उपयोग करता है।

मनोवैज्ञानिक आकलन में मनोवैज्ञानिक विशेषताओं का आकलन शामिल है, जैसे क्षमताएं, रुचियां, योग्यताएं, व्यक्तित्व की विशेषताएं, मनोवृत्तियां और मान्यताएं। आकलन की इस प्रक्रिया में मनोवैज्ञानिक परीक्षण या अन्य गुणात्मक विधियां उपयोग में लाई जाती हैं। मनोवैज्ञानिक परीक्षण या गुणात्मक विधि के उपयोग में मापन के दृष्टिकोण के संदर्भ में अंतर पाया जाता है। मनोवैज्ञानिक परीक्षण एक व्यक्ति की विशेषताओं जैसे क्षमताओं, रुचियों और व्यक्तित्व के आकलन हेतु बनाए गए मानकीकृत साधन हैं। मनोवैज्ञानिक परीक्षणों द्वारा संग्रह किए गए आंकड़ों की व्याख्या तभी सार्थक, शुद्ध और समृद्ध होती है जब गुणात्मक आंकड़ों से प्राप्त सूचना इसमें जोड़ी जाती है। गुणात्मक आंकड़ों में परिस्थितियों, घटनाओं, अन्तःक्रियाओं एवं प्रेक्षित व्यवहार की विस्तृत जानकारी और परामर्श पाने वालों के अनुभव, मनोवृत्तियों, मान्यताओं और विचारों के बारे में प्रत्यक्ष उद्धरण उपयोग किए जाते हैं। पमरार्शदाता को गुणात्मक विधियों द्वारा प्राप्त आंकड़ों के साथ ही मनोवैज्ञानिक परीक्षण के आंकड़ों का उपयोग भी करना चाहिए।

### 1.2.2 मापन

यह कुछ आकलन प्रक्रिया के आधार पर व्यक्ति द्वारा प्रदर्शित या धारित एक विशेषता या गुण के विस्तार या परिमाण का आकलन है। इससे एक अंक के रूप में अभिव्यक्त विशेष के परिमाण का संकेत मिलता है। इससे विवरण नहीं मिलता है। मान लें कि आपके सेवार्थी को एक विशेषज्ञ परीक्षण में 50 अंक मिलते हैं। यह 50 अंक संबंधित विशेषता का मापन होने के बावजूद यह नहीं समझाता कि यह स्तर उच्च है या निम्न और अच्छा है या बुरा।

### 1.2.3 मनोवैज्ञानिक परीक्षण

मनोवैज्ञानिक परीक्षण मापन की एक मानकीकृत विधि है जो क्षमताओं, व्याक्तित्व, योग्यताओं, मनोवृत्तियों, प्राथमिकताओं, रुचियों और मान्यताओं की विशेषता की मात्रा ज्ञात करती है और इसमें तुलना के लिए स्तरीय मानक हैं। यदि एक परीक्षण को लागू करने, अंक देने और परीक्षण के अंकों की व्याख्या करने के लिए, जिन्हें विभिन्न परीक्षकों और व्यवस्थाओं में एक समान रूप करने की व्यवस्था है तो यह एक मानकीकृत प्रक्रिया है। परीक्षा के परिणाम आरंभिक रूप में केवल अंकों के तौर पर दर्शाए जाते हैं। इसके अलावा इनके मानक या स्तर होते हैं, जिनके जरिए परीक्षण के अंक द्वारा सेवार्थी की विशेषज्ञताओं की व्याख्या की जाती है और आवश्यकता पर निर्भर करते हुए तुलनाएं की जाती हैं। आप इकाई 2 में मनोवैज्ञानिक परीक्षणों के बारे में सीखेंगे।

### 1.2.4 मूल्यांकन और मूल-निरूपण

जब आप मूल्यांकन कर रहे होते हैं तो आप वस्तुतः एक राय बनाते हैं, एक निर्णय लेते हैं, या एक मापन पर मूल्य तय करते हैं, उदाहरण के लिए एक प्रशिक्षण कार्यक्रम में आप एक परामर्शदाता के तौर पर एक विशेष परीक्षण में 55 अंक प्राप्त करते हैं। मान लें कि इस अंक को ग्रेड बी में वर्गीकृत किया गया है। अतः बी प्रदान करना एक मूल्यांकन है, जिससे कक्षा के अन्य प्रशिक्षुओं के साथ आपकी तुलना करने में सहायता मिलती है।

मूल्य निरूपण भी आकलित आंकड़ों को अर्थ देने की एक प्रक्रिया है। इसे शक्ति, वांछनीयता या उपयोगिता के संदर्भ में लिया जा सकता है। आकलित अभिलक्षणों को विशेषज्ञों द्वारा विकसित कुछ मानदण्डों पर परखा जाता है। उदाहरण के लिए एक मनोवैज्ञानिक परीक्षण या साधन में अंक पाने के बाद एक परामर्शदाता अंकों की व्याख्या इस प्रकार करता है कि एक विशेष क्षमता में कुछ मानकों के आधार पर इस अंक को उच्च या निम्न कहा जाता है।

मूल्य निरूपण और मूल्यांकन का उपयोग पर्यायवाची / समानार्थी के रूप में किया जाता है क्योंकि इन दोनों में निर्णय लेना, निष्कर्ष निकालना आदि शामिल है।



तालिका 1.1 मूलभूत संकल्पनाओं का अर्थ

विषय	अर्थ
आकलन	सूचना संग्रह की प्रक्रिया - औपचारिक, अनौपचारिक, गुणात्मक, मात्रात्मक
मापन	संग्रह की गई सूचना को अंक देने की प्रक्रिया जो कि मात्रात्मक है अर्थात् यह संख्या की दृष्टि से अनुमान लगाना कि व्यक्ति के पास किसी वस्तु की कितनी मात्रा प्रदर्शित करने या धारण हेतु है।
मनोवैज्ञानिक परीक्षण	विशेषताओं यथा क्षमता, व्याक्तित्व, योग्यता, रुचि आदि के मापन के लिए डिजाइन की गई मापन की मानकीकृत प्रक्रिया
मूल्य निरूपण	मूल्यांकन के माध्यम से संग्रह की गई सूचना को अर्थ प्रदान करने की प्रक्रिया

आत्म-मूल्यांकन अभ्यास – 1

रिक्त स्थान को नीचे दिए गए उपयुक्त विकल्पों में से भरें :

1. परीक्षण 2. आकलन 3. मूल्य निरूपण 4. मापन
1. ----- मात्रात्मक मापन है जिसमें एक व्यक्ति के पास मौजूद वस्तु की उपस्थिति की सीमा का आकलन किया जाता है।
2. आकलित विशेषताओं की वांछनीयता या उपयोगिता पर एक निर्णय देना ----- है।
3. विभिन्न प्रकार के साधनों के माध्यम से सूचना के संग्रह की प्रक्रिया ----- कहते हैं।
4. मानव विशेषताओं के मापने के लिए एक मानकीकृत विधि या प्रक्रिया मनोवैज्ञानिक ----- है।

### 1.3 आकलन व मूल्यांकन का प्रयोजन

हमारे लिए यह जानना महत्वपूर्ण है कि परामर्शदाताओं द्वारा संग्रह किए गए आकलन आंकड़ों का प्रयोजन क्या है। आकलन व मूल्यांकन परामर्शदाताओं के कार्य का आधार है और इसे मार्गदर्शन तथा परामर्श के विभिन्न चरणों में आवश्यक माना गया है। आकलन व मूल्यांकन को परामर्श के अंतिम लक्ष्य अर्थात् व्यक्ति या सेवार्थी को समझने और उसे अपने बारे में स्व समझ उत्पन्न करने के साथ ही, उसे बेहतर निर्णय लेने और समस्याएं सुलझाने में सक्षम बनाने को पूरा करना है। इस प्रकार आकलन व मूल्यांकन परामर्श के लक्ष्यों को पूरा करने के साधन हैं।

व्यक्तियों के बीच अंतर को समझना आकलन व मूल्यांकन में निहित मूलभूत अवधारणा है। आकलन व मूल्यांकन वैयक्तिक अंतरों के विस्तार को समझने के लिए अनिवार्य हैं। आकलन व मूल्यांकन प्रक्रियाओं के माध्यम से परामर्शदाता व्यक्तियों के बीच तुलना कर सकते हैं और साथ ही एक समयावधि के दौरान उनमें होने वाले बदलावों को माप भी सकते हैं। उदाहरण के लिए मानव की विशेषताएं, क्षमताएं, व्याक्तित्व के लक्षण, जरूरतें और लक्ष्य आदि लगातार बदलते रहते हैं।

आकलन व मूल्यांकन के प्रयोजन निम्नानुसार हैं :

- **स्वयं को समझना**

एक व्यक्ति को स्व समझ विकसित करने में सहायता देना आकलन करने का मूलभूत प्रयोजन है। अंतर्दृष्टि प्राप्त करने से उस सेवार्थी को अपने आप को बेहतर रूप से समझने में सहायता मिलती है, और इस प्रकार उसे यह समझने में सहायता मिलती है कि वह क्या कर सकता है और क्या अच्छा कर सकता है, उसकी शक्तियां और सीमाएं क्या हैं, और तब वह आत्म विश्वास पाने, लक्ष्यों को पूरा करने तथा जीवन पर अधिक नियंत्रण पाने में सक्षम बनता है।

- **छात्रों की समस्याओं का निदान करना**

छात्रों की समस्याओं का निदान करना महत्वपूर्ण प्रयोजनों में से एक है जो आकलित आंकड़ों द्वारा पूरा किया जाता है। इन आंकड़ों के उचित रूप से इस्तेमाल द्वारा आप इन्हें उत्पन्न करने वाले कारकों की व्याख्या कर सकते हैं। आकलन आंकड़े कई बार कुछ सेवार्थियों की विशेषताओं को पहचानने में इस्तेमाल किए जाते हैं जब मूल्यों, रुचियों, खराब आदतों, व्यक्तिगत समस्याओं को सुलझाने और अन्य के साथ संबंधों के पैटर्न जैसे कारकों द्वारा समस्या बढ़ जाती है। एक व्यक्ति और उसके कार्य अनुभव के आकलन आंकड़ों से उसकी पर्यावरण संबंधी पृष्ठभूमि और अनुभवों, शारीरिक स्वास्थ्य और स्वास्थ्य के पिछले विवरण, शैक्षिक निष्पादन और पिछले

शैक्षिक विवरणों जैसे चर कारकों को पहचानने में भी सहायता मिलती है। आप प्रायोगिक कार्य में इसके बारे में अधिक जानकारी प्राप्त करेंगे।

- **शैक्षिक और कैरियर की योजना बनाने में सहयोग करना**

विभिन्न साधनों का उपयोग करते हुए किए गए आकलन से छात्र को शिक्षा और कैरियर के विकल्पों को चुनने में भी मार्गदर्शन मिलता है। उदाहरण के लिए एक छात्र जो विज्ञान विषय में लगातार अच्छा निष्पादन करता रहा है, उसे 10वीं कक्षा के बाद विज्ञान विषय चुनने का मार्गदर्शन दिया जा सकता है। इससे विज्ञान से जुड़े कैरियर विकल्पों को चुना जा सकता है। जबकि एक विषय विशेष के क्षेत्र में उत्कृष्टता पाना इसका एक संकेत नहीं है क्योंकि विभिन्न कैरियरों के लिए भी आगे चलकर झुकाव हो सकता है। इसके बावजूद आकलन आंकड़े कैरियर की योजना बनाने में उपयोगी अंतर्दृष्टि प्रदान करते हैं।

- **भावी निष्पादन के पूर्वानुमान में सहायता देना**

परामर्शदाता छात्र की क्षमताओं, व्याक्तित्व, गुणों, मनोवृत्तियों और आदतों आदि के अनुमान के लिए आकलन आंकड़े इस्तेमाल कर सकते हैं जिनका निहितार्थ उसकी सफलता और समयोजन या इनकी कमी के लिए है। इससे एक व्यक्ति के भावी निष्पादन के पूर्वानुमान में सहायता मिल सकती है। किसी विद्यार्थी के भावी निष्पादन के आकलन और पूर्वानुमान के लिये एक प्रशिक्षित परामर्शदाता न केवल उसके पिछले परीक्षा परिणामों के आधार का आकलन या फिर कक्षा में उसके वर्तमान प्रदर्शन का आकलन करता है बल्कि अन्य सम्बन्धित कारकों जैसे अभिप्रेरण तथा अध्ययन की आदतों आदि को भी ध्यान में रखता है।

- **परामर्श के परिणाम का मूल्यांकन**

परामर्श से पहले और इसके अंत में आकलन की जरूरत होती है। परामर्श से पहले किए गए आकलन में परीक्षण, साक्षात्कार आदि शामिल होते हैं। परामर्श के बाद आकलन मुख्यतः छात्रों की समस्याओं को सुलझाने में परामर्श के प्रभावों के आकलन पर लक्षित है। यदि आवश्यक होता है तो इस प्रकार आकलन के आंकड़े परामर्शदाता को भावी हस्तक्षेप तथा अपेक्षित परिणाम संदर्भ में प्राप्त प्रगति के बारे में भी मूल्यवान अंतर्दृष्टि प्रदान करते हैं।

## 1.4 आकलन के सिद्धांत

आकलन व मूल्यांकन की प्रक्रिया और विधियां कुछ मूलभूत अवधारणाओं और सिद्धांतों पर आधारित हैं, जिन्हें समझना आपके लिए महत्वपूर्ण है (शर्टजर और

लिंडन 1979)। इन सिद्धांतों को समझने से आपको विभिन्न प्रक्रियाओं के सैद्धांतिक और प्रायोगिक कार्य की अंतर्दृष्टि प्राप्त होती है। इन सिद्धांतों से उन कारकों पर भी प्रकाश डाला जाता है जिन्हें आकलन व मूल्यांकन आंकड़ों की उपयोगिता और व्याख्या के दौरान ध्यान में अवश्य रखा जाना चाहिए। ये सिद्धांत संकेत करते हैं कि आपको कौन सी सावधानियां रखनी चाहिए। जिन परामर्शदाताओं के पास इन सिद्धांतों पर अंतर्दृष्टि है, वे इनके उपयुक्त उपयोग के लिए मूल्यांकन प्रक्रियाओं की संभाव्यताओं और कमियों से अवगत हैं। आगे आकलन के कुछ प्रमुख सिद्धांत दिए गए हैं जिन्हें कुछ सहायक वस्तुओं के साथ पांच अधिभावी सिद्धांतों में समूहित किया गया है। ये हैं 1) समग्र, 2) चलायमान, 3) संतुलित, 4) शुद्ध और 5) गोपनीय।

### 1.4.1 आकलन समग्र होना चाहिए

आकलन सेवार्थी के कुछ पहलुओं पर प्राप्त सूचना के छोटे छोटे टुकड़ों पर आधारित नहीं है, बल्कि यह सेवार्थी के जीवन के सभी पक्षों को समेकित करता है। इसमें सूचना संग्रह करने की अनेक विधियों का उपयोग भी शामिल है। विभिन्न आकलन तकनीकों के युग्मित प्रयोग करने से सकारात्मक हस्तक्षेप की संभावना बढ़ जाती है, जिससे तय किए गए लक्ष्यों को पूरा करने में सहायता मिलती है।

आकलन के निम्नलिखित समग्र सिद्धांत हैं :

- *आकलन एक व्यवस्थित प्रक्रिया है जिसमें एक व्यक्ति की समझ का पता लगाया जाता है*— आकलन की प्रक्रिया को व्यवस्थित बनाने के लिए एक परामर्शदाता को यह योजना बनाने की जरूरत होती है कि क्या आकलन किया जाना है, आकलन कब किया जाना है और आकलन किस व्यवस्था में किया जाना है। आपको ये तीन महत्वपूर्ण घटक ध्यान में रखने चाहिए। सूचना अनेक स्रोतों और परिप्रेक्ष्यों से प्राप्त की जानी चाहिए, ताकि सेवार्थी का एक समग्र और संपूर्ण परिप्रेक्ष्य मिल सके। आकलन सेवार्थी के कुछ पक्षों पर प्राप्त सूचना के छोटे छोटे हिस्सों पर आधारित नहीं होना चाहिए बल्कि इसमें सेवार्थी के जीवन के सभी पक्षों को समेकित किया जाना चाहिए।
- *आकलन व्यक्ति के जीवन के पैटर्न के संदर्भ अन्तर्गत किया जाना चाहिए*— सेवार्थी के अभिलक्षणों के आकलन से आपको तथ्य मिल जाते हैं किन्तु इनसे समस्या की पूरी तस्वीर नहीं मिलती है। यह महत्वपूर्ण है कि परामर्शदाता व्यक्ति के अन्य पक्षों के बारे में सहायता प्रदान करने वाली विविध सूचनाओं को विचार में लेकर समस्या को बेहतर रूप से समझें। उदाहरण के

लिए एक छात्र को सीमित शैक्षिक तैयारी के कारण विद्यालय में कठिनाई का अनुभव हो सकता है परन्तु यह एक मात्र कारण नहीं है। अन्य कारक जो सामने प्रदर्शित नहीं होते किन्तु आने वाले समय में प्रकट हो सकते हैं, वे हैं जैसे आत्म सम्मान या आत्म विश्वास की कमी, जो छात्र की शैक्षिक उपलब्धि को प्रभावित करते हैं।

- **आकलन के मापन और प्रक्रियाएं परिस्थिति की मांगों पर आधारित होनी चाहिए-** किसी एक विधि या प्रक्रिया को सभी के लिए संस्तुत नहीं किया जा सकता। साधन और प्रक्रिया का चयन प्रस्तुत की गई परिस्थिति की मांग पर निर्भर करेगा। सबसे पहले आरंभिक आंकड़े जमा किए जाने चाहिए और सहायता देने वाले कारकों पर सूचना पाने से पहले या बड़े पैमाने पर परीक्षण प्रक्रियाओं से पहले इनकी जांच की जाए। उदाहरण के लिए यदि छात्र के ग्रेड निम्न स्तरीय हैं तो परामर्शदाता को सबसे पहले उसके स्वास्थ्य, पारिवारिक पृष्ठभूमि पर विचार करना चाहिए और उसके अन्य कारकों जैसे परीक्षण क्षमताओं, प्रेरण, विद्यालय के प्रति सोच आदि को ध्यान में लेना चाहिए, जिनसे उसके ग्रेड के कम होने में योगदान हुआ है।
- **सेवार्थी के व्यवहार में योगदान देने वाली विशेष दशाओं और परिस्थितियों को आकलन में उचित रूप से विचार में लिया जाना चाहिए-** आम तौर पर देखा गया है कि एक विशेष प्रकार के व्यवहार की आवृत्ति को सेवार्थी के व्यवहार के आकलन में महत्वपूर्ण माना जाता है, परन्तु यह कुछ परिस्थितियों में सत्य नहीं है। उदाहरण के लिए जब एक अत्यंत प्रेरित छात्र कक्षा में अनियमित रूप से व्यवहार करता है तो अध्यापक इसे पढ़ाई में दिलचस्पी की कमी मान लेते हैं। संभवतः छात्र इसलिए अनियमित कार्य करने लगा है कि वह किसी प्रतियोगी परीक्षा की तैयारी के लिए अधिक समय दे रहा है, जिसके लिए विद्यालय के समय के दौरान ही कोचिंग परीक्षा में भाग लेता है। इस परिस्थिति में मूल्यांकन के दौरान उन विशेष परिस्थितियों को अवश्य विचार में लेना चाहिए जिनसे इस समस्या में योगदान दिया गया है।
- **किसी मूल्यांकन में व्यवहार के तीन प्रमुख पक्ष : क्षमता, प्रेरणा और अभिव्यक्ति के नियंत्रण को पृथक-रूप से तथा एक दूसरे से सम्बन्धित रूप से विचार में लेना चाहिए-** सेवार्थी की समस्या इन

विशेषताओं में से किसी एक या इनके संयोजन का परिणाम हो सकती है। उदाहरण के लिए, एक छात्र अपनी अल्प बौद्धिक क्षमता के कारण अच्छा निष्पादन नहीं करता, दूसरे छात्र में क्षमता तो है, किन्तु वह अल्प प्रेरणा के कारण अच्छा निष्पादन नहीं करता तथा एक अन्य छात्र में क्षमता और प्रेरणा दोनों होने पर भी वह अच्छा निष्पादन नहीं कर पाता क्योंकि उसमें भावनात्मक नियंत्रण की कमी है। इन तीनों पक्षों पर ध्यान केन्द्रित करना महत्वपूर्ण है, जो समस्या में योगदान देते हैं।

- **आकलन में सेवार्थी के व्यवहार की बारीकियों को स्पष्ट करने पर विचार किया जाना चाहिए-** परामर्शदाता को उस व्यवहार के प्रति सचेत रहना चाहिए जो अमौखिक संकेतों के माध्यम से अवलोकन योग्य है। इसके अलावा कई बार सेवार्थी को परामर्शदाता से संप्रेषण करने में कठिनाई होती है। अमौखिक संकेतों जैसे चेहरे की अभिव्यक्ति और हाव भाव जैसे घबराहट में हाथों का हिलना या आंखों की पलकों का फड़फड़ाना और साथ ही मौखिक संकेत जैसे आवाज का उतार चढ़ाव, बोलने में हिचक और प्रश्नों या अन्य उद्दीपनों के अजीब से उत्तर देने से व्यक्ति के बारे में एक पूर्ण छाप बन जाती है। इस व्यवहार को सेवार्थी की फाइल में दर्ज करने से समग्र मूल्यांकन के लिए औपचारिक आकलनों के दर्ज किए गए आंकड़ों में एक मूल्यवान पूरक मिलता है।
- **सेवार्थियों के सांस्कृतिक और सामाजिक संदर्भ को आकलन में विचार में लिया जाना चाहिए-** एक आकलन विभिन्न सामाजिक संदर्भों में रहने वाले या विभिन्न संस्कृतियों से आने वाले सेवार्थियों के लिए अलग अलग महत्व का हो सकता है। उस संस्कृति को विचार में लेने में असफल रहने से, जिसमें व्यक्ति कार्य करता है, आकलन अपर्याप्त और उसके व्यवहार को समझाने में अशुद्ध हो सकता है। उदाहरण के लिए, आम तौर पर एक निष्क्रिय, आश्रित और सहमति देने योग्य व्यक्ति एक ऐसे सांस्कृतिक संदर्भ में कठिनाइयों के प्रति समायोजन हेतु संवेदनशील हो सकता है जहां स्वायत्तता, आत्म निर्भरता, स्वीकारात्मक और प्रतिस्पर्धात्मक होने का महत्व है। इसके विपरीत एक स्वतंत्र और उच्च प्रतिस्पर्धात्मक व्यक्ति एक ऐसी उप संस्कृति में मनोवैज्ञानिक रूप से आरामदेय और भरा पूरा महसूस कर सकता है जहां स्वीकारात्मक होने का महत्व है, किन्तु उसे एक ऐसे समाज में अलग थलग और अपनाने में कमी का अनुभव हो सकता है जहां व्यक्ति की जरूरतों को महत्व नहीं दिया जाता और समूह की इच्छाओं और कल्याण को वरीयता दी

जाती है और जिसमें एक निष्क्रिय और शांत स्वभाव का व्यक्ति अच्छी तरह रह सकता है।

#### 1.4.2 आकलन निरंतर होना चाहिए

परामर्श में आकलन को केवल एक बार की जाने वाली क्रियाकलाप के रूप में नहीं बल्कि परामर्श के दौरान एक निरंतर प्रक्रिया के रूप में लिया जाना चाहिए। सरोकार तथा सेवार्थी की विशेषताएं स्थिर नहीं होती हैं। निरंतर आकलन से परामर्शदाता उन नई और तात्कालिक जरूरतों से अवगत हो सकता है जो आरंभिक आकलन के बाद उत्पन्न होती है, निरन्तर आकलन से सेवार्थी की आरंभिक दौर में प्रस्तुत की गई समस्याओं और उसकी वर्तमान कार्यशैली के बीच तुलना की जा सकती है। निरन्तर आकलन के सिद्धांत निम्नानुसार हैं :

- *मानव व्यवहारों के गतिशील प्रकार को ध्यान में रखते हुए मनोवैज्ञानिक आकलनों को विचार में लिया जाना चाहिए*

व्यक्ति को समझने के लिए उसके आकलन में उसकी विशेषताएं, क्षमताएं, जरूरतें, लक्ष्य और व्यवहार करने के तरीके शामिल हैं। आकलन करते समय आपको मनुष्य के आकलन, उसके व्यवहारों , विशेषताओं, जरूरतों, लक्ष्यों में होने वाले बदलाव को ध्यान में रखना चाहिए और यह भी ध्यान रखना चाहिए कि ये स्थिर नहीं होते हैं। अतः विभिन्न परिस्थितियों में किए गए आकलन और आकलन तकनीकों की विविधता के उपयोग द्वारा आकलित आंकड़ों की शुद्धता सुनिश्चित की जा सकती है।

- *एक व्यक्ति की संकल्पना का निर्माण निरंतर होना चाहिए*

जब आप एक सेवार्थी से एक परामर्शदाता के रूप में पहली बार मिलते हैं तो आप यह जानना शुरू करते हैं कि व्यक्ति को क्या पसंद है। जैसे जैसे परामर्श आगे चलता है, व्यक्ति के बारे में आपकी आरंभिक संकल्पना निर्माण बदल सकती है या इसमें अनिश्चितता बनी रह सकती है। यह महत्वपूर्ण है कि परामर्शदाता व्यक्ति का संकल्पना निर्माण में सूचना का अधिक से अधिक संग्रह करे और बातचीत होने के बाद अधिक परिष्करण लाए।

- *मूल्यांकन को निरंतर जारी रखने पर विचार करना चाहिए और इसे अलग अलग घटनाओं के रूप में नहीं होना चाहिए*

कई बार आपको सेवार्थी के बारे में कुछ चौंका देने वाले कारकों का पता लग सकता है या कोई ऐसी घटना सामने आ सकती है। उदाहरण के लिए, यदि एक व्यक्ति शिकायत करता है कि उसे समायोजन में समस्या है तो परामर्शदाता के पास यह जानकारी भी है कि जब उसकी उम्र 12 साल की थी तब उसके पिता की मौत हो गई थी। यह जानकारी केवल तभी सार्थक है यदि सेवार्थी पिता की मौत के पहले भली भांति समायोजित था किन्तु उनकी मौत के बाद लगातार समायोजन में कठिनाई महसूस करता। यदि एक घटना के प्रभाव को लंबी समयावधि तक निरंतर रूप से देखा जाता है केवल तभी इसे एक उल्लेखनीय कारक माना जा सकता है।

- *जहां तक संभव हो आकलन अनुदैर्घ्य (Longitudinal) आंकड़ों पर आधारित होना चाहिए*

व्यक्ति के व्यवहार को समझना बेहतर और अधिक सार्थक तभी हो सकता है जब केवल वर्तमान जानकारी पर निर्भर रहने के स्थान पर लंबी समयावधि के आंकड़े जमा किए जाएं। उदाहरण के लिए एक छात्र की समस्या अचानक एक अध्यापक विशेष के साथ व्याक्तित्व में टकराव के कारण पैदा होती है। परामर्शदाता की व्याख्या यह है कि यह समस्या अध्यापक द्वारा गलत व्यवहार का परिणाम है जो सत्य नहीं हो सकती। यदि पिछले समय में छात्र द्वारा अन्य अध्यापकों के साथ वार्तालाप आदि में समान प्रकार की समस्या दर्शाई गई है तो यह निष्कर्ष नहीं निकाला जा सकता कि अध्यापक द्वारा गलत व्यवहार से यह समस्या उत्पन्न हुई है, बल्कि यह सेवार्थी की कुछ लक्षणों का परिणाम है जिन्हें जांचा जाना चाहिए और जिनका निराकरण किया जाना चाहिए। अनुदैर्घ्य आंकड़े खास तौर पर असमायोजन व्यवहारों की समस्याओं के निदान के लिए उपयोगी होते हैं।

#### 1.4.3 आकलन संतुलित होना चाहिए

- *आकलन इस प्रकार से संतुलित होना चाहिए कि यह व्यक्तिगत और मानक संबंधी सूचना प्रदान कर सके*

आकलन में मानक संबंधी आंकड़ों और वैयक्तिक आंकड़ों का उपयोग किया जाता है। यह प्रयोजन और स्थिति है जो यह तय करते हैं कि किस प्रकार के आकलन आंकड़ों की जरूरत है। उदाहरण के लिए एक कक्षा कक्ष में यदि एक बच्चे / छात्र का आकलन परामर्श के लिए किया जा रहा है, तो वैयक्तिक



आंकड़े जमा किए जाते हैं, जबकि दूसरी ओर यदि छात्र का आकलन कक्षा में स्थान प्रदान करने के लिए किया जा रहा है तो यह एक मानक संबंधी या समूह आकलन है, जहां उसका आकलन अपनी कक्षा के अन्य छात्रों की तुलना में किया जा रहा है। इसका एक अन्य उदाहरण यह है कि जब हमें अनेक प्रत्याशियों में से एक को एक विशेष पद के लिए चुनना है और एक विशेष समूह में उसकी स्थिति जानने की प्रयास करना है तो मानक संबंधी आकलन का उपयोग किया जा रहा है। जबकि जब हम यह निर्णय लेने के लिए छात्र की सापेक्ष शक्ति जानने का प्रयास करते हैं कि उसे कौन सा पाठ्यक्रम अपनाना चाहिए तो वैयक्तिक आकलन की जरूरत होती है। ऐसी परिस्थितियां हैं जहां मानक संबंधी आकलन की जरूरत होती है और ऐसी भी परिस्थितियां हैं जहां वैयक्तिक आकलन को प्राथमिकता दी जाती है और अनेक परिस्थितियों में दोनों प्रकार के आकलन उपयोग किए जाते हैं। इन दोनों प्रकार की विधियों में कोई भी दूसरी विधि से बेहतर नहीं है। ये आम तौर पर एक दूसरे की पूरक हैं तथा दोनों पर संतुलित बल देने से जांचे जा रहे व्यक्ति को संभवतः पूरी तरह से समझा जा सकता है।

#### 1.4.4 आकलन शुद्ध होना चाहिए

- *आकलन जहां तक संभव हो शुद्ध होना चाहिए*

आकलन को शुद्ध बनाने के लिए यह अनिवार्य है कि आकलन युक्ति का उपयोग शुद्धतापूर्वक किया जाए और परामर्शदाता के पास आंकड़ों की व्याख्या का कौशल है। आकलन युक्ति की शुद्धता इसकी विश्वसनीयता और वैधता पर निर्भर करती है। विश्वसनीय आकलन तकनीकी भरोसेमंद और समरूप सूचना प्रदान करती हैं। वैध आकलन तकनीकी वांछित विशिष्ट प्रयोजन के लिए सूचना प्रदान करती है।

उदाहरण के लिए जब एक सरोकार या मुद्दे या समस्या के लिए सेवार्थी के उत्तर का आकलन एक विशिष्ट आकलन तकनीक द्वारा किया जाता है और यह अलग अलग समय बिंदुओं पर एक समान है तो इसे विश्वसनीय कहा जाता है। एक परीक्षण के परिणाम को वैध तब माना जाता है जब इसके जरिए जहां तक संभव हो बारीकी से उन व्यवहारगत विशेषताओं को मापा जाता है, जिसके लिए इसे बनाया गया है। अतः वैधता में एकरूपता और विशुद्धता शामिल हैं। ये सभी साधन 100 प्रतिशत शुद्ध नहीं हो सकते हैं। परामर्शदाता को गलतियों की संभावना को ध्यान में रखकर और साथ ही मानकीकृत प्रक्रिया को

अपनाते हुए विश्वसनीय और वैध साधनों के उपयोग से गलतियों को न्यूनतम बनाने का प्रयास करना चाहिए।

- *सेवार्थी के बारे में सूचना का आकलन पूरी तरह और मितव्ययता से करना चाहिए*

एक पूर्ण आकलन के लिए यह अनिवार्य है कि उन सभी व्यक्तियों से सूचना प्राप्त की जानी चाहिए जो सेवार्थी से सम्बन्धित है। जब सेवार्थी के साथ संबंधित सभी व्यक्तियों को आकलन में शामिल किया जाता है तो सूचना न केवल असीमित बल्कि अधिक शुद्ध हो जाती है तथा इसका मूल्यांकन अधिक प्रभावी होता है। उदाहरण के लिए, यदि सेवार्थी के साथ सम्बन्धित एक व्यक्ति जरूरी जानकारी नहीं देता है या इससे अवगत नहीं है तो अन्य लोग यह जानकारी दे सकते हैं। यदि एक विशेष जानकारी सेवार्थी के साथ सम्बन्धित सभी व्यक्तियों द्वारा एक समान रूप से दी जाती है तो यह आकलित आंकड़ों की शुद्धता और भी बढ़ा देती है।

कई बार परामर्शदाता सेवार्थी के बारे में ऐसी अनेक जानकारियां बड़ी मात्रा में जमा कर लेते हैं जो सेवार्थी के मूल्यांकन में इस्तेमाल भी नहीं होती हैं। यह आम तौर पर तब होता है जब परामर्शदाता सेवार्थी की समस्या पर अधिक विचार किए बिना जानकारी जमा कर लेते हैं या फिर बिना यह सोचे कि आखिर वे पहले स्थान पर जानकारी क्यों जमा कर रहे हैं। मूल्यांकित आंकड़ों को मितव्ययता से जमा किया जा सकता है यदि परामर्शदाता सेवार्थी की समस्या के बारे में तार्किक रूप से विचार करें और समस्याओं या परिस्थिति पर केन्द्रित उपयुक्त तकनीक का उपयोग करें। इससे सेवार्थी और परामर्शदाता दोनों के ही समय और प्रयास में बचत हो सकेगी।

- *भावी व्यवहार का पूर्वानुमान हमेशा संभावना के संदर्भ में बताया जाना चाहिए*

मानव व्यवहार बहुत अधिक जटिल और गतिशील है। एक परामर्शदाता के तौर पर आपको यह याद रखना चाहिए कि व्यवहार का कोई भी पूर्वानुमान पूर्णतः और गारंटी पर नहीं हो सकता है। व्यवहार का पूर्वानुमान पूर्णतः के नहीं बल्कि संभावनाओं के संदर्भ में बताया जाना चाहिए। व्यक्ति और परिस्थितियों की जरूरतें बदलती रहती हैं और साथ ही व्यवहार भी बदलते रहते हैं। यह महत्वपूर्ण है कि केवल मनोवैज्ञानिक विशेषताओं के जटिल तरीके से प्रकट होने के रूप में संभावनाओं के संदर्भ में बहुत सावधानी के साथ कोई भविष्यवाणी

की जानी चाहिए और इसमें बदलाव हो सकता है। अतः, मूल्यांकन से पूर्णमा के संदर्भों में पूर्वानुमान लगाने के स्थान पर निष्कर्ष निकालने के लिए केवल उपयोगी अंतर्दृष्टि मिल सकती हैं।

#### 1.4.4 आकलन गोपनीय होना चाहिए

सेवार्थियों को उनकी व्यक्तिगत सूचना की गोपनीयता का आश्वासन दिया जाना चाहिए। जब सेवार्थी को यह आश्वासन दिया जाता है कि यह आकलन गोपनीय है तो चर्चा अधिक खुले और बेबाक तरीके से की जाती है। सेवार्थी को यह आश्वासन आपसी भरोसे और आदर पर आधारित उचित प्रतिष्ठा के निर्माण द्वारा मिलता है तथा मूल्यांकन से पहले सेवार्थी को इसकी गोपनीयता के प्रकार और सीमाओं का स्पष्टीकरण दिया जाता है।

- **आकलन गोपनीय रखा जाना चाहिए**

सेवार्थी को उनकी व्यक्तिगत सूचना की गोपनीयता का आश्वासन देने की जरूरत होती है। जब सेवार्थी को यह आश्वासन दिया जाता है कि यह मूल्यांकन गोपनीय है तो चर्चा अधिक खुले और बेबाक तरीके से की जाती है। सेवार्थी को यह आश्वासन आपसी भरोसे और आदर पर आधारित उचित प्रतिष्ठा के निर्माण द्वारा मिलता है। इसमें शामिल है (क) केवल उपयुक्त वैज्ञानिक तथा व्यावसायिक प्रयोजनों के लिए आकलन के अधीन व्यक्ति के बारे में सूचना का संप्रेषण, (ख) एक सुरक्षित रूप से सेवार्थी के अभिलेखों का भंडारण और संरक्षण, और (ग) केवल सेवार्थी या अन्य विधिवत अधिकृत व्यक्तियों के सामने सूचना का प्रकटन, सिवाय अन्यथा अनुमत व्यक्तियों के।

यदि आकलन के सिद्धांतों का पालन कर्तव्यनिष्ठा के साथ किया जाता है तो इससे आकलन शुद्ध और मूल्यांकन प्रभावी बनने की संभावना बढ़ जाती है।

आत्म-निरीक्षण अभ्यास-2		
बताएं कि क्या ये वक्तव्य सही हैं या गलत		
	सही	गलत
1. आकलन निरंतर होना चाहिए और इसे एक व्यक्ति के जीवन की एक घटना पर आधारित नहीं होना चाहिए।	( )	( )
2. आकलन तकनीकों का उपयोग करते हुए भावी व्यवहार का पूर्वानुमान हमेशा सत्य होता है।	( )	( )
3. सामाजिक और सांस्कृतिक घटक आकलन में एक महत्वहीन भूमिका निभाते हैं।	( )	( )

4.	मानव व्यवहार गतिशील है इसलिए पूर्वानुमान हमेशा संभावना के संदर्भ में बताया जाना चाहिए।	( )	( )
5.	अनुदैर्घ्य आकलन से आकलन के लिए अधिक अंतर्दृष्टि मिलती है	( )	( )

## 1.5 आकलन की प्रक्रिया

इस इकाई में हमने आकलन प्रक्रिया पर चर्चा की है जो व्यवस्थित और योजनाबद्ध है। अब आप आकलन प्रक्रिया में शामिल विभिन्न चरणों का अध्ययन करेंगे। प्रक्रिया के चरण चित्र 1.1 में चरण 1 पर आरंभ (लक्ष्य निर्धारण) करते हुए दर्शाए गए हैं।

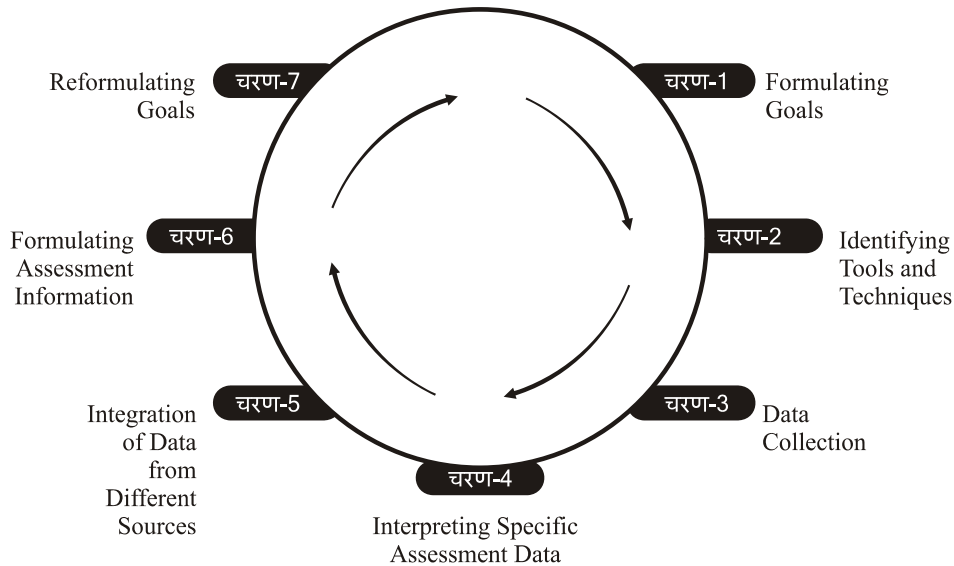


Fig. 1.1 : Steps in the Process of Assessment

### 1.5.1 लक्ष्य निर्धारण

आकलन प्रक्रिया में प्रथम अनिवार्य चरण परामर्श के लिए लक्ष्यों को परिभाषित करना है। जब लक्ष्य स्पष्ट रूप से बताए जाते हैं और संगत होते हैं, तो ये परामर्शदाता को यह निर्धारण में सहायता व मार्गदर्शन देते हैं कि किस प्रकार के आकलन आंकड़ों का संग्रह किया जाना है, इन आंकड़ों की जांच में इन मुद्दों को विचार में लिया जाना है और उनकी रिपोर्ट में इनकी प्राप्तियों के कौन से निहितार्थों पर बल दिया जाना है। एक विशिष्ट लक्ष्य की अनुपस्थिति में आकलन एक निरर्थक अभ्यास सिद्ध हो सकता है।

## 1.5.2 आकलन हेतु आवश्यक साधनों व तकनीकी की पहचान

जब एक बार उन लक्ष्यों को उचित रूप से बता दिया जाता है जिनके लिए आकलन किया जाना है तो यह महत्वपूर्ण है कि आकलन की तकनीकी को इस प्रकार चुना जाए कि इनमें प्रत्येक वांछित आयाम पर जानकारी मिल सके। ये सूचना के अनेक स्रोत हैं, जिनके लिए विविध प्रकार की सूचना के संग्रह के लिये अलग अलग साधन प्रयोग में लाये जा सकते हैं।

उदाहरण के लिए, औपचारिक मनोवैज्ञानिक परीक्षण के आंकड़े, साक्षात्कारों के आधार पर जमा किए गए आंकड़े, अवलोकन रिकॉर्डिंग, व्यक्ति के पिछले जीवन इतिहास के बारे में आंकड़े, वर्तमान विशेषताओं, चिकित्सा रिकॉर्ड के माध्यम से जमा की गई सूचना, विद्यालय के रिकॉर्ड और पूर्व आकलनों की लिखित रिपोर्ट, यदि कोई हो के रूप में हो सकते हैं।

उपरोक्त उल्लिखित आकलन तकनीकों को अगले मॉड्यूलों में समझाया गया है।

## 1.5.3 आंकड़ों का संग्रह

लक्ष्य के निर्धारण और संगत साधनों तथा तकनीकों की पहचान करने के बाद अब अगला चरण आंकड़ों का संग्रह करना है। संग्रह किए गए आंकड़ों में मनोवैज्ञानिक परीक्षणों के परिणाम, साक्षात्कार का रिकॉर्ड या चिकित्सा रिपोर्ट आदि हो सकते हैं।

## 1.5.4 विशिष्ट आकलन आंकड़ों की व्याख्या

पर्याप्त संगत आंकड़ों का संग्रह करने के बाद आकलन की प्रक्रिया मूल्यांकन के चरण के साथ जारी रहेगी जिसमें इन आंकड़ों की व्याख्या की जाती है। आकलन आंकड़ों की व्याख्या में निष्कर्ष निकालना और सेवार्थी की मनोवैज्ञानिक विशेषताओं के बारे में एक छवि बनाना शामिल है। एक शुद्ध और पर्याप्त रूप से केन्द्रित व्याख्याओं को बनाने में सक्षम होने के लिए मनोवैज्ञानिक कार्यशैली का एक संक्षिप्त विवरण होना चाहिए जिसे विविध स्रोतों से निष्कर्षों के निर्धारण तथा आंकड़ों के समेकन में इस्तेमाल किया जा सके।

## 1.5.5 विभिन्न स्रोतों से आंकड़ों का समेकन

अनेक स्रोतों से प्राप्त आंकड़े कई बार अलग अलग हो सकते हैं। इसकी बेहतर समझ के लिए आंकड़ों के समेकन की जरूरत होती है। उदाहरण के लिए यदि एक छात्र,

जिसे कक्षा के निष्पादन में निचले ग्रेड मिले हैं, इससे छात्र की सीमित क्षमता का संकेत मिलता है। परंतु मनोवैज्ञानिक परीक्षण के निष्पादन से उसकी पर्याप्त क्षमता का संकेत मिलता है। इससे परामर्शदाता को उपलब्धि पर प्रभाव डालने वाले सामाजिक मनोवैज्ञानिक कारकों की संभावना का निष्कर्ष निकालने का आधार मिलता है।

### 1.5.6 आकलन सूचना निर्धारण

आकलन की प्रक्रिया से मनोवैज्ञानिक विशेषताओं के विषय में सूचना की उपयोगिता और निष्कर्ष तथा सिफारिशें प्रदान करने के लिए व्यवहारगत रुझान मिलते हैं। अब व्याख्याओं को विभिन्न निर्णयों के लिए उनके निहितार्थों में रूपांतरित किया जाता है। इससे परामर्शदाता को वर्गीकरण, चयन, नियोजन, निदान और हस्तक्षेपों के बारे में निर्णय लेने की सुविधा मिलती है। इस परिणामी चरण में, जबकि, यह ध्यान में अवश्य रखा जाना चाहिए कि आकलन के आंकड़े और अलग अलग परिस्थितियों में रहने वाले भिन्न प्रकार के लोगों के लिए इसकी व्याख्या के निहितार्थ भिन्न होंगे। इस विषय में सबसे अधिक महत्वपूर्ण इस्तेमाल किए गए साधनों, परीक्षण के परिणामों के आकलन में प्रयुक्त मानदण्डों के कारण झुकाव के संभावित स्रोत, सांस्कृतिक पृष्ठभूमि तथा मूल्यांकन में लिए गए व्यक्ति के सामाजिक संदर्भ होते हैं। उत्तम आकलन निर्णय इन विचारों की मान्यता पर निर्भर करते हैं।

### 1.5.7 लक्ष्यों का पुनःनिर्धारण

यदि मूल्यांकन के समय यह पाया जाता है कि परामर्श पाने वाले व्यक्ति के लिए तय किए गए लक्ष्य प्राप्त नहीं हो पाये हैं या आंशिक रूप से प्राप्त हुए हैं तो परामर्शदाता के लिए महत्वपूर्ण हो जाता है कि वह नई सूचना के प्रकाश में इनका पुनः निर्धारण करें। लक्ष्यों के पुनः निर्धारण में परामर्शदाता को अपने आकलन में उन कारकों के प्रति बहुत अधिक सावधान होने की जरूरत है जिनसे लक्ष्यों को पाने में योगदान मिलने या बाधा आने की संभावना है।

उपरोक्त उल्लिखित सभी चरण आकलन की दी गई परिस्थिति में मौजूद नहीं भी हो सकते हैं। यह अनिवार्य नहीं है कि इन्हें एक क्रम में अपनाया जाए। ये न तो एक दूसरे से स्पष्ट तौर पर अलग किए जा सकते हैं और न ही इन्हें आगे ले जाया जा सकता है और ही एक दूसरे के संदर्भ के बिना पूरा किया जा सकता है।

## क्रियाकलाप 1

एक अध्यापक के रूप में उपरोक्त चरणों की तुलना उन चरणों के साथ करें जो वर्तमान में आप एक उपलब्धि के परीक्षण की योजना बनाने या अपने छात्रों के लिए अन्य किसी आकलन कार्यक्रम में अपनाते हैं। उपरोक्त में से कौन से चरण आपके विचार से उपेक्षित किए जा रहे हैं और इन्हें आपकी आकलन प्रक्रिया में शामिल किया जाना चाहिए?

### 1.6 सारांश

जबकि शब्द मूल्यांकन और मूल-निरूपण कई बार एक दूसरे के अर्थ में इस्तेमाल किए जाते हैं, इस इकाई में इनके बीच अंतरों पर स्पष्टता प्रदान की गई है तथा मापन और मूल्यांकन जैसी अन्य संबंधित संकल्पनाओं में से कुछ का वर्णन किया गया है। इस इकाई में आपने मार्गदर्शन और परामर्श में आकलन व मूल्यांकन के अर्थ, प्रयोजन और सिद्धांतों के बारे में ज्ञान प्राप्त किया है।

आकलन का प्रयोजन छात्रों की समस्याओं का निदान करना, शैक्षिक और कैरियर आयोजना में सहायता प्रदान करना, भावी निष्पादन के पूर्वानुमान तथा परामर्श के परिणाम का मूल्यांकन करना है।

आकलन के सिद्धांतों से आकलन व मूल्यांकन प्रक्रियाओं के सिद्धांत तथा अभ्यास के बारे में मूल्यवान अंतर्दृष्टि मिलती है।

अंत में इस इकाई में आकलन व मूल्यांकन की प्रक्रिया में शामिल चरणों का भी वर्णन किया गया है।

---

### आत्म-मूल्यांकन अभ्यास

1. आकलन व मूल्यांकन पदों की तुलना करें।
  2. आकलन व मूल्यांकन के प्रयोजन समझाएं।
  3. उदाहरण सहित आकलन के सिद्धांतों का वर्णन करें।
  4. आकलन प्रक्रिया के सात चरणों पर चर्चा करें। इसमें एक चरण किस प्रकार अगले चरण हेतु सुविधा प्रदान हुए और उसकी ओर जाता है।
-

## आत्म-मूल्यांकन अभ्यासों के लिए उत्तर बिंदु

1. निम्नलिखित का वर्णन करें
  - आकलन एक ऐसी प्रक्रिया है जिसमें औपचारिक या अनौपचारिक साधनों के माध्यम से व्यक्ति के बारे में सूचना संग्रह की जाती है।
  - मूल्यांकन एक ऐसी प्रक्रिया है जिसमें आकलन के माध्यम से संग्रह की गई सूचना को अर्थ दिया जाता है।
2. निम्नलिखित का वर्णन करें
  - एक छात्र की समस्या का निदान करना।
  - शिक्षा और कैरियर की आयोजना में सहायता देना।
  - भावी निष्पादन का पूर्वानुमान लगाना।
  - परामर्श की प्रक्रिया का मूल्य निर्धारण करना।
3. निम्नलिखित का वर्णन करें
  - एक व्यक्ति के बारे में पूरी समझ प्राप्त करना।
  - मानव व्यवहार के गतिशील स्वभाव को विचार में लेना और विभिन्न परिस्थितियों में, विभिन्न आकलन तकनीकी के उपयोग द्वारा कई बार उसका आकलन करना।
  - प्रस्तुत की गई समस्या पर निर्भर करते हुए आकलन उपायों और प्रक्रियाओं पर निर्णय सावधानीपूर्वक लिया जाना चाहिए।
  - उन विशेष स्थितियों और परिस्थितियों को विचार में लेना जिनसे सेवार्थी के व्यवहार पर प्रभाव पड़ता है।
  - सेवार्थी का एक समग्र चित्र प्रदान करना।
  - जैसे जैसे अधिक जानकारी मिलती है और बातचीत होती है, इससे सेवार्थी का संकल्पना निर्माण निरंतर होना चाहिए।
  - आकलन निरंतर होना चाहिए और घटनाओं पर नहीं।
  - इसमें वैयक्तिक और मानक संबंधी दोनों सूचनाओं का उपयोग होना चाहिए।
  - यह अधिकतम संभव सीमा तक शुद्ध होना चाहिए।
  - व्यवहार के तीन पक्षों क्षमता, प्रेरणा और भावनात्मक नियंत्रण को उचित महत्व दिया जाना चाहिए :



- सेवार्थी के व्यवहार में अमौखिक संकेतों जैसी सूक्ष्म बातों को विचार में लेना।
- जहां भी आवश्यक हो, अनुदैर्घ्य आंकड़ों का उपयोग करना।
- सेवार्थी के व्यवहार में सांस्कृतिक और सामाजिक संदर्भ को विचार में लेना।
- मानव व्यवहार का मूल्यांकन पूर्णता के रूप में न करते हुए संभावना के रूप में करना।
- सेवार्थी को प्रतिक्रिया प्रदान की जाए।
- इसे गोपनीय रखा जाए।

4. निम्नलिखित बिंदु का वर्णन करें

- (i) लक्ष्य निर्धारण
- (ii) आकलन करने के साधन और तकनीकी की पहचान
- (iii) आंकड़ों का संग्रह
- (iv) विशिष्ट आकलन आंकड़ों की व्याख्या
- (v) विभिन्न स्रोतों से आंकड़ों का समेकन
- (vi) सूचना निर्धारण
- (vii) लक्ष्यों का पुनर्निर्धारण

## आत्म-निरीक्षण अभ्यासों के लिए उत्तर बिंदु

### आत्म-निरीक्षण अभ्यास-1

1. (iv)
2. (iii)
3. (ii)
4. (i)

### आत्म-निरीक्षण अभ्यास-2

1. सही
2. गलत
3. गलत
4. सही

## 5. सही

### संदर्भ पुस्तक

शर्टजर, बी. एंड लिंडेन, जे. डी. 1979. फंडामेंटल्स ऑफ इंडिविजुअल एपरेसल : एसेसमेंट टेक्नीक्स फॉर काउंसलर्स. हावटन मिफिलन, बोस्टन।

### पठनीय पुस्तकें

एनास्टेसी, ए. 2003. साइकोलॉजिकल टेस्टिंग (5<sup>th</sup> एडि.). मैकमिलन, न्यूयॉर्क।

ब्लैक, पी. एंड विलियम, डी. 1998. एसेसमेंट ऑफ क्लासरूम लर्निंग. एसेसमेंट इन एजुकेशन: प्रिंसिपल्स, पॉलिसी एंड प्रैक्टिस, 5(1), 7-74।

हरसन, एम. 2004. कॉम्प्रीहेंसिव हैंडबुक ऑफ साइकोलॉजिकल एसेसमेंट. जॉन विले एंड सन्स, न्यूयॉर्क।

हुड ए., बी. एंड जॉनसन, आर. डब्ल्यू. 1997. एसेसमेंट इन काउंसलिंग (2<sup>nd</sup> एडि.). अमेरिकन काउंसलिंग एसोसिएशन, अलेक्जेंड्रिया, वीए।

रॉवट्री डी. 1988. एसेसिंग स्टूडेंट्स : हाव शेल वी नो देम? निकोल्स पब्लिशिंग कंपनी, न्यूयॉर्क।

सेटर्ली, डी. 1985. एसेसमेंट इन स्कूल्स. बेसिल ब्लैकवेल लि., ऑक्सफोर्ड।

सिंह, ए. के. 1998. टेस्ट्स, मेजरमेंट एंड रिसर्च मैथड्स इन बिहेवियरल साइंसेज. भारती भवन पब्लिकेशन, पटना।

सिंह, पी. 2005. हैंडबुक ऑफ मेजरमेंट एंड इवैल्यूएशन. दयबा हाउस बुकसेलर्स एंड पब्लिशर्स, नई दिल्ली।

टोरेंस, एच. एंड प्रयोर, जे 1998. इन्वेस्टीगेटिंग फॉर्मेटिव एसेसमेंट. ओपन यूनिवर्सिटी प्रेस, बकिंगहम, फ़िलाडेल्फ़िया।

## मनोवैज्ञानिक परीक्षणों का प्रयोग

- 2.0 परिचय
- 2.1 उद्देश्य
- 2.2 मनोवैज्ञानिक परीक्षण
- 2.3 मनोवैज्ञानिक परीक्षण के प्रकार
  - 2.3.1 व्यक्तिगत और समूह परीक्षण
  - 2.3.2 मौखिक, गैर मौखिक और निष्पादन परीक्षण
- 2.4 मनोवैज्ञानिक परीक्षणों का उपयोग
  - 2.4.1 परामर्शदाता द्वारा आंकड़ों का उपयोग
  - 2.4.2 अध्यापक द्वारा आंकड़ों का उपयोग
  - 2.4.3 प्रशासक द्वारा आंकड़ों का उपयोग
- 2.5 मनोवैज्ञानिक परीक्षण के आवश्यक अभिलक्षण
  - 2.5.1 वस्तुनिष्ठता
  - 2.5.2 विश्वसनीयता
  - 2.5.3 वैधता
  - 2.5.4 मानक
- 2.6 एक प्रभावी परामर्शदाता बनने के लिए आवश्यक परीक्षण कौशल
- 2.7 मनोवैज्ञानिक परीक्षण में समस्या और मुद्दे
- 2.8 मनोवैज्ञानिक परीक्षण के उपयोग में सावधानियां
- 2.9 सारांश
  - आत्म-मूल्यांकन अभ्यास
  - आत्म-मूल्यांकन अभ्यासों के लिए उत्तर बिंदु
  - आत्म-निरीक्षण अभ्यासों के लिए उत्तर बिंदु
  - संदर्भ पुस्तक
  - पठनीय पुस्तकें

## 2.0 परिचय

पूर्व इकाई में, आपने परामर्श में आकलन और मूल्यांकन के आशय और उपयोगों के बारे में पढ़ा है। अब तक आपको ज्ञात है कि आकलन का उद्देश्य परामर्शदाता को सेवार्थी अथवा किसी व्यक्ति की समझ विकसित करने में मदद करना होता है। मनोवैज्ञानिक आकलन की तकनीकी और प्रक्रियाएं किसी व्यक्ति की समझ तक पहुंचने के माध्यम का कार्य करती हैं। अतः परामर्शदाता को आकलन के प्रमुख उपकरणों और तकनीकों के साथ ही इसकी जानकारी होनी चाहिए कि इन्हें किस प्रयोजन के लिए उपयोग में लाया जाना है और इनके द्वारा प्राप्त सूचना को किसी व्यक्ति को समझने में किस प्रकार प्रयोग किया जा सकता है। मनोवैज्ञानिक परीक्षण आकलन का एक तरीका है।

आपने पूर्व इकाई में यह भी पढ़ा है कि किसी उपकरण का चुनाव, चाहे वह परिमाणात्मक हो अथवा गुणात्मक, इस बात पर निर्भर करता है कि परामर्शदाता किस प्रकार की सूचना में रुचि लेता है। अधिकांश मामलों में, समग्र आकलन और मूल्यांकन के लिए दोनों अपेक्षित होते हैं।

इस इकाई में, आप मनोवैज्ञानिक परीक्षण के बारे में पढ़ेंगे जो परिमाणात्मक आकलन के उपकरण हैं। इस इकाई में मनोवैज्ञानिक परीक्षण की प्रकृति, उपयोग और आवश्यक विशेषताओं की समझ, एवम् प्रशासन में आवश्यक कौशलों, परीक्षण परिणामों के अंक निर्धारण, व्याख्या और संप्रेषण की समझ का निर्माण होगा। आप परीक्षण से संबंधित समस्याओं व मुद्दों से भी अवगत होंगे ताकि आप अपने सेवार्थी / शिक्षार्थी के साथ इनका सूचित चयन और विवेकपूर्ण उपयोग करें।

## 2.1 उद्देश्य

इस इकाई की समाप्ति पर, आप अग्रलिखित में सक्षम होंगे :

- मार्गदर्शन और परामर्श में मनोवैज्ञानिक परीक्षणों का आशय और उपयोग का वर्णन करना;
- विभिन्न प्रकार के मनोवैज्ञानिक परीक्षणों में अंतर करना;
- मनोवैज्ञानिक परीक्षणों की आवश्यक विशेषताएं स्पष्ट करना;
- मनोवैज्ञानिक परीक्षणों में समस्याओं और मुद्दों को समझना;
- परीक्षणों के चयन, प्रशासन, अंक निर्धारण और प्रभावी आकलन एवं मूल्यांकन के लिए व्याख्या हेतु आवश्यक कौशल की जानकारी का उपयोग करना ।

## 2.2 मनोवैज्ञानिक परीक्षण

मनोवैज्ञानिक परीक्षण व्यक्ति की विशेषताओं जैसे उनकी क्षमताओं, मनोवृत्तियों, प्रेरणाओं, रुचियों, आवश्यकताओं और मूल्यों आदि के आकलन के लिए बनाए जाते हैं। मनोवैज्ञानिक परीक्षणों को किसी व्यक्ति के व्यवहार के नमूने, जो कि मानक स्थितियों व नियत नियमों के तहत लिये गये हों तथा जिन पर निश्चित नियमों के तहत संख्यायें अंकित की गयी हों, के रूप में परिभाषित किया जाता है।

किसी मानकीकृत परीक्षण में, व्यक्ति के अंकों की तुलना देश में समान आयु वर्ग अथवा ग्रेड स्तर के किसी व्यक्ति के नमूनों के प्रदर्शन के आधार पर उस मानदण्ड अथवा मानक के साथ की जाती है, जब यह पहली बार विकसित किया गया था। अच्छा मानकीकृत परीक्षण वर्षों के शोध का परिणाम होता है। परीक्षण के कई रूप हो सकते हैं। आम तौर पर, इनमें सुस्पष्ट सही उत्तरों वाली प्रश्न श्रृंखला होती है जैसा बुद्धि अथवा उपलब्धि के परीक्षण के मामले में होता है जबकि अन्य में, जैसे व्यक्तिगत प्रविष्टियों में, सही अथवा गलत उत्तर नहीं होते बल्कि इन्हें व्यक्ति की मनोस्थिति, प्रवृत्ति और प्राथमिकताओं का आकलन करने के लिए बनाया जाता है।

परीक्षण का उपयोग दो या अधिक लक्ष्यों के संबंध में समान व्यक्ति अथवा समान लक्षण के संबंध में दो या अधिक व्यक्तियों की तुलना के लिए भी किया जा सकता है। हालांकि अधिकांश मनोवैज्ञानिक परीक्षणों से सापेक्षिक वस्तुनिष्ठ और मात्रा ज्ञात करने योग्य प्राप्तांक मिलते हैं, जैसे बुद्धि क्षमताओं / रुझानों के परीक्षण। कुछ अन्य परीक्षणों से विवरणात्मक और गुणात्मक व्याख्या मिल सकती है। आप इस मॉड्यूल की इकाई 3 में इनके बारे में जानेंगे।

एक मानकीकृत परीक्षण की अपनी नियमावली होती है जो कि उस परीक्षण के बारे में जैसे कि परीक्षण कैसे विकसित किया गया, परीक्षण की समरूपता, शुद्धता, वस्तुनिष्ठता क्या है, इत्यादि की पूर्ण जानकारी देती है। इन पहलुओं के बारे में आप आगे आने वाले खण्डों में और अधिक जानेंगे। मानकीकृत परीक्षण के अन्तर्गत इसे लागू करने के अनुदेश, अंक देने के तरीके, अंकों की व्याख्या, इसका उपयोग व इसके सम्भावित दुरुपयोग भी सम्मिलित हैं। इस प्रकार परीक्षण नियमावली आपको यह सुनिश्चित करने में मदद देती है कि परीक्षण विशेष आपके कितने फायदे का है।

निम्नलिखित भागों में कुछ परीक्षणों और उस प्रयोजन का वर्णन किया जाएगा जिसके लिए उनका उपयोग किया जाता है।

## 2.3 मनोवैज्ञानिक परीक्षणों के प्रकार

विषय-सामग्री के साथ ही लागू करने की विधि के आधार पर परीक्षणों को विभिन्न श्रेणियों में वर्गीकृत हैं, जिससे उन्हें नियंत्रित किया जाता है। परीक्षण किये जाने वाले व्यवहार के आधार पर मनोवैज्ञानिक परीक्षण अपनी विषय सामग्री में भिन्न होते हैं, उदाहरणार्थ, कुछ परीक्षण क्षमताओं के आकलन हेतु, अन्य प्रेरणा, विशेषताओं आदि के आकलन के लिए बनाए जाते हैं। मनोवैज्ञानिक परीक्षणों को उनके प्रशासन की विधि के आधार पर एकल और समूह परीक्षण में भी वर्गीकृत किया जाता है।

### 2.3.1 व्यक्तिगत और समूह परीक्षण

एकल परीक्षण एक समय में एक व्यक्ति के लिए किया जाता है। एकल परीक्षण की मुख्य विशेषता यह है कि इससे परीक्षण प्रशासक उपयुक्त सेवार्थी के साथ संबंध स्थापित कर सकता है, व्यक्तिगत ध्यान दे सकता है और सेवार्थी विशिष्ट व्यक्तिगत व्यवहार के कई पहलुओं, कार्यविधियों आदि का प्रेक्षण कर सकता है। जब भी अपेक्षित हो, मदद देने से सेवार्थी की परीक्षण में रुचि बनी रहती है। तथापि, एकल परीक्षणों की प्रमुख सीमा यह है कि इनमें काफी समय लगता है। स्टेनफोर्ड बाइनेट परीक्षण और वेल्शर परीक्षण अर्थात् बच्चों के लिए वेल्शर बुद्धि पैमाना (डब्ल्यूआईएससी) और वेल्शन वयस्क बुद्धि पैमाना (डब्ल्यूएआईएस) ऐसे परीक्षणों के उदाहरण हैं जिन्हें केवल एकल व्यक्तियों के लिए किया जाता है। तथापि, आवश्यकता के आधार पर एकल व्यक्ति पर समूह परीक्षण भी किया जा सकता है।

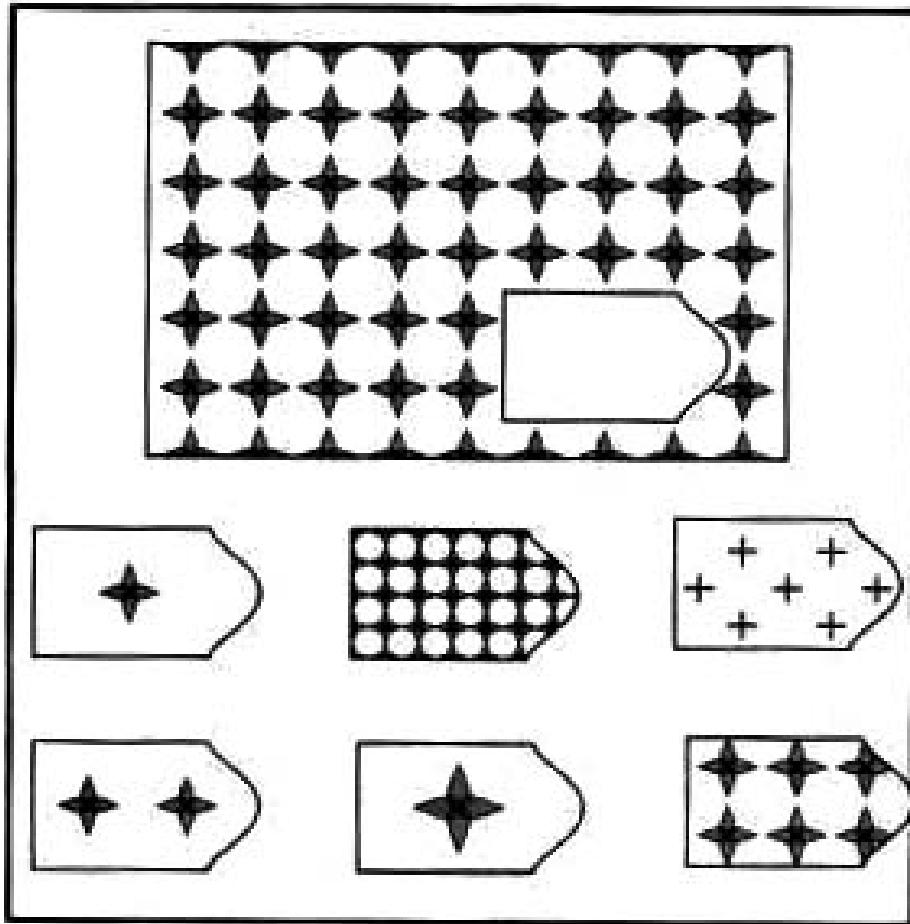
समूह परीक्षण कई व्यक्तियों पर एक साथ किया जा सकता है अर्थात्, उनका अक्सर जनसमूह परीक्षण के लिए उपयोग किया जाता है और इसलिए समय के संदर्भ में किफायती हैं। परीक्षक ऐसी भूमिका निभाता है जो परीक्षण अनुदेश देने और समूह द्वारा समापन बताने तक सीमित है। समूह परीक्षण में आम तौर पर, विनिर्दिष्ट समय-सीमा होती है। समूह परीक्षणों के लिए प्राप्तांक निर्धारण अधिक वस्तुनिष्ठ होता है और कुछ परीक्षणों में कंप्यूटरीकृत प्राप्तांक निर्धारण संभव है। ऐसे कुछ समूह परीक्षण हैं जिन्हें आवश्यकता के आधार पर एकल व्यक्तियों के संबंध में किया जा सकता है।

### 2.3.2 मौखिक, गैर मौखिक और निष्पादन परीक्षण

मौखिक परीक्षण के लिए लिखित शब्दों की समझ की आवश्यकता होती है। मौखिक परीक्षण में ऐसे प्रश्न सम्मिलित होते हैं जिनके उत्तर शब्दों या संख्या में आते हैं। मौखिक परीक्षण के नमूने इस प्रकार के होंगे जैसे किसी पक्षी के कितने पंख होते हैं?

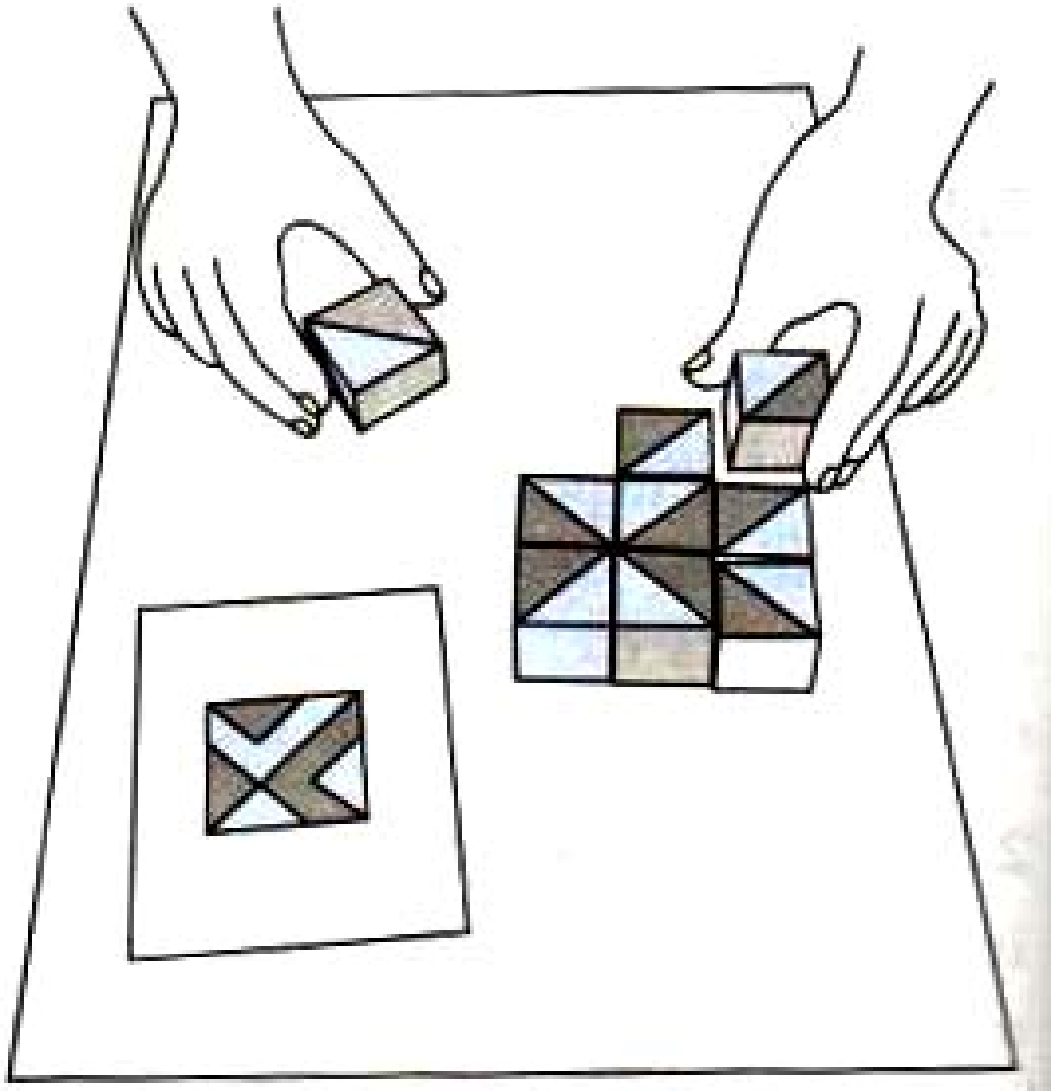
शेर और बाघ किस तरह से समान होते हैं? बलवान से क्या आशय है? यदि दो गंदों का मूल्य 15 रुपए है, एक दर्जन गंदों का मूल्य कितना होगा? ऐसे परीक्षण केवल किसी साक्षर नमूने अथवा आबादी पर ही किए जा सकते हैं।

गैर-मौखिक परीक्षणों में भी पेपर और पेंसिल का प्रयोग किया जाता है किंतु इनमें भाषा नहीं होती। गैर-मौखिक परीक्षणों में नमूने आकार, पैटर्न, डायग्राम और अनुक्रम के रूप में होती हैं। ऐसा एक उदाहरण रावेन प्रगामी मैट्रिक्स (आरपीएम) है। एक अपूर्ण पैटर्न दिया जाता है और शिक्षार्थियों को छह विकल्पों में से सही आकृति बतानी होती है जिससे वह पैटर्न पूरा होता है। आरपीएम का नमूना मद का उदाहरण चित्र 2.1 में दिया गया है।



चित्र 2.1 : रावेन प्रगामी मैट्रिक्स का नमूना

कार्य निष्पादन परीक्षण में कुछ ठोस कार्य होते हैं। यहां परीक्षार्थी प्रश्नों के उत्तर देने की बजाय कुछ कार्य करने के लिए कहा जाता है। कोहस ब्लॉक डिजाइन परीक्षण (चित्र 2.2) के लिए परीक्षार्थी से विभिन्न आकार और रंग के दिए हुए ब्लॉक को दिए गए पैटर्न कार्ड के अनुसार व्यवस्थित करने की अपेक्षा की जाती है।



चित्र 2.2 : कोह ब्लॉक डिजाइन परीक्षण का मद लेने वाला शिक्षार्थी

### परीक्षणों के बारे में सूचना का स्रोत

परामर्शदाता के लिए स्वयं को मनोवैज्ञानिक परीक्षणों में नए घटनाक्रम से अद्यतन रखना महत्वपूर्ण है। उन व्यक्तियों के लिए सूचना के कई स्रोत उपलब्ध हैं जो मनोवैज्ञानिक परीक्षण के प्रयोग में रुचि रखते हैं। ब्यूरोस द्वारा *दी मेंटल मेजरमेंट ईयर बुक्स* ऐसा ही एक स्रोत है जो विशिष्ट परीक्षणों के निर्माण, उपयोग और मान्यकरण के संबंध में बहुत से परीक्षणों के बारे में सूचना मुहैया कराने के साथ-साथ विशेषज्ञों द्वारा महत्वपूर्ण समीक्षा और संदर्भ प्रदान करता है। ब्यूरोज द्वारा संपादित अन्य प्रकाशन *टेस्ट्स इन प्रिन्ट* है जिसमें उपलब्ध परीक्षणों की सूची निहित है। तथापि, इसमें परीक्षणों की समीक्षा नहीं है।



परीक्षणों के प्रकाशकों द्वारा प्रकाशित सूचीपत्र और पुस्तिकाओं में परीक्षणों के संबंध में अतिरिक्त सूचना मिल सकती है। सूची पत्रों के अलावा, सूचना का अन्य स्रोत पत्रिकाएं हैं। जिन पत्रिकाओं में परीक्षणों के बारे में सूचना होती है, वे हैं साइकोलॉजिकल ऑब्स्ट्रैक्ट्स, जर्नल ऑफ कंसल्टिंग साइकोलॉजी, एजुकेशनल एण्ड साइकोलॉजिकल मेजरमेंट, जर्नल ऑफ एसेसमेंट एण्ड एप्रेजल इन कंसल्टिंग, जर्नल ऑफ कैरियर एसेसमेंट, जर्नल ऑफ पर्सनेलिटी एसेसमेंट, जर्नल ऑफ काउंसिलिंग साइकोलॉजी।

### क्रियाकलाप 1

ऐसे स्रोतों / एजेंसियों का पता लगाएं, जो आपके राज्य / देश में मनोवैज्ञानिक परीक्षणों के संबंध में सूचना मुहैया कराती हैं। एक विषय क्षेत्र अर्थात विद्यालय समायोजन अथवा स्व-अवधारणा की पहचान करें और उपलब्ध परीक्षणों की सूची बनाएं।

### आत्म-निरीक्षण अभ्यास-1

बताएं कि क्या ये वक्तव्य सही हैं या गलत

1. मनोवैज्ञानिक परीक्षणों से केवल परिमाणात्मक मापन प्राप्त होते हैं।	सही / गलत
2. समूह परीक्षण एकल व्यक्तियों पर भी किए जा सकते हैं।	सही / गलत
3. मौखिक परीक्षण के लिए चित्रों अथवा निर्देशनों की समझ होनी चाहिए।	सही / गलत
4. कोह का ब्लॉक डिजाइन परीक्षण एक प्रकार का गैर-मौखिक परीक्षण है।	सही / गलत

## 2.4 मनोवैज्ञानिक परीक्षणों का उपयोग

मनोवैज्ञानिक परीक्षणों के विशिष्ट उपयोगों का निम्नलिखित चार प्रयोजनों से संबंध है

- चयन
- वर्गीकरण
- निदान
- पूर्वकथन

- **चयन** : परीक्षणों का उपयोग प्रायः संस्थानों और संगठनों द्वारा किसी पाठ्यक्रम / कार्यक्रम अथवा कार्य के लिए लोगों को चुनने में किया जाता है। इनमें सामान्यतः बौद्धिक क्षमता / योग्यता परीक्षण के साथ-साथ व्यक्तित्व परीक्षण शामिल होता है।

- **वर्गीकरण** : परीक्षणों का उपयोग व्यक्तियों को समूहों अथवा श्रेणियों में वर्गीकृत करने के लिए भी किया जाता है। इसका साधारण उदाहरण अभिवृत्ति परीक्षण के आधार पर शिक्षार्थियों को भिन्न वर्गों में वर्गीकृत करना है। अक्सर प्लेसमेंट को वर्गीकरण मान लिया जाता है जिसका आशय किसी विशेष कार्यक्षेत्र के भीतर व्यक्तियों का विभिन्न कार्य-स्तरों पर आकलन करना है।
- **निदान** : विभिन्न समस्याओं का समाधान प्रदान करने में केवल तभी सहायता दी जा सकती है यदि उपयुक्त निदान कर लिया गया है। परीक्षण हमारी कमियों और समस्याओं के निदान में सहायता करते हैं। उदाहरणार्थ, यदि किसी शिक्षार्थी के बारे में पता चला है कि वह धीमी गति से सीखता / सीखती है, उसे समाधानात्मक सेवाएं दी जा सकती हैं। उस बच्चे के पुनः परीक्षण से इस संबंध में पूर्ण जानकारी मिलेगी कि इस समाधान से उसे कितनी मदद मिली है। इस प्रकार, परीक्षण समाधानात्मक उपायों की प्रभावशीलता के बारे में पूर्ण जानकारी में मददगार हो सकता है।
- **पूर्वकथन** : परीक्षणों से हमें क्षमता, उपलब्धि और अन्य विशेषताओं के आधार पर शिक्षार्थियों के भावी कार्य-निष्पादन अथवा इस बारे में पूर्वकथन करने में मदद मिलती है कि व्यक्ति भविष्य में अपने जीवन में क्या करेगा। पूर्वकथन संकाय / विषयों / क्षेत्र, कैरियर आदि के चयन में उपयोगी होता है। विशेष आवश्यकता वाले बच्चों के मामले में, यह पूर्वकथन नैदानिक परिणामों को भविष्य के पूर्वकथनों को बनाने में भी मदद करता है।

इसके अतिरिक्त, आमतौर पर, मनोवैज्ञानिक परीक्षण परामर्शदाताओं, शिक्षकों, प्रशासकों आदि के लिए उपयोगी सूचना प्रदान कर सकते हैं। ये नीचे दी गई हैं।

#### 2.4.1 परामर्शदाता द्वारा आंकड़ों का उपयोग

कोई परामर्शदाता अग्रलिखित प्रयोजनों के लिए परीक्षण आंकड़ों का उपयोग कर सकता है :

- सेवार्थी को समझने के साथ ही सेवार्थी की स्व-समझ विकसित करने के लिए सेवार्थी की क्षमताओं, अभिवृत्ति, रुचि और अन्य व्यक्तिगत विशेषताओं का निर्धारण करना। यह पेश आ रही समस्या के संबंध में परामर्शदाता और सेवार्थी, दोनों के द्वारा निर्णय लेने में सुधार के लिए उपयोग किया जा सकता है।

- किसी शैक्षिक व्यवस्था अथवा कार्यस्थल पर सेवार्थी के भावी कार्य-निष्पादन के संबंध में पूर्वकथन करना अर्थात् यह परीक्षण करना कि क्या व्यक्ति को किसी खास प्रयास में सफलता मिलेगी अथवा नहीं।
- सेवार्थी की शैक्षिक और व्यवसायिक नियोजन में सहायता करना। उदाहरण के लिए, परामर्शदाता परीक्षण की विभिन्न औपचारिक और अनौपचारिक तकनीकी के प्रयोग से सेवार्थी को उपयुक्त शैक्षिक कार्यक्रम के चुनाव करने में मदद करता है और परिणामतः सही कैरियर संबंधी निर्णय लेने में मदद करता है।
- शिक्षार्थी की अध्ययन कौशल, पठन अक्षमता अथवा अन्य किसी विषय में मुश्किल आदि में कमी जैसी समस्याओं का अध्ययन करना। प्राप्त आंकड़ों से न केवल समस्याओं के अध्ययन और निदान में सहायता मिलती है बल्कि समाधान में भी मदद मिलती है।
- परामर्श कार्यक्रम की कुशलता का परीक्षण करना। सामान्यतः आकड़ों का एकत्रीकरण परामर्श के पूर्व व बाद में, एक नियन्त्रित समूह के संयुग्मन में, विभिन्न मनोवैज्ञानिक उपकरणों जैसे उपलब्धि परीक्षणों, सामाजिक व भावनात्मक समायोजन का आकलन एवम् रुचि खोज सूचियों द्वारा किया जाता है।

#### 2.4.2 अध्यापक द्वारा आंकड़ों का उपयोग

अध्यापक परीक्षण आंकड़ों का उपयोग शिक्षार्थी के व्यवहार, विशेषकर अधिगम व्यवहार को समझने के लिए करते हैं। इससे उन्हें शिक्षार्थी की अधिगम क्षमता का अनुमान लगाने, प्रगति पर नजर रखने और अधिगम में पेश आ रही परेशानियों और समाधानात्मक शिक्षण सत्र आयोजित करने में मदद मिलती है। कुल मिलाकर, परीक्षण के परिणाम उनके शिक्षण की प्रभावशीलता के आकलन में मददगार होते हैं। अध्यापकों द्वारा अपनी शिक्षण तकनीक में सुधार करने के लिए आवश्यक कार्रवाई की जा सकती है।

#### 2.4.3 प्रशासक द्वारा आंकड़ों का उपयोग

प्रशासक परीक्षण आंकड़ों का उपयोग शैक्षिक कार्यक्रम की कार्यप्रणाली के संबंध में महत्वपूर्ण निर्णय लेने के लिए करते हैं। प्रशासक इन आंकड़ों का उपयोग विद्यार्थियों का समूह बनाने संबंधी निर्णय लेने और उन क्षेत्रों की पहचान करने में कर सकता है जहां विद्यार्थी को मदद अपेक्षित होती है। किसी खास अनुदेशनात्मक कार्यक्रम की

ताकत और कमजोरी जानने अथवा यह देखने के लिए कि किसी विद्यालय ने कितनी प्रगति की है अथवा अपने उद्देश्यों को हासिल किया है।

आपने परीक्षण आंकड़ों के महत्व और विभिन्न व्यक्तियों द्वारा उनके उपयोग के बारे में पढ़ा है। आप जानते हैं कि परामर्शदाता परीक्षण आंकड़ों का किस प्रकार उपयोग करते हैं। परामर्शदाता के तौर पर आपसे सेवार्थी के संबंध में कुछ महत्वपूर्ण निर्णय लेने के लिए परीक्षण परिणामों का उपयोग करना अपेक्षित है। अतः यह महत्वपूर्ण है कि आप मनोवैज्ञानिक परीक्षणों की भिन्न विशेषताओं को सीखें। अगले भाग में परीक्षण की इन विशेषताओं की चर्चा की गई है।

## 2.5 मनोवैज्ञानिक परीक्षण का अनिवार्य अभिलक्षण

आपको अपने विद्यालय अथवा कार्यस्थल में परीक्षणों का उपयोग करना होगा। विशेष परीक्षण की उपयोगिता का मूल्यांकन करने योग्य होना और यह सुनिश्चित करने लायक होना महत्वपूर्ण है कि परीक्षण का चयन उस उपाय के लिए कितना प्रासंगिक है जो हमारा उद्देश्य है। आपको विचार करना चाहिए कि क्या परीक्षण चयन के सटीक परिणाम होंगे। आपके परीक्षण चयन के लिए दिशा-निर्देश के तौर पर तीन गुणों का प्रयोग करते हुए प्रत्येक प्रश्न के उत्तर दिए जा सकते हैं। किसी मनोवैज्ञानिक परीक्षक का मूल गुण यह होता है कि उसे अपने चयन में निम्नलिखित पर सावधानीपूर्वक विचार करना चाहिए: परीक्षण की वस्तुनिष्ठता, विश्वसनीयता, मान्यता, और नियम।

### 2.5.1 वस्तुनिष्ठता

किसी परीक्षण को वस्तुनिष्ठ क्या बनाता है? वस्तुनिष्ठ परीक्षण व्यक्तिनिष्ठ तत्वों से मुक्त होना चाहिए। इस प्रकार, प्रशासन, स्कोरिंग और अंक की व्याख्या, सभी वस्तुनिष्ठ होने चाहिए। ये सभी किसी विशेष परीक्षक के किसी विषयनिष्ठ निर्णय से पूर्णतया स्वतंत्र होना चाहिए। इसका आशय है कि किसी परीक्षार्थी को, सैद्धांतिक तौर पर इसे नजरअंदाज करते हुए कि परीक्षक कौन है, किसी परीक्षण में एक जैसे अंक मिलने चाहिए। यद्यपि, पूर्णतया मानकीकरण और वस्तुनिष्ठता हासिल करना मुश्किल है, ऐसी वस्तुनिष्ठता परीक्षण निर्माण का लक्ष्य अवश्य होती है। अधिकांश परीक्षणों में वस्तुनिष्ठता का उच्च स्तर होता है।

वस्तुनिष्ठता का संबंध परीक्षण के दो पहलुओं से है (क) मर्दों की वस्तुनिष्ठता, जहां मर्दों के वाक्यांश में प्रयुक्त भाषा की सभी परीक्षा देने वालों द्वारा समान व्याख्या की जाए, और (ख) अंक देने की वस्तुनिष्ठता, जिससे आशय है कि विभिन्न

अवसरों पर दिए गए परीक्षण से अथवा जब परीक्षण का अंक विभिन्न समय पर विभिन्न विशेषज्ञों द्वारा अंक दिए गए हों, अंकों की पूर्ण एकरूपता बनाए रखने के लिए परीक्षण की अंक विधि का मानकीकरण किया जाना चाहिए।

## 2.5.2 विश्वसनीयता

विश्वसनीयता मनोवैज्ञानिक परीक्षण की महत्वपूर्ण विशेषता है क्योंकि यह इंगित करती है कि परीक्षण अंक किस प्रकार निर्भर हैं। विश्वसनीयता का आशय मापन की सटीकता अथवा विशुद्धता से है। विश्वसनीयता का आशय अलग-अलग अवसरों पर समान व्यक्तियों के पुनः परीक्षण के परिणाम स्वरूप प्राप्त आकड़ों की निरन्तरता या समरूप प्रसंगों के अलग - अलग समूहों में परीक्षण के परिणाम स्वरूप प्राप्त आकड़ों की निरन्तरता या अन्य परिवर्तनशील परीक्षण दशाओं के मध्य किये परीक्षण के परिणाम की निरन्तरता से है। कोई परीक्षण उस समयावधि में संगत कहा जाता है जब सभी व्यक्ति समान किंतु दो पृथक परीक्षणों पर अपने स्थान पर बरकरार रहें। दूसरे शब्दों में, जिस परीक्षा देने वाले को मदों के एक समुच्चय में उच्च अंक प्राप्त होते हैं उसे मदों के दूसरे समकक्ष समुच्चय पर भी उच्च अंक हासिल करने चाहिए और जिनका एक मद समुच्चय में कम प्राप्तांक हैं उसे समकक्ष मद समुच्चय में कम अंक हासिल होना चाहिए।

चूंकि विश्वसनीयता का संबंध अंकों के दो स्वतंत्र व्युत्पन्न समुच्चयों के बीच संगतता या मेल की सीमा से है, इसे सहसंबंध गुणांक के रूप में व्यक्त किया जाता है। आपने सह - सम्बन्ध गुणांक के बारे में आप मॉड्यूल - 7 मार्गदर्शन व परामर्श में आधारभूत सांख्यिकी में पढ़ चुके हैं। सहसंबंध गुणांक एक सांख्यिकीय अभिसूचक है जो परीक्षण अंक के वितरण के बीच संबंध का अनुमान बताता है जब दो या अधिक अवसरों पर एकल नमूने पर परीक्षण किया जाता है। यदि परीक्षण अंक विश्वसनीय हैं, परीक्षण और पुनःपरीक्षण अंक उच्च होने चाहिए अर्थात् एक अवसर पर उच्च अथवा निम्न अंक दूसरे अवसर पर उच्च अथवा निम्न से मेल खाने चाहिए। हम कह सकते हैं कि विश्वसनीयता मूलतः एक सांख्यिकी माप है।

परीक्षण की विश्वसनीयता के अनुमान के विभिन्न तरीके हैं। प्रत्येक विधि से परीक्षण अंक की संगतता संबंधी भिन्न सूचना मिलती है। परीक्षण विश्वसनीयता के परिकलन के विभिन्न प्रकार अग्रलिखित हैं :

- परीक्षण-पुनः-परीक्षण विश्वसनीयता
- समकक्ष रूपी विश्वसनीयता

- परीक्षण-पुनः-परीक्षण विश्वसनीयता विधि विश्वसनीयता की परिगणना की सर्वाधिक स्पष्ट विधि है। इसमें केवल परीक्षण के एक ही रूप का उपयोग किया जाता है। माना यदि परीक्षण का रूप ए है, विश्वसनीयता को ए-समय-ए के रूप में व्यक्त किया जा सकता है। परीक्षण अंक में अंतर अथवा त्रुटि में अंतर परीक्षण की दशाओं जैसे शोर, विवर्तन, टूटी पेंसिल आदि अथवा कारकों जैसे परीक्षण देने वाले व्यक्ति की थकान, भावनात्मक दबाव आदि का परिणाम है। पुनः परीक्षण विश्वसनीयता उस विस्तार का संकेतक है जिससे परीक्षण के अंक विभिन्न अवसरों पर सामान्यीकृत किए जाते हैं। यह स्मरण रखना महत्वपूर्ण है कि परीक्षण की विश्वसनीयता जितनी उच्च होगी, परीक्षण लेने वाले अथवा परीक्षण वातावरण की दशाओं में अंक से यादृच्छिक दैनिक परिवर्तन कम त्रुटिसम्भावी होंगी। इस मामले में विश्वसनीयता गुणांक परीक्षण के दो प्रशासकों के समान व्यक्ति द्वारा प्राप्त स्कोरों के बीच सह-संबंध ही है। यदि सह संबंध उच्च है, परीक्षण की विश्वसनीयता उच्च मानी जाती है और यदि सहसंबंध निम्न है, परीक्षण की विश्वसनीयता निम्न मानी जाती है।

तथापि, समय अंतराल जिसके दौरान पुनः परीक्षण विश्वसनीयता का मापन किया जाता है, सहसंबंध गुणांक को प्रभावित करता है। उदाहरण के लिए, किसी व्यक्ति की विद्वान अभिवृत्ति, कलात्मक विवेकशीलता में व्यक्ति के घर, विद्यालय अथवा समुदाय संबंधी अनुभवों अथवा परिस्थितियों जैसे बीमारी अथवा व्यवधान के कारण 10 वर्ष की अवधि के दौरान काफी अधिक परिवर्तन आ सकता है। दूसरी ओर, यदि समय अंतराल काफी कम है, व्यक्ति पहले परीक्षण में दी गई अधिकांश प्रतिक्रियाओं का स्मरण कर सकता है जिससे सह-संबंध गुणांक उच्च रहता है। अतः परीक्षण पुस्तिकाओं में रिपोर्ट की गई सूचना की विश्वसनीयता की जांच करते समय इन कारकों को ध्यान में रखना आवश्यक है।

- **समकक्ष रूप विश्वसनीयता**

इसे विश्वसनीयता का समांतर अथवा वैकल्पिक रूप भी कहा जाता है। समान व्यक्ति को किसी अवसर पर एक रूप दिया जाता है और दूसरे अवसर पर समकक्ष अथवा समांतर रूप दिया जाता है। यदि परीक्षण के एक रूप को ए नामित किया गया है और समकक्ष, समांतर रूप को बी नामित किया गया है, तब समकक्ष रूप विश्वसनीयता को ए-समय-बी के तौर पर दर्शाया जाएगा। यह स्थापित करना महत्वपूर्ण है कि दो रूपों में वास्तव में परीक्षण के समकक्ष अथवा समांतर रूपों का उपयोग किया गया है अर्थात् समान रूपों में मर्दों की

समान संख्या है, समान विषय-सामग्री को सम्मिलित किया गया है और मुश्किल का समान स्तर है। परीक्षण के अनुदेश, समय-सीमा, निदर्शन उदाहरण, प्रारूप और अन्य सभी पहलू समांतर होने चाहिए। दो रूपों से प्राप्त सह-संबंध, परीक्षण का विश्वसनीयता गुणांक है। इस प्रकार का विश्वसनीयता गुणांक विभिन्न मर्दों के नमूनों के प्रति अस्थायी स्थिरता और स्थायित्व, दोनों का मापन है। अतः इस प्रकार का गुणांक दो प्रकार की विश्वसनीयता को जोड़ता है, अतः अधिक पुष्ट है। तथापि, वास्तविक समकक्ष रूपों के निर्माण की व्यावहारिक कठिनाई के कारण, ऐसे विश्वसनीय अनुमानों की अकसर परीक्षण पुस्तिका में रिपोर्ट नहीं होती।

आपने सीखा है कि किसी परीक्षण के वास्तविक समकक्ष रूपों को तैयार करना सहज नहीं है और न ही परीक्षण के दो अवसरों पर विषयों के समान नमूने एकत्र करना ही आसान है। परीक्षण- पुनः परीक्षण विधियों के कुछ प्रतिस्थापन हैं, जो मुख्यतः परीक्षण की आंतरिक संगतता की जानकारी देते हैं। अब आप इनके बारे में पढ़ेंगे।

### *आंतरिक निरंतरता विश्वसनीयता*

आंतरिक निरंतरता विश्वसनीयता परीक्षण की समयगुता की ओर संकेत करती है। ये दो प्रकार की होती हैं: अर्ध-विखंडित और विषम -सम विश्वसनीयता।

#### (i) अर्ध-विखंडित

विश्वसनीयता के अनुमान की अर्ध-विखंडित विधि में परीक्षण के एक रूप का उपयोग किया जाता है और इसे दो बराबर भागों में बांटा जाता है। तदुपरान्त, परीक्षण के दो आधे हिस्सों के अंक में सह सम्बन्ध किया जाता है। यह जानना महत्वपूर्ण है कि इस प्रकार की संगतता केवल परीक्षण अथवा मर्दों की विषय-सामग्री के संबंध में होती है और अस्थायी स्थिरता इस संगतता का अंश नहीं होते। चूंकि इसमें केवल एक सत्र होता है और इसी वजह से इसे आंतरिक संगतता गुणांक भी कहा जाता है।

इस विधि की एक प्रमुख सीमा यह है कि यह गति परीक्षण (अर्थात् आबंटित समय सीमा) अथवा शक्ति परीक्षण (अर्थात् मर्दों के कठिनाई के बढ़ते क्रम में होना) के मामले में, परीक्षण देने वाली समय सीमा अथवा कठिनाई के स्तर के कारण परीक्षण मर्दों के अगले आधे हिस्से को पूरा नहीं कर पाती। परीक्षण को दो आधे हिस्सों में विभाजित करने पर दूसरे आधे हिस्से में उत्तरित मर्दों की संख्या पहले आधे हिस्से की तुलना में कम होगी। इसके परिणामस्वरूप समकक्ष विश्वसनीयता अप्रमाणिक रूप से कम अनुमानित होती है।

(ii) **विषम-सम विश्वसनीयता**

अनुमान की विषम-सम विश्वसनीयता विधि में भी परीक्षण के एक रूप का उपयोग किया जाता है और इसे दो हिस्सों अर्थात् विषम संख्या वाली मर्दों और सम संख्या वाली मर्दों में विभाजित किया जाता है। दो परीक्षणों अर्थात् विषम संख्या वाली मर्दों और सम संख्या वाली मर्दों के स्कोरों को सहसंबद्ध किया जाता है जिससे आंतरिक संगतता के अनुमान प्राप्त होते हैं। शक्ति परीक्षण के मामले में, दोनों हिस्सों में सरल से कठिन मर्दें होती हैं, अतः संगतता के विश्वसनीय अनुमान मिलते हैं। लेकिन गति परीक्षण के मामले में, हालांकि व्यक्ति परीक्षण के अंत में प्रश्नों का उत्तर (और अनुत्तरित प्रश्नों के उत्तर का श्रेय नहीं मिल पाता) नहीं दे पाते, उच्च सहसंबंध गुणांक दर्शाने वाला सम्बन्ध बढ़ जाएगा।

### 2.5.3 वैधता

शब्द 'वैधता' से आशय सत्य अथवा ईमानदारी से है। परीक्षण की वैधता का संबंध इससे है कि परीक्षण से किसका मापन किया जाता है और यह परीक्षण उसका मापन कितनी भलीभांति करता है जो कि इसका लक्ष्य है। कोई परीक्षण विश्वसनीय हो सकता है किंतु इसके मान का वैध होना भी आवश्यक है। सैद्धांतिक रूप से, वैधता का संबंध विश्वसनीयता और प्रासंगिकता से है। वैध होने के लिए परीक्षण विश्वसनीय होना जरूरी है किंतु विश्वसनीयता से वैधता की गारंटी नहीं होती। यह केवल प्रासंगिकता है, जिससे विश्वसनीय परीक्षण वैध होता है। प्रासंगिकता से आशय है कि परीक्षण उसी का मापन करता है जिसका मापन करना उसका उद्देश्य है और भावी व्यवहार के बारे में कुशलतापूर्व पूर्वकथन करता है। परीक्षण की वैधता का निर्धारण करने के लिए, परीक्षण की कुछ स्वतंत्र माप अथवा कसौटी से तुलना की जानी चाहिए। परीक्षण और कसौटी के बीच परिकल्पित सहसंबंध गुणांक को वैधता गुणांक के नाम से जाना जाता है। स्वतंत्र कसौटी से आशय किसी विशेषता अथवा विशेषता समूह (परीक्षण के बाहर) से है जो मापन के दावों के लिए स्वयं का परीक्षण करता है। जब परीक्षण वैध होता है, इसके परिणाम को आबादी पर सामान्यीकृत किया जा सकता है।

परीक्षण की वैधता मापन की विभिन्न विधियां विभिन्न प्रकार की वैधताओं के बारे में सूचना प्रदान करती हैं। नीचे चार प्रकार की वैधताएं दी जा रही हैं :

- **अंकित वैधता** : यदि परीक्षण की विषय सामग्री सेवार्थी / परीक्षार्थी के लिये प्रासंगिक हो तो कहा जाता है कि परीक्षण की अंकित वैधता है। इससे यह भी



आशय है कि परीक्षण परीक्षार्थी को या फिर किसी अप्रशिक्षित व्यक्ति को वैध प्रतीत होता है। उदाहरणार्थ, एक गणितीय उपलब्धि परीक्षण में समझ हेतु पठित गद्यांश नहीं होना चाहिए। अंकित वैधता वास्तविक वैधता का बहुत कम प्रमाण देती है, लेकिन यह परीक्षण की वांछित विशेषता है। क्योंकि यदि परीक्षण सामग्री अप्रासंगिक, अनुपयुक्त, बढ़ेगी प्रतीत होती है, परीक्षण लेने वाला पूरी तरह सहयोग नहीं कर सकता अथवा पूरी तरह से प्रयास नहीं कर सकेगा। अंकित वैधता परीक्षण को व्यवहारिक परिस्थितियों में प्रभावी तौर पर कार्य करने में सहायक होती है।

- **विषय-सामग्री वैधता :** इसमें यह देखने के लिए कि में क्या मापन के लिए व्यवहार के प्रतिरूप नमूने सम्मिलित होते हैं, परीक्षण की मर्दों की व्यवस्थित जांच होती है। इसमें व्यवहार का व्यवस्थित विश्लेषण होता है और परीक्षण मर्दों द्वारा डोमेन के सभी पहलू एवम् सही अनुपात में सन्निहित होते हैं। उदाहरण के लिए, यह संभावना है कि परीक्षण में उन पहलुओं के मर्दों की अधिकता कर दी जाए जिन पर मर्दों को सरलता से तैयार किया जा सकता है।

परीक्षण तैयार करने के प्रारंभ से ही, उपयुक्त मर्दों के चुनाव के जरिये परीक्षण में विषय-सामग्री की वैधता निर्मित होती है। शैक्षिक परीक्षणों के लिए, प्रशिक्षण से प्रासंगिक पाठ्यक्रम, पुस्तकों की व्यापक और व्यवस्थित जांच और परीक्षार्थियों के लिए परीक्षण विशिष्ट के लिए एकत्र सूचना के आधार पर विभिन्न विशेषज्ञों से परामर्श किया जाना चाहिए। इसमें विषय सामग्री का क्षेत्र, मर्दों की संख्या आदि होते हैं। यदि परीक्षण के विनिर्देशनों का पालन किया जाए, विषय-सामग्री वैधता काफी हद तक आश्वस्त की जा सकती है।

- **कसौटी संबंधी वैधता :** यह दी गई परिस्थितियों में किसी व्यक्ति के कार्य-निष्पादन के बारे में पूर्व कथन करने में परीक्षण की प्रभावशीलता को इंगित करती है। जिस कसौटी के सापेक्ष कोई परीक्षण वैध किया गया हो वह किसी क्षेत्र विशेष में प्रतिस्थापित परीक्षण हो सकता है या फिर अध्यापक रेटिंग या संचीयी ग्रेड इत्यादि, और इन्हें परीक्षण अंकों की प्राप्ति के समय या फिर निर्धारित समय अन्तराल के बाद प्राप्त किया जा सकता है।

कसौटी वैधता को दो रूपों में वर्गीकृत किया जा सकता है (1) समवर्ती वैधता और (2) पूर्वकथनीय वैधता।

- **समवर्ती वैधता :** तब स्थापित की जाती है जब कसौटी मापन परीक्षण अंक के तौर पर एक ही समय पर प्राप्त किए जाएं। समवर्ती वैधता उस सीमा को

इंगित करती है जिस तक परीक्षण अंक कसौटी के संबंध में किसी व्यक्ति के वर्तमान स्तर का सटीक अनुमान लगाते हैं। यह रोजगार परीक्षण के लिए वैधता प्रमाण विकसित करने की सामान्य विधि है : कर्मचारियों का परीक्षण लिया जाता है और तदुपरांत नियोक्ता द्वारा रेटिंग की जाती है।

- **पूर्वकथन वैधता** : वह सीमा है जिस तक कोई परीक्षण किसी कसौटी मापन पर अंकों के संबंध में पूर्वकथन करता है। पूर्वकथन वैधता तब स्थापित की जाती है जब कसौटी माप परिवर्ती तिथि / परीक्षण अंकों की प्राप्ति के बाद किसी समय लिए जाते हैं। उदाहरण के लिए कोई अभिवृत्ति परीक्षण, यदि यह निर्धारित करने में सहायक है कि किसी विषय में किसके उत्तीर्ण अथवा अनुत्तीर्ण होने की संभावना है अथवा विशेष विषयों में हासिल अंकों के संबंध में बता सकता है, जिससे यह काफी अधिक सहसंबद्ध करता है, तो इसे पूर्वकथन वैधता का निदर्शन कहा जा सकता है।
- **सृजन वैधता** : यह उल्लेख करती है परीक्षण माप कितनी पर्याप्तता से मनोवैज्ञानिक सृजन अथवा उस विशेषता का मापन करता है जिसका मापन करना इसका लक्ष्य है। सृजन के कुछ उदाहरण चिंता, बुद्धि , मौखिक वाक्पटुता, बहिर्मुखी होना, प्रभुता आदि हैं। बुद्धि परीक्षण मनोवैज्ञानिक परीक्षणों के उदाहरण हैं जिनकी सृजन वैधता होनी चाहिए।

वैधकरण की प्रक्रिया में अग्रलिखित चरण होते हैं : -

- **सृजन के विभिन्न संभावित माप निर्धारित करना** - सृजन को स्पष्ट शब्दों में परिभाषित किया गया है और संरचना के विभिन्न उपायों को स्पष्ट रूप से विनिर्धारित किया गया है, उदाहरणार्थ, यदि हम बुद्धि के सृजन के विभिन्न उपायों को विनिर्दिष्ट करना चाहते हैं, इसके लिए बुद्धि की स्पष्ट परिभाषा की अपेक्षा होगी जैसे इसे विवेकी सोच, प्रयोजन से कार्य करने और परिवेश की भिन्न मांग के अनुसार समायोजन की समग्र क्षमता के रूप में परिभाषित किया गया है। तब बुद्धि सृजन के विभिन्न उपायों को प्रतीक अंकों को संचालित करने, अधिगम योग्यता, वाक् पटुता, जटिल और कठिन परिस्थिति / कार्यों में शीघ्र निर्णय लेने आदि के रूप में पहचान की जा सकती है।
- **सृजन के सभी अथवा कुछ उपायों के बीच सहसंबंध निर्धारित करना** - इसमें यह निर्धारित करना होता है कि क्या विनिर्धारित उपाय वास्तव में

सृजन के मापन की ओर ले जा रहे हैं अथवा नहीं। ऐसा विभिन्न मापनों के बीच सहसंबंध स्थापित कर किया जा सकता है। उच्च सहसंबंध दर्शाएगा कि वे समान सृजन का मापन कर रहे हैं।

- यह निर्धारित करना कि कुछ अथवा सभी माप इस प्रकार कार्य करते हैं कि वे सृजन का मापन कर रहे हैं - इसमें यह निर्धारित करना शामिल है कि किस प्रकार उपाय अन्य संबंधित चरों के संदर्भ में कार्य करते हैं उदाहरण के लिए बुद्धि सृजन से सहसंबंध माप को शिक्षकों की रेटिंग, कक्षा में ग्रेड आदि से कुछ सहसंबंध दर्शाना चाहिए।

### आत्म-मूल्यांकन अभ्यास-2

रिक्त स्थान को नीचे दिए गए उपयुक्त विकल्पों में से भरें :

1. मनोवैज्ञानिक परीक्षण की अनिवार्य विशेषताएं-----, विश्वसनीयता और मान्यता हैं।
2. विश्वसनीय से आशय---- के मापन से है।
3. ----- विश्वसनीयता उस सीमा का संकेतक है जिस तक किसी परीक्षण के अंक को विभिन्न अवसरों पर सामान्यीकृत किया जाता है।
4. ----- और----- विश्वसनीयता आंतरिक संगतता मापन के रूप हैं।
5. वैधता किसी क्रियाविधि में पूर्वकथन और व्यक्ति के कार्य-निष्पादन में परीक्षण की प्रभावशीलता को इंगित करता है।

(क) पुनः परीक्षण : (ख) वस्तुनिष्ठता (ग) अर्ध विखण्डन, विषम-सम (घ) कसौटी संबंधी (ङ) सटीकता।

#### 2.5.4 मानक

मानदण्ड किसी परीक्षण की महत्वपूर्ण कसौटी होते हैं और इन्हें मानकीकरण की प्रक्रिया के दौरान व्युत्पन्न किया जाता है। नियमों को किसी विशेष आबादी द्वारा विशेष परीक्षण के संबंध में औसत अंक के रूप में परिभाषित किया गया है। क्योंकि नियमों के निर्धारण के आधार के तौर पर, परीक्षण लोगों की प्रतिनिधि समूह के लिए किया जाता है जिनके लिए परीक्षण की पहचान की गई है। लोगों के इस समूह से प्राप्त अंक से किसी व्यक्ति के अंकों की व्याख्या का आधार मिलता है अर्थात् ये इस बात को इंगित करते हैं कि व्यक्ति ने कितना अच्छा या बुरा कार्य निष्पादन किया।

परामर्शदाता नियमों का सन्दर्भ देकर मनोवैज्ञानिक परीक्षाओं के संबंध में अंकों का उपयोग करते हैं। नियमों को अनुभव के आधार पर यह निर्धारित करने के लिए स्थापित किया गया है कि प्रतिनिधि समूह के व्यक्तियों ने पाठ के संबंध में वास्तव में क्या किया। परामर्शदाता के रूप में जब आप मानकीकृत नमूने द्वारा हासिल अंकों के वितरण के प्रति व्यक्ति के अंकों का उल्लेख करते हैं, तो आपको उस आबादी में उसकी स्थिति का पता चल जाता है।

अतः मानदण्ड किसी एक शिक्षार्थी के कार्य-निष्पादन की उसके कक्षा में मित्रों अथवा किसी अन्य शिक्षार्थी, बड़े समूह से तुलना करते हैं। सभी मानकीकृत परीक्षण मानदण्ड प्रदान करते हैं। अब आप आम तौर पर प्रयुक्त मानदंडों और उस सूचना के बारे में पढ़ेंगे जो कि किसी व्यक्ति की सापेक्ष स्थिति मुहैया कराएंगे। मार्गदर्शन और परामर्श में मूल सांख्यिकी के संबंध में मॉड्यूल 7 से इस बारे में ब्यौरा मिलेगा कि पर्सेंटाइल्स और स्टेनाइनस की किस प्रकार गणना की जाए।

- **पर्सेंटाइल्स** : पर्सेंटाइल्स ऐसा अंक है जो 100 विद्यार्थियों के परिकल्पित समूह का उपयोग करते हुए अन्य (समान आयु अथवा समान ग्रेड) की तुलना में विद्यार्थी की रैंक बताता है। उदाहरण के लिए, 28 का पर्सेंटाइल दिखाता है कि विद्यार्थी का परीक्षण में कार्य-निष्पादन समान माप पर 100 विद्यार्थियों के समूह में 28 विद्यार्थी में बराबर अथवा उससे अधिक है (85 का पर्सेंटाइल दर्शाता है कि विद्यार्थी 100 में से 85 (अथवा इसके 85 प्रतिशत) के बराबर अथवा उनसे श्रेष्ठ है। आपके लिए यह ध्यान रखना महत्वपूर्ण है कि यह प्रतिशत के समान नहीं हैं, क्योंकि “प्रतिशत” के तौर पर- 85 के पर्सेंटाइल का आशय यह नहीं है कि विद्यार्थी ने 85 प्रतिशत प्रश्नों का सही उत्तर दिया। पर्सेंटाइल को बड़ी आबादी के परीक्षण से प्राप्त मानदंडों के प्रयोग से हासिल अपरिष्कृत अंकों से लिया जाता है जब परीक्षण पहली बार किया गया था। दूसरे शब्दों में पर्सेंटाइल अंकों के वितरण में एक अंक या बिंदु हैं जिस पर या जिस के नीचे एक निश्चित अंक रहते हैं, उदाहरण के लिए, यदि 72 प्रतिशत विद्यार्थी दिए गए परीक्षण में 25 अथवा उससे कम अंक प्राप्त करते हैं, तब 25 का अंक 72वां पर्सेंटाइल माना जाएगा।

तथापि, यह नोट करना महत्वपूर्ण है, किसी व्यक्ति का पर्सेंटाइल रैंक भिन्न हो सकता है जे इस बात पर निर्भर करता है रैंकिंग के निर्धारण के लिए किस समूह का उपयोग किया गया है। कोई विद्यार्थी एक ही समय में कई समूहों, कक्षा, ग्रेड, इमारत, विद्यालय, जिला, राज्य और देश का सदस्य होता है। परीक्षण पुस्तिकाओं के विभिन्न पर्सेंटाइल रैंक सेट होते हैं, इससे सर्वाधिक

प्रासंगिक सम्भवतम की तुलना करने के लिए परामर्शदाता के तौर पर मदद करेंगे।

- **स्टैनाइन** : स्टैनाइन का आशय सिर्फ “मानक-नौ” (Standard Nine) पैमाना है। स्टैनाइन मानकीकृत मानक अंक होते हैं, जिनका मान 1-9 की रेंज में है, जिसके वितरण का औसत 5 है और मानक विचलन 2 है। स्टैनाइन को अधिक सहजता से पर्सेंटाइल रैंकों के अपरिष्कृत समूहीकरण के रूप में विचार किया जा सकता है और पर्सेंटाइल रैंक की भांति ये किसी विशेष समूह में किसी अंक की स्थिति अथवा सापेक्ष रैंक बताते हैं। अपनी अपरिष्कृतता की वजह से, स्टैनाइन पर्सेंटाइल रैंक की तुलना में कम सटीक संकेतांक हैं। तथापि, स्टैनाइन के प्रयोग से अंकों के सूक्ष्म परिवर्तन के प्रकट महत्व को न्यूनतम किया जा सकता है और ये मजबूती और कमजोरी के क्षेत्रों के निर्धारण में प्रायः मददगार होते हैं।
- **मानक अंक** : मानक अंक एक प्रकार का व्युत्पन्न अंक है, जो अपरिष्कृत अंक का रूपांतर है और जिसका अंक वितरण विशिष्ट आबादी में सरल होता है, औसत और मानक विचलन के ज्ञात मान होते हैं। इस शब्द का प्रयोग विशेष तौर पर जेड-अंक (Z-score) को दर्शाने के लिए किया जाता है। मानक अंक से अंक को किसी आम पैमाने पर लगाकर शिक्षार्थी / सेवार्थी की सीधे तुलना कर सकते हैं और इसी कारण ये समय के सापेक्षित तुलनाएं करने में उपयोगी हैं।

मानक अंक आम पैमाने के उपयोग से इंगित करते हैं कि किसी व्यक्ति के अंक औसत (अथवा “माध्य”) से कितने अधिक अथवा कम हैं जैसे 100 के “औसत” से एक। मानक अंक में “परिवर्तन” अथवा उस डिग्री का भी ध्यान रखा जाता है जिससे मानक अंक, औसत अंक से विशेष तौर पर विचलित होता है। मानक अंक का उपयोग विभिन्न ग्रेडों अथवा आयु समूहों से व्यक्तियों की तुलना के लिए किया जा सकता है क्योंकि सभी अंकों को समान सांख्यिकी पैमाने में परिवर्तित किया जाता है। 110 मानक अंक वाला परीक्षण जिसका कि माध्य 100 हो, यह निर्दिष्ट करता है कि यह अंक छात्रों की उस संख्या जिसके लिये कि परीक्षण व मानक बनाये गये हैं, के औसत से अधिक है।

आपने ऊपर पढ़ा कि मनोवैज्ञानिक परीक्षक के गुण वस्तुनिष्ठता, विश्वसनीयता, मान्यता और मानदण्डों को परीक्षणों के विवेकशील चुनाव में मदद करते हैं। एक परामर्शदाता को परीक्षण सूचना की अच्छी समझ के साथ ही परीक्षण के प्रयोग में सामर्थ्य भी होनी चाहिए, जो अगले हिस्से का केंद्र बिंदु है।

## 2.6 एक प्रभावी परामर्शदाता बनने के लिए आवश्यक परीक्षण कौशल

उपरोक्त मनोवैज्ञानिक परीक्षण के चुनाव की आवश्यकता के अलावा परामर्शदाता को विभिन्न कौशल जैसे परीक्षण प्रशासन, स्कोरिंग, व्याख्या और सेवारथियों से परिणामों को बताना, विकसित करने होते हैं। एक प्रभावी परामर्शदाता बनने के लिए कुछ आवश्यक कौशल नीचे दिए गए हैं।

### **परीक्षण प्रशासन**

- मनोवैज्ञानिक परीक्षण कराने से संबद्ध सभी प्रक्रियाओं और तदुपरांत स्कोरिंग का मानकीकरण किया जाना चाहिए। इससे सुनिश्चित होता है कि परिणाम विशुद्ध और विश्वसनीय हैं। परीक्षण के लिए नियंत्रित और पुनः उत्पादन योग्य वातावरण के अधिक विशुद्ध परिणाम होते हैं। निश्चित ही, परीक्षक के अधिक पेशेवर और प्रशासन से परिणाम बेहतर होंगे।
- परीक्षण काफी पहले कर लेना चाहिए और वास्तविक परीक्षण के दौरान आवश्यक सभी सामग्री भी पूर्व में ही ले ली जानी चाहिए।
- परीक्षण के स्थान पर किसी प्रकार के पर्यावरणीय व्यवधान के मामले में उपयुक्त उपाय किए जाने चाहिए।
- परीक्षण के संचालन की प्रक्रियाएं वस्तुनिष्ठ होनी चाहिए। दूसरे शब्दों में, स्थान और प्रयोजन को ध्यान में न रखते हुए मानक प्रक्रियाओं का अनुपालन किया जाना चाहिए।
- परीक्षण का संचालन करते समय पुस्तिका में अक्सर दिए गए अनुदेशों को धीरे-धीरे और स्पष्ट पढ़ना चाहिए। किसी तरह का सुधार अथवा शॉर्ट कट नहीं अपनाया जाना चाहिए क्योंकि इससे उसके आशय में परिवर्तन हो सकता है जिससे परीक्षण के परिणाम प्रभावित होंगे।
- वास्तविक परीक्षण शुरू करने से पूर्व विद्यार्थियों के किसी भी प्रश्न को स्पष्ट किया जाना चाहिए।
- बिल्कुल सही समय का पालन करना चाहिए। कई परीक्षणों में, परीक्षण संचालन की पूरी प्रक्रिया में सटीक समय सर्वाधिक महत्वपूर्ण विशेषता होती है। समय समाप्ति के तत्काल बाद परीक्षण रोक दिया जाना चाहिए और व्यवस्थित क्रम में उत्तर पुस्तिकाएं एकत्रित की जानी चाहिए।

- परीक्षण प्रक्रिया के दौरान अनुदेश कुशलतापूर्वक, धीरे-धीरे किंतु स्पष्ट और पेशेवर अभिवृत्ति अपनाते हुए दिए जाने चाहिए। यदि समूह अधिक बड़ा है तो जनसंबोधन प्रणाली, यदि उपलब्ध हो, का भी उपयोग किया जा सकता है।

## **स्कोरिंग**

स्कोरिंग परीक्षण का बहुत महत्वपूर्ण हिस्सा है। यह मैनुअल विधि से (हाथों से) अथवा स्वचालित रूप से किया जा सकता है। मैनुअल स्कोरिंग में मानव सुलभ त्रुटि के कारण परीक्षण के परिणामों में कुछ परिवर्तन हो सकता है, विशेषकर यदि अंक निर्धारण में एक से अधिक लोग संलग्न हैं। ऐसी परिस्थिति में जहां बहु-विकल्पी परीक्षण में उत्तर पूर्व-निर्धारित नहीं होते, अक्सर मैनुअल स्कोरिंग विधि ही उपलब्ध होती है। विशुद्ध और तीव्र स्कोरिंग के लिए इलेक्ट्रॉनिक स्कोरिंग मशीनों और कंप्यूटरों का उपयोग किया जाता है, विशेषकर बड़े पैमाने के परीक्षण कार्यक्रमों के लिए। इन बैटरी परीक्षणों के लिए आमतौर पर पूर्व निर्धारित बहु-विकल्पी उत्तरों से चयन अपेक्षित होता है।

स्कोरिंग विधि और कसौटी सामान्यतः मानकीकृत परीक्षणों की पुस्तिका में दी गई होती है। मैनुअल में निर्देशात्मक आंकड़े भी दिए होते हैं, जिसका परीक्षण के परिणामों की व्याख्या के लिए परीक्षण प्रयोगकर्ता द्वारा प्रयोग किया जाता है। अंक निर्धारित करते समय यह ध्यान रखना चाहिए कि मैनुअल में दी गई सभी बातों का कड़ाई से पालन किया गया है।

## **व्याख्या**

परीक्षण स्कोरों की उपयुक्त व्याख्या के लिए परीक्षण की वस्तुनिष्ठता, परीक्षण की विषय-सामग्री और सेवार्थी की परिस्थिति की समग्र जानकारी होनी चाहिए। अंक की व्याख्या करते समय, उन कारकों को ध्यान में रखना चाहिए जो अंक को प्रभावित कर सकते हैं जैसे परीक्षण लेने वाले की भावनात्मक दशा, शारीरिक दशा और अनुभव। अंक केवल संकेत होते हैं और इन पर इस दृष्टि से विचार करना चाहिए कि उस व्यक्ति के बारे में सूचना का समग्र मेल उपलब्ध कराने के लिए सेवार्थी के बारे में इसके अतिरिक्त क्या जानकारी है। एक व्यक्ति/सेवार्थी परीक्षण के लिए, परामर्शदाता को परिणामों की पूर्ण व्याख्या के लिए ऐसे कई ब्यौरों पर विचार करना होगा जो व्यक्ति के लिए अधिक व्यक्तिगत हैं।

## परीक्षण के परिणामों की सूचना देना

परीक्षण के संचालन की भांति, परीक्षण परिणामों की प्रभावी सूचना देना सीखना होगा अर्थात्, क्या, कितना और कब बताया जाए। परामर्शदाता को व्यवहार में परिवर्तन करने और परिवर्तन करने में उनकी सहायता के लिए अपने सेवार्थियों के लिए मनोवैज्ञानिक परीक्षण के परिणामों को स्पष्ट करना होगा। परीक्षण परिणामों को सुनने पर व्यक्ति के मूल्य स्वयं में परिणाम नहीं हैं बल्कि परिणाम के इर्द-गिर्द परामर्श इसका परिणाम है जिनका औषधीय मूल्य हैं। उपरोक्त में से किसी में, भी एक कुशल परामर्शदाता किसी भी तरीके से परिणामों को बताते समय सकारात्मक परिणीति को ही प्रेरित करता है।

किसी व्यक्ति को उसके परीक्षण परिणामों की सूचना देने पर, परामर्शी सेवाओं की आवश्यकता हो सकती है क्योंकि अपने परीक्षण के परिणामों को सुनकर व्यक्ति भावनात्मक तौर पर टूट सकता है। उदाहरण के लिए, कोई विद्यार्थी किसी विशेष परीक्षण में उसके खराब प्रदर्शन के बारे में सुनकर काफी हताश हो सकता है, एक होशियार बच्चा यह जानकर बेपरवाह हो सकता है कि वह कक्षा में अन्य छात्रों से कहीं अधिक होशियार है।

एक परामर्शदाता को जिन सामान्य बातों का ध्यान रखना चाहिए, उनमें से कुछ अग्रलिखित हैं :

- परामर्शदाता का मनोवैज्ञानिक स्वास्थ्य अच्छा होना चाहिए। उनका स्वयं की समस्या से ध्यान भटकना नहीं चाहिए क्योंकि इससे सहायता के लिए जरूरतमंद व्यक्ति में अधिक चिंता हो सकती है।
- परामर्शदाता सेवार्थी के प्रति संवेदनशील होना चाहिए अर्थात् उसे सेवार्थी की शक्ति, सीमाओं और सेवार्थी के परिप्रेक्ष्य से समस्या को समझने में सहायता के लिए मुकाबला करने की शैली से भली भांति अवगत होना चाहिए।
- परामर्शदाता को खुले मन वाला होना चाहिए अर्थात् उन्हें सेवार्थी को एक विशेष मान्यता या मूल्य प्रणाली के पालन हेतु बल नहीं डालना चाहिए। इसमें पहले से संकल्पित विचारों से स्वतंत्रता का सुझाव दिया जाना है। खुले मन वाले परामर्शदाता अपने सेवार्थियों की मान्यताओं और मूल्यों के बीच अंतर कर सकते हैं।
- परामर्शदाता में सेवार्थी के प्रति सम्मान होना चाहिए और उसे गर्मजोशी और सम्मानपूर्वक व्यवहार करना चाहिए। उसे सेवार्थी द्वारा परीक्षण अंकों अथवा



पेश आ रही समस्याओं के संबंध में गलत सूचना अथवा गलत सूचना देकर गुमराह नहीं करना चाहिए।

- परामर्शदाता को सजग होना चाहिए। उदाहरणार्थ मौखिक सजगता से सेवार्थी को गति और आवाज में परिवर्तन कर मौखिक प्रोत्साहन दिया जाना चाहिये ताकि इसके उपयोग से वह वाक्य पूरा कर पाये, जैसे “आई सी” “गो ऑन” , आदि। गैर-मौखिक सजगता में नेत्र संपर्क, सिर हिलाना, चेहरे के हाव-भाव, शरीर संस्थिति (body posture) और सेवार्थी से दूरी शामिल होते हैं। यह संकेत परिस्थिति और सेवार्थी की आवश्यकता के अनुसार लागू किया जा सकता है।
- परामर्शदाता को समानुभूति दिखानी चाहिए अर्थात् चीजों को उस तरीके से देखना चाहिए जिस तरह से सेवार्थी देखता है, सेवार्थी को यह संप्रेषित करने में समर्थ होना चाहिए कि उसकी भावनाओं को समझ लिया गया है। समानुभूति के प्रभावी उपयोग के लिए परामर्शदाता से भिन्न सांस्कृतिक संवेदनशीलता और विभिन्न संस्कृतियों का ज्ञान महत्वपूर्ण हैं।

## 2.7 मनोवैज्ञानिक परीक्षण में समस्याएं और मुद्दे

मार्गदर्शन और परामर्श में मनोवैज्ञानिक परीक्षण महत्वपूर्ण भूमिका अदा करते हैं। जैसा कि आपने पढ़ा है, परीक्षणों को बहुत से प्रयोजनों के लिए प्रयोग किया जा सकता है किंतु परीक्षण के गलत उपयोग अथवा गलत उपयोग संबंधित मुद्दों के कारण इसकी आलोचना भी की गई है। अब आप मनोवैज्ञानिक परीक्षण संबंधी कुछ आलोचनाओं और समस्याओं के बारे में पढ़ेंगे।

- **परीक्षण विद्यार्थियों पर लेबल लगा देता है**  
परीक्षण के संबंध में एक मुद्दा जिस पर एक लंबा वाद-विवाद होता आया है, यह है कि परीक्षण परिणाम अक्सर विद्यार्थियों पर लेबल होते हैं। विद्यालय की पूरी अवधि के दौरान ये लेबल बने रहते हैं जो प्रतिभावान से प्रतिभाहीन परास के हो सकते हैं। ये लेबल विद्यार्थियों के स्वाभिमान को प्रभावित कर सकते हैं जिससे आगे उनके शैक्षिक और कैरियर की संभावनाओं को क्षति होती है। जैसे यदि किसी विद्यार्थी को बहुत प्रतिभावान अथवा दूसरों से श्रेष्ठ का लेबल दिया जाता है तो बेपरवाह हो सकता है अथवा उसे कमजोर कहे जाने पर वह हतोत्साहित अथवा हारा हुआ अनुभव कर सकता है। आप इस मॉड्यूल की इकाई 1 में इस मुद्दे के बारे में भी जानेंगे।
- परीक्षण अपूर्ण होते हैं

आम तौर पर परीक्षणों की आलोचना होती है क्योंकि परीक्षण मैनुअल में दी गई विश्वसनीयता और वैधता पूर्ण नहीं होती हैं। कुछ परीक्षण अन्य की अपेक्षा अधिक वैध अथवा विश्वसनीय होते हैं अथवा प्रयोजन के आधार पर एक किस्म की विश्वसनीयता अथवा वैधता के बारे में बताते हैं जिसके लिए परीक्षण बनाया गया है। कोई परीक्षण माप पूर्णभूत नहीं होता। वस्तुतः इस बारे में जानकारी कि कोई परीक्षण कितना विश्वसनीय अथवा वैध होगा, इसका निर्णय करेगी कि परीक्षण अंक पर कितना आश्रित रहा जाए।

- **परीक्षणों में सांस्कृतिक पूर्वाग्रह**

परीक्षण आम तौर पर उस संस्कृति की ओर पूर्वाग्रह दर्शाते हैं जिसमें वे विकसित किए गए हैं। यह पूर्वाग्रह आम तौर पर किसी विशेष संस्कृति अथवा समूह जैसे शहरी श्रेणी के लोगों के अनुभवों के आधार पर मर्दों में दिखाई देता है। इन परीक्षणों के मूल्यांकन पूरी तरह किसी विशेष संस्कृति अथवा समूह (इस भाव से संस्कृति से आशय पैतृक पहलुओं के साथ-साथ लघु समूह संस्कृति से है), के साथ संबद्ध इन समूहों पर आधारित होते हैं। यह सुनिश्चित करना महत्वपूर्ण है कि परीक्षित समूह में अवांछित पूर्वाग्रह प्रतिबिंबित नहीं होंगे। सांस्कृतिक पूर्वाग्रही परीक्षण का एक उदाहरण ऐसा परीक्षण है जिसमें शहरी किशोरों को बेचे जा रहे उत्पादों के प्रयोग से टेलीविजन विज्ञापन की प्रतिक्रियाओं का मापन करने की संभावना है। तथापि, परीक्षण टेलीविजन की अत्यल्प अथवा शून्य पहुंच वाली किसी देहात ग्रामीण जगह पर किशोरों पर किया जाता है। आप देख सकते हैं कि वांछित लक्ष्य श्रोता और वास्तविक लक्ष्य समूहों के बीच विसंगतता काफी व्यापक है। ऐसे परीक्षण से परिणाम वैध अथवा काफी उपयोगी नहीं होंगे और स्पष्ट तौर पर इनका चयन नहीं किया जाना चाहिए।

- **परीक्षण से निजता में दखल होता है**

कभी-कभी किसी व्यक्ति को लग सकता है कि परीक्षण से उसकी निजता में दखलअंदाजी की जा रही है क्योंकि परीक्षण आंकड़ों का रिकार्ड रखा जाता है और किसी व्यक्ति का विद्यालय और कार्य स्थल में पीछा किया जाता है।

ऐसा विशेषकर व्यक्तित्व परीक्षण के मामले में महत्वपूर्ण है जब व्यक्ति अपनी भावनाओं, संवेदनाओं, पसंद, नापसंद आदि के बारे में बताता है। अतः, यह बहुत आवश्यक है कि सेवार्थी परीक्षण की प्रक्रिया को स्वीकार करने का इच्छुक होना चाहिए अन्यथा इससे उनकी संवेदनाएं आहत होंगी। परिणामों की

गोपनीयता सुनिश्चित करने के कई तरीके हैं जैसे पूर्ण घनिष्ठता स्थापित करना और गोपनीयता बनाए रखना।

- **परीक्षण से प्रतिस्पर्धा को प्रोत्साहन हो सकता है**

परीक्षण में कभी-कभी सहयोग की अपेक्षा प्रतिस्पर्धा और सफलता पर अधिक जोर दिया जाता है। यह बताने के लिए संप्रेषण महत्वपूर्ण है कि मनोवैज्ञानिक परीक्षणों के परिणाम नियोजन और व्यक्ति के विकास के लिए हैं और केवल व्यक्ति की स्थिति/रैंक अथवा उपलब्धता के तौर पर मापन के लिए नहीं हैं।

परामर्शदाताओं को मनोवैज्ञानिक परीक्षण से संगत परिणाम हासिल करने के लिए व्यवसायिक क्षमता विकसित करनी चाहिए। आप ये कौशल प्रशिक्षण और व्यवहार के माध्यम से हासिल करेंगे, जो आप मूल्यांकन व्यवहार के अंश के तौर पर करेंगे।

## 2.8 मनोवैज्ञानिक परीक्षण के उपयोग में सावधानियां

मनोवैज्ञानिक परीक्षणों का मूल्य उनके समुचित उपयोग में निहित होता है। यदि इनका समुचित उपयोग नहीं किया गया अथवा दुरुपयोग किया गया, इसके दूरगामी परिणाम हो सकते हैं। आइए, हम मनोवैज्ञानिक परीक्षणों के उपयोग में कुछ सावधानियों पर विचार करें :

- मनोवैज्ञानिक परीक्षणों के उपयोग के लिए पेशवर योग्यता अपेक्षित होता है, विशेषकर मार्गदर्शन और परामर्श के लिए। केवल परीक्षण की जानकारी पर्याप्त नहीं है। सुप्रशिक्षित कार्मिक ऐसे परीक्षणों का चयन करता है जो उपयुक्त होते हैं। उन्हें नवीनतम प्रवृत्तियों और नए विकसित परीक्षणों का संज्ञान होता है। वे अपनी तकनीकी कुशलता जैसे मूल्यांकन, विश्वसनीयता और वैधता के अनुसार परीक्षणों का मूल्यांकन करने में सक्षम होते हैं। परीक्षणों का संचालन करने में, वे ऐसी कई दशाओं के प्रति संवेदनशील होते हैं, जो उनके कार्य-निष्पादन को प्रभावित कर सकती हैं। वे व्यक्ति के बारे में अन्य महत्वपूर्ण जानकारी के प्रकाश में अंक की व्याख्या करते हैं। वे परीक्षण अंकों के अधिक सामान्यीकरण और अधिक व्याख्या के प्रति भी सचेत रहते हैं। अतः, समुचित योग्य व्यक्तियों को परीक्षणों का उपयोग केवल निर्णय लेने और व्यक्ति के मार्गदर्शन के लिए करना चाहिए। परामर्शदाता के तौर पर, शिक्षकों, शिक्षार्थियों, प्रशासकों के बीच परीक्षणों के दुरुपयोग के बारे में जागरूकता सृजित करना महत्वपूर्ण है।

- परीक्षाओं के अंक पर अधिक निर्भरता एक अन्य ऐसी प्रवृत्ति है जिससे किसी को भी बचना चाहिए। चाहे समुचित तौर पर संचालित किए और अंक दिए गए हों, मनोवैज्ञानिक परीक्षाओं को पूरी तरह विशुद्ध और सटीक नहीं माना जा सकता। क्योंकि परीक्षण के अंक संख्या में होते हैं, इस विचार से गलती हो सकती है कि परीक्षण के अंक एक पैमाने की भांति हैं। बौद्धिक परीक्षाओं के मामले में, बौद्धिक परीक्षण अंक को लंबाई अथवा भार के माप के तौर पर नहीं माना जा सकता। मनोवैज्ञानिक विशेषताओं को पूरी तरह से नहीं मापा जा सकता। व्यक्ति के कार्य-निष्पादन को बहुत से कारकों से प्रभावित होना संभाव्य है। उदाहरण के लिए, किसी गति संबंधी परीक्षण में, समय का दबाव परीक्षण लेने वाले को विभिन्न तरह से प्रभावित कर सकता है। तथ्य यह है कि परीक्षण को किसी के सामर्थ्य के संबंध में अंतिम सत्य नहीं माना जा सकता। परीक्षण के अंक को संभाव्य मानना होगा। अतः परीक्षण के अंकों को अन्य स्रोतों से आंकड़ों के साथ ही गैर-परीक्षण तकनीकों के साथ पूरक करना महत्वपूर्ण होता है जिसके बारे में आप मार्गदर्शन और परामर्श में गुणात्मक आकलन संबंधी अगली इकाई में जानेंगे।
- आपको यह समझना होगा कि परामर्श का लक्ष्य केवल परीक्षण ही नहीं है। परीक्षण केवल परामर्श के लिए सहायक होता है। परामर्श के उद्देश्य को पूरा करने के लिए परीक्षण के अंकों को सार्थक रूप से एकीकृत किया जाना चाहिए। पेशेवर व्यक्ति और विशेषज्ञों को जानकारी होती है कि परीक्षण अंक का परामर्श के लिए किस प्रकार उपयोग किया जाए। आप इसके बारे में और अधिक परामर्श प्रक्रिया और कौशल संबंधी मॉड्यूल में जानेंगे।

इस समय आप मनोवैज्ञानिक परीक्षाओं की उपयोगिता के बारे में हैरान हो सकते हैं। यदि इतनी सीमाएं हैं, तो फिर उनका उपयोग ही क्यों किया जाए? आपको यह स्मरण रखना चाहिए कि मनोवैज्ञानिक परीक्षाओं के क्रम में कुछ कमियां अंतर्निहित होती हैं क्योंकि परीक्षण की विषय-वस्तु मनुष्य- उसका व्यवहार, विशेषताएं, आवश्यकताएं, आकांक्षाएं होती हैं जो गतिक व परिवर्तनशील होते हैं एवं स्थिर नहीं रहते। इसका यह आशय नहीं कि मनोवैज्ञानिक परीक्षण का उपयोग नहीं किया जाना चाहिए। यदि सावधानियां बरती जाएं, परीक्षाओं से मूल्यवान सूचना मिल सकती है। तथापि, परीक्षण के अंक पर अत्यधिक निर्भरता और सनक से बचना चाहिए। प्रशिक्षित परामर्शदाता अक्सर ऐसे कार्मिक होते हैं जो मनोवैज्ञानिक परीक्षाओं के उपयोग में सर्वाधिक योग्य होते हैं। उन पर परीक्षण के संचालन, आंकड़ों की व्याख्या, रिपोर्टिंग और एकीकरण का उत्तरदायित्व होता है।

कई व्यवसायिक समूह और संघों ने अमेरिका में मनोवैज्ञानिक परीक्षणों के उपयोग के लिए नैतिक संहिताएं और मानक तैयार किए हैं। अमेरिकी मनोवैज्ञानिक एसोसिएशन ने एपीए नैतिक संहिताएं तैयार की हैं जिनमें उचित परीक्षण व्यवहारों का आश्रय लेने के लिए परीक्षण प्रकाशकों के साथ-साथ उपयोगकर्ताओं के लिए मानक और मानदंड दिए गए हैं। परामर्शदाता के लिए परीक्षण अंकों के उपयोग में नैतिक मानदंडों का पालन करना महत्वपूर्ण है।

## 2.9 सारांश

मनोवैज्ञानिक परीक्षण व्यवहार के नमूने का वस्तुनिष्ठ और मानकीकृत मापन है। परीक्षणों को उनकी विषय-सामग्री और विधि, जिससे उन्हें संचालित किया जाता है, के आधार पर विभिन्न रूपों में वर्गीकृत किया गया है। परीक्षणों को व्यक्तिगत परीक्षण, समूह परीक्षण, मौखिक परीक्षण, गैर-मौखिक परीक्षण और कार्य-निष्पादन परीक्षण के तौर पर वर्गीकृत किया जा सकता है।

मनोवैज्ञानिक परीक्षणों का चयन, वर्गीकरण, निदान और पूर्वकथन के लिए उपयोग किया जाता है। विद्यालय परामर्शदाता, शिक्षक, प्रशासक परीक्षण के आंकड़ों का विभिन्न प्रयोजनों के लिए उपयोग करते हैं। मानकीकृत मनोवैज्ञानिक परीक्षण की आवश्यक विशेषताएं हैं: वस्तुनिष्ठता, विश्वसनीयता, वैधता और मानदण्ड। परामर्शदाता में परीक्षण संचालन, स्कोरिंग, परीक्षण परिणामों की व्याख्या और परिणामों को अपने ग्राहकों को बताने के कौशल विकसित करने की आवश्यकता है। मूल्यांकन प्रक्रिया में परामर्शदाता के लिए सामान्य बातों का संबंध अच्छे मनोवैज्ञानिक स्वास्थ्य, सेवार्थी के प्रति संवेदना विकसित करने, दिमागी खुलापन दर्शाने, सेवार्थी का सम्मान करने, सजगता रखने और सेवार्थी के प्रति समानुभूति दिखाने से है।

जांच और परीक्षणों की उनके दुरुपयोग और लेबलिंग, विशुद्धता न होने, सांस्कृतिक पूर्वाग्रह, निजता में दखल, प्रतिस्पर्धा को प्रोत्साहित करने के कारण आलोचना की गई है। परिणामों की विशुद्धता के लिए मनोवैज्ञानिक परीक्षणों की सभी प्रक्रियाओं और अंकों का मानकीकरण करने की आवश्यकता है। मनोवैज्ञानिक परीक्षणों के उचित उपयोग के लिए नैतिक संहिता और मानक विकसित किए गए हैं।

---

## आत्म-मूल्यांकन अभ्यास

1. मनोवैज्ञानिक परीक्षण का आशय स्पष्ट करें।
2. विभिन्न प्रकार के मनोवैज्ञानिक परीक्षणों का वर्णन करें।

3. मनोवैज्ञानिक परीक्षण की आवश्यक विशेषताओं की जानकारी से परीक्षण के चयन में परामर्शदाताओं की किस प्रकार मदद होती है?
  4. परामर्शदाता द्वारा अपेक्षित किन्हीं चार परीक्षण कौशलों के बारे में बताएं।
  5. मनोवैज्ञानिक परीक्षण में समस्याओं व मुद्दों के बारे में बताएं।
- 

## आत्म-मूल्यांकन अभ्यास के लिए उत्तर बिंदु

1. निम्नलिखित का वर्णन करें :
  - मनोवैज्ञानिक परीक्षण को परिभाषित करें।
  - मापन के गुणात्मक और परिमाणात्मक पहलुओं, दोनों पर पूर्ण टिप्पणी करें।
2. निम्नलिखित को स्पष्ट करें :
  - एकल व्यक्ति और समूह परीक्षण
  - मौखिक परीक्षण, गैर-मौखिक परीक्षण और कार्य-निष्पादन परीक्षण
3. निम्नलिखित कारकों के संबंध में सविस्तार वर्णन करें :
  - वस्तुनिष्ठता
  - विश्वसनीयता
  - वैधता
  - मानदण्ड
4. निम्नलिखित में से किन्हीं चार को स्पष्ट करें :
  - परामर्शदाता को परीक्षणों के संचालन में व्यापक प्रशिक्षण और अनुभव होना चाहिए।
  - परामर्शदाता सेवार्थी के प्रति संवेदनशील होना चाहिए।
  - परामर्शदाता को खुले दिमाग वाला होना चाहिए।
  - परामर्शदाता को अपने ग्राहकों का सम्मान करना चाहिए।
  - परामर्शदाता में आवश्यक सजगता- मौखिक और अ-मौखिक होने चाहिए।

- परामर्शदाता में समानुभूति का गुण होना चाहिए।

5. निम्नलिखित का वर्णन करें :

- विद्यार्थियों की लेबलिंग, जिससे उनका स्वाभिमान आहत हो सकता है।
- कोई परीक्षण माप सटीक नहीं होती, विभिन्न परीक्षण रिपोर्ट की उस प्रयोजन, जिसके लिए परीक्षण तैयार किया गया है, के आधार पर भिन्न विश्वसनीयता और वैधता होती है।
- परीक्षण द्वारा संस्कृति, जिनमें उन्हें तैयार किया गया है, के लिए दर्शाए गए पूर्वाग्रह।
- व्यक्तियों की निजता में दखल अंदाजी संबंधी मुद्दे।
- समूह के रूप में कार्य करने की अपेक्षा प्रतिस्पर्धा पर अत्यधिक बल देना।
- प्रयुक्त विभिन्न परीक्षणों की मानकीकरण और संचालन संबंधी मुद्दे।

## आत्म-निरीक्षण अभ्यासों के लिए उत्तर बिंदु

### आत्म-निरीक्षण अभ्यास-1

1. गलत
2. सही
3. गलत
4. गलत

### आत्म-निरीक्षण अभ्यास-2

1. ख
2. ड.
3. क
4. ग
5. घ

## संदर्भ पुस्तक

एनास्टेसी, ए. 2003. साइकोलॉजिक टेस्टिंग (5 एडि.). मैकमिलन, न्यूयॉर्क।

## पठनीय पुस्तकें

बराक, ए. एंड इंग्लिश, एन. 2002. प्रोस्पेक्ट्स एंड लिमिटेशन्स ऑफ साइकोजिकल टैस्टिंग ऑन द इंटरनेट. जर्नल ऑफ टेक्नोलॉजी इन ह्यूमन सर्विसेज, 19 (2/3) 65-89।

चड्ढा, एन. के. 1996. थ्योरी एंड प्रैक्टिस ऑफ साइकोमेट्री. न्यू एज इंटरनेशनल लिमिटेड, नई दिल्ली।

क्रॉनबैच, एल. जे. 1970. एसेंशियल्स ऑफ साइकोजिकल टैस्टिंग (3 एडि.). हार्पर और रॉ, न्यूयॉर्क।

गाइसिंगर, के. एफ., स्पाइस, आर. ए., कार्लसन, जे. एफ., प्लाके, बी. एस. एंड मर्फी, एल. एल. 2007. द सेवेंटीथ मेंटल मेजरमेंट ईयरबुक. द यूनिवर्सिटी ऑफ नेब्रास्का प्रेस, नेब्रास्का।

जैक्सन, सी. 2001. अंडरस्टैंडिंग साइकोजिकल टेस्टिंग. जैको पब्लिशिंग हाउस, मुंबई।

क्लाइन, पी. 1995. द हैंडबुक ऑफ साइकोजिकल टेस्टिंग. रूटलेज, लंदन/न्यूयॉर्क।

मर्फी, एल. एल., स्पाइस, आर. ए. एंड प्लाके, बी. एस. 2006. टेस्ट्स इन प्रिंट VII. एन इंडेक्स टु टेस्ट्स, रिव्यूज एंड द लिटरेचर ऑन स्पेसिफिक टेस्ट्स. द यूनिवर्सिटी ऑफ नेब्रास्का प्रेस, नेब्रास्का।

शार्टजर, बी. एंड लिंडेन, जे. डी. 1979. फंडामेंटलस ऑफ इंडिविजुअल एपरेसल. हावटन मिफिलन कंपनी, बोस्टन।

सिंह, ए. के. 1997. टेस्ट्स, मेजरमेंट एंड रिसर्च मेथड्स इन बिहेवियरल साइंसेज. भारती भवन प्रकाशन, पटना।



## मार्गदर्शन एवम् परामर्श में गुणात्मक आकलन

- 3.0 परिचय
- 3.1 उद्देश्य
- 3.2 गुणात्मक आकलन की प्रकृति
- 3.3 गुणात्मक और मात्रात्मक पूछताछ के बीच भिन्नताएं
- 3.4 गुणात्मक आंकड़ों के सत्यापन के लिए त्रिभुजन का उपयोग करना
- 3.5 गुणात्मक तकनीकों के प्रकार
  - 3.5.1 प्रेक्षण
    - 3.5.1.1 प्रेक्षण में बदलाव
  - 3.5.2 प्रेक्षण रिकॉर्डिंग की विधियां
  - 3.5.3 प्रेक्षण आंकड़ों के मूल्य
  - 3.5.4 प्रेक्षण के लिए मार्गदर्शिका
  - 3.5.5 साक्षात्कार
    - 3.5.5.1 साक्षात्कार के प्रकार
    - 3.5.5.2 साक्षात्कारों की सूची
  - 3.5.6 सोशियोमेट्री (समाजमिति)
  - 3.5.7 व्यक्ति अध्ययन विधि
    - 3.5.7.1 व्यक्ति अध्ययन क्या है
    - 3.5.7.2 अच्छे व्यक्ति अध्ययन की विशेषताएं
    - 3.5.7.3 व्यक्ति अध्ययन का आयोजन
- 3.6 सारांश
  - आत्म-मूल्यांकन अभ्यास
  - आत्म-मूल्यांकन अभ्यासों के लिए उत्तर बिंदु
  - आत्म-निरीक्षण अभ्यासों के लिए उत्तर बिंदु
  - संदर्भ पुस्तक
  - पठनीय पुस्तकें

### 3.0 परिचय

आपने पिछली इकाई में व्यक्ति / सेवार्थी के आकलन में मनोवैज्ञानिक परीक्षाओं के उपयोग के बारे में पढ़ा है। जैसा कि आप जानते हैं, परीक्षण किसी व्यक्ति के क्षेत्र विशेष के संबंध में अंक प्रदान करते हैं। यह अंक अपने आप में व्यक्ति के बारे में सब कुछ नहीं बताते। व्यक्ति / सेवार्थी के बारे में अपनी समझ में बढ़ोत्तरी के लिए, आपको अन्य आकलन तकनीकी का उपयोग करना होगा जो किसी परिस्थिति अथवा परिघटना, क्यों और किस प्रकार हुई, दोनों के बारे में स्पष्टीकरण प्रदान करेंगे। यह गुणात्मक आकलन का आधार है। गुणात्मक पूछताछ का फोकस व्यक्तियों में भिन्नता को सामने लाना नहीं बल्कि व्यक्तियों के अनूठेपन पर है। गुणात्मक आकलन किसी संदर्भ और परिस्थिति के संबंध में व्यक्ति के व्यवहार को समझने में मदद करता है।

इस इकाई में, आप गुणात्मक आकलन के बारे में जानेंगे। आपको गुणात्मक और परिमाणात्मक आकलन के बीच अंतर को समझने की आवश्यकता है। आप यह भी जानेंगे कि गुणात्मक आकलन की पुष्टि किस प्रकार की जाए। गुणात्मक आकलन के लिए प्रयुक्त कई मानक तकनीकी हैं। प्रेक्षण, साक्षात्कार, समाजमिति, प्रकरण अध्ययन, दस्तावेजों का विश्लेषण, औपचारिक वार्ताएं, आर्टिफेक्ट्स, अबाधक उपाय, रेटिंग पैमाने, जांचसूची, स्व-विवरण आदि सभी गुणात्मक परीक्षण में आंकड़ों के स्रोत हैं। आप इस इकाई में पढ़ेंगे कि सेवार्थी के बारे में समग्र दृष्टिकोण विकसित करने के लिए गुणात्मक आकलन के लिए प्रेक्षण, साक्षात्कार, प्रकरण अध्ययन और समाजमिति का किस प्रकार उपयोग किया जाता है (इस इकाई में शब्द “सेवार्थी” जेनेरिक है और इसमें युवा से वयस्क तक सभी आयु वर्ग आते हैं)।

### 3.1 उद्देश्य

इस इकाई के समापन के बाद, आप अग्रलिखित कर सकेंगे :

- गुणात्मक आकलन की प्रकृति का वर्णन
- गुणात्मक और परिमाणात्मक पूछताछ के बीच विभेद।
- गुणात्मक आकलन की प्रमुख विशेषताओं का वर्णन करना।
- चार गुणात्मक विधियों : प्रेक्षण, साक्षात्कार, समाजमिति और प्रकरण अध्ययन की महत्वपूर्ण विशेषताओं का वर्णन करना।
- सेवार्थी के बारे में समग्र समझ विकसित करने के लिए गुणात्मक विधियों का उपयोग।

### 3.2 गुणात्मक आकलन की प्रकृति

शिक्षक के तौर पर, आपने अपनी कक्षाओं में कुछ परिस्थितियों का सामना किया होगा, जैसा कि नीचे दर्शाया गया है :

कक्षा IV के छात्र किसी परियोजना पर छोटे-छोटे समूहों में कार्य कर रहे हैं और विद्यालय में दिन में दिखने के लिये अपने कार्य का प्रदर्शन करेंगे। एक समूह सौर ऊर्जा संरक्षण का मॉडल बना रहा है; दूसरा पहाड़ी की पेंटिंग बना रहा है, जबकि अन्य समूह प्रयोग कर रहे हैं, फर्नीचर का प्रबंध कर रहे हैं। आपने ध्यान दिया कि वे हंसी मजाक करते हैं, एक - दूसरे की मदद करते हैं, कार्य को साझा करते हैं और अपने प्रयासों में मिल जुलकर कार्य करते हैं। फिर भी आपने यह भी ध्यान दिया है कि कुछ दुर्व्यवहार करते हैं, तनाव पैदा करते हैं अथवा आस-पास आवारागर्दी करते हैं। प्रदर्शन में अध्यापक छात्रों से प्रश्न पूछते हैं। कई प्रदर्शनों को प्रशंसा मिलती है, ड्राइंग, पोस्टरों, मॉडलों और प्रयोग आदि के संबंध में टिप्पणी की जाती है। कुछ छात्रों को एक-दूसरे को बधाई देते हुए और एक-दूसरे के प्रयासों की सराहना करते हुए देखा जा सकता है। कुछ शांतिपूर्वक देखते हैं कि क्या हो रहा है।

ऐसे दृश्य टीम-वर्क और सहयोग का प्रदर्शन करते हैं जबकि अन्य छात्रों का व्यवहार गैर-सामाजिक हो जाता है। प्रतिदिन आप किसी परिमाण निर्धारित करने योग्य उपाय (गुणात्मक आंकड़े) का उपयोग किए बिना ऐसी अंतःक्रियाओं को देखते और उनका मूल्यांकन करते हैं। संभवतः आप इस तथ्य को स्वीकार न करें बल्कि दैनिक जीवन में गुणात्मक तकनीकी का अक्सर उपयोग किया जाता है। प्रयास करने और विशिष्ट व्यवहारों की जांच करने और आशय मालूम करने अथवा स्पष्ट करने के लिए बहुत सारे गुणात्मक दृष्टिकोणों का उपयोग किया जाता है।

गुणात्मक पूछताछ उपयोग करने के मूल परिसर ये हैं : (1) कि किसी व्यक्ति के व्यवहार अथवा कार्यों को तब सर्वश्रेष्ठ समझा जा सकता है जब उनका अध्ययन ऐसी व्यवस्था अथवा परिस्थिति में किया जाए जिसमें वे घटित हुई हैं। (2) सेवार्थी का परिप्रेक्ष्य महत्वपूर्ण है। गुणात्मक पूछताछ के लिए उनके दैनिक जीवन के संदर्भ में सेवार्थी के परिप्रेक्ष्य को समझना अपेक्षित है।

गुणात्मक तकनीकी के उपयोग के बिना कोई आकलन पूर्ण नहीं होता। उदाहरणार्थ, यदि कोई छात्र किसी खास विषय में अच्छा प्रदर्शन नहीं करता, परामर्शदाता अथवा शिक्षक के तौर पर आपके लिए उसके अंक अथवा कम अंक के कारण को जानना महत्वपूर्ण है। शिक्षक विद्यार्थी के बारे में इस प्रकार विचार करते हैं : विद्यार्थी ने कितना “अंक प्राप्त किया है”, कक्षा में उसका प्रदर्शन कैसा है ? क्या वह अपनी आयु के मुताबिक व्यवहार कर रहा / रही है ? परामर्शदाता के तौर पर आपको अब

तक यह पता होगा कि मनोवैज्ञानिक परीक्षण में प्राप्त अंक का कोई पर्याप्त आशय नहीं होता। इसकी सूचना से पुष्टि की जाती है, जिससे कि यह सार्थक होता है और यह बच्चे, अभिभावकों व शिक्षकों के लिए अधिक उपयोगी बनता है। परिमाणात्मक आंकड़े अथवा अंक केवल समूह के भीतर स्थिति इंगित करते हैं जबकि गुणात्मक आंकड़ों का उद्देश्य सेवार्थी द्वारा प्राप्त उस अंक को स्पष्ट करना होता है। किसी व्यक्ति का पूर्ण चित्र बनाने के लिए गुणात्मक तकनीकी के उपयोग की जानकारी होना महत्वपूर्ण है।

### 3.3 गुणात्मक और परिमाणात्मक पूछताछ के बीच अंतर

आपने अभी-अभी सेवार्थी को समग्र रूप से समझने में गुणात्मक आकलन के उपयोग के महत्व के बारे में सीखा है। आपको यह सीखना होगा कि गुणात्मक और परिमाणात्मक पूछताछ के बीच किस प्रकार भेद किया जाए। गुणात्मक और परिमाणात्मक दृष्टिकोण को उनकी विभिन्न विशेषताओं के अनुरूप विभेदित किया जा सकता है। गुणात्मक और परिमाणात्मक पूछताछ, दोनों की विशेषताओं और उनमें अंतर को समझने में सहायता के लिए इस भाग में इन विशेषताओं में से नौ विशेषताएं नीचे संक्षेप में दी गई हैं।

#### (क) लक्ष्य

परिमाणात्मक पूछताछ में लक्ष्य तथ्यों को स्थापित करना, विभिन्न चरों के समुच्चय के बीच संबंध दर्शाना होता है। इसका उद्देश्य चरों के बीच सांख्यिकीय अंतर बताना और भावी व्यवहार की भविष्यवाणी करना है। इसका एक उदाहरण सेवार्थी की उपलब्धि का स्तर बनाम उसकी सामाजिक - आर्थिक हैसियत (एसईएस) के बीच संबंध हो सकता है। आप अध्ययन के लिए चरों जैसे अभिभावकों की शिक्षा अथवा सामाजिक आर्थिक स्थिति (एसईएस) और वे बच्चों की उपलब्धि के परिमाण को किस प्रकार और कितना प्रभावित कर सकते हैं, इसे चुन सकते हैं? इस प्रकार, इन चरों और बच्चों की उपलब्धि के बीच संबंध स्थापित किया जा सकता है।

गुणात्मक पूछताछ में, लक्ष्य बहुत सी वास्तविकताओं का वर्णन करना होता है, जिनमें मामला विद्यमान हो। इससे व्यक्ति / सेवार्थी के बारे में समग्र समझ विकसित होती है। उदाहरणार्थ, गुणात्मक फोकस विस्तार पूर्वक कुछ कारकों जैसे घर, विद्यालय, व्यक्ति और अन्य योगदायक संदर्भ कारक, जिससे सेवार्थी ने उपलब्धि हासिल की, का अध्ययन करने पर होगा।

## (ख) डिजाइन

परिमाणात्मक दृष्टिकोण में, डिजाइन अधिक निर्मित, पूर्व-निर्धारित, औपचारिक और विशिष्ट होता है। किसी व्यक्ति के बारे में अध्ययन अथवा समझ की शुरुआत से पूर्व चरों के बीच अवधारणाएं बनाई जाती हैं। मापे जा रहे चरों के संबंध में प्रतिक्रियाएं हासिल करने के लिए विशेष उपकरणों का उपयोग किया जाता है। इसका एक उदाहरण अभिभावकों की शिक्षा और उनकी संतानों की शैक्षिक उपलब्धि के बीच सीधा संबंध हो सकता है। इस बारे में उपयुक्त माप अभिभावकों की शैक्षिक पृष्ठभूमि और बच्चों पर संचालित उपलब्धि परीक्षण के संबंध में प्रश्नावली हो सकती है।

गुणात्मक पूछताछ में डिजाइन विकासशील, लचीला और सामान्य होता है अर्थात् यह अंतर्ज्ञान है जिसका संबंध इससे है कि आप कैसे आगे बढ़ सकते हैं; पूर्व निर्धारित श्रेणियों के बिना अध्ययन क्षेत्र में जा सकते हैं। इससे परामर्शदाता / पर्यवेक्षक को गहनता, खुलापन और विवरण मिल पता है। पूर्व में कोई अवधारणा नहीं की जाती; परिस्थिति अथवा मामले से प्रासंगिक मुद्दे अध्ययन का केंद्र बिंदु बन जाते हैं। इस प्रकार, अनुसंधानकर्ता अथवा परामर्शदाता किसी प्रतिक्रिया के लिए खुला रहता है जो उसे व्यक्ति का अध्ययन करते समय प्राप्त होंगे। उदाहरण के लिए, व्यवहार संबंधी समस्याओं से ग्रस्त भेजे गए बच्चों के बारे में समस्या की प्रकृति, समस्या के घटित होने के कारणों, वह संदर्भ जिसमें यह घटित होता है, बच्चे के अभिभावकों, शिक्षकों, सहपाठियों / सहयोगियों आदि पर पड़ने वाले परिणामों को समझना अपेक्षित होगा। इनको एक साथ मिलाने से समस्या के बारे में सर्वांगीण समझ का निर्माण होगा।

## (ग) नमूने का आकार

परिमाणात्मक दृष्टिकोण में, प्रयोजन सामान्यीकरण करना होता है। अतः, किसी बड़े नमूने अथवा किसी व्यक्ति की बहुत सी विशेषताओं के बारे में आंकड़े एकत्र किए जाते हैं ताकि तुलना और भविष्यवाणी की जा सके। उदाहरणार्थ, परामर्शदाता शहर में किशोर लड़कों अथवा लड़कियों की व्यवहार संबंधी समस्याओं का आकलन कर सकता है। इससे परामर्श हेतु व्यापक जानकारी में मदद मिलेगी।

दूसरी ओर, गुणात्मक पूछताछ का केंद्र बिंदु लोकप्रियकरण / अनूठेपन पर होता है। अतः, किसी एकल व्यक्ति के बारे में विस्तृत सूचना अथवा मामलों की छोटी संख्या को पर्याप्त माना जाता है। गुणात्मक पूछताछ से विशेष मामलों एवं परिस्थितियों के बारे में आपकी समझ में बढ़ोत्तरी होती है किंतु निष्कर्षों का सामान्यीकरण करने की आपकी योग्यता सीमित हो जाती है।

## (घ) साधन

परिमाणात्मक पूछताछ परीक्षणों में, आंकड़े एकत्रित करने के लिए प्रश्नावली, संरचित साक्षात्कारों, अनुसूचियों आदि का प्रयोग किया जाता है। इन उपकरणों या साधनों का विनिर्धारित प्रक्रियाओं के अनुसार, उपयुक्त अथवा मानकीकृत परिस्थितियों में संचालन किया जाता है। गुणात्मक पूछताछ, आंकड़े एकत्र करने के लिए प्रेक्षण, साक्षात्कार, प्रकरण अध्ययन और समाजमिति की तकनीकों पर निर्भर करती है।

## (ङ.) अन्वेषक की भूमिका

परिमाणात्मक पूछताछ में, एक अन्वेषक के रूप में परामर्शदाता की भूमिका औसत प्राप्त करने और सामान्य प्रवृत्तियों की परिकल्पना करने के लिए साधनों के प्रशासन और अंक देने तक सीमित है।

गुणात्मक पूछताछ में, आंकड़े एकत्र करने के लिए विभिन्न दस्तावेजों, आर्टिफेक्ट्स, प्रतिभागियों के प्रेक्षण और खुले सिरे वाले साक्षात्कारों का उपयोग किया जाता है। एकत्रित आंकड़ों की गुणवत्ता काफी हद तक पूछताछ करने वाले परामर्शदाता के कौशल, क्षमता और कष्टसाध्यता पर निर्भर करती है।

## (च) अन्वेषक और सेवार्थी तथा छात्रों के बीच संबंध

परिमाणात्मक दृष्टिकोण में, अध्ययन के तहत अन्वेषक और सेवार्थी के बीच संबंध सामान्यतः सीमित, अल्पकालीन और रुखा होता है। आम तौर पर यह अंतःक्रिया मापन साधनों के संचालन तक सीमित होती है। इसका फोकस परीक्षण के उत्पाद अर्थात् अंकों पर होता है।

गुणात्मक पूछताछ में सेवार्थी के प्रति भरोसे, गहन व्यक्तिगत संपर्क, और समानुभूति पर जोर दिया जाता है। अन्वेषक सेवार्थी के साथ अधिक प्रगाढ़ और जटिल संबंध बनाता है। गुणात्मक पूछताछ में केंद्र बिंदु घटना अथवा परिस्थिति के विस्तृत विवरण, समस्या के संबंध में सेवार्थी के बोध के विवरण और सेवार्थी के इस संबंध में अनुभव पर होता है कि समस्या किस प्रकार और क्यों हुई।

## (छ) आंकड़े

गुणात्मक शोध के आंकड़े संख्या, गिनती अथवा माप के रूप में होते हैं। इसमें प्रश्नावलियों, जांच सूचियों, अनुसूचियों आदि का प्रयोग किया जाता है जिनमें सामान्य तौर पर पूर्व-निर्धारित संभावित प्रतिक्रियाओं वाले बंद सिरे वाले प्रश्न होते हैं। अंक देने के लिए इन प्रतिक्रियाओं का वर्गीकरण किया जाता है।

गुणात्मक दृष्टिकोण में, आंकड़े वर्णनात्मक होते हैं। ये मौखिक विवरण में होते हैं जैसा साक्षात्कार, अनौपचारिक वार्ताओं आदि के माध्यम से निजी दस्तावेजों, क्षेत्र टिप्पणियों, फोटोग्राफों, सरकारी दस्तावेजों, आर्टिफैक्ट्स, व्यक्ति के अपने शब्दों में पाए जाते हैं। इन सभी का उपयोग मामले का समग्र दृष्टिकोण हासिल करने के लिए किया जाता है।

## (ज) आंकड़ों की वैधता

परिमाणात्मक पूछताछ के उपयोग द्वारा एकत्रित आंकड़ों की वैधता इस पर निर्भर करती है कि दस्तावेज (परीक्षण) कितनी भली भांति तैयार किए गए हैं (इसकी विश्वसनीयता, वैधता, मानदण्ड आदि)। इसके बारे में आपने इस मॉड्यूल की इकाई 1 में पढ़ा है।

गुणात्मक पूछताछ में किए गए प्रेक्षणों की वैधता अन्वेषक के कौशल, क्षमता और कष्टसाध्यता पर निर्भर करती है। स्पष्ट ज्ञान पर निर्माण की लोच, व्यापक जानकारी और क्षमता अन्वेषक की ताकत हैं। व्यवस्थित प्रेक्षण के उपयोग, कुशल साक्षात्कार और विषय-सामग्री के विश्लेषण से आंकड़ों की वैधता में बढ़ोत्तरी होती है जो किसी गुणात्मक पूछताछ की अंतर्निहित विशेषता है।

## (झ) आंकड़ों का विश्लेषण

आंकड़ों के एकत्रीकरण के समापन के बाद, गुणात्मक दृष्टिकोण में निगमनात्मक और सांख्यिकी विश्लेषण का प्रयोग किया जाता है।

गुणात्मक दृष्टिकोण में, आंकड़ों का विश्लेषण एक सतत और निगमनात्मक प्रक्रिया है। आंकड़ों का विश्लेषण सेवार्थी की समझ में बढ़ोत्तरी करने के लिए व्यवस्थित तलाश और साक्षात्कार, अनुलेख, क्षेत्र टिप्पणी, और अन्य सामग्री को व्यवस्थित करने की प्रक्रिया है। विश्लेषण में आंकड़ों को व्यवस्थित करना, पैटर्न पर विषयों की तलाश, और यह खोजना शामिल है कि क्या महत्वपूर्ण है और क्या सीखना है व यह निर्धारित करना है कि दूसरों को क्या बताया जाए। आप इसके बारे में अपने अभ्यास प्रशिक्षण में जानेंगे।

## परिमाणात्मक और गुणात्मक पूछताछ में भिन्नता

	पूछताछ की विशेषता	परिमाणात्मक पूछताछ	गुणात्मक पूछताछ
1	लक्ष्य	चरों के बीच संबंध दिखाना और भविष्यवाणी करना	व्यक्ति के अनेकों यथार्थों का वर्णन करना, समग्र समझ विकसित करना।
2	डिजाइन	यह सुगठित, पूर्व निर्धारित, औपचारिक, विशिष्ट होती है और एक विस्तृत योजना की तरह दी जाती है।	यह लोचशील, विकासशील है और सामान्य है अर्थात् यह इसका अनुमान है कि कौन आगे क्या कर सकता है।
3	नमूने का आकार	केंद्रित निष्कर्ष के सामान्यीकरण पर ध्यान होता है। बड़े नमूने वांछनीय।	विशेषीकरण, अनूठेपन, एकल व्यक्ति, छोटे समूहों पर ध्यान केंद्रित होता है।
4	उपकरण	परीक्षण, सुगठित साक्षात्कार अनुसूचियां, प्रश्नावली आदि। केंद्र बिंदु मापन उपकरणों को परिपूर्ण बनाना होता है।	प्रतिभगियों का प्रेक्षण, खुले सिरे वाले साक्षात्कार, आर्टिफैक्टस आदि। फोकस पूछताछ के आयोजक के कौशल सामर्थ्य और कष्टसाध्यता पर होता है।
5	अन्वेषक के संग्रह की भूमिका	आंकड़ों के संग्रहण के लिए उपकरणों का संचालन	
6	अन्वेषक और सेवार्थी के बीच संबंध	सीमित, अल्पकालिक और दूरस्थ होती है	घनिष्ठ संबंध, भरोसे व समानुभूति पर आधारित
7	आंकड़े	संख्या, गिनतियों व माप में होते हैं। कुल अंक के लिए प्रतिक्रियाओं का वर्गीकरण होता है।	मौखिक विवरणों , क्षेत्र टिप्पणी, फोटोग्राफ, सरकारी दस्तावेज आदि में विवरणात्मक होता है।
8	आंकड़ों की वैधता	इस पर निर्भर करता है कि दस्तावेज (परीक्षण, प्रश्नावली आदि) कितनी अच्छी तरह तैयार किए जाते हैं।	परामर्शदाता / अन्वेषक के व्यवस्थित प्रेक्षण और कुशल साक्षात्कार आदि के उपयोग के कौशल पर निर्भर करता है।
9	आंकड़ों का विश्लेषण	आंकड़ों को एकत्र करने के अंत में निगमन और सांख्यिकी विश्लेषण का उपयोग किया जाता है।	चलायमान है, आंकड़ों के एकत्र करते समय निगमन विश्लेषण का उपयोग किया जाता है।

आपने पढ़ा है कि परिमाणात्मक और गुणात्मक पूछताछ किसी सेवार्थी अथवा विशेष घटना का अध्ययन करने में अपने दृष्टिकोण में किस प्रकार भिन्न हैं। परामर्शदाता के तौर पर, जब आप किसी सेवार्थी के बारे में समझ बनाने के लिए गुणात्मक



पूछताछ करते हैं, तो आप ऐसी गुणात्मक तकनीकी अपनाएंगे जिससे अपनी मूल प्रकृति और विशेषताओं से विशेष प्रकार के आंकड़े हासिल होंगे। यह स्मरण करना महत्वपूर्ण है कि दोनों दृष्टिकोणों के अपने लाभ और नुकसान हैं। गुणात्मक पूछताछ में, व्यक्ति बहुत महत्वपूर्ण होता है और किसी सेवार्थी अथवा परिघटना को समझने के लिए समग्र दृष्टिकोण का उपयोग किया जाता है। यहाँ मुद्दों की भविष्यवाणी नहीं की जाती किंतु ये अन्वेषक के अन्वेषण करने के दौरान उभरते हैं। इसके विपरीत, परिमाणात्मक पूछताछ में, पीस मील (Piece meal) दृष्टिकोण का उपयोग किया जाता है, जिसमें विशेषताओं का व्यक्ति की अपेक्षा अधिक महत्व होता है। गुणात्मक दृष्टिकोण में, सेवार्थी का व्यवहार अथवा समस्या अधिक समय ले लेते हैं। क्योंकि आंकड़े अधिक व्यापक होते हैं, जिससे यह छोटे होकर अधिक प्रबंधनीय आकार के बन जाते हैं, समस्या उत्पन्न हो सकती है। आंकड़ों की विश्वसनीयता भी एक समस्या है। तथापि, गुणात्मक और परिमाणात्मक पूछताछ दृष्टिकोण को विपरीत देखने की आवश्यकता नहीं है। वस्तुतः, ये एक-दूसरे का पूरक होती हैं और संबंधित प्रश्नों के भिन्न परिप्रेक्ष्य व उत्तर प्रदान कराती हैं।

#### क्रियाकलाप 1

अपने पड़ोस के विद्यालय में एक बच्चे की पहचान करें जिसे अधिगम में समस्याएं हैं। सूचना के विभिन्न स्रोतों की सूची बनाएं जिससे आपको उसे समझने में मदद मिली। एकत्र सूचना की किस्म के आधार पर, इन्हें निम्न प्रदान करने के स्रोतों में वर्गीकृत करें: (1) परिमाणात्मक और (2) गुणात्मक सूचना।

### 3.4 गुणात्मक आंकड़ों के सत्यापन के लिए त्रिभुजन का उपयोग करना

परामर्शदाता के तौर पर, आप अपने पूर्वाग्रहों, जानकारी, विश्वासों अथवा मूल्यों के आधार पर किसी वस्तु का प्रेक्षण कर सकते हैं अथवा परिस्थिति की व्याख्या कर सकते हैं। तब वस्तुनिष्ठता को किस प्रकार समाप्त किया जाता है जब प्रत्येक परामर्शदाता की अपनी व्याख्या हो सकती है? मापन करने और उन मापनों की व्याख्या करने में आपको सटीक होने की आवश्यकता है। इनमें से कुछ मुद्दे गुणात्मक अन्वेषणों में प्रासंगिक हैं। अपने गुणात्मक निष्कर्षों के सुदृढीकरण का एक तरीका त्रिभुजन के माध्यम से है।

त्रिभुजन में एक ही परिघटना के अध्ययन के लिए कई विधियों का उपयोग किया जाता है। क्योंकि विभिन्न विधियों से वास्तविकता के विभिन्न पहलुओं के बारे में पता चलता है, किसी एक विधि से समग्र दृष्टिकोण नहीं मिलता। इसके द्वारा

विभिन्न विधियों के प्रयोग से अन्य विधि की कमजोरी के प्रति संतुलन में मदद मिलती है।

- **आंकड़ों का त्रिभुजन**

इससे आशय, विभिन्न स्रोतों के प्रयोग से आंकड़े एकत्रित करना है। ये आंकड़े विभिन्न श्रेणियों के लोग (विद्यार्थी, अभिभावक, अध्यापक, समुदाय), विभिन्न समय (विद्यालय में, विद्यालय के बाद, प्रशिक्षण के उपरांत) हो सकते हैं। इससे आपको यह जानने में भी मदद मिलेगी कि क्या आप सेवार्थी की जिस समस्या / परिघटना का प्रेक्षण और रिपोर्टिंग कर रहे हैं, क्या उसका भिन्न भिन्न परिस्थितियों में समान आशय है अथवा नहीं।

- **अन्वेषक का त्रिभुजन**

इसके लिए सेवार्थी की समस्या अथवा परिघटना की जांच-पड़ताल करने के लिए एकाधिक अन्वेषकों का उपयोग करने की आवश्यकता होती है जिससे अन्वेषण में व्यक्तिगत पूर्वाग्रह में कमी आती है। इससे एक ही सेवार्थी के विभिन्न परिप्रेक्ष्यों का अध्ययन करने में भी मदद मिलती है।

- **विधि संबंधी त्रिभुजन**

इसमें एक ही समस्या के अध्ययन के लिए कई विधियों का उपयोग किया जाता है। उदाहरण के लिए, खेल के मैदान में किसी घटना का प्रेक्षण किया जा सकता है; सेवार्थी का साक्षात्कार लिया जा सकता है अथवा समकक्ष व्यक्तियों का विलेखन किया जाता है, जिससे घटना का बेहतर दृष्टिकोण प्राप्त होता है।

- **सैद्धांतिक त्रिभुजन**

सेवार्थी की समस्या पर विभिन्न सैद्धांतिक परिप्रेक्ष्यों से विचार किया जा सकता है। उदाहरण के लिए, एक ऐसे बच्चे का अध्ययन मनोगतिकी परिप्रेक्ष्य, मानववादी परिप्रेक्ष्य अथवा मनोवैज्ञानिक परिप्रेक्ष्य से अध्ययन किया जा सकता है जिसे नए व्यक्तियों से मिलने में भय लगता है। (आपने इन परिप्रेक्ष्यों के बारे में स्वभाव और व्यक्तित्व विकास के संबंध में मॉड्यूल-3, इकाई-2 में पढ़ा है)। ये सभी भिन्न व्याख्या उपलब्ध कराएंगे और सेवार्थी को बेहतर तरीके से समझने में मदद करेंगे।

संक्षेप में, प्रथम प्रकार की त्रिभुजन प्रक्रिया में बहुत से आंकड़ों के स्रोतों का अभिसरण, दूसरा अन्वेषक त्रिभुजन है, जिसमें किसी अन्वेषण में कई तरह के शोध

किए जाते हैं, तृतीय विधि संबंधी त्रिभुजन है, जिसमें आंकड़ों के एकत्र करने के कई स्रोतों से आंकड़ों का अभिसरण होता है और अंत में विभिन्न सैद्धांतिक परिप्रेक्ष्यों से आंकड़ों का अभिसरण किया जाता है। इस प्रकार, त्रिभुजन मात्र समान समस्या / मुद्दे के अन्वेषण की विभिन्न विधियों का उपयोग है जिससे निष्कर्षों की एक-दूसरे से जांच हो जाती है और निष्कर्षों अथवा प्रेक्षणों की विश्वसनीयता में वृद्धि होती है।

### आत्म-निरीक्षण अभ्यास-1

बताएं कि निम्न कथन सत्य है अथवा असत्य

1. गुणात्मक पूछताछ का केंद्र बिंदु सेवार्थी / छात्र के व्यवहार के कारणों को समझने पर होता है।
2. सेवार्थी / छात्र के बारे में की गई अवधारणाएं गुणात्मक अन्वेषण में सहायता करती हैं।
3. फोटोग्राफ, क्षेत्र टिप्पणी, आर्टिफेक्ट्स इन सभी का प्रयोग मामले की समग्र तस्वीर प्रदान करने के लिए किया जाता है।
4. शोधकर्ताओं का कौशल, सामर्थ्य और कष्टसाध्यता गुणात्मक शोध को सृष्टि करते हैं।
5. गुणात्मक शोध की ताकत व्यक्ति के अनूठेपन पर इसका केंद्र बिंदु होना है।

### 3.5 गुणात्मक तकनीकों के प्रकार

आपने अब तक सीखा कि गुणात्मक पूछताछ क्या है और इसको दूसरे तरह की पूछताछों से भिन्न दिखाने वाले लक्षण क्या हैं। यह जानना महत्वपूर्ण है कि गुणात्मक आंकड़े कैसे दिखते हैं ताकि आपको पता होगा कि आप क्या खोज रहे हैं। गुणात्मक विधियों में आंकड़ों के एकत्रीकरण में मुख्यतः अग्रलिखित (1) साक्षात्कार, (2) प्रेक्षण, और (3) लिखित दस्तावेज शामिल हैं। इनके अतिरिक्त, समकक्ष मूल्यांकन तकनीकी का उपयोग, प्रकरण अध्ययन करने अथवा आत्मकथाओं के विश्लेषण से भी गुणात्मक आंकड़े प्राप्त होते हैं। प्रेक्षण करते समय, एकत्र आंकड़े लोगों की क्रियाकलापों, व्यवहारों और क्रियाओं आदि के रूप में होते हैं। साक्षात्कार से प्राप्त आंकड़ों में व्यक्तियों के अपने अनुभवों से दृष्टिकोण, राय और भावनाएं होती हैं। दस्तावेजों जैसे नैदानिक रिकार्ड, उद्धरण, आधिकारिक रिपोर्टें और खुले सिरे वाली लिखित प्रतिक्रियाएं भी गुणात्मक आंकड़े हैं। जब परामर्शदाता द्वारा इन सभी तकनीकी का प्रयोग किया जाता है, तो उसे सेवार्थी के बारे में बेहतर समझ बनाने में

मदद मिलती है। अर्जित सूचना के प्रकार को नजरअंदाज करते हुए, परामर्शदाता का लक्ष्य सेवार्थी की मदद के लिए परिणामों का उपयोग करना है। यह जानना महत्वपूर्ण है कि सेवार्थी के बारे में समग्र समझ हासिल करने के लिए गुणात्मक तकनीकी का उपयोग किस प्रकार किया जाए। यह भाग आपको विभिन्न गुणात्मक तकनीकी जैसे प्रेक्षण, साक्षात्कार, समाजमिति और प्रकरण अध्ययन के लक्षणों एवम् उपयोग को समझने में मददगार होगा।

### 3.5.1 प्रेक्षण

प्रेक्षण एक नैसर्गिक परिघटना है। हम प्रत्येक दिन अपने जीवन में विभिन्न वस्तुओं , घटनाओं और व्यक्तियों का प्रेक्षण करते हैं। प्रेक्षण बच्चे के विकास के बारे में जानने की सर्वाधिक प्रत्यक्ष विधि है। चूंकि इसके लिए बच्चे पर ध्यान केंद्रित करना अपेक्षित होता है, प्रेक्षण से परामर्शदाता बच्चे को एक समूह के सदस्य की अपेक्षा अनूठे व्यक्ति के तौर पर जान पाता है। तरुण बच्चों के मामले में प्रेक्षण महत्वपूर्ण होता है जिन्होंने भाषा अथवा पढ़ने-लिखने में महारत हासिल नहीं किया है क्योंकि वे स्वयं को अनौपचारिक अथवा औपचारिक तरीकों अथवा मानकीकृत परीक्षाओं के माध्यम से व्यक्त करने में समर्थ नहीं हैं। आप इस संबंध में प्रमाण प्राप्त कर सकते हैं कि वे कैसे और क्यों ऐसा व्यवहार करते हैं जैसाकि अपनी क्रियाओं की तत्स्थायिक रिकार्डिंग में करते हैं। वस्तुतः, बच्चे के बारे में जानने का सर्वाधिक सटीक तरीका उन्हें उनकी दैनिक क्रियाविधियों में देखना है। इसके लिए व्यवस्थित और गहन प्रेक्षण अपेक्षित होता है जिसमें केवल उपस्थित रहने और आस-पास देखने से कहीं संगलग्नता अधिक होती है। कई परिस्थितियों की जटिलताओं को पूरी तरह से समझने के लिए, छात्र / सेवार्थी की सीधी संगलग्नता अथवा प्रेक्षण एक सर्वश्रेष्ठ दृष्टिकोण मानी जाता है।

विद्यालय में परामर्शदाता के तौर पर, विद्यालय के बच्चों / सेवार्थियों के बारे में व्यवस्थित प्रेक्षण और तथ्यों की रिकार्डिंग अग्रलिखित कारणों से और अधिक महत्वपूर्ण बन जाती है। प्रेक्षण निम्नलिखित में मददगार है :

- छात्र की योग्यताओं का आरंभिक आकलन, छात्र के मजबूत और कमजोर क्षेत्रों को जानना,
- प्रेक्षित आवश्यकताओं पर आधारित व्यक्तिगत योजनाएं बनाना,
- सेवार्थी / छात्र की प्रगति के संबंध में निरंतर जांच करना,
- सेवार्थी / छात्र को शामिल करते हुए किसी विशेष समस्या का समाधान करना, और

- छात्रों के लगातार मार्गदर्शन के लिए संचयी रिकार्ड के लिए सूचना एकत्रित करना।

प्रेक्षण के महत्व का अनुसरण करते हुए, आपको यह पता होना चाहिए कि प्रेक्षण का केंद्र बिंदु क्या है और प्रेक्षण किस प्रकार किया जाए। आप इस बारे में अगले भाग में पढ़ेंगे।

### **किसका प्रेक्षण किया जाए**

प्रेक्षण ऐसी प्रक्रिया है जो परामर्शदाता को सेवार्थी के बारे में अनायास अथवा योजनाबद्ध तरीके से जानने में मदद करती है। इसे शिक्षकों द्वारा अक्सर बच्चे के संज्ञान, प्रभावी और मोटर विकास को समझने के लिए उपयोग किया जाता है। परामर्शदाता के लिए प्रेक्षण और रिकार्ड हेतु किस प्रकार के व्यक्तिगत कार्यकलाप महत्वपूर्ण होते हैं, किसका प्रेक्षण किया जाना है, यह काफी हद तक इस पर निर्भर करता है कि सेवार्थी को कौन सी समस्या पेश आ रही है, संकेतकों की कोई समग्र सूची नहीं दी जा सकती। सेवार्थी का प्रेक्षण करते समय, कुछ व्यवहार जिन्हें परामर्शदाता देखना और रिकार्ड करना चाहता है उनमें शामिल हैं: मौखिक संकेत, चेहरे की अभिव्यक्ति, हाथों, बाजूओं और पैरों से की गई भाव भंगिमाएं आदि। ये सेवार्थी के सामाजिक विकास के संकेतक हैं। सामाजिक विकास उस तरीके में देखा जा सकता है जिस तरह से सेवार्थी अन्य समकक्षों के साथ अंतःक्रिया करता है। क्या वह अकेला / अकेली है अथवा समूह का हिस्सा है ? क्या वह दूसरों से लोकप्रिय प्रतीत होता है अथवा प्रायः अलग-थलग रहता / रहती है ? साझा करने अथवा अपनी बारी लेने में वह कैसी प्रतिक्रिया करता / करती है ? क्या वह सहयोगी और मददगार है ? छात्र के शारीरिक विकास के बारे में जानने के लिए, परामर्शदाता को यह देखना जरूरी होता है कि छात्र किस प्रकार चलता, दौड़ता, चढ़ता, उछलता और संतुलन बनाता है। क्या उपकरणों का प्रयोग करते समय नेत्र-हाथ का समन्वय है ? संज्ञानात्मक विकास के बारे में जानने के लिए, परामर्शदाता को कक्षा में प्रदर्शन, परीक्षा रिपोर्टों और परामर्श परिस्थिति में किसी स्थिति को संभालने की छात्र की योग्यता आदि पर निर्भर रहना होगा।

### **प्रेक्षण किस प्रकार किया जाए**

क्या होता है जब आप रोजाना अपने विद्यालय में प्रवेश करते हैं अथवा जब आप बाहर बाजार जाते हैं ? हमें अपने चारों ओर कई चीजें- घटनाएं, व्यक्ति, भाव-भंगिमाएं, भाषण आदि दिखाई देते हैं। लेकिन क्या हम जो कुछ भी हो रहा है उस

सब पर ध्यान दे पाते हैं? क्या अन्य लोगों को भी वही दिखता है जैसा आपको ? अधिकांशतः, सभी लोगों को लगभग समान चीजें कुछ भिन्नता के साथ दिखाई देती हैं। हम बहुत सारी चीजों को नजर अंदाज करते हैं और केवल कुछेक को देखते हैं। ऐसा इसीलिए होता है क्योंकि मानव बोध चुनिंदा होता है। हम क्या देखते हैं, यह काफी हद तक हमारी रुचि, पृष्ठभूमि और पूर्वाग्रहों पर निर्भर करता है। इसके अलावा, हमारी संस्कृति हमारे बोध को आकार देती है और हमें कुछ चीजों को महत्व देने के लिए तैयार करती हैं। यदि आप विभिन्न व्यक्ति को एक ही दृश्य, डिजाइन अथवा वस्तु देखने को कहेंगे, आप देखेंगे कि वे भिन्न चीजें देखते हैं। इसका आशय है कि प्रेक्षण में व्यक्तिगत भिन्नताएं होती हैं। तथापि, लोगों को प्रेक्षण का प्रशिक्षण देकर इस भिन्नता को न्यूनतम किया जा सकता है। इसका आशय है कि प्रेक्षण “ देखना” मात्र नहीं है।

प्रशिक्षण में प्रेक्षकों को वैध बनाने की विधियों का प्रयोग करते हुए विस्तृत लेखन, क्षेत्र टिप्पणी की रिकार्डिंग का तरीका शामिल है। प्रेक्षण के लिए तैयारी के शारीरिक, बौद्धिक और मनोवैज्ञानिक आयाम होते हैं। प्रेक्षक के कौशल में प्रशिक्षण से, प्रेक्षण से एकत्र सूचना की गुणवत्ता में बढ़ोत्तरी की जा सकती है। प्रेक्षक को पता होना चाहिए कि क्या देखा जाए, वांछित सूचना को किस प्रकार रिकार्ड किया जाए और व्यवहार को किस प्रकार स्पष्ट किया जाए। गहन व कष्टसाध्य प्रशिक्षण और सावधानीपूर्वक तैयारी के माध्यम से प्रेक्षण की विशुद्धता, वैधता और विश्वसनीयता में सुधार किया जा सकता है।

यह स्मरण करना महत्वपूर्ण है कि प्रेक्षणात्मक आंकड़ों का प्रयोजन, अग्रलिखित का ब्यौरा देना है :

- व्यवस्था, जिसका प्रेक्षण किया गया था।
- क्रियाविधि / व्यवहार जो प्रदत्त व्यवस्था में हुआ।
- व्यक्ति जिन्होंने व्यवहार किया अथवा कार्यकलाप में संलग्नता की, और
- प्रेक्षित लोगों के परिप्रेक्ष्य से प्रेक्षण का आशय

परामर्शदाता के तौर पर, आप प्रेक्षणात्मक आंकड़े एकत्र करने के लिए विभिन्न स्रोतों का उपयोग कर सकते हैं। ये स्रोत दस्तावेज (जैसे निजी डायरियां, रजिस्टर अथवा ज्ञापन आदि), साक्षात्कार, अनौपचारिक वार्ताएं, भौतिक सेटिंग (स्थान का किस प्रकार उपयोग किया गया, प्रकाश व्यवस्था आदि), गैर-मौखिक संकेत अथवा अबाधित संकेतक (प्रयोगशाला में उपकरण, पुस्तकालय में प्रयुक्त पुस्तकें, कारपेट की दशा आदि) हो सकते हैं।

### 3.5.1.1 प्रेक्षण में बदलाव

परामर्शदाता कई व्यवस्थाओं जैसे घर, विद्यालय, कक्षा, समुदाय और संगठन में प्रेक्षण कर सकता है जो छात्र की आवश्यकताओं पर निर्भर करता है। परामर्शदाता की संगलग्नता की प्रकृति, संगलग्नता की सीमा, प्रेक्षण की अवधि, और प्रेक्षण के केंद्र बिंदु के साथ सम्बद्ध बहुत से कारकों के कारण भिन्नता आती हैं (पैटन, 1990)। इन पांच कारकों से किसी प्रेक्षण में बदलाव आ सकते हैं :

- *संगलग्नता की प्रकृति*

परामर्शदाता सेवार्थी की व्यवस्था / वास्तविक परिस्थिति का हिस्सा होकर (अर्थात् पूर्ण-संगलग्नता) प्रेक्षण कर सकता है अथवा दूरस्थ / पूर्णतः पृथक् व्यवस्था (अर्थात् एक दर्शक के तौर पर) के तहत प्रेक्षण कर सकता है। परामर्शदाता की भूमिका प्रेक्षक के तौर पर शिरकत पूर्ण संगलग्नता से दर्शक के रूप में बदल सकती है। एक प्रतिभागी प्रेक्षक के रूप में परामर्शदाता निजी अनुभव, प्रेक्षण अथवा दूसरों से बातचीत के माध्यम से सेवार्थी की व्यवस्था को समझने का प्रयास करता है। ऐसी प्रतिसंगलग्नता का प्रयोजन इस बारे में, कि क्या हो रहा है और प्रेक्षक के तौर पर अन्य व्यक्तियों को परिस्थिति का वर्णन करने के लिए अंतरंगी व्यक्ति का दृष्टिकोण विकसित करना होता है। आप शुरुआत में दर्शक हो सकते हैं और धीरे-धीरे एक पूर्ण संगलग्नता बन सकते हैं। संगलग्नता की सीमा में समय के साथ बदलाव हो सकता है; यह एककालिक निर्णय नहीं है। जिस सीमा तक परामर्शदाता संगलग्नता प्रेक्षक बन सकता है, वह सेवार्थी की परिस्थिति अथवा समस्या की प्रकृति पर निर्भर करेगी।

- *प्रेक्षक की भूमिका का चित्रण*

परामर्शदाता के रूप में आपके द्वारा किए गए प्रेक्षण इस तथ्य से प्रभावित होंगे कि सेवार्थी को प्रेक्षण के प्रयोजन की जानकारी है अथवा नहीं। किए गए प्रेक्षण गुप्त (अर्थात् प्रेक्षण करने का प्रयोजन सेवार्थी से गुप्त रखा जाता है) और प्रकट (अर्थात् सेवार्थी को प्रेक्षण की जानकारी होती है), दोनों प्रकार के हो सकते हैं। यदि गुप्त प्रेक्षण किए जाते हैं, सेवार्थी का व्यवहार प्रभावित होने की संभाव्यता नहीं होती क्योंकि उसे यह पता नहीं होता कि परामर्शदाता उसका प्रेक्षण कर रहा है। जैसे परामर्शदाता की संगलग्नता प्रेक्षण में संगलग्नता का अनुपात, जिस सीमा तक व्यक्ति को इस बारे में जानकारी होती है कि उसका





का प्रेक्षण किया जा सकता है अथवा प्रेक्षण का केंद्र बिंदु ऐसी सभी क्रियाकलापों में प्रदर्शित व्यवहार हो सकता है जिसमें सेवार्थी विद्यालय की अवधि के दौरान अथवा विद्यालय के बाहर भी भाग लेता है। प्रेक्षण का केंद्र बिंदु जिस सीमा तक व्यापक अथवा संकीर्ण होता है, वह काफी हद तक सेवार्थी की समस्या / आवश्यकता पर और साथ ही समय और उपलब्ध संसाधनों पर निर्भर करता है।

### 3.5.2 प्रेक्षण रिकॉर्डिंग की विधियां

इस बारे में जान लेने के बाद कि क्या और कैसे प्रेक्षण किया जाए, आपको प्रेक्षण रिकॉर्ड करने की तकनीक अर्थात् क्षेत्र टिप्पणी लेने के बारे में जान लेने की आवश्यकता है।

#### **क्षेत्र टिप्पणी**

क्षेत्र टिप्पणी में इस बारे में विवरण होता है कि किसका प्रेक्षण किया गया है। ये वर्णनात्मक होते हैं, इन पर दिनांक होनी चाहिए, इस बारे में मूल सूचना होनी चाहिए कि कब और कहां प्रेक्षण किया गया, कौन-कौन उपस्थित था, भौतिक सेटिंग कैसी थी, कौन-सी क्रियाकलापयाँ हुईं और कौन-सी सामाजिक अंतःक्रियाएं हुईं। इसमें परामर्शदाता प्रेक्षक के तौर पर प्रेक्षण का अध्ययन करते हुए और एकत्र आंकड़ों का विश्लेषण करते हुए प्रेक्षित क्रियाविधि का अनुभव करता है। निम्नलिखित उदाहरण क्षेत्र टिप्पणी का निदर्शन है।

क्षेत्र टिप्पणी का निम्नलिखित उदाहरण शिक्षक-छात्र अंतःक्रिया की प्रकृति पर प्रकाश डालता है। क्षेत्र टिप्पणी तैयार करने में कुछ विशेषताएं होती हैं जैसे शब्द-दर- शब्द वार्तालाप की रिकॉर्डिंग, यह सुनिश्चित करना कि मौखिक हाव-भाव नोट किए गए, बाह्य विकर्षण नोट कर लिए गए हैं जहां वे सेवार्थी की अंतःक्रिया को प्रभावित करते हैं आदि। अग्रलिखित क्षेत्र टिप्पणी से पता चलता है कि शिक्षक की भूमिका सुसाध्यकारक की होती है।

## उदाहरण : क्षेत्र टिप्पणी

समूह : प्रगति  
कक्षा

व्यवस्था :

आयु : 8+ वर्ष  
3.11.2006

दिनांक :

शिक्षक ने “स्व- मूल्यांकन”कक्षा- कार्य के दौरान समूह को क्रियाविधि के समापन पर अपने उत्तरों को दोहराने का अनुदेश दिया। जैसे ही प्रत्येक बच्चे ने कार्य पूरा किया और इसे शिक्षक के पास ले गया, उन्हें उन शब्दों को काटने और वर्तनी सही करने का स्मरण कराया जिनकी वर्तनी गलत थी। कक्षा में एक लड़के की त्रुटि सुधार में रुचि नहीं थी और इसलिए उसने चुपचाप अपनी उत्तर शीट शिक्षक को दे दी।

शिक्षक : (3-4 शब्द देखता है जिन्हें काटा गया, लड़के को बुलाता है और उससे पूछता है )। आपको यह कैसे पता चला कि इनकी वर्तनी गलत है।

बच्चा : मुझे पता है।

शिक्षक : तब सही रूप लिखो।

बच्चा : मुझे मालूम नहीं है।

शिक्षक : फिर उन्हें शब्दकोश में देखो।

लड़का न तो इसमें रुचि दिखाता है और न ही वह कोई प्रयास करना चाहता है (भौंह चढ़ाता है।) शिक्षक शब्दकोश में देखने के लिए उसे आग्रह करता है। (शब्दकोश कक्षा की अलमारी में रखा है।) कुछ समय व्यतीत करने के बाद लड़का उत्तर शीट वापस शिक्षक को दे देता है और कहता है : “ मैंने शब्दकोश देखा है और मुझे जो मिल सका, मैंने लिख दिया है।”

शिक्षक उत्तर पुस्तिका पर ध्यानपूर्वक देखता है और कहता है, आपको शब्दकोश दोबारा देखना होगा। अब शिक्षक लड़के के पास खड़ा होकर शब्द देखने में मदद करता है। वह बच्चे से गतिविधि का स्मरण कराता है जिसमें उन्हें शब्दकोश में शब्द देखने की मौलिक बातें सिखाई गई थी और उदाहरण देता है।

बच्चा: (अब रुचि लेने लगा है और उन शब्दों को खोजने लगता है जिनकी उसे जरूरत है।)

वाह! मुझे “साइंस” भी मिल गया।

(छात्र उत्सुकतापूर्वक उत्तर शीट में वर्तनी में त्रुटि सुधार करता है।)

शिक्षक : (मुस्कुरा कर कहता है ! ) देखा आपने यह केवल तभी किया जब आपने देखने

का प्रयास किया।

क्षेत्र टिप्पणी तैयार करने के कई तरीके हैं। उपाख्यानात्मक रिकॉर्ड और महत्वपूर्ण घटनाओं के रिकॉर्ड क्षेत्र टिप्पणी के दो उदाहरण हैं। इन्हें नीचे स्पष्ट किया गया है :

**उपाख्यानात्मक रिकॉर्ड :** उपाख्यानात्मक रिकॉर्ड किसी व्यक्ति के व्यवहार का लिखित विवरण होता है। यह किसी घटना का वस्तुनिष्ठ विवरण होता है जिसमें यह बताया जाता है कि क्या, कब और कहां हुआ। रिकॉर्ड का व्यवहार के किसी एक पहलू को समझने के लिए उपयोग किया जा सकता है। उदाहरण के लिए, इसमें बच्चे के विकास के पैटर्न का पता लगाया जा सकता है अथवा बच्चे के असामान्य व्यवहार को स्पष्ट किया जा सकता है। रिकॉर्ड घटना का वस्तुनिष्ठ विवरण होता है और घटना को स्पष्ट करने के लिए टिप्पणी जोड़ी जा सकती है। उपाख्यानात्मक रिकॉर्ड का एक उदाहरण नीचे दिया गया है।

## उदाहरण

बच्चे का नाम : .....

आयु: 10 वर्ष

लड़का / लड़की : लड़की

स्थान: कक्षा

प्रेक्षक : श्री कखग

घटना

शेन अपनी कक्षा में लड़के-लड़कियों के समूह में बैठा शिक्षक द्वारा दिए गए कार्य के बारे में बातें कर रहा था। जॉन आकर उनके साथ बैठ जाता है। वह वार्तालाप में हिस्सा लेने की कोशिश करता है। शेन उसकी उपेक्षा कर दूसरों से वार्तालाप जारी रखता है। उनमें से एक लड़की रीना ने जॉन से पूछा कि क्या उसने कल दी गई कंप्यूटर विज्ञान वर्कशीट कर ली है। शेन बीच में टोककर हंसकर कहता है “जॉन इसे देने वाला अंतिम व्यक्ति होगा।” अन्य लड़के भी हंसने में शामिल हो जाते हैं। जॉन उठकर शेन को झटका देता है, जिससे शेन कुर्सी से नीचे गिर जाता है। वह कहता है, “इससे तुम्हें सबक मिलेगा कि अपने काम से काम रखो” इससे उन दोनों में मारपीट हो जाती है और झगड़ा रोकने के लिए शिक्षक को बुलाया गया।

टिप्पणी जॉन को महसूस हुआ कि उसे कक्षा व वार्तालाप से अलग रखा गया है। संभवतः अच्छे ग्रेड न होने के कारण उसके सहपाठियों ने उसका उपहास किया।

हस्ताक्षर

.....

उपाख्यानात्मक रिकॉर्ड की मुख्य विशेषताएं नीचे संक्षेप में दी गई हैं:

- उपाख्यानात्मक रिकॉर्ड प्रत्यक्ष प्रेक्षण का परिणाम होता है।
- यह सटीक होता है और किसी घटना का विशेष ब्यौरा देता है।
- इसमें व्यवहार का संदर्भ दिया होता है।
- इसमें उस व्यवहार पर फोकस होता है जो या तो सामान्य (सामान्य दैनिक व्यवहार) हो अथवा प्रेक्षित बच्चे के लिए असामान्य हो।
- घटना की रिकार्डिंग के बाद टिप्पणी अथवा विशेष प्रेक्षण को पृथक से लिखा जाता है।

क्योंकि परामर्शदाता सभी विद्यार्थियों से व्यक्तिगत तौर पर व्यवहार नहीं कर सकता, शिक्षक द्वारा तैयार किए गए उपाख्यानात्मक विवरण ऐसे छात्रों का पता करने में काफी उपयोगी होते हैं जिन्हें पेशेवर मदद की आवश्यकता होती है। इन रिकॉर्डों की मुख्य सीमा इनकी विषय निष्ठता है। तथापि, चाहे प्रेक्षक वस्तुनिष्ठ हो, चुनिंदा बोध के कारण विषयनिष्ठता की गुंजाइश तब भी बनी रहती है।

**महत्वपूर्ण रिकॉर्ड :** ये रिकॉर्ड उसका सार रक्षित करने में मददगार होते हैं जो घटित हो रहा है। प्रेक्षक विशेष घटनाओं, एपिसोड देखता है जिन्हें व्यवहार के कुछ पहलुओं का निदर्शन माना जाता है। उदाहरण के लिए, निरंतर समाज-रोधी व्यवहार जब नियम का लगातार उल्लंघन किया गया हो, कोई आक्रामक कृत्य जैसे विद्यालय के मैदान में दबंगई करना अथवा ऐसी घटना जो सामान्य दिनचर्या में न होती हो, सभी ऐसी घटनाओं के उदाहरण हैं जिनमें महत्वपूर्ण रिकॉर्ड का विलेखन किया जा सकता है। परामर्शदाता / प्रेक्षक निम्नलिखित का वर्णन करता है (1) घटना का संदर्भ (2) वास्तविक घटना का ब्यौरा (3) स्पष्ट करता है कि यह घटना महत्वपूर्ण अथवा विशेष क्यों थी (4) उस समय सेवार्थी / प्रतिभागियों की बात स्पष्ट करने के लिए उनका साक्षात्कार करता है और घटना के दौरान और उसके बाद उनकी सोच व विचारों का वर्णन करता है।

### 3.5.3 प्रेक्षण आंकड़ों के मूल्य

यह स्मरण करना महत्वपूर्ण है कि मार्गदर्शन और परामर्श में गुणात्मक विधियों के प्रयोग का प्रयोजन देखी गई व्यवस्था , घटित गतिविधि, गतिविधियों में प्रतिभागी लोगों और प्रतिभागी लोगों द्वारा घटना को दिए गए मायने में बच्चे के व्यवहार का वर्णन करना है। यह विवरण अप्रासंगिक और तुच्छ व महत्वहीन सूचना को शामिल न करते हुए वास्तविक, विशुद्ध तथा पूर्ण होना चाहिए। रिकॉर्ड प्रेक्षण के बारे में

निर्णय लेने में लागू मूल कसौटी यह है कि प्रेक्षण स्थिति में प्रवेश करने (अर्थात् इसका हिस्सा महसूस करने) और इसका वर्णन करने में अन्य पाठकों को अनुमति प्रदान करता है।

प्रतिभागी प्रेक्षक को ऐसी चीजें देखने का अवसर मिलता है जिनसे प्रतिभागी की जागरूकता दैनिक तौर पर अलग रहती थी। प्रतिभागी-प्रेक्षक ऐसी चीजों की खोज कर सकता है जिन पर किसी ने गौर नहीं किया हो। प्रतिभागी-प्रेक्षक को ऐसी चीजों अथवा संवेदी विषयों के बारे में पता चल सकता है जिसके बारे में लोग साक्षात्कार में न बोलना चाहें। बच्चों से सीधे अनुभव और प्रेक्षण के माध्यम से प्रेक्षक को वह जानकारी मिल सकती है जो अन्य किसी तरह से उपलब्ध नहीं होगी। प्रथम अनुभव से प्रेक्षक को निजी जानकारी, और प्रत्यक्ष अनुभव व संसाधनों तक पहुंच मिलती है, जो मामले अथवा बच्चे को समझने व उसकी व्याख्या करने में मदद करते हैं।

### 3.5.4 प्रेक्षण के लिए मार्गदर्शिका

परामर्शदाता क्या देखता है यह परिस्थिति, सेटिंग की प्रकृति और उसके कौशल, आवश्यकताओं व नजरिये पर निर्भर करता है। चाहे जो परिस्थिति हो, गुणात्मक पूछताछ के हिस्से के तौर पर प्रेक्षण करते समय कुछ नियमों का पालन किया जाना चाहिए।

क्षेत्र टिप्पणी (उपाख्यात्मक रिकॉर्ड, महत्वपूर्ण घटनाएं) लेते समय विवरणात्मक रहें।

विभिन्न परिप्रेक्ष्यों (सेवार्थी, समकक्षों, अभिभावकों, और शिक्षकों आदि) से सूचना एकत्र करें।

विभिन्न स्रोतों प्रेक्षण, साक्षात्कार और विलेखन आदि से आंकड़ों और एकाधिक अन्वेषकों का प्रयोग करते हुए परस्पर वैधकरण व त्रिभुजन ।

लोगों के दृष्टिकोण, उनके अनुभवों को उनके शब्दों में पेश करना।

व्याख्या और निर्णय से पृथक विवरण।

### 3.5.5 साक्षात्कार

साक्षात्कार का प्रयोजन यह जानना है कि व्यक्ति के मस्तिष्क में क्या चल रहा है। आप उन चीजों का पता लगाने के लिए लोगों का साक्षात्कार लेते हैं जिनके बारे में आप प्रत्यक्ष प्रेक्षण नहीं कर सकते जैसे भावनाएं, इरादे और विचार। आप गत समय में हुई घटनाओं अथवा इर्द-गिर्द की वस्तुओं अथवा होने वाली घटनाओं का प्रेक्षण

नहीं कर सकते। इनके बारे में सूचना हासिल करने के लिए आपको प्रश्न करने होंगे। इससे आपको किसी अन्य व्यक्ति के परिप्रेक्ष्य को जानने में मदद मिलती है।

गहनता से, खुले सिरे वाले साक्षात्कार का उद्देश्य उनकी समस्या के बारे में सेवार्थी के अनुभवों व परिप्रेक्ष्यों को उनके शब्दों में हासिल करना होता है। खुले सिरे वाले साक्षात्कार इस अवधारणा पर आधारित हैं कि अन्य व्यक्तियों का परिप्रेक्ष्य अर्थ पूर्ण होता है। यह स्मरण करना महत्वपूर्ण है कि कुशल साक्षात्कार में प्रश्नों से कहीं अधिक पूछना शामिल होता है। इसके अलावा, साक्षात्कार के कौशल और तकनीक का विकास करने के लिए वास्तविक रुचि होना और दूसरे लोगों के परिप्रेक्ष्य की परवाह होना महत्वपूर्ण है। अगले भाग में, आप साक्षात्कार के प्रकार, साक्षात्कार की सूची और इस संबंध में दिशा-निर्देशों के बारे में जानेंगे कि सेवार्थी का साक्षात्कार लेने के लिए प्रश्न किस प्रकार किए जाएं। आपने मॉड्यूल 2 में 'आधारभूत परामर्श कौशल' इकाई में परामर्श व्यवस्था में साक्षात्कार के बारे में पढ़ा।

### 3.5.5.1 साक्षात्कार के प्रकार

खुले सिरे वाले साक्षात्कारों के माध्यम से गुणात्मक आंकड़े एकत्र करने के लिए चार आधारभूत दृष्टिकोण हैं। ये हैं : अनौपचारिक वार्तालाप, साक्षात्कार मार्गदर्शक दृष्टिकोण, मानकीकृत खुले सिरे वाले साक्षात्कार और केंद्रित समूह साक्षात्कार। अब आप विभिन्न प्रकार के साक्षात्कार के बारे में जानेंगे।

**अनौपचारिक वार्तालाप साक्षात्कार :** यह स्वतः प्रवर्तित प्रश्नों पर आश्रित है जो परामर्शदाता- प्रतिभागी प्रेक्षण के भाग के तौर पर किए जा सकते हैं। अनौपचारिक वार्तालाप के क्रम में, सेवार्थी को यह पता तक नहीं चलता कि उसका साक्षात्कार लिया जा रहा है। ऐसे साक्षात्कारों में, एकत्र आंकड़े उन पहलुओं से संबंधित होंगे जो प्रत्येक सेवार्थी के लिए भिन्न हो, जो कि वार्तालाप से उभरने वाले मुद्दों पर निर्भर करता है। व्यवस्थित सूचना एकत्र करने और सेवार्थी से कुछ वार्तालापों में समय अपेक्षित होता है। कुछ सेवार्थी समस्याओं के संबंध में अपने विचार प्रकट करने में अधिक खुले होते हैं और वार्तालाप तीव्र गति से आगे बढ़ सकता है। अन्य सेवार्थियों को स्वयं को व्यक्त करने में मुश्किल हो सकती है और प्रगति धीमी होती है और सेवार्थी को ऐसी अवस्था में लाने में वार्तालाप में कुछ समय लग सकता है जब वह परामर्शदाता से खुलकर बात करें। अतः, यह महत्वपूर्ण है यदि परामर्शदाता साक्षात्कार के निष्पादन से पूर्व कुछ समयावधि के लिए अध्ययन की अवस्था में रहे।

इसका प्रमुख लाभ यह है कि साक्षात्कार सेवार्थी से काफी अधिक निजी होता है और इससे ऐसी सूचना अथवा व्यापक जानकारी मिलती है जिसकी परामर्शदाता /

साक्षात्कारकर्ता को बहुधा प्रत्याशा भी नहीं होती। इस प्रकार के साक्षात्कार के लिए परामर्शदाता को विषय-क्षेत्र में अनुभव और अंतर-वैयक्तिक कौशलों में मजबूत होना अपेक्षित है, क्योंकि साक्षात्कार की दिशा काफी हद तक उस पर निर्भर करेगी। क्योंकि विभिन्न लोगों से विभिन्न सूचना एकत्रित की जाती है, ऐसे साक्षात्कार व्यवस्थित अथवा व्यापक नहीं होते और इनके लिए आंकड़ों के विश्लेषण हेतु समय अपेक्षित होता है।

**साक्षात्कार मार्गदर्शक दृष्टिकोण :** इसमें साक्षात्कार से पूर्व उस मुद्दे / उन मुद्दों का निर्धारण किया जाता है कि जिनका सेवार्थी के साथ अन्वेषण किया जाना है अर्थात् इसमें प्रश्न के वास्तविक शब्दों को नहीं, विषय की पहचान होती है, और इस प्रकार साक्षात्कार में लचीलापन मिलता है। इन पहचाने गए मुद्दों का साक्षात्कार के मार्गदर्शन के लिए प्रयोग किया जाता है और ये साक्षात्कार को भटकने नहीं देते व सुनिश्चित करते हैं कि उन्हें शामिल किया गया है। इस प्रकार का साक्षात्कार केन्द्रित होता है और इसीलिए एकत्र आंकड़े अधिक व्यवस्थित एवं व्यापक होते हैं।

इसका मुख्य लाभ यह है कि आंकड़े अनौपचारिक वार्तालाप साक्षात्कार की तुलना में अधिक व्यवस्थित एवं व्यापक होते हैं। अनौपचारिक वार्तालाप साक्षात्कार की भांति इस प्रकार के साक्षात्कार में परामर्शदाता / साक्षात्कारकर्ता से रेखांकित विषयों को शामिल करने के लिए अधिक गहन प्रतिक्रिया अथवा वार्तालाप का मार्गदर्शन करने के लिए जांच-पड़ताल हेतु कुशल और अनुभवी होना अपेक्षित है। इससे एक मुख्य हानि है कि रेखांकित विषय सेवार्थी द्वारा उठाए गए अन्य महत्वपूर्ण मुद्दों से रोकेंगे।

**मानकीकृत खुले सिरे वाले साक्षात्कार :** इस साक्षात्कार में व्यवस्थित अनुक्रम में प्रश्न समूह होता है, जो प्रत्येक सेवार्थी से पूछे जाते हैं। इससे सेवार्थी को किए जाने वाले प्रश्नों में परिवर्तन न्यूनतम होता है और साथ ही, सेवार्थी को ऐसी प्रतिक्रिया देने की गुंजाइश मिलती है जो खुले सिरे वाले होते हैं। इससे पूर्वाग्रहों की संभावना कम हो जाती है जो विभिन्न व्यक्तियों से विभिन्न प्रकार के साक्षात्कार से उत्पन्न होते हैं। ऐसे साक्षात्कारों से प्राप्त आंकड़े प्रत्येक सेवार्थी के लिए व्यवस्थित और पूर्ण होते हैं लेकिन इससे लचीलेपन और स्वच्छंदता में कमी आती है क्योंकि प्रश्न पूर्व-निर्धारित होते हैं जिससे ऐसे मुद्दों के लिए कम गुंजाइश बचती है जो साक्षात्कार के क्रम में उभर सकते हैं।

इस प्रकार के साक्षात्कार का एक लाभ यह है कि यह गुणात्मक साक्षात्कार तकनीकी में से सर्वाधिक सुगठित और कुशल है। विशेषकर पूर्वाग्रहों में कमी लाने के लिए जब एकाधिक, कम अनुभवी अथवा कम कुशल परामर्शदाता / साक्षात्कारकर्ता शामिल हो अथवा जब विभिन्न सेवार्थियों / प्रतिक्रियादाताओं की प्रतिक्रियाओं की तुलना करना

महत्वपूर्ण हो। मुख्य हानि यह है कि परामर्शदाता / साक्षात्कारकर्ता के पास व्यक्ति की विशेष बातों की प्रतिक्रिया में बहुत कम लचीलापन होता है।

**फोकस समूह साक्षात्कार :** इस साक्षात्कार में, परामर्शदाता ऐसी समूह व्यवस्था में साक्षात्कार देने वाले व्यक्तियों के बीच सुविधाकारक बन जाता है जिससे वे एक-दूसरे की प्रतिक्रियाओं को सुनकर प्रतिक्रिया देते हैं। फोकस समूह साक्षात्कार परामर्शदाता को एक उन्मुक्त और सहज वातावरण में हितों के स्पष्ट क्षेत्र में बहुत स्पष्ट प्रश्नों के संबंध में छोटे समूह का बोध प्राप्त करने में सक्षम बनाता है। परामर्शदाताओं द्वारा फोकस समूहों का उपयोग किसी छात्र समूह की आवश्यकताओं का आकलन करने, किसी विषय के संबंध में सामान्य पृष्ठभूमि की सूचना हासिल करने अथवा छात्र समूह की संभावित समस्याओं का निदान करने के लिए उपयोग में लाया जा सकता है। समूह साक्षात्कार अनिवार्य रूप से गुणात्मक आंकड़े एकत्र करने की तकनीक है जिसमें परामर्श दाता की भूमिका संचालक की होती है, जो अंतःक्रिया और पूछताछ का इस प्रकार निर्देशन करता है कि साक्षात्कार का प्रयोजन पूरा हो जाए। साक्षात्कार के लिए प्रश्न बनाते समय, परामर्शदाता शुरुआत में सामान्य प्रश्नों से विशिष्ट प्रश्नों और पुनः अधिक सामान्य प्रश्न समूह की ओर बढ़ सकता है। यह दृष्टिकोण (सामान्य से विशेष) प्रतिभागियों की रुचि उत्पन्न करने का एक तरीका है। फोकस समूह वार्तालापों के लिए टेप रिकॉर्डर का उपयोग किया जा सकता है क्योंकि आंकड़ों के गुम होने की गुंजाइश न्यूनतम हो जाए।

परामर्श में फोकस समूह के उपयोग का मुख्य लाभ यह है कि यह सापेक्षिक कम खर्चीला है, व्यक्तियों की स्पष्ट प्रतिक्रिया देने की संभावना होती है, अन्य लोगों के विचारों के बारे में सोचने और लोगों के अनूठे परिप्रेक्ष्य का अन्वेषण करने का अवसर मिलता है। मुख्य हानि यह है कि बड़ी मात्रा में आंकड़े उत्पन्न होते हैं जिसका विश्लेषण करना मुश्किल होता है और समूह वार्तालाप की दिशा संचालन के कौशल पर निर्भर करती है।

साक्षात्कार के सभी गुणात्मक दृष्टिकोणों की आम विशेषता यह है कि जिन लोगों का साक्षात्कार लिया जा रहा है वे अपने शब्दों में प्रतिक्रिया देते हैं और अपना निजी परिप्रेक्ष्य देते हैं। खुले सिरे वाले साक्षात्कार के प्रयोग का मुख्य लाभ यह है कि यह सेवार्थी को अपने शब्दों में यह बताने की अनुमति देता है कि उसके लिए क्या अर्थपूर्ण अथवा महत्वपूर्ण है। परामर्शदाता को हितों अथवा अप्रत्याशित विचारों अथवा सेवार्थी द्वारा उठाए गए विषयों का पता लगाने के लिए अपने ज्ञान, विशेषज्ञता और अंतर-वैयक्तिक कौशलों का उपयोग करने में लचीलापन मिलता है। दूसरी ओर, इससे हानियां यह हैं कि साक्षात्कार करना महंगा और समय लेने वाला हो सकता है क्योंकि खुले सिरे वाले साक्षात्कार के लिए काफी कौशल और अनुभव अपेक्षित होता



है। परामर्श के व्यवहारिक हिस्से के दौरान साक्षात्कार का कौशल विकसित करने के लिए आप प्रयोगात्मक अभ्यास करेंगे।

### 3.5.5.2 साक्षात्कारों की सूची

साक्षात्कार के आयोजन से पूर्व, साक्षात्कार के प्रकार की योजना बनाना महत्वपूर्ण है कि क्या यह अनौपचारिक वार्तालाप होगा, साक्षात्कार मार्गदर्शक दृष्टिकोण वाला होगा, मानकीकृत खुले सिरे वाले साक्षात्कार अथवा फोकस समूह। आप ऐसे विभिन्न प्रकार के प्रश्नों के बारे में जानेंगे जो सेवार्थी का साक्षात्कार लेते समय पूछे जा सकते हैं।

#### **किस प्रकार के प्रश्न पूछे जाएं**

वह तरीका बहुत महत्वपूर्ण होता है जिस तरह से प्रश्न किया जाता है क्योंकि प्रत्येक प्रतिक्रिया भिन्न होगी जो प्रश्न के प्रकार और उस तरीके पर निर्भर करेगी जिस तरह से प्रश्न किया गया। कुछ पूछे जाने वाले प्रश्न और उनके द्वारा पूरे किये जाने वाले प्रयोजन नीचे दिए गए हैं। परामर्शदाता को यह निर्धारित करना होता है कि कौन-से प्रश्न किए जाएं, प्रश्नों का अनुक्रम क्या होगा, अपेक्षित ब्यौरा, साक्षात्कार का समय और वास्तविक प्रश्न के शब्द क्या होंगे। ये कारक, प्रश्न और प्रतिक्रिया की गुणवत्ता को प्रभावित करते हैं।

#### **व्यावहारिक / अनुभवात्मक प्रश्न**

इन प्रश्नों का संबंध इससे होता है कि सेवार्थी क्या करता है अथवा उसने क्या किया है। इनका उद्देश्य अनुभव, व्यवहार, कार्यों एवं गतिविधियों के विवरण को स्पष्ट करना होता है जो सेवार्थी ने किए थे। उदाहरण के लिए, आपको मध्यान्तर में विद्यालय के परिसर में लड़की पर प्रहार करने की रिपोर्ट मिली थी। क्या आप मुझे बताना चाहेंगे कि ऐसा क्यों हुआ? थियेटर कार्यशाला में भाग लेने के आपके क्या अनुभव हैं?

#### **राय/ मूल्यों से संबंधित प्रश्न**

ये प्रश्न इस बारे में सूचना प्रदान करते हैं कि सेवार्थी किसी मुद्दे के विषय में क्या सोचता है। ऐसे प्रश्न सेवार्थी के उद्देश्यों, इरादों, इच्छाओं और मूल्यों के बारे में सूचना प्रदान करते हैं। प्रश्न जैसे “\_\_\_\_\_ के बारे में आप क्या सोचते हैं?” “\_\_\_\_\_ के बारे में आपकी क्या राय है ?”

#### **भावना संबंधी प्रश्न**

इन प्रश्नों का उद्देश्य किसी सेवार्थी के अनुभवों की भावनात्मक पृष्ठभूमि को समझना होता है। उदाहरण के लिए, आपकी विज्ञान की कक्षा लेने वाले नए शिक्षक के बारे में आप कैसा महसूस करते हैं? आपको कैसा महसूस हुआ जब आपके पिता को किसी अन्य शहर में नई नौकरी में स्थानांतरित किया गया था? भावनात्मक प्रतिक्रिया को स्पष्ट करने के लिए “महसूस” शब्द के प्रयोग को नोटिस करें।

### ***ज्ञान संबंधी प्रश्न***

ज्ञान संबंधी प्रश्न बिल्कुल प्रत्यक्ष और सेवार्थी से मांगी गई सूचना के संबंध में वास्तविक होते हैं। ये किसी परिस्थिति अथवा व्यवहार संबंधी सूचना की पृष्ठभूमि का पता लगाने में उपयोगी होते हैं। उदाहरण के लिए, “एक दिन में आप कितने घण्टे टीवी देखते हैं?” प्रश्न से किसी सेवार्थी के गृहकार्य पूरा न करने के संदर्भ में टीवी की भूमिका निर्धारित की जा सकती है।

### ***संवेदनशील प्रश्न***

ये प्रश्न इस संबंध में होते हैं कि क्या देखा, सुना, स्पर्श किया, स्वाद चखा और सूंघा है। यह सेवार्थी को उसके बारे में उद्दीप्त करने का प्रयास है जिसके लिए उसका अध्ययन किया जा रहा है - ये इन्द्रियों के अनुभव को ग्रहण करते हैं। आपने क्या देखा जब आपने कमरे में प्रवेश किया? शिक्षक ने वास्तव में क्या कहा जब आपको देरी हो गई? संवेदी सूचनाएं अधिगम की इमारत के ब्लॉक होते हैं और इनका संबंध व्यक्ति के वातावरण और इसमें रहने वाले लोगों से होता है। ये प्रश्न इस बारे में सूचना प्रदान करते हैं कि कोई व्यक्ति विश्व के प्रति क्या दृष्टिकोण रखता है / विश्व से कैसे निपटता है, वह पर्यावरण और इसमें रहने वाले व्यक्ति व भौतिक वस्तुओं को किस प्रकार देखता / देखती है।

### ***जनसांख्यिकीय प्रश्न***

इनका संबंध सेवार्थी की विशेषताओं को पहचानने से है। आयु, शिक्षा, व्यवसाय, आवास आदि संबंधी प्रश्न मानक प्रश्न हैं जो सेवार्थी की पृष्ठभूमि संबंधी सूचना प्रदान करते हैं। ये प्रश्न अक्सर मानक रिकॉर्ड शीट का हिस्सा होते हैं। एकत्र सूचना का कई तरह से प्रयोग किया जाता है। इसका एक संभावित तरीका मानक आंकड़ों अर्थात् एकत्र करने का वर्ष अथवा समस्या की विशेष श्रेणी के अनुसार एकल रिकॉर्डों को व्यवस्थित करना है। इससे आंकड़ों का अधिक सहजता से विश्लेषण किया जा सकेगा। इस प्रकार के प्रश्न साक्षात्कार में प्रयोग किए जाते हैं- संभवतः सेवार्थी के स्वभाव को सहज बनाने के लिए आसान शुरुआती प्रश्न के तौर पर, किसी विशेष

सूचना का उल्लेख करते हुए वार्तालाप की शुरुआत का आधार बनाने के लिए अथवा संभवतः अधिक गहन सूचना हासिल करने के लिए।

### **प्रश्न किस प्रकार किया जाए**

जिस तरह से प्रश्न पूछा जाता है, वह तरीका महत्वपूर्ण होता है। साक्षात्कार के लिए प्रश्नों के अनुक्रम के कोई नियत नियम नहीं हैं। अनौपचारिक वार्तालाप साक्षात्कार लचीलापन लिये होते हैं और इसीलिए नियत समय-सीमा अपेक्षित नहीं होती। तथापि, इनके सुगठित प्रारूप के कारण मानकीकृत खुले सिरे वाले साक्षात्कारों में अनुक्रम होना चाहिए। प्रश्न करने के लिए कुछ संकेत नीचे दिए गए हैं।

- प्रश्नों के शब्द खुले सिरे वाले होने चाहिए। जब प्रश्न किया जाए तो सेवार्थियों को अपने शब्दों में उत्तर देने का अवसर दिया जाना चाहिए।
- जहां तक संभव हो, तटस्थ प्रश्न किए जाने चाहिए। इस तरह के शब्दों से बचना चाहिए जिनसे उत्तर प्रभावित हो सकता है उदाहरणार्थ, उत्तेजक, निर्णयात्मक शब्द।
- एक बार में एक ही प्रश्न किया जाना चाहिए।
- प्रश्न स्पष्ट शब्दों में किया जाना चाहिए ताकि सेवार्थी समझ जाए। इसके लिए अपेक्षा है कि सेवार्थी के सांस्कृतिक संदर्भ का ध्यान रखना चाहिए।
- “क्यों” प्रश्न करते समय सजग रहना चाहिए। इस प्रकार का प्रश्न कारक-कारण संबंध का अनुमान करता है जो सम्भवतः वास्तव में विद्यमान न हो। ये प्रश्न प्रतिक्रिया करने वाले व्यक्ति को रक्षात्मक महसूस करा सकते हैं अर्थात् उनको अपनी प्रतिक्रिया की पुष्टि करनी होगी, जिससे इस प्रश्न अथवा भावी प्रश्नों की उनकी प्रतिक्रिया रुक जाती है।
- साक्षात्कार की शुरुआत व्यवहार, गतिविधियों और अनुभवों से संबंधित गैर-विवादास्पद प्रश्नों से करें। इनका फोकस विवरण पर होता है और इनके उत्तर देना आसान होता है।
- इसके बाद, व्याख्या, राय और भावनाओं से संबंधित प्रश्न किए जा सकते हैं। पूर्व में दिए गए विवरण सेवार्थी को भावनाएं व राय अभिव्यक्त करने के लिए संदर्भ प्रदान करते हैं।
- इसके बाद ज्ञान संबंधी प्रश्न किए जा सकते हैं क्योंकि इनके लिए भी संदर्भ की आवश्यकता पड़ती है। जब घनिष्ठता और विश्वास बनता है तो सेवार्थी के ज्ञान व कौशल संबंधी पूछताछ सर्वश्रेष्ठ होती है।

- विगत इतिहास संबंधी प्रश्नों के बाद सेवार्थी की वर्तमान परिस्थिति और तदुपरान्त भावी परिप्रेक्ष्यों के बारे में प्रश्न किए जाने चाहिए। कभी-कभी पृष्ठभूमि संबंधी प्रश्नों का उत्तर देना असहज होता है जो इस पर निर्भर करता है कि ये प्रश्न कितने अंतरंग हैं। साक्षात्कार की शुरुआत में इन्हें नहीं पूछना चाहिए।
- सेवार्थी के किसी कार्यकलाप अथवा अनुभव की पूर्ण और विस्तृत तस्वीर हासिल करने के लिए अक्सर “कौन”, “क्या”, “कब”, और “कैसे” प्रश्न किए जाते हैं। इस प्रकार के प्रश्नों का उद्देश्य सेवार्थी की परिस्थिति को बेहतर तरीके से समझना और अस्पष्ट अथवा असामान्य प्रतिक्रिया को स्पष्ट करना होता है। उदाहरण के लिए, “क्या आप मुझे इसके बारे में कुछ और बता सकते हैं?”, “क्या आप मुझे एक उदाहरण दे सकते हैं जब ऐसा हुआ?”, अथवा “इससे आपका क्या आशय है ?”
- अनुक्रमण के अलावा, उपयुक्त गति और शैली / लहजे का प्रयोग करते हुए स्पष्ट और सटीकता से प्रश्न करना भी महत्वपूर्ण है ताकि सेवार्थी को प्रश्न का अर्थ समझ आ सके।

साक्षात्कार लेना एक कला और कौशल है जो अभ्यास से विकसित होता है।

### **साक्षात्कार पर सांस्कृतिक प्रभाव**

विभिन्न सांस्कृतिक पृष्ठभूमियों से आए लोगों के बीच आयोजित साक्षात्कारों में गलत व्याख्या की गुंजाइश होती है। साक्षात्कार प्रक्रिया के दौरान प्रयुक्त भाषा के साथ ही साक्षात्कार से उत्पन्न लिखित शब्दों की व्याख्या से गलत संप्रेषण की संभावना अधिक होती है। साक्षात्कारों से आंकड़े शब्दों में होते हैं और अन्य संस्कृतियों में उनका भिन्न अर्थ हो सकता है।

विभिन्न संस्कृतियों में अंतःक्रिया के मानदण्ड भी भिन्न हो सकते हैं। यह महत्वपूर्ण है कि साक्षात्कार लेने वाला व्यक्ति मूल्यों अथवा मानदण्डों को अपने सेवार्थियों के द्वारा प्रस्तुत किए अनुसार निर्णय न करें अथवा परिवर्तित न करें। परामर्शदाता का कार्य सिर्फ सेवार्थियों के परिप्रेक्ष्य को समझना है। भिन्न सांस्कृतिक वातावरण में वैध, विश्वसनीय और सार्थक सूचना हासिल करने के लिए विशेष संवेदनशीलता और भिन्नता के प्रति सम्मान अपेक्षित होता है।

## आत्म-निरीक्षण अभ्यास-2

1. इससे संबंधी सूचना कि मुद्दों के बारे में लोग क्या सोचते हैं, \_\_\_\_\_ प्रश्न में निहित / सम्मिलित होते हैं।
2. \_\_\_\_\_ प्रश्नों में प्रभावी प्रक्षेत्र को सम्मिलित किया जा सकता है।
3. \_\_\_\_\_ प्रश्नों के माध्यम से वास्तविक सूचना हासिल की जा सकती है।
4. \_\_\_\_\_ प्रश्नों के माध्यम से किसी व्यक्ति की विशेषताओं की पहचान की जा सकती है।
5. \_\_\_\_\_ प्रश्न इन्द्रियों के अनुभव प्राप्त करते हैं।
6. (क) ज्ञान (ख) संवेदनशील (ग) राय (घ) महसूस (ङ.) जनसांख्यिकीय

### 3.5.6 समाजमिति

आपने पढ़ा है कि गुणात्मक तकनीकी जैसे प्रेक्षण का किस प्रकार उपयोग किया जाए और किसी व्यक्ति के आकलन में साक्षात्कार किस प्रकार सहायक है। सेवार्थी के विकास के कुछ ऐसे क्षेत्र हैं जिनमें प्रेक्षण के माध्यम से एकत्र सूचना को समकक्ष निर्णयों और रिपोर्टों से जोड़ा और संपूरित किए जाने की आवश्यकता नहीं होगी। समाजमिति जैसी तकनीकी के प्रयोग से सेवार्थी के वैयक्तिक-सामाजिक विकास के विभिन्न पहलुओं का अधिक प्रभावी ढंग से मूल्यांकन किया जा सकता है। आपने भी देखा होगा कि कुछ क्षेत्रों जैसे नेतृत्व योग्यता, दूसरों की चिंता अथवा समूह कार्य करने में प्रभावशीलता आदि में संगी/साथी, शिक्षक अथवा परामर्शदाता की अपेक्षा एक-दूसरे की शक्ति और कमजोरियों को बेहतर तरीके से जानते हैं। समकक्ष संबंधों में लेन-देन में घटित अंतःक्रिया अक्सर बाह्य प्रेक्षक को पूर्णतः दिखाई देती है। अतः, सेवार्थी के बारे में समझ के लिए उसके संगी/साथी द्वारा किया गया मूल्यांकन महत्वपूर्ण होता है। अब आप समाजमिति के बारे में जानेंगे जिसका सेवार्थियों और उसके संगी/साथियों के साथ प्रभावी उपयोग किया जा सकता है।

समाजमिति सेवार्थी अथवा एकल छात्र की सामाजिक स्वीकृति का मूल्यांकन करने की तकनीक है। इससे किसी समूह अथवा कक्षा की सामाजिक संरचना की सूचना भी प्राप्त होती है जिसका सेवार्थी हिस्सा होता है। यह इस संबंध में भी सूचना प्रदान करती है कि समूह / कक्षा द्वारा प्रत्येक व्यक्ति को किस प्रकार देखा जाता है। आकृति 3.0 में एक बहुधा प्रयुक्त समाजमिति परीक्षण दिखाया गया है। नीचे दिए गए उदाहरण में, साथ बैठने वाला साथी, कार्य में साथी और खेल में साथी चुनने के लिए बच्चे की स्वीकार्यता का आकलन किया गया है।

उदाहरण

नाम \_\_\_\_\_ दिनांक \_\_\_\_\_

छोटे समूह में बैठने, कार्य करने और सामूहिक खेल खेलने के लिए कुछ नई व्यवस्था की जाएगी। मैं उन बच्चों के नाम जानना चाहूंगा जो आपके साथ बैठना, खेलना और कार्य करना चाहेंगे। आप अनुपस्थित छात्रों सहित कक्षा में अपनी पसंद के किसी भी छात्र को चुन सकते हैं। आपकी पसंद को किसी अन्य द्वारा नहीं देखा जाएगा। चयन सावधानीपूर्वक करें ताकि समूह को ठीक उसी तरह व्यवस्थित किया जा सके जैसा कि आप चाहते हैं। कभी-कभी सभी को उनकी पहली पसंद देना संभव नहीं होता। अतः, निश्चित करें कि आप प्रत्येक प्रश्न के लिए तीन विकल्प दें।

मैं इन बच्चों के साथ बैठना चाहता हूँ।

1. \_\_\_\_\_ 2. \_\_\_\_\_ 3. \_\_\_\_\_

मैं इन बच्चों के साथ कार्य करना चाहता हूँ।

1. \_\_\_\_\_ 2. \_\_\_\_\_ 3. \_\_\_\_\_

मैं इन बच्चों के साथ खेलना चाहता हूँ।

1. \_\_\_\_\_ 2. \_\_\_\_\_ 3. \_\_\_\_\_

जैसाकि आपने देखा होगा, दिया गया उदाहरण समाजमिति चयन के कुछ महत्वपूर्ण सिद्धांतों का निदर्शन करता है। ये हैं:

- (iii) चुनाव वास्तविक होने चाहिए जो कक्षा की गतिविधियों का नैसर्गिक हिस्सा हैं।
- (iv) चयन का आधार और किए गए चयन पर प्रतिबंधों का स्पष्ट उल्लेख होना चाहिए।
- (v) सभी छात्र क्रियाकलाप में प्रतिभागिता के लिए समान रूप से स्वतंत्र होने चाहिए।
- (vi) छात्रों द्वारा किए गए चयन को गुप्त रखा जाना चाहिए।

हालांकि, एक स्थिति से दूसरी स्थिति में चयन में कुछ भिन्नता की आशा की जा सकती है, सभी चयनों में सामाजिक स्वीकृति का एक बड़ा तत्व संचालित होता है। समाजमिति विशेषज्ञों द्वारा यह सुझाया जाता है कि यदि अन्यथा अत्यन्त आवश्यक न हो तो नकारात्मक चयन से बचना चाहिए। “वे किसे अपना साथी नहीं बनाना चाहेंगे” जैसे प्रश्न से समूह के मनोबल और छात्र / सेवार्थी के भावनात्मक विकास में व्यवधान हो सकता है।

यह स्मरण रखना महत्वपूर्ण है कि छात्रों की पसंदों की संख्या सीमित होती है। प्रत्येक कार्यकलाप के लिए दो या तीन पसंदों को बच्चों के लिए उपयुक्त संख्या

माना जाता है अन्यथा उनके लिए भेद करना मुश्किल होगा जब पसंदों की संख्या अधिक हो।

### समाजमिति परिणामों को सारणीबद्ध करना

आपने अभी-अभी सीखा है कि समाजमिति को तकनीक के तौर पर प्रयोग करते हुए किसी छात्र की सामाजिक स्वीकृति का किस तरह मापन किया जाए। आपके लिए यह जानना महत्वपूर्ण है कि इनकी व्याख्या करने और सेवार्थी को समझने के लिए इसके परिणामों का उपयोग करने के लिए इन्हें किसी तरह से व्यवस्थित करना होगा। आंकड़ों को किस प्रकार व्यवस्थित किया जाए? पसंदों को मैट्रिक्स जैसी सारणी में व्यवस्थित करना महत्वपूर्ण है जैसा कि आकृति 3 में उदाहरण में दर्शाया गया है। अब आप सीखेंगे कि आंकड़ों को मैट्रिक्स तालिका में किस प्रकार सारणीबद्ध किया जाए। जैसा कि आपने बताए गए उदाहरण में देखा छात्रों के नाम एक ओर सूचीबद्ध हैं और इन्हें 1 से 12 की संख्या दी गई है। छात्र के अनुरूप इन संख्याओं को इस उसी क्रम में सारणी के शीर्ष में रखा गया है ताकि प्रत्येक छात्र की पसंद को उपयुक्त कॉलम में दर्ज किया जा सके। आइये, अब मैट्रिक्स में आंकड़ों को सारणीबद्ध करें।

यदि कपिल की पसंद थी:

1. राजा 2. बाँब 3. सागर

तालिका 3: मैट्रिक्स तालिका दिखा रहा है कंपनियों की पसंद

क्र. सं.	नाम	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.	कपिल			1		2							
2.	हैरी			3		1							
3.	राजा					1							
4.	दिनेश	3		1		2							
5.	बाँब												
6.	सागर			3									
7.	सुसान					3							
8.	दिव्या					1				2		3	
9.	रीना					3						2	
10.	एन्न												
11.	सोनिया									2			
12.	मैरी											2	

आपने अवश्य देखा होगा कि इन पसंदों को कपिल के दायीं ओर राजा को उसकी पहली पसंद इंगित करते हुए कॉलम 3 में संख्या 1 पर, कॉलम पांच में बॉब को संख्या 2 के तौर पर उसकी दूसरी पसंद और कॉलम छह में सागर को उसकी तीसरी पसंद के तौर पर संख्या 3 में इंगित करते हुए रखा गया है। इस तरह से मैट्रिक्स में सभी छात्रों की पसंद को सारणीबद्ध किया जाता है।

इस दिए गए उदाहरण में, लड़के और लड़कियों को अलग सूचीबद्ध किया गया है। इससे तालिका का मुख्य भाग चार भागों में बंट जाता है। लड़कों की लड़कों के लिए पसंद तालिका के ऊपरी-बायें हिस्से में आती है और लड़कियों की लड़कियों के लिए पसंद दायें हाथ में निचले हिस्से में आती है। तिर्यक समय, जो आप खाली प्रकोष्ठों से होकर गुजरते हुए देखते हैं जिनका उपयोग नहीं किया गया क्योंकि इन छात्रों न स्वयं का चयन नहीं किया, इन हिस्सों में क्रास लगा देते हैं। तब दायीं ओर ऊपरी और बायीं ओर निचले हिस्से में केवल विपरीत लिंग की पसंदें निहित हैं। विपरीत लिंग के लिए दी गई पसंद बिल्कुल स्पष्ट हैं और इनका आसानी से सार बनाया जा सकता है।

### *समाजमिति आंकड़ों की व्याख्या करना*

प्राप्त पसंदों की संख्या का कुल योग करने में, (तालिका 3 देखें), पसंद के स्तर को नजरअंदाज करते हुए प्रत्येक पसंद को 1 अंक दिया गया है। समाजमिति प्रश्न के संबंध में प्राप्त छात्रों की पसंदों की संख्या को संगी/साथियों द्वारा उनकी सामाजिक स्वीकार्यता के संकेतक के तौर पर प्रयोग किया जाता है। जिन छात्रों को सर्वाधिक पसंद मिले हैं, उन्हें स्टार कहा जाता है। जिन छात्रों को एक ही पसंद मिलती है, वे पृथक हैं और जिन्हें एक भी पसंद नहीं मिली, वे उपेक्षित हैं। जब छात्र एक-दूसरे का चयन करते हैं तो उन्हें परस्पर चयन किया जाता है।

शेष छात्र, जो औसत से कहीं ऊपर अथवा नीचे हैं, को कोई विशेष नाम नहीं दिया गया है। यह ध्यान रखना महत्वपूर्ण है कि दिए गए उदाहरण के केवल 12 छात्रों के आंकड़े दिए गए हैं जिसमें चयन की रेंज सीमित हो जाती है। क्या आप तालिका 3 से स्टार, पृथक और उपेक्षित छात्र की पहचान कर सकते हैं? तालिका से इंगित होता है कि बॉब स्टार, सुसान पृथक और कपिल उपेक्षित हैं।

### *समाजमिति परिणामों के उपयोग*

छात्रों की मदद के लिए यह जानना महत्वपूर्ण है कि विद्यालय में समाजमिति परिणामों का कैसे उपयोग किया जाए। परामर्शदाता और शिक्षक समाजमिति परिणामों को अग्रलिखित के लिए उपयोग कर सकते हैं :



- कक्षा समूहों का आयोजन करना,
- एकल छात्र के सामाजिक समायोजन में सुधार,
- समूहों की सामाजिक संरचना में सुधार, और
- विद्यार्थियों के सामाजिक संबंधों के संबंध में विद्यालयों में व्यवहार के प्रभाव का मूल्यांकन करना।

### आत्म-निरीक्षण अभ्यास-3

निम्न रिक्त स्थानों को नीचे दिए गए उपयुक्त उत्तरों से भरिए :

1. संगी/साथियों द्वारा मूल्यांकन तकनीक जैसी समाजमिति प्रक्रियाएं \_\_\_\_\_ विकास के मूल्यांकन में विशेष उपयोगी हैं।
2. समाजमिति किसी व्यक्ति के \_\_\_\_\_ अथवा समूह के \_\_\_\_\_ का मूल्यांकन करने की विधि है।
3. समाजमिति किसी कार्यकलाप के लिए छात्र के साथी के \_\_\_\_\_ पर आधारित है।
4. जिन छात्रों का चयन नहीं किया जाता, उन्हें \_\_\_\_\_ कहा जाता है।
5. जब छात्र एक-दूसरे का चयन करते हैं, उन्हें \_\_\_\_\_ कहा जाता है।
6. अधिकतम चयन किए जाने वाला छात्र \_\_\_\_\_ कहा जाता है।
7. कक्षा समूहों का गठन करने के लिए, शिक्षक समूह संरचना की जानकारी के लिए \_\_\_\_\_ तकनीक का उपयोग कर सकता है।

(क) सामाजिक स्वीकृति, सामाजिक संरचना, (ख) समाजमिति, (ग) निजी-सामाजिक (घ) स्टार (ङ.) चयन (च) पृथक (छ) परस्पर पसंद

### 3.5.7 व्यक्ति अध्ययन विधि

अब तक आपको पता चल गया होगा कि परीक्षणों के उपयोग के साथ ही गुणात्मक तकनीकी जैसे प्रेक्षण, साक्षात्कार और समाजमिति के उपयोग से सेवार्थियों के संबंध में आंकड़े किस प्रकार एकत्रित किए जाएं। केवल आंकड़े एकत्र करना ही काफी नहीं है, वरन सेवार्थी के बारे में सामंजस्यपूर्ण अनुमान लगाने में समर्थ होने के लिए सूचना का एकीकरण करना आवश्यक है। परामर्शदाता के तौर पर, आपके पास सेवार्थी की सूचना की व्यापक श्रृंखला होगी जिसे वैध करने, अनुमान लगाने, उनका आशय निर्धारित करने और इस आशय को सेवार्थी को बताने के लिए व्यवस्थित

करना आवश्यक है। वास्तव में, आंकड़ों के एकीकरण की प्रक्रिया आंकड़ों के संग्रह के अंत में नहीं होती बल्कि सेवार्थी की सहायता करते समय साथ-साथ होती चलती है। हम कह सकते हैं कि आंकड़ों के एकीकरण की प्रक्रिया परामर्श का आधारभूत कार्य है। आप इस मॉड्यूल की इकाई 7.0 में परामर्श हेतु मूल्यांकन आंकड़ों के एकीकरण के बारे में भी पढ़ेंगे। व्यक्ति अध्ययन विधि एक ऐसी विधि है जिसका आकलन और मूल्यांकन सूचना के संक्षेपीकरण और एकीकरण करने के लिए प्रयोग किया जाता है। अब आप निम्नलिखित भाग में व्यक्ति अध्ययन विधि के बारे में जानेंगे।

### 3.5.7.1 व्यक्ति अध्ययन क्या है

यह जानने के लिए कि अनुमान लगाने / आशय निकालने के लिए किसी व्यक्ति के मूल्यांकन संबंधी आंकड़ों का एकीकरण करना महत्वपूर्ण है। व्यक्ति अध्ययन जैसी गुणात्मक तकनीकों के उपयोग से किसी व्यक्ति अथवा सेवार्थी अथवा परिघटना को बेहतर तरीके से समझने में मदद मिलती है जिनके बारे में बहुत कम जानकारी होती है। व्यक्ति अध्ययन किसी व्यक्ति अथवा सेवार्थी का एक पूर्ण, विस्तारित और व्यापक अध्ययन होता है। व्यक्ति अध्ययन में ऐसे कारकों पर ध्यान केंद्रित होता है जो विशेष व्यक्तित्व पैटर्न और / अथवा समस्याओं के विकास में योगदान करते हैं। व्यक्ति अध्ययन में ऐसे सभी उपकरणों व तकनीकी (अर्थात प्रेक्षण, साक्षात्कार, स्वरिपोर्ट, शिक्षक की रेटिंग, जांच सूची, समाजमिति, दस्तावेज का विश्लेषण, आत्मकथाएं आदि) का उपयोग किया जाता है जो व्यक्ति को समझने के लिए उपयुक्त प्रतीत होते हैं। इससे विभिन्न परिप्रेक्ष्यों के संबंध में विस्तृत सूचना मिलती है जो किसी अन्य विधि से हासिल नहीं हो सकती। व्यक्ति अध्ययन सभी विश्लेषणात्मक तकनीकी में सर्वाधिक विस्तृत होती है क्योंकि इसमें अन्य सभी मूल्यांकन तकनीकी का उपयोग किया जाता है।

परामर्शदाताओं द्वारा सेवार्थी के बारे में यह निर्धारित करने के लिए कि उसके विकास में बढ़ोत्तरी के लिए आगे क्या उपाय किए जाने चाहिए, सभी उपलब्ध सूचना का एकीकरण और संक्षेपण करने के साधन के तौर पर मूल्यांकन तकनीक का उपयोग किया जाता है। स्मरण रहे कि व्यक्ति अध्ययन संबंधी आंकड़ों का संग्रह करना सूचना का सामान्य संग्रहण नहीं है। बल्कि, व्यक्ति अध्ययन का प्रयोजन सेवार्थी को उसके वातावरण के भीतर 'पूर्ण प्रकार्य समग्रता' के तौर पर पेश करना है। अतः, उस तंत्र को समझने के लिए किसी एक दशा का चयन किया जा सकता है जिसके द्वारा बच्चे की समस्याओं को बेहतर तरीके से समझने के लिए समस्या अथवा व्यक्ति अध्ययन किया जा सकता है। उदाहरण के लिए, ऐसे छात्र का व्यक्ति अध्ययन किया जा सकता है जिसे पढ़ने अथवा अंकगणित में समस्या है। हम पूर्ण

व्यक्ति (उसकी गतिक विकासात्मक प्रक्रिया में) का अध्ययन करने के लिए व्यक्ति अध्ययन विधि का उपयोग करते हैं ताकि हम उसके सरोकारों, कार्यों व व्यवहार के कारणों को बेहतर समझ सकें, और कार्य के क्रम की योजना बना सकें जो उसके लिए उपयुक्त है।

परामर्शदाता के लिए व्यक्ति अध्ययन विधि के लाभ यह हैं कि यह (1) सेवार्थी के प्रत्येक और हर प्रासंगिक पहलू के बारे में विस्तृत, यथार्थ और ठोस विवरण एवम् स्पष्टीकरण प्रदान करती है। (2) प्रत्येक व्यक्ति को अनूठा मानती है। (3) विभिन्न स्रोतों से एकत्र आंकड़ों की विशुद्धता व पर्याप्तता पर जोर देती है। (4) अध्ययन के तहत व्यक्ति / सेवार्थी की जटिलताओं को समझने में मदद करती है, और (5) ऐसी परिस्थितियों में प्रमुख कारकों को पृथक करने में उपयोगी होती है जिनके टकराने से व्यक्ति भ्रमित हो जाता है। तथापि, व्यक्ति अध्ययन की हानियां ये हैं (1) यह बहुत लंबी और समय- खपाऊ प्रक्रिया है। (2) किसी सेवार्थी के पूरे इतिहास की जानकारी होना और इसे वस्तुनिष्ठता से देखना काफी मुश्किल है। (3) पूर्ण जानकारी - प्रत्यक्ष और अप्रत्यक्ष प्रेक्षण, निजी व्याख्या आदि का उपयोग विषयनिष्ठ व पूर्वाग्रही हो सकता है। (4) यह भी संभव है कि अभिभावकों ने अपने बच्चों के इतिहास में ऐसा प्रेक्षण न किया हो जो व्यक्ति अध्ययन के लिए बहुत महत्वपूर्ण हो। (5) अन्वेषक की ओर से कतिपय व्यवहार संबंधी तथ्यों का सामान्यीकरण करने की प्रवृत्ति होती है। लेकिन प्रत्येक व्यक्ति अनूठा होता है, और (6) यदि अन्वेषक भली भांति प्रशिक्षित नहीं है, वह व्यक्ति अध्ययन विधि का उपयोग कर उसे अधिक नुकसान पहुंचा सकता / सकती है।

संक्षेप में, हम कह सकते हैं कि व्यक्ति अध्ययन सेवार्थी और उसके वातावरण संबंधी सूचना का संयोजन और व्याख्या है। परामर्शदाता के तौर पर, आपके लिए सेवार्थी के व्यवहार की प्रकृति और कारण, व्यक्तित्व की प्रवृत्तियों और समायोजन में परेशानियों को समझने में यह मददगार है। तब प्रश्न उत्पन्न होता है : एक अच्छा "व्यक्ति अध्ययन" किस प्रकार किया जाए? अब आप एक अच्छे व्यक्ति अध्ययन के अभिलक्षण, व्यक्ति अध्ययन में प्रयुक्त सूचना के प्रकार, व व्यक्ति अध्ययन किस प्रकार संचालित किया जाए, रिपोर्ट किस प्रकार तैयार की जाए एवम् इसके लाभ तथा हानियों के बारे में जानेंगे।

### 3.5.7.2 अच्छे व्यक्ति अध्ययन की विशेषताएं

बच्चों के व्यवहार अध्ययन का ईजाद मूलतः अपसमायोजित बच्चों और अन्य व्यावहारिक समस्याओं से ग्रस्त बच्चों के अन्वेषण हेतु बाल मार्गदर्शन क्लिनिक के तौर पर उपयोग हेतु किया गया था। तथापि, परामर्शदाता के तौर पर आप उन छात्रों

का व्यक्ति अध्ययन भी कर सकते हैं जो उच्च प्रदर्शन करते हैं अथवा सामाजिक वांछित व्यवहार दिखाते हैं। अच्छे व्यक्ति अध्ययन की विशेषताएं निम्नलिखित हैं :

1. अच्छे व्यक्ति अध्ययन का संबंध व्यक्ति के भूतकाल, वर्तमान और भविष्य से होता है। विभिन्न उपकरणों और तकनीकी के माध्यम से समय-समय पर विभिन्न स्रोतों से एकत्रित आंकड़ों का इस तरह से विश्लेषण, संयोजन और प्रस्तुतीकरण किया जाना चाहिए ताकि व्यक्ति / सेवार्थी के जीवन का पूर्ण चित्र प्रस्तुत हो जाए।

उसके विकास की सतत्ता/निरन्तरता, व्यक्ति की बढ़ोत्तरी और विकास को प्रभावित करने वाले कारकों में अंतर संबंधों (अर्थात अभिभावकों, संगी - साथियों, शिक्षकों, पालन-पोषण शैली, विद्यालय आदि), वर्तमान हैसियत और भावी दृष्टिकोण का चित्रण किया जाना चाहिए।

2. अच्छा व्यक्ति अध्ययन गतिशील और देशांतरीय होता है न कि स्थिर और विषम खंडी। इसे छात्र का अध्ययन करने के लिए बनाया जाता है ताकि उसके विकास के लिए समाधानात्मक उपायों की योजना बनाकर उसकी मदद की जा सके।

व्यक्ति अध्ययन में समस्या से प्रासंगिक आंकड़े प्रस्तुत किए जाते हैं, इसकी व्याख्या, भावी कार्रवाई हेतु सिफारिशें और समाधान कार्यक्रम के प्रभावों की समीक्षा की योजना को शामिल किया जाता है।

3. व्यक्ति अध्ययन का केंद्र बिंदु पूर्ण व्यक्ति अथवा उसका एक अंश हो सकता है।

व्यक्ति अध्ययन में पूर्ण जीवन - जैसे बच्चों को पूर्ण रूप से (बच्चे के सभी पहलू) देखने अथवा चुनिंदा भाग जैसे बच्चे का आक्रामक व्यवहार पर ध्यान केंद्रित किया जा सकता है। व्यक्ति अध्ययन का केंद्र बिंदु काफी व्यापक होता है और यह सेवार्थी की आयु, आकलन के प्रयोजन, कार्य स्थिति और परामर्शदाता के अनुभव पर निर्भर करता है।

### व्यक्ति अध्ययन में प्रयुक्त सूचना के प्रकार

आपने सीखा है कि किसी व्यक्ति के बारे में सूचना एकत्र करने का उद्देश्य उसे समझने के लिए सर्वांगीण परिप्रेक्ष्य विकसित करना और उपयुक्त मार्गदर्शन एवम् परामर्श करना है। व्यक्ति अध्ययन में प्रयुक्त विभिन्न प्रकार की सूचना निम्न होती हैं :

**प्रेक्षणात्मक सूचना :** यह सूचना सेवार्थी अथवा व्यक्ति के परामर्शदाता / शोधकर्ता के माध्यम से हासिल की जाती है। यह शिक्षकों, परिवार के सदस्यों, संगी / साथियों की सूचना पर भी आधारित हो सकती है जिन्होंने व्यक्ति को विभिन्न स्थितियों में देखा है।

**गुणात्मक आंकड़े :** इनका संबंध विभिन्न परीक्षणों और अन्य तकनीकों के उपयोग के माध्यम से प्राप्त परिणामों से होता है।

**ऐतिहासिक सूचना :** ऐतिहासिक सूचना का संबंध सेवार्थी के विगत जीवन, सांस्कृतिक, निजी, सामाजिक और आर्थिक कारकों से होता है जो व्यक्ति के व्यवहार को प्रभावित करते हैं। यह सूचना रिकार्डों, दस्तावेजों अथवा साक्षात्कारों के माध्यम से हासिल की जाती है। निजी और पारिवारिक, दोनों प्रकार का इतिहास लिया जाता है। मॉड्यूल-2 की इकाई-4 में इतिहास की एक रूपरेखा दी गई है। इससे सेवार्थी / व्यक्ति के देशांतरीय परिप्रेक्ष्य का निर्माण करने में मदद मिलती है और समस्या की उत्पत्ति के बारे में जानने में मदद मिलती है।

**सूचना के स्रोत :** आंकड़े एकत्र करने का मुख्य स्रोत स्वयं सेवार्थी होता है। सामान्य तौर पर सेवार्थी अपने इतिहास, पसंद, नापसंद, जीवन के विभिन्न पहलुओं के प्रति प्रतिक्रिया का विश्वसनीय ब्यौरा देने में सक्षम होते हैं। सूचना के अन्य स्रोत अभिभावक, अध्यापक, मित्रगण, रिश्तेदार, रिकार्ड (विद्यालयी और चिकित्सीय) आदि हो सकते हैं।

### 3.5.7.3 व्यक्ति अध्ययन का आयोजन

व्यक्ति अध्ययन का आयोजन दो प्रमुख कारकों पर निर्भर करता है :

- वह प्रयोजन जिसके लिए व्यक्ति अध्ययन तैयार किया जा रहा है। यह सेवार्थी की जरूरतों, परामर्शदाता, अभिभावकों, भेजने वाली एजेंसी अथवा अध्ययन के प्रयोजन पर निर्भर करता है।
- सूचना एकत्र करने, व्यवस्थित करने और इसका उपयोग करने में परामर्शदाता / शोधकर्ता का सामर्थ्य और कौशल।

आयोजन में रूपरेखा अथवा प्रारूप और तार्किक योजना तैयार एवं कार्यान्वित करना शामिल है जैसे एकीकृत तरीके से सूचना प्रस्तुत करना। आपको ध्यान रखना होगा कि यह पहचान करने के लिए कोई निर्धारित कसौटी नहीं है कि कौन से आंकड़े महत्वपूर्ण हैं और कौन से नहीं। न ही ऐसा कोई पैटर्न है, जो क्रम बताता है अथवा

जोर देने एवं व्यक्ति अध्ययन के रूप के बारे में बताता है। तब प्रश्न उत्पन्न होता है कि हम विभिन्न प्रकार की सूचना को किस तरह वर्गीकृत करें? सेवार्थी के मामले में, सामान्यतः सूचना को दो श्रेणियों में बांटा जाता है :

**आंकड़ों की पहचान करना :** इसमें नाम, आयु, लिंग, लंबाई, आवास स्थल, जन्म तिथि और स्थान और संदर्भ स्रोत आते हैं।

**व्यक्तिगत आंकड़े :** इसमें विकासात्मक इतिहास, परिवार की पृष्ठभूमि, विद्यालय और कार्य अनुभव, विद्यालय में कार्यकलाप, रुचि और शौक, परीक्षण एवं अन्य प्रेक्षणात्मक आंकड़े, साक्षात्कार के आंकड़े, निजी एवं सामाजिक समायोजन संबंधी आंकड़े व लक्ष्य आते हैं। अधिक विवरण के लिए मॉड्यूल 2 में इकाई 4 देखें।

यह स्मरण रहे कि दोनों प्रकार के आंकड़े सेवार्थी की पृष्ठभूमि व निजी इतिहास को पहचानने व समझने में मददगार होते हैं।

### **व्यक्ति अध्ययन रिपोर्ट की रूपरेखा**

आपने सीखा है कि सूचना, विद्यालय के रिकॉर्डों, शिक्षक की रेटिंग, प्रश्नावली, जांच सूचियों, परीक्षण के अंक और अन्य स्रोतों जैसे प्रेक्षण, अनौपचारिक वार्ता व साक्षात्कार से ली जा सकती है। रिपोर्ट तैयार करने के लिए यह सूचना व्यवस्थित और वर्गीकृत होनी चाहिए। किसी सेवार्थी का व्यक्ति अध्ययन करने के लिए रिपोर्टिंग का अनुकरणीय प्रारूप नीचे दिया गया है :

- |      |  |
|------|--|
| (i)  | पहचान संबंधी आंकड़े : (इसमें निम्न होने चाहिए) |
|      | सेवार्थी का नाम                                |
|      | लिंग महिला / पुरुष                             |
|      | पिता का नाम                                    |
|      | पिता का व्यवसाय                                |
|      | जन्म तिथि                                      |
|      | कक्षा  |
|      | विद्यालय                                       |
|      | घर पर प्रयुक्त भाषा                            |
|      | वर्तमान और स्थायी पता                          |
| (ii) | संदर्भ स्रोत                                   |

निजी इतिहास	
आकलन की तिथि	अवधि
समस्या की प्रकृति	अभिभावकों का मत
प्रारम्भ और शिक्षक	
गंभीरता	
समस्या की आवृत्ति	
(iii) शैक्षिक इतिहास और रिकॉर्ड	
संचयी रिकॉर्ड कार्ड / उपाख्यानानात्मक रिकॉर्ड	
क्या किसी कारण विद्यालय में परिवर्तन किया गया है	
(iv) स्वास्थ्य संबंधी पृष्ठभूमि	
(v) घर और परिवार की पृष्ठभूमि और पड़ोस	
(vi) मित्रगण और परिचित व्यक्ति	

व्यक्ति अध्ययन तैयार करने में निम्न कदम उठाए जाते हैं।

### चरण 1 : परिस्थिति की स्थिति का निर्धारण करना

समस्या की पहचान शारीरिक निःशक्तता (अर्थात् श्रवण, दृश्य, वाक), विशेष कौशल अथवा मंद बुद्धि के क्षेत्रों में की जा सकती है। समस्या की सीमा का निर्धारण करें। इस सीमा का निर्धारण करने के लिए रिकॉर्ड, परीक्षण, प्रश्नावली, जांच सूची, रेटिंग पैमाने, साक्षात्कारों और चिकित्सीय और प्रयोगशाला की तकनीकी सहित विभिन्न उपकरणों और प्रक्रियाओं का उपयोग करें। तथ्यों को सटीक और वस्तुनिष्ठ तरीके से प्राप्त किया जाना चाहिए। चाहे शिक्षक अथवा अभिभावक आपसे संपर्क करें, वस्तुनिष्ठ दृष्टिकोण बरकरार रखना महत्वपूर्ण होता है। एक छात्र में, जो कक्षा में शांत नहीं रहता अथवा अंकगणित के सवालों को हल करने में कमजोर है, अधिगम संबंधी निःशक्तता हो सकती है किंतु उसे तथ्यों की अपेक्षा राय के आधार पर भेजा गया था।

### चरण 2 : आंकड़ों का संग्रह, परीक्षा और इतिहास

आंकड़ों को एकत्र करने का संबंध अन्वेषण (चरण 1) अवस्था से है किंतु इसमें ऐसे तथ्यों की खोज पर जोर दिया जाता है जो नैमित्तिक कारकों का पता लगाने अथवा पहचान करने के लिए आधार का कार्य करते हैं, जो सेवार्थी के संदर्भ का संचालन

करते हैं। पूर्व चरण में सूचीबद्ध कई प्रक्रियाएं व उपकरण वास्तविक सूचना एकत्रित करने में मददगार होते हैं। पृष्ठभूमि संबंधी सूचना एकत्रित करने और सेवार्थी की समस्या का संदर्भ जानने के लिए जीवन का इतिहास, लेख, पत्र, और डायरियों का प्रयोग भी किया जा सकता है।

### चरण 3 : नैमित्तिक कारकों की पहचान और निदान

निदान के पैटर्न से कारण- कार्य संबंध की परिकल्पना का निर्माण होता है। कारण-कार्य के बाद, निदान से सेवार्थी की वृद्धि, विकास या/और समायोजन की संभावनाओं का पता लगाने में मदद मिलती है। उदाहरण के लिए, मानसिक, शारीरिक निःशक्त, कम सम्प्राप्ति स्तर वाले व्यक्तियों आदि को व्यापक तरह के निदान की आवश्यकता हो सकती है जिसका व्यक्ति के विकास के लिए समाधानात्मक अनुदेशों अथवा शैक्षिक अनुभवों द्वारा अनुपालन करना होता है। किसी समस्या के निदान में रोग की पहचान पहला कदम है। सफल निदान में निम्नलिखित मिलना चाहिए :

- सेवार्थी की समस्या संबंधी मजबूतियों और कमजोरियों का प्रमाण।
- निदान की तकनीकी हो सकती हैं : परीक्षण, प्रेक्षण, और शिष्य की लिखित रिपोर्टों का विश्लेषण, साक्षात्कार, अनौपचारिक वार्ताएं और साक्षात्कार, मूल्यांकन आदि।
- इसमें तुलनात्मक आंकड़े होने चाहिए ताकि प्रगति का मापन किया जा सके।
- आंकड़े विश्वसनीय होने चाहिए ताकि अन्य आंकड़ों को संबद्ध किया जा सके।

कारण-कार्य में सीमायें भिन्न - भिन्न हो सकती है। उदाहरण के लिए, सातवीं कक्षा के दोषी छात्र में अपसमायोजन जिसके कारण कि अनुत्तीर्ण होने के प्रमुख कारण के तौर पर पढ़ने की क्षमता में काफी कमी का पता चल सकता है जो कि एक द्वितीय कारण है। उसका अनुपस्थित रहने वाला व्यवहार अधिगम मुश्किलों का परिणाम है जिसके कारण कार्य करने में कमी रह जाती है और इस प्रकार अपसमायोजन का तीसरा कारण है।

### चरण 4 : उपचार, थेरेपी और समायोजन

उपचार और थेरेपी के केंद्र बिंदु का उद्देश्य स्व- समझ का विकास करना होता है। स्वानुभूति तब होती है जब किसी को अपनी समस्या का कारण वातावरण की अपेक्षा स्वयं में होने का एहसास होता है। इस प्रकार, थेरेपी का लक्ष्य यह है कि व्यक्ति को अपनी समस्या को समझने और उसके बाद समायोजन के लिए कार्य-योजना के माध्यम से उसका पालन करने में मदद की जा सके।



## चरण 5 : अनुवर्ती कार्यक्रम

व्यक्ति अध्ययन के चक्र को पूरा करने के लिए, समाधानात्मक उपचार की वैधता की जांच करना आवश्यक है। इससे आपको पता चलेगा कि आपका उपचार कितना कारगर था। यदि, आपको कोई अंतराल मिलता है, तो इस चक्र को दोहराया जा सकता है।

- व्यक्ति अध्ययन के चक्र में चरणों को नीचे संक्षेप में दिया गया है :
- जिस समस्या का अन्वेषण किया जाना है, उसकी स्थिति की मान्यता और निर्धारण।
- दी गई समस्या संबंधी कारकों व परिस्थितियों से संबंधित आंकड़ों का संग्रहण।
- समाधानात्मक अथवा विकासात्मक उपचार के आधार के तौर पर आकस्मिक कारकों का पता लगाना अथवा पहचान करना।
- समाधानात्मक अथवा समायोजन उपायों का प्रयोग।
- उपचार की प्रभावशीलता का निर्धारण करने के लिए परिवर्ती कार्रवाई।

### 3.6 सारांश

गुणात्मक आकलन से किसी सेवार्थी के बारे में व्यापक समझ और समग्र परिप्रेक्ष्य का पता चलता है।

गुणात्मक दृष्टिकोण लोगों का अध्ययन करने के तरीके में परिमाणात्मक दृष्टिकोण से भिन्न है। वास्तव में, इनसे विभिन्न प्रश्नों के उत्तर मिलते हैं।

गुणात्मक दृष्टिकोण प्रकृति में विवरणात्मक, ध्यान का लचीला, विषयनिष्ठ, व्यापक, व्याख्यात्मक और समग्र के तौर पर जानी जाती है। इसमें केंद्र बिंदु किसी व्यक्ति के अनूठेपन पर होता है। गुणात्मक विश्लेषण को सुदृढ़ करने का एक तरीका त्रिभुजन अर्थात् समान व्यवहार / परिघटना का अध्ययन करने के लिए कई विधियों का प्रयोग करना है।

आंकड़ों की विषय-सामग्री के विश्लेषण में खोज के पैटर्न और आंकड़ों के वर्गीकरण के लिए विषय आते हैं। त्रिभुजन दृष्टिकोण के प्रयोग से व्याख्या को वैध बनाने में मदद मिलती है।

प्रेक्षण और खुले सिरे वाले साक्षात्कार गुणात्मक पूछताछ के दो महत्वपूर्ण उपकरण हैं। व्यवस्थित और वस्तुनिष्ठ प्रेक्षण के लिए तैयारी और प्रशिक्षण की जरूरत होती

है। प्रेक्षक को यह पता होना चाहिए कि उसे किसकी तलाश है, सूचना को किस प्रकार रिकॉर्ड करना है और व्यवहार को किस प्रकार स्पष्ट करना है।

साक्षात्कारों से सेवार्थी के परिप्रेक्ष्य को प्राप्त करने में मदद मिलती है। खुले सिरे वाले साक्षात्कार के जरिये गुणात्मक आंकड़े एकत्र करने के लिए ये विभिन्न विधियां हैं। साक्षात्कार करने से पूर्व, यह निर्धारित करना महत्वपूर्ण है कि किस प्रकार के प्रश्न किए जाए, उनके क्रम, विचार व शब्द क्या होंगे।

समाजमिति किसी एक छात्र की सामाजिक स्वीकृति और किसी समूह की सामाजिक संरचना अर्थात् किसी समूह में प्रत्येक व्यक्ति को किस प्रकार देखा जाता है, का मूल्यांकन करने की तकनीक है।

व्यक्ति अध्ययन किसी व्यक्ति अथवा परिघटना के प्रत्येक प्रासंगिक पहलू का एक व्यापक, विस्तारित और विस्तृत अध्ययन हैं। व्यक्ति अध्ययन का उपयोग मूल्यांकन सूचना के संक्षेपण और एकीकरण के लिए किया जाता है। व्यक्ति अध्ययन में प्रयुक्त सूचना को सभी विश्वस्त स्रोतों : संचयी रिकॉर्ड, प्रेक्षण, साक्षात्कार, स्वरिपोर्ट, परीक्षणों, संगी - साथी द्वारा मूल्यांकन आंकड़ों और शिक्षक के बोध आदि से संग्रहित किया जाता है।

---

### आत्म-मूल्यांकन अभ्यास

1. गुणात्मक दृष्टिकोण की तीन सर्वाधिक महत्वपूर्ण विशेषताओं की सूची बनाएं।
  2. गुणात्मक और परिमाणात्मक दृष्टिकोण के बीच अंतर बताएं।
  3. प्रेक्षण में किस तरह की भिन्नताएं होती हैं।
  4. प्रेक्षण में अशुद्धता को किस प्रकार कम किया जा सकता है।
  5. साक्षात्कार की विभिन्न विधियां: अनौपचारिक वार्तालाप साक्षात्कार, साक्षात्कार मार्गदर्शी दृष्टिकोण और मानकीकृत खुले सिरे वाले साक्षात्कार की मजबूती और कमजोरियां क्या हैं।
  6. अच्छे व्यक्ति अध्ययन की क्या विशेषताएं हैं?
  7. व्यक्ति अध्ययन के लिए अनुकरण किए जाने वाले चरणों की सूची बनाएं?
  8. व्यक्ति अध्ययन विधि के तीन लाभ और तीन हानियां बताएं
-

## आत्म-मूल्यांकन अभ्यासों के लिए उत्तर बिंदु

1. गुणात्मक दृष्टिकोण के तीन सर्वाधिक महत्वपूर्ण विशेषताएं हैं :
  - गुणात्मक पूछताछ में व्यक्ति के अनूठेपन अर्थात उसकी मजबूती और कमजोरियों पर ध्यान केंद्रित किया जाता है।
  - सेवार्थी अथवा सेवार्थी की समस्या का उसके संदर्भ अथवा वातावरण के संबंध में अध्ययन किया जाता है।
  - गुणात्मक पूछताछ व्याख्यात्मक होती है। आंकड़े एपिसोड, निजी वर्णन, कहानियों, शब्दों अथवा तस्वीरों आदि में एकत्र किए जाते हैं।
2. गुणात्मक और परिमाणात्मक दृष्टिकोण में अंतर हैं :

गुणात्मक और परिमाणात्मक पूछताछ में निम्न प्रकार से विभेद किया जा सकता है :

  - **लक्ष्य**

गुणात्मक पूछताछ का उद्देश्य किसी व्यक्ति की समग्र समझ हासिल करना अर्थात समस्या में योगदान करने वाले सभी कारकों / घटनाओं को समझना होता है जबकि परिमाणात्मक पूछताछ का उद्देश्य चरों के बीच आंकड़े देना और भविष्यवाणी करना होता है।
  - **डिजाइन**

गुणात्मक पूछताछ में डिजाइन लचीला, विकासशील व सामान्य होता है, पूर्वनिर्धारित श्रेणियों के बिना अध्ययन क्षेत्र में जाते हैं जबकि परिमाणात्मक पूछताछ में डिजाइन अधिक सुगठित, पूर्व निर्धारित, औपचारिक और विशिष्ट होता है।
  - **नमूना**

गुणात्मक पूछताछ में व्यक्ति के अनूठेपन पर जोर दिया जाता है। इसमें व्यक्तिगत मामलों अथवा संख्यात्मक रूप से कम व्यक्तियों की सूचना का ब्यौरा दिया जाता है और सामान्यीकरण सीमित होता है जबकि परिमाणात्मक पूछताछ में नमूने का यादृच्छिक होना वांछित होता है; ध्यान निष्कर्ष के सामान्यीकरण पर केंद्रित होता है।

- **उपकरण**

गुणात्मक पूछताछ में, जिन उपकरणों का उपयोग किया जा सकता है, वे प्रेक्षण, व्यक्ति अध्ययन, समाजमिति, असंगठित साक्षात्कार हैं जबकि परिमाणात्मक पूछताछ में, परीक्षाओं, सुगठित साक्षात्कारों, प्रश्नावलियों आदि का उपयोग किया जाता है।

- **आंकड़े**

गुणात्मक पूछताछ में, आंकड़े विवरणात्मक होते हैं। ये प्रयुक्त रिपोर्ट, क्षेत्र टिप्पणी फोटोग्राफ्स, सरकारी दस्तावेज, आर्टिफैक्ट्स, अनौपचारिक वार्ता आदि के रूप में हो सकते हैं जबकि परिमाणात्मक शोध में, आंकड़े, संख्या, गिनती अथवा माप में होते हैं।

- **सेवार्थी / प्रतिभागी से संबंध**

गुणात्मक शोध में, भरोसे और समानुभूति पर अधिक जोर होता है, सेवार्थी / प्रतिभागी से मित्र अथवा समकक्ष व्यक्ति के जैसा व्यवहार किया जाता है जबकि परिमाणात्मक पूछताछ में सेवार्थी के साथ संबंध अल्पकालिक व दूरस्थ होता है।

- **आंकड़ों की वैधता**

गुणात्मक पूछताछ में एकत्र आंकड़ों अथवा किए गए प्रेक्षण की वैधता शोधकर्ता के कौशल अथवा सामर्थ्य पर निर्भर करती है जबकि परिमाणात्मक दृष्टिकोण में, आंकड़ों की वैधता इस पर निर्भर करेगी कि आंकड़ों के एकत्रीकरण के लिए दस्तावेज किस प्रकार तैयार किए गए।

- **आंकड़ों का विश्लेषण**

गुणात्मक दृष्टिकोण में, आंकड़ों का विश्लेषण एक सतत प्रक्रिया है और प्रक्रिया में प्रेरक (विशेष मामलों से सामान्य सिद्धांत का अनुमान लगाया जाता है) होते हैं जबकि परिमाणात्मक पूछताछ अधिक निगमनात्मक होती है (सामान्य से विशेष की ओर) और इसमें सांख्यिकी विश्लेषण का प्रयोग किया जाता है।

### 3. निम्नलिखित बिंदुओं का वर्णन करें

- **संगलग्नता की प्रकृति**

प्रेक्षण सेवार्थी की स्थिति का हिस्सा बनकर अर्थात् पूर्ण संगलग्नता से अथवा दूर से देख कर अर्थात् दर्शक के तौर पर किया जा सकता है। जिस सीमा तक परामर्शदाता अथवा प्रेक्षक सेवार्थी या दशा/परिस्थिति का अध्ययन करता है उस सीमा तक प्रेक्षण में भी बदलाव हो सकता है अथवा ठीक इसके विपरीत भी हो सकता है, एक परामर्शदाता शुरु में एक दर्शक रहकर बाद में धीरे-धीरे पूर्ण भागीदार और उसका विपरीत हो सकता है।

- **प्रेक्षक की भूमिका का चित्रण**

किया गया प्रेक्षण गुप्त हो सकता है अर्थात् प्रेक्षण का प्रयोजन सेवार्थी से प्रकट नहीं किया जाता है। यह प्रेक्षण प्रकट भी हो सकता है अर्थात् सेवार्थी को पता होता है कि उसका प्रेक्षण किया जा रहा है।

- **प्रेक्षण की अवधि**

प्रेक्षण की अवधि एक घंटे से लेकर एक वर्ष तक हो सकती है। तथापि, सभी प्रेक्षण पर्याप्त लंबे होने चाहिए ताकि सेवार्थी की समस्या के उत्तर हासिल हो सकें।

- **प्रेक्षण का केंद्र बिंदु**

प्रेक्षण का केंद्र बिंदु सेवार्थी की समग्र समझ प्राप्त करना होना चाहिए, इसीलिए, सभी आवश्यक पहलुओं पर विचार किया जाना चाहिए अथवा दूसरी ओर केवल एक ही पहलू का अध्ययन किया जाए।

### 4. निम्नलिखित बिंदुओं का वर्णन करें

- क्षेत्र टिप्पणी (उपाख्यान रिकार्ड, महत्वपूर्ण घटनाएं आदि) लेने में विवरणात्मक होना।

- विभिन्न परिप्रेक्ष्यों (सेवार्थी, संगी-साथी, अभिभावक, शिक्षक आदि) से सूचना एकत्र करना।

- विभिन्न स्रोतों जैसे प्रेक्षण, साक्षात्कार, दस्तावेज आदि और एकाधिक अन्वेषक के प्रयोग से आंकड़ों का वैधकरण और त्रिभुजन।

- व्यक्तियों के दृष्टिकोण, उनके अनुभवों को उनके अपने शब्दों में पेश करना।
  - विवरण को व्याख्या व निर्णय में भेद करना।
5. साक्षात्कार के प्रत्येक प्रकार के लाभ और हानियों की जांच करें जैसा इकाई में दिया गया है।
6. निम्नलिखित बिंदुओं का वर्णन करें
- एक अच्छा व्यक्ति अध्ययन हमेशा व्यक्ति के भूतकाल, वर्तमान और भविष्य से संबंधित होता है अर्थात इसमें सेवार्थी के जीवन का पूर्ण चित्र होना चाहिए।
  - व्यक्ति अध्ययन गतिक और देशांतरीय होना चाहिए न कि स्थिर और विषम खंडी। इसमें समाधान की योजना की सभी आवश्यक सूचना होनी चाहिए और इसमें समाधानात्मक कार्यक्रम के प्रभावों की समीक्षा की गुंजाइश होनी चाहिए।
  - व्यक्ति अध्ययन का केंद्र बिंदु काफी व्यापक होना चाहिए अर्थात इसमें पूर्ण व्यक्ति अथवा व्यक्ति या सेवार्थी के किसी एक हिस्से जैसे व्यक्ति या सेवार्थी के आक्रामक व्यवहार पर ध्यान-केंद्रित होना चाहिए।
7. निम्नलिखित बिंदुओं का वर्णन करें
- *चरण 1:* परिस्थिति की स्थिति: विभिन्न उपकरणों व प्रक्रियाओं के प्रयोग से समस्या की सीमा की पहचान करना।
  - *चरण 2:* आंकड़ों का एकत्रीकरण, जांच और इतिहास : ऐसे तथ्यों की तलाश पर जोर जो सेवार्थी के संदर्भ में नैमित्तिक कारकों की पहचान में मददगार हों। जीवन के इतिहास, लेखों, पत्रों और डायरियों के साथ विभिन्न दस्तावेजों व प्रक्रियाओं का उपयोग किया जा सकता है।
  - *चरण 3:* नैमित्तिक कारकों का निदान और पहचान : कारण- कारक की पहचान के बाद निदान सेवार्थी की बढ़ोत्तरी व समायोजन की संभावनाओं की पहचान में मददगार होता है।
  - *चरण 4:* समायोजन, उपचार और थेरेपी: थेरेपी का उद्देश्य एकल सेवार्थी को समस्या की समझ विकसित करने में सहायता करना होता है।

समस्या को वातावरण की अपेक्षा स्वयं की समस्या के तौर पर स्वीकार करना भी इसका लक्ष्य है।

- **चरण 5:** अनुवर्ती कार्यक्रम : यह जानने के लिए कि उपचार कितना कारगर था समाधानात्मक उपचार की वैधता की जांच करना आवश्यक है।

उत्तर में निम्नलिखित बिन्दु शामिल होने चाहिए :

### लाभ

- व्यक्ति अध्ययन से किसी व्यक्ति या सेवार्थी का विवरणात्मक, और यथार्थ (समग्र) विवरण मिलता है और एकल सेवार्थी के अनूठेपन पर जोर दिया जाता है। एकत्र आंकड़ों की विशुद्धता व पर्याप्तता को अधिक महत्व दिया जाता है।
- यह व्यक्ति या सेवार्थी की जटिलताओं को समझने में मददगार होता है जिससे व्याख्यात्मक प्रवृत्ति विकसित करने में आगे मदद मिलती है।
- यह जटिल, भ्रान्तिपूर्ण स्थितियों में मुख्य और महत्वपूर्ण कारकों की पहचान में काफी मददगार है।

### हानियां

- लंबा और समय खर्च करने वाला : पूर्ण जानकारी, प्रत्यक्ष और अप्रत्यक्ष प्रेक्षण का अधिक उपयोग। इसीलिए वस्तुनिष्ठता का अभाव हो सकता है।
- अन्वेषक की ओर से किसी व्यवहार के सामान्यीकरण का जोखिम हमेशा होता है यदि उसे उपयुक्त प्रशिक्षण नहीं दिया गया है।

## आत्म-निरीक्षण अभ्यासों के लिए उत्तर बिंदु

### आत्म-निरीक्षण अभ्यास-1

1. सही
2. गलत
3. सही
4. सही
5. सही

### आत्म-निरीक्षण अभ्यास-2

1. ग
2. घ
3. क
4. ग
5. ख

### आत्म-निरीक्षण अभ्यास-3

1. ग
2. क
3. ड.
4. च
5. छ
6. घ
7. ख



## संदर्भ पुस्तक

पैटन, एम. क्यू. 1990. क्वालिटेटिव एवेल्युशन एंड रिसर्च मेथड्स. सेज, लंदन।

## पठनीय पुस्तकें

आइजनर, ई. एंड पेशकिन, ए. (एडि.) 1990. क्वालिटेटिव इन्क्वायरी इन एजुकेशन. टीचर्स कॉलेज प्रेस, न्यूयॉर्क।

ग्लेसन, सी. एंड पेशकिन, ए. 1992. बिकमिंग क्वालिटेटिव रिसर्चर्स. लॉन्गमैन, वाइट प्लैन्स, न्यूयॉर्क।

सिल्वरमैन, डी 2000. डुइंग क्वालिटेटिव रिसर्च : ए प्रैक्टिकल हैंडबुक. सेज, लंदन।

एडलर, पी. और एडलर, पी. 1994. ऑब्जेक्शनल टेक्नीक्स. इन डेनजिन एंड वाई. लिंकन (एडि.), हैंडबुक ऑफ क्वालिटेटिव रिसर्च (पी.पी. 377-392). सेज, थाउजेंट ओक्स, सीए।

हमेल, जे., डूफर, एस. एंड फॉर्टिन, डी. 1993. केस स्टडी मेथड्स. सेज, न्यूबरी पार्क, सीए।

स्टेक, आर. ई. 1995. द आर्ट ऑफ केस रिसर्च. सेज, लंदन।

वराग, ई. सी. 1994. एन इंट्रोडक्शन टु क्लासरूम ऑब्जेक्शन. रूटलेज, लंदन।

## बुद्धि की समझ और उसका आकलन

- 4.0 परिचय
- 4.1 उद्देश्य
- 4.2 बुद्धि को समझना
  - 4.2.1 बुद्धि पर विभिन्न परिप्रेक्ष्य
  - 4.2.2 बुद्धि पर पारम्परिक सिद्धांत
  - 4.2.3 बुद्धि पर समकालीन विचार
    - 4.2.3.1 बहु-बुद्धि का सिद्धांत
    - 4.2.3.2 बुद्धि का त्रिचापीय सिद्धांत
  - 4.2.4 भावनात्मक बुद्धि
- 4.3 बुद्धि का मूल्यांकन
  - 4.3.1 बुद्धि परीक्षण में कुछ मुद्दे और चिंताएं
  - 4.3.2 संस्कृति और बुद्धि परीक्षण
  - 4.3.3 बुद्धि मूल्यांकन का समग्र मार्ग
- 4.4 सारांश
  - आत्म-मूल्यांकन अभ्यास
  - आत्म-मूल्यांकन अभ्यासों के लिए उत्तर बिंदु
  - आत्म-निरीक्षण अभ्यासों के लिए उत्तर बिंदु
  - संदर्भ पुस्तकें
  - पठनीय पुस्तकें

## 4.0 परिचय

व्यक्तिगत भिन्नताओं को समझने के लिए बुद्धि सर्वाधिक प्रयुक्त होने वाले लोकप्रिय मनोवैज्ञानिक शब्दों में से एक है। इससे यह जानने में सहायता मिलती है कि लोगों में जटिल विचारों को समझने, अनुभव से सीखने इत्यादि की क्षमता एक दूसरे से भिन्न क्यों होती है। इन विशेषताओं के आधार पर व्यक्ति की बुद्धि क्षमता पर निर्णय लिए जाते हैं।

यद्यपि बुद्धि एक अति महत्वपूर्ण मानव विशेषता है तथापि बहुत कम लोग यह समझते हैं कि बुद्धिमान होने का क्या अर्थ है। जब किसी से यह प्रश्न पूछा जाता है कि "व्यक्ति बुद्धिमान कैसे बनता है"? तो सर्वाधिक सामान्य उत्तरों में अक्सर व्यक्ति की समस्याओं का समाधान करने की क्षमता, तर्क का प्रयोग करने, समालोचनात्मक रूप से सोचने, याद करने इत्यादि की क्षमता को नोट किया जाएगा।

बुद्धि को समझने और इसका आकलन करने के लिए कई उपागम खोजे गए हैं। बुद्धि के विभिन्न पहलुओं के आकलन के लिए कई परीक्षण किए गए हैं। पहले की इकाइयों में, आपने मनोवैज्ञानिक आकलनों के बारे में सीखा जिसमें आकलन की प्रमाणात्मक (मनोवैज्ञानिक परीक्षण) तथा गुणात्मक दोनों तकनीकी शामिल है। इस यूनिट में आप यह सीखेंगे कि बुद्धि को वर्तमान में कैसे समझा जाता है और समय के साथ बुद्धि की पारम्परिक परिकल्पना कैसे बदली है। आप यह भी सीखेंगे कि बुद्धि परीक्षणों के उपयोग में कुछ समस्याएं और मुद्दे शामिल हैं। बुद्धि परीक्षण की त्रुटिपूर्ण पद्धतियों से बचना महत्वपूर्ण है।

## 4.1 उद्देश्य

इस यूनिट को पढ़ने के बाद आप सक्षम हो सकेंगे-

- बुद्धि की प्रकृति और परिकल्पना को समझने में।
- बुद्धि को समझने के बदलते दृष्टिकोणों की व्याख्या करने में।
- आकलन हेतु बुद्धि की बदलती परिकल्पना की कठिनाइयों का विश्लेषण करने में।
- बुद्धि का आकलन करने में शामिल मुद्दों और चिंताओं के बारे में विस्तार से बताने में।

## 4.2 बुद्धि को समझना

बुद्धि से क्या तात्पर्य है, इस बारे में हम सभी के अपने-अपने विचार हैं। हम यह भी मानते हैं कि बुद्धि का विभिन्न संदर्भों में अलग-अलग अर्थ होता है। बुद्धि की मनोवैज्ञानिक धारणा आम धारणा से भिन्न होती है। यदि आप किसी बुद्धिमान व्यक्ति को देखते हैं तो आप उसमें मानसिक सचेतना, हाजिर-जवाबी, संकल्पनाओं को शीघ्र याद करना और समझना इत्यादि जैसे गुण देखते हैं।

जटिल विचारों को समझने, बदलती परिस्थितियों के प्रभावी ढंग से अनुकूल बनने, अनुभव से सीखने, प्रत्येक व्यक्ति की तर्क के विभिन्न प्रकारों को जानने और अवरोधों का सामना करने इत्यादि की क्षमता भिन्न होती है। यद्यपि ये व्यक्तिगत अंतर अधिक हो सकते हैं तथापि ये कभी भी पूरी तरह से स्थिर नहीं होते। एक व्यक्ति की बौद्धिक क्षमता अलग-अलग अवसरों पर भिन्न होती है।

बुद्धि में कई सम्बद्ध क्षमताएं यथा तर्क देने, योजना बनाने, समस्याओं का समाधान करने, सारगर्भित ढंग से सोचने, विचारों को समझने, अनुभव से सीखने और स्थितियों के अनुकूल बनने की क्षमता शामिल होती है।

अगले भाग में आप बुद्धि के बारे में बदलते दृष्टिकोणों के बारे में पढ़ेंगे। पारम्परिक सिद्धांतों के अनुसार बुद्धि क्षमताओं का समूह है जबकि समकालिक सिद्धांतों में बहु - बुद्धि, सूचना प्रसंस्करण और भावनात्मक बुद्धि की बात कही गई है। परामर्शदाता के रूप में इनसे आपको बुद्धि के बारे में समग्र राय बनाने में मदद मिलेगी।

### 4.2.1 बुद्धि पर विभिन्न परिप्रेक्ष्य

पारम्परिक रूप से, बुद्धि को मानसिक क्षमता माना जाता है लेकिन बुद्धि की इस संकल्पना से भी अधिक बहुत कुछ है। ऑक्सफोर्ड अंग्रेजी शब्द कोश के अनुसार बुद्धि महसूस करने, सीखने, समझने और जानने की शक्ति है। बिने पहले मनोवैज्ञानिक थे जिन्होंने बुद्धि की संकल्पना के बारे में विस्तार से बताया कि, "यह सही निर्णय लेने, सही समझने और सही तर्क देने की क्षमता है।" उनका सिद्धांत 'यूनिफैक्टर थ्योरी ऑफ 'इंटेलिजेंस' है। वेस्लर, जिनके बुद्धि परीक्षण व्यापक रूप से प्रयोग किए जाते हैं, ने बुद्धि को "व्यक्ति की तार्किक रूप से सोचने, प्रयोजनार्थ कार्य करने और अपने वातावरण में प्रभावी ढंग से रहने की वैश्विक और समग्र क्षमता" के रूप में परिभाषित किया है।

## 4.2.2 बुद्धि पर पारम्परिक सिद्धांत

स्पीयरमेन (1927) ने बुद्धि का द्विकारक सिद्धांत दिया। उन्होंने दर्शाया कि विभिन्न मानसिक क्षमताएं सकारात्मक रूप से एक-दूसरे से जुड़ी होती हैं और इसमें बुद्धि का एक सामान्य कारक 'जी' होता है। स्पीयरमेन के अनुसार, जी कारक सामान्य मानसिक क्षमताओं जैसे तर्क, अर्थग्रहण, स्मरण रखना और याद आने की क्षमता, वस्तुओं को एक साथ जोड़ने की क्षमता, संबंधों को समझने की क्षमता तथा स्पष्ट रूप से सोचने की क्षमता से बना होता है। जी- कारक बुद्धि परीक्षण मर्दों पर प्रदर्शन का प्रमुख निर्धारक होता है। विशेष (एस) कारक विशिष्ट क्षमताओं या परीक्षण मर्दों के लिए विशिष्ट होते हैं। उदाहरणार्थ अंकगणित या स्थानिक सम्बन्ध एक अलग विशिष्ट क्षमता 'एस' दिखाएंगे।

बाद में 1937 में थोर्नडाइक और स्टीन ने तीन प्रकार की सोच की अवधारणा प्रस्तुत की (1) यादच्छिक सोच (2) ठोस सोच और (3) सामाजिक सोच। पहली बार सामाजिक पहलू को बुद्धि का हिस्सा माना गया। यह एक नयी और क्रांतिकारी अवधारणा थी और शैक्षिक-उन्मुख बुद्धि के अतिरिक्त अच्छे अन्तर्व्यक्तिक कौशल रखना और वातावरण के अनुकूल बनने की क्षमता रखना महत्वपूर्ण समझा गया।

प्राथमिक मानसिक क्षमता के लुइस थर्सटन (1938) सिद्धांत के अनुसार बुद्धि में सात प्राथमिक क्षमताएं शामिल होती हैं जिसमें प्रत्येक अपेक्षाकृत एक-दूसरे पर निर्भर नहीं होती। ये प्राथमिक मानसिक क्षमताएं हैं : (1) मौखिक रूप से अर्थग्रहण करना (शब्दों का अर्थ बताने, विचारों पर अवधारणा तैयार करने की क्षमता) (2) संख्यासूचक गति और उपयुक्तता (संख्यासूचक और गणना कौशल क्षमता) (3) स्थानिक सम्बन्ध (पैटर्न और प्रकारों की कल्पना करना) (4) बोधक गति (वर्गीकृत करने, समानताओं और अंतर जैसे प्रत्यक्ष ब्योरों को समझने की क्षमता) (5) शब्द प्रवाह (शब्दों को सहजता और प्रवाह के साथ प्रयुक्त करने की क्षमता) (6) स्मरणशक्ति (जानकारी याद रखने की क्षमता) और (7) आगमनात्मक तर्क क्षमता (प्रस्तुत तथ्यों से सामान्य नियम व्युत्पन्न करने की क्षमता)।

गिलफर्ड (1967) ने बुद्धि की "विभिन्न प्रकार की जानकारी का विभिन्न तरीकों से प्रसंस्करण हेतु क्षमताओं का व्यवस्थित संग्रहण" के रूप में व्याख्या की है। उनका बुद्धिमत्ता का मॉडल बुद्धि के तीन प्रकारों पर आधारित है। उनके सिद्धांत की अपनी विशेषताएं हैं लेकिन यह इतना अधिक जटिल और व्यापक है कि इसकी यहां पर व्याख्या नहीं की जा सकती। मनोवैज्ञानिक परीक्षण सम्बन्धी अधिकांश पुस्तकों में इसका ब्योरा है। स्मरणीय बात यह है कि बुद्धि पर अनुसंधान में विकास के साथ यह महसूस किया गया कि बुद्धि की पहचान के लिए न तो एकमात्र वैश्विक बुद्धि मापक

अनिवार्य है और न ही मानव क्षमता को कई खण्डों में विभाजित करने का प्रयास सार्थक है।

अन्य अनुसंधानकर्ता, कैटल (1971) ने यह निष्कर्ष निकाला कि मानसिक क्षमताओं के दो प्रमुख समूह, तरलीकृत व क्रिस्टलीकृत बुद्धि हैं। तरल बुद्धि से अभिप्राय सोचने और तर्क देने के लिए जन्मजात आनुवंशिकता आधारित क्षमताओं से है। तरल बुद्धि 20 वर्ष के साथ-साथ बढ़ती है और फिर क्रमिक रूप से कम होती जाती है। क्रिस्टल के रूप में बुद्धि से अभिप्राय उस संचित ज्ञान से है जो हम लंबे अनुभव के साथ-साथ संचित करते हैं और इसमें विशिष्ट समस्याओं का समाधान करने के लिए कौशलों और ज्ञान का अनुप्रयोग भी शामिल हैं।

### 4.2.3 बुद्धि पर समकालीन विचार

यदि आप इस क्षेत्र में व्यावसायिक साहित्य को देखें तो आप देखेंगे कि प्रत्येक सिद्धांतकार ने विभिन्न उपागमों के माध्यम से विभिन्न तरीकों से बुद्धि की व्याख्या करने की कोशिश की है। उपर्युक्त सभी सिद्धांत साइकोमीट्रिक उपागम पर आधारित हैं जिसमें बुद्धि को क्षमताओं का संग्रह माना जाता है, लेकिन, समकालीन सिद्धांतों ने बुद्धि का एक मापक होने का खण्डन किया है।

#### 4.2.3.1 बहु-बुद्धि का सिद्धांत

हार्वर्ड गार्डनर (1983) ने बहु-बुद्धि का सिद्धांत दिया। गार्डनर का सिद्धांत तीन मूल सिद्धांतों पर आधारित है। पहला, बुद्धि कोई एकल यूनिट नहीं है और कई प्रकार की बुद्धि होती हैं जो एक-दूसरे से भिन्न होती हैं। दूसरे, नौ भिन्न-भिन्न प्रकार की बुद्धि होती हैं जो अपेक्षाकृत रूप से एक-दूसरे से स्वतंत्र होती हैं। इसका अर्थ है कि यदि किसी व्यक्ति में एक प्रकार की बुद्धि है तो इससे यह अनिवार्य नहीं है कि उसमें अन्य प्रकार की बुद्धियों का प्रतिशत अधिक या कम है। अंततः, विभिन्न प्रकार की बुद्धि सहक्रिया करती हैं और समस्या का समाधान करती हैं। गार्डनर के द्वारा प्रस्तुत नौ प्रकार की बुद्धियों का ब्योरा निम्न प्रकार से हैं :

- **भाषायी बुद्धि** : इसका अर्थ है भाषा का सरलता और प्रवाहपूर्ण ढंग से उपयोग करने की क्षमता, अपनी सोच को अभिव्यक्त करने और अन्य लोगों को समझने की क्षमता। पुस्तक को पढ़ने, पत्र, उपन्यास या कविता लिखने तथा बोले गए शब्दों को समझने में इसका उपयोग किया जाता है। यह क्षमता कवियों और लेखकों में देखी जाती है।

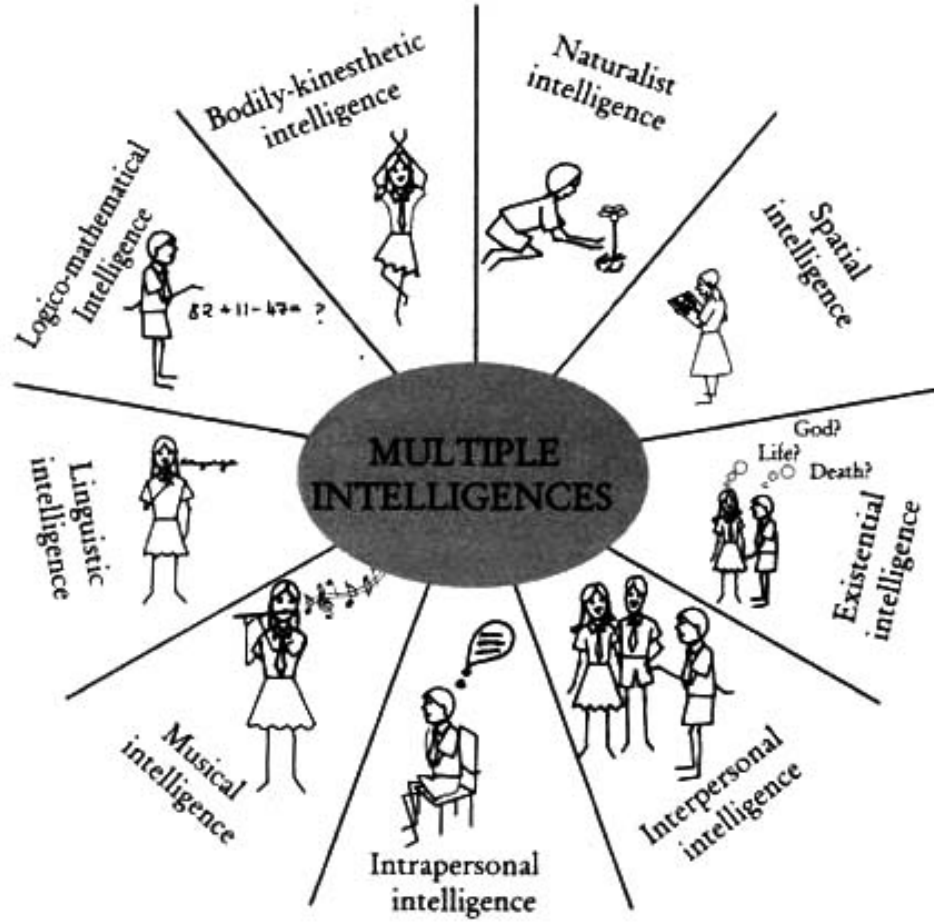


Fig: 4.1 : Gardner's Theory of Multiple Intelligences

- **गणितीय तर्क बुद्धि** : तर्कपूर्ण और समालोचनात्मक ढंग से सोचना, चिहनों को अनुकूल बनाने के लिए सामान्य तर्कों का उपयोग करना और गणितीय समस्याओं का समाधान करना। इसका प्रयोग गणित की समस्याओं का समाधान करने, चेकबुक तुलन में, गणितीय प्रूफ को देखने और तार्किक युक्तिकरण में किया जाता है। यह क्षमता वैज्ञानिकों और गणितज्ञों में देखी जाती है।
- **स्थानिक बुद्धि** : यह मानसिक चित्रों का निर्माण, उपयोग और उन्हें आकार देने की क्षमता है। इसका उपयोग एक स्थान से दूसरे स्थान तक जाने, मानचित्र को पढ़ने और कार के ट्रंक में सूटकेस रखने में किया जाता है ताकि वे एक स्थान पर फिट हो सकें। यह क्षमता विमान चालकों, नाविकों, इंटीरियर डेकोरेटर्स, फैशन डिजाइनरों में सामान्य तौर पर देखी जाती है।
- **संगीतमय बुद्धि** : यह संगीत के चिहनों को उत्पन्न करने, उनका सृजन करने और उन्हें दक्षता से व्यवस्थित करने की क्षमता है। गीत गाने, कोई कविता

बनाने, तुरही बजाने या किसी गाने की सराहना करने में प्रयुक्त होती है। संगीतकारों, गीतकारों में यह क्षमता होती है।

- **शारीरिक क्षमता का कलात्मक रूप से उपयोग करने की बुद्धि** : यह अपने शरीर और मांसपेशियों को समन्वित ढंग से सुनियोजित तरीके से उपयोग करने की क्षमता है। इसका उपयोग नृत्य, बास्केटबाल खेलने, एक मील दौड़ने या जैवलिन (भाला) फेंकने में किया जाता है। एथलीट, नर्तक, अभिनेता, जिमनास्ट, खिलाड़ियों, शल्य चिकित्सकों में अन्य की अपेक्षा अधिक देखी जाती है।
- **अन्तर्वैयक्तिक बुद्धि** : अन्य व्यक्तियों से संबंधित जानकारी प्राप्त करने में प्रयुक्त होती है जैसे कि जब हम किसी अन्य व्यक्ति के व्यवहार, उद्देश्य या भावनाओं को समझने की कोशिश करते हैं। परामर्शदाताओं, मनोवैज्ञानिकों, राजनीतिज्ञों, सामाजिक कार्यकर्ताओं, धार्मिक नेताओं में यह क्षमता अधिक होती है।
- **अंतरावैयक्तिक बुद्धि** : यह स्वयं की आंतरिक ताकतों और सीमाओं को समझने और उस ज्ञान का उपयोग दूसरों को जानने हेतु करने की क्षमता है। इसका प्रयोग स्वयं को समझने और यह जानने के लिए कि हम कौन हैं, हम किस चीज से प्रेरित होते हैं और हम अपनी क्षमताओं के समक्ष मौजूदा बाधाओं और हितों को दृष्टानुगत करते हुए स्वयं को कैसे बदल सकते हैं, के लिए किया जाता है। दार्शनिकों, आध्यात्मिक गुरुओं में यह क्षमता परिलक्षित होती है।
- **प्रकृति प्रेम सम्बन्धी बुद्धि** : प्रकृति के साथ हमारे सम्बन्ध की पूर्ण जानकारी रखने, पादप और जीवों की विभिन्न प्रजातियों की सुंदरता को जानने समझने के लिए और प्राकृतिक संसार में एक विशिष्ट स्थान बनाने के लिए उपयोगी है। इसका उपयोग प्रकृति को समझने के लिए किया जाता है। शिकारियों, किसानों और वनस्पति विज्ञानियों के पास यह क्षमता होती है।
- **अस्तित्वात्मक बुद्धि** : इसे मानव अस्तित्व के बारे में गहन या व्यापक प्रश्नों जैसे जीवन का अर्थ, हम क्यों पैदा होते हैं, हम क्यों मरते हैं, चेतना क्या है या हम वहां तक कैसे पहुंचते हैं इत्यादि की परिकल्पना करने या इनका समाधान करने की क्षमता या इनके प्रति संवेदनशीलता की क्षमता के रूप में परिभाषित किया जा सकता है। गार्डनर के अनुसार अस्तित्वात्मक बुद्धि किसी



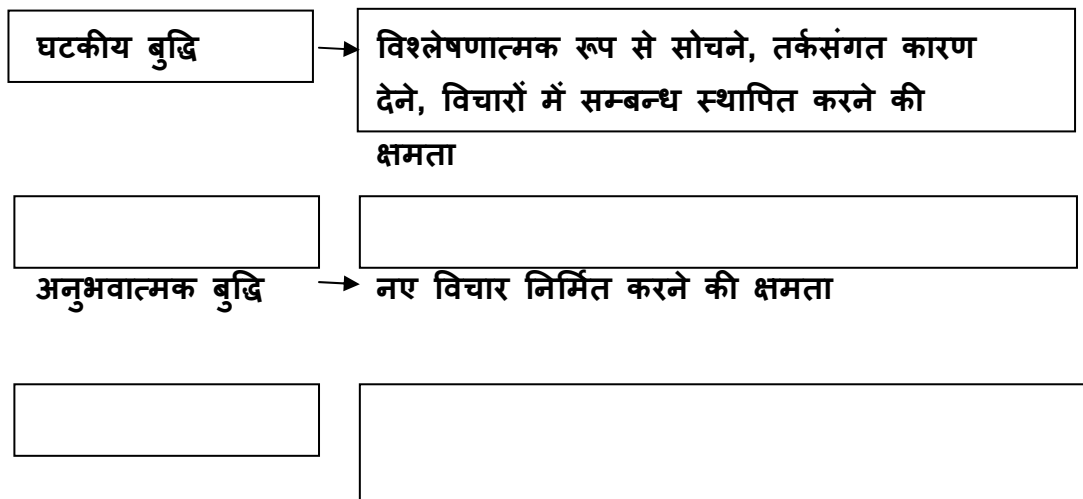
ऐसे व्यक्ति में देखी जा सकती है जो अस्तित्व के बारे में आधारभूत प्रश्नों से संबंधित है या जो अस्तित्व की जटिलताओं पर प्रश्न उठाते हैं।

गार्डनर ने तर्क दिया है कि बुद्धि एक नहीं है। जब किसी व्यक्ति का एक बुद्धि मापक पर आकलन किया जाता है तो "हम यह बात मानने से इनकार कर देते हैं कि वे अन्य चीजों में भी अच्छे हैं।" गार्डनर ने किसी विशेष प्रकार की बुद्धि का आकलन करने के लिए संस्कृति की भूमिका को महत्व दिया है। जैसे एक शिकारी समाज में प्रकृति प्रेम सम्बन्धी बुद्धि और स्थानिक बुद्धि अधिक महत्वपूर्ण है जबकि कुछ अन्य संस्कृतियों में जैसे कि जापान में मिल-जुलकर काम करने की क्षमता और संयुक्त निर्णयों (अंतर वैयक्तिक बुद्धि) को लेने की क्षमता को अधिक महत्व दिया जाता है। अतः गार्डनर का तर्क यह है कि हमें इस तथ्य के प्रति संवेदनशील होना चाहिए कि बुद्धि के रूप में जो महत्वपूर्ण है वह संदर्भ या संस्कृति के आधार पर परिवर्तनीय है।

बहु-बुद्धि उपागम उन तरीकों पर ध्यान केंद्रित करता है जिसके अनुसार लोग बुद्धिमान हो सकते हैं। सिद्धांतकारों ने एक बुद्धिमान व्यक्ति के सोचने के, कार्य करने के और समस्याओं के समाधान करने के तरीके के अनुसार बुद्धि की व्याख्या करने की कोशिश की है। यह सूचना प्रसंस्करण उपागम है जो इस बात पर केंद्रित है कि समाधान कैसे खोजा जाता है। ऐसा ही एक सूचना प्रसंस्करण उपागम जिसने हाल के वर्षों में सर्वाधिक प्रभाव छोड़ा है, स्टर्नबर्ग (1985) का है जिसे अगले खण्ड में विस्तार से बताया गया है।

#### 4.2.3.2 बुद्धि का त्रिचापीय सिद्धांत

राबर्ट जे. स्टर्नबर्ग (1985) ने बुद्धि का त्रिचापीय सिद्धांत प्रस्तुत किया। इस सिद्धांत के अनुसार बुद्धि के तीन प्रकार हैं - घटकीय बुद्धि, अनुभवात्मक बुद्धि और संदर्भात्मक बुद्धि।



संदर्भात्मक बुद्धि → पर्यावरण सम्बन्धी मांगों को पूरा करने और पर्यावरण को आवश्यकताओं के अनुकूल बनाने की क्षमता

#### चित्र 4.2 बुद्धि का त्रिचापीय सिद्धांत

घटकीय बुद्धि व्यक्ति की मानसिक क्षमता का वह अंग है जो उसका तर्कपूर्ण कारण देने, विश्लेषणात्मक रूप से सोचने, विचारों में सम्बन्ध स्थापित करने और समस्या के विभिन्न पहलुओं या घटकों को देखने में सहायता करती है। यह बुद्धि विशिष्ट रूप से उन लोगों से सम्बद्ध होती है जो उपलब्धि और बुद्धि लब्धि परीक्षणों में बेहतर प्रदर्शन कर सकते हैं। उच्च घटकीय बुद्धि वाले लोग बहु-विकल्पीय या सही-गलत परीक्षणों में बेहतर प्रदर्शन कर सकते हैं और किसी तर्क की समालोचना और विश्लेषण करने में दक्ष हो सकते हैं। यह एक प्रकार की बुद्धि है लेकिन एकमात्र नहीं है। जैसा कि स्टर्नबर्ग ने कहा है, "कई लोग विश्लेषण अच्छा करते हैं", लेकिन उनके स्वयं के कोई विचार नहीं होते।"

अनुभवात्मक बुद्धि व्यक्ति की मानसिक क्षमता का वह भाग है जो व्यक्ति के विभिन्न अनुभवों को अपने मूल तरीकों से जोड़ने की क्षमता से सम्बद्ध है। इस प्रकार की बुद्धि रखने वालों के साथ ऐसा हो सकता है कि उनके परीक्षा में अंक सबसे अच्छे नहीं हों लेकिन वे अपने आस-पास नए अनुभव और संभावनाओं को देखने के सृजनात्मक और दक्ष तरीके खोजने में सक्षम हैं।

संदर्भात्मक बुद्धि व्यावहारिक प्रकार की बुद्धि है जिसमें व्यक्ति की पर्यावरणीय मांगों को पूरा करने की क्षमता शामिल है। ऐसे लोग अपने को सरलता से पर्यावरण के अनुरूप ढाल लेते हैं या पर्यावरण को अपनी आवश्यकताओं के अनुकूल बना लेते हैं। इसे 'स्थिति अनुकूल बनना' या चतुर होना (स्ट्रीट स्मार्ट) कहा जाता है। स्टर्नबर्ग की राय में कई लोग हैं जो विशेष रूप से परीक्षा में अच्छा प्रदर्शन नहीं कर पाते लेकिन व्यावहारिक रूप से वे बेहद बुद्धिमान होते हैं। यद्यपि इस प्रकार की बुद्धि सामान्य शैक्षिक संसार में उचित प्रतीत नहीं होती, यह बुद्धि है और जैसा कि स्टर्नबर्ग का मानना है इसे मानव की मानसिक क्षमताओं के अन्य सभी प्रदर्शनों के साथ शामिल किया जाना चाहिए।

स्टर्नबर्ग के अनुसार बुद्धि के गठन का महत्वपूर्ण पहलू अनिवार्यतः समाधान खोजने की गति न होकर इसके लिए प्रयुक्त की गई प्रक्रिया है। जल्दी से सूचना पर कार्रवाई करने का अर्थ यह नहीं है कि कार्रवाई उचित प्रकार से या सही की गई। किसी समस्या का समाधान करने की आवेगपूर्ण शैली के बजाय चिंतनपूर्ण शैली समस्या का समाधान करने की उच्च क्षमता से सम्बद्ध है। बिना सोचे-विचारे निष्कर्ष पर पहुंचने

से सोच त्रुटिपूर्ण हो सकती है। अतः, स्टर्नबर्ग इस सामान्य धारणा कि "स्मार्ट होना तेज होना है" पर प्रश्न उठाते हैं।

इस क्षेत्र में हुए विकास में तार्किक सोच में भावों को महत्व देने पर बल दिया गया है। अनुसंधान दर्शाते हैं कि भावनात्मक सोच तार्किक सोच का हिस्सा है और यह इसमें योगदान भी देती है। यह भावनात्मक बुद्धि की धारणा का विकास करता है जिसका विवरण अगले खण्ड में दिया गया है।

#### 4.2.4 भावनात्मक बुद्धि

हाल के अनुसंधान दर्शाते हैं कि भाव संगठनात्मक प्रक्रियाएं होती हैं जिनसे लोगों को सोचने और अनुकूल व्यवहार करने में सहायता मिलती है।

भावों को अधिकांशतः ऐसा संकेत चिह्न माना जाता है जो ध्यान को सही दिशा में केंद्रित करता है। लक्ष्यों की प्राप्ति में सहायता करता है और लोगों को विभिन्न स्थितियों के अनुकूल बनने में सहायता करता है।

भावनात्मक बुद्धि (ईआई) की कोई एक परिभाषा नहीं है लेकिन परामर्श व्यवसाय की परिधि में इसकी परिभाषा आपके अनुसार निकटतः यह हो सकती है कि "यह स्वयं की और अन्य लोगों की संवेदनाओं और भावनाओं को समझने, उनमें विभेदन करने और इस जानकारी का उपयोग अपनी सोच और कार्रवाई का मार्गदर्शन करने में उपयोग करने की क्षमता है।" (सैलोवी और मायर, 1990) ऐसा देखा गया है कि जो लोग अपनी भावनाओं को सही ढंग से नियंत्रित करते हैं और अन्य लोगों की भावनाओं को प्रभावी ढंग से समझते हैं, वे अपने जीवन में अधिक संतुष्ट होते हैं। साथ ही, ऐसे लोग जानकारी को बेहतर और प्रभावी ढंग से लंबे समय तक याद रखते हैं।

भावनात्मक बुद्धि की धारणा बुद्धि की संकल्पना को और विस्तृत बना देती है। यह तर्क दिया जाता है कि जीवन में सफल होने के लिए अच्छा बुद्धि लब्धि और शैक्षिक रिकॉर्ड पर्याप्त नहीं है। आपको ऐसे लोग मिल जाएंगे जो शैक्षिक रूप से प्रतिभाशाली हैं लेकिन अपने जीवन में इतने अधिक सफल नहीं हैं। चाहे परिवार हो या कार्य-स्थल उनके समक्ष अन्तर्व्यक्तिक संबंधों में समस्याएं आती हैं। उनमें क्या कमी है? कुछ मनोवैज्ञानिकों का मानना है कि उनकी कठिनाई का कारण भावनात्मक बुद्धि का न होना हो सकता है।

भावनात्मक बुद्धि की महत्वपूर्ण योग्यताएँ निम्नलिखित हैं :-

- **भावों को ग्रहण करना, मूल्यांकन करना और इनकी अभिव्यक्ति करना** : स्वयं में और अन्य लोगों में भावों की पहचान, अभिव्यक्ति और विभेद करना।
- **सोच में भावों का सहयोग होना** : भाव महत्वपूर्ण जानकारी की तरफ ध्यान केंद्रित करके, बहुत सारे मतों पर विचार करने को प्रोत्साहन देकर और समस्या का समाधान करने वाले विशिष्ट उपागमों को बढ़ावा देकर सोच को प्राथमिकताबद्ध करते हैं।
- **भावों को समझना और उनका विश्लेषण करना; भावनात्मक ज्ञान का उपयोग करना** : भावों में नामित करने, इनकी व्याख्या करने, इन्हें समझने और इनसे आने वाले परिवर्तनों की पहचान करने की क्षमता।
- **भावनात्मक और बौद्धिक विकास के उन्नयन के लिए भावों का चिंतन पूर्ण विनियमन** : स्वच्छंद रहने, भावनाओं से सोच-विचार कर जुड़ने या विलग होने, स्वयं में या अन्य लोगों में भावों को समझने और उन पर नियंत्रण करने की क्षमता।

अतः भावनात्मक बुद्धि में निम्नलिखित शामिल हैं-(1) भावों को ग्रहण करना या महसूस करना (2) विचार विकसित करने में भावों की सहायता लेना (3) भावों को समझना और (4) भावों को नियंत्रित करना। बुद्धि सम्बन्धी यह विचार जैसा कि आपने पूर्व के खण्ड में पढ़ा है, गार्डनर की अन्तर्वैयक्तिक और अंतरा वैयक्तिक बुद्धि को आच्छादित कर देता है। स्टर्नबर्ग की संदर्भात्मक बुद्धि भावनात्मक बुद्धि को आच्छादित कर देती है क्योंकि यह हमारी दैनंदिन जीवन कार्यों को सक्षम और व्यावहारिक रूप से प्रबंधित करने की क्षमता से संबंधित है।

आपने पूर्ववर्ती खण्डों में बुद्धि की धारणा में विकास के बारे में पढ़ा है। आप जानते हैं कि बुद्धि से अभिप्राय केवल वातावरण का चयन करने और उसके अनुकूल बनने हेतु आवश्यक मानसिक क्षमताओं से नहीं हैं। इसका अर्थ भावनात्मक स्थिरता; प्रभावी अंतर-वैयक्तिक संबंधों को निभाने के लिए सक्षमता, भावों को विचारों में गूँथने की क्षमता और आस-पास के वातावरण जो कि विभिन्न सामाजिक और सांस्कृतिक संदर्भों में भिन्न-भिन्न हो सकता है, के अनुकूल बनने की क्षमता से है, जिस पर इस यूनिट में बाद में चर्चा की गई है। परामर्शदाता के रूप में इससे आपको अपने सेवार्थी के बुद्धि परीक्षण अंक का उपयोग करने में सहायता मिलेगी।

<b>क्रियाकलाप 1</b>	
आम आदमी और पेशेवर लोगों से बात करें और उनसे पूछें, "बुद्धिमान व्यक्ति की क्या विशेषताएं हैं? बुद्धि के बारे में उनकी समझ में समानताएं और अंतर बताएं और इसकी व्यावसायिक सम्बन्धी साहित्य से तुलना करें।	
<b>आत्म-निरीक्षण अभ्यास 1</b>	
1. पूर्व अनुभव से सीख लेना एक बुद्धिमान व्यक्ति की विशेषता है।	सही / गलत
2. बुद्धि पर समकालीन विचार उन प्रक्रियाओं पर केंद्रित है जिनका उपयोग लोग बौद्धिक कार्यकरण में करते हैं।	सही / गलत
3. स्वयं को स्थिति अनुकूल ढालने वाले लोगों में घटकीय बुद्धि अधिक होती है।	सही / गलत
4. घटकीय बुद्धि में मानकीकृत बुद्धि परीक्षणों द्वारा मापी गई बुद्धि के पहलू शामिल हैं	सही / गलत
5. भावनात्मक बुद्धि अपने स्वयं के भावों को नियंत्रित करने की क्षमता है।	सही / गलत
6. संस्कृति-निष्पक्ष परीक्षण केवल संस्कृति विशेष के लोगों पर ही किए जा सकते हैं।	सही / गलत

### 4.3 बुद्धि का आकलन

बुद्धि के मापन का पहला सफल प्रयास बिने और साइमन द्वारा 1905 में किया गया। उन्होंने मानसिक आयु (mental age) की भी अवधारणा दी जो कि एक व्यक्ति का उसकी आयु वर्ग के लोगों के सापेक्ष बौद्धिक विकास का मापन है। उन्होंने मानसिक आयु की तुलना जन्म से क्रमिक आयु (chronological age) या जैविक आयु से की। एक प्रतिभाशाली बच्चे की मानसिक आयु उसकी क्रमिक आयु से अधिक होती है और एक मंदबुद्धि बच्चे की मानसिक आयु उसकी क्रमिक आयु से कम होती है। अन्य शब्दों में एक व्यक्ति की औसत आयु मानकों के सम्बन्ध में एक निश्चित समय पर बुद्धि के स्तर की अभिव्यक्ति है। यह जानकारी कि बुद्धि परीक्षणों जैसे स्टेनफोर्ड बिने परीक्षण, वेस्केलर स्केल इत्यादि में प्रदर्शन के आधार पर बुद्धि लब्धि (intelligence quotient; IQ) की गणना कैसे की जाती है यह मनोवैज्ञानिक परीक्षण सम्बन्धी पुस्तकों में उपलब्ध है। बुद्धि परीक्षणों से समान आयु के अन्य व्यक्ति के औसत प्रदर्शन के सापेक्ष परीक्षार्थी के प्रदर्शन के आधार पर मानसिक क्षमता स्कोर प्राप्त होता है।

'बुद्धि परीक्षण स्कोर' की लघु अभिव्यक्ति के रूप में बुद्धि लब्धि शब्द का प्रयोग अभी भी दैनंदिन शब्दावली में किया जाता है। 1912 में विलियम स्टर्न ने बुद्धि लब्धि की अवधारणा विकसित की जिसका अभिप्राय बच्चे की मानसिक आयु को क्रमिक आयु से विभाजित करना और इसकी 100 से गुणा करना है।

$$\text{बुद्धि लब्धि} = \frac{\text{मानसिक आयु}}{\text{क्रमिक आयु}} \times 100$$

बुद्धि लब्धि की अवधारणा ने काफी समय तक बुद्धि परीक्षण में वर्चस्व बनाए रखा। उसका आधार बुद्धि के पूर्व के सिद्धांतों में भी है जिसमें बुद्धि को क्षमता समूह माना गया है।

तथापि, बुद्धि लब्धि की अवधारणा भ्रामक है। बुद्धि के प्रकृति में बहु विशिष्टताओं से युक्त होने के बढ़ते दृष्टिकोण के मद्देनजर बुद्धि की अवधारणा का एक एकल यूनिट क्षमता या विभिन्न क्षमताओं के मिश्रित अंकों के रूप में नहीं माना जाता है। विशिष्ट बुद्धि परीक्षणों में काफी हद तक मौखिक क्षमताएं और साथ ही साथ अंक सम्बन्धी क्षमताएं और अमूर्त चिंतन, बुद्धि लब्धि अंक प्राप्त करना भी शामिल है। एकल अंक के रूप में बुद्धि लब्धि व्यक्ति की ताकतों और कमियों के बारे में विभेदक जानकारी नहीं देता। उदाहरण के लिए दो छात्रों का बुद्धि लब्धि अंक 110 है। एक छात्र के मौखिक क्षमताओं में अधिक अंक हो सकते हैं लेकिन अंक सम्बन्धी क्षमताओं में कम अंक हैं, जबकि दूसरे छात्र के अंक सम्बन्धी क्षमता परीक्षण में अधिक अंक हैं और मौखिक क्षमताओं में कम अंक हैं यद्यपि दोनों का बुद्धि लब्धि बराबर है। अतः सभी अंकों को बुद्धि लब्धि के रूप में समेकित किया जाता है, व्यक्ति की विशिष्ट क्षमताओं में ताकतों और कमियों के बारे में जानकारी देना संभव नहीं हो पाता और एकल अंक भ्रामक हो सकता है। यह मार्ग दर्शन एवम् परामर्श के संदर्भ में मनोवैज्ञानिक परीक्षण के उद्देश्य अर्थात् सेवार्थी / छात्र को समझने में सहायता करने की पूर्ति भी नहीं करता।

परामर्शदाता के रूप में आपको यह बात ध्यान में रखनी होगी कि बुद्धि लब्धि परीक्षण अभी भी प्रचलन में है। एक प्रशिक्षित पेशेवर के रूप में आपसे छात्रों / सेवार्थी की बौद्धिक क्षमता के स्तर को जानने के लिए बुद्धि लब्धि परीक्षण करने की अपेक्षा की जा सकती है। याद रखें कि बुद्धि लब्धि परीक्षण सेवार्थी की ताकतों के बारे में पूरी जानकारी नहीं देता। ऐसे परीक्षणों का अविवेकपूर्ण उपयोग नहीं किया जाना चाहिए। बुद्धि लब्धि परीक्षण मानसिक मंदता वाले बच्चों की पहचान में सहायक हो सकते हैं। स्कूल में छात्र की निम्न शैक्षिक उपलब्धि के बारे में बताने के लिए बुद्धि

लब्धि परीक्षण के स्कोर पर अति निर्भरता से एक छात्र को गलती से वर्गीकृत कर उस पर लांछन लगाया जा सकता है क्योंकि निम्न उपलब्धि के कारण बौद्धिक कार्यकरण के स्तर के अलावा कई अन्य कारण भी हो सकते हैं। अगले खण्ड में आप बुद्धि परीक्षण में इन चिंताओं के बारे में पढ़ेंगे।

### 4.3.1 बुद्धि परीक्षण में कुछ मुद्दे और चिंताएं

यद्यपि बुद्धि परीक्षण परामर्शदाता और अन्य कार्मिकों की सेवार्थी की क्षमताओं को जानने में सहायक होती हैं, तथापि इन परीक्षणों के अंकों का सावधानीपूर्वक उपयोग किया जाना चाहिए। इसके कारण निम्नलिखित हैं :-

- कई बार परामर्शदाता, विशेष शिक्षक और विद्यालय अध्यापक बुद्धि परीक्षण में प्राप्त अंकों के आधार पर व्यक्ति को खराब, अच्छा, उत्कृष्ट या मंदबुद्धि बता देते हैं। इसके बजाय अंकों का उपयोग व्यक्ति के बारे में बेहतर ढंग से जानने के लिए किया जाना चाहिए। बुद्धि परीक्षणों में व्यक्ति के प्रदर्शन तथा अन्य जानकारी का आकलन उसकी अधिकतम क्षमता दोहन में सहायता करने हेतु साधन विकसित करने का आरंभिक बिंदु होना चाहिए।
- कुछ बुद्धि परीक्षण प्रतिक्रिया की गति पर बल देते हैं। कुछ लोग तेजी से उत्तर नहीं दे पाते लेकिन वे ऐसे उत्तर देते हैं जो सृजनात्मक और विशिष्ट प्रकृति के होते हैं जो यह दर्शाते हैं कि व्यक्ति बेहद बुद्धिमान है। अधिकांश बुद्धि परीक्षणों में उत्तर की गति तथा उसकी उपयुक्तता का मापन किया जाता है यह भी किसी की बुद्धि का आकलन करने हेतु उचित मानदण्ड नहीं है। बुद्धि परीक्षणों में न केवल बौद्धिक कार्यकरण अपितु बौद्धिक क्षमता का आकलन करने का प्रयास भी किया जाना चाहिए। आपने यह देखा होगा कि कुछ लोग यद्यपि कुछ परीक्षणों में खराब प्रदर्शन करते हैं तथापि जब उन्हें पर्याप्त जानकारी दी जाती है, प्रेरित किया जाता है और आवश्यक अवधारणाओं को समझाया जाता है तो वे अधिक बेहतर प्रदर्शन करने में सक्षम होते हैं।
- बुद्धि परीक्षणों से केवल विश्लेषणात्मक और तर्क देने की क्षमताओं का मापन किया जा सकता है। बुद्धि के सृजनात्मक, व्यावहारिक और सामाजिक पहलुओं का क्या होगा? सामान्यतया ऐसे परीक्षणों में इनका मापन नहीं किया जा रहा है।
- कई लोगों को ऐसा लगता है कि बुद्धि लब्धि एक स्थायी गुण है। देशांतरीय अध्ययनों से पता चला है कि बच्चों के बुद्धि लब्धि (intelligence quotient; IQ) अंक नाटकीय ढंग से कम या ज्यादा होते रहते हैं। यह पर्यावरणीय घटनाक्रमों

से संबंधित प्रतीत होता है। घर में भावनात्मक वातावरण, बच्चों की शैक्षिक उपलब्धियों के बारे में अभिभावकों की चिंताएं, तनाव का अनुभव होना - ये सभी कारक बुद्धि लब्धि स्कोर को प्रभावित करते हैं। निःसंदेह बुद्धि लब्धि पर आनुवंशिक कारकों का अत्यधिक प्रभाव होता है। ऐसा शत प्रतिशत आनुवंशिक कारक साझा करने वाले मोनोजाइगोटिक टिवन्स पर हुए कई अध्ययनों से इसकी पुष्टि भी हुई है। समय के साथ-साथ बच्चों का बुद्धि लब्धि स्कोर बढ़ता जाता है क्योंकि टीवी, कंप्यूटर और अन्य प्रौद्योगिकी प्रगति से उनका संपर्क बढ़ता जाता है।

- तार्किक, विश्लेषणात्मक और भाषायी कौशल के संदर्भ में बुद्धि की संकीर्ण संकल्पना अभी भी परीक्षण उद्योग पर वर्चस्व बनाए हुए हैं। ऐसे परीक्षणों के परिणाम यह निर्धारित करते हैं कि स्कूल स्तर पर शैक्षिक व्यवस्था में किसे भर्ती किया जाए और पुलिस कार्य या शिक्षण हेतु कौन अधिक उपयुक्त होगा। अधिकांश बच्चे जो विशेष कार्यक्रमों जैसे ईश्वर की देन से नवाजे गए बच्चों के कार्यक्रम और प्रतिभाशाली बच्चों के कार्यक्रम में भाग लेने हेतु चुने जाते हैं उन्हें अभी भी बुद्धि लब्धि के आधार पर लिया जा रहा है। ईश्वर की देन से नवाजे गए बच्चों के लिए बने विशेष कार्यक्रमों में हो सकता है कि 129 अंक प्राप्त करने वाले बच्चे को न लिया जाए जबकि 130 अंक प्राप्त करने वाले बच्चे को ले लिया जाए।
- अक्सर निम्न और उच्च सामाजिक आर्थिक स्तर के छात्रों के बुद्धि परीक्षणों में प्राप्त अंकों में अंतर के बारे में महत्वपूर्ण प्रश्न पूछा जाता है। बड़ी मात्रा में उपलब्ध अनुसंधान आंकड़ों से यह पता चलता है कि बुद्धि परीक्षण के अंक सामाजिक आर्थिक स्थिति से सकारात्मक रूप से सम्बद्ध होते हैं अर्थात् जिनकी सामाजिक-आर्थिक स्थिति अच्छी होती है, वे बुद्धि परीक्षणों में अधिक अंक प्राप्त करते हैं। इससे यह प्रश्न उठता है कि क्या ये अंतर निम्न और उच्च सामाजिक आर्थिक स्तर के समूहों में स्वाभाविक अंतर को दर्शाते हैं अथवा क्या वे अन्य तंत्रों के कार्यकरण को दर्शाते हैं। जैसा कि अनुसंधान दर्शाते हैं निम्न सामाजिक आर्थिक स्तर (एसईएस) के बच्चों में अधिक बाहरी जानकारी न मिलने या आस पास के वातावरण से अभिप्रेरण न होने पर अत्यधिक कमी होती है जबकि उच्च एसईएस पृष्ठभूमि के बच्चों के पास कमोवेश अभिप्रेरण के बेहतर अवसर होते हैं। उन्हें अधिक अंक प्राप्त करने में तेजी से कार्य करने की उनकी इच्छा, परीक्षण कराने की इच्छा, परीक्षण स्थितियों में सकारात्मक सोच बनाए रखना, अपने बारे में सकारात्मक सोचना, सफलता की आशा रखना



इत्यादि से सहायता मिलती है। अन्य शब्दों में, बुद्धि परीक्षण अंक किसी की बौद्धिक क्षमता का वास्तविक मापन नहीं हो सकता।

आप यह समझ चुके होंगे कि बुद्धि इसके पारम्परिक परीक्षणों से किए जाने वाले आकलन से काफी कुछ अधिक है। अतः आपको किसी बुद्धि परीक्षण का चयन या उपयोग करते हुए अत्यधिक सावधान होना चाहिए। आपको किसी छात्र को और विशेषकर एक अंक के आधार पर अधिक या कम बुद्धि वाला नहीं कहना चाहिए क्योंकि बुद्धि एकल अंक में शामिल किए जाने के संदर्भ में काफी जटिल है। बुद्धिमत्तापूर्ण व्यवहार की कई अभिव्यक्तियां हैं। यह किसी परीक्षण को उत्तीर्ण करने की क्षमता से कहीं अधिक है। चूंकि छात्र गणित में कमजोर हैं या धीरे धीरे पढ़ते हैं इसका अर्थ यह नहीं है कि वे बुद्धिमान नहीं हैं। इसका अर्थ यह भी हो सकता है कि उन्हें उन क्षेत्रों को सीखने के अधिक अवसर नहीं मिले या उनकी गणित में और / या पठन में कमियां हैं।

### आत्म-निरीक्षण अभ्यास 2

उपयुक्त विकल्पों से निम्नलिखित रिक्त स्थान भरें :-

9. बुद्धि परीक्षण में प्रतिक्रिया के \_\_\_\_\_ और \_\_\_\_\_ पर बल दिया जाता है।
10. समग्र आकलन सेवार्थी के \_\_\_\_\_ और \_\_\_\_\_ पर केंद्रित होता है।
11. सांस्कृतिक रूप से संवेदनशील परीक्षणों में परीक्षणाधीन व्यक्ति के अनुभवों से संबंधित \_\_\_\_\_ और को लिया जाता है।
12. आकलन के बहु-बुद्धि उपागम में विभिन्न प्रकार के \_\_\_\_\_ और \_\_\_\_\_ पर बल दिया जाता है।
13. बुद्धि परीक्षण सामान्यतया केवल \_\_\_\_\_ और \_\_\_\_\_ क्षमताओं का मापन करते हैं  
(क) विश्लेषणात्मक, तार्किक (ख) ताकतें, कमजोरियां (ग) गति, उपयुक्तता (घ) क्षमताएं, कौशल (ड.) कौशल, ज्ञान

### 4.3.2 संस्कृति और बुद्धि परीक्षण

क्या हम सांस्कृतिक संदर्भ पर ध्यान दिए बगैर एक व्यक्ति की बुद्धि का आकलन कर सकते हैं? नहीं, ऐसा करना संभव ही नहीं है। हम वास्तव में समग्र वातावरण जिसमें व्यक्ति बुद्धिमत्ता से कार्य करता है पर विचार किए बगैर अलग से बुद्धि का आकलन नहीं कर सकते।

बुद्धि के संदर्भ को विश्लेषण के किसी भी स्तर घर में और पारिवारिक वातावरण में या समग्र संस्कृति में, पर देखा जा सकता है। आप अपनी स्वयं की संस्कृति से कई उदाहरण ले सकते हैं जिनमें बुद्धि का आकलन करने वाले कुछ कार्यों के प्रति ग्रामीण और शहरी क्षेत्रों के लोग अलग-अलग प्रतिक्रिया करते हैं और ऐसा परीक्षण मर्दों की उनके सांस्कृतिक संदर्भ में प्रासंगिकता के कारण होता है। ये प्रेक्षण हमें बताते हैं कि बुद्धि का आकलन करते हुए सांस्कृतिक संदर्भ के महत्व पर विचार करना महत्वपूर्ण है।

ऐसे किसी एक परीक्षण के बारे में बताना कठिन है जिसे प्रत्येक व्यक्ति सांस्कृतिक रूप से उपयुक्त कहे अर्थात् जो सभी संस्कृतियों के सदस्यों के लिए उपयुक्त और उचित है। यदि विभिन्न संस्कृतियों के सदस्यों के बुद्धिमान होने के अर्थ को लेकर अलग-अलग विचार हैं तो फिर यह संभव है कि जो व्यवहार एक संस्कृति में बुद्धिमत्ता पूर्ण माना जाए, हो सकता है उसे दूसरी संस्कृति में वैसा न माना जाए। उदाहरण के लिए, मानसिक तीव्रता की संकल्पना। अमेरिका की मुख्यधारा की संस्कृति में तीव्रता को सामान्य तौर पर बुद्धि से सम्बद्ध किया जाता है। वस्तुतः अधिकांश व्यक्तिगत और समूह बुद्धि परीक्षण पूर्णतः समयबद्ध होते हैं। कई सिद्धांतकार बुद्धि के अध्ययन पर मानसिक गति के कार्य के रूप में ध्यान केंद्रित करते हैं। तथापि विश्व की कई संस्कृतियों में तीव्रता को विशिष्ट गुण नहीं माना जाता। इन संस्कृतियों में लोग यह मानते हैं कि अधिक बुद्धिमान लोग जल्दबाजी नहीं करते।

संस्कृति से संबंधित परीक्षण तैयार करने के लिए सृजनात्मक और प्रयास की आवश्यकता होती है। अनुसंधान दर्शाते हैं कि केंद्र के ग्रामीण स्कूली बच्चों को प्राकृतिक हर्बल औषधियों के बारे में काफी जानकारी होती है जो कि, उनका मानना है, संक्रमण को दूर करती हैं जबकि पश्चिमी देशों के बच्चे, वस्तुतः इनमें से किसी भी औषधि को पहचानने में सक्षम नहीं होंगे। संक्षेप में कहा जाए तो परीक्षण को सांस्कृतिक रूप से संगत बनाने में समझ के विशिष्ट भाषायी अवरोधों को दूर करने के अलावा भी काफी कुछ शामिल है।

कई अनुसंधानकर्ताओं ने कई प्रकार के कार्यों में बच्चों और वयस्कों के प्रदर्शन पर सामाजिक-सांस्कृतिक संदर्भ के प्रभाव को दर्शाया है। सामाजिक संदर्भ (जैसे क्या कार्य पुरुषों या स्त्रियों से संबंधित है), मानसिक संदर्भ (जैसे क्या दृश्य-स्थानिक कार्य में घर खरीदना है या इसमें चोरी करनी है) और भौतिक संदर्भ (जैसे क्या कार्य समुद्र तट पर या प्रयोगशाला में करने को दिया जा रहा है) सभी प्रदर्शन को प्रभावित करते हैं।

यह महत्वपूर्ण है कि व्यक्ति द्वारा केवल संस्कृति-संगत परीक्षाओं का ही उपयोग किया जाता है क्योंकि हो सकता है अन्यत्र विकसित किए गए परीक्षण उसकी सांस्कृतिक परिस्थिति के अनुकूल न हों। अपने संस्कृति-उचित और सांस्कृतिक रूप से पक्षपातपूर्ण परीक्षाओं के बारे में मनोवैज्ञानिक परीक्षाओं का उपयोग सम्बन्धी यूनिट 2 में पढ़ा होगा। यह सुनिश्चित करने के लिए कि परीक्षण सेवार्थी के संदर्भ में सांस्कृतिक रूप से संगत हैं; यह महत्वपूर्ण है कि परीक्षणाधीन व्यक्ति के सांस्कृतिक अनुभवों से संबंधित कौशलों और ज्ञान का प्रयोग करने वाले परीक्षाओं का ही उपयोग किया जाए। यदि ये उपलब्ध नहीं हैं तो अन्यत्र विकसित और मानकीकृत परीक्षाओं को एक संस्कृति विशेष के अनुकूल बनाया जा सकता है और परीक्षण के उपयोग हेतु स्थानीय मानक बनाए जा सकते हैं। ऐसा एक उदाहरण बच्चों हेतु वेश्लर बुद्धि मापक (WISC) है। इस परीक्षण में 'सूचना' परीक्षण के तह एक प्रश्न यह है कि अमेरिका में 4 जुलाई का क्या महत्व है? यह प्रश्न भारतीय संदर्भ में प्रासंगिक नहीं है या हो सकता है अन्यत्र कहीं भी न हो। अतः, अनुकूलन हेतु इसे बदलकर यह कर दिया गया है कि 26 जनवरी का क्या महत्व है? अतः, संस्कृति संगत परीक्षाओं का उपयोग संभव है।

### 4.3.3 बुद्धि मूल्यांकन का समग्र मार्ग

परामर्शदाता के रूप में छात्र की शक्तियों और कमजोरियों पर ध्यान देते हुए उसके समग्र आकलन पर ध्यान देना चाहिए। इससे ताकतों को और सुदृढ़ बनाने और सुधार हेतु उपचारात्मक उपाय दोनों के बारे में योजना बनाने में सहायता मिलेगी। आप पहले ही समग्र आकलन हेतु विकसित बुद्धि के आकलन के कुछ उपागमों के बारे में पढ़ चुके हैं। पारम्परिक बुद्धि लब्धि परीक्षण की तुलना में इनके लाभों को निम्नवत रेखांकित किया गया है:

- बहु-बुद्धि उपागम एक औपचारिक परीक्षण सत्र या सत्रों तक सीमित होने के बजाय एक समग्र और प्रक्रिया आधारित आकलन है। यह आकलन भरपूर खुशी देने वाली सामग्री और कार्यकलापों के माध्यम से बुद्धि के आठ क्षेत्रों में से प्रत्येक में कक्षा की स्थितियों में किया जाता है जिससे अध्यापक को एक बालक विशेष की शक्तियों और रुचियों के बारे में जानने में सहायता मिलती है और साथ ही साथ यह विभिन्न क्षेत्रों में क्षमता-विकास के लिए अवसरों की संख्या में बढ़ोतरी के लिए अवसर प्रदान करता है। इस प्रकार आकलन निरंतर चलने वाली प्रक्रिया है और प्राकृतिक अधिगम वातावरण का भाग है।

- आकलन के बहु-बुद्धि उपागम को 'बुद्धि उचित' माना जाता है। आकलन उपकरण बुद्धि को संक्रिया के रूप में देखते हैं। जैसे, बच्चे को ऐसा खेल खेलने को दिया जाता है जिसमें वह अपनी संख्या और संख्या की अवधारणाओं की समझ और कौशल को परिलक्षित कर सके।
- आकलन के बहु बुद्धि उपागम में प्रत्येक क्षेत्र में छात्रों की कार्यशैली का भी आकलन किया जाता है। जैसे अध्यवसायिता का स्तर, कार्य में भाग लेना, अन्यमनस्कता इत्यादि जैसी जानकारी से यह जानने में सहायता मिलती है कि कुछ छात्रों का एक क्षेत्र विशेष में अन्य छात्रों की तुलना में विकास क्यों संभव है। इससे अध्यापक को आगे उपाय करने के लिए अतिरिक्त जानकारी मिल जाती है। आकलन के बहु-बुद्धि उपागम से प्राप्त जानकारी मानकीकृत मनोवैज्ञानिक परीक्षणों से भिन्न है। मानकीकृत मनोवैज्ञानिक परीक्षणों में जहां यह बुद्धि परीक्षणों का बुद्धि लब्धि अंक, एकल अंक या अंक क्रम के रूप में होता है, वहीं बहु-बुद्धि उपागम में यह व्याख्यात्मक जानकारी रूपरेखा के आधार पर किया जाता है। यह जानकारी विभिन्न क्षेत्रों में छात्र की बुद्धि के बारे में समग्र राय प्रस्तुत करती है। तत्पश्चात यह व्यक्ति में मौजूद विशेष सक्षमताओं का पोषण करने और उनका समर्थन करने में मार्गदर्शन करती है। कुल मिलाकर, आकलन का बहु-बुद्धि उपागम अधिक मानवीय और समग्र है क्योंकि इससे बच्चों को अपनी विशेष ताकतों और सक्षमताओं को जानने में सहायता मिलती है। इससे अभिभावकों और अध्यापकों को भी उन विशेष ताकतों को सुदृढ़ बनाने और कमजोरियों को दूर करने के लिए योजना बनाने में सहायता मिलती है। इस उपागम से पारम्परिक बुद्धि परीक्षण की विधियों की तुलना में कई प्रतिभाशाली बच्चों की पहचान की जा सकती है।
- स्टर्नबर्ग (1985) के त्रिचापीय क्षमता परीक्षण में विभिन्न क्षमताओं जैसे विश्लेषणात्मक सृजनात्मक और व्यावहारिक के लिए अलग से अंक दिए जाते हैं और मौखिक, प्रमाणात्मक तथा चित्रीय गणना के लिए अलग से अंक दिए जाते हैं। इसमें केवल एक सर्वमान्य अंक या केवल दो या तीन उप-अंक की बजाय सात उप-अंक हैं। कोई व्यक्ति कुछ पहलुओं में बुद्धिमान हो सकता है लेकिन अन्य व्यक्ति नहीं हो सकते। त्रिचापीय क्षमता परीक्षण का लाभ यह है कि यह व्यक्ति की क्षमताओं के सम्बन्ध में उसके बारे में व्यापक जानकारी प्रस्तुत करता है क्योंकि इसमें विभिन्न प्रकार की क्षमताओं के लिए अलग-अलग अंक दिए जाते हैं। दूसरा यह कि इस बात पर केन्द्रित होता है कि सही या गलत उत्तर के संदर्भ में उत्पाद के बजाय जानकारी पर कैसे कार्रवाई की जाती है। तीसरा केवल एक उप-परीक्षण समयबद्ध है जिसे अलग रखा गया है।

यह गति को सूचना प्रसंस्करण की गुणवत्ता के साथ नहीं जोड़ता। चौथा, परीक्षण मर्दें संदर्भों और स्थिति से संबंधित होती हैं। जैसे व्यावहारिक क्षमताओं को कई प्रकार की मर्दों जिनमें प्रश्न पूछे जाते हैं, से मापा जाता है जैसे विज्ञापनों में अनुमान सम्बन्धी चूक को पहचानना, राजनैतिक नारे, रोजमर्रा के वक्तव्य इत्यादि। इसके पीछे मंशा यह है कि छात्र औपचारिक शैक्षिक तर्क सम्बन्धी सामग्री की बजाय दैनंदिन स्थितियों और सामग्री में अपना तर्क-कौशल दर्शा सके। चित्र-सम्बन्धी या चित्रीय परीक्षण में मानचित्र और चित्र होते हैं यथा शहर का नक्शा और व्यक्ति (व्यक्ति जिस पर परीक्षण किया जा रहा है) को सक्षम पहुंच मार्ग के लिए नक्शे में दी गई जानकारी का उपयोग करना होगा। इसके पीछे भी मंशा व्यावहारिक परिस्थिति में तार्किक क्षमता के अनुप्रयोग का मूल्यांकन करना है।

उपरोक्त से यह स्पष्ट है कि बुद्धि के आकलन के नवीनतम उपागम में कई प्रकार की क्षमताओं और कौशलों (न कि केवल मानसिक क्षमताओं के समूह पर) पर बल दिया गया है जिनकी जीवन में आने वाली परिस्थितियों में सफलता प्राप्त करने हेतु आवश्यकता होती है।

#### 4.4 सारांश

बुद्धि प्रत्येक व्यक्ति में भिन्नता को जानने के लिए प्रयुक्त सर्वाधिक लोकप्रिय मनोवैज्ञानिक शब्दों में से एक है। इससे यह बताने में सहायता मिलती है कि जटिल विचारों को समझने की या अनुभवों से सीखने की क्षमता प्रत्येक व्यक्ति की अलग-अलग होती है। विभिन्न सिद्धांतकारों ने विभिन्न उपागमों के माध्यम से अलग-अलग तरीकों से बुद्धि की व्याख्या करने की कोशिश की है। बिने, स्पीयरमेन और थर्सटन के सिद्धांत साइकोमीट्रिक उपागम पर आधारित हैं जिसमें बुद्धि को क्षमताओं का समूह माना जाता है। इसे क्षमताओं के एकल सूचकांक के रूप में अभिव्यक्त किया जाता है। हावर्ड गार्डनर के बहु-बुद्धि सिद्धांत में कहा गया है कि बुद्धि एकल यूनिट नहीं है और बहु-बुद्धि मौजूद होती हैं जो एक-दूसरे से भिन्न होती हैं। सिद्धांतकारों ने सूचना प्रसंस्करण उपागम के आधार पर भी बुद्धि की व्याख्या करने का प्रयास किया है जिसमें इस बात पर ध्यान केंद्रित किया गया है कि एक बुद्धिमान व्यक्ति कैसे सोचता है, कार्य करता है और समस्याओं का समाधान करता है। स्टर्नबर्ग का सूचना प्रसंस्करण उपागम इस बात पर ध्यान केंद्रित करता है कि समाधान कैसे किया जाता है। भावनात्मक बुद्धि की धारणा बुद्धि की संकल्पना को व्यापक बना देती है और इसमें 1. भावों को ग्रहण करना या जानना 2. सोच में सहयोग हेतु भावों का प्रयोग करना 3. भावों को समझना और 4. भावों पर नियंत्रण रखना, शामिल है।

काफी समय से बुद्धि परीक्षण में बुद्धि लब्धि की अवधारणा का वर्चस्व रहा है। बुद्धि के बहुआयामी होने के दृष्टिकोण के मद्देनजर एकल यूनिट क्षमता या विभिन्न क्षमताओं के मिश्रित अंक के रूप में बुद्धि की संकल्पना वैध नहीं मानी जाती है। बुद्धि लब्धि की संकल्पना भ्रामक पायी गई है। परामर्शदाता के रूप में सेवार्थी की ताकतों और कमजोरियों को ध्यान में रखते हुए समग्र आकलन पर ध्यान केंद्रित किया जाना चाहिए। इससे समाधान हेतु उपचारात्मक उपाय करने में सहायता मिलेगी। बहु-बुद्धि उपागम बुद्धि के आकलन का वैकल्पिक उपागम है। इसमें कई प्रकार की क्षमताओं और कौशलों (न कि केवल मानसिक क्षमताओं के समूह पर) पर बल दिया जाता है। जिनकी जीवन में आने वाली परिस्थितियों में सफलता प्राप्त करने हेतु आवश्यकता होती है।

चूंकि बुद्धि का अर्थ एक संस्कृति से दूसरी संस्कृति में भिन्न होता है अतः बुद्धि के मापन के लिए सांस्कृतिक संदर्भ को समझने की आवश्यकता है। यद्यपि बुद्धि परीक्षण परामर्शदाता और अन्य कार्मिकों की सेवार्थी की क्षमताओं को समझने में सहायता करते हैं तथापि इन परीक्षणों के अंकों का सावधानीपूर्वक उपयोग किया जाना चाहिए।

---

### आत्म-मूल्यांकन अभ्यास

1. पिछले वर्षों में बुद्धि की धारणा कैसे बदली है?
  2. मार्गदर्शन एवम् परामर्श के संदर्भ में बुद्धि लब्धि अंकों की अवधारणा भ्रामक क्यों है?
  3. बुद्धि परीक्षण से संबंधित मुद्दों पर चर्चा करें।
  4. आकलन का बहु-बुद्धि उपागम की विशिष्टताओं पर चर्चा करें
  5. भावनात्मक बुद्धि की चार मुख्य क्षमताएं बताएं।
- 

### आत्म-मूल्यांकन अभ्यासों के लिए उत्तर बिंदु

1. इस तथ्य की व्याख्या करें कि एक छात्र में केवल अच्छा बुद्धि लब्धि और शैक्षिक रिकॉर्ड होना ही बुद्धि के संकेतक नहीं हैं अपितु आज की अवधारणा तो इतनी व्यापक हो गई है कि इसमें बहु और भावनात्मक बुद्धि को शामिल किया जाए। जैसा कि कई बार देखा गया है, एक शैक्षिक रूप से

प्रतिभावान व्यक्ति अंतर्वैयक्तिक संबंधों में कई प्रकार की समस्याओं का सामना कर रहा होता है।

2. एक उदाहरण द्वारा विस्तार से बताएं कि बुद्धि लब्धि की अवधारणा से छात्र का समग्र आकलन नहीं होता।

3. निम्नलिखित कथनों की व्याख्या करें :-

- बुद्धि परीक्षण व्यक्ति पर ठप्पा (लेबल) लगा देते हैं।
- बुद्धि परीक्षण व्यक्ति के उत्तर देने की गति को बिना कारण महत्व देते हैं।
- बुद्धि परीक्षणों से सृजनात्मक, व्यावहारिक और सामाजिक पहलुओं को नजरअंदाज करते हुए केवल विश्लेषणात्मक और तार्किक क्षमताओं का ही मापन किया जाता है।
- बुद्धि लब्धि एक स्थायी कारक नहीं है।
- तर्कसंगत ,विश्लेषणात्मक और भाषायी कौशल के संदर्भ में बुद्धि की संकीर्ण संकल्पना।
- निम्न सामाजिक-आर्थिक स्थिति वाले बच्चों की तुलना में उच्च सामाजिक-आर्थिक स्थिति वाले बच्चों के उच्च बुद्धि लब्धि स्कोर।

4. निम्नलिखित कथनों की व्याख्या करें :

- बुद्धि एकल यूनिट नहीं है और बहु-बुद्धि मौजूद हैं जो एक-दूसरे से भिन्न हैं।
- नौ प्रकार की भिन्न-भिन्न बुद्धि हैं जो अपेक्षाकृत रूप से एक-दूसरे पर निर्भर नहीं होती।
- ये नौ प्रकार की बुद्धि समस्या के समाधान के लिए साथ मिलकर कार्य करती है।
- यह उन तरीकों पर ध्यान केंद्रित करती है जिनसे व्यक्ति बुद्धिमान हो सकता है।
- किसी विशेष प्रकार की बुद्धि के मूल्य निर्धारण में संस्कृति महत्वपूर्ण भूमिका निभाती है।

5. निम्नलिखित कथनों की व्याख्या करें :-

- भावों को ग्रहण करना, इनका मूल्यांकन करना और इनकी अभिव्यक्ति करना।

- सोच को भावनात्मक सहायता से विकसित करना।
- भावों को समझना और उनका विश्लेषण करना; भावनात्मक ज्ञान का उपयोग करना।
- भावनात्मक और बौद्धिक विकास के लिए भावों का चिंतन-पूर्ण विनियमन।

आत्म-निरीक्षण अभ्यासों के लिए उत्तर बिंदु

*आत्म-निरीक्षण अभ्यास-1*

1. सही
2. सही
3. गलत
4. सही
5. गलत
6. गलत

*आत्म-निरीक्षण अभ्यास-2*

1. ग
2. ख
3. ड.
4. क
5. घ

संदर्भ पुस्तकें

कैटेल, आर.बी. 1971. एबिलिटीज: देयर स्ट्रक्चर, ग्रोथ एण्ड एक्शन. हॉटन मिफिन, बोस्टन।

फलैनेगन, डी.पी एण्ड हैरीसन, पी.एल 2005. कंटेम्पररी इंटेलिक्चुअल असेसमेंट : थ्योरीज़, टेस्ट एण्ड इश्यूज़. गिलफोर्ड प्रेस, न्यूयॉर्क।

गिलफोर्ड, जे. आर. 1971. द नेचर ऑफ ह्यूमन इंटेलिजेंस. मैकग्रा-हिल, न्यूयॉर्क।

सैलोवी, पी. एण्ड मायर, जे.डी (1990) इमोशनल इंटेलिजेंस: इमैजिनेशन, कोग्निशन एण्ड पर्सनेलिटी, 9, 185-211.

स्पीयरमेन, सी. 1927. द एबिलिटीज़ ऑफ मैन. मैकमिलन, न्यूयॉर्क।

स्टर्नबर्ग, आर. जे. 1985. बियाँन्ड आई क्यू: अ ट्रायआर्किक थ्योरी ऑफ ह्यूमन इंटेलिजेंस. कैम्ब्रिज यूनिवर्सिटी प्रेस, न्यूयॉर्क।



थार्नडाइक, आर. एल. एण्ड स्टीन, एस. 1937. एन इवेलुएशन ऑफ द अटेम्प्ट्स टू मेज़र सोशल इंटेलिजेंस. साइकोलॉजीकल बुलेटिन, 34,275-285।

थर्सटन, एल.आई. 1938. प्राइमरी मेंटल एबिलिटीज. यूनिवर्सिटी ऑफ शिकागो प्रेस, शिकागो।

पठनीय पुस्तकें

गार्डनर, एच. 1983. फ्रेम्स ऑफ माइंड : द थ्योरी ऑफ मल्टीपल इंटेलिजेंसेज. बेसिक बुक्स, न्यूयॉर्क।

कौफमैन, ए.एस. एण्ड कौफमैन, एन.एल. 1993. कौफमैन एडोलसेंट एण्ड एडल्ट इंटेलिजेंस टेस्ट. एम एन: अमेरिकन गाइडेंस, सर्कल पाइंस।

मेयर, जे.डी., करुसो, डी.आर. एण्ड सैलोवी, पी. 2010. इमोशनल इंटेलिजेंस मीट्स ट्रेडिशनल स्टैंडर्ड्स फॉर एन इंटेलिजेंस. इंटेलिजेंस, 27, 267-298।

स्टर्नबर्ग, आर.जे. 2007. कोग्निटिव साइकोलॉजी (चौथा संस्करण). येल यूनिवर्सिटी, भारतीय संस्करण.

जॉन मैकलीओड एण्ड ए.जे. क्राप्ले 1989. फोस्टरिंग एकेडमिक एक्सीलेंस, यूनिवर्सिटी ऑफ ससकाटचेवान, कनाडा और आर्थर क्राप्ले, यूनिवर्सिटी ऑफ हैमबर्ग, फेडरल रिपब्लिक ऑफ जर्मनी, पर्गामोन।