



**ZINTEGROWANY
SYSTEM
KWALIFIKACJI**

6 - 8 października 2020

konferencja on-line

Instytut Badań Edukacyjnych

Nowe trendy w doradztwie zawodowym – wyzwania, etapy, metody



**Fundusze
Europejskie**
Wiedza Edukacja Rozwój



**Rzeczpospolita
Polska**

IBE



*kwalifikacje
dla każdego*

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



dr Jakub Wierzbicki

*Jak odróżnić dobry test od
"wyrobu testopodobnego"?*

*Kilka zasad doboru inwentarzy psychologicznych w
diagnostyce doradczej.*

Agenda

- Rodzaje testów
- Kryteria dobroci testów psychologicznych
- Psychologia „kciuka”
- Jak odróżnić test od „wyrobu testopodobnego”?
- Kompetencje użytkownika testu

Rodzaje testów

Polskie Towarzystwo Psychologiczne

Testy A

- Dla psychologów
- Dla innych profesjonalistów

Testy B

- Dla psychologów
- Dla innych profesjonalistów po ukończonym szkoleniu/szkoleniach:
 - **Testy B1** – ukończenie ogólnego szkolenia z psychometrii zakończonego egzaminem
 - **Testy B2** – ukończenie ogólnego szkolenia z psychometrii zakończonego egzaminem + szkolenie z konkretnego testu

Testy C

- Tylko dla psychologów

Kryteria dobroci testów

- ✓ Obiektywność (*niezależność wyników testowania*)
- ✓ Standaryzacja (*jednolitość wyników badania*)
- ✓ Rzetelność (*dokładność pomiaru*)
- ✓ Trafność (*obszar zastosowania testu*)
- ✓ Normy (*nadawanie znaczenia wynikom testu*)
- ✓ Właściwa adaptacja (*dopasowanie do polskich warunków*)

Co otrzymujemy badając testem?

- ✓ **Wynik obserwowany $\neq$ wynik prawdziwy**
 - ✓ odzwierciedla jedynie poziom wykonania zadań (pozycji) tworzących konkretną próbkę, jaką jest zastosowany test, w konkretnym czasie i w konkretnym miejscu.
 - ✓ Wynik ten może (ale nie musi) odzwierciedlać rzeczywisty poziom mierzonej cechy u osoby badanej

Hornowska, 2009

Kwestionariusze oparte na samoopisie pytają ludzi o ich

- ✓ Myśli
- ✓ Uczucia/odczucia
- ✓ Wspomnienia
- ✓ Postawy
- ✓ Opis niedawnego lub hipotetycznego działania

„Psychologia kciuka” - samoopis

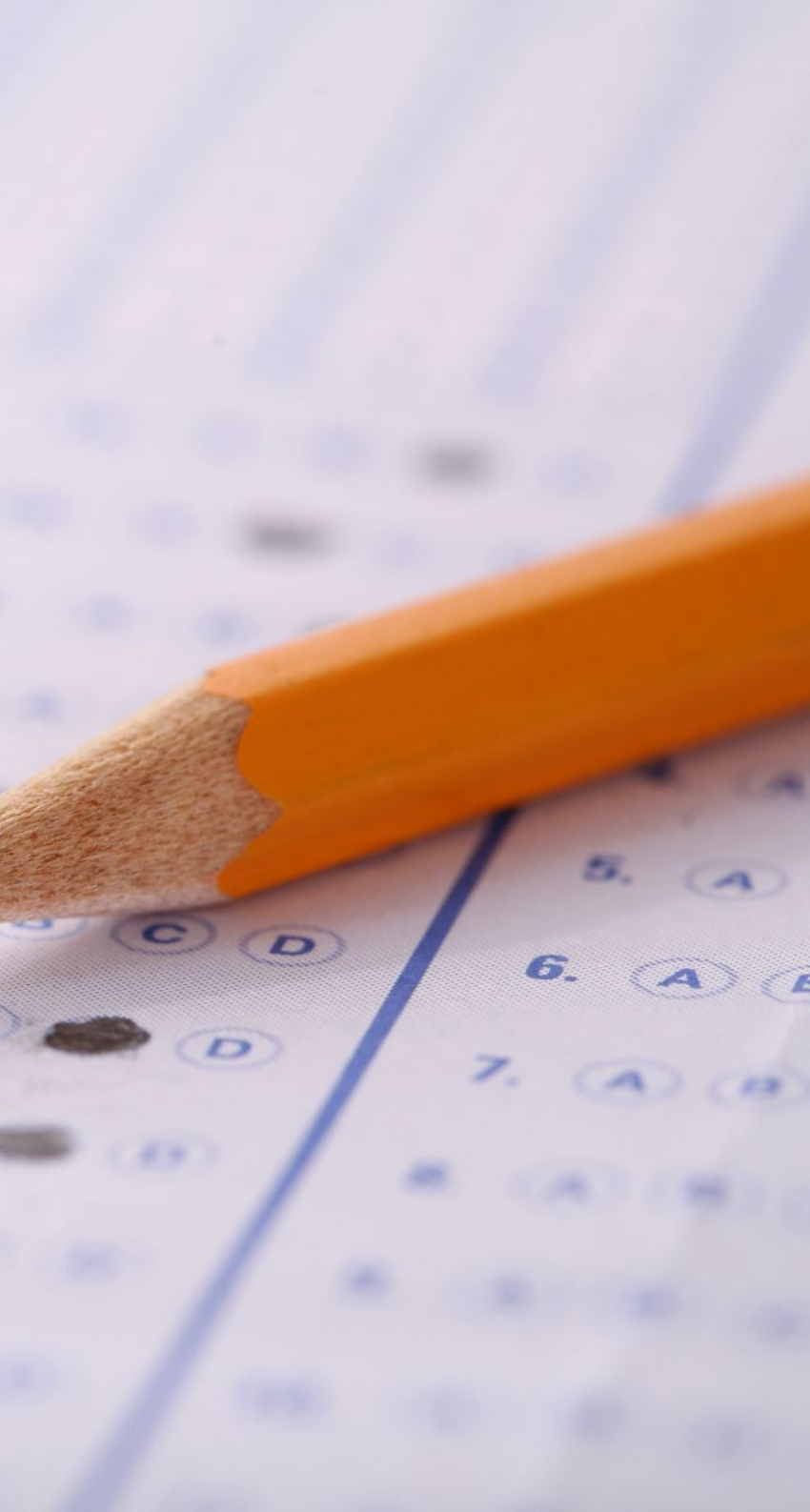
- ✓ Informacje pochodzące z samoopisu charakteryzują się pewnymi słabościami:
 - ✓ Nie można zakładać, że każdy uczestnik badania dysponuje równie rzetelną wiedzą na swój temat
 - ✓ Jednoczesne pełnienie przez badanego roli podmiotu i przedmiotu poznania sprawia, że ludzie na ogół nie potrafią adekwatnie opisać swoich stanów i procesów wewnętrznych
 - ✓ Treść samoopisu pozwala poznać przede wszystkim to, co osoba badana myśli na swój temat, jednak obraz ten nie musi być wierny ani wyczerpujący

Kwestionariusze oparte na samoopisie

- ✓ Niedokładność ludzkich prognoz dotyczących tego, jak zareagują i jak będą się czuć (Wilson, Gilbert, 2003)
- ✓ Ludzie deklarują większą hojność niż faktycznie ofiarują (West, Brown, 1975)
- ✓ Hipotetycznie podjęte decyzje deklarowane w kwestionariuszach nie do końca pasują do decyzji podejmowanych faktycznie (Holt, Laury, 2002)

Jak odróżnić test od „wyrobu testopodobnego”?

- ✓ Test ma autora
- ✓ Test ma podręcznik, który zawiera opis:
 - ✓ Teorii leżącej u podstaw testu
 - ✓ Populacji, dla której test został wystandaryzowany
 - ✓ Rzetelności i błędu standardowego pomiaru
 - ✓ Trafności każdej zalecanej przez autorów interpretacji wyników testowych
 - ✓ Normalizacji
 - ✓ Procedury badania i obliczania wyników
- ✓ Test ma pomoce
- ✓ Test podlega ochronie



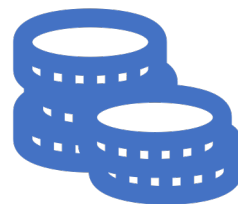
Kompetentny użytkownik testu potrafi

- Dokonać wyboru testu
- Przeprowadzić badanie i obliczyć wyniki
- Zinterpretować wyniki

Czy jest to dobry test?



Jaki jest cel badania
testowego?



Jaka jest ekonomia
stosowania danego testu?



Jaka jest atrakcyjność
testu dla badanych?

Odwołując się do wyniku testowego należy wykazać się kompetencjami w zakresie:

- ✓ Teorii psychologicznej
- ✓ Teorii psychometrycznej
- ✓ Teorii statystycznej

Literatura:

- ✓ Hornowska, E. (2009). *Testy psychologiczne. Teoria i praktyka*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe „Scholar”
- ✓ Brzeziński, J., Chyrowicz, B., Poznaniak, W., Toeplitz-Wiśniewska, M. (2008). *Etyka zawodu psychologa*. Warszawa: PWN
- ✓ Brzeziński, J. (2009). Kiedy odwołując się do testów psychologicznych postępujemy nieetycznie? Analiza kontekstu psychometrycznego. *Czasopismo Psychologiczne*, 15(2), 321-332.
- ✓ Martin, C.R., Savage-McGlynn, E. (2013). A „good practice” guide for the reporting of design and analysis for psychometric evaluation. *Journal of Reproductive and Infant Psychology*, 31(5), 449-455.
- ✓ Gojny, M. (2013). Testy psychologiczne stosowane w ocenianiu pracowników. Szkic obrazu zmian. *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, 5(94), 83-99.
- ✓ Departament Poradnictwa Zawodowego, Szkolenia Bezrobotnych i Wydawnictw (1996). *Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego. Testy i autotesty w poradnictwie zawodowym*. Warszawa: Krajowy Urząd Pracy
- ✓ Baumeister, R.F., Vohs, K.D., Funder, D.C. (2007). Psychology as the Science of Self-Reports and Finger Movements. Whatever Happened to Actual Behavior? *Perspectives on Psychological Science*, 2(4), 396-403.

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

*„Wsparcie rozwoju ZSK w szczególności na poziomie
regionalnym poprzez wdrażanie rozwiązań i inicjatyw
skierowanych do użytkowników końcowych
systemu – ZSK 4”*

Instytut Badań Edukacyjnych

ul. Górczewska 8, 01-180 Warszawa

tel.: (22) 241 71 00, e-mail: zsk@ibe.edu.pl