

Oefenvragen Hoofdstuk 3

- 1a. Wat is een test voor prestatieniveau?
- 1b. Wat is een test voor gedragswijze?
2. Wat is een enkelvoudige algemene niveautest ('general ability test')?
3. Wat zijn veelvoudige algemene niveautests? Waarin verschillen deze tests van enkelvoudige algemene niveautests?
4. Waaraan moeten we denken bij het woord 'geschiktheid' in een testbatterij voor geschiktheden ('multiple aptitude test')?
5. Wat is de relatie tussen geschiktheidsfactoren en intelligentiefactoren?
6. Noem de drie specifieke problemen van het meten van gedragswijzen in vergelijking met het meten van prestatieniveaus.
7. Bij observatietests worden indirecte gegevens verzameld. In welk opzicht zijn de gegevens indirect?
8. Men neemt de antwoorden van onderzochten bij zelfbeoordeling doorgaans serieus. Hoe wordt ermee omgegaan bij evaluatie van de persoonlijkheid?
9. Wat is de methode van de semantische differentiaal?
10. Wat geeft de score op een kwalitatieve prestatietest aan?
11. Waarom zijn de eisen aan de betrouwbaarheid van een test die wordt gebruikt in wetenschappelijk onderzoek minder streng dan die voor een test die wordt gebruikt voor individuele diagnostiek?
12. Noem een voordeel en een nadeel van de groepstest.
13. Noem drie voordelen van de individuele test.
14. Noem een gevaar van de grotere hoeveelheid informatie die men kan verkrijgen via de individuele wijze van testen in de context van beoordeling van de persoonlijkheid.
15. Geef aan hoe snelheid en nauwkeurigheid van werken met elkaar samenhangen.
16. Is snelheid van werken bij veel tests van belang? Licht het antwoord toe.
17. Zijn er tests die volledig cultuurvrij zijn? En zijn er tests die volledig cultuurbepaald zijn? Licht uw antwoorden toe.
18. Wat wordt bedoeld met 'skills' in de context van testen?
19. Leg uit hoe de invloed van 'skills' op de testprestatie kan worden verminderd.
20. Wat wordt verstaan onder een indirecte test?
21. Noem enkele typen tests die als direct kunnen worden gekenschetst.

Antwoorden Oefenvragen Hoofdstuk 3

- 1.a. Bij een prestatieniveau test is er van te voren altijd een norm van wat 'goed' of 'fout' is. Prestatieniveau tests worden onderverdeeld in: enkelvoudige algemene niveautest (die bestaat uit: individuele ontwikkelingstests, individuele intelligentietests voor volwassenen, algemene collectieve intelligentietests), veelvoudige algemene niveautests (testbatterijen voor intelligentiefactoren, testbatterijen voor geschiktheden), speciale niveautests (tests voor speciale intelligentiefactoren, tests voor speciale geschiktheden, tests voor speciale niet-intelligentiefactoren) en vorderingentests.
- 1b. Bij een test voor gedragswijze is er van te voren niet een 'goed/fout'-sleutel beschikbaar. Het gaat hierbij vooral om de vraag hoe iemand iets doet of op welke wijze de prestatie plaatsvindt. Test voor gedragswijze kunnen onderverdeeld worden in: observatietests (individuele observatietests, groepsobservatietests), somatofysiologische methoden (morfologisch onderzoek, fysiologisch onderzoek), zelfbeoordelingen (interesses tests, waarde- en attitudetests, biografische vragenlijsten, persoonlijkheidsvragenlijsten), kwalitatieve prestatietests; bestaande uit niveautests voor gedragswijze (experimentele tests, motoriektests, intelligentietests, 'karakter'tests, cognitieve/perceptuele stijlen) en projectietests (perceptietests, interpretatietests, expressietests, constructietests, associatietests, keuzetests).
2. Bij deze type test gaat het vooral om een algemeen beeld. Er wordt niet gekeken naar diverse dimensies of aspecten die gemeten kunnen worden.
3. Bij deze test gaat het juist wel om een differentiatie van het te meten begrip, er wordt hier dus wel gekeken naar de diverse dimensies en aspecten. De belangrijkste voorwaarde voor deze test is dat de deeltests afzonderlijk gezien voldoende betrouwbaar en onafhankelijk zijn.
4. 'Geschiktheden' worden hierbij gerefereerd aan een maatschappelijke taak of een schooltaak. Het pretendeert de vermogens te meten die iemand in staat stellen zich voor een maatschappelijke taak of schooleisen te bekwamen. Geschiktheid in deze is dus vooral 'leergeschiktheid'.
5. Soms zijn geschiktheidsfactoren samengesteld uit diverse intelligentiefactoren. Technisch-mechanisch inzicht bestaat bijvoorbeeld uit 'reasoning', ruimtelijk inzicht en soms numerieke vaardigheid. In een testbatterij voor geschiktheden zijn deze eigenschappen in één technisch-inzichttest samengevoegd.
6. Ten eerste zijn metingen van het prestatieniveau vaak zonder veel moeite te generaliseren van een kunstmatige testsituatie naar het praktische of maatschappelijke functioneren, bij gedragswijzen is dit niet zo gemakkelijk te doen. Ten tweede zijn er bij prestatietests vaak wel objectieve gegevens die als criterium kunnen dienen, bij de gedragswijzen zijn er niet veel objectieve criteria. Ten derde zijn persoonlijkheidstrekken in vergelijking met capaciteiten vaak

minder stabiel, minder over situaties generaliseerbaar en minder gelijkmatig van invloed op gedrag.

7. Het is indirect omdat de informatie steeds van een onafhankelijke beoordelaar komt die de onderzochte observeert.
8. Er wordt gekeken naar de antwoorden die gegeven worden op bepaalde uitspraken. De score die hieruit voortvloeit kan bijvoorbeeld vergeleken worden met de 'ideale' persoon.
9. Hierbij wordt de onderzochte gevraagd een serie eigenschappen, gebeurtenissen of objecten te beoordelen op een aantal bipolaire dimensies, zoals 'mooi/lelijk', 'glad/ruw' en 'sterk/zwak'.
10. Bij een kwalitatieve prestatietest gaat het niet om de vraag of de opdracht goed of fout wordt uitgevoerd, maar om de wijze waarop deze wordt uitgevoerd, hetgeen dan informatief zou zijn met het oog op een bepaalde persoonlijkheidstrek of een klinisch syndroom. De score geeft dus een indicatie van de trek of het syndroom, en niet van de juistheid van de oplossing.
11. Bij wetenschappelijk onderzoek heeft men te maken met een minder hoge meetnauwkeurigheid. Weliswaar dient de testscore nog steeds behoorlijk betrouwbaar te zijn, maar om bijvoorbeeld nauwkeurig verschillen tussen groepen te kunnen bepalen, is vooral de grootte van de steekproef van proefpersonen van belang. Voor individueel testgebruik worden hogere eisen gesteld dan voor gebruik in wetenschappelijk onderzoek. Daarom moeten tests die zijn bedoeld voor individueel gebruik nauwkeuriger zijn, dus meer items bevatten.
12. Voordeel: veel personen worden tegelijk getest, wat een besparing aan tijd en geld betekent.
Nadeel: het kan niet gerealiseerd worden bij kinderen jonger dan een jaar of vijf.
13. Ten eerste is er de mogelijkheid bij individueel testen dat je de onderzochte kunt stimuleren als de indruk ontstaat dat hij zijn best niet doet. Ten tweede kan men beter nagaan of de onderzochte de opgave heeft begrepen. Ten derde biedt de individuele test meer mogelijkheden om de onderzochte te observeren en ten vierde verzamelt men hierbij allerlei kwalitatieve gegevens over diens gedrag en prestatie.
14. Het verkrijgen van meer informatie kan bezwaarlijk zijn omdat deze informatie niet op een gestandaardiseerde wijze wordt verkregen. Men loopt dan het gevaar dat allerlei toevallige gedragingen en reacties serieus worden genomen. Uit nogal wat empirisch onderzoek is gebleken dat het meenemen van dit soort van subjectieve informatie in het oordeel niet tot betere voorspellingen leidt (en soms zelfs tot slechtere) in vergelijking met de voorspelling op basis van de testuitslagen alleen.
15. Naarmate iemand vaardiger is, of meer inzicht heeft, kan hij de vragen en opdrachten sneller en beter uitvoeren. Dit houdt in dat onder verschillende tijdcondities naar verwachting dezelfde personen hoog of laag scoren.
16. Nee, bij de bepaling van bijvoorbeeld iemands woordenschat, kennisniveau, en sensorische of artistieke vaardigheden is het snelheidselement niet belangrijk. Bij eigenschappen waarbij snelheid wel een belangrijk element is, is het de vraag in welke mate het snelheidskarakter in de test moet worden geaccentueerd.

17. Uitvoerige ervaring met het testen van cultuur uiteenlopende populaties rechtvaardigt de conclusie dat zuivere cultuurvrije tests niet bestaan. Daarentegen bestaan cultuurbepaalde tests wel.
18. Het reageren op de items in een test via een bepaalde actie of het beantwoorden of invullen van vragen vereist in het algemeen, behalve de beoogde eigenschappen, vaardigheden of 'skills' die men niet wil meten. Een voorbeeld van 'skills' is het kunnen horen van een instructie en het kunnen zien van de opgaven.
19. Het is noodzakelijk om ervan uit te gaan of ervoor te zorgen dat de vereiste 'skills' volledig worden beheerst, zodat ze geen variatie in testcores veroorzaken. Dit kan men bereiken op 3 manieren:
 - 1) de individuele verschillen in 'skills' kunnen zelf worden gereduceerd door bijvoorbeeld de instructie uit te breiden en meer oefenopgaven te geven.
 - 2) de interpretatie van de testcores kan worden beperkt tot het gedeelte van de populatie dat de vereiste 'skills' bezit.
 - 3) de invloed van de verschillen in 'skills' kunnen worden verminderd door het ontwikkelen van 'skill-reduced' tests.
20. Als de betekenis van de test, datgene wat men wil meten of voorspellen, aan de onderzochte NIET bekend is, spreken we van een indirecte test.
21. Vele prestatieniveautests, zoals: vorderingentests, biografische informatielijsten, opinievragenlijsten en attitudetests. Bij een directe test begrijpt de onderzochte het doel van de test en dit is in overeenstemming met de bedoeling van de testleider.