

максимально возможный контроль над специфическими для ипсативных тестов факторами внутренней согласованности.

Новое программное обеспечение для проведения психофизических экспериментов.

Иванов Г.В., Худяков А.И. (Санкт-Петербург)

New software for psychophysical experiments. — *Ivanov G.V., Hudiakov A.I. (St.-Petersburg)*

Программа Шкалопостроитель.exe позволяет предъявлять человеку картинки, представленные в виде BMP файлов.

Можно собирать из картинок последовательности, что бы в одной пробе испытуемому предъявлялись несколько стимулов. Выставляются моменты включения и выключения каждого стимула, один или несколько стимулов могут предъявляться бесконечно (пока испытуемый не даст ответ). Если существуют промежутки времени, когда не показывается не одного стимула, в это время показывается экран фоновой цвета.

Если несколько стимулов, какое-то время должны быть на экране вместе, то они монтируются. Белый цвет на любом изображении считается прозрачным, можно управлять порядком, в котором изображения накладываются друг на друга (непрозрачный белый задается RGB = 254, 254, 254).

Можно использовать до 10 стимулов в последовательности. Диапазон времен включения/выключения стимулов 0-10000 мс. с шагом 16,6 мс. (один кадр 60 Гц монитора).

Монтажи и последовательности позволяют реализовывать эксперименты с маскировкой. Вывод стимулов синхронизирован с перерисовкой экрана, так что временные параметры должны точно соблюдаться.

Программа реализует 3 вида экспериментов.

1) Методику категориального шкалирования – создана R.N. Shepard & J.D Carroll.

В методике человеку предъявляют стимулы (например, пятна света) по одному. Задача человека – отнести каждый из предъявленных стимулов к одной или нескольким из K заранее заданных категорий. Категории могут быть, например, названиями цветов (красный, синий, зеленый, желтый, белый). Для приведенного примера испытуемый может отвечать, например, так: “красный” или “сине-зеленый”.

По результатам может быть вычислено психологическое пространство. Оси пространства это признаки, которые человек приписывает реальности, а точки в этом пространстве образы стимулов.

Экспериментатор может использовать до 10 категорий.

Кнопки ответов располагаются по эллипсу.

2) Эксперимент с несколькими вариантами ответов, когда кнопки расположены в строку. Это может быть, например, эксперимент по определению порога или измерение методом последовательных категорий. В нем человек относит стимул к одной из градаций заранее заданного признака

3) Эксперименты с ответом, набираемым с клавиатуры. Это может быть, например, эксперимент по узнаванию кратковременно предъявляемых слов или эксперимент по чтению буквенных последовательностей. Его результат – зависимость числа правильно воспроизведенных букв, например, от времени предъявления букв. В названии bmp файла-цели должно содержаться целевое буквосочетание, выделенное восклицательными знаками (например, !маска!.bmp). Программа запишет в файл результатов число правильно воспроизведенных букв, стоящих на своих местах и факт воспроизведения/невоспроизведения всей цели.

Все вышеописанные эксперименты позволяют получать статистически значимый результат при анализе данных по одному человеку, за счет многократности предъявления каждого стимула.

Конструирование последовательностей стимулов, инструкции испытуемому и возможных вариантов ответов осуществляется при помощи графического интерфейса, и может быть осуществлено психологом без помощи программиста.

Разработка методической процедуры для изучения точности профессиональной оценки

Д.В. Иноземцев (Челябинск)

The development of the method of studying the accuracy of professional evaluation —
D.V. Inozemtsev (Chelyabinsk)

Вопросы целенаправленного изучения профессиональной оценки являются относительно новыми для отечественной психологии и более активно обсуждаются зарубежными исследователями. Основная проблема на данный момент состоит в отсутствии единых позиций, регламентирующих практическую деятельность оценщиков. Кроме того отсутствуют какие бы то ни было стандартизованные методические процедуры с помощью которых можно было бы определять качество работы оценщика.

Цель создания методической процедуры определения точности профессионального оценивания была определена как «подбор кандидатур на роль экспертов-оценщиков, участвующих в работе ассесмент-центров, психологов кадровых агентств, сотрудников организаций, отвечающих за найм сотрудников». Поскольку данный вид деятельности предполагает оценку личностных качеств другого человека, в методической процедуре была отражена сущность деятельности оценщика – наблюдение за поведением человека и оценка его личностных качеств.

В качестве теоретической основы методической процедуры была выбрана теория оценки и оценивания Н. А. Батурина.

В качестве ситуаций для оценки были выбраны типичные для человеческой деятельности ситуации профессионального взаимодействия: интервью, работа в паре, работа в пятерке в группе.

Отбор количества характеристик, используемых при оценке, проводили эксперты-психологи. Экспертам предлагалось выбрать и проранжировать характеристики, соответствующие факторам методики 16PF, по нескольким параметрам: «внутренне согласованны», «наиболее ярко проявляющиеся в наблюдаемом поведении», и «наиболее значимые в профессиональной деятельности». После процедуры экспертного оценивания было отобрано 5 личностных характеристик, в отношении которых у экспертов было единое мнение о наглядности и профессиональной значимости.

На основании выделенных пяти личностных характеристик была разработана шкала оценивания предъявляемая испытуемым.

После этого были разработаны задания участникам видеозаписи, выполняя которые участники могли бы более наглядно продемонстрировать личностные характеристики, выделенные на ранних этапах исследования. До начала видеозаписи все участники дополнительно прошли процедуры взаимной оценки, оценки экспертов оценщиков и тестирование по методике 16PF.

На основе всех процедур был определен эталонный балл по каждой характеристике, которые должны были оценивать испытуемые-оценщики. Для этого вычислялась медиана между значениями участников видеозаписи, которых в дальнейшем оценивали испытуемые: по тесту, взаимным оценками, и оценкам экспертов.

После этого видеофрагменты были еще раз показаны экспертам, и была проведена процедура сравнения общей согласованности мнений экспертов в отношении личностных характеристик каждого участника по видеозаписи. При значении общей согласованности экспертов 0,9 медианные значения характеристик принимались в качестве эталонных. Для каждого участника видеозаписи количество таких личностных характеристик варьировало от 2 до 3.