

第九章 测评质量检验



第一节 效度





效度——是指测评结果对所测素质反映的真实程度。

这种真实性的考评常见的方法有三种

1 从内容性质方面分析其内容效度

2 从实证方面分析其结构效度

3 从效标相关性方面分析其关联效度



一、内容效度

内容效度——是指实际测评到的内容与我们所想测评内容的一致性程度。



内容效度的分析目前主要是定性方法

一是蓝图对照分析法

二是采取专家比较判断法



二、结构效度

结构效度——就是实际所测评的结果
与我们所想测评素质的同构程度。



(二) 收集事实资料，评判结构效度

1. 排除法

如果测评结果能明确地排除它所对应素质结构模型的其他解释，那么表明所获得的测评结果具有较好的结构效度。



2. 咨询法

可以请一些有经验的专家对获得的测评结果所对应的素质结构进行判断或推断。

3. 相关法

找一个具有较高结构效度的测评工具或结果，与所获得的测评结果进行相关性分析，如果相关性很高，说明测评结果同样具有较高结构效度。



4.逻辑分析法

当大家对所测素质的结构模型具有比较一致的认识时，只要能断定测评内容（工具）选择正确且整个测评过程排除了一切外来干扰因素，就可以说结果具有较好的结构效度。



5.多元分析

多元分析就是采取聚类分析与主成分分析等数学手段，对测评结果进析，看分析的结果。



三、关联效度

关联效度——是指测评结果与某种标准结果的一致性程度。



四、项目分数效度

项目在这里指测验中的试题、量表中的指标、面试中的问题或评定要素。每个被测评者在同一项目上均会有一个得分。这些得分与外部的某组效标分数的相关性即为**项目的效度**。



五、效度分析中的几个理论问题

1. 效度评价问题

2. 效度的相对性问题

3. 效度分析的多方面性问题

4. 效度概念的特定性问题

5. 效度的定义问题



1. 效度评价问题

任何一种素质测评的结果，其效度不是“全有”或“全无”，而只是程度上的产别而已，因此其效度系数一般介于0与1之间。

2. 效度的相对性问题

效度是针对某种特殊测评目的而言的，并不具有普遍意义。



3. 效度分析的多方面性问题

效度是一个复杂的对象，采取单一的分析方法有时是不够的，需要同时分析各种类型的效度之后，综合起来才能把握测评结果的有效性。

4. 效度概念的特定性问题

效度分析的数据是每个被测者的总分数，但是相对每个素质测评的子分数与相对每个测评项目（试题、行为指标）来说，也同样有效度问题。



5. 效度的定义问题

一般认为效度是测评结果反映所测素质的正确性或真实性的程度。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：
<https://d.book118.com/627133106065006146>