**《心理与教育测量》考试大纲**

心理测量围绕心理量表这个核心主要分为测验理论和测验应用两大部分。学习理论部分内容时，应对每部分涉及的知识点进行整理和归纳，以系统的观点来学习和运用相关知识。这一部分中测验的编制更体现了学习的系统性，编制的各个环节都是相扣的，一定要联系起来掌握，并且需要把握每个环节需要注意的问题，在实际操作中能减少一些误差的产生。这部分中信度、效度、项目区分度的计算是重点，考生需要掌握几个常用的公式，理解它们的适用范围。而心理测量理论的新发展我们可以适当了解，不必深究。

　　心理测验的应用部分主要是心理测验在实际中的应用。考生应在学习中关注各类测验的定义、特点、编制、实施和解释的内容。尤其对一些经典的测验要熟练掌握。总体来说这部分内容既非考查的重点，同时识记难度也不大。

　　总之，这两部分中，测验理论是重点，信度、效度的分析，常模参照测验与标准参照测验、测验的制作过程等重在理解。各种测验主要是了解每种测验中有代表性的几种著名量表。同时特别强调的是测验部分很可能会考察它的应用方面，所以不仅要再认和记忆其中的细节，也要注意对其应用方面的思考和练习。

1. **心理与教育测量概述**

**第一节 心理与教育测量的相关概念**

　　一、测量的概念：依据一定的法则使用量具对事物的特征进行定量描述的过程。

二、任何测量都必须具备两个基本要素：参照点和测量的单位。其中参照点分为绝对参照点和相对参照点。

三、测量的量表：能够使事物的特征数量化的数字的连续体就是量表。

量表可以分为四种：①命名量表：用数字代表事物或用数字对事物进行分类。命名量表又分为名称量表（用数字指代个别事物）和类别量表（用数字指代事物种类）。

　　②顺序量表：按照事物的大小，等级，程度而排列数字的量表。

　　③等距量表：不仅能够指代事物的类别，等级而且具有相等的单位。等距量表的数字是一个真正的数量，这个数量中各个部分的单位是相等的。因此可以对其进行加减运算。等距量表没有绝对的零点。它的零点是人们假定的相对零点。对于等距量表的两个数不能进行乘除运算。

④比率量表：除了具有类别、等级、等距的特征外，还有绝对的零点。

四、影响测量精确的因素

　　1、测量对象本身的性质。①确定型（物体的长度）。②随机型（人的短时记忆容量）③模糊型，即事物本身的量是模糊不定的（人的性格特征）

　　2、测量的精确度取决于测量工具的精确性。

　　3、根据测量的性质和不同的特点，可以将不同形式的测量大致分为4种类型。

　　①物理测量：及对事物物理特征的测量。长度，重量等。

　　②生理测量：对机体生理特征的测量。如对动植物各种化学成分含量的测量。

　　③社会测量：即对社会现象的测量，如人口普查。

　　④心理测量：对人的心理特征的测量。如智力、人格测量。

**第二节  心理与教育测量的性质**

　　一、心理与教育测量的定义：依据一定的心理学和教育学原理，使用测验对人的心理特质和教育成就进行定量描述的过程。

其独特的性质：①心理与教育测量依据的法则在很大程度上只是一种理论，很难达到如同物理测量依据的法则那样普遍被人们接受的水平。② 心理与教育测量的对象是人的心理特质和教育成就。③心理与教育测量的量具是有关领域的专家编制，经过长期的试用，修订，完善而逐渐形成的标准化测验。他的编制是一门高度专门化的系统工作。④心理与教育测量的目标虽然是对人的心理特质和教育成就进行定量分析，但这种定量分析的精确度远不及物理测量的精确度高。

二、心理与教育测量的理论基础：

①人的心理现象和知识水平如同其他一切物理现象一样是有差异的，有质的差异也有量的差异。因为有差异，所以要测定差异的数量，描述差异的程度。②心理特质和知识水平虽然不是物理实体，不能直接测量，却必然表现于人的外部行为之中，并调节着人的外部行为。因此，通过观测人的外部行为的差异就有可能测量出人的心理特质和知识水平的差异。③教育和心理测量的准确性和可靠性如同其他一切测量技术一样是相对的，如同其他一切测量技术一样是科学技术的进步发展而逐步提高。

　　三、心理与教育测量中的测验

　　测验：由有关领域的专家经过长期的编制、试用、修订、完善而逐渐形成的标准化测量工具。

　　编制一个测验应当具备4个基本条件：

　　①行为样本（被抽取出来的，作为直接测量对象的行为就是行为样本）

　　②标准化。分为：测验内容标准化、施测条件标准化（相同的指导语，相同的测验情景，相同的测验时限）、评分规则的标准化、测验常模的标准化。

　　③难度或应答率。

　　④信度和效度。

**第三节** **心理及教育测量的种类及其功能**

　　一、心理及教育测验的种类

　　1、按测验功能所作分类：智力测验  能力倾向测验  成就测验  人格测验

　　2、按测验对象所做的分类：个别测验  团体测验

　　3、按测验内容的形式所做的分类：文字（纸笔）测验   非文字（操作）测验

4、按测验目的做的分类：描述性测验 诊断性测验 预测性测验

5、按测验的难度和时限做的分类： 难度测验与速度测验

6、按测验的要求分类：最高作为测验 典型作为测验

7、按测验的性质分类：构造性测验 投射性测验

8、按测验的标准化程度分类：标准化测验 非标准化测验

9、按评价所参照的标准：常模参照测验  目标参照测验  潜力参照测验

10、按测验的运用领域分类：教育测验 职业测验 临床测验

　　二、心理与教育测量的功能

　　（一）理论研究功能：①收集研究资料 ②建立和检验理论假设 ③实验分组

　　（二）实际应用功能：①选拔人才 ②人员安置 ③心理诊断 ④描述评 ⑤心理咨询 ⑥预测

**第二章 心理与教育测量的误差**

**第一节** **测量误差的定义及分类**

一、误差的定义：在一切测量中，由于各种因素的影响，测量所得的观测值并不准确地等于被测之量的真值。二者之差称为测量误差。指在测量过程中，那些与测量目的无关的因素所导致的测量结果不准确或不一致的测量效应。

二、误差的种类：根据测量误差的性质来源，测量误差可分为系统误差和随机误差。

**第二节 测量误差的来源及控制**

一、测量误差的来源

常见的影响测验误差的因素主要有三方面：测验工具、施测过程、测量对象。

 （一）测验工具

测验自身的误差主要来源于测验的编制过程，其中项目取样影响最大。测验所要测量的内容是什么，测验的项目能否代表这些内容，是至关重要的。当测验的项目较少而取样缺乏代表性时，被试的反应很难代表其真实水平。对于有些类型的项目，例如是非题、选择题，被试可能凭猜测作答，从而降低分数的可靠性。此外，题目用词模棱两可，或对要求叙述不清等，也都会带来误差。

 （二）施测过程

  在测验的实施过程中可能引起误差的因素很多，如测试环境、时间、主试因素、意外干扰、评分记分等。

 （三）测验对象

  在测量工作中，最复杂的和最难控制的是由被试本身引起的各种误差。测验中被试的应试动机、被试的焦虑、测验经验、练习效应、反应倾向和生理变因等因素都会带来误差。

二、测量误差的控制

要想控制误差，就必须使测验标准化，即测验的编制、施测、评分、解释都必须标准化，控制导致误差的因素，减少误差，使测验分数更可信、有效。保证有效性和准确性程度。

**第三章 心理与教育测量的信度**

**第一节 信度概述**

一、信度的定义

 信度的描述定义

指测验结果的一致性或稳定性，其测量定义为一组测量分数的真变异数与总变异数(实得变异数)的比率，含义是在实得分数的变异中有多大比例是由真分数的变异决定的。

rxx=S2T/S2x

二、信度系数的估计（种类）

①重测信度：

a.求法是对同一批被试运用某个测验实施首测，相隔一段时间后对它进行再测，然后计算首测与再测所得分数的相关（一般是积差相关），即得重测信度。这种信度能表示两次测验结果有无变动，反映测验分数的稳定程度，故又称稳定性系数。

 b.优点：能提供有关测验结果是否随时间而变异的资料，可作为预测受测者将来行为表现的依据。

 c.缺点：易受练习和记忆的影响，前后两次施测间隔的长短必须适度。如果相隔时间太短，则记忆犹新，练习的影响较大；如果相隔时间太长，则身心的发展与学习经验的累积等都足以改变测验分数的意义，而使相关降低。另外，第一次尝试所发现的错误也可能导致第二次反应的变化而增加误差变异。

d.误差来源：时间的不同所带来的随机影响，如气候、偶然的噪音或其他干扰，以及引起被试本身身心状态变化的因素如疾病、疲劳、情绪类型、焦虑等。重测信度代表测验成绩能够应用于不同时间的程度，信度越高，受测验环境中日常的随机因素的影响越小。 由于测验的稳定性系数受时间和其他各种因素的影响，故任何一个测验都可有不止一个重测信度系数。所以在测验手册中报告此种信度时应说明时间间隔以及在此间隔中被试的有关经历，如受过何种教育训练、心理治疗以及有何学习经历等。

 ②复本信度:

两个平行测验测量同一批被试所得结果的一致性程度，其大小等同一批被试在两个复本测验上所得分数的皮尔逊积差相关系数。

a.求法是先运用同一测验的一型或A型施测，随后在最短的时间内运用二型或B型进行再测，然后再求它们得分的相关系数。

 b.误差来源：测验两种形式是否等值：测题取样是否匹配，格式是否相同，内容、题数、难度、平均数、标准差是否一致。再就是被试方面情绪波动、动机变化等，以及测验情境的变化，偶发因素的干扰。这些都会引起测量误差。在报告复本信度时，也应说明两次施测的间隔，以及在此间隔内被试的有关经历。

 ③内部一致性信度 估计内部一致性系数的方法通常有两类：一类是分半法，另外一类方法需要对项目反应的方差或协方差进行分析。

a.分半法是将一个测验分裂为两个假定相等而独立的部分，然后计算这两部分的记分的相关系数(一般是以项目的奇数为一组，偶数为另一组)，继而再用斯皮尔曼－布朗公式来估计整个测验的信度（斯－布公式要求两半的变异数相等）。

缺点：把测验划分成两半的方法实际上有多种，而每一种划分方法产生的估计都有差别，因此用分半法得到的信度估计值不具备惟一性。

b.克朗巴赫α系数

 适用于非0，1记分的一种内在一致性系数，计算公式为：

c.除了以上两种方法，还有库德－理查逊公式（只适合于0、1记分的题目）；荷伊特信度；因素分析等方法。有些测量学家认为因素分析是决定测验同质性的最好方法。

因素分析方法最初是由心理学家斯皮尔曼在研究智力理论时提出来的，后来发展成为一种复杂的统计技术，用于确定一组变量间的相互关系最少需要几个因素来解释。在测验上，如果一个因素就足以解释所有题目分数的变异时，这个测验就是同质的，假如需要一个以上的因素时，则测验的组成是异质的。

 d.内在一致性信度的优点：只需施测一次，就可以估计信度系数，省时节力。另外用内在一致性系数一般要比重测信度、复本信度所算出的信度系数高。

 e.不足之处：求分半信度时，分半的方法不同，估计出的信度系数就不同。而且，测验须要求具有同质性。所以项目异质的人格测验，通常就不能用内在一致性系数来估计信度。

 ④评分者信度

随机抽取相当份数的试卷，由两位评分者按记分规则分别给分。然后根据每份试卷的两个分数计算其相关系数，即得评分者信度。一般要求在成对的、受过训练的评分者之间平均一致性达到0.90以上，才认为评分是客观的。

综上所述，信度高低是用相关系数表示的。不同的测验内容，对相关系数的要求有所不同。一般说来，标准智力测验应达到0.85以上，个性测验和兴趣测验一般应达0.70～0.80水平。学业成就测验要求信度在0.90以上，才能被称为是一个良好的测验。

第二节 信度的影响因素及提高信度的方法

信度与误差变异之间有密切的关系。误差变异越大，信度愈低。凡被试、主试、测验内容和施测情境等各个方面能引起随机误差而导致分数不一致的因素，都会降低测验的信度。

 1、被试方面——身心健康状况、动机、注意力、持久性、求胜心、作答态度等。

 2、主试方面——不按规定实施测验，制造紧张气氛，给予特别协助，评分主观等。

3、 测验内容方面——试题取样不当，内部一致性低，题数过少，题意模糊等。

4、 施测情境方面——测验现场条件，如通风、温度、光线、噪音、桌面好坏、空间阔窄等。

5、 除此之外，还有以下几个因素会影响信度系数的大小： ①被试样本 影响信度系数的一个重要因素是用来确定信度的被试团体的特性。 ②团体的异质性（公式）如同所有相关系数一样，信度系数受分数的分布范围影响，而分数范围与被试团体的异质程度有关。一个团体越是异质，其分数范围越大。而一个经过筛选、相对同质的团体分数则较为均匀。③团体的平均水平 信度系数不仅受被试样本的个体差异程度的影响，而且受被试团体的平均水平的影响。这是因为，对于不同水平的团体，题目具有不同的难度。每个题目在难度上的微小差异累积起来便会影响信度。由于信度系数与被试样本的异质程度和平均水平有关，因此在编制测验时，应把常模团体按年龄、性别、文化程度分为更同质的亚团体，并分别报告每个亚团体的信度系数，这样测验才能适用于各种团体。④题目的数量（公式） 题目的数量(亦即测验的长度)也是影响信度系数的一个因素。一般说来，在一个测验中增加同质的题目，可以使信度提高。因为增加测验的长度可以加大分数范围。这里要注意一点，只有当新题目是与原题目选自同一总体，即与原题目具有同质性时，增长测验才能改进信度。⑤测验难度 测验的难度与信度间没有简单的关系。然而，若测验对某团体太难或太容易，则分数范围将缩小，从而使信度降低。这表明，要使信度达到最高，能产生最广分数分布的难度水平方为合适。 ⑥间隔时间以再测法或复本法求信度，两次测验相隔时间越短，其信度系数越大；间隔时间越久，其他变因介入的可能性越大，受外界的影响也越多，信度系数便越低。

**第四章 心理与教育测量的效度**

**第一节 测量的效度概述**

一、效度的定义

1、 效度的测量定义：与测量目标有关的真变异数与总变异数的比率，含义是在一组测验分数中，有多大的比例是由测验所要测量的目标引起的。

 2、描述定义：效度是指一个测验或量具能够测量出其所要测量目标的程度。

**第二节 效度的种类和估计方法**

 一、测验的效度分为三大类：内容效度、构想效度、效标效度。

 （一）内容效度（表面效度）

 内容效度指的是测验题目对有关内容或行为范围取样的适当性。这种测验的效度主要与测验内容有关，所以叫内容效度，指测验题目在要测量的行为领域的代表性。内容效度的评估方法主要应用于对学绩测验的评估。

一个测验要有内容效度必须具备两个条件：要有定义得完好的内容范围；测验题目应是所界定的内容范围的代表性取样。测验题目并不需要包罗该范围的所有材料，而只需包含测验编制者认为是重要的材料。 确定内容效度的方法主要有专家判断、统计分析、经验法等。

 a.专家判断

 为了确定一个测验是否具有内容效度，最常用的方法是请有关专家对测验题目与原定内容范围的符合性做出判断。

 b.统计分析

 内容效度可由一组被试在独立取自同样内容范围的两个测验复本上得分之相关来作数量的估计。若相关低，说明二者至少有一个缺乏内容效度；若相关高，一般可推论测验有内容效度。

 c.经验法

 检查不同年级的学生在测验上的得分和在每个题目上的反应情况。一般说来，测验总分和题目通过率随年级而提高，便是测验具有内容效度的证据。

（二）构想效度

 构想效度就是测验对某一理论概念或特质测量的程度。研究和考察构想效度要回答三个问题：一个测验测量什么心理构想，对这构想测得有多好，测验分数中有多少比例的变异数是来自测验所要测的构想。 确定构想效度的方法主要分为测验内方法、测验间方法。 a.测验内方法主要是通过研究测验内部构造来界定所测量的构想的范围。如确定测验的内容效度，分析被试对题目作反应的过程，考察测验的同质性等方式。 b.测验间是通过研究几个测验间的相互关系，找出他们的共同特点，进而推断出所测的共同特质是什么，便可确定这些测验是否有构想效度。如确定相容效度、区分效度、因素分析效度等方式。

（三）效标效度

 效标效度又称实证效度，指一个测验对处于特定情景中的个体的行为进行预测时的有效性，也就是对于研究者所感兴趣的行为能够预测得怎么样。其中，被预测的行为是检验测验效度的标准，简称效标。确定效标效度的方法主要有相关法、区分法、命中率和功利率等。

 a.相关法 最常用来建立实证效度的方法是求测验分数与效标测量间的相关，所得到的数量指标称作效度系数。在测验手册中，一般用它来报告测验对每种效标的效度。计算效度系数最常用的是积差相关法。

 b.区分法 第二个决定效度的方法是看预测源的分数是否可区分由效标测量所定义的团体。

c.命中率（公式）

 当测验用来作取舍的根据时，其有效性的指标就是正确决定的比例（总命中率）。(正命中率和总命中率)

 d.功利率

为了确定测验的功效，人们还常常对使用测验所花掉的费用与得到的利益进行比较，看是否利大于弊。这种效度指标，叫功利率。

第三节 效度的影响因素与改进

 影响测验效度的因素很多，在编制测验或选择标准化测验时，都应该考虑到这些因素，以免影响测验结果的有效性。

 ①测验本身的因素

 a.测题中所用词汇和句型不能过于困难。测题中的词汇和句型应适于被试的文化水平。 b.试题的意思应该清楚。题意含糊，容易产生歧义，以致被试产生误解也会降低测验的效度。 c.所编制的测题应该适合所要测量的学习结果。 d.测题中不能提供额外线索。若测题为被试提供了额外线索，就无法确认测题是否真正测量到了所欲测量的学习结果。 e.测题的编制要合理。一般地，测题以由易到难的顺序排列。f.选择题的正确答案不能有明显的组型。如果测验正确答案的位置有明显的规律，学生有可能发现规律答对一些原本较难的题目，从而影响测验结果的效度。 g.测题数目。增加测题的数目(即增加测验长度)通常可以提高测验的信度和效度。 h.测题的难度要适当。标准参照测验中的测题平均难度应在0.05左右，并有适当的难度分布，测题太难或太易都无法区分学生的优劣，从而降低测验的效度。标准参照测验并不强调测验分数间的差异，也就不需要区分学生的优劣，这时的测题难度就应该与教学目标的要求相一致。

②校标因素

③样本的代表性

④干涉变量

**第五章 心理测验的项目分析**

**第一节 题目的难度**

一、难度的含义：难度就是项目(或题目)的难易程度。能力测验中常以该项目的通过(或答对)率表示，即以答对或通过该题的人数的百分比来表示。

 二、难度的计算方法

（一）二分法记分的项目

当被试人数较多时，则可以根据测验总成绩将被试分成三组：分数最高的27%的被试为高分组(HN)，分数最低的27%的被试为低分组(HN)，中间46%的被试为中间组。分别计算高分组和低分组的通过率，再求试题的难度：

②非二分法计分的项目当测验项目为问答题或其他不能用二分法计分的形式时，常常对部分正确的反应也给一定分数。对于这类项目，一般用下面的公式计算难度：

三、难度水平的确定 ①在测验编制过程中，分析项目难度主要是为了筛选项目。项目的难度水平多高合适，取决于测验的目的、项目的形式以及测验的性质。0.5上下浮动0.2。 在教育工作中，有些测验的目的是为了考查学生对某些方面的知识、技能是否掌握，此时可以不考虑难度。当测验用于选人时，应该比较多地采用那些难度值接近录取率的项目。 ②作为一个整体的测验的难度，直接依赖于组成测验的项目的难度。对整个测验的难度的综合性检验，可由分数的分布提供。当分数分布是正偏态，分数密集在低端，表明测验的难度偏高。当分数分布是负偏态，分数密集在高端，表明测验的难度偏低。

**第二节 题目的区分度**

一、概念：区分度是指项目对所测量的心理特性的区分程度或鉴别能力，也就是项目的效度。常以高分组与低分组在该项目得分的平均数的差异表示，或以该项目得分与测验总分的相关表示。

二、确定区分度的方法 确定区分度常用的是相关法，即以项目分数与效标分数（或测验总分）的相关作为项目区分度的指标，相关越高，区分能力越好。

 ①二列相关。二列相关适用于两个可以连续测量的变量，但其中有一个由于某种原因被分成两个类别。

 ②点二列相关。点二列相关适用于一个变量为连续变量，另一个变量为二分变量的资料。当一个变量是双峰分配时。尽管它并不是真正的二分变量，这种统计方法也适用。

 ③四分相关。四分相关适用于两个常态的连续变量均被人为二分的资料。如果一个题目分数被二分成通过不通过，效标成绩也被分成通过与不通过，这时就会得到四个类别，从而可组成一个四格表。计算四分相关最常用的是皮尔逊的余弦公式。

 ④Φ相关。相关的统计方法适用于两个变量都是点分配的资料，即两个变量都是二分名义变量。

⑤项目和总分相关重叠的校正。在做项目分析时，需要经常计算项目和总分的相关，这是一种局部和总体的相关，在一个测验中，只有当每一项目的变异数相同或项目非常多，以致每个项目所贡献的变异数比例都很微小时，才能把项目和总分的相关作为项目区分度的指标。如果不具备这些条件，最好计算每一项目和所有其他项目合成分数之间的相关。

对于教育成就测验来说，一般要求项目与总分的相关达到0.20以上，高分组与低分组通过率之差达到0.15～0.20以上。

3、区分度与难度的关系 难度和区分度都是相对的，是针对一定团体而言的（绝对的难度和区分度是不存在的）。一般说来，较难的项目对高水平被试区分度高，较易的项目对水平低的被试区分度高，中等难度的项目对中等水平的被试区分度高。这与中等难度的项目区分度最高的说法并不矛盾。由于人的多数心理特性呈常态分布，所以项目难度的分布也以常态为好，即特别难与特别容易的题目较少，越接近中等难度的题目越多，而所有项目的平均难度为0.50。

三、题目的综合分析和筛选

1、鉴别力

取舍题目时，首先要看鉴别力。按照测题的鉴别指数与优劣之评鉴标准，0.30以上的项目是比较好的。

2、难度

P值一般在0.35至0.65之间为好，但就整个测验而言，难度为0.5的测题应居多，也需一些难度较大或较小的测题。

 3、选项

项目的选项分析是指对选择题后面所提供的几个答案的分析。选项分析的异常情况主要有：正确答案无人选择，或少于其他选项人数；错误答案选的人太多；正确选项上高分组选择人数少于低分组；错误选项上高分组选择人数又多于低分组；某个选项无人选择；未答的人数较多。

**第六章 测验分数的合成与解释**

**第一节 测验分数的合成**

**一、分数合成的方法**

**二、分数合成的方法比较**

**第二节 测验分数的解释**

一、呈现常模分数的方法：①分数转换表 ②剖析图 ③正态百分位图表

二、几种主要的常模分数：①发展量表 ②商数 ③百分等级 ④标准分数

三、标准参照分数：①内容参照分数 ②结果参照分数

四、分数的解释与交流

1、解释分数要注意的问题：

 （1）测验分数是遗传特征、学习与经验以及测验情境的函数。

 （2）为了对测验分数做出确切的解释必须有效度资料。

 （3）不要把测验分数看成确切的点。

 （4）对于不同的分数不能直接加以比较

 2、如何向当事人报告分数：

 （1）使用当事人所理解的语言。

 （2）要保证当事人知道这个测验测量或预测什么。

 （3）要使当事人认识到分数只是一个“最好”的估计。

 （4）要使当事人知道如何运用他的分数。

 （5）要考虑测验分数将给当事人带来什么心理影响。

 （6）要让当事人积极参与测验分数的解释。

**第七章 测验的编制**

**第一节 标准化测验的编制程序**

一、测验编制过程

1、三阶段六步骤：

 （1）准备阶段：确定测验目的和拟定计划两个步骤；

 （2）编制阶段：产生测验题目以及预测与合成测验等步骤

 （3）完善阶段：将测验使用标准化、评鉴测验基本特征并编写测验说明书等步骤。

  2、项目编制的基本原则:

科学性原则、目的性原则、代表性原则、合理性原则、经济性原则。

  3、项目编制的具体要求：

 （1）题目格式应明确具体，不要让被试误解。

 （2）题目之间必须彼此独立，不可互相重复或牵连，不要使一个题目的回答影响另外一个题目的回答。

 （3）题目文句要简明扼要，即文字应该力求浅显简短，避免使用孤僻艰深的字句。

 （4）题目意义必须明确，不得含糊，尽量避免使用双重否定句。

 （5）题目中不可含有暗示本题或其他题正确答案之线索。

 （6）所提问题应避免涉及社会禁忌与个人隐私，避免使用主观性和情绪化的字句，

避免提出令被试为难的问题。

（7）题目应有确切答案，没有引起疑义和歧义的可能，也就是要有不致引起争论的确定答案（创造力测验、人格测验除外）

 （8）题目内容不要超出受测团体的知识、能力范围，难度要适合被试水平。

 （9）尽量做到施测与评分省时。

**第八章 测验的使用**

**第一节 测验的选择**

 **一、**测验的目的与对象

二、测验的质量

三、选择测验应考虑的其他因素

**第二节 测验的实施**

**第三节 测验的管理**

**第九章 常用心理测验**

**第一节 能力测验**

一、智力测验（比内量表、韦氏智力量表、瑞文标准推理测验）

二、特殊能力测验

三、能力倾向测验

四、创造力测验

**第二节 人格测验**

一、人格测验的编制

二、自陈量表（卡特尔16种人格因素测验、艾森克人格问卷EPQ、爱德华个性偏好量表）

三、投射测验

四、情境测验

**第三节 成就测验**

**第四节 态度测验**

**第五节 教育测验**

**第六节 职业测验**

一、霍兰德职业兴趣测验

**第七节 临床测验**

一、明尼苏达多项人格测验MMPI

参考书目：郑日昌主编 心理与教育测量 人民教育出版社2011年6月第1版