|  |
| --- |
| **Краткий ориентировочный тест (КОТ) IQ** |

Основные сведения :

|  |  |
| --- | --- |
| Один из самых распространенных на сегодняшний тестов, измеряющих интеллект.  КОТ – правильная расшифровка « Краткий ориентировочный тест», еще одна распространенная в литературе, но менее правильная расшифровка « Краткий отборочный тест». Неточное название, хотя и отражается практическую суть – очень полезный и часто используемый тест при профотборе. Неправильное название применяется настолько часто, то лучше запомнить и его.  История теста:  КОТ – это основательно переработанный и адаптированный известный тест американского индустриального психолога Э.Ф. Вандерлика. Этой разработкой занимался российский психолог В.Н. Бузин, о ней впервые (?) упоминается в 1989 году ((Практикум по психодиагностике. Конкретные психодиагностические материалы. — М.: МГУ, 1989). С начала 90-х тест широко применяется в научных кругах, ну а со второй половины 90-х годов – прочно вошел в практику HR-ов. Этому способствовало появление компьютеризированной версии теста – первой разработки Бузина совместно со Шмелевым, далее – включен в «пакетные программные» продукты многих производителей психодиагностического софта.  В общем, можно уверенно говорить, что у теста КОТ в отечественной практике применения такой же успех, как и у его прообраза – теста Вандерлика в англоязычной среде.  В чем причина этого успеха (Вандерлика и КОТ):  - Они просты в применении,  -В них нет чрезмерной «интеллектуальности» вопросов (как, например, в Армхауэре), задания сходу понятны большинству людей, вне зависимости от их рода деятельности.  -  Отрицательное качество:  Считается, что КОТ адекватно применять для оценки интеллекта только единожды. В том смысле, что человек запоминает вопросы и решения, и потом делает это быстрее. На мой взгляд, это слишком строгое требование – т.к. в КОТ нет ничего, что делает его «незабываемым», аналоги его вопросов часто встречаются в обычной практике людей. Экономист всегда лучше подготовлен к выполнению вопросов №№ 10, 46, учитель младших классов – к вопросам № 2, 6; оператор баз данных, например, к вопросу 8 и 13. То есть при повторной встрече с тестом КОТ будет вспоминаться не он сам, а обычная практика решения аналогичных задач. Если его применять, например, раз в год, можно надеяться что он сохранит валидность. Проблема в том, что КОТ слишком распростанен. Например, кто-то ищет работу и ходит по собеседованиям – вполне может даже в один день получить этот тест для выполнения дважды. А что тут делать? Если спросить его выполнял ли он такой тест ранее – кто похитрее, догадается и соврать ☺))  Есть традиционное решение.  Существуют модификации с другими вопросами.  Теперь рассмотрим те интеллектуальные показатели, которые измеряет тест:  В основу теста заложена иерархическая модель способности к обучению П.Вернона, которая состоит в том, что факторы, определяющие способности, можно разделить на факторы нескольких уровней, причем факторы более низкого уровня являются производными факторов более высокого уровня. Эта модель проиллюстрирована на рис.   |  | | --- | | Данные исследования |   Интегральный показатель теста, таким образом, связан с обучаемостью. Обучаемость отражает общие способности человека, которые "выражают познавательную активность субъекта и его возможности к усвоению новых знаний, действий, сложных форм деятельности" (Зейгарник Б. В. Патопсихология. — М., 1976. С. 224). Обучаемость — это важная черта, необходимая для овладения любой специальностью. В настоящее время остро стоит проблема отбора лиц, которых имеет смысл обучать той или иной специальности. У лиц с высокой обучаемостью быстро формируются навыки и умения, быстро осуществляется внутренняя перестройка при изменении условий деятельности. Структура адаптированного теста КОТ соответствует структуре общих способностей. По сравнению с англоязычной версией, была увеличена продолжительность времени тестирования ( с 12 минут на 15 минут) и естественно, заново рассчитаны тестовые нормы.  Также было изменено несколько геометрических заданий, при этом структура теста была сохранена. Таким образом, КОТ предназначен для определения интегрального показателя "общие способности" и предусматривает диагностику следующих "критических точек" (А. Анастази) интеллекта: 1) Способность обобщения и анализа материала. 2) Гибкость мышления. 3) Инертность мышления, переключаемость. 4) Эмоциональные компоненты мышления, отвлекаемость. 5) Скорость и точность восприятия, распределение и концентрация внимания. 6) Употребление языка, грамотность. 7) Выбор оптимальной стратегии, ориентировка. 8) Пространственное воображение.  **Вопрос для самопроверки :**  Какие, по вашему мнению, вопросы теста измеряют?  1) Способность обобщения и анализа материала. 2) Гибкость мышления. 3) Инертность мышления, переключаемость. 4) Эмоциональные компоненты мышления, отвлекаемость. 5) Скорость и точность восприятия, распределение и концентрация внимания. 6) Употребление языка, грамотность. 7) Выбор оптимальной стратегии, ориентировка. 8) Пространственное воображение.  Интегральный показатель теста (ПТ) является комплексным многопараметрическим показателем общих способностей человека. Можно предположить, что КОТ затрагивает некоторые генетически обусловленные аспекты умственного темпа и общих способностей, которые не зависят от уровня образования.  При адаптации данного теста основные усилия были направлены на получение очевидной валидности по содержанию (экспертной валидности). Надежность теста определялась по методу Кьюдера-Ричардсона. Альфа ¾ надежность КОТ, рассчитанная по формуле Кьюдера-Ричардсона, составила 0,86 (данные В. Н. Бузина). Надежность рассчитывалась по двум выборкам: учащиеся 6-х классов средних школ (60 человек) и лица с высшим образованием, в основном инженеры связи (140 человек). Им же была установлена корреляция ПТ с IQ по числовому тесту Айзенка — 0.68, и с IQ по вербальному — 0.61 (уровень значимости р < 0.001). Успешность выполнения КОТ рекоррелирует со степенью независимости выборов от предшествующего успеха или неудачи в тесте на уровень притязаний, коэффициент корреляции — 0.22, уровень значимости — р = 0.1. По графикам распределения ПТ была установлена неоднородность выборок. Эти распределения свидетельствуют о зависимости ПТ от уровня образования: при более высоком уровне образования ПТ смещается в сторону увеличения за счет уменьшения самой слабой группы, решающей 6-9 заданий, и увеличения средней, решающей 18-24 задания. "Сильная" группа, решающая свыше 30 заданий, и в той и в другой выборке невелика и достаточно стабильна по численности (5-7%).  Эти данные имеют историческое значение, с тех пор исследователи многократно рассчитывали тестовые нормы для различных других выборок, в ваших распечатках приведены некоторые из них. |
|  |
|  |
| История создания (подробнее о прообразе – тесте Вандерлика) :  К. т. В. (тест Вандерлика) — это один из наиболее популярных коротких (50 пунктов, 12 минут на проведение) тестов общего интеллекта, использовавшихся в целях отбора. Большинство его заданий были отобраны из Самоприменяемых тестов умственных способностей Отиса (Otis Self-Administering Tests of Mental Ability). По своему типу они были аналогичны заданиям, использовавшимся в оригинальном Армейском альфа-тесте периода Первой мировой войны.  Надежность теста варьирует в пределах 0,70—0,94. Проверка валидности К. т. В. ограничена корреляциями с тестами Отиса (конструктная валидность), а нормы в отношении более чем 30 тыс. работников основаны на наивысшем уровне достигаемых оценок.  Хотя этот тест никогда не подвергался факторному анализу, по всей видимости, он представляет собой меру общего интеллекта. Это подтверждается результатами исслед., указывающих на связь показателей К. т. В. с успешностью прохождения вводного курса обучения или выполнения канцелярской работы.  С официального сайта теста Вандерлика : http://www.wonderlic.info/  *Our History*  *Wonderlic Personnel Test*  *A pioneer in the field of Industrial Psychology, Eldon F. Wonderlic was one of the first to develop a short-form test of cognitive ability, The Wonderlic Personnel Test (WPT). His analyses, in cooperation with Carl Hovland, selected the most effective test questions and organized them in a manner that dramatically reduced testing time while maintaining validity and reliability. This shortened test was less intimidating for job applicants and more efficient for employers.*  *In 1937, E.F. Wonderlic began distributing the WPT from his apartment in Chicago and later from his homes in Glencoe and Northfield, Illinois. Test sales were primarily based on one personnel executive recommending it to another. This word of mouth endorsement spread and the volume of tests administered rapidly grew.*  *As Household Finance Corporation’s first Director of Personnel, E.F. Wonderlic promoted the scientific analysis of job applicant abilities as a continuing business practice. Results of his studies were published in the Journal of Applied Psychology (1939) and by the National Industrial Conference Board (1948).*  *During the Second World War, the WPT was used by the Navy in the selection of candidates for pilot training and navigation. Wonderlic himself applied his specialized background to the problems of employee placement and training during war time production at Douglas Aircraft Corporation.*  *In 1950, Wonderlic published the first normative study of job applicant test scores.*  *The 1960s and 1970s*  *In 1960, a second nationwide normative study of job applicants was completed and set the precedence for a series of decennial studies that continue today. With the establishment of E.F. Wonderlic & Associates, Inc. in 1961, daily management of the test publishing was passed to the next generation, Eldon’s son Charles F. Wonderlic. ‘Chuck’ Wonderlic soon expanded the range of products and services offered by adding the Hay Battery, clerical and psychomotor tests, and hiring forms and procedures.*  *During the 1960s and 1970s, the civil rights movement raised the concern for potential bias in pre-employment testing. The Civil Rights Act of 1964 provided legal requirements for employers to avoid discrimination based on race, national origin, or religion and set up the Equal Employment Opportunity Commission to enforce these laws. Unfortunately, many employers did practice racial preferences in their hiring and promotion of employees, and some of these employers also used pre-employment testing, including the Wonderlic Personnel Test.*  *Legal action against employers in the late 1960s and early 1970s found many guilty of unfair employment practices. At the same time, differences in scoring patterns on pre-employment tests by race and national origin came to be regarded as indications of unfair bias in test content. As a result, traditional test validation studies were expanded to include ‘differential’ validity, the analysis of validity by racial and ethnic subgroups.*  *In 1970 and 1972 Wonderlic published the next decennial study of job applicant test scores, this time by job title, by race and national origin, studies that remain today as the most comprehensive studies of their kind. These studies have provided a rich resource for researchers examining the questions of test fairness, bias, and validity. The Wonderlic studies, together with studies from government and academic researchers, have conclusively demonstrated that the Wonderlic Personnel Test specifically, and professionally developed cognitive ability measures in general, are not biased against any racial group or nationality and are broadly valid as measures of employee job performance potential.*  *Football and “The Wonderlic”*  *No one knows for certain who first used the WPT to forecast performance as a football player. Nevertheless, one of the earliest and most enthusiastic users was Tom Landry of the Dallas Cowboys. Coach Landry found that WPT scores were related to learning the team playbook and to adaptability.*  *Players who exercise greater options, from week to week and from play to play, need to score higher. Certainly, the WPT has no relationship to how fast a player can run or how accurately a player can pass the ball. Yet, each player must run and pass as part of a team, and individual players become a team through their training grounded by their team playbook. How well a player will learn the playbook and adapt within the scope of the team is forecast by the WPT. Of course, this is true for any team, in any workplace.*  *Trade and Technical Schools Admissions Testing*  *In the 1980s, postsecondary trade and technical schools were looking for a way to ensure that the students they admitted into training programs were capable of succeeding on the job after training. These for-profit businesses had built relationships with the local employers that hired their graduates, and it was these business owners that recommended schools use the same test that students would face when they applied for a job, the Wonderlic Personnel Test.*  *Trade and technical schools educate many adults who may not have taken a test in years. The brevity and the accuracy of the test made the WPT a natural choice. Wonderlic responded to this new market by creating educational forms of the WPT called the Scholastic Level Exam (SLE).*  *In 1989, Wonderlic published a study called Admissions Testing in Vocational & Technical Training Schools which reported the findings of several validity studies and set appropriate SLE minimum scores by program of study. The American Council on Education approved the SLE as a valid predictor of vocational training success and the U.S. Department of Education approved the test for Title IV “Ability-to-Benefit” (ATB) testing.*  *Wonderlic published a new test, the Wonderlic Basic Skills Test, in 1994, to meet the revised requirements for ATB testing and in 1996 the U.S. Department of Education adopted much of Wonderlic’s ATB program procedures in their new regulations.*  *Today, thousands of private and public postsecondary schools in the U.S. and Canada use the SLE and Wonderlic Basic Skills Test (WBST) for student admissions and ATB decisions.*  *The 1980s and 1990s*  *Clinical Psychologists working with stroke patients needed to measure intelligence regularly during the recovery process and traditional tests were too long and cumbersome. In 1981, C. B. Dodrill published a study in the Journal of Consulting and Clinical Psychologists finding the WPT as an accurate measure of full scale adult intelligence. He published two subsequent studies that examined the long term reliability of the WPT as a brief measure of intelligence.*  *In 1983 and 1992 Wonderlic published additional decennial studies establishing the relationship of median job applicant score for a position to the minimum score for acceptable job performance.*  *Under the leadership of third-generation owner, Charles F. Wonderlic, Jr., Wonderlic grew rapidly and expanded the products and services it provided to clients.*  *With the development and publication of the Wonderlic Basic Skills Test in 1993–1994, Wonderlic tied test results directly to job requirements established by the U.S. Department of Labor in the Dictionary of Occupational Titles (DOT) and subsequent O\*Net system. It also was the first test developed by Wonderlic using the principals of Item Response Theory (IRT) to calibrate and score the tests.*  *Other tests added to the Wonderlic roster during this period included the Comprehensive Personality Profile (CPP), the Personal Characteristics Inventory (PCI), and the Entrepreneurial Quotient (EQ).*  *Technology Provides New Opportunity*  *With the emergence of the Internet and Interactive Voice Response (IVR) telephony, Wonderlic can now provide services to its clients in the areas of recruiting, development, and retention.*  *Two new products, PhonApp and WebApp, make it convenient and cost-effective to pre-qualify job seekers automatically by reducing staff time spent with unqualified candidates. Newspapers, radio, and television stations use these products to provide expanded services to their employment advertisers.*  *The telephone and web survey platform enable employers to gather candid opinions from new, current and exiting employees and use that information to plan for improvement and reduce turnover.*  *Our online 360° review platform provides a powerful method of gathering feedback from managers, peers and direct reports resulting in individual development plans and increased awareness of corporate expectations and goals.*  *Wonderlic Consulting*  *New technology allowed Wonderlic to build customized solutions for clients. Our Industrial/Organizational psychology professionals established consultative relationships with clients and the Wonderlic Consulting group was established.*  *Today, Wonderlic Consulting is involved in the onboarding process for all new Wonderlic clients, ensuring that each organization is using the correct assessments and minimum scores to meet their needs and to maximize the benefit of the Wonderlic products and services they choose.*  *A New Millennium*  *Wonderlic continues to meet the needs of our clients by adding to our line of products and services. We recently introduced the Wonderlic Productivity Index (WPI), and new forms of the WPT called the Wonderlic Personnel Test—Revised (WPT-R) which will be released on January 2, 2007.*  *In 2006, we will publish our latest decennial study of the WPT including a look at the trends revealed by comparing it to previous studies.*  *Wonderlic Online was released for client use in the summer of 2006. This Internet platform is at the heart of all Wonderlic services to our clients. It allows Wonderlic clients to manage their recruiting and selection processes from a single interface. Wonderlic Online is customized for each organization and each position. This integrated platform will deliver employee recruitment, selection, development and retention processes and information.*  *Wonderlic, Inc. is still a family-run business with a deep commitment to developing the strategic products, services and technologies to help our clients reach their goals. We think E.F. would be proud!*  *For more information about Wonderlic employment testing or any of our products and services, call us at 800.323.3742 or send us an email at sales@wonderlic.com today! Legal notice.*  *1795 N. Butterfield Rd., Suite 200, Libertyville, IL 60048 • 800.323.3742*  *This website works best with a modern browser using Cascading Style Sheets (CCS). You are viewing this website with either an old browser or with CSS turned off.*  *Please update your browser or turn on CSS.*  *http://www.wonderlic.info/* |