

RAVEN'S™ Advanced Progressive Matrices (APM-III)

PROFILBERICHT

Name: Jane Sample
Unternehmen/Einrichtung: Pearson Sample Corporation
Datum: 23 Mai 2017



Bewertung von Eignung und Fähigkeiten

Die APM-III sind sprachfreie Tests für die Untersuchung kognitiver Fähigkeiten und erfordern die Lösung von Aufgaben. Sie messen die Beobachtungsgabe, die Fähigkeit zu klarem Denken, die geistigen Fähigkeiten sowie die geistige Effizienz. Im Einzelnen messen die APM-III die Fähigkeit,

- angesichts neuartiger Informationen neue Konzepte zu formulieren;
- vielschichtigen, unklaren Situationen einen Sinn zu verleihen;
- im Falle komplexer Situationen und Ereignisse klar zu denken.

Die APM-Version (Advanced Progressive Matrices) von RAVEN wurde entwickelt, um über alle Branchen hinweg Kandidaten zu identifizieren, die sich aufgrund der oben genannten Fähigkeiten besonders für aufsichtsführende, leitende und geschäftsführende Rollen bzw. für Rollen, die Hochschulabsolventen vorbehalten sind, eignen.

Der APM-III-Wert gibt an, welches Erfolgspotenzial ein Kandidat für eine Position hat, die in der Regel ein hohes Niveau an klarem, präzisiertem Denken, Problemlösungsfähigkeiten, eine ganzheitliche Bewertung von Situationen sowie die Untersuchung von probeweisen Lösungen auf Übereinstimmung mit allen verfügbaren Informationen erfordert. Die Tatsache, dass die RAVEN'S sprachfrei sind, minimiert die Auswirkung sprachlicher Fähigkeiten auf die Leistung bei diesem Test.

Normorientierte Gruppe: Managers

Perzentilwert des Kandidaten: **34%**

1

99

Interpretation der Ergebnisse

Die Progressiven Matrizen von RAVEN wurden entwickelt, um die Fähigkeiten einer Person zu untersuchen, neue und bereits vorhandene Daten zu analysieren und zu verbinden mit dem Ziel, unbekannte Probleme logisch zu lösen, neue Fähigkeiten zu erlernen und größere Zusammenhänge zu erkennen.

Jane Sample erzielte einen Wert höher oder gleich **34%** der vorangegangenen Testteilnehmer, die die Bewertung bereits durchliefen. Die Vergleichsgruppe ist Managers.

Was bedeutet das nun?

Diese Person kann wahrscheinlich eine hervorragende Auffassungsgabe zeigen und auf hohem Niveau klar denken, was notwendig ist, um vielschichtigen, unklaren Situationen einen Sinn zu verleihen. Insbesondere wird diese Person im Vergleich zu anderen Personen aus der benannten Normgruppe wahrscheinlich in der Lage sein,

- die allgemeinen Elemente der meisten komplexen Probleme und Situationen klar und objektiv zu bestimmen.
- die meisten Beziehungen zwischen komplexen Situationen, Ereignissen oder Ideen zu erkennen.
- Argumente aufzustellen, die einige Elemente von relevanten Informationen aus unterschiedlichen Perspektiven beinhalten.
- einige strategische Auswirkungen von Entscheidungen und Handlungen zu erkennen.
- einige der zugrundeliegenden Ursachen komplexer Probleme zu erkennen, während jedoch manche besonders subtile Ursachen übersehen werden könnten.
- die meisten vorhandenen, relevanten Informationen einzubeziehen, um komplexe Probleme zu bewerten und diesbezüglich effektive Entscheidungen zu treffen.
- in den meisten Situationen korrekte Schlussfolgerungen aus Informationen zu ziehen.
- komplexe Konzepte zu erlernen, wobei aber gelegentlich manche komplexen Konzepte nicht vollständig erfasst werden könnten.
- ausreichende Einblicke in komplexe Themen und Situationen zu entwickeln.

Testbeschreibung

Maximal zugelassene Zeit	Itemformat
40 Minuten	Mehrfachauswahl

Testitems

Anzahl der richtig beantworteten Fragen*	Anzahl der Antwortversuche	Gesamtzahl der Testfragen
11	23	23

Auch wenn im Allgemeinen Prozentwerte verwendet werden, lassen sich die Testergebnisse abhängig von den Vorlieben des Testleiters oder den Gepflogenheiten des jeweiligen Landes auf verschiedene Weisen darstellen. Nachfolgend finden Sie drei zusätzlichen Bewertungssysteme.

T-Wert	STANINE-Wert	STEN-Wert
46	4	5

T-Werte sind standardisierte Werte, die dazu verwendet werden, die Ergebnisse der Testteilnehmer zu vergleichen. Der Mittelwert des T-Werts liegt bei 50, wobei die Standardabweichung 10 beträgt. Dieser Wert wird in der Ergebnistabelle als Zahlenwert dargestellt.

Der **Stanine-Wert** ist ein weiterer standardisierter Maßstab, mit dem die Ergebnisse der Teilnehmer verglichen werden können. Er lässt sich mit dem T-Wert vergleichen, jedoch liegt der Mittelwert bei 5 und die Standardabweichung bei 2. Dieser Wert wird im Ergebnis als 9-Punkte-Skala dargestellt.

Der **Sten-Wert** ist ein standardisierter Wert, der durch eine 10-Punkte-Skala dargestellt wird. Sein Mittelwert liegt bei 5,5 und die Standardabweichung bei 2.

*Die Anzahl der richtig beantworteten Items (auch Rohwert genannt) gibt nur die Gesamtzahl der richtigen Antworten eines Tests wieder. Anspruchsvollere Tests, die sich auf die Items beziehen, ermitteln einen Theta-Wert, der auch den Schwierigkeitsgrad der einzelnen Items berücksichtigt. Aus diesem Grund ist es möglich, dass zwei Personen zwar den gleichen Rohwert, aber unterschiedliche Theta- und Perzentilwerte aufweisen.

Testergebnisse, die ohne Aufsicht erzielt wurden, sollten mit Vorsicht interpretiert werden, es sei denn, es kann gewährleistet werden, dass der Test ohne Hilfestellung abgeschlossen wurde. Unbeaufsichtigte Ergebnisse lassen sich zu einem späteren Zeitpunkt im Bewertungsverfahren durch erneute beaufsichtigte Tests des endgültigen Bewerberpools oder durch Informationen von anderen Quellen überprüfen. Hierzu zählen beispielsweise ein strukturiertes Interview oder eine Bewertung durch ein Assessment Center, die die Untersuchung der gleichen Fähigkeiten beinhaltet.

Kontaktinformationen

www.talentlens.com

Haftungsausschluss: Dieser Bericht ist ausschließlich für den Testleiter vorgesehen. Der APM-Test von RAVEN sollte nicht als alleinige Grundlage für die Einstellungsentscheidung dienen. Es empfiehlt sich, diesen Fähigkeitstest zusammen mit anderen Bewertungsdaten (zum Beispiel einer Persönlichkeitsbeurteilung oder einem verhaltensbasierten Interview) einzusetzen. Der APM-Test von RAVEN stellt nur dann eine relevante Bewertungsgrundlage dar, wenn die untersuchten Fähigkeiten für die jeweilige Position oder Schulung, für die eine Person beurteilt wird, auch maßgeblich sind. Beziehen Sie sich für die angemessene Verwendung der Bewertungsergebnisse auf die entsprechenden gesetzlichen, ethischen und beruflichen Standards in Ihrer Region. Weitere Informationen über bewährte Methoden bei der Verwendung von Testergebnissen in Auswahlentscheidungen finden Sie im Testhandbuch von RAVEN.