

Matrici Progressive Avanzate Di RAVEN'S™ (APM-III)

REPORT SUL PROFILO DEL CANDIDATO

Nome: John Sample
Azienda: Pearson Sample Corporation
Data: 23 maggio 2017



Competenze e abilità valutate

Il test APM-III misura le abilità mentali non verbali mediante la risoluzione di problemi. Le APM-III misurano la capacità di osservazione, la chiarezza di pensiero e l'abilità ed efficienza intellettiva. In particolare, le APM-III misurano le capacità di:

- formulare nuovi concetti a fronte di informazioni nuove;
- estrapolare significati da situazioni confuse o ambigue;
- esaminare con chiarezza situazioni ed eventi complessi.

La versione delle Matrici Progressive Avanzate (Advanced Progressive Matrices, APM) di RAVEN è stata sviluppata per aiutare ad individuare i candidati con un più alto livello di abilità che andranno a ricoprire ruoli rivolti a laureati, ruoli di controllo, di tipo manageriale e direttivo in tutti i settori.

Il punteggio APM-III indica il potenziale di successo di un candidato in mansioni che normalmente richiedono un'elevata capacità di pensare in modo chiaro e accurato identificando problemi, effettuando valutazioni olistiche e soppesando le possibili soluzioni per selezionare quella più adatta in base alle informazioni disponibili. In quanto non verbali, le APM-III di RAVEN riducono eventuali impatti sulla performance correlati alle abilità linguistiche dei candidati.

Gruppo norma di riferimento: Managers

Percentile del candidato: 55%

1

99

Interpretazione dei risultati

Le matrici progressive di RAVEN sono state create per misurare la capacità di analizzare e mettere in relazione informazioni nuove ed esistenti per risolvere, in maniera logica, problemi mai riscontrati in precedenza, apprendere nuove abilità e avere una visione d'insieme sulle situazioni da affrontare.

Il punteggio di John Sample è risultato superiore o uguale al **55%** di un gruppo di individui ai quali è stato somministrato il test in precedenza e che hanno completato la valutazione. Il gruppo di riferimento rispetto al quale viene effettuato il confronto è Managers.

Cosa significa?

È probabile che questa persona sia generalmente in grado di conseguire il livello di percezione e chiarezza di pensiero di alto livello che le consentono di estrapolare significati da situazioni confuse e ambigue. In particolare, rispetto ad altri individui del gruppo di riferimento, è probabile che questa persona sia in grado di:

- definire a grandi linee gli elementi chiave di problemi e situazioni complesse in modo chiaro e obiettivo;
- discernere la maggior parte delle correlazioni tra situazioni, idee o eventi complessi;
- costruire robuste argomentazioni integrando varie informazioni pertinenti ottenute esaminando la situazione da prospettive diverse;
- individuare varie implicazioni strategiche derivanti da decisioni e azioni e anticiparne i probabili esiti;
- individuare varie cause alla radice di problemi complessi, salvo forse quelle più impercettibili;
- usare la maggior parte delle informazioni pertinenti a disposizione per valutare problemi complessi e pervenire a decisioni efficaci;
- elaborare le informazioni giungendo a conclusioni accurate nella maggior parte delle situazioni;
- apprendere efficacemente concetti complessi, ma non sempre cogliendoli tutti a pieno;
- sviluppare una conoscenza sufficiente di questioni e situazioni complesse;

Descrizione del test

Tempo massimo consentito	Formato item
40 minuti	Scelta multipla

Item oggetto di test

Numero di risposte corrette*	Numero di tentativi	Numero totale di domande nel test
10	23	23

Anche se il punteggio di tipo percentile è universalmente utilizzato, i risultati dei test di abilità possono essere presentati secondo modalità diverse, a seconda delle preferenze di chi somministra il test e del paese in cui gli stessi vengono utilizzati. Di seguito tre tipologie supplementari di punteggi utilizzati.

Punteggio T (T-score)	Punteggio STANINE (STANINE score)	Punteggio STEN (STEN score)
51	5	6

I **punteggi T** sono punteggi standard, utilizzati per confrontare i risultati di un soggetto cui è stato somministrato un test. Per i punteggi T, la media è pari a 50 e la deviazione standard pari a 10. Questo punteggio viene presentato sotto forma di valore numerico nella scheda dei risultati.

I **punteggi STANINE** costituiscono un'altra tipologia di scala standard, utilizzata per confrontare i risultati di un soggetto cui è stato somministrato un test. Questa tipologia è simile ai punteggi T, ma presenta una media di 5 e una deviazione standard di 2. Il risultato di questo punteggio viene presentato sotto forma di scala di valori da 1 a 9.

I **punteggi STEN** costituiscono un'altra tipologia di punteggio standard, che si presenta sotto forma di scala con valori da 1 a 10, con una media di 5,5 e una deviazione standard di 2.

*Il numero di item ai quali si è risposto correttamente (noto anche come punteggio grezzo) indica esclusivamente il numero totale di risposte corrette in un test. Test con banche di item più complesse producono un punteggio theta che prende in considerazione il livello di difficoltà di ciascun item. È, dunque, possibile che due persone abbiano lo stesso punteggio grezzo ma punteggi theta e percentili differenti.

I risultati dei test somministrati senza sorveglianza dovrebbero essere interpretati con attenzione, salvo vi sia la certezza di un test completato senza nessun tipo di aiuto. I risultati di test effettuati senza sorveglianza possono essere verificati somministrando nuovamente il test, in un ambiente controllato, a un gruppo di candidati nelle fasi finali del processo di valutazione o utilizzando informazioni da altre fonti quali un colloquio strutturato o un esercizio presso un centro di valutazione che misurino le stesse abilità.

Contatti

www.talentlens.com

Limitazione di responsabilità: Il presente rapporto è destinato all'uso esclusivo da parte del soggetto responsabile della somministrazione dei test. Le APM di RAVEN non devono essere utilizzate come unico strumento di valutazione su cui basare la decisione di assunzione. Si raccomanda di utilizzare il presente test insieme ad altri dati (come ad esempio una valutazione della personalità e un colloquio comportamentale). Le APM di RAVEN rappresentano un metodo di valutazione efficace esclusivamente se le abilità oggetto di valutazione sono pertinenti rispetto alla posizione lavorativa o al percorso formativo per cui vengono utilizzate. Per informazioni sull'utilizzo più appropriato dei risultati della valutazione, consultare la normativa legale e gli standard etici e professionali locali. Per maggiori informazioni sulle buone pratiche di utilizzo dei punteggi di un test per le decisioni di selezione, consultare il Manuale per Test di RAVEN.