

レーヴン™ 高度漸進的マトリックス (APM-III)

プロフィールレポート

氏名: **John Sample**

組織: **Pearson Sample Corporation**

日付: 23 5月 2017



評価スキルおよび能力

APM-IIIは、問題の解決を問う非言語的知能検査です。APM-IIIは、観察力、明晰な思考能力、知的能力、知的効率性を測定します。具体的にAPM-IIIは以下の能力を測定します。

- ・ これまでになかった情報を得た際に新たな概念を組み立てる
- ・ 混乱や曖昧性の中から意味を抽出する
- ・ 複雑な状況や出来事について明確に思考する

レーヴン漸進的マトリックス (APM) は、全業種における大卒者、監督者、管理職、役員などの役職でハイレベルな能力を持つ応募者を特定するために開発されました。

APM-IIIスコアは、一般的に高度に明晰かつ正確な思考、問題の特定、全体的な状況の評価、すべての情報を利用して一貫性を保つ暫定的な解決策の評価が求められる役職における成功の潜在的可能性を示すものです。レーヴンは、言語を排除することで評価の成績に対する語学力の影響を抑えています。

規範集団: **Managers**

パーセンタイル値: **51%**

1

99

結果の解釈

レーヴンの漸進的マトリックスは、新たなデータと既存のデータを分析、統合して未知の問題を論理的に解決したり、新たな技術を獲得したり、大局を見る能力を測定します。

John Sampleさんのスコアは、これまでにアセスメントを完了した被検者集団の**51%**と同等またはそれより高い数値になっています。比較集団はManagersです。

解釈

この被検者は、全般的には混乱や曖昧性の中から意味を抽出するために必要な認識および高レベルの明晰な思考を処理できる可能性があります。特定した規範集団の他の被検者と比較すると、この被検者は具体的に以下の能力を有している可能性があります。

- ・ ほとんどの複雑な問題や状況の全般的な要素を明確かつ客観的に定義できる。
- ・ 複雑な状況や出来事、概念の中からほとんどの相関関係を認識できる。
- ・ 多様な観点から関連する情報のある程度包括して議論を構築できる。
- ・ 決定や行動の戦略的な含意のある程度認識できる。
- ・ 複雑な問題の根底にある原因のある程度特定できるが、特に細かな原因を見逃すことがある。
- ・ 複雑な問題について、関連するほとんどの情報を利用して評価し、効果的な決定ができる。
- ・ ほとんどの状況において、情報から正確な結論を導き出せる。
- ・ 効果的に複雑な概念を学習できるが、一部の複雑な概念を完全には理解できないことがある。
- ・ 複雑な問題や状況に対して十分な見識を獲得できる。

検査説明

最大時間	項目形式
40分	多肢選択

検査項目

正答数※	試行回数	検査中の全問題数
10	23	23

全体でパーセンタイルスコアが使用されますが、能力検査成績は、検査施行者の意向や使用国などに応じて異なる方法で表すことができます。代替のスコアタイプは以下の3つです。

Tスコア	スタナイン尺度スコア	ステン尺度スコア
50	5	6

Tスコアは、被検者の成績を比較する標準スコアです。Tスコアには50の平均と10の標準偏差があります。このスコアは、成績チャートにて数値で表されます。

スタナイン尺度スコアは、被検者の成績を比較する別の標準スコアです。Tスコアと類似していますが、5の平均と2の標準偏差があります。このスコアは、成績が9ポイントのスケールで表されます。

ステン尺度スコアは、平均5.5、標準偏差2の10ポイントのスケールで表される標準スコアです。

※正答数(素点)は、検査における正解の合計数のみを表します。より洗練されたアイテムバンク式テストは、各項目の難易度を考慮したシータスコアを導き出します。従って、素点が同じ2人の受検者でも、異なるシータスコアとパーセンタイルスコアが出る場合があります。

監督者不在で施行された検査の成績は、検査で補助が利用されていない確信がある場合を除き、慎重に解釈する必要があります。監督者不在の成績は、アセスメントプロセスの後の段階で最終候補者に監督下の再検査を行うか、同じ能力を測定する構造的インタビューやアセスメントセンターエクササイズなどの他ソースによる情報から検証できます。

お問い合わせ

www.talentlens.com

免責事項:本レポートは検査施行者専用です。レーヴンAPMIは、雇用判断の単独の根拠として利用するものではありません。本能力検査は、その他のアセスメントデータ(人格評価や行動観察面接など)と組み合わせて使用することが推奨されます。レーヴンAPMIは、測定する能力が被検者の担当業務や研修に関連する場合のみ有効なアセスメントとなります。各地域におけるアセスメント結果の適切な使用方法に関するガイダンスについては、該当する法的基準、倫理基準、職業基準を参照してください。選考判断における検査スコアの推奨用途について詳しくは、レーヴン検査マニュアルを参照してください。