

Testscorerapport De heer Sjors Keij

Kandidaat:	De heer Sjors Keij
Programma:	Capaciteitentestprogramma
Afname:	16 november 2015

Leeswijzer

Dit rapport geeft de resultaten weer van het assessment programma dat Sjors Keij heeft doorlopen:

Onderdeel programma	Meting van	Afkorting
scales verbal (consumer)	verbaal redeneren	t1
scales numerical (consumer)	numeriek redeneren	t2
scales cls	inductief logisch denken	t3
scales lst	deductief logisch denken	t4

Om een zinvol vergelijk te kunnen maken is het ontwikkelpotentieel van Sjors Keij afgezet tegen normgroepen voor werk- en denkniveau *superviserende beroepskracht met een MBO of HBO opleiding (eqf 5)*.

Van de zelfbeschrijvingsinstrumenten (zoals de meting van werkgerelateerd gedrag of interesses en drijfveren) wordt het volledige **profiel** gerapporteerd.

De **Niveau indicator** visualiseert het gemeten algemene denkniveau.

Bij de **testscores** wordt naast de test- of performance score aanvullende informatie gegeven over hoe de kandidaat de betreffende test doorlopen heeft.

Het rapport wordt afgesloten met de **Interpretatie van testscores**.

Niveau indicator

Het niveau is bepaald op basis van: verbaal redeneren (t1), numeriek redeneren (t2) en inductief logisch denken (t3).

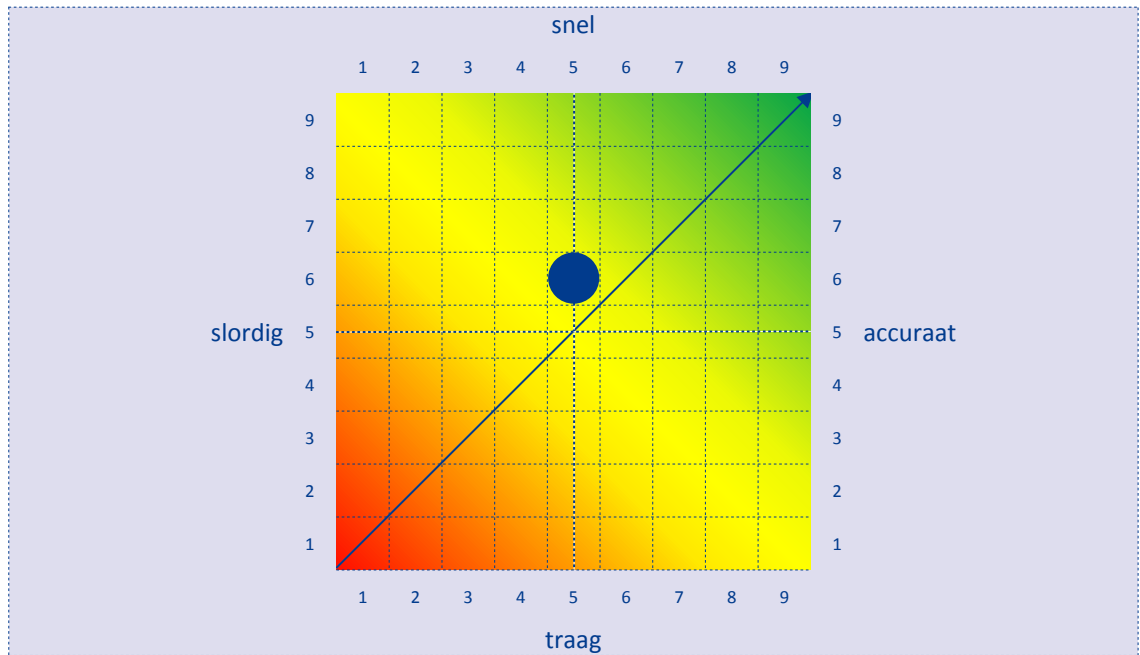


In vergelijking met normgroepen voor niveau 'superviserende beroepskracht met een MBO of HBO opleiding (eqf 5)'.
 In vergelijking met normgroepen voor niveau 'superviserende beroepskracht met een MBO of HBO opleiding (eqf 5)'.

Profiel verbaal redeneren Sjors Keij (t1)

	t-score	30	35	40	45	50	55	60	65	70	t-score	%tiel
verbaal redeneren		2	7	16	31	50	69	84	93	98	55	69

het vermogen om logische conclusies te trekken uit complexe verbale informatie



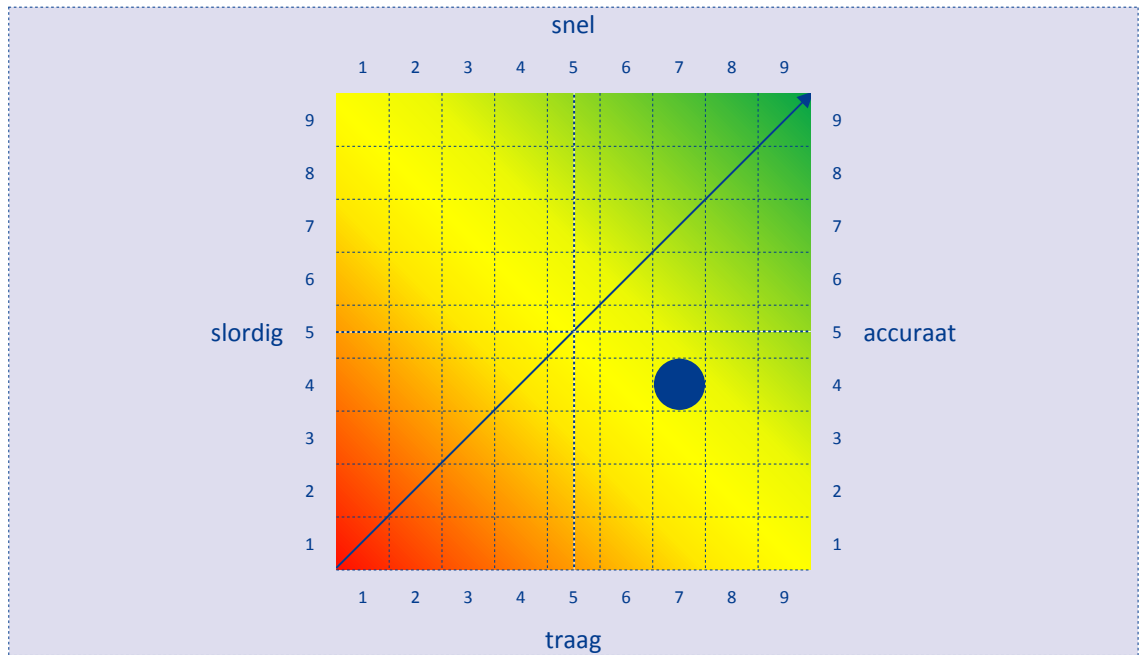
De bovenstaande grafiek geeft de persoonlijke wijze van antwoord geven weer waarbij de accuratesse (horizontaal) en de snelheid (verticaal) tegen elkaar worden afgezet.

Normgroep: midden complex; superviserende beroepskracht met een MBO of HBO opleiding (eqf 5)	
Items beantwoord	28
Aantal correcte antwoorden	19
Aantal incorrecte antwoorden	9
Antwoorden met het verkeerde gegevensblad voor	5
Correcte antwoorden met verkeerde gegevensblad voor	5
Ruwe score	14,5
Aantal herkansingen	1

Profiel numeriek redeneren Sjors Keij (t2)

	t-score	30	35	40	45	50	55	60	65	70	t-score	%tiel
numeriek redeneren											54	66


het vermogen om logische conclusies te trekken uit complexe numerieke informatie



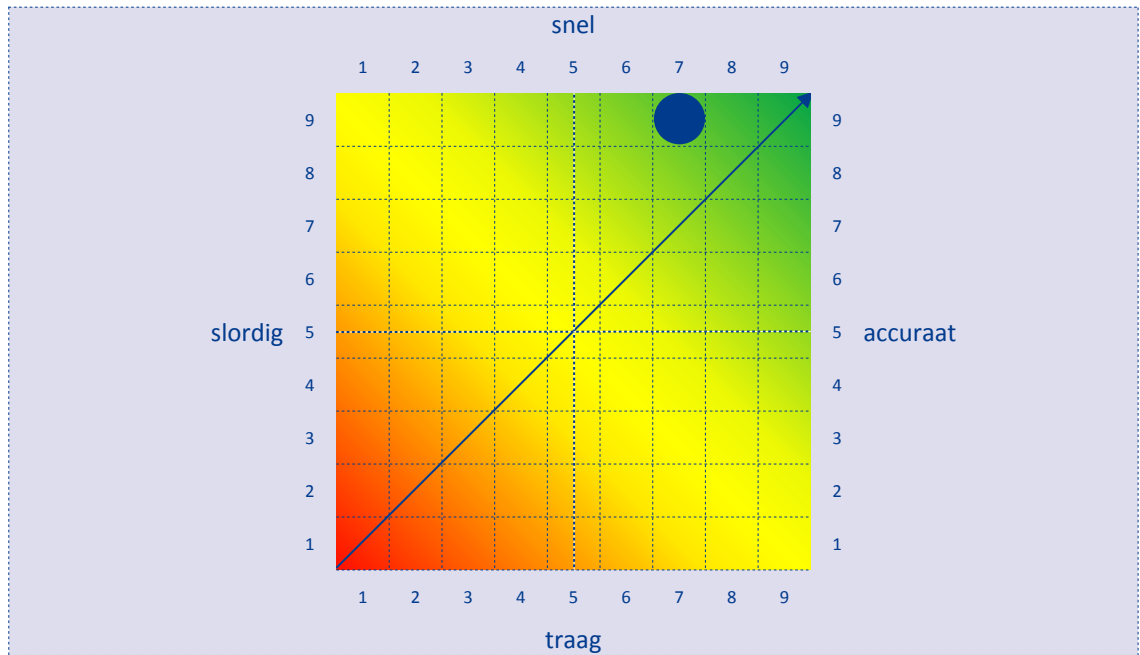
De bovenstaande grafiek geeft de persoonlijke wijze van antwoord geven weer waarbij de accuratesse (horizontaal) en de snelheid (verticaal) tegen elkaar worden afgezet.

Normgroep: midden complex; superviserende beroepskracht met een MBO of HBO opleiding (eqf 5)	
Items beantwoord	19
Aantal correcte antwoorden	17
Aantal incorrecte antwoorden	2
Antwoorden met het verkeerde gegevensblad voor	0
Correcte antwoorden met verkeerde gegevensblad voor	0
Ruwe score	16
Aantal herkansingen	0

Profiel inductief logisch denken Sjors Keij (t3)

	t-score	30	35	40	45	50	55	60	65	70	t-score	%tel
	%tel	2	7	16	31	50	69	84	93	98		
inductief logisch denken											76	99


het vermogen om regels en relaties in complexe informatie te ontdekken



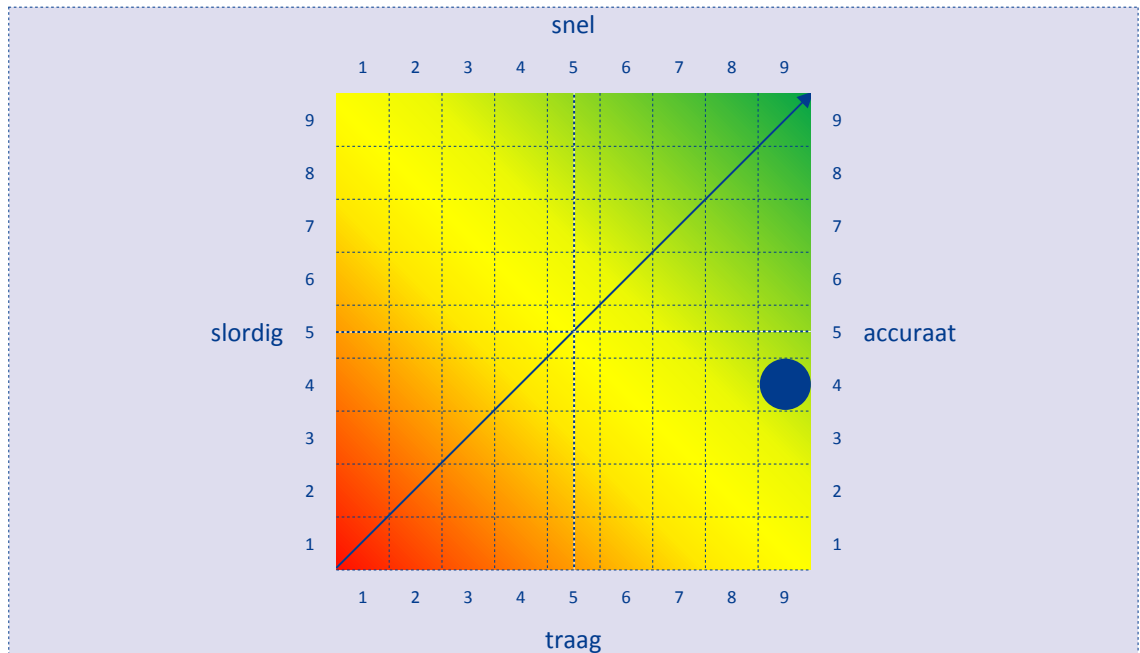
De bovenstaande grafiek geeft de persoonlijke wijze van antwoord geven weer waarbij de accuratesse (horizontaal) en de snelheid (verticaal) tegen elkaar worden afgezet.

Normgroep: midden complex; superviserende beroepskracht met een MBO of HBO opleiding (eqf 5)	
Aantal correcte antwoorden	47
Aantal incorrecte antwoorden	1
Ruwe score	84
Aantal herkansingen	0

Profiel deductief logisch denken Sjors Keij (t4)

	t-score	30	35	40	45	50	55	60	65	70	t-score	%tel
	%tel	2	7	16	31	50	69	84	93	98		
deductief logisch denken											74	99

het vermogen om logische conclusies te trekken



De bovenstaande grafiek geeft de persoonlijke wijze van antwoord geven weer waarbij de accuratesse (horizontaal) en de snelheid (verticaal) tegen elkaar worden afgezet.

Normgroep: midden complex; superviserende beroepskracht met een MBO of HBO opleiding (eqf 5)	
Aantal correcte antwoorden	8
Aantal incorrecte antwoorden	0
Items beantwoord	8
Ruwe score	24
Aantal herkansingen	0

Vorbereidingsvragenlijst

Voordat het eerste onderdeel van het programma is gestart, heeft Sjors Keij op deze vragen de volgende antwoorden gegeven.

Bent u goed uitgerust, geconcentreerd en klaar om te beginnen?		✘
Is uw telefoon uitgeschakeld?		✘
Heeft u ervoor gezorgd dat u niet kan worden gestoord?	✓	
Heeft u papier, pen en rekenmachine bij de hand?	✓	
Gebruikt uw browser het volledige scherm?		✘

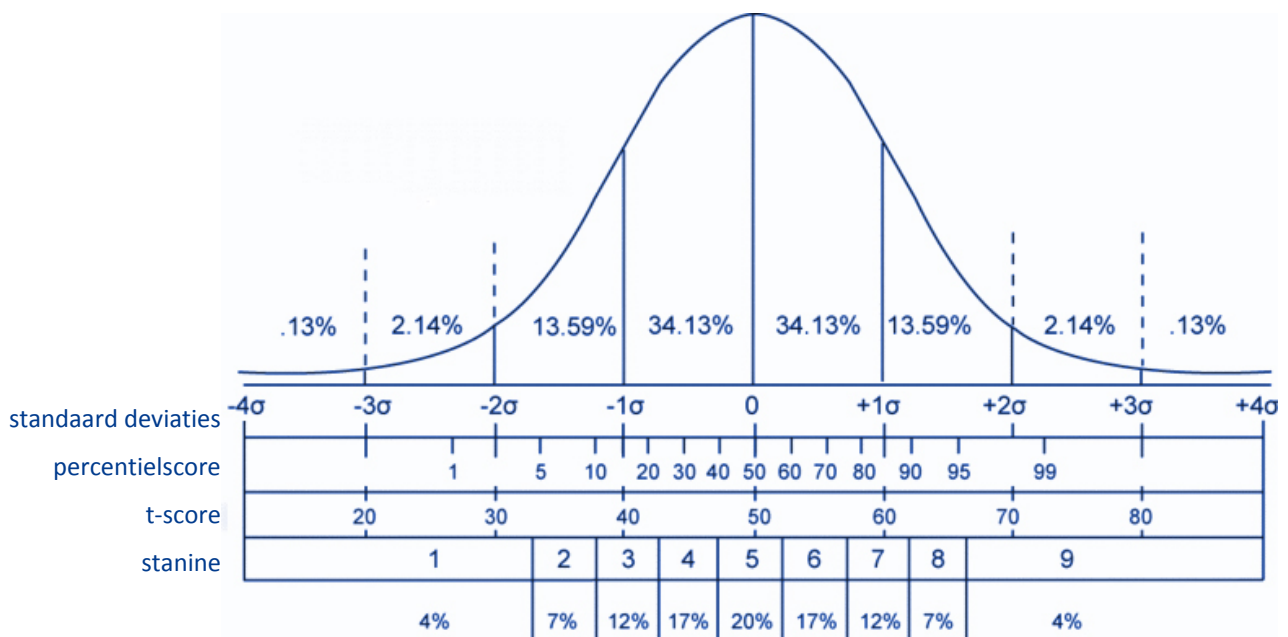
Interpretatie van testcores

Er bestaan verschillende typen psychometrische instrumenten. De bekendste zijn de cognitieve capaciteitentest en de vragenlijst. Bij de capaciteitentest gaat het om *maximaal* gedrag: wat presteert een kandidaat wanneer hij zich maximaal inspant. Vragenlijsten daarentegen zijn gericht op *typisch* gedrag: hoe gedraagt de kandidaat zich onder normale omstandigheden.

Na de afname van een instrument ontstaan een of meerdere *ruwe* scores. Een ruwe score is tamelijk betekenisloos. Wanneer iemand op een capaciteitentest 26 goede antwoorden en 4 foutieve antwoorden heeft gegeven, zegt dat niet zoveel.

Ruwe scores worden daarom altijd *genormeerd*, dat wil zeggen vergeleken met een of meerdere vergelijkingsgroepen. Bij capaciteitentests wordt bij het normeren vaak gebruik gemaakt van de *normaalverdeling*, ook wel Gauss kromme genoemd. Wanneer de ruwe scores van laag tot hoog op de X-as worden weergegeven en de frequentie voor elke ruwe score op de Y-as, ontstaat de bekende klokvormige grafiek.

Uit de grafiek is af te lezen dat lage scores en hoge scores minder voorkomen en dat de meeste scores in het midden liggen.



De *percentielscore* geeft het deel van de normgroep aan met een ruwe score lager dan die van de deelnemer. Een percentielscore van 70 betekent dus dat de prestatie van de deelnemer beter is dan de prestatie van 70 % van de normgroep en slechter dan 30 % van de normgroep.

Een andere weergave zijn de *stanines*, afkorting van standard nines. Deze schaal loopt van 1 tot en met 9 en geeft ook de normaal verdeling weer. En zijn negen scoregroepen gevormd met per stanine een vast percentage van de hele groep.

Het eerste stanine wordt gevormd door de 4% laagste scores, het tweede door de volgende 7% met hogere scores. Het vijfde stanine bestaat uit de 20% 'middenscores'. Iemand met een score in stanine 5 scoort hoger dan 40% van de groep (de stanines 1 tot en met 4), en ook lager dan 40% (6 – 9). Een score in stanine 9 behoort tot de 4% hoogste en laat dus 96% van de groep achter zich. Omdat een stanine associaties kan oproepen met schoolcijfers (en het niet leuk is een 1, 2 of 3 te scoren wat een kwart van de kandidaten betreft), zijn er de *T-scores* bedacht.

Bij een *T-score* worden de ruwe scores omgezet naar een schaal met als gemiddelde 50. *T-scores* tussen 44 en 56 worden gezien als gemiddeld. *T-scores* boven 56 en beneden 44 worden gezien als boven en onder het gemiddelde. Bijvoorbeeld: een deelnemer met een *t-score* van 58 heeft een niveau 'boven gemiddeld' ten opzichte van de normgroep. Een *t-score* onder 38 of boven 62 zal geïnterpreteerd worden als 'ver beneden gemiddeld' en 'ver boven gemiddeld'.

In HRorganizer.com worden cognitieve scores niet alleen per test weergegeven of meegenomen in de berekening van competentiescores maar óók gerapporteerd in niveau-indicatoren.

De overkoepelende niveau-indicator heeft als normgroep de 'gehele werkende populatie'. Deze indicator is vergelijkbaar met het begrip IQ. Het midden van de scorebalk valt samen met een IQ van 100.

Een tweede (sub)indicator rapporteert vanuit één van 3 normgroepen: 'laag complex', 'midden complex' of 'hoog complex'. Deze subindicatoren geven aanvullend inzicht en beter onderscheidend vermogen in de uitersten van de overkoepelende indicator. De systeemgebruiker bepaalt welke van deze 3 subnormen gekozen wordt.

Laag complex: normgroep geschikt voor operationeel uitvoerend werk. Feiten en procedures. Focus op uitvoering van het eigen werk. Reflectie en bijsturing dankzij begeleiding. Functieniveaus EQF 1-2, basiseducatie/VMBO/MBO.

Midden complex: normgroep geschikt voor begeleidende of aansturende taken en/of inzetten van specialistische kennis. Focus kan ook op beïnvloeding van het werk van anderen liggen. Eigen reflectie en zelfsturing mag worden verwacht. Functieniveaus EQF 3-5, MBO/HBO/Bachelor.

Hoog complex: soepel schakelend tussen alle werkniveaus. Kennisontwikkeling in specialisme en/of integratie van meerdere kennisgebieden. Integratie en innovatie. Expert werk en/of hoogwaardige aansturing. Functieniveaus EQF 6-8, HBO/Bachelor/WO/Masters/Doctoraat.