



PEOPLE IMPROVE PERFORMANCE

Connector Ability

Frequently Asked Questions Top 10

Connector Ability

Frequently Asked Questions Top 10

1. Als ik die cijfers van de subtests middel, dan is dat niet het gemiddelde van wat er bij de G-factor staat. Klopt de berekening wel?..... 3
2. Met sommige tests kun je onderscheid maken of iemand beter is in rekenen of in taal. Kan ik dat ook uit deze test halen? 3
3. Hoe weet een kandidaat of een computer geschikt is voor de afname van Connector Ability? 3
4. Hoe weet ik dat de kandidaat zelfstandig en zonder hulp de Connector Ability heeft gemaakt? 3
5. Mag er van te voren worden geoefend, en zo ja, hoe ziet dat er uit? 3
6. Hoe lang duurt de test? 4
7. Hoe bepaal ik nou wat een kandidaat moet scoren? 4
8. Kan een kandidaat beter gokken of niets invullen wanneer hij/zij het antwoord niet weet? Wat is nu de beste antwoordstrategie? 4
9. Wat is het verschil tussen G-factor en IQ? 5
10. Voldoet de test aan (internationale) kwaliteitsrichtlijnen voor tests? (Is de test beoordeeld door een externe instantie als COTAN of 4TP?) 5

1. Als ik die cijfers van de subtests middel, dan is dat niet het gemiddelde van wat er bij de G-factor staat. Klopt de berekening wel?

De berekening klopt, want de G-score wordt niet berekend op basis van de gemiddelde scores op de subtests. De G-score wordt berekend via een apart rekenmodel.

De G-score kan zowel hoger als lager uitkomen dan het gemiddelde van de subtests. Dit komt doordat de berekening gebaseerd is op alle antwoorden uit alle subtests tegelijkertijd, waarbij met de specifieke bijdrage van elke afzonderlijke vraag aan de G-factor rekening wordt gehouden.

2. Met sommige tests kun je onderscheid maken of iemand beter is in rekenen of in taal. Kan ik dat ook uit deze test halen?

Deze test meet geen (reken- of taal)vaardigheid en is hier ook niet voor bedoeld. Wel kan worden geschat op basis van de algemene intelligentie (aanleg) die door de test gemeten wordt, welk taal- en rekenniveau iemand naar verwachting bij adequate opleiding/training kan bereiken.

Er zijn capaciteitentests die specifieke verbaal of cijfermatig redeneren meten. Deze tests meten niet rechtstreeks het talent om te kunnen leren, maar een combinatie van feitelijk kunnen en talent. Op basis van zo'n test kun je niet vaststellen welk deel talent is en welk deel vaardigheid.

Van belang is het onderscheid te maken tussen het talent of de aanleg om dingen te kunnen leren (bijvoorbeeld leren rekenen) versus de vaardigheid in, bijvoorbeeld, rekenen. Het gaat bij voorspelling van succes in welke functie dan ook in eerste instantie om het algemene talent om snel nieuwe cognitieve zaken te leren.

3. Hoe weet een kandidaat of een computer geschikt is voor de afname van Connector Ability?

De kandidaat wordt geadviseerd om vooraf een oefentest te maken. Als deze oefentest met succes is afgenomen, zal de afname van de Connector ook geen problemen opleveren.

4. Hoe weet ik dat de kandidaat zelfstandig en zonder hulp de Connector Ability heeft gemaakt?

Dit is moeilijk na te gaan. PiCompany adviseert om bij twijfel de Connector Ability Validator als controletest in te zetten.

5. Mag er van te voren worden geoefend, en zo ja, hoe ziet dat er uit?

Opdat kandidaten bij aanvang van de test begrijpen wat er van hun verwacht wordt, is het zelfs essentieel dat men vooraf oefent. Er zijn dan ook oefenvragen opgenomen in de

test. Van belang is dat ook de begeleiding van een kandidaat er op gericht is dat deze - ongeacht culturele achtergrond - precies weet wat van hem/haar verwacht wordt.

6. Hoe lang duurt de test?

Voor de Figuurreeksen, Cijferreeksen en Matrixen geldt dat kandidaten 90 seconden (dus 1,5 minuut) per vraag de tijd krijgen om een antwoord te geven. Uit onderzoek is gebleken dat ca ¾ van de normgroep binnen die tijd de vraag weet te beantwoorden. De meeste kandidaten kost het tussen de 30 en 45 minuten om de test te maken (inclusief de instructie).

7. Hoe bepaal ik nou wat een kandidaat moet scoren?

Het vaststellen van de zogenaamde aftestgrens is een afweging van risico's, van onterecht aannemen versus onterecht mislopen. Dit heeft met name te maken met welk niveau je nodig hebt en hoeveel beslissingsfouten je wil maken. Hoe hoger de score, hoe minder mensen je onterecht aanneemt.

Als selectie criterium wordt bij de capaciteitentest in de meeste gevallen een minimumscore gehanteerd. De kandidaat dient bijvoorbeeld minimaal een t-score van 50 te halen om door te kunnen gaan naar de volgende selectieronde. Hoe hoog deze minimumscore voor een bepaalde functie dient te zijn, is afhankelijk van de complexiteit van die functie en bijvoorbeeld van het cognitieve leervermogen wat voor de betreffende functie nodig is.

Cognitief vermogen voorspelt het beste de prestatieverschillen tussen mensen in een bepaalde functie. Omdat echter vaak ook motivatie en persoonlijkheid nog worden meegenomen in de selectiebeslissing, wordt de grens ook vaak bij t =45 gelegd; in dit geval valt dan de slechtst presterende 30% af. Het is hierbij ook mogelijk om een 'twijfelgebied' te hanteren. De kandidaat dient bijvoorbeeld in principe een 45 te scoren, maar mag ook met 40 door naar de volgende ronde, mits de kandidaat ervaring heeft die bijzonder goed aansluit en/of een voor de functie zeer passend persoonlijkheidsprofiel heeft.

8. Kan een kandidaat beter gokken of niets invullen wanneer hij/zij het antwoord niet weet? Wat is nu de beste antwoordstrategie?

Wanneer iemand niets invult, dan wordt dat antwoord als fout gerekend. Wanneer iemand gokt, dan kan het antwoord ook goed zijn. Een fout antwoord wordt niet 'afgestraft'. Doordat de test adaptief is wordt steeds op basis van het totale antwoordpatroon van de persoon bepaald of nog een nieuwe vraag wordt aangeboden en, zo ja, welke. Mocht iemand 'onterecht' (of per ongeluk) fout of goed antwoorden, dan zal het programma dit als het ware weer corrigeren. Dit in tegenstelling tot een traditionele test. Het enige dat dan gebeurt is dat iemand meer vragen aangeboden krijgt.

Kortom: Wanneer iemand het antwoord echt niet weet, heeft het geen zin om te wachten totdat de tijd verstreken is. Dan kan er net zo goed gegokt worden.

9. Wat is het verschil tussen G-factor en IQ?

Er is geen verschil. IQ is alleen een specifieke meetschaal die refereert naar de gehele wereldpopulatie (gemiddelde 100, spreiding 15). Wanneer een organisatie intelligentietests, als de Connector Ability, inzet, wil men een persoon meestal vergelijken met een specifiekere normgroep, vaak een groep mensen met een specifiek opleidingsniveau (bijvoorbeeld Masters/WO). Dan is het niet nodig om vanuit de t-score, op basis waarvan de scores van een persoon met de scores van een normgroep vergeleken worden, nog eens de IQ-score in te schatten.

10. Voldoet de test aan (internationale) kwaliteitsrichtlijnen voor tests? (Is de test beoordeeld door een externe instantie als COTAN of 4TP?)

De test is ontwikkeld conform de richtlijnen van de European Federation of Psychological Associations (EFPA). De test is als adequaat beoordeeld door een onafhankelijke, externe instantie (4TP). Het NIP (Nederlands Instituut voor Psychologen), waar de COTAN onder valt, baseert zich op dezelfde richtlijnen.