

Azubi IT

Z 103



PR 63

DIMENSIONEN	Z	PR
Informationstechnologische Fähigkeiten	100	48
Programmcodegenerierung	89	14
Programmcodeverständnis	102	57
Logisches Schlussfolgern im IT-Kontext	108	79
Berufliche Leistungsmotivation	115	93
Gewissenhaftigkeit	104	67
Integrität	114	93
Soziale Kompetenz	95	30
Offenheit für Erfahrungen	95	30

Z (Z-Wert): Standardwert im Wertebereich 70-130 (mit M=100, SD=10); PR (Prozentrang): Anteil in Bezugsgruppe mit einem Wert, der maximal ebenso hoch ist. Weitere Informationen zu Ergebnisinterpretation finden Sie auf der letzten Seite dieses Berichts. Bitte beachten Sie, dass das Verständnis der in diesem Bericht verwendeten Indikatoren eine Voraussetzung für die korrekte Interpretation der Ergebnisse ist.

Informationstechnologische Fähigkeiten

Z 100  PR 48

Dieses Verfahren ist eine kognitive Arbeitsprobe für IT-Berufe. Kandidaten mit einem hohen Ergebnis in dieser Dimension können bei verschiedenen Problemstellungen aus dem IT-Kontext logische Strukturen und Zusammenhänge zu erkennen. Ihnen fällt es leicht, komplexe Informationen zu durchdringen und daraus die richtigen Schlussfolgerungen abzuleiten.

Der Kandidat/Die Kandidatin hat in dieser Arbeitsprobe so gut wie die meisten anderen Kandidaten abgeschnitten. Er/Sie hatte in den meisten Fällen keine Schwierigkeiten damit, die logischen Strukturen bei Problemstellungen aus dem IT-Kontext zu erkennen und die richtigen Schlussfolgerungen abzuleiten.

Programmcodegenerierung

Z 89  PR 14

Die Dimension Programmcodegenerierung erfasst, inwiefern eine Person aus Text die relevanten Informationen extrahieren kann, um die daraus folgende korrekte Überführung in einen Programmcode zu identifizieren. Personen mit hohen Ergebnissen können erkennen, welcher Programmcode die im Text enthaltenen semantischen Regeln und Bedingungen korrekt wiedergibt.

Der Kandidat/Die Kandidatin hat in dieser Dimension weniger stark abgeschnitten als die meisten anderen Kandidaten. Es fiel ihm/ihr schwerer, aus den verschiedenen Programmcodes diejenigen zu identifizieren, der die im Text beschriebene Funktionsweise korrekt abbildet.

Programmcodeverständnis

Z 102  PR 57

Die Dimension Programmcodeverständnis erfasst das Verständnis der zugrundeliegenden semantischen Regeln und Bedingungen von vorgegebenem Programmcode. Kandidaten mit hohen Werten auf dieser Dimension können die Regeln und Funktionsweisen von Programmcode schnell und korrekt erfassen.

Dem Kandidaten/Der Kandidatin ist es ähnlich gut wie den meisten anderen Kandidaten gelungen, die Regeln und Bedingungen im vorgegebenen Programmcode zu durchdringen. Er/Sie konnte die Zusammenhänge innerhalb des Codes bzw. dessen Funktionsweise in den meisten Fällen richtig ableiten.

Logisches Schlussfolgern im IT-Kontext

Z 108  PR 79

Logisches Schlussfolgern im IT-Kontext beschreibt sprachlogisches Verständnis und das Vermögen zum deduktiv-schlussfolgernden Denken. Personen mit hohen Ergebnissen sind in der Lage, textgebundene Informationen zu erfassen, zueinander in Bezug zu setzen und daraus die richtigen Schlüsse zu ziehen.

Im Vergleich zu anderen Kandidaten verfügt der Kandidat/die Kandidatin über stark ausgeprägte Fähigkeiten im deduktiven Schlussfolgern. Er/Sie konnte aus komplexen verbalen Inhalten aus dem IT-Kontext vergleichsweise oft und in kurzer Zeit korrekte formal-logische Schlüsse ziehen.

Berufliche Leistungsmotivation

Z 115  PR 93

Berufliche Leistungsmotivation umfasst als generelle Persönlichkeitseigenschaft verschiedene Aspekte und Verhaltenstendenzen eines Kandidaten (z. B. Aufgabenorientierung, Lernorientierung, Karriereorientierung, Initiative, Wettbewerbsorientierung). Zusammen bilden sie die individuelle allgemeine Leistungsmotivation im Arbeitskontext.

Im Vergleich zu den anderen Kandidaten ist der Kandidat/die Kandidatin sehr leistungsorientiert. Berufliche Erfolge haben einen großen Stellenwert für ihn/sie. Er/Sie setzt sich langfristige Ziele, arbeitet stetig und selbstbewusst auf diese hin und interessiert sich sehr für berufliche Fragestellungen.

Gewissenhaftigkeit

Z 104  PR 67

Gewissenhaftigkeit bezieht sich auf das Ausmaß an Pflichterfüllung und die Neigung zu Sorgfalt, Genauigkeit und Zuverlässigkeit. Kandidaten mit hohen Werten auf dieser Dimension zeichnen sich dadurch aus, dass sie langfristig planen und Aufgaben zielgerichtet organisieren. Die Erledigung ihrer Pflichten schieben sie nur ungern auf. Sie sind in der Lage, sich zu disziplinierter und konzentrierter Arbeit zu motivieren. Ihre Lebensführung zeichnet sich in der Regel durch Planung und Organisation aus.

Der Kandidat/Die Kandidatin legt großen Wert auf hohe Qualität und fehlerfreie Arbeit. Aufgaben geht er/sie planvoll, zielorientiert und umsichtig an. Verlässlichkeit, Pünktlichkeit und Ordnung sind ihm/ihr sehr wichtig.

Integrität

Z 114  PR 93

Das Persönlichkeitskonstrukt "Integrität" ist im Berufsleben von großer Bedeutung. Kandidaten, die in diesem Test ein hohes Ergebnis erreicht haben, setzen sich für die Ziele des Unternehmens ein und sind Kollegen ein fairer Partner.

Das Testergebnis des Kandidaten/der Kandidatin zeugt von einem ausgeprägten Verständnis von Loyalität und Integrität. Er/Sie ist ein friedfertiger und vertrauensvoller Mensch, bedenkt stets die Ziele des Unternehmens und will jeden Schaden von seinem/ihrer Arbeitgeber fernhalten. In der Zusammenarbeit mit anderen unterstellt er/sie diesen keine unintegren Ziele. Seine/Ihre Arbeitseinstellung ist geprägt von einem gewissenhaften Vorgehen und dem Meiden von Risiken.

Soziale Kompetenz

Z 95  PR 30

Kandidaten mit einer hohen Ausprägung auf dieser Skala nehmen gerne sozialen Kontakt zu ihren Mitmenschen auf und pflegen diesen. In sozialen Situationen verhalten sie sich adäquat und selbstsicher. Im Beruf arbeiten sozial kompetente Kandidaten gerne mit anderen zusammen und sind verlässliche Teammitglieder. Damit einher geht ein wohlwollendes und positives Auftreten, die Fähigkeit, sich auf andere einzustellen sowie einfühlsam und fair zu sein. Die Erreichung eigener Ziele wird mit sozial akzeptablen Mitteln sichergestellt.

Der Testwert des Kandidaten/der Kandidatin weist darauf hin, dass er/sie in der Interaktion mit seinen/ihren Mitmenschen eher zurückhaltend ist. Es ist ihm/ihr nicht so wichtig, mit neuen Kollegen oder Kunden Kontakte zu knüpfen, und er/sie bevorzugt es, seine/ihre Aufgaben alleine zu bearbeiten. Folglich ist er/sie weniger an Aktivitäten interessiert, die ein hohes Maß an sozialer Interaktion mit Kollegen oder Kunden erfordern.

Offenheit für Erfahrungen

Z 95



PR 30

Offenheit für Erfahrungen beschreibt das Interesse an und das Ausmaß der Beschäftigung mit neuen Erfahrungen, Erlebnissen und Eindrücken. Kandidaten mit hohen Werten auf dieser Dimension geben an, ein reges Phantasieleben zu besitzen und an vielen Dingen interessiert zu sein. Sie beschreiben sich häufig als wissbegierig, intellektuell, phantasievoll, experimentierfreudig und künstlerisch interessiert.

Der Kandidat/Die Kandidatin mag Kontinuität und muss sich nicht immer mit den neuesten Dingen beschäftigen. Folglich sind vor allem Positionen für ihn/sie geeignet, in denen einmal erlerntes Wissen lange Bestand hat. Positionen, in denen er/sie sich stetig mit Neuem auseinandersetzen muss oder in denen er/sie immer wieder mit neuen Personen oder Situationen konfrontiert wird, sind vermutlich nicht die beste Wahl für ihn/sie.

Allgemeine Hinweise

Dieser Test ist ein diagnostisches Verfahren, das die wichtigsten kognitiven Fähigkeiten und Persönlichkeitseigenschaften Ihrer Kandidaten misst. Der Gesamtwert bildet einen gewichteten Mittelwert der Ergebnisse der gemessenen Testdimensionen ab. Personen, die höhere Prozentränge im Test erreichen, weisen eine höhere Passung für Tätigkeiten in dem Bereich auf, für den der Test ist. Das Ergebnis der Kandidaten wird immer im Vergleich zu anderen Personen im entsprechenden beruflichen Kontext rückgemeldet. Die Ergebnismeldung in der Dimensionsübersicht wird in Form eines farbigen Balken dargestellt. Der Ergebnisbereich von 0 bis 100 bezieht sich auf den Prozentrang des Kandidaten im Vergleich zur Referenzgruppe. Der Prozentrang verdeutlicht, wie die Person im Vergleich zur Referenzgruppe abgeschnitten hat. Er zeigt, wie viele Personen der Referenzgruppe dasselbe oder ein niedrigeres Ergebnis als der Kandidat erzielt haben. Ein Prozentrang von 70 zeigt zum Beispiel an, dass 70% der Personen in der Referenzgruppe dasselbe oder ein niedrigeres Ergebnis als der Kandidat erreicht haben. Daraus folgt, dass 30% der Personen ein besseres Ergebnis erzielt haben. Damit können Sie also die Ergebnisse des Kandidaten im Vergleich zur jeweiligen Referenzgruppe einschätzen.

Je höher der Wert, desto länger ist der farbige Balken. Grüne Ergebnisse zeigen ein überdurchschnittliches Ergebnis an. Umgekehrt weist ein roter Balken darauf hin, dass der Kandidat relative Schwächen in dieser Dimension zeigt und im Vergleich zur Referenzgruppe unterdurchschnittlich abgeschnitten hat. Gelbe Ergebnisse zeigen, dass das Ergebnis des Kandidaten im durchschnittlichen Bereich für diese Dimension liegt.

Der Z-Wert resultiert aus einer Transformation der Werte in eine Normalverteilung. Diese standardisierten Testwerte weisen einen Mittelwert von 100 und eine Standardabweichung von 10 auf. Die Ergebnisse werden in einem Bereich von 70 bis 130 rückgemeldet, wobei 50% der Kandidaten einen Wert von 100 oder weniger erreichen.

Bitte beachten Sie, dass der Gesamtwert des Tests jede Dimension in Bezug auf Ihre relative Bedeutsamkeit gewichtet, die für anspruchsvolle und herausfordernde Tätigkeiten bei denen Leistungsfähigkeit und interpersonelle Kompetenzen verlangt werden, und einem komplexeren Algorithmus unterliegt als einem einfachen Mittelwert aller Testdimensionen.