

Watson-Glaser™ II Critical Thinking Appraisal (France)

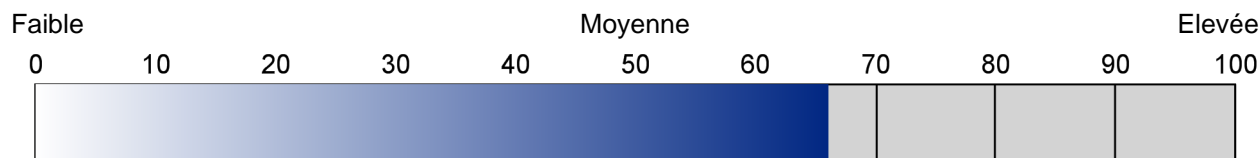
Nom John Sample

Date de passation 08/02/2012

Société Pearson US QA Demo

Performance globale au test d'évaluation de la pensée critique

Echantillon de référence: Cadres administratifs



Percentile : 66

Stanine (9 classes) : 6

Note brute : 30

Interprétation de la note globale

John Sample a obtenu une note brute totale de 30 points sur 40 au test d'évaluation de la pensée critique de Watson-Glaser II (France). La note de John Sample est supérieure ou égale à celle de 66% des personnes de l'échantillon de référence mentionné ci-dessus. Par rapport aux personnes de ce groupe, il y a de fortes chances que John Sample témoigne d'une aptitude moyenne à utiliser systématiquement la pensée critique indispensable à une analyse efficace et à la prise de décision.

Performance par sous-échelle

	Nb items	Nb corrects	Faible	Moyenne	Elevée
Reconnaitre des hypothèses	12	9			
Evaluer des arguments	12	9			
Tirer des conclusions	16	12			

Interprétation de la note par sous-échelle

Reconnaitre des hypothèses :

John Sample a obtenu une note moyenne par rapport aux personnes de l'échantillon de référence. Cette note suggère que cette personne fait systématiquement preuve d'une aptitude moyenne à :

- «lire entre les lignes» - identifier ce qui est attendu ou supposé vrai dans certaines situations,
- définir et redéfinir les problématiques, et examiner les différents points de vue.

Evaluer des arguments :

John Sample a obtenu une note moyenne par rapport aux personnes de l'échantillon de référence. Cette note suggère que cette personne fait systématiquement preuve d'une aptitude moyenne à :

- évaluer des arguments en se basant sur la pertinence et la force des éléments de preuves qui les soutiennent,
- analyser objectivement des informations, sans laisser ses préférences ni ses émotions influencer ses jugements.

Tirer des conclusions :

John Sample a obtenu une note moyenne par rapport aux personnes de l'échantillon de référence. Cette note suggère que cette personne fait régulièrement preuve d'une aptitude moyenne à :

- réunir suffisamment d'informations, en peser le pour et le contre et en tirer des conclusions solidement étayées,
- interpréter convenablement les preuves apportées, sans généraliser et sans en tirer des conclusions hasardeuses.

PEARSON



Compétences et aptitudes évaluées par le test d'évaluation de la pensée critique Watson-Glaser II (France)

Le test d'évaluation de la pensée critique est conçu pour mesurer certaines compétences et aptitudes impliquées dans la pensée critique. Parmi celles-ci:

- **Reconnaître des hypothèses** — Des hypothèses sont des énoncés supposés vrais en l'absence de preuve. L'identification de ces hypothèses permet de révéler un manque d'informations et d'élargir les perspectives sur une question. Les hypothèses peuvent être implicitement ou explicitement formulées. La prise de conscience de ces hypothèses et l'évaluation directe de leur degré d'adéquation à une situation améliore la qualité et le champ d'application de la pensée critique.
- **Evaluer des arguments** — Des arguments sont des affirmations visant à persuader quelqu'un de penser ou d'agir d'une certaine manière. L'évaluation d'arguments est le processus qui consiste à analyser objectivement et précisément ces affirmations. L'analyse des arguments permet de déterminer s'il convient ou non de croire quelque chose et comment réagir en conséquence. Pour évaluer des arguments, il faut être en mesure de surmonter « le biais de confirmation » - tendance consistant à rechercher et à adhérer aux informations venant confirmer des croyances initiales. Les émotions jouent également un rôle clé dans l'évaluation des arguments - un haut niveau d'intensité est susceptible de brouiller l'objectivité et l'aptitude à évaluer convenablement les arguments.
- **Tirer des conclusions** — Consiste à parvenir à des conclusions qui découlent logiquement des faits dont on dispose. Pour cela, il convient d'évaluer toutes les données pertinentes avant de tirer une conclusion, de juger de la probabilité que chacune des conclusions soit exacte, de choisir la conclusion la plus appropriée et d'éviter les généralisations excessives.

Note : Le test des Watson-Glaser II (France) ne doit jamais être utilisé comme seule base de décision pour recruter un employé. Il est recommandé d'utiliser les Watson-Glaser II (France) en association avec d'autres évaluations. Veuillez vous référer aux normes juridiques, éthiques et professionnelles pour vous guider dans l'utilisation appropriée des résultats de l'évaluation.