

Criteri di valutazione per accertamento competenze trasversali. Concorso pubblico per esami per la copertura di n. 8 posti di Istruttore Amministrativo.

(Codice Concorso ISTRAMM24)

Introduzione

Le domande situazionali sono utilizzate per esaminare la capacità di un candidato nell'affrontare scenari ipotetici legati al lavoro, esplorando le sue competenze, il suo approccio al problem solving e la sua gestione delle dinamiche relazionali, comunicative e non.

Sono, inoltre, un valido strumento per ottenere insight sul pensiero, comportamento e atteggiamento del candidato in diverse circostanze lavorative, permettendo anche di confrontare come ciascun candidato risponderebbe a scenari simili.

Le domande situazionali sono particolarmente utili per comprendere come una persona reagirebbe in situazioni inedite o di stress, come prenderebbe decisioni, come interagirebbe con altre persone e come si adatterebbe a nuovi contesti. L'obiettivo di utilizzare domande situazionali è quello di valutare le soft skills del candidato, tra i quali problem solving, lavoro in team, comunicazione, iniziativa e orientamento al servizio; comprendere il processo decisionale di come il candidato arriva a prendere una decisione, quali fattori considera e come bilancia i pro e i contro; testare la capacità di gestione dello stress e dell'incertezza e del conflitto poiché molte situazioni possono essere ambigue o difficili da prevedere.

Uno dei primi contributi significativi in questo ambito è attribuibile a John L. Holland, uno psicologo statunitense noto per la sua teoria della scelta professionale, che ha posto l'accento sull'importanza dei fattori situazionali e delle caratteristiche del contesto in cui si svolge il lavoro. Holland è stato fondamentale nello sviluppare teorie sul comportamento in contesti lavorativi. Le teorie di riferimento sono le seguenti: Teoria delle Competenze e Modello delle Competenze (Competenze Theory), fondamento teorico per le domande situazionali. Tale teoria afferma che le competenze richieste per svolgere efficacemente un ruolo si suddividono in competenze tecniche, competenze cognitive e competenze comportamentali. Teoria delle competenze (Spencer & Spencer, 1993), tale modello sottolinea come le competenze individuali influiscono sul comportamento e sul rendimento lavorativo. Teoria del comportamento suggerisce come le persone tendono a comportarsi in modo prevedibile in situazioni simili, in base alle esperienze passate e agli insegnamenti ricevuti. In particolare, la teoria del condizionamento operante di Skinner può essere applicata, considerando che risposte efficaci a situazioni complesse sono rinforzate positivamente. Le domande situazionali sono quindi utilizzate per determinare come i candidati reagiscono a scenari che richiedono adattamento e cambiamento. Un'altra teoria utile per la valutazione delle risposte a domande situazionali riguarda la teoria della decisione. La capacità di prendere decisioni informate e risolvere i problemi è spesso al centro delle domande situazionali. La teoria del modello razionale di decisione (Simon, 1957) suggerisce di seguire un processo logico di identificazione del problema, raccolta di informazioni, generazione di soluzioni e selezione della migliore alternativa. In questo contesto, le domande situazionali cercano di valutare il processo decisionale, e come il candidato bilancia analisi razionale, intuizione e conoscenza pratica.

Criteri di riferimento:

Per la misurazione delle risposte si è tenuto conto dei seguenti criteri:

Validità di contenuto misura il livello di dominio della competenza o del comportamento. Validità di criterio valuta quanto bene le risposte, a una domanda situazionale, corrispondano a un risultato concreto, come il comportamento reale o una misura esterna riconosciuta. Validità di costrutto misura la qualità o capacità psicologica o comportamentale che il test si prefigge di misurare. Il valore predittivo misura la capacità di predire comportamenti futuri o risultati concreti, come il successo in un determinato ruolo lavorativo o in una competenza. Validità incrementale fornisce informazioni aggiuntive rispetto ad altre misure già esistenti, incrementando il valore predittivo.

Attribuzione dei punteggi

Ogni risposta è stata classificata su una scala di efficacia:

Efficace (Punteggio Alto): la risposta dimostra una solida comprensione della situazione e propone la soluzione più adeguata. L'individuo mostra competenze avanzate, innovative come decisioni appropriate, capacità di problem solving, collaborazione, orientamento al servizio, comunicazione ecc ecc

Mediamente efficace (Punteggio Medio): La risposta mostra una comprensione generale della situazione e una soluzione che potrebbe funzionare, ma potrebbe essere migliorata. Potrebbero mancare alcune competenze o potrebbero esserci risposte parzialmente non ottimali.

Non efficace (Punteggio Basso): la risposta suggerisce una soluzione che è inappropriata, inefficace o che non tiene conto di importanti aspetti della situazione. Qui si riscontrano decisioni che potrebbero avere esiti negativi.

Bibliografia:

- Anastasi, A., & Urbina, S. (1997). *Psychological Testing* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research* (2nd ed.). New York: Guilford Press.
- Guilford, J. P. (1954). *Psychometric Methods*. New York: McGraw-Hill.
- Holland, J. L. (1997). *Making Vocational Choices: A Theory of Careers* (3rd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Messick, S. (1989). *Validity*. In R. L. Linn (Ed.), *Educational Measurement* (3rd ed., pp. 13-103). New York: Macmillan.
- Simon, H. A. (1957). *Administrative Behavior: A Study of Decision-Making Processes in Administrative Organizations*. Free Press.
- Skinner, B. F. (1953). *Science and Human Behavior*. Free Press.

- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. Wiley.

Riferimenti normative:

Legge 10 aprile 1991, n. 125 - Principi per l'uguaglianza di opportunità e il contrasto alla discriminazione

Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche

Legge 241/1990 - Nuove norme in materia di procedimento amministrativo

Legge 183/2010 - Collegato Lavoro

Regolamento (UE) 2016/679 - General Data Protection Regulation (GDPR)

Direttiva 2000/78/CE del Consiglio dell'Unione Europea

Decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487 - Disciplina concorsuale per il personale delle amministrazioni pubbliche

Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD) - Decreto Legislativo 7 marzo 2005, n. 82