



COMUNE DI FANO

CONCORSO PUBBLICO PER SOLI ESAMI, PER L'ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO E PIENO DI N.2 "ISTRUTTORI CONTABILI" AREA DEGLI ISTRUTTORI EX POSIZIONE ECONOMICA C.1.

CRITERI DI VALUTAZIONE DELLA PROVA ORALE

- 1)PERTINENZA CON L'ARGOMENTO – Coerenza tematica delle risposte
- 2)COMPLETEZZA E SINTETICITA' – Sviluppo logico di approfondimento e articolazione sintetica delle risposte
- 3)CORRETTEZZA LINGUISTICA – Proprietà terminologica e lessicale



Il Presidente della Commissione esaminatrice

Dott.ssa Mantoni Daniela

BANDO DI CONCORSO PUBBLICO PER LA COPERTURA DI N.2 (DUE) POSTI A TEMPO PIENO ED INDETERMINATO DI "ISTRUTTORE CONTABILE", AREA DEGLI ISTRUTTORI, EX POSIZIONE ECONOMICA C1 - CCNL PERSONALE DEL COMPARTO "FUNZIONI LOCALI" – COMUNE DI FANO

Allegato tecnico

Interview Simulation

Descrizione dell'Interview Simulation

Per la valutazione individuale del candidato, le cui competenze sono oggetto di analisi, verrà utilizzato un metodo in grado di assicurare:

- l'osservazione dei comportamenti agiti in un contesto lavorativo;
- l'omogeneità del metodo di osservazione;
- la sistematizzazione dei risultati delle diverse osservazioni.

La metodologia deve permettere di rilevare i comportamenti degli individui nelle relazioni interpersonali in precise situazioni operative, per osservare le competenze agite in tali circostanze; a questo scopo, viene previsto l'utilizzo dell'Interview Simulation.

L'Interview Simulation. è una prova sincrona che necessita di essere svolta individualmente.

L'intervista deve avere una durata adeguata a consentire un'approfondita esplorazione delle competenze, attraverso l'applicazione delle tecniche necessarie.

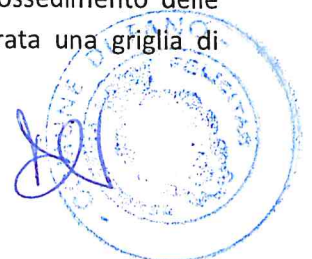
Durante la somministrazione della prova, a ciascun candidato, viene sottoposta una situazione professionale verosimile, rivolta a valutare le competenze specifiche, a partire da una griglia di valutazione che definisce le competenze oggetto di osservazione e i relativi indicatori comportamentali. L'osservazione e la rilevazione verranno effettuate da un esperto in valutazioni psicoattitudinali.

Tale strumento finalizza l'indagine all'osservazione dei comportamenti agiti ed alla rilevazione delle competenze; il "setting" metodologico consiste in un colloquio o intervista individuale e l'indagine è svolta a partire dalle informazioni dirette, fornite dall'intervistato, circa i comportamenti che agirebbe in una determinata situazione stimolo.

Per meglio rendere standardizzabile lo strumento, viene usata come metodologia di sintesi e misurazione degli elementi individuati, la Targeted Interview, che si basa sulla tecnica STAR (acronimo di Situation, Task, Action, Result) per strutturare e omogeneizzare la modalità di porre le domande e di raccogliere, in base ad una scala di valutazione condivisa, i risultati dell'osservazione (L'assessment in azione. Esperienze aziendali di valutazione delle risorse umane Di G. C. Cocco. Franco Angeli Ed.).

Per rilevare in modo completo e misurabile un comportamento, le domande stimolo devono essere preventivamente strutturate per indagare gli ambiti e le competenze specifiche.

La sequenza STAR garantisce la rilevazione di un *modus operandi* comportamentale in tutte le sue componenti, utile al fine della rilevazione delle competenze trasversali. Il grado di possesso delle competenze è valutato dall'osservatore su una scala Likert a 5 gradi e sarà strutturata una griglia di rilevazione delle competenze specifiche per il profilo professionale.



Come è stato evidenziato, la Targeted Interview è la parte semi – strutturata del percorso e necessita di:

- una corretta definizione preliminare che sarà poi applicata a tutti i candidati;
- un corretto ambito di somministrazione all'interno della prova.

T 1	<p>SITUAZIONE: riporta un esempio concreto e rilevante per il contenuto della domanda. Metti in evidenza la complessità della situazione.</p>	<p>→ Cosa è successo? → Come è successo? → Chi era implicato? → Qual era il problema cruciale?</p>
2	<p>COMPITO: Descrivi la tua responsabilità nella situazione.</p>	<p>→ Quali responsabilità ti sei assunto per risolvere il problema? → Il tuo manager ti ha assegnato questo compito? → Ti sei fatto carico di questo compito da solo? → Dei colleghi sono stati coinvolti?</p>
3	<p>AZIONE: spiega ogni cosa che hai fatto per risolvere il problema passo passo.</p>	<p>→ Cosa hai fatto per prima cosa? → Come ha risposto la persona/situazione? → Cosa hai fatto dopo?</p>
4	<p>RISULTATO: Condividi i risultati delle azioni che hai intrapreso e delle tue performance lavorative.</p>	<p>→ Qual è stato il risultato finale di quella determinata situazione? → Il tuo manager era soddisfatto? → Hai continuato a gestire questo problema con il passare del tempo? → Ti sono state date nuove responsabilità in seguito?</p>

Modalità di svolgimento della prova

Nella 1° fase del colloquio si procederà alla valutazione delle competenze trasversali dei candidati.

Questa 1° fase sarà effettuata da un esperto in valutazioni psicoattitudinali, che integrerà la Commissione esaminatrice.

In fase iniziale, potranno essere poste al candidato domande di Ice-breaking, accompagnate da eventuale indagine per sondare la motivazione.

Successivamente, seguirà una presentazione di un caso/situazione, a scelta randomica, rispetto al quale il candidato dovrà esporre le modalità con cui affronterebbe l'evento.

Il candidato avrà a disposizione un tempo stabilito per la lettura e la comprensione del caso, al termine del quale dovrà fornire un'esposizione relativa alle modalità di risoluzione elaborate.

Successivamente, verranno poste ulteriori domande da parte dell'esperto, per approfondire eventuali aspetti carenti oppure aspetti non emersi.

Le domande di approfondimento saranno poste a partire dall'analisi STAR (McClelland, 1998) e adattate alla rilevazione delle competenze previste.

