

La prova dell'Intervista semi-strutturata di gruppo è composta da 5 parti. Ciascuna delle 5 parti conferisce al massimo 1 punto, per un totale di 5 punti.

Articolazione dei 5 stimoli oggetto della prova con relativi criteri di assegnazione del punteggio.

Prima parte della prova e istruzioni per i candidati.

1a. Ognuno di voi avrà a disposizione 4 minuti di tempo per scrivere gli aspetti che ritiene più importanti per la descrizione di sé (Riscaldamento).

Al termine del tempo, girare immediatamente il foglio che sarà ritirato.

1b. Utilizzando i 2 minuti di tempo a disposizione, ognuno si presenterà agli altri, seguendo l'ordine alfabetico successivo all'estrazione della lettera (Prova).

Ai candidati è stato indicato verbalmente che la parte della prova oggetto di valutazione era la 1b in quanto la 1a era meramente propedeutica alla riflessione.

I criteri di valutazioni per questa parte della prova di efficacia della presentazione in relazione agli aspetti più importanti per la descrizione di sé sono i seguenti.

Punteggio da 1 a 5; lo 0 è contemplato solo in assenza di possibilità di effettuare la valutazione.

Indicatori:

- Sintesi (punteggio da 1 a 5)
- Chiarezza espositiva (punteggio da 1 a 5)
- Ricchezza e appropriatezza/correttezza lessicale (punteggio da 1 a 5)
- Congruenza piano verbale/non verbale (punteggio da 1 a 5)
- Uso efficace del tempo a disposizione (punteggio da 1 a 5)

Si sommano i punteggi (accordo intergiudice*) relativi alle 5 dimensioni di questa parte e poi si divide per 5 (i.e., il numero degli indicatori) per ottenere il punteggio relativo alla dimensione che andrà successivamente diviso per il numero totale delle parti dell'intervista semi-strutturata (i.e., 5), ottenendo così il punteggio (da 0 a 1) che per questa parte della prova contribuisce all'idoneità del candidato.

Seconda parte della prova e istruzioni per i candidati.

2a. Ognuno di voi avrà a disposizione 4 minuti di tempo per scrivere quali suoi aspetti lo/a rendono adatto/a non solo al presente ma anche al futuro mondo del lavoro (Riscaldamento).

Al termine del tempo, girare immediatamente il foglio che sarà ritirato.

2b. Utilizzando i 2 minuti di tempo a disposizione, ognuno presenterà agli altri quali suoi aspetti lo/a rendono adatto/a non solo al presente ma anche al futuro mondo del lavoro, seguendo l'ordine alfabetico successivo all'estrazione della lettera (Prova).

Ai candidati è stato indicato verbalmente che la parte della prova oggetto di valutazione era la 2b in quanto la 2a era meramente propedeutica alla riflessione.

I criteri di valutazioni per questa seconda parte della prova (Career Adaptability) sono i seguenti.

Punteggio da 1 a 5; lo 0 è contemplato solo in assenza di possibilità di effettuare la valutazione.

Indicatori:

- Concern
- Control
- Curiosity

- Confidence

Indicatori aggettivi LAQuA (Di Fabio, 2015).

Si attribuisce un punto per ogni dimensione se c'è presenza di almeno un aggettivo. Vale a dire: 1 punto = almeno un aggettivo su una dimensione; 2 punti = almeno un aggettivo su due dimensioni; 3 punti = almeno un aggettivo su tre dimensioni; 4 punti = almeno un aggettivo su quattro dimensioni. Quando ci sono 2 o più aggettivi su tutte e quattro le dimensioni si attribuisce un punteggio di 5 (accordo intergiudice*). Il punteggio così ottenuto viene diviso per il numero totale delle parti dell'intervista semi-strutturata (i.e., 5), ottenendo così il punteggio (da 0 a 1) che per questa parte della prova contribuisce all'idoneità del candidato.

Terza parte della prova e istruzioni per i candidati.

3a. Ognuno di voi avrà a disposizione 4 minuti di tempo per scrivere quali tra i suoi interessi ritiene rilevanti per questo lavoro (Riscaldamento).

Al termine del tempo, girare immediatamente il foglio che sarà ritirato.

3b. Utilizzando i 2 minuti di tempo a disposizione, ognuno presenterà agli altri quali tra i suoi interessi ritiene rilevanti per questo lavoro, seguendo l'ordine alfabetico successivo all'estrazione della lettera (Prova).

Ai candidati è stato indicato verbalmente che la parte della prova oggetto di valutazione era la 3b in quanto la 3a era meramente propedeutica alla riflessione.

I criteri di valutazioni per questa terza parte della prova (Propri interessi rilevanti per questo lavoro) sono i seguenti.

Punteggio da 1 a 5; lo 0 è contemplato solo in assenza di possibilità di effettuare la valutazione.

Indicatori:

- Ampiezza (punteggio da 1 a 5)
- Profondità (punteggio da 1 a 5)
- Congruenza argomentativa (punteggio da 1 a 5)

Si sommano i punteggi (accordo intergiudice*) relativi alle 3 dimensioni e poi si divide per 3 (i.e., numero totale indicatori di questa parte). Il punteggio così ottenuto viene ulteriormente diviso per il numero totale delle parti dell'intervista semi-strutturata (i.e., 5), ottenendo così il punteggio (da 0 a 1) che per questa parte della prova contribuisce all'idoneità del candidato.

Quarta parte della prova e istruzioni per i candidati.

4a. Ognuno di voi avrà a disposizione 4 minuti di tempo per scrivere quali sono le sue motivazioni per questo lavoro (Riscaldamento).

Al termine del tempo, girare immediatamente il foglio che sarà ritirato.

4b. Utilizzando i 2 minuti di tempo a disposizione, ognuno presenterà agli altri quali sono le sue motivazioni per questo lavoro, seguendo l'ordine alfabetico successivo all'estrazione della lettera (Prova).

Ai candidati è stato indicato verbalmente che la parte della prova oggetto di valutazione era la 4b in quanto la 4a era meramente propedeutica alla riflessione.

I criteri di valutazioni per questa quarta parte della prova (Motivazioni personali per questo lavoro) sono i seguenti.

Punteggio da 1 a 5; lo 0 è contemplato solo in assenza di risposta allo stimolo e/o in assenza della macro-dimensione motivazioni personali espresse per questo lavoro.

Focus valutativo su motivazioni personali intrinseche espresse per questo lavoro.

Indicatori di presenza di motivazioni intrinseche:

- Piacere e soddisfazione che derivano dall'imparare, dall'esplorare e dal capire nuove cose (Motivazione intrinseca a conoscere)

- Piacere e soddisfazione che derivano dal cercare di superare se stessi, creando o realizzando qualcosa (Motivazione intrinseca a riuscire)

- Incentivazione quando si è impegnati in un'attività per le sensazioni stimolanti associate (Motivazione intrinseca a provare)

1 = motivazione intrinseca molto debole

2 = motivazione intrinseca debole

3 = motivazione intrinseca media

4 = motivazione intrinseca alta

5 = motivazione intrinseca molto alta

Il punteggio ottenuto (accordo intergiudice*) viene diviso per il numero totale delle parti dell'intervista semi-strutturata (i.e., 5), ottenendo così il punteggio (da 0 a 1) che per questa parte della prova contribuisce all'idoneità del candidato.

Quinta parte della prova e istruzioni per i candidati.

5a. Ognuno di voi avrà a disposizione 4 minuti di tempo per scrivere quali sono le sue aspirazioni di carriera per questo lavoro e in riferimento a questo Ente (Riscaldamento).

Al termine del tempo, girare immediatamente il foglio che sarà ritirato.

5b. Utilizzando i 2 minuti di tempo a disposizione, ognuno presenterà agli altri quali sono le sue aspirazioni di carriera, seguendo l'ordine alfabetico successivo all'estrazione della lettera (Prova).

Ai candidati è stato indicato verbalmente che la parte della prova oggetto di valutazione era la 5b in quanto la 5a era meramente propedeutica alla riflessione.

I criteri di valutazioni per questa quinta parte della prova (Aspirazioni di carriera per questo lavoro e in riferimento a questo Ente) sono i seguenti.

Si identificano le aspirazioni di carriera (Gregor, 2016; Gregor & O'Brien, 2016) secondo la seguente articolazione:

- Leadership aspirations: assess aspirations for leadership, promotions, and training/managing others in one's career.

- Achievement aspirations: assess the desire to be one of the very best in their field or to be recognized for one's accomplishments.

- Educational/training aspirations: assess the interest in further pursuing one's educational/training goals.

Punteggi:

1 punto = se si identificano aspirazioni afferenti ad almeno una categoria

2 punti = se si identificano aspirazioni afferenti a due categorie

3 punti = se si identificano aspirazioni afferenti a tutte e tre le categorie.

È previsto un contributo al punteggio sulla base della verifica dell'aspetto irrealistico delle aspirazioni con eventuale penalizzazione generale di -0,5 (da scalarsi sul punteggio relativo a questa parte della prova). Indicatori esemplificativi di presenza di aspirazioni irrealistiche (definiti con il contributo della Commissione e dei due testimoni privilegiati):

- Progressione di carriera prima di un anno

- Ruolo di Dirigente in questo Ente

- Lavoro part-time

- Giornalista politico/opinionista

- Assenza di reperibilità

Punteggio da 1 a 3; lo 0 è contemplato solo in assenza di risposta allo stimolo e/o in assenza della macro-dimensione Aspirazioni di carriera per questo lavoro e in riferimento a questo Ente. Il punteggio (accordo intergiudice*) viene poi diviso per 3 (i.e., livelli in cui si articola la variabile) per ottenere il punteggio (da 0 a 1) che per questa parte della prova contribuisce al punteggio di idoneità del candidato.

*Il punteggio attribuito a tutte le 5 parti di questa prova, viene indipendentemente assegnato da due valutatori e poi confrontato al fine di potenziare l'accuratezza della rilevazione e giungere a una valutazione condivisa da entrambi (i.e., accordo intergiudice), formulato in relazione a questa prova di concerto tra i due valutatori.