

Procedure di selezione



A partire dal 2010, sono diventate operative nuove modalità concorsuali.

Le novità sono molte e rilevanti, dalla **cadenza annuale** con cui si tengono i concorsi generali di reclutamento delle principali figure (amministratore, assistente e linguista), allo **spostamento dell'attenzione** da competenze di tipo sostanziale verso l'accertamento e la valutazione di **competenze trasversali**, le cosiddette Soft skills..

Le nuove procedure di selezione comprendono due fasi

Preselezione

Test di ragionamento verbale, numerico e astratto

detti anche test psicometrici, da svolgersi in un centro nazionale accreditato EPSO.

Computer Based Tests (CBTs) test su computer, a scelta multipla, con 4-5 opzioni di risposta. Una sola è la risposta corretta o vera (le altre sono necessariamente o false o non supportate da sufficienti informazioni).

Test di ragionamento verbale (Lingua 1)

I test di ragionamento verbale possono riguardare questioni europee (notizie correnti, cultura, scienze, storia etc).

La lunghezza del testo è di circa 150 parole e la risposta va data SOLO basandosi sulle informazioni date (e non su conoscenze personali).

Il test misura la capacità di comprendere i concetti chiave, l'adeguatezza nel comprendere esattamente le informazioni date e l'abilità di deduzione.

Test di ragionamento numerico (Lingua 1)

I test di ragionamento numerico misurano la capacità di identificare i dati, effettuare calcoli, estrarre informazioni dagli elementi dati e comprenderne o intuirne le relazioni.

I dati su cui si basa il test sono generalmente tabelle, grafici, diagrammi.

Questa tipologia di test, soprattutto per i candidati di area umanistica, risulta particolarmente ostica, ma in verità il livello delle conoscenze richieste è quello di una scuola superiore,

I test di ragionamento astratto utilizzano spesso figure geometriche (cerchi, rettangoli, linee etc).

Test di ragionamento astratto (Lingua 1)

Tali figure presentano una relazione tra loro nella disposizione di alcuni elementi. Le figure formano una serie da sinistra a destra e il candidato deve individuare quale delle 5 opzioni segue in successione.

Test situazionale(Lingua 2)

Ai candidati viene presentata una situazione problematica attinente alla posizione lavorativa messa a concorso. La situazione descritta dal test riflette circostanze tratte dalla vita reale con le quali un funzionario EU presumibilmente dovrà confrontarsi.

Il candidato dovrà indicare tra le diverse opzioni proposte sia la scelta più efficace, che quella meno efficace.

Per qualificarsi alla fase successiva del concorso, i candidati devono conseguire il punteggio minimo richiesto in tutti i test e uno dei migliori punteggi complessivi combinati per i test situazionali e di ragionamento astratto.

Prova intermedia: prova e-tray

e-tray(Lingua 2)

Test su computer finalizzato a rispondere ad alcune domande sulla base di documentazione fornita in una casella di posta elettronica

Ai candidati vengono proposte 15-25 domande intese a valutare 4 competenze generali: analisi e risoluzione dei problemi; capacità di produrre risultati di qualità; individuazione delle priorità e spirito organizzativo; capacità di lavorare con gli altri.

Assessment

I candidati che avranno superato la prova di e-tray e che soddisfano tutte le condizioni di ammissione - che in questa fase vengono verificate - sono convocati per una o due giornate presso un centro di valutazione , o *assessment center*, in linea di massima a Bruxelles.

Nella fase di assessment vengono valutati una serie di comportamenti, motivazioni e tratti distintivi che possono far presagire una buona prestazione in un determinato ruolo.

Le prove di assessment si svolgono nella seconda lingua del candidato.

La valutazione avviene mediante 5 prove:

Studio di caso

Prova scritta sulla base di materiale messo a disposizione

Presentazione orale

Elaborazione di una proposta per gestire un problema fittizio dopo aver analizzato la documentazione fornita

Intervista

Basata sulle competenze generali acquisite dal candidato

Prova di gruppo	Analisi individuale di alcune informazioni e discussione per arrivare a una decisione collettiva
-----------------	--

Colloquio motivazionale	Finalizzato a valutare la motivazione dei candidati a lavorare per le istituzioni dell'UE
-------------------------	---

Mediante queste 5 prove vengono valutate le competenze generali e la motivazione dei candidati: analisi e risoluzione dei problemi, comunicazione, capacità di produrre risultati di qualità, apprendimento e sviluppo, individuazione delle priorità e spirito organizzativo, resilienza, capacità di lavorare con gli altri, leadership.