**Psicologia del lavoro 2020/2021**

Prof. Michelangelo Vianello

Tutor: Alessandro Meneghini e Anna Dalla Rosa

**Criteri di valutazione**

Il voto del laboratorio contribuisce *al 45% del voto finale dell'esame*. Il voto finale del laboratorio è costituito dalla valutazione del lavoro di gruppo *ponderata al 30%* dal punteggio individuale ottenuto dalla peer evaluation. La valutazione del lavoro di gruppo è la media di tre voti: valutazione della job description, della job specification e della critical incident interview e stesura dello scenario situazionale.

Per maggiori informazioni relative alle singole valutazioni vi invitiamo a contattare i tutor.

**Criteri utilizzati per le valutazioni del lavoro di gruppo**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Peso** | **Attività** | **Criteri di valutazione** |
| 15% | Job Description | **Sintesi della descrizione:**   * Evitare le ripetizioni (ad esempio di compiti ed errori nella stessa sezione o attraverso più sezioni). * Non trascrivere l’intervista, ma elaborare le informazioni. |
| **Precisione della descrizione:**   * Non usare espressioni vaghe/non specifiche. * Definire obbiettivi e responsabilità in modo generico. * Definire i risultati da raggiungere per ogni obbiettivo. * Non confondere obiettivi e compiti, inserire compiti che corrispondono ad obiettivi della posizione (se non c’è corrispondenza c’è qualcosa di sbagliato). |
| **Completezza della descrizione e aderenza alla traccia:**   * Sono presenti tutte le informazioni necessarie (ad esempio errori, contatti, …)? * Ho considerato le variabili di contesto? (ad esempio fluttuazioni nei flussi di lavoro o nelle modalità operative). |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Peso** | **Attività** | **Criteri di valutazione** |
| 15% | Job Specification | **Individuazione e definizione dei requisiti con validità predittiva incrementale per la posizione oggetto di indagine.**   * Non inserire requisiti simili * Limitare il numero di requisiti |
| **Giustificazione della scelta attraverso il riferimento alla letteratura scientifica e alla descrizione della posizione.** |
| **Adeguatezza degli strumenti di misura e loro giustificazione attraverso il riferimento alla letteratura scientifica**.   * Se vengono individuati più strumenti specificare come sceglierli o combinarli |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Peso** | **Attività** | **Criteri di valutazione** |
| 15% | Critical Incident Interview | Utilità dell’incidente critico e dello scenario per la valutazione del requisito. |
| Precisa definizione del requisito oggetto di valutazione a fronte dell’incidente critico. |
| Inserimento di un descrittore comportamentale per ogni livello di valutazione. |

**Valutazione del lavoro di gruppo**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Media del voto di gruppo** | Job description | Job specification | Critical incident interview |
| **Gruppo A** | **30** | 30L | 30 | 29 |
| **Gruppo B** | **30L** | 30 | 30L | 30L |
| **Gruppo C** | **30** | 30 | 30L | 30 |
| **Gruppo D** | **30** | 29 | 30 | 30L |
| **Gruppo E** | **30** | 30L | 29 | 30L |
| **Gruppo F** | **30** | 30 | 29 | 30 |
| **Gruppo G** | **30L** | 30L | 30L | 30 |
| **Gruppo H** | **30** | 28 | 30 | 30L |
| **Gruppo I** | **29** | 28 | 30 | 29 |

**Feedback complessivo sui lavori di gruppo**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Job description** | **Job specification** | **Critical incident interview** |
| **Gruppo A** | Il documento è ben fatto. E’ sintetico pur fornendo come richiesto una descrizione completa, aderente alla traccia e precisa. | Il documento è adeguato e rispetta i criteri. | L’incidente critico individuato è pertinente e utile rispetto alla costruzione della domanda situazionale e la valutazione del requisito. La griglia di valutazione potrebbe invece essere migliorata. Nello specifico, non è sufficientemente chiara la distinzione fra comportamenti non adeguati, parzialmente adeguati e adeguati. I descrittori non sono interamente comportamentali, ad esempio si fa riferimento a convinzioni e credenze del candidato che giustificherebbero le sue azioni come “nella convinzione che il mio solo supporto sia sufficiente”, “è giusto essere sensibili con il prossimo”, e “anche se fra l'utente e il suo psicoterapeuta vige il segreto professionale”. la griglia nel complesso è di difficile applicazione. Ad esempio è difficile che un candidato risponda: “Mi sento turbato/a dall’agitazione dell’utente” oppure che conosca la disposizione degli spazi in modo da fornire questa risposta “mentre mi reco al bancone per telefonare chiedo all'utente di attendere un momento nella hall”. |
| **Gruppo B** | Bene l’utilizzo del grafico per sintetizzare l'organigramma. In questo caso una breve descrizione poteva essere utile per: a) specificare il tipo di relazione con i facchini (di dipendenza?) e b) facilitare la comprensione dell’obiettivo 2 “garantire la comunicazione e cooperazione fra reparti” che dall'organigramma sembrerebbe più in capo al vice-direttore o al capo ricevimento. E’ apprezzabile il tentativo di specificare uno standard di prestazione per ogni obiettivo. La sezione responsabilità è meno precisa di altre parti del documento, troviamo infatti descrizioni di conoscenze che la posizione dovrebbe avere oppure di procedure da seguire, che non possiamo considerare responsabilità. Ad esempio “Chiedere aiuto a pari o superiori nel momento in cui non si è sicuri riguardo allo svolgimento di una procedura.” oppure “Conoscere a pieno tutte le procedure di inserimento dati su Scrigno”. Ricordiamo che le responsabilità riguardano i processi organizzativi in carico alla posizione e che rimarrebbero scoperti in assenza della posizione: ad esempio assicurare la gestione dei pagamenti nei momenti di check-in e check-out, garantire la copertura della postazione.  Ben fatta la scala di importanza.  La sezione di compiti è molto ben fatta, il collegamento fra compiti ed obiettivi è esplicitato precisamente, le attività sono descritte in modo sintetico, puntuale, preciso e completo. | La scelta dei requisiti e degli strumenti è ben argomentata e giustificata dal punto di vista della letteratura. | L’incidente critico è adeguato e descritto bene. Incidente e scenario sono potenzialmente utili a valutare il requisito e in linea con i criteri di valutazione. |
| **Gruppo C** | La descrizione rispetta il criterio di sintesi e completezza. Si osserva una incongruenza tra quanto presentato nell’inquadramento organizzativo e nella sezione obiettivi/responsabilità e compiti. Si specifica la presenza di subordinati, ma la gestione di questa relazione non compare fra i compiti. Le sezioni Errori e Autonomia sono precise e coerenti con le altre sezioni del documento. | La scelta dei requisiti e degli strumenti è ben argomentata e giustificata dal punto di vista della letteratura. L’approfondimento della letteratura è adeguato. Come promemoria, ricordate di inserire sempre il titolo della posizione nei vari documenti di approfondimento della stessa. | L’incidente critico e lo scenario sono ben descritti e funzionali alla valutazione del requisito. La definizione del requisito potrebbe essere più precisa e in linea con lo scenario. La scala di valutazione è adeguata. |
| **Gruppo D** | Nell’organigramma compare un responsabile cucina, ma non chiari i rapporti fra la posizione e questa figura nel resto del documento. La descrizione degli obiettivi potrebbe essere più precisa. Ad esempio il primo obiettivo fa riferimento ad un requisito “conoscere la tipologia di clientela” ma non sembra essere un obiettivo della posizione. Un esempio di formulazione da dettagliare potrebbe essere: “Erogare i servizi alla clientela” associato alla responsabilità di “garantire il servizio al clienti e la soddisfazione delle loro richieste nel rispetto degli standard di qualità del locale” (che possono essere specificati ...).  La sezione mansioni, task e strumenti è ben fatta, precisa, dettagliata e completa. Nel complesso il documento è sintetico e completo, potrebbe essere migliorata la precisione nei punti evidenziati. | Il documento è adeguato e rispetta i criteri. La giustificazione della coscienziosità è adeguata, ma meno efficace di quella degli altri requisiti. | L’incidente critico e lo scenario sono descritti in modo adeguato. La scala di risposta è comportamentale, potrebbe essere utile corredare la scala di valutazione con dei criteri per catalogare i descrittori comportamentali che potrebbero essere raccolti durante l’intervista. Nello specifico questo è utile per distinguere le risposte non adeguate da quelle parzialmente adeguate, che sono molto simili se non per la presenza di lievi sfumature. |
| **Gruppo E** | La descrizione dell’inquadramento organizzativo è precisa e completa, così come le sezioni degli obiettivi e dei compiti. Il documento è adeguato rispetto ai criteri. | Il documento nel complesso è adeguato. Tuttavia non rientra fra i requisiti l'intelligenza che sappiamo essere il predittore più forte della prestazione lavorativa. La validità incrementale della coscienziosità non è una giustificazione sufficiente per eliminare le abilità cognitive. | L’incidente critico e lo scenario sono descritti in modo adeguato e utili a valutare il requisito. La scala comportamentale è adeguata. |
| **Gruppo F** | Il documento è sintetico, completo e specifico. La sezione task e strumenti è ben fatta. Non è stata effettuata però una chiara distinzione fra obiettivi e responsabilità. | La scelta dei requisiti è adeguata. La giustificazione dello strumento di misura per GMA non è molto coerente con la giustificazione della scelta del requisito che fa riferimento a due componenti specifiche: capacità psicomotorie e capacità di accuratezza percettiva. | L’incidente critico è utile alla valutazione del requisito, anche lo scenario è potenzialmente utile. La griglia di valutazione è comportamentale, ma non contiene un ventaglio adeguato di possibili risposte limitandone l’adeguatezza per la valutazione del requisito. |
| **Gruppo G** | Il documento è ben fatto, sintetico, completo e preciso. Si registra solo una incongruenza fra obiettivi e gravità degli errori: nello specifico è più grave non essere puntuali rispetto al comunicare in modo non efficace. | La scelta dei requisiti e degli strumenti è ben argomentata e giustificata dal punto di vista della letteratura. | L’incidente critico e lo scenario di valutazione sono adeguati e utili a valutare il requisito. La scala ben distingue i livelli di possesso del requisito, ma contiene dei descrittori non chiaramente comportamentali (riportare il bambino ad “uno stato base di arousal”). |
| **Gruppo H** | La descrizione degli obiettivi potrebbe essere più sintetica e precisa. Ad esempio gli obiettivi e le responsabilità dei punti 3 (verifica degli strumenti) e 5 (spiegazione delle linee guida) potrebbero rientrare nel secondo obiettivo e sono più assimilabili a compiti che ad obiettivi. Viceversa alcune mansioni (5: garantire il rispetto delle norme di sicurezza ...) potrebbe rientrare nella sezione degli obiettivi (nello specifico obiettivo 2). La descrizione dell’errore 8 “Mancata verifica della presenza di tutti i visitatori previsti, rischiando di escludere qualcuno dalla visita in miniera” non è molto chiara (si intende l’assenza di uno dei visitatori nel gruppo che si è perso o altro?), così come la valutazione della sua gravità. | Il documento è adeguato e rispetta i criteri. | L’incidente critico e lo scenario sono descritti in modo adeguato e utili a valutare il requisito. La scala comportamentale è adeguata. |
| **Gruppo I** | La sezione obiettivi e responsabilità presenta alcune incongruenze. Alcune responsabilità (pulizia e corretta gestione degli introiti) non sono chiaramente legate agli obiettivi. Ad esempio, il compito di “formare lo stagista/apprendista” e i compiti legati all’allestimento non compaiono fra obiettivi e responsabilità. Poteva aiutare una precisa definizione di “esperienza di acquisto piacevole”. Il documento non rispetta pienamente il criterio di sintesi e precisione. Non è chiaro il livello di relazione con la responsabile e questo impatta sulla definizione del livello di autonomia della posizione. Ad esempio, l’allestimento del negozio è assegnato completamente alla posizione, quale ruolo riveste la responsabile in questo? Il livello di autonomia indicato è basso, tuttavia vi sono alcuni spazi di autonomia nella decisione di come gestire il rapporto di vendita che potrebbero suggerire un livello di autonomia maggiore (oppure è presente una guida su frasi e procedure standard da seguire?). | Il documento non rispetta pienamente la richiesta di limitare il numero di requisiti. | L’incidente critico è utile, ben descritto e adeguato alla rilevazione del requisito. Lo scenario e la griglia presentano invece alcuni limiti. Riprendere la definizione del requisito a fronte dell’incidente critico avrebbe potuto aiutarvi nella formulazione sia della scenario sia della griglia di valutazione. Ad esempio i descrittori comportamentali che identificano una risposta adeguata sono più utili per la valutazione di abilità sociali e intelligenza emotiva (“Dedica maggiore attenzione e tempo alle richieste”). Il cambiamento delle strategie di vendita (definizione del requisito) sono di difficile rilevazione in questo scenario, forse anche a causa della domande finale ambigua (cosa vuol dire richiesta di assistenza?). Ad esempio si poteva chiedere al candidato di elencare l’ordine delle operazioni di vendita e quali valutazioni avrebbe fatto per guidare il comportamento di vendita. Per quanto riguarda la griglia manca la dimensione temporale e quindi la possibilità di vendere dei capi che la cliente userà dopo il termine della gravidanza, questo comportamento è adeguato ma non viene indicato nella griglia. |

**Voto finale**

VOTO INDIVIDUALE DEL LABORATORIO: Valutazione del lavoro di gruppo ponderata al 30% dal punteggio individuale ottenuto dalla peer evaluation. Il voto individuale al laboratorio contribuisce al 45% del voto finale dell’esame (voto all’esame scritto).

|  |  |
| --- | --- |
| **NOME E COGNOME** | **VOTO INDIVIDUALE LABORATORIO** |
| **GRUPPO A** |  |
| GIULIO BONACINA | 29 |
| KRISTIN BRINK | 30 |
| SUSANNA COMAND | 30 |
| MARCO MENGO | 30 |
| ELISA PALUAN | 30 |
| FABIOLA PALUMBO | 30 |
| **GRUPPO B** |  |
| VIOLA BERNABE | 31 |
| ELEONORA CREPALDI | 31 |
| DESIREE DARISI | 31 |
| LUCA LIS PRATO | 31 |
| DENNY MEGGIORIN | 31 |
| STEFANIA TREVISAN | 31 |
| **GRUPPO C** |  |
| IRENE FUSACCHIA | 30 |
| MONICA GIARDINA | 30 |
| ROSA RITA GIGANTE | 30 |
| MARTA IACOVELLI | 30 |
| ELISA MONFRINI | 30 |
| LUCREZIA SORA | 30 |
| **GRUPPO D** |  |
| ISABELLA BARONI | 30 |
| IRENE CALLEGARI | 30 |
| MARTINA GAGGIOLI | 30 |
| ALESSIA GIACOMETTI | 30 |
| ALESSANDRO MODENA | 30 |
| LUCA SCANU | 30 |
| STEFANIA SPADA | 30 |
| **GRUPPO E** |  |
| VALENTINA CARLON | 30 |
| GIULIA DE COL | 30 |
| SABRINA LANZANO | 30 |
| LUDOVICA RAGUSA | 30 |
| LAURA RUFFIN | 30 |
| SILVIA ZANOVELLO | 30 |
| **GRUPPO F** |  |
| FEDERICO BERNARDI | 30 |
| DEBORA CONCATO | 30 |
| MELANIA MAIORELLI | 30 |
| JESSICA MARCHEGIANI | 30 |
| CHIARA NIEDDU | 30 |
| STEFANO QUAGLIA | 30 |
| **GRUPPO G** |  |
| DILETTA BETTI | 31 |
| ENRICO CANU | 31 |
| LISA FABIANI | 31 |
| FRANCESCA LOSS | 31 |
| CELESTE ZECCHIN | 31 |
| **GRUPPO H** |  |
| MARTINA BALLAN | 30 |
| DORCAS BOATENG | 30 |
| LUCA BONIOTTI | 30 |
| CARMINA CASCELLA | 30 |
| MARTINA MENEGHETTI | 30 |
| FRANCESCA MARIA PROIETTO BATTURI | 30 |
| GIULIA SIAS | 30 |
| **GRUPPO I** |  |
| ILARIA CASTELLI | 29 |
| ENRICO COSTANTINI | 29 |
| CONCETTA MARIA FOTI | 29 |
| VITTORIA GULLI | 29 |
| GIULIA MASSIGNANI | 29 |
| VERONICA MORDEGLIA | 29 |
| ISEL TOMASELLI | 29 |
| DANILO VASILE | 29 |