



Concorso

INPS 2026

336 Assistenti e
Funzionari informatici

248 Assistenti

88 Funzionari



PODCAST
per studiare anche
in movimento



SCHEDE FACILITATE
rendono i concetti più
accessibili



SIMULATORE
con punteggio e
analisi personalizzata



MAPPE CONCETTUALI
per memorizzare più
velocemente

NLD
CONCORSI

categoria tende a crescere nel tempo, ma può anche erodersi. Per identificare ciò che sai puoi usare i verbi "imparare" o "sapere/conoscere":

ho imparato l'inglese / Conosco la teoria della relatività.

Il saper fare, che riguarda le capacità, le abilità e l'esperienza.

Il saper fare (termine formato da due verbi d'azione) designa una capacità di attuazione pratica di conoscenze o esperienze. È quindi una qualità operativa. Per identificare le tue competenze puoi utilizzare:

- il verbo "conoscere" +
- un verbo d'azione +
- un oggetto aggiuntivo (possibilmente sotto forma di dati numerici): So gestire un team / So scrivere articoli di 800 parole.

Il saper essere, che riguarda i comportamenti e gli atteggiamenti, e ha a che fare con l'identità.

Il saper essere (comprese le soft skills), cioè il comportamento, l'attitudine, non si imparano durante gli studi: direttamente legate alla personalità, spesso appartengono all'individuo e permettono di distinguerlo dagli altri.

Le soft skills riuniscono quindi un certo numero di competenze diverse, dall'iniziativa personale al senso dell'organizzazione, passando per la direttività e l'adattabilità, che hanno tutte una particolare valenza nel mondo del lavoro.

Per identificare le tue soft skills puoi usare:

- il verbo "essere" +
- un aggettivo oppure il verbo "avere" +
- un sostantivo: sono ordinato / ho un'influenza positiva sul gruppo.

Sulla scia di questa diffusione, sono nati molti servizi di preparazione per i test psicoattitudinali nei concorsi militari, pubblici e privati, pertanto al fine di agevolare la scelta di un servizio di preparazione realmente efficace e dopo una panoramica generale sui principali test psicoattitudinali utilizzati nei concorsi e nella selezione del personale, obiettivi e consigli utili su come affrontarli al meglio, si risponderà alle seguenti domande: ma è davvero possibile prepararsi per i test psicoattitudinali? Inoltre, in virtù del fatto che non si tratta di quiz o di prove fisiche, ma di caratteristiche intime e personali, sarà davvero utile prepararsi? Infine, come orientarsi nella scelta di un servizio di preparazione per test psicoattitudinali nei concorsi militari e di polizia realmente efficace?

1. I test psico-attitudinali: scopo

Lo **scopo essenziale** dei test psicoattitudinali in ambito selettivo e concorsuale è di valutare la corrispondenza tra le caratteristiche **psicologiche** e **attitudinali** espresse da un candidato e le stesse ritenute **necessarie** (**profilo ideale**) dalle organizzazioni per assolvere con successo i compiti e le funzioni previste dal ruolo a concorso.

In genere, i test psicoattitudinali utilizzati nei concorsi militari e pubblici hanno i seguenti **obiettivi**:

- **valutazione delle capacità cognitive:** intelligenza, ragionamento logico, memoria, attenzione, concentrazione, problem solving, comunicazione;
- **valutazione della personalità:** maturazione, armonia, integrazione, autocontrollo emotivo, flessibilità, adattabilità, gestione dello stress, leadership e capacità di lavorare in gruppo;
- **analisi delle motivazioni e aspettative:** conoscenza del ruolo e del contesto lavorativo, interesse, impegno, valori, aspettative professionali, aderenza tra motivazioni personali e valori organizzativi.

1.1. Principali tipologie

Tra i test psico-attitudinali più diffusi possono essere individuate **tre principali tipologie**:

- **Test di Personalità**
 - Test proiettivi: Rorschach, Zeta Test, TAT, Figura Umana, P.F.S., completamento delle frasi, ecc.;
 - Test obiettivi (questionari o inventari): MMPI-2 (o Minnesota Test), 16PF-5, BFA, BFQ-2, BHS, NEO-PI-3, EQ-i, PAI, TALEIA 400A, SCID I e II, TOM e altri;

• **Test Attitudinali**

- Test di Ragionamento o Logica (verbale, astratta, matematica, spaziale e meccanica);
 - Test Psicomotori (rapidità percettiva, coordinamento spaziale, velocità di elaborazione di stimoli acustici o visivi);
 - Autodominio emotivo in situazione di stress;
 - Test Psicosensoriali di memoria a breve termine;
 - Test di Attenzione e Concentrazione;
 - Assessment Center;
- **Questionario Autobiografico e/o Motivazionale**
- Domande aperte e chiuse sulla vita del candidato: studi, esperienze lavorative, interessi, hobby, famiglia, relazioni affettive, tempo libero, pregi e difetti, motivazioni e aspirazioni professionali.

1.2. La preparazione

Prima di affrontare il tema dell'utilità, è necessario riflettere su cosa si intenda per "preparazione" a queste tipologie di test.

Questa riflessione preliminare, infatti, può aprire a scenari completamente diversi, per efficacia, etica e utilità.

La **preparazione**, intesa come **sviluppo autentico** delle proprie competenze personali, non basata su risposte "giuste" e preconfezionate, ma come un'opportunità per **riflettere** realmente sulla **propria personalità e attitudini**, è certamente possibile. Tuttavia, è necessario introdurre un'importante **distinzione**: mentre i test sono concepiti per valutare, un aspetto diverso è ciò che segue, ovvero il processo di preparazione psicologica e attitudinale sulla base dei risultati emersi. Questo percorso non è automatico né scontato, poiché dipende strettamente dalle informazioni e dalle indicazioni che si ricavano durante la fase valutativa.

Se emergerà un profilo sostanzialmente in linea con quello atteso, ovviamente la preparazione sarà alquanto semplice e scontata trattandosi solo di consolidare le risorse emerse e cesellando ulteriormente la propria *performance*.

Ma, se dovesse emergere un profilo critico o, comunque, troppo "distante" dalle attese, la preparazione potrebbe richiedere molto tempo e i risultati potrebbero non essere così scontati.

Un conto è prepararsi a **livello formale** (attitudini), un altro conto è prepararsi a **livello sostanziale** (personalità), difatti, migliorarsi in chiave attitudinale o curare aspetti formali, legati alla propria *performance*, come la comunicazione verbale e non verbale, è molto più semplice rispetto al cambiamento psicologico. Quando si parla di personalità, infatti, si parla di **schemi di pensiero, emotivi e comportamentali**. Parti del nostro essere che potrebbero richiedere molto più tempo ed elaborazione per essere ristrutturati.

1.2.1. Errori da evitare nei test

Se, invece, intendiamo questa preparazione, come purtroppo spesso accade nel mercato di riferimento, come conoscere in anticipo le domande dei test psicoattitudinali in pdf e, addirittura, ricevere risposte preconfezionate attraverso "esercitazioni" e "spiegazioni dei test", la risposta è: assolutamente no! Già! Perché, come per la regola sempreverde che le cose troppo facili o troppo belle per essere vere poi non lo sono mai, i test psicoattitudinali non sono quiz di cultura generale, bensì domande personali e se rispondiamo sulla scorta di risposte suggerite da altri, oltre a commettere un illecito, rischiamo al colloquio che i selettori rilevino il nostro tentativo di falsificazione, con gli esiti nefasti che potete ben immaginare. Non c'è cosa peggiore, infatti, che possa accadere durante un colloquio psicoattitudinale, di non riuscire a motivare ai selezionatori le nostre risposte. Inoltre, i test psicoattitudinali sono importanti, ma non determinanti, può capitare, ad esempio, che un candidato con dei test, diciamo, non propriamente "brillanti", poi brilli al colloquio e diventi idoneo.

E, invece, un candidato dai test apparentemente "impeccabili", venga dichiarato non idoneo poi al colloquio.

Perché è il colloquio, il vero momento decisivo della selezione.

Fanno eccezione i test attitudinali che, talvolta, vengono posti come "sbarramento" rispetto al prosieguo selettivo.

Come anticipato, una preparazione ai test psicoattitudinali nei concorsi militari **etica, seria** e davvero **utile**, deve prevedere l'utilizzo dei test per operare un'autentica valutazione psicoattitudinale.

Sebbene non sia possibile affrontare questa tipologia di test esercitandosi come per i quiz di cultura generale, è possibile fornire degli **accorgimenti generali** per prepararsi al meglio:

- tira un bel respiro e mantieni un atteggiamento il più possibile calmo e concentrato. Impara a **gestire l'ansia** da prestazione;
- **leggi attentamente** le istruzioni e le consegne;
- se hai un dubbio, **chiedi**. Meglio una domanda che un errore;
- **rispondi sinceramente**: eventuali tentativi di manipolazione, oltre ad essere rilevati da apposite scale e domande di controllo, saranno poi approfonditi durante il successivo colloquio psicoattitudinale;
- **non cercare di interpretare** le domande: il test non è una sorta di "trappola", ma solo un'occasione per farsi conoscere. Scegli, dunque, l'alternativa di risposta che ti descrive meglio;
- **rispetta i tempi di consegna**: non appena hai compreso la richiesta, rispondi senza perdere tempo;
- cerca di **rispondere**, possibilmente, a tutte le domande. Evita omissioni e sviste;
- nei questionari a **domande aperte**, evita di fornire sia risposte **tropo brevi** (rispetto allo spazio a disposizione), che eccessive;
- presta attenzione alle **doppi negazioni** e agli **avverbi**. Ricorda: come in matematica, meno ("falso") per meno (avverbio di frequenza negativa, es. "Mai, Raramente, ecc."), diventa più! Una **doppia negazione equivale ad un'affermazione**. Dunque, se rispondo "falso" dove c'è l'avverbio "mai", sto affermando il contrario, ossia "sempre". Dove c'è "raramente", rispondendo falso, sto affermando il contrario, ossia "spesso" e così via!

In disparte gli accorgimenti, l'unica forma di preparazione ai test psicoattitudinali concepita in scienza e coscienza, è una preparazione che contempla, innanzitutto, una **reale** valutazione psicoattitudinale. Test e colloquio non vengono somministrati per "addestrare", ma per valutare realmente il candidato. Infatti, solo attraverso una reale valutazione psicoattitudinale, un selezionatore esperto è in grado di valutare la corrispondenza rispetto al **profilo ricercato**.

1.3. Test della personalità

Esistono una serie di caratteristiche o parametri qualitativi sulla base dei quali viene effettuata la scelta dei candidati più adatti a svolgere una determinata professione. La presenza in misura maggiore o minore di tali caratteristiche è valutata mediante i c.d. **test di personalità**.

Il **test** è uno **strumento** con caratteristiche di:

- **validità**, la capacità di selezionare quel fattore o fattori che si intende misurare tra i molteplici esistenti, anche in una dimensione predittiva;
- **attendibilità**, la capacità di misurare in modo accurato i parametri presi in considerazione;
- **sensibilità**, la capacità di discriminare tra più individui.

I test di personalità sono strumenti di **misurazione** che si propongono di **definire** il profilo della personalità del soggetto che vi si sottopone. Possono misurare un solo aspetto della personalità (**test monofasici**) o più dimensioni contemporaneamente (**test multifasici**). Diverse sono le **variabili** misurate dai test di personalità, tra le più rilevanti:

- **sicurezza di sé** e caratteristiche in genere legate all'**interazione sociale**, ovvero i tratti sociali di una persona (se è socievole, timida o piuttosto insicura);
- **motivazioni e bisogni** (fattori più intimi e riferiti alla natura più profonda dell'individuo, ma che influenzano scelte e comportamenti);
- **atteggiamento** con cui l'individuo tende a porsi nei confronti degli altri;
- **disturbi psichici** (esistenza di psicopatologie).

I più diffusi test di personalità sono di origine statunitense. Ai soggetti che vi si sottopongono vengono presentati **stimoli strutturati** e **univoci**, cioè domande a risposta singola, multipla o, più