

Collana a cura di
Patrizia Nissolino

per concorsi nelle forze di **polizia** e nelle forze armate **PS 3.2**



Concorso **POLIZIA DI STATO**

Allievi Agenti

TEST PSICO ATTITUDINALI

Per la selezione agli accertamenti fisio-psico-attitudinali e di efficienza fisica

- prova ginnica
- accertamento sanitario
- accertamento attitudinale



Concorso POLIZIA DI STATO

Allievi Agenti

TEST PSICOATTITUDINALI



Accedi ai servizi riservati

Il **codice personale** contenuto nel riquadro dà diritto a servizi riservati ai nostri clienti.
Registrandosi al sito, dalla propria area riservata si potrà accedere a

Infinite esercitazioni on-line

codice personale



Grattare delicatamente la superficie per visualizzare il codice personale.

Le **istruzioni per la registrazione** sono riportate a pagina iv

Il volume NON può essere venduto né restituito se il codice personale risulta visibile

L'accesso ai servizi riservati ha la durata di un anno dall'attivazione del codice



Concorso Polizia di Stato – Test psicoattitudinali PS3.2
Copyright © 2014, EdiSES S.r.l. – Napoli


9	8	7	6	5	4	3	2	1	0
2018	2017	2016	2015	2014					

Le cifre sulla destra indicano il numero e l'anno dell'ultima ristampa effettuata

*A norma di legge è vietata la riproduzione,
anche parziale, del presente volume o di parte
di esso con qualsiasi mezzo.*

L'Editore



Grafica di copertina a cura di:  **curvilinee**

Fotocomposizione: Oltrepagina – Verona

Fotoincisione: R.es. Centro pre stampa S.n.c. – Napoli

Stampato presso la Litografia di Enzo Celebrano – Pozzuoli (NA)

per conto della EdiSES – Piazza Dante, 89 – Napoli

ISBN 978 88 6584 464 9

<http://www.edises.it>
e-mail: info@edises.it

PREMESSA

La dott.ssa **Patrizia Nissolino**, autrice dei libri della **nuova collana** per *Concorsi nelle Forze di Polizia e nelle Forze Armate*, unitamente alla figlia **Alessia Buscarino**, si prefigge di fornire, ai concorrenti che vogliono intraprendere una carriera in divisa, strumenti particolarmente efficaci per il raggiungimento di una preparazione ottimale, al fine di poter affrontare le prove selettive di ciascun concorso con l'adeguata serenità, consci di aver studiato su contenuti specifici ed incisivi.

Lo sforzo dell'autrice è proprio quello, oltre che di sviluppare il programma d'esame nel modo più pertinente possibile alle richieste delle Amministrazioni, Militari e di Polizia, di presentarlo nelle forme più semplici per l'apprendimento dell'aspirante e di facile lettura; inoltre, arricchisce i contenuti inserendo riferimenti normativi puntando direttamente alle informazioni che interessano i candidati.

Nello specifico, il presente volume si rivolge a quanti vogliono accedere alla carriera di **Agente nella Polizia di Stato** e affronta il programma delle selezioni successive a quella della prova scritta ovvero agli *accertamenti dell'efficienza fisica, psico-fisica e attitudinale*.

Il contenuto del testo, nelle prime pagine, fornisce indicazioni sulla figura professionale dell'Agente di PS, sulle prove che il concorrente dovrà ancora affrontare durante il percorso e sviluppa, in modo incisivo, i *test attitudinali* (proponendone numerosi esempi per l'esercitazione), i *test della personalità* più utilizzati dalla Polizia di Stato per la valutazione delle varie aree psicologiche di indagine (*Taleia 400, Z Test, Biografici ecc.*) ed il *colloquio* di selezione. Si forniscono altresì all'aspirante notizie di elevato interesse perché frutto di analisi di materiale utilizzato dall'Amministrazione nei precedenti concorsi.

Il volume è completato da un software di simulazione, accessibile dall'area riservata, mediante cui effettuare esercitazioni di verifica delle conoscenze acquisite.

Eventuali aggiornamenti normativi, ma anche materiali didattici integrativi, saranno resi disponibili nell'apposita area riservata.

Istruzioni per l'accesso all'area riservata

Tutti i materiali e i servizi associati al volume sono accessibili dall'**area riservata** che si attiva mediante registrazione al sito

Se sei già registrato al sito

Collegati a www.edises.it
Clicca su "Accedi al materiale didattico"
Inserisci user e password
Inserisci le ultime 4 cifre dell'ISBN del volume in tuo possesso riportate in basso a destra sul retro di copertina
Inserisci il codice personale che trovi sul frontespizio del volume
Verrai automaticamente reindirizzato alla tua area personale

Se non sei registrato al sito

Collegati a www.edises.it
Clicca su "Accedi al materiale didattico"
Seleziona "Se non sei ancora registrato"
Clicca qui"
Completa il form in ogni sua parte e al termine attendi l'email di conferma per perfezionare la registrazione
Dopo aver cliccato sul link presente nell'email di conferma, verrai reindirizzato al sito EdiSES
A questo punto potrai seguire la procedura descritta per gli utenti registrati al sito

Attenzione! Questa procedura è necessaria solo per il primo accesso. Successivamente, basterà loggarsi – cliccando su "entra" in alto a destra da qualsiasi pagina del sito ed inserendo le proprie credenziali (user e password) – per essere automaticamente reindirizzati alla propria area personale.



Potete segnalarci i vostri suggerimenti o sottoporci le vostre osservazioni all'indirizzo **redazione@edises.it**



Per problemi tecnici connessi all'utilizzo dei supporti multimediali potete contattare la nostra assistenza tecnica all'indirizzo **support@edises.it**

INDICE GENERALE

1	Diventare Agente della Polizia di Stato	3
1.1	Il corpo della Polizia di Stato	3
1.2	La categoria agenti e assistenti	5
1.3	L'agente effettivo	6
1.4	Il concorso e le prove di selezione	7
1.5	Come tutelarsi in caso di inidoneità alle varie fasi concorsuali	10
1.5.1	La tutela giurisdizionale come diritto costituzionalmente garantito e tutelato dalla Convenzione Europea dei diritti dell'Uomo	10
1.5.2	Il concorso pubblico quale "strumento ordinario" di accesso nella p.a. i principi costituzionali di parità di trattamento e di trasparenza ed efficienza della Pubblica Amministrazione	10
1.5.3	La tutela giurisdizionale quale strumento di ripristino della legalità	11
1.5.4	Avverso cosa si può ricorrere	11
1.5.5	I termini per ricorrere	12
1.5.6	Il concorso pubblico e le sue fasi: le possibilità di ricorso	12
1.5.7	Indizione del bando di concorso	12
1.5.8	Prove preselettive	13
1.5.9	Prove fisiche	13
1.5.10	Prove culturali (selezioni scritte od orali)	13
1.5.11	Accertamenti medici	14
1.5.12	Accertamenti attitudinali	14
1.5.13	Valutazioni dei titoli – graduatorie	14
1.5.14	Esclusioni per mancanza dei requisiti concorsuali	15
1.5.15	Cose da sapere: l'onere della prova grava su chi propone il ricorso	15
1.5.16	Conclusioni	15
2	Prove di efficienza fisica, accertamenti psico-fisico e attitudinale	19
2.1	La prova fisica	19
2.2	La visita medica	20
2.3	Requisiti per l'idoneità fisica e psichica	22

2.4	Gli accertamenti attitudinali	25
2.4.1	La selezione attitudinale in genere	25
2.4.2	Gli accertamenti attitudinali nella PdS	26
2.5	Requisiti attitudinali	27
2.6	I Test Psicologici	29
2.6.1	Il test del Minnesota Multiphasic Personality Inventory (M.M.P.I.)	30
2.6.2	Taleia	35
2.6.3	Il test di Rorschach	40
2.6.4	Z test (Z test diapositive)	52
2.6.5	Test biografico aperto	53
2.6.6	Test biografico con affermazioni	57
2.6.7	Biografico (ulteriore tipologia)	60
2.7	Il colloquio	65
2.8	Il colloquio di gruppo ed i giochi di ruolo	66
2.9	I giochi di leadership	66
2.10	I giochi decisori	67
2.11	I test attitudinali	69
2.11.1	Proporzioni con parole	69
2.11.2	Immagine speculare	78
2.11.3	Test di percezione	83
2.11.4	La memoria visiva immediata	88
2.11.5	Prontezza visiva	93
2.11.6	Casellario	112
2.11.7	Immagini allo specchio	116
2.11.8	Orologio allo specchio	123
2.11.9	Test visivi	128
2.11.10	Il negativo	146
2.11.11	Figure da scartare	154
2.11.12	Continuare la serie	161
2.11.13	Analogie visive	178
2.11.14	Cubi da contare	182
2.11.15	Inviluppi	193
2.11.16	Completare le serie alfanumeriche	202
2.11.17	Esercizi di abilità	209
2.11.18	Le lampade	217

2.5 REQUISITI ATTITUDINALI

I requisiti attitudinali richiesti dall'Amministrazione della Polizia di Stato, sono differenziati in base al ruolo del personale per cui si concorre; siffatti requisiti sono raggruppati nella **Tabella 1 del D.M. 198/2003**

I **requisiti** attitudinali per i concorsi per l'accesso al *ruolo degli agenti ed assistenti* sono:

- un **livello evolutivo** che esprima una valida integrazione della personalità, con riferimento alla capacità di elaborare le proprie esperienze di vita, alla fiducia di sé, alla capacità sia critica che autocritica, all'assunzione di responsabilità ed alle doti di volontà, connotato, inoltre, sia da abilità comunicativa che da determinazione operativa;
- un **controllo emotivo** contraddistinto dalla capacità di contenere le proprie reazioni comportamentali dinanzi a stimoli emotigeni imprevisti od inusuali, da una funzionale coordinazione psico-motoria in situazione di stress, da una rapida stabilizzazione dell'umore nonché da una sicurezza di sé in linea con i compiti operativi che gli sono propri;
- una **capacità intellettuale** che consenta di far fronte alle situazioni problematiche pratiche, proprie del ruolo, con soluzioni appropriate basate su processi logici e su un pensiero adeguato quanto a contenuti e capacità deduttiva, sostenuto in ciò da adeguate capacità di percezione, attenzione, memorizzazione ed esecuzione;
- una **socialità** caratterizzata da una adeguata disinvoltura nei rapporti interpersonali, dalla capacità di integrarsi costruttivamente nel gruppo, dalla disposizione a far fronte alle peculiari difficoltà operative del ruolo con opportuna decisione e dinamicità, nonché dalla capacità di adattarsi, in contesti di lavoro formalmente organizzati, sulla base della motivazione e del senso del dovere.

In merito all'idoneità da un punto di vista psicologico, dell'accertamento dei requisiti e dell'eventuale individuazione di cause di non idoneità, nel quadro del decreto 198 del 2003 si fa riferimento alle *imperfezioni dell'apparato neuro-psichico*: ansia, disturbi di personalità, del controllo degli impulsi, dissociativi, dell'umore e dell'identità di genere in senso lato.

A tal fine ai candidati viene somministrato **un test di personalità, un questionario e un test proiettivo da interpretare**, mentre il colloquio clinico è volto a rilevare, in aggiunta agli altri elementi, i meccanismi della personalità, un'opportunità di osservazione diretta del candidato. È interesse dell'Amministrazione stabilire che le persone non abbiano situazioni tali da far insorgere problematiche durante lo svolgimento del servizio.

La **capacità comunicativa** è un aspetto indagato scrupolosamente perché, in qualsiasi settore della polizia essi andranno a lavorare, dovranno essere capaci di stare assieme agli altri. Si richiede ai poliziotti intuizione e preparazione diverse; un buon poliziotto dovrebbe essere in grado di ascoltare, cosa che nessuno ha insegnato a fare nel passato. I selettori cercano persone che non fingano di essere quello che non sono, ma che siano consapevoli delle proprie emozioni, come dolore, paura, rabbia, per avere la capacità di gestirle. Essi devono sapersi guardare non solo intorno, ma anche dentro, per essere in grado di fermarsi o andare avanti nei momenti giusti.

Privilegiano le persone che hanno una buona capacità di adattamento, che mostrano di saper lavorare in team e sviluppare empatia, in grado di capire l'obiettivo e il fine di quello che si dice e si fa.

La selezione ha il compito anche di individuare i casi delle personalità cosiddette “*pre-morbose*”, che non rientrano nel manuale diagnostico e statistico dei disturbi mentali, al quale tutti gli psichiatri fanno riferimento quando devono fare delle diagnosi, anche ai fini concorsuali, attraverso l'esperienza dei selettori e il confronto; per questo, un secondo colloquio con lo psicologo, che è anche medico, può essere di grande utilità poiché si sottoporre il candidato ad ulteriore stress. In situazioni di *problem solving* viene osservata la reazione dei candidati; chi, di fronte alla difficoltà, reagisce con rabbia, chiusura o difesa, alza una barriera che non è auspicabile, perché il tipo di professione richiesto all'Agente è un lavoro verso la collettività, una *helping profession*.

La Commissione valuta con cura gli aspetti di rigidità e impulsività dell'aspirante; si cerca di traslare tutte le esperienze raccontate con il futuro poliziotto che avrà bisogno di una grande capacità di controllo della propria normale reattività, le situazioni critiche che si incontreranno nel servizio richiederanno infatti l'attivazione di specifici meccanismi e la capacità di trovare, con una certa tempestività, soluzioni favorevoli.

Chi, invece, è abituato ad allenare anche la testa, di fronte ad un problema avrà più possibilità. Uno dei criteri adottato è la capacità dei candidati di valutare il contesto nel quale si trovano; ad esempio utilizzare un linguaggio molto libero con parole fuori posto, porta a pensare che non lo si è compreso appieno, condizione pericolosa per chi avrà il compito di tutelare se stesso e gli altri. È necessario, invece, saper controllare la propria ansia, interagendo con i colleghi e cercando risposte ad un problema che viene posto dall'esterno.

Siffatte prove attitudinali hanno la durata di un giorno e mezzo; in una prima parte avviene la somministrazione dei test, il cui punteggio viene riportato su una scheda; la seconda parte è dedicata ai **colloqui individuali**. Il candidato che fino a quel momento ha superato brillantemente tutte le prove potrebbe non essere convincente agli occhi dello psicologo o perito colloquiatore attitudinale.

Come si è avuto modo di dire durante la trattazione i ragazzi attualmente vengono valutati secondo quattro aspetti: Il primo è una diagnosi di *livello evolutivo* che individua il grado di maturità; il secondo valuta il *controllo emotivo*. Gli strumenti a disposizione di valutazione sono, oltre al colloquio con lo psicologo, i **test**. La prova **dell'immagine speculare**, è finalizzata alla misura del grado di autocontrollo del candidato; il test consiste nella riproduzione grafica di un'immagine speculare. Si tratta di valutazioni di *livello cognitivo* il cui fine è di determinare se in alcune circostanze riuscirà a ragionare nel modo dovuto, non quello di quantificare l'intelligenza della persona. Inoltre, vengono somministrati test **psicosensoriali** sulla **memoria visiva** (ad esempio griglie composte da numeri e lettere, da riprodurre dopo averle visualizzate). L'insieme di queste valutazioni dà l'idea della *capacità intellettuale* del candidato, terzo aspetto. Altro requisito da accertare è la *socialità*: poiché gli agenti inseriti in un determinato contesto, dovranno mostrare un adeguato grado di tollerabilità oltre a sapersi relazionare con gli altri.

2.6 I TEST PSICOLOGICI

In linea generale, si può definire il test come una situazione standardizzata in cui il comportamento di una persona viene osservato e descritto. Non sempre il risultato è espresso numericamente; spesso infatti, viene assegnato attraverso un gruppo o profilo di punteggi.

Esso, unitamente al colloquio, è uno strumento utile per fornire misurazioni e parametri che servono a comprendere meglio il paziente per formulare una diagnosi e conseguentemente delle ipotesi di lavoro circa il percorso terapeutico futuro.

L'interesse e lo studio per i test psicologici nacque nel 1800. *Galton*, *Cattell* e *Binet* furono i primi studiosi che portarono alla ribalta l'importanza dei test, quali strumenti atti a misurare le capacità dell'individuo. La **scala Binet-Simon** venne ideata per la misurazione dell'intelligenza a carattere individuale nei bambini; il punteggio di un bambino al test poteva esprimersi in termini di età mentale, ossia l'età equivalente a quella dei bambini normali il cui rendimento il soggetto avesse eguagliato. Si rileva utile, dunque, come misura di attitudine scolastica.

Per la misurazione dell'intelligenza degli adulti lo strumento più adatto si rivelò, invece, la **Scala Wechsler** (W.A.I.S. – Wechsler adult intelligence scale). Wechsler notò che con il crescere dell'età dei soggetti si aveva un abbassamento di punteggio; successivamente si dimostrò che ciò non era vero, se non dopo i 60 anni.

I test summenzionati avevano il limite di concepire l'intelligenza come una capacità globale ed unitaria e non come la rappresentazione di un certo numero di abilità (fattori) relativamente indipendenti.

Da questi primi reattivi ne seguirono altri anche collettivi, come l'**Army Alpha** e l'**Army Beta**.

In seguito gli psicologi avvertirono l'esigenza di strumenti che potessero testare attitudini specifiche da utilizzare soprattutto per l'orientamento professionale e la selezione del personale aziendale.

Un valido esempio è rappresentato dall'analisi fattoriale (*Kelly* e *Thurstone*) dalla quale si ricava invece che un punteggio complessivo come il $Qi = EM/EC \times 100$ (dove Qi = quoziente d'intelligenza; EM = età mentale; EC = età cronologica) un punteggio distinto per ciascun tratto della personalità considerato, esempio: attitudine numerica, comprensione verbale, visualizzazione spaziale etc.

I test succitati sono standardizzati, le condizioni della prova sono stabilite con esattezza, le istruzioni sono uniformi per tutti i soggetti e il tempo è prefissato.

Alle risposte date si assegna un punteggio ed i risultati vengono letti attraverso un linguaggio matematico ed interpretati quantitativamente. In tal modo la soggettività dello sperimentatore e le interferenze di variabili esterne vengono ridotte al minimo, fornendo dei giudizi validi ed attendibili.

La nascita successiva dei **test della personalità** e delle **tecniche proiettive** ha comportato delle critiche da parte degli psicometrismi che applicavano i test psicometrici, basati cioè sulla matematica e sulla statistica che ribadivano la poca attendibilità di questi strumenti e la loro carenza a livello di validazione e standardizzazione.

Tuttavia, la loro applicazione è andata evolvendo nel tempo poichè il soggetto rivela se stesso, senza ansie di prestazione; infatti non si presentano come una minaccia al prestigio personale ed alla stima di sé, poiché generalmente qualunque risposta “va bene”.

I test proiettivi si basano sul concetto di “**proiezione**”, intesa non come meccanismo ideato da Freud, ma come esternalizzazione ed attribuzione di bisogni e sentimenti che fungono da base per la percezione ed il giudizio degli stimoli esterni.

Essi permettono, comunque, al soggetto di proiettare i suoi conflitti e di giungere a conoscere la struttura e la funzione della sua personalità e il motivo del suo disagio (mediante una diagnosi effettuata da personale esperto).

Rientrano in siffatto materiale:

- **le tecniche associative**, che richiedono al soggetto di riferire quanto lo stimolo evochi e suscita in lui (per esempio: *Rorschach*, *Z test* e *associazioni di parole ecc.*);
- **le tecniche di costruzione**, che implicano una produzione dell’immaginazione per la quale i materiali del test forniscono una cornice (per esempio: *T.A.T.*, *P.F.S.*, *O.R.T.*, *C.A.T.*, *Blacky Story ecc.*);
- **le tecniche di completamento**, che richiedono al soggetto di completare una frase o una storia (*Sacks*, *Sentence Completion ecc.*);
- **le tecniche espressive**, che richiedono al soggetto un atto artistico creativo (*Draw-a-Person*, *K.F.D.*, *Test grafici*, *Psicodramma ecc.*).

Alcune di queste tecniche verranno analizzate dettagliatamente perché quasi sicuramente saranno oggetto della selezione per il presente concorso.

Per l’accertamento dell’idoneità si è detto che vengono somministrati **uno o più test di personalità** e **uno o più questionari biografici e/o motivazionali**; tale materiale è predisposto all’inizio di questa fase dal Centro e non è detto che per ogni concorso vengano utilizzati sempre gli stessi.

2.6.1 IL TEST DEL MINNESOTA MULTIPHASIC PERSONALITY INVENTORY (M.M.P.I.)

L’*M.M.P.I.* fu ideato intorno al 1940 per le diagnosi psichiatriche e per determinare la gravità del disturbo psicopatologico riscontrato.

Nei concorsi pubblici viene comunemente utilizzato per la verifica del carattere e della personalità del candidato, in due forme: una ridotta comprendente un numero inferiore di domande (cd. “Items”), circa 350, ed una completa con oltre 500 items.

Si compone di numerose affermazioni che il soggetto può accettare o meno, qualora le consideri rispondenti alla propria personalità, attraverso l’annerimento della casellina corrispondente *V/F*.

Il questionario è molto simile a quello proposto durante la visita di leva.

Per un approccio positivo al test, è bene leggerlo con una buona dose di concentrazione, di calma ed analizzare con attenzione le domande, soffermandosi con particolare accortezza sugli avverbi (esempio: mai, poco, raramente, talvolta, spesso, sempre). Questi, infatti, rivestono una grande importanza, perché possono modificare il senso della frase e quindi la validità della risposta data. Allo stesso modo le doppie negazioni poste all’interno della stessa frase, possono trarre in inganno il lettore disattento, facendogli interpretare il test in modo errato.

Concorso **POLIZIA DI STATO**

Il volume è indirizzato a quanti intendono partecipare al concorso per Allievi Agenti di Polizia indetto dal Ministero dell'Interno. In particolare il testo consente di prepararsi alle prove del concorso successive alla prova scritta d'esame:

- **Test attitudinali** di logica verbale, di ragionamento numerico, di ragionamento spaziale, di ragionamento logico
- **Test della personalità** (Biografico, Z-Test, Taleia 400, ecc)
- **Colloqui** psicologico e attitudinale
- **Elenco delle cause di inidoneità e direttive tecniche sanitarie**
- **Parametri di idoneità per la prova ginnica**



Registrati sul nostro sito: grazie al nostro **software gratuito** potrai effettuare infinite simulazioni di test psico attitudinali.



Per completare la preparazione

PS3.1 - Concorso POLIZIA DI STATO ALLIEVI AGENTI


Teoria e test

Volume specifico per la prova scritta d'esame

- Tutto il programma d'esame
- Indicazioni sul concorso
- Quesiti di verifica analoghi a quelli della banca dati ufficiale

Per essere sempre aggiornato seguici su Facebook 

facebook.com/infoconcorsi

Clicca su mi piace  per ricevere gli aggiornamenti.



www.edises.it
info@edises.it



ISBN 978-88-6584-505-9



€ 18,00 9 788865 845059