

### Allegato 3: PROGETTO DI TIROCINIO

**Obiettivo Principale: sviluppare le competenze professionali di base necessarie per effettuare interventi di "prevenzione...diagnosi...abilitazione e...sostegno in ambito psicologico rivolte alla persona, al gruppo, agli organismi sociali e alle comunità" (Legge 56/89)**

- 1) Specificazione delle COMPETENZE/ABILITA' PROFESSIONALI PSICOLOGICHE che il tirocinante dovrebbe acquisire al termine dell'esperienza:
  - Conoscenza delle diverse figure professionali, competenze tecniche e trasversali ad esse associate (conoscere gli elementi fondamentali della vita di un'azienda e sapere identificare le caratteristiche di ciascuna funzione professionale all'interno dell'organizzazione; sapere individuare le variabili caratteriali e trasversali necessarie per aderire ad un determinato contesto professionale; saper svolgere un'indagine accurata del contesto aziendale e delle caratteristiche tecnico/motivazionali del candidato per verificare la coerenza tra le necessità dell'uno e i bisogni dell'altro).
  - Capacità di progettare e realizzare un processo di selezione del personale (dall'analisi della *Job Description*, al reclutamento di candidature; dalla valutazione dei curriculum vitae alla conduzione di un colloquio di selezione; dalla presentazione dei profili idonei all'azienda committente al supporto alla ricollocazione dei candidati)
  - Capacità di saper effettuare un'intervista di selezione, sapendo cogliere le competenze di base, tecnico professionali e trasversali unitamente alla motivazione al cambiamento e caratteristiche di personalità (saper condurre l'intervista lungo tutte le sue fasi: dall'apertura, all'anamnesi formativo/professionale, all'indagine motivazionale fino alla chiusura)
  - Conoscenza e padronanza dei principali strumenti e tecniche di selezione: intervista telefonica, colloquio di selezione individuale, test, colloquio di gruppo... (saper individuare ed applicare la corretta metodologia di selezione)
  - Saper gestire un colloquio di outplacement al fine di individuare competenze di base, professionali, trasversali e caratteristiche di personalità (saper riconoscere i bisogni emotivi, professionali, formativi della persona; rilevare i punti di forza e di debolezza)
  - Saper supportare la persona, all'interno di un progetto di outplacement, nella ricerca attiva del lavoro (elaborare una strategia di intervento per favorire la ricerca proattiva di una soluzione professionale per il soggetto coinvolto, monitorandone e supportandone tutte le fasi fino al follow up a obiettivo raggiunto).
  - Sapersi relazionale con i diversi interlocutori: azienda cliente, candidato in sede di selezione o progetto di outplacement (saper identificare i bisogni di ciascun soggetto coinvolto e ricondurli in modo che siano realizzabili e conciliabili con la realtà del mercato del lavoro attuale; saper supportare emotivamente i candidati in fase di ricerca di lavoro e saper interpretare i *desiderata* dell'azienda committente).

- Saper redigere un profilo professionale e/o personologico descrittivo e/o analitico (saper redigere un report preciso che consenta di identificare in modo chiaro le caratteristiche delle persone incontrate nel percorso di selezione e/o outplacement; saper trasmettere i punti di forza e di debolezza dei soggetti per promuoverne gli elementi di coerenza con le necessità aziendali, precedentemente analizzate).
- Conoscenza delle principali forme contrattuali (conoscere il mercato del lavoro in tutte le sue forme e molteplici sfaccettature; conoscere le categorie di riferimento del possibile percorso di carriera di un potenziale candidato; saper ricondurre ad un determinato target di riferimento le aspirazioni dei candidati ed intrecciarle con le necessità delle aziende, confrontandosi sempre con gli standard di riferimento del mercato del lavoro del nostro territorio).

## 2) Specificazione delle principali ATTIVITA' psicologiche assegnate ai tirocinanti

### A. in presenza del tutor:

- Processo di selezione: acquisire gli elementi per la conduzione diretta di una parte e/o di tutto il processo, sempre sotto la supervisione del tutor, con un costante confronto in tutte le fasi dell'intervento:
  1. Conduzione di un'indagine accurata delle necessità aziendali e del tipo di contesto in cui la necessità è maturata (analisi e diagnosi di situazioni organizzative finalizzate alla progettazione e realizzazione degli interventi; analisi della letteratura su testi specifici per identificare il tipo di clima aziendale rilevato durante visite dirette in azienda e identificazione delle caratteristiche "tipo" dei candidati potenzialmente coerenti con dato contesto; definizione del "profilo del candidato ideale" ed individuazione dei requisiti imprescindibili e di quelli preferenziali ; verifica e confronto della coerenza tra i desiderata del committente e le reali competenze presenti sul mercato del lavoro);
  2. Conduzione con il ruolo di osservatore dei colloqui di selezione individuali; somministrazione di test psicoattitudinali con relativa elaborazione dei risultati ; supporto e orientamento alla risorsa durante l'intervista di selezione per favorirne un approccio coerente con la necessità di mercato ricostruendo assieme ad essa il sistema di competenze al fine di valorizzare i propri punti di forza; formulazione della valutazione sui candidati intervistati in collaborazione con il tutor; elaborazione di opportuni report interni di valutazione contenenti le informazioni raccolte in fase di colloquio e i dati emersi dall'elaborazione di test; presentazione delle candidature reputate idonee al committente tramite opportuno report precedentemente redatto e conseguente valorizzazione e descrizione dell'identità professionale del candidato intervistato e proposto;
  3. Monitoraggio del percorso di selezione interno all'azienda e follow up a seguito dell'inserimento della risorsa nella struttura organizzativa del committente (organizzazione dei colloqui presso il committente; raccolta dei feedback e attività di mediazione e informazione tra i candidati intervistati presso l'azienda cliente e il cliente stesso; restituzione dell'esito della selezione ai candidati idonei e

non idonei; contatto in fase precedente e poi successiva all'inserimento con le due parti per un costante aggiornamento e monitoraggio degli esiti dell'intervento);

4. Processo di Outplacement /Ricollocazione Professionale; affiancamento costante con il tutor fino ad acquisire gli elementi per la conduzione diretta di tutto il processo, con un costante confronto in tutte le fasi dell'intervento:
    - 1) Analisi dei bisogni e presa in carico (colloquio individuale, condotto in qualità di osservatore o eventualmente in modalità diretta, per l'indagine della situazione generale del soggetto in termini di competenze tecnico professionali e trasversali, punti di forza e debolezza, definizione delle modalità di intervento, rilevazione dello stato emotivo del soggetto e di altri elementi utili a costruire un piano strategico di ricerca attiva di lavoro);
    - 2) Pianificazione ed attuazione del piano di intervento (analisi e valutazione, svolta assieme al tutor e con l'ausilio di determinati testi di letteratura specialistica, dell'indagine effettuata allo scopo di individuare gli elementi necessari su cui costruire un piano di intervento; colloqui successivi, condotti in qualità di osservatore o eventualmente in modalità diretta, per la raccolta di informazioni specifiche dal punto di vista tecnico/professionale utili a costruire un profilo e/o curriculum e a supportare il candidato nell'impostazione di una corretta autopresentazione; individuazione di eventuali fabbisogni formativi, concordati assieme al soggetto e al tutor, e progettazione di percorsi ad hoc per soddisfarli assieme alle società di formazione collegate alla società; monitoraggio dell'andamento dei percorsi formativi e raccolta del riscontro finale, supportando il soggetto nella corretta comunicazione del percorso svolto a soggetti terzi quali aziende e società potenzialmente interessate; supporto attivo al soggetto nella fase di ricerca di lavoro, fornendo tutti gli elementi necessari per rapportarsi in modo proficuo e attivo al mercato del lavoro e supportandone emotivamente eventuali insuccessi);
    - 3) Monitoraggio dell'inserimento del soggetto in azienda e del percorso intrapreso (costante aggiornamento della situazione del soggetto e raccolta di informazioni utili a rilevarne il grado di centratura tra gli obiettivi fissati e la soddisfazione professionale ed emotiva del soggetto; redazione di un report finale per l'identificazione delle attività svolte contenente le indicazioni emerse dal follow up).
- B. in progressiva autonomia con la supervisione del tutor:
- Traduzione delle informazioni raccolte in un concreto intervento di ricerca e selezione (progettazione degli steps e delle modalità di intervento del progetto di ricerca e selezione; attivazione diretta dei corretti canali di reclutamento; valutazione delle candidature idonee pervenute dall'esterno e/o presenti sul data base aziendale sulla base dei requisiti preferenziali ed imprescindibili presenti sui curriculum vitae; intervista telefonica di primo contatto con i candidati potenziali).

3) Specificazione degli STRUMENTI della pratica professionale (anche testistici) che il tirocinante apprenderà:

Tramite opportuna formazione la risorsa/tirocinante entrerà in contatto con alcuni strumenti di analisi e intervento da anni in uso presso la nostra Divisione.

- Analisi dell'organizzazione aziendale e schedulazione delle caratteristiche professionali e trasversali necessarie per un progetto di ricerca e selezione (scheda per la rilevazione del clima aziendale, della struttura gerarchica, delle caratteristiche tecnico/professionali/caratteriali del candidato ideale);
- Analisi delle candidature coerenti presenti in data base e provenienti dalle inserzioni pubblicate sui maggiori portali di reclutamento (attività di screening sulla base delle caratteristiche identificate come "imprescindibili" e di quelle "preferenziali");
- Tecniche di gestione di colloqui (individuali o di gruppo) di selezione mirati e particolari ricerche e/o conoscitivi (dalla fase di primo contatto telefonico per l'individuazione di caratteristiche base per il profilo, fino alla conduzione di colloqui in affiancamento o in qualità di osservatore);
- Tecniche di orientamento professionale a supporto della risorsa alla ricerca di un'occupazione (sia per la divisione Ricerca e Selezione che per la Divisione Outplacement continuo supporto emotivo e motivazionale al candidato alla ricerca di una svolta professionale, applicando le metodologie tipiche della formulazione di un bilancio di competenze e l'individuazione di strategie di intervento).
- Somministrazione di Test Psicoattitudinali (previo opportuna formazione del tutor e/o del responsabile dell'Area Test Psicoattitudinali, gestione di sessione di somministrazione dei test stessi ai potenziali candidati e finale elaborazione dei risultati).
- Analisi e valutazione delle candidature ritenute idonee ad una particolare Job Vacancy al termine di una sessione di colloqui e della somministrazione di test (attraverso la scheda interna di valutazione e con un costante confronto e supervisione da parte del tutor, compilazione dei campi tecnico/professionali e caratteriali contenuti scheda stessa e integrazione della valutazione con i risultati emersi dai test somministrati ; definizione , previo apposito briefing tra i vari consulenti coinvolti nel progetto di selezione e con il tutor, della rosa dei candidati ritenuti idonei)
- Tecniche di comunicazione per l'elaborazione di report per la presentazione delle candidature idonee all'azienda e la valorizzazione delle risorse presentate (predisposizione di un dossier contenente i profili dei candidati selezionati e compilazione di un'area apposita contenente le considerazioni emerse dal percorso di selezione; acquisizione di tecniche per favorire una comunicazione sintetica e persuasiva; utilizzo di apposite griglie per attività di *decision making* le cui risultanze vengono trasmesse in modo mirato al committente finale per supportarlo nella presa di decisione).
- Intermediazione tra candidato e azienda nella fase di negoziazione tra le parti (mediazione

durante tutto il percorso di selezione al fine di conciliare le aspettative di candidato e azienda sulla base dei riscontri raccolti seguito di ciascun incontro; organizzazione di appositi meeting tra candidato e azienda)

- Monitoraggio degli effetti dell'inserimento e analisi sugli obiettivi che individuo e azienda si erano prefissati (con l'ausilio del gestionale H1sel e del programma aziendale Oliverweb, è possibile tenere traccia di ciascuna fase dell'intervento di Selezione e/o Outplacement, rilevando in ciascuna fase del processo, il livello di soddisfazione e coerenza tra gli obiettivi fissati a inizio percorso e quelli effettivamente raggiunti, registrandoli in modo da costruire anche una traccia storica dell'intervento svolto e modellando sulla base dei risultati anche eventuali progetti futuri).

4) Specificazione delle MODALITA' utilizzate per il raggiungimento delle competenze di cui sopra (es. affiancamento al tutor, partecipazione a discussioni, ecc.):

- Confronto costante con il tutor per la rielaborazione delle esperienze, sui metodi e strumenti utilizzati, con una frequente consultazione di testi specialistici al fine di ricondurre le attività svolte al percorso formativo maturato.
- Condivisione delle esperienze formative del tutor (sia universitarie che post universitarie specialistiche), degli strumenti e dell'esperienza professionale maturata e di precise *Case Histories*.