

Indicazioni sul dossier di selezione

Il colloquio di presentazione

Al momento di presentarsi in azienda, la maggior parte dei giovani ha già avuto contatto con orientatori professionali e ha già elaborato il proprio progetto professionale, in questo caso non risulta più necessario un chiarimento approfondito dell'idoneità alla professione desiderata. È invece necessario prestarvi particolare attenzione con i giovani che non hanno ancora goduto di una consulenza professionale.

Altrettanto importante è la questione dell'idoneità all'azienda. L'azienda formatrice conosce le premesse che un/una giovane deve ossequiare per essere in grado di apprendere la professione, e conosce pure le qualità che deve avere per integrarsi nel gruppo e nell'azienda.

Per poter accompagnare correttamente una persona in formazione professionale di base, è necessario essere in grado di capirla. Questo presuppone che i formatori professionali sappiano come pensano e cosa provano i giovani, cosa hanno già vissuto e come si comportano in società.

Nel colloquio di presentazione non devono pertanto essere tematizzati solo l'idoneità alla professione e le relazioni sociali. Si tratta anche di interessarsi alla personalità del candidato/della candidata e di conoscersi reciprocamente. Il «Dossier di selezione» è un mezzo ausiliario adatto a questo.

La parte «Informazioni più dettagliate sulla candidatura» deve essere sottoposta alle persone interessate in occasione del primo contatto o su richiesta telefonica, se i dati richiesti non risultano dalla documentazione del concorso. Sono informazioni utili all'azienda quale base per decidere chi entra in considerazione per un colloquio di presentazione.

Il questionario nel dossier di selezione struttura il colloquio e lo dirige secondo uno svolgimento logico. Sottoponendo tutti i candidati al questionario, i formatori professionali dispongono di una base sistematica per un confronto oggettivo e di motivazioni approfondite per una decisione di assunzione o per una risposta negativa. In questo modo la procedura di selezione delle aziende si alleggerisce e i formatori professionali risparmiano tempo. Naturalmente, è possibile adeguare lo strumento alle proprie esigenze.

Nelle questioni dei rapporti familiari, delle attività del tempo libero e degli interessi del/della giovane sono necessari grande sensibilità e rispetto. Le domande non devono dare un'impressione indiscreta o persino offensiva.

Nel colloquio va pure riservato il tempo necessario alla presentazione dell'azienda formatrice e della formazione offerta.

Al termine del colloquio i candidati devono avere la possibilità di porre domande. Infine, viene concordata l'ulteriore procedura e, in particolare, viene indicato il momento della decisione.

Come lo è in generale, anche per l'attribuzione dei posti di tirocinio è importante comunicare chiaramente ai candidati i motivi per una risposta positiva o negativa.

La documentazione personale completa delle future persone da formare è conservata nel dossier di selezione e può essere classata nel sistema di archiviazione dell'azienda.

Ulteriori mezzi ausiliari nel «Manuale per la formazione degli apprendisti in azienda»

Promemoria, liste di spunta e altri formulari concernenti la selezione e l'assunzione:

www.mfa.formazioneprof.ch

ISBN 978-3-03753-046-7

Ordinazioni: CSFO Distribuzione, Industriestrasse 1, 3052 Zollikofen, tel. 0848 999 002 (francese), 0848 999 001 (tedesco)
Fax 031 320 29 38, distribuzione@csfo.ch, www.shop.csfo.ch