



Dare fiducia al proprio apprendista

1
agosto 2006

Cari maestri di tirocinio e formatori,

un sondaggio realizzato tra 350 quadri superiori dirigenti in Germania ha dimostrato che il colloquio personale è fondamentale per instaurare un rapporto di reciproca fiducia. Qual è la situazione nella vostra azienda? Date fiducia al vostro capo, ai vostri collaboratori o ai politici che decidono? E qual è il rapporto col vostro apprendista? Egli ha la medesima fiducia in voi? A domande del genere è difficile rispondere, nevero? Ma non dovete preoccuparvi di ciò, qualsiasi sia l'ambito professionale o privato, la fiducia viene riposta in un numero assai limitato di persone, le quali se la sono dovuta meritare. L'articolo qui presentato descrive come sia possibile favorire la fiducia in seno alle imprese, aiutando in particolare l'apprendista a sviluppare la fiducia in se stesso.



Daniel Wenk, Forestale

La situazione: le esperienze di gioventù influenzano il comportamento futuro

Chi di noi non ha mai tremato davanti a un esame? Anche tra i nostri apprendisti – con un ottimo potenziale per divenire selvicoltori – la mancanza di fiducia in se stessi non è un fatto raro che conduce al fallimento al momento degli esami. Perfino il migliore dei nostri apprendisti non può fare niente se non ha la sufficiente fiducia nei propri mezzi. Alla domanda «Come mai hai mancato la prova?» constatiamo che il nostro apprendista ha panicato! Egli non era più sicuro di niente, poiché semplicemente mancava di fiducia in se stesso. Siccome i giovani che intraprendono la via del selvicoltore si trovano spesso a lavorare da soli e confrontati con situazioni anche di pericolo in cui è necessario prestare molta attenzione, la fiducia nei propri mezzi assume un ruolo ancora più importante. Trattandosi di adolescenti i formatori devono considerare che tale componente del carattere di una persona va sviluppata gradatamente; inoltre non va dimenticato che le esperienze vissute in gioventù modellano il profilo psicologico determinante per gli atteggiamenti futuri.

In cammino verso la fiducia in se stessi ed il ruolo del formatore

Alla base della fiducia in se stessi vi è la possibilità di fare delle esperienze positive susseguenti al proprio comportamento, accompagnate dalla rispettiva valorizzazione da parte di chi interagisce con noi. In sostanza si tratta di una sorta di «rinforzo positivo», ovvero le azioni con esito positivo aiutano ad accrescere la fiducia. Uno sviluppo che riguarda sia aspetti interiori (fiducia in se stessi), sia le relazioni interpersonali (fiducia in altre persone). Queste considerazioni assumono un valore significativo per le aziende, poiché gli individui inseriti in un contesto organizzativo sono chiamati a fidarsi dei propri colleghi, così come ad assumersi responsabilità sulla base delle esperienze vissute.

Il lavoro in un'impresa forestale può essere interpretato anche come uno sport sia di squadra, sia individuale, dove l'apprendista selvicoltore da un lato è spesso solo con la propria motosega, ma al tempo stesso dipende dai colleghi che abbattano altri alberi sullo stesso cantiere. Come degli allenatori nei club sportivi, i maestri di tirocinio e i formatori devono motivare e stimolare gli apprendisti affinché compiano esperienze positive, ricercando degli insegnamenti utili anche in eventuali sconfitte che mai devono essere usate per mortificare le giovani speranze. Formulare degli obiettivi chiari e raggiungibili, così come un costante dialogo costruttivo sono azioni fondamentali per seguire con efficacia lo sviluppo della fiducia in se stessi da parte degli apprendisti. È importante rammentare che il dialogo oltre che di formulazioni accorte è fatto pure di attenti ascolti. Alle parole devono poi seguire i fatti, nel caso specifico agli apprendisti deve essere accordata fiducia, così come la possibilità di compiere degli errori da cui trarre insegnamento.

Le competenze e le condizioni quadro

Al fine di favorire la buona riuscita delle sperimentazioni degli apprendisti, maestri di tirocinio e formatori hanno il compito di definire in modo preciso quali siano le condizioni quadro in cui i giovani si trovano a lavorare; soprattutto in riferimento alle «regole del gioco» e agli obiettivi da raggiungere. Parallelamente tale lavoro deve considerare in modo adeguato le competenze richieste dagli incarichi preventivati, rispetto a quelle possedute dai singoli apprendisti. Nuovamente l'esperienza e il tempo sono decisivi, in quanto oltre alle attitudini personali (innate in ogni persona), le capacità individuali si sviluppano gradualmente e con ritmi diversi da un apprendista all'altro. Il ruolo del formatore diviene perciò fondamentale nella sintesi di tutti gli aspetti appena citati adattata ad ogni apprendista.

Alcune regole semplici ma efficaci

- 1 Aiutare l'apprendista a raggiungere gli obiettivi e utilizzare ogni successo per passare all'obiettivo seguente, come salire lungo una scala passo a passo.
- 2 Valorizzare l'individuo, indipendentemente dalle circostanze.
- 3 Portare rispetto ed essere gentili nei confronti dell'apprendista come persona alla pari delle altre nell'azienda.
- 4 Impartire ordini chiari e realizzabili, responsabilizzando l'apprendista in funzione del suo grado di apprendimento.
- 5 Valorizzare il lavoro svolto.
- 6 Facilitare e favorire le riflessioni dell'apprendista incoraggiandolo con un attento ascolto e aiutandolo a formulare le sue risposte. Riformulare le risposte, permette all'apprendista di migliorarsi e di ampliare le proprie conoscenze acquisendo maggior fiducia in se stesso.
- 7 In ogni caso il formatore deve essere un modello per il proprio apprendista.
- 8 Per il formatore è utile, di tanto in tanto, ricordarsi del proprio apprendistato, dei propri fallimenti e delle proprie delusioni.
- 9 È importante dare prova di empatia.

Assolutamente da evitare

- Schernire sistematicamente l'apprendista davanti a terze persone
- Non avere fiducia nell'apprendista
- Dare dei compiti incompleti o irrealizzabili
- Fare perdere la faccia al proprio apprendista, non lasciandogli alcuna via d'uscita durante le verifiche delle conoscenze
- Non ringraziare mai e non essere riconoscenti per il lavoro svolto
- Non dare mai delle responsabilità al proprio apprendista

Riferimenti utili per spunti di riflessione

- Apprendere dall'esperienza / Wilfried R. Bion. - 7a rist. Roma: Armando, 1998. (Psicologia - Psicologia clinica - Psicoanalisi) [004036778] ISBN 88-7144-138-9
- Motivazione e comportamento: le variabili psicologiche necessarie per raggiungere obiettivi / Giorgio Ostinelli. - Trento: Erickson, 2005. (Collana di psicologia) [005116903] ISBN 88-7946-731-X
- Psicologia dell'educazione e antropologia pedagogica: un contributo storico-critico / Carlo Trombetta. - Roma: Kappa, 2003. [004737023] ISBN 88-7890-530-5 22.00 EUR
- Psicologia del lavoro / Colette Vullierat Chrigui. - Manno: Documentazione per la lezione di psicologia del lavoro presso la Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana, 2004.
- Psicologia del lavoro salariato / Walter Volpert. - Milano: Mazzotta, 1978. (Biblioteca di nuova cultura ; 68) [004451490] ISBN 88-202-0229-8
- Psicologia dello sport di squadra e dello sport individuale: studio comparato su soggetti che praticano basket e nuoto: lavoro di diploma per l'ottenimento del diploma federale di ginnastica e sport II / presentato da Irina Simoneta e Laura Patriarca. - Zurigo : Facoltà di Ginnastica e Sport, 1998.
- Psicologia e sviluppo delle risorse umane nelle organizzazioni / William Levati, Maria V. Saraò. - Milano: Franco Angeli, 2002. (Azienda moderna ; 472) [005037972] ISBN 88-464-3275-4



Immagine: Mario Tabozzi

Notizie in breve

Cosa c'è di nuovo?

Dopo un anno di pausa, la rivista pedagogica dei maestri di tirocinio e dei formatori apparirà di nuovo regolarmente, ossia circa due volte per anno. Il responsabile della redazione di Eco-Doc è Michele Fürst, ingegnere forestale di Balerna, con la collaborazione di Roberto Bolgé, ingegnere forestale e giornalista di Viganello. Non esitate a proporci articoli o argomenti da trattare nella nostra pubblicazione, potete contattarci presso: CODOC, tel. 032 386 12 45
Mail: info@codoc.ch

È pronto il nuovo manuale per l'apprendista selvicoltore

Il nuovo manuale per l'apprendista selvicoltore è stato pubblicato all'inizio di giugno. La pubblicazione attualmente è disponibile in lingua francese e tedesca al costo complessivo di 95.- franchi. Unitamente ai supporti cartacei il manuale comprende anche un CD/DVD che contiene le illustrazioni utilizzate, così come altri documenti pedagogici. Il manuale può essere ordinato presso CODOC. La versione italiana sarà disponibile nella seconda metà del 2007.

Echo-Doc
agosto 2006

Frequenza
2 volte all'anno

CODOC
Coordinamento e documentazione
per la formazione forestale
Casella postale 339, CH-3250 Lyss
Telefono 032 386 12 45
Fax 032 386 12 46
E-Mail info@codoc.ch
Internet www.codoc.ch

impresum