

Lo stage d'orientamento professionale

Nelle aziende si continua ad applicare le novità conseguenti all'introduzione della nuova Ordinanza sulla formazione professionale di base (OFPr). Con grande soddisfazione, ho potuto osservare che i partecipanti ai corsi per formatori (modulo H2, EFS) dimostrano d'avere un atteggiamento positivo e motivato. Tutti si rallegrano per il nuovo ruolo d'accompagnatore di giovani in formazione che per alcuni è pure una nuova attività. Anche la scelta dei nuovi apprendisti è uno dei compiti che competono loro. Gli stage d'orientamento professionale (una volta si chiamavano semplicemente «tirocini di prova») aiutano a selezionare e trovare le persone idonee alla formazione di selvicoltore o selvicolttrice.



Scopo dello stage d'orientamento

I giovani che partecipano a questo periodo di preparazione, dovrebbero riuscire a capire in che misura la loro idea del mestiere corrisponde effettivamente alla realtà. L'azienda ha per contro il compito di comprendere se il giovane soddisfa i requisiti minimi per poter esercitare questa professione e se si sa integrare nel gruppo.

Prima impressione

Normalmente i primi 20 secondi, le prime 20 parole e i primi 20 passi fissano la nostra prima impressione di una persona. Questa regola vale evidentemente sia per il giovane sia per il formatore. Prova a ricordarti com'è stato il tuo primo giorno di stage prima dell'apprendistato... Capirai che è molto importante preparare bene questo momento.

Pianificazione e svolgimento dello stage

Durante questa settimana, non è indispensabile dover illustrare tutte le attività esercitate dalla professione; il tempo non basterebbe mai. Mi ricordo bene il mio primo giorno di stage: il maestro di tirocinio mi prese con sé, mi condusse attraverso tutto il comprensorio boschivo dell'azienda, mi coprì tanto di cifre e nomi che ora di sera avevo la testa piena d'informazioni ma senza ben sapere a cosa servivano. Per fortuna, il giorno seguente partecipai allo sgombero di una tagliata e a lavori di piantagione. Questo mi riempì di gioia perché mi faceva sentire anche utile. È inoltre molto importante che tutti i collaboratori dell'azienda siano informati della presenza del tirocinante.

Assicurazione, diritto del lavoro, salario

Così come gli apprendisti, anche i tirocinanti sono automaticamente assicurati contro gli infortuni presso la Suva. Non possono assolutamente essere impiegati in lavori o con macchine dove i rischi sono considerevoli. Inoltre, per legge i giovani di 15 anni non possono lavorare più di 9 ore al giorno (45 ore alla settimana). Di principio non è previsto un salario, tuttavia è uso e buona cosa consegnare un regalo o una «paghetta» come riconoscimento dell'impegno dimostrato.

Selezione della persona in formazione

Se si presentano più persone per un posto di formazione, è consigliabile creare un piccolo dossier per ciascuna di loro. Questo aiuta alla fine, quando sarà necessario procedere alla selezione del candidato più idoneo. Mi sembra fondamentale che alla scelta possano partecipare tutte quelle persone dell'azienda che avranno direttamente a che fare con il nuovo apprendista.

Colloquio finale

Per tutte e due le parti, è importante terminare il periodo di stage con un colloquio finale. Questo implica una buona preparazione e un coinvolgimento del giovane partecipante. CODOC offre ai formatori un prezioso aiuto mediante una documentazione apposita («Stage d'orientamento professionale») inseribile nel proprio classificatore. Il colloquio deve naturalmente essere eseguito in modo serio e nel massimo rispetto del tirocinante. Le considerazioni e le osservazioni devono essere oggettive (solo quanto visto e vissuto, non supposizioni).

Ruolo del datore di lavoro

Alcune aziende hanno un carattere di diritto pubblico e le decisioni sono prese da autorità politiche, che dovranno sottoscrivere anche i contratti di tirocinio. È quindi indispensabile informare bene e puntualmente anche questi organi decisionali.

Consigli

- Preparati con serietà allo stage d'orientamento: la prima impressione si può avere una sola volta.
- Non organizzare un «mega-show» di attività spettacolari: lascia che il tirocinante eserciti da solo.
- Ogni tanto affidagli qualche compito facile da risolvere da solo: potrai così testare la sua forza di volontà.
- Nella selezione tra più candidati coinvolgi tutte le persone che lavoreranno direttamente con il giovane.
- Gestisci il colloquio finale con rispetto e con messaggi chiari; formula le critiche in base alla tua opinione.
- Pianifica in tempo il concorso, la procedura di selezione, la decisione e l'impiego del nuovo apprendista.
- È molto importante che la persona si sappia integrare bene nel gruppo.

Considerazioni finali

La selezione oculata della persona da formare è un passo fondamentale per una buona riuscita dell'apprendistato. Un'azienda ben organizzata affronterà quindi questo compito molto seriamente.

Daniel Wenk, giugno 2009

Sussidi didattici



- Classificatore «Stage d'orientamento professionale selvicoltore/selvicoltore», ottenibile presso www.codoc.ch
- Altra documentazione presso: www.formazioneprof.ch