

# Come scelgo il mio prossimo apprendista?

Parlando con i colleghi, constato sempre di più quanto sia difficile trovare nuovi apprendisti. È sempre la stessa cosa: si è convinti di aver fatto la scelta giusta, poi una volta iniziata la formazione arrivano i problemi. Talvolta capita pure che apprendisti, poco convinti, rinuncino e interrompano la propria formazione. Ogni anno il formatore è confrontato con il dubbio di riuscire a trovare il giusto apprendista. Questo, malgrado tenti di adattare continuamente i propri criteri di scelta, nella convinzione di trovare finalmente una ragazza o un ragazzo motivato, indipendente e robusto con tutte le qualità necessarie per terminare l'apprendistato con successo.



François Villard

### Le candidature

La procedura di scelta inizia verso febbraio o marzo, quando arrivano le prime lettere di richiesta per svolgere uno stage in azienda. Alcune lettere sono scritte con l'aiuto del maestro di scuola o dei genitori. Altre sono semplicemente copiate da bozze che si trovano su Internet, senza trasmettere alcuna informazione sul carattere del richiedente. Penso che una lettera scritta di proprio pugno, anche se non perfetta, sia da privilegiare poiché offre più trasparenza e garanzie. Personalmente, le lettere «fotocopie» di solito le metto da parte.

### Creare le condizioni per una giusta scelta

La nostra professione è fisicamente impegnativa e siamo tutti coscienti del fatto che la forza e la resistenza sono due prerogative importanti. Tuttavia, a un ragazzo di 15 anni è molto difficile stimare lo sviluppo futuro del suo fisico, tanto più se si tratta di una ragazza.

Dobbiamo quindi concentrarci a fare una scelta saggia e ragionata. Il libretto scolastico e le osservazioni del maestro di scuola, se interpretate correttamente, possono già dare diverse informazioni. Per esempio uno scolaro distratto è forse solo un ragazzo a cui semplicemente non piace la scuola e al momento di un apprendistato potrebbe liberare delle capacità nascoste. Infatti, la scuola a volte non crea le giuste possibilità ai ragazzi per esprimere le proprie attitudini pratiche.

Ma allora quali sono i criteri importanti? Se devo scegliere il più importante, direi che la motivazione è fondamentale. Un giovane che dimostra motivazione ed entusiasmo per i lavori forestali è spesso una buona garanzia. Se poi si tratta di una seconda formazione, il ragazzo dovrebbe già aver riflettuto molto ed essere veramente convinto della sua scelta.

### La scelta non arriva per caso

Durante la presentazione della nostra professione è importante mostrare anche gli aspetti meno interessanti e maggiormente faticosi. Approfitta dei colloqui per osservare bene la loro reazione anche davanti a questi aspetti.

Puoi anche chiedergli di risolvere piccoli esercizi di calcolo o di spiegare in poche parole perché vorrebbe svolgere questa professione. Per valutare le capacità pratiche si potrebbe chiedere di smontare e rimontare una motosega. Se si desidera paragonare diversi candidati, è importante far svolgere le medesime prove a tutti.

Non dimenticare mai, che per il ragazzo potrebbe trattarsi del primo contatto concreto con il mondo del lavoro. A quell'età le emozioni possono essere molto forti, per cui è importante creare un ambiente rilassato e di fiducia per ogni prova che si intende far svolgere.

## La decisione

Si avvicina il momento in cui bisogna decidersi per un candidato e comunicare agli altri che non potranno iniziare una formazione presso l'azienda. È importante giocare sin dall'inizio con le carte scoperte. Se si conservano i risultati delle prove, sarà anche più semplice spiegare le proprie decisioni. Comunque, la scelta spetta solo a te; la scelta del ragazzo di cui ti dovrai occupare nei prossimi tre anni di formazione.

### L'essenziale in breve

- Assicurati che sia consegnata una candidatura scritta.
- Cerca candidati che manifestano un interesse reale alla nostra professione.
- Invita i ragazzi a un colloquio personale e rivolgi loro le domande che ritieni importanti.
- Domanda loro di spiegare perché vogliono intraprendere un apprendistato presso la tua azienda.
- Non basarti solo sull'aspetto fisico o sul libretto scolastico.
- Mediante uno stage di almeno cinque giorni avrai più elementi per conoscere il candidato.
- Per mettere alla prova il ragazzo in lavori di diverso tipo puoi anche separare lo stage in due periodi.
- Il nuovo apprendista dovrebbe essere scelto sia dal formatore sia dal capo azienda.
- Prenditi tutto il tempo, prima di decidere quale candidato scegliere.
- Assicurati di saper giustificare la tua scelta.

François Villard

### Aiuti didattici

- Nel raccoglitore «Stage d'orientamento professionale Selvicolttrice – Selvicoltore» si trovano strumenti per l'organizzazione, l'attuazione e la valutazione dello stage d'orientamento. Comprende documenti per l'azienda (profilo delle esigenze, esercizi, proposta di programma, contratto, scheda di valutazione) e un dossier per il/la tirocinante (preparazione, diario, valutazione). Il raccoglitore è ottenibile al prezzo di Fr. 52.– presso Codoc > [www.codoc.ch](http://www.codoc.ch) > shop > formazione professionale
- La scheda «Stage d'orientamento e d'osservazione» – Promemoria per l'organizzazione di stage d'orientamento e d'osservazione presso l'azienda formatrice [www.formazioneprof.ch/download/memo8.pdf](http://www.formazioneprof.ch/download/memo8.pdf)



Foto Rahel Eichenberger (concorso)