

PROMEMORIA 1 | 2022

# Istruzioni - per una formazione efficace

Per ottenere progressi nell'apprendimento dei vostri apprendisti in modo rapido e duraturo, senza dover ripetere tutto mille volte, si può ricorrere al modello ORIEA.



## Mancanza di talento o cattiva istruzione?

Avete dovuto spiegare al vostro apprendista già troppe volte, come deve utilizzare e trattare correttamente questo attrezzo. Sembrerebbe che lui non sia in grado di recepire il messaggio, rispettivamente che dopo poco tempo lo abbia già di nuovo dimenticato. **In molti casi, il problema non risiede nell'incapacità dell'apprendista.** Diversi motivi possono giocare un ruolo, per cui lui non è in grado di richiamare alla mente ciò che ha appreso. Sovente, il problema è dovuto a un'istruzione lacunosa. Durante la quotidianità lavorativa frenetica, manca spesso il tempo per preparare bene un'istruzione e metterla in pratica. Questo fatto si ripercuote negativamente sull'apprendimento. Eppure, non ci vuole poi tanto, per strutturare un'istruzione in modo efficace.

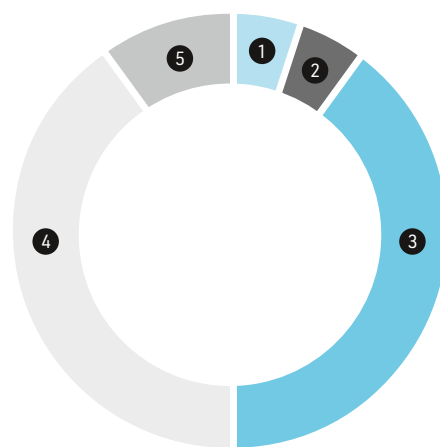
**Il presunto elevato dispendio di tempo per un'istruzione accurata, sul lungo termine ha un tornaconto, sotto forma di migliori progressi nell'apprendimento e di una migliore prestazione.**

## Vantaggi del modello ORIEA

- Corrisponde al processo di apprendimento più efficace, giacché si orienta secondo il modo in cui funziona il cervello
- Crea chiarezza sull'obiettivo di apprendimento e risveglia così l'interesse dell'apprendista
- Richiama le conoscenze dell'apprendista - in questo modo, le nuove nozioni restano meglio impresse e la motivazione aumenta
- Crea un rapporto equilibrato tra informazione ed elaborazione
- Include tutti gli elementi importanti, affinché un processo di apprendimento si svolga nel migliore dei modi

## Pianificazione del tempo

Il modello ORIEA può essere attuato con tutte e cinque le fasi per una breve istruzione, in soli pochi minuti. Anche un incarico verbale può essere affidato secondo questo modello. Il metodo può tuttavia essere utilizzato anche per unità d'insegnamento molto grandi, che durano parecchie ore. In linea di principio, per l'informazione non si deve impiegare più tempo che per l'elaborazione (esercitazione) da parte dell'apprendista, altrimenti ne soffrirà l'apprendimento.



**[FIG. 1]** La seguente suddivisione serve da regola empirica:

1 Orientare	5%
2 Riattivare	5%
3 Informare	40%
4 Elaborare	40%
5 Analizzare	10%

## Modo di procedere strutturato e sistematico

Per trasmettere in modo efficiente e duraturo i temi d'apprendimento o i processi di lavoro, il modello ORIEA si è affermato al meglio. Il modello prevede un modo di procedere strutturato gradualmente, che corrisponde al processo d'apprendimento naturale. Se si applica il metodo coerentemente, nella pratica sono necessarie molto meno ripetizioni, prima che l'apprendista abbia assimilato la materia di studio e riesca ad attuarla. I seguenti cinque passi rendono le istruzioni comprensibili:

### 1 Orientare

Il formatore prepara l'apprendista all'unità d'insegnamento o al lavoro. Egli spiega il senso, lo scopo e specifica un obiettivo d'apprendimento misurabile. In questo modo fornisce una visione d'insieme su quanto l'apprendista dovrà aspettarsi. Lo scopo di questa fase è suscitare la curiosità e l'interesse dell'apprendista. Si può formulare ad esempio così: «Oggi impari la saldatura autogena. L'obiettivo è che fra tre settimane tu sia in grado di saldare autonomamente.»

### 2 Riattivare

Il formatore dà all'apprendista la possibilità di far affluire nel lavoro le sue conoscenze e idee. Da un lato, gli apprendisti si accorgono sovente di avere già diverse conoscenze. Così diminuisce la paura di affrontare qualcosa di nuovo. Dall'altro lato, si attiva quello che si è già imparato. In questo modo, i nuovi contenuti di apprendimento saranno memorizzati meglio e correlati alle conoscenze esistenti.

**Esempio:** «Che cosa sai già sulla saldatura autogena – Hai già provato a saldare una volta?» Nel caso ideale, l'apprendista saprà spiegare lui stesso alcune fasi di lavoro.

### 3 Informare

Il formatore spiega le nuove nozioni e, idealmente, mostra il lavoro eseguendolo lui stesso. Va tenuto conto del fatto che la maggior parte degli apprendisti saprà ascoltare con attenzione al massimo per 20 minuti.

Per taluni lavori è appropriato che l'apprendista raccolga lui stesso le informazioni necessarie.

### 4 Elaborare

L'apprendista mette in pratica lui stesso ciò che ha imparato. L'importante è che questo possa avvenire subito dopo l'informazione, altrimenti molte spiegazioni saranno di nuovo dimenticate. Solo un'elaborazione rapida consente di fissare nella memoria le nuove nozioni.

### 5 Analizzare

La verifica dei risultati è d'importanza fondamentale per il processo di apprendimento. L'analisi non deve essere fatta necessariamente subito dopo, bensì può aver luogo anche qualche giorno più tardi. Tuttavia, la verifica non va fatta sempre sotto la pressione di dover fornire una prestazione, bensì essere costruttiva e utile. Una certa tolleranza agli errori può essere d'aiuto, giacché – come noto – dagli errori s'impara moltissimo.

---

#### Informazioni

Per domande o maggiori informazioni, il responsabile della garanzia della qualità della formazione di suissetec resta volentieri a vostra disposizione:  
+41 43 244 73 69, [bildung@suissetec.ch](mailto:bildung@suissetec.ch)