ARTICOLO DI ELEARNINGNEWS

Anno 9 - numero 340 di Mercoledì 25 giugno 2025

7 errori da evitare nell'implementazione dell'eLearning aziendale

Evitare questi errori è essenziale per non compromettere le iniziative di eLearning aziendale. Scopri le strategie fondamentali per progettare programmi efficaci, centrati sulle esigenze dei discenti e orientati a risultati concreti.

L'eLearning in ambito aziendale non rappresenta più una semplice tendenza, ma una vera e propria necessità. Che si tratti di introdurre nuovi collaboratori, aggiornare competenze o garantire la conformità normativa, la formazione digitale può offrire vantaggi significativi: è scalabile, economicamente sostenibile e consente ai dipendenti di apprendere secondo i propri ritmi. Tuttavia, l'implementazione di un sistema di eLearning efficace richiede molto più che la semplice pubblicazione di alcuni moduli online. Molte organizzazioni intraprendono questo percorso con entusiasmo, per poi accorgersi che il coinvolgimento degli utenti è scarso, i risultati non soddisfano le aspettative e il ritorno sull'investimento è incerto.

Se stai valutando l'introduzione o la revisione di un programma di eLearning nella tua azienda, di seguito trovi i sette errori più comuni, insieme ai suggerimenti su come agire per garantire un impatto efficace.

Errori da evitare per progettare un programma di eLearning efficace

1. Progettare la formazione in funzione dell'azienda anziché del discente

Spesso la direzione aziendale esprime esigenze generiche, come ad esempio "accrescere la conoscenza sulla trasformazione digitale". Tuttavia, se i contenuti vengono sviluppati senza un'adeguata comprensione delle reali difficoltà affrontate dai dipendenti, il rischio è quello di produrre materiali inefficaci. È frequente l'errore di strutturare la formazione attorno a obiettivi aziendali astratti o ricchi di gergo, trascurando le modalità di apprendimento preferite e i fattori motivazionali dei discenti.

Perché rappresenta un problema:

- I contenuti percepiti come poco rilevanti generano disinteresse.
- I tassi di completamento dei corsi si riducono sensibilmente.
- Sul posto di lavoro non si osservano cambiamenti tangibili nei comportamenti.

Cosa fare invece:

- Effettua interviste o sondaggi tra i destinatari della formazione prima della progettazione.
- Individua le principali difficoltà, le aree di miglioramento e le preferenze in termini di modalità di apprendimento.
- Crea profili tipo ("learning personas") per definire tono e stile dei contenuti.
- Integra esercitazioni e scenari pratici che riflettano le sfide quotidiane affrontate dai lavoratori.

2. Sovraccaricare i contenuti formativi

È irrealistico aspettarsi che un dipendente riesca a seguire un video formativo di due ore mentre è impegnato tra riunioni, e-mail e altre attività. Eppure, è ciò che accade frequentemente quando la formazione è eccessivamente lunga e densa di contenuti.

Perché rappresenta un problema:

- Si genera sovraccarico cognitivo.
- I discenti tendono a saltare parti del corso o ad affrontarlo in modo superficiale.
- La capacità di memorizzazione e di applicazione dei concetti appresi diminuisce.

Cosa fare invece:

- Scomponi gli argomenti complessi in moduli brevi (**microlearning**) della durata massima di 5?10 minuti.
- Utilizza l'apprendimento distribuito nel tempo (spaced learning) per facilitare la memorizzazione.
- Fornisci risorse operative, come schede pratiche e checklist, utili nei momenti in cui servono realmente.

3. Trascurare gli obiettivi aziendali

Una formazione non finalizzata a risultati concreti rischia di essere percepita come fine a sé stessa. Se non si stabilisce un chiaro collegamento con obiettivi di business, come ad esempio miglioramento delle vendite, riduzione degli incidenti o accelerazione dell'onboarding, sarà difficile giustificare l'investimento.

Perché rappresenta un problema:

- I decisori aziendali perdono interesse per le iniziative formative.
- Diventa complesso valutare i benefici ottenuti.
- I partecipanti non riescono a cogliere la rilevanza della formazione rispetto al proprio ruolo.

Cosa fare invece:

- Definisci fin dall'inizio il risultato desiderato in termini di comportamento o prestazione.
- Coinvolgi i responsabili delle unità operative per allineare i contenuti ai reali bisogni dei team.
- Stabilisci **indicatori chiave di prestazione (KPI),** come metriche operative, tassi di completamento o miglioramento nel feedback dei clienti.

4. Scegliere strumenti e piattaforme inadeguati

Anche i contenuti più validi rischiano di non raggiungere i destinatari se vengono veicolati attraverso una piattaforma poco intuitiva. Un'esperienza utente negativa compromette l'efficacia dell'intero progetto.

Perché rappresenta un problema:

- Un'interfaccia poco usabile ostacola l'apprendimento e genera frustrazione.
- I lavoratori in mobilità o in modalità ibrida possono essere penalizzati.
- La scarsa adozione della piattaforma compromette il ritorno sull'investimento.

Cosa fare invece:

- Valuta le piattaforme in base all'esperienza utente, non solo alle funzionalità tecniche.
- Verifica se è facile avviare un corso, monitorare i progressi e se il sistema è accessibile da mobile.
- Avvia un progetto pilota su un gruppo ristretto e raccogli feedback prima del rilascio generale.
- Preferisci soluzioni integrabili con strumenti già in uso, come Teams, Slack o il CRM aziendale.

Cerchi un LMS che offra una **buona esperienza utente**, sia **accessibile da mobile** e **integrabile con i tuoi strumenti aziendali**? Scopri **DynDevice LMS**! **Richiedi una demo gratuita.**

5. Offrire un'esperienza di apprendimento passiva

Una formazione composta da slide, lunghi video e quiz a scelta multipla difficilmente produce risultati duraturi o trasformazioni significative.

Perché rappresenta un problema:

- Entro 24 ore, si dimentica fino al 70% dei contenuti appresi passivamente.
- Manca l'opportunità di esercitare pensiero critico o applicazioni pratiche.
- I corsi vengono percepiti come adempimenti burocratici anziché opportunità di crescita.

Cosa fare invece:

- Promuovi un apprendimento attivo attraverso scenari interattivi, simulazioni, gamification, esercizi drag-and-drop e video interattivi.
- Incentiva il confronto tra pari mediante momenti di riflessione e discussione.
- Integra casi pratici in cui il discente possa prendere decisioni e ricevere un feedback immediato.

6. Trascurare la gestione del cambiamento

Non si può obbligare qualcuno ad apprendere. Se la cultura aziendale non valorizza la formazione continua, o se i manager non la supportano concretamente, il programma avrà scarse probabilità di successo.

Perché rappresenta un problema:

- La formazione è vista come un'interferenza, non come un'opportunità.
- I manager non rafforzano i contenuti appresi sul posto di lavoro.
- I partecipanti considerano l'eLearning un mero obbligo normativo.

Cosa fare invece:

- Fai emergere una cultura positiva verso la formazione continua, premiando e valorizzando i comportamenti virtuosi.
- Forma i manager affinché diventino promotori della formazione, fornendo loro strumenti per facilitare momenti di riflessione e applicazione.
- Accompagna il lancio con una comunicazione interna efficace, spiegando l'utilità del progetto formativo e i benefici per il singolo e per il team.

7. Considerare la formazione come un'attività una tantum

Un programma formativo non può essere progettato per essere "impostato e dimenticato". I contesti evolvono rapidamente: cambiano priorità, strumenti, normative e competenze richieste.

Perché rappresenta un problema:

- I discenti perdono fiducia nei contenuti obsoleti.
- Si perdono occasioni per migliorare e innovare.
- Si sprecano tempo e risorse su contenuti che non rispondono più alle esigenze.

Cosa fare invece:

- Istituisci un ciclo di revisione periodico, trimestrale o semestrale, per aggiornare i materiali formativi.
- Utilizza i dati sull'esperienza degli utenti per identificare i contenuti da migliorare.
- Offri percorsi di apprendimento continuativi: badge, percorsi di carriera, piani di sviluppo personalizzati.

Implementare un sistema di eLearning efficace non significa semplicemente scegliere una piattaforma o produrre contenuti. Significa costruire un'esperienza di apprendimento coerente con le esigenze delle persone e capace di generare cambiamenti significativi. Quando ben progettata, la formazione digitale aiuta i dipendenti a crescere, a risolvere problemi con maggiore autonomia e a prendere iniziative.