ARTICOLO DI ELEARNINGNEWS

Anno 10 - numero 381 di Mercoledì 27 maggio 2026

Apprendimento auto-diretto: cos'è e come funziona per l'e-learning

Il Learner diventa protagonista della propria formazione digitale, scegliendo contenuti, tempi e modalità in base ai propri obiettivi professionali. Scopriamo come.

Negli ultimi anni il mondo della formazione aziendale ha subito una trasformazione profonda. L'e-learning, la digitalizzazione dei processi e la necessità di aggiornare continuamente le competenze hanno modificato il modo in cui le persone apprendono all'interno delle organizzazioni. In questo scenario si sta affermando sempre di più l'apprendimento auto-diretto, un approccio che mette il Learner al centro del percorso formativo e gli consente di gestire in modo autonomo il proprio sviluppo professionale.

A differenza dei modelli tradizionali, basati su percorsi standardizzati e definiti dall'azienda, il self-directed learning consente ai dipendenti di **scegliere contenuti, modalità e tempi di apprendimento in base alle proprie esigenze, ai propri obiettivi e alle competenze che desiderano sviluppare**. Questo approccio rende la formazione più flessibile, coinvolgente e personalizzata, favorendo una partecipazione più attiva e consapevole.

In un mercato del lavoro in continua evoluzione, dove nuove tecnologie e nuove competenze emergono rapidamente, la capacità di apprendere in autonomia è diventata una competenza strategica sia per i professionisti sia per le aziende.

Che cos'è l'apprendimento auto-diretto

L'apprendimento auto-diretto, noto anche come **self-directed learning**, è una metodologia formativa in cui **il Learner assume un ruolo attivo nella pianificazione e nella gestione del proprio apprendimento**.

In questo modello la persona non si limita a seguire passivamente contenuti stabiliti da altri, ma:

- identifica i propri bisogni formativi;
- definisce obiettivi di apprendimento;
- sceglie strumenti e contenuti più adatti;
- organizza tempi e modalità di studio;
- monitora i propri progressi;
- valuta i risultati ottenuti.

Il concetto di apprendimento auto-diretto non è completamente nuovo: già in passato studiosi e pedagogisti sottolineavano l'importanza dell'autonomia nell'apprendimento degli adulti. Oggi però le tecnologie digitali e le piattaforme e-learning hanno reso questo approccio molto più accessibile ed efficace.

Grazie agli strumenti online, infatti, ogni Learner può accedere facilmente a corsi, webinar, video, podcast, articoli, simulazioni e contenuti interattivi, costruendo un percorso realmente personalizzato.

Perché l'apprendimento auto-diretto è sempre più importante

Le organizzazioni moderne operano in contesti caratterizzati da innovazione continua, trasformazione digitale e cambiamenti rapidi. In questo scenario non è più sufficiente partecipare occasionalmente a corsi di formazione tradizionali: diventa necessario sviluppare una mentalità orientata all'apprendimento continuo.

L'apprendimento auto-diretto risponde proprio a questa esigenza. Permette infatti alle persone di aggiornare costantemente le proprie competenze, adattandosi più velocemente ai cambiamenti del mercato e alle nuove richieste professionali.

Anche le aspettative dei lavoratori stanno cambiando. Sempre più dipendenti desiderano percorsi formativi personalizzati, flessibili e coerenti con i propri interessi professionali. Offrire opportunità di self-directed learning può quindi contribuire ad aumentare motivazione, engagement e soddisfazione lavorativa.

Inoltre, la diffusione dello smart working e dei modelli di lavoro ibrido ha reso ancora più importante la possibilità di apprendere in autonomia, senza vincoli di luogo o di orario.

Il ruolo dell'e-learning nel self-directed learning

L'e-learning rappresenta uno degli strumenti più efficaci per supportare l'apprendimento auto-diretto. Le piattaforme digitali consentono infatti di rendere disponibili contenuti formativi in modo semplice, flessibile e immediato.

Attraverso una piattaforma e-learning, il Learner può accedere ai materiali formativi quando preferisce, scegliendo il ritmo più adatto alle proprie esigenze. Questo permette di conciliare più facilmente formazione e attività lavorative.

Le moderne piattaforme LMS (Learning Management System) offrono inoltre funzionalità che favoriscono il self-directed learning, come:

- cataloghi formativi personalizzabili;
- suggerimenti basati sugli interessi dell'utente;
- percorsi consigliati;
- sistemi di monitoraggio dei progressi;
- test di autovalutazione;
- contenuti multimediali e interattivi;
- dashboard personalizzate;
- strumenti di collaborazione e confronto.

In questo modo la formazione non viene più percepita come un obbligo imposto dall'alto, ma come un'opportunità di crescita personale e professionale.

Come funziona un percorso di apprendimento auto-diretto

Un percorso di self-directed learning può svilupparsi attraverso diverse fasi.

- **Analisi dei bisogni formativi.** Il primo passo consiste nell'identificare le competenze da sviluppare o migliorare. Questo può avvenire attraverso autoanalisi, feedback dei manager, valutazioni delle performance o esigenze legate al ruolo professionale.
- **Definizione degli obiettivi.** Una volta individuati i bisogni formativi, il Learner stabilisce obiettivi concreti e misurabili. Ad esempio, acquisire competenze digitali specifiche, migliorare capacità comunicative oppure approfondire normative e procedure.
- **Scelta delle risorse formative.** Il Learner seleziona contenuti e strumenti più adatti al proprio stile di apprendimento. Può trattarsi di:
    - ♦ corsi online;
    - ♦ webinar;
    - ♦ video tutorial;
    - ♦ ebook;
    - ♦ podcast;
    - ♦ community professionali;
    - ♦ simulazioni pratiche;
    - ♦ materiali interattivi.
- **Gestione autonoma dello studio.** Il dipendente organizza tempi e modalità di apprendimento in base ai propri impegni lavorativi e personali. Questa flessibilità rappresenta uno dei principali vantaggi del modello.
- **Monitoraggio dei progressi.** Durante il percorso il Learner verifica i risultati raggiunti attraverso test, esercitazioni, certificazioni o strumenti di autovalutazione.

- **Applicazione pratica delle competenze.** L'obiettivo finale dell'apprendimento auto-diretto è trasferire concretamente le competenze acquisite nelle attività lavorative quotidiane.

I principali vantaggi dell'apprendimento auto-diretto

L'apprendimento auto-diretto offre benefici significativi sia per i dipendenti sia per le aziende.

- **Maggiore coinvolgimento e motivazione.** Quando le persone possono scegliere percorsi coerenti con i propri interessi e obiettivi, tendono a partecipare in modo più attivo alla formazione. Questo aumenta la motivazione e migliora l'efficacia dell'apprendimento.
- **Formazione personalizzata.** Ogni individuo apprende in modo diverso. Il self-directed learning consente di costruire esperienze formative su misura, adattabili ai diversi ruoli, livelli di esperienza e obiettivi professionali.
- **Sviluppo dell'autonomia.** Gestire il proprio apprendimento aiuta a sviluppare responsabilità, capacità organizzativa e consapevolezza delle proprie competenze.
- **Aggiornamento continuo delle competenze.** Le competenze richieste dal mercato cambiano rapidamente. L'apprendimento auto-diretto favorisce un aggiornamento costante e continuo, fondamentale in molti settori professionali.
- **Maggiore flessibilità.** L'e-learning permette di apprendere ovunque e in qualsiasi momento, facilitando la conciliazione tra formazione e lavoro.
- **Miglioramento delle soft skills.** Il self-directed learning contribuisce allo sviluppo di competenze trasversali sempre più richieste, come:
    - ♦ problem solving;
    - ♦ pensiero critico;
    - ♦ gestione del tempo;
    - ♦ capacità decisionale;
    - ♦ autonomia operativa;
    - ♦ adattabilità.

Le sfide dell'apprendimento auto-diretto

Nonostante i numerosi vantaggi, il self-directed learning presenta anche alcune criticità che le aziende devono considerare.

- **Rischio di demotivazione.** Non tutti i Learners possiedono lo stesso livello di autonomia e autodisciplina. Senza un adeguato supporto, alcuni dipendenti potrebbero avere difficoltà a mantenere costanza e motivazione.
- **Sovraccarico di contenuti.** La grande quantità di risorse disponibili online può creare confusione e rendere difficile individuare i contenuti realmente utili.
- **Necessità di orientamento.** Anche in un modello auto-diretto, il supporto dell'azienda resta fondamentale. Manager, HR e formatori possono aiutare i dipendenti a identificare obiettivi coerenti e percorsi efficaci.
- **Digital skills insufficienti.** Per sfruttare al meglio gli strumenti e-learning è necessario possedere competenze digitali adeguate.

Il ruolo dell'azienda nel favorire il self-directed learning

Sebbene il Learner sia protagonista del proprio percorso, l'azienda continua ad avere un ruolo strategico nel creare un ambiente favorevole all'apprendimento continuo.

Per promuovere efficacemente il self-directed learning, le organizzazioni possono:

- mettere a disposizione piattaforme intuitive e accessibili;
- offrire contenuti aggiornati e di qualità;
- favorire la cultura dell'apprendimento continuo;
- supportare i dipendenti nella definizione degli obiettivi;
- valorizzare i risultati raggiunti;
- creare momenti di confronto e collaborazione;

- integrare la formazione nei percorsi di crescita professionale.

Le aziende che investono in questi aspetti riescono spesso a costruire team più competenti, autonomi e pronti ad affrontare il cambiamento.

Apprendimento auto-diretto e cultura aziendale

Il self-directed learning non rappresenta soltanto una metodologia formativa, ma anche un cambiamento culturale.

Promuovere questo approccio significa incoraggiare curiosità, iniziativa personale e responsabilità individuale. In un'organizzazione orientata all'apprendimento continuo, la formazione non viene vissuta come un'attività occasionale, ma come parte integrante del lavoro quotidiano.

Questa mentalità può favorire innovazione, collaborazione e crescita professionale diffusa all'interno dell'azienda.