ARTICOLO DI ELEARNINGNEWS

Year 9 - number 329 Wednesday 09 april 2025

Come superare l'obsolescenza delle competenze attraverso l'eLearning

Sapevi che anche le competenze lavorative "invecchiano"? Leggi l'articolo e scopri come la formazione online può contrastare il disallineamento tra ciò che sappiamo fare e ciò che serve davvero nel mondo del lavoro.

Nel mondo del lavoro odierno, uno dei pericoli più insidiosi è quello di ritrovarsi con competenze che non servono più. Non perché siano sbagliate, ma perché non sono più attuali, né allineate alle esigenze del contesto. È questo che si intende con il termine **obsolescenza delle competenze**: un processo silenzioso ma costante, che riguarda indistintamente professionisti esperti e figure junior, tecnici e manager, impiegati e liberi professionisti.

Secondo il World Economic Forum, la durata media di una competenza tecnica è stimata tra i due e i cinque anni. Un tempo decisamente breve, se si pensa che fino a pochi decenni fa le competenze apprese all'inizio della carriera potevano bastare per una vita lavorativa intera. Oggi non è più così: ciò che si impara va costantemente aggiornato, rinnovato, integrato. Il lavoro cambia, le tecnologie si evolvono, le richieste del mercato si trasformano. E con loro devono cambiare anche le competenze delle persone.

Perché le competenze invecchiano (anche quando non ce ne accorgiamo)

L'invecchiamento delle competenze non è legato solo all'età anagrafica. Può riguardare chiunque, in qualsiasi momento della carriera, ed è alimentato da una serie di fattori strutturali.

Il primo è senza dubbio la **velocità con cui la tecnologia trasforma il modo di lavorare**. Strumenti nuovi, linguaggi diversi, metodologie agili, piattaforme digitali: tutto si rinnova in fretta, e ciò che era utile ieri rischia di diventare irrilevante nel giro di pochi anni. A questo si aggiunge l'evoluzione dei modelli organizzativi, con l'introduzione di forme di lavoro ibride, team distribuiti, leadership diffusa. Anche le **normative e i regolamenti** cambiano rapidamente, richiedendo aggiornamenti continui in ambiti come la sicurezza sul lavoro, la sostenibilità, la protezione dei dati.

Un'altra componente spesso sottovalutata riguarda le **competenze trasversali**. Se in passato bastavano le competenze tecniche, oggi le aziende cercano figure capaci di apprendere velocemente, comunicare in modo efficace in contesti digitali, gestire l'incertezza, collaborare con team multigenerazionali e multiculturali.

I segnali di un possibile disallineamento

L'obsolescenza non si manifesta all'improvviso. È più simile a una deriva lenta che può passare inosservata, almeno all'inizio. Tuttavia, esistono alcuni segnali ricorrenti che dovrebbero far riflettere. Chi sperimenta **difficoltà nell'adozione di nuovi strumenti**, chi si sente spesso disorientato di fronte a nuove procedure o metodologie, chi fatica a collaborare con colleghi più giovani o con professionalità diverse dalla propria potrebbe trovarsi in una fase di parziale disallineamento rispetto al proprio ruolo.

Anche una **diminuzione della motivazione**, la sensazione di essere messi da parte nei progetti più innovativi, o la percezione di non avere più "cose nuove da imparare" possono essere indicatori di un progressivo invecchiamento delle competenze. Non è un problema di capacità, ma di allineamento: ciò che si sa fare potrebbe semplicemente non essere più ciò che serve oggi.

Le conseguenze personali, professionali e aziendali

Ignorare l'obsolescenza può avere effetti negativi su più livelli. Per la persona, può tradursi in un senso crescente di inadeguatezza, nel timore di non essere più all'altezza, nella perdita di fiducia in sé stessi. Può portare a perdere opportunità di crescita, a rimanere fermi mentre intorno tutto si muove. E quando il gap diventa troppo ampio, l'unica strada percorribile può diventare il **reskilling forzato**: ricominciare da capo per ritrovare un ruolo nel mercato.

Ma anche le organizzazioni pagano un prezzo. Un capitale umano obsoleto significa **minore produttività**, maggiore difficoltà nel portare avanti l'innovazione, **turnover più alto** tra i talenti, necessità di interventi formativi d'urgenza spesso costosi e meno efficaci. Senza contare il rischio di non riuscire ad affrontare i cambiamenti del mercato con la necessaria rapidità e reattività.

L'eLearning come risposta all'obsolescenza delle competenze

Se riconoscere i segnali dell'obsolescenza è il primo passo, costruire un **percorso di aggiornamento continuo** è l'unica risposta efficace. In questo scenario, l'eLearning non è più una semplice alternativa alla formazione tradizionale, ma una leva strategica per **prevenire il disallineamento tra le competenze possedute e quelle richieste**.

Non solo corsi online: un nuovo modo di apprendere

Oggi con "apprendimento online" ci si riferisce ad un sistema articolato, flessibile e dinamico. Non si tratta più soltanto di seguire un corso da remoto, ma di **integrare l'apprendimento nel flusso di lavoro**, rendendolo parte della quotidianità professionale. Le moderne piattaforme eLearning permettono di costruire percorsi personalizzati, brevi e mirati, accessibili in qualsiasi momento e da qualsiasi dispositivo. In questo modo, la formazione diventa uno strumento costante di adattamento e crescita.

L'eLearning, se ben progettato, non solo aggiorna le competenze esistenti, ma consente anche di svilupparne di nuove, anticipando i cambiamenti del mercato del lavoro e riducendo il rischio di obsolescenza.

Perché funziona: vantaggi reali e misurabili

I vantaggi dell'eLearning rispetto alle modalità formative tradizionali sono molteplici, soprattutto in ottica di prevenzione dell'obsolescenza:

Molto più che un'alternativa comoda, l'eLearning ben progettato si dimostra uno **strumento di governance delle competenze**. La sua forza non risiede solo nella digitalizzazione dei contenuti, ma nella capacità di offrire alle organizzazioni un vero e proprio sistema di apprendimento continuo, reattivo e misurabile.

- **Struttura modulare che favorisce apprendimento contestuale e non dispersivo.**
  Il microlearning, quando ben implementato, consente di agire su skill molto specifiche in tempi compatibili con la quotidianità lavorativa, favorendo l'apprendimento "in presa diretta" e riducendo il rischio di sovraccarico cognitivo.
- **Monitoraggio non solo quantitativo, ma strategico.**
  Un LMS evoluto non si limita a verificare chi ha completato un corso, ma permette di leggere i dati formativi come indicatori di rischio e di potenziale. Gap ricorrenti, aree di fragilità, ritardi negli aggiornamenti: ogni anomalia può diventare un input per ridefinire la mappa delle competenze in azienda.
- **Percorsi adattivi che valorizzano l'eterogeneità.**
  In un'organizzazione non esiste un solo modo corretto di apprendere. L'eLearning efficace sa adattarsi al livello di partenza, allo stile cognitivo e agli obiettivi individuali. Questo non solo migliora l'engagement, ma consente anche di evitare percorsi formativi inutili o ridondanti, ottimizzando risorse e tempi.

Una cultura della formazione continua

Contrastare l'obsolescenza delle competenze significa, in definitiva, promuovere una **cultura della formazione continua**, in cui l'apprendimento non è più un'attività occasionale, ma una pratica abituale, diffusa e valorizzata. In questo senso, l'eLearning riduce le barriere di accesso, democratizza la conoscenza e rende possibile aggiornarsi anche al di fuori dei tempi e dei contesti

formali.

Per le aziende, investire in piattaforme e contenuti digitali di qualità significa costruire un'organizzazione più **resiliente**, capace di adattarsi, di attrarre e trattenere talenti, e di sostenere l'innovazione. Per le persone, significa poter restare protagonisti della propria evoluzione professionale, con gli strumenti giusti per affrontare un mondo del lavoro sempre più complesso e in trasformazione.

DynDevice LMS: la piattaforma che supporta l'apprendimento continuo

Tra le soluzioni disponibili per supportare una formazione realmente continua ed efficace, **DynDevice LMS** si distingue per la sua flessibilità, completezza e capacità di adattarsi alle esigenze specifiche di ogni organizzazione. La piattaforma permette di progettare percorsi formativi personalizzati, monitorare i progressi dei dipendenti, gestire le scadenze formative e integrare contenuti aggiornati in tempo reale, inclusi quelli su normative, tecnologie e competenze trasversali.

Vuoi sapere come funziona? **Richiedi una demo gratuita!**