ARTICOLO DI ELEARNINGNEWS

Anno 10 - numero 395 di Mercoledì 30 settembre 2026

Perché ricordiamo alcuni corsi e ne dimentichiamo altri?

Scopri le dinamiche cognitive, i meccanismi neuroscientifici e le strategie pratiche per progettare percorsi di formazione eLearning che lasciano il segno.

Quante volte ti è capitato di investire tempo, budget ed energie nell'erogazione di un corso aziendale ? magari un aggiornamento cruciale sulla sicurezza sul lavoro o l'introduzione di un nuovo software ? per poi scoprire che, a distanza di un mese, i dipendenti sono tornati esattamente alle vecchie abitudini? Nel settore HR e dell'Instructional Design questo fenomeno è noto come *Scrap Learning*, ovvero l'apprendimento "scartato" o sprecato. Si stima che una percentuale altissima della formazione erogata in azienda non si traduca mai in un cambiamento reale dei comportamenti. Non si tratta di cattiva volontà da parte dei discenti, né di una mancanza di intelligenza. Il problema è squisitamente biologico. Il nostro cervello è una macchina progettata dall'evoluzione per l'efficienza energetica: consuma circa il 20% delle nostre energie quotidiane e, per non andare in riserva, adotta una strategia spietata di "potatura sinaptica". Tutto ciò che non viene percepito come immediatamente utile alla sopravvivenza, o che non viene ripetuto con costanza, viene letteralmente cancellato per fare spazio a nuove informazioni. Per costruire percorsi formativi che facciano davvero la differenza, non basta snocciolare normative e rilasciare attestati; dobbiamo imparare a "hackerare" il sistema operativo della mente umana.

La legge della Curva dell'oblio

Per capire il meccanismo della dimenticanza, dobbiamo tornare alla fine dell'Ottocento, quando lo psicologo tedesco Hermann Ebbinghaus condusse i primi esperimenti sistematici sulla memoria. Attraverso lo studio di sillabe senza senso, Ebbinghaus teorizzò la famosa "**Curva dell'oblio**", dimostrando matematicamente la velocità impressionante con cui il nostro cervello disperde i nuovi dati in assenza di un ripasso attivo.

I numeri, ancora oggi considerati validi dalle moderne neuroscienze, sono un campanello d'allarme per qualsiasi formatore:

- Dopo soli **20 minuti** dal termine della lezione, dimentichiamo circa il 40% di ciò che abbiamo appena ascoltato.
- Dopo **un giorno**, la dispersione raggiunge il 70%.
- Dopo **un mese**, senza alcun richiamo dell'informazione, ne conserviamo meno del 20%.

Andragogia: perché gli adulti imparano in modo diverso

Un errore fatale nella progettazione di corsi eLearning è trattare i professionisti come se fossero bambini sui banchi di scuola. Negli anni '70, lo studioso Malcolm Knowles ha codificato i principi dell'**andragogia**, la teoria dell'apprendimento degli adulti.

A differenza dei bambini, che assorbono informazioni come spugne accettando l'autorità dell'insegnante, gli adulti sono mossi dal "bisogno di sapere". La loro memoria si attiva solo se percepiscono la rilevanza di ciò che stanno studiando. Se un corso sulla normativa antincendio o sul GDPR viene presentato come "un obbligo di legge per evitare multe all'azienda", il cervello del lavoratore alzerà un muro di disinteresse. Se, al contrario, viene presentato come "lo strumento pratico che ti salverà la vita in caso di emergenza" o "il metodo per proteggere i dati dei tuoi clienti senza impazzire", l'attenzione schizza alle stelle. Il contesto e l'applicabilità immediata sono i veri interruttori della memoria.

La Teoria del Carico Cognitivo: l'arte di non fondere il cervello

La nostra memoria a breve termine (o memoria di lavoro) è come il collo di un imbuto: può processare solo una quantità minima di informazioni alla volta. Negli anni '80, lo psicologo John Sweller ha formulato la *Teoria del Carico Cognitivo*, spiegando che se riversiamo troppa acqua nell'imbuto, questa straripera, bloccando del tutto l'apprendimento.

Per creare moduli eLearning che funzionino, chi progetta il corso deve bilanciare accuratamente tre diverse forze.

1. Il carico intrinseco

È la difficoltà oggettiva e naturale dell'argomento. Comprendere i complessi calcoli per la valutazione del rischio chimico è intrinsecamente più difficile che imparare a indossare un caschetto. Questo carico non può essere annullato, ma può essere gestito scomponendo la complessità in concetti più semplici e propedeutici.

2. Il carico estraneo

È l'antagonista principale dell'apprendimento e dipende interamente da come presentiamo il corso. Slide infarcite di testo minuscolo, grafiche incomprensibili, voci narranti robotiche, musiche di sottofondo fuori luogo o interfacce LMS (Learning Management System) macchinose. Tutto ciò distrae il cervello, consumando energia preziosa per decodificare il "contenitore" anziché il "contenuto". Il design deve essere invisibile e pulito.

3. Il carico pertinente

È la fatica mentale "buona". È lo sforzo che il cervello compie per prendere le nuove informazioni, collegarle alle esperienze passate e creare nuovi schemi mentali stabili (la memoria a lungo termine).

Il mantra di ogni buon Instructional Designer dovrebbe essere: **minimizzare il carico estraneo per liberare risorse da dedicare al carico pertinente.**

Neuroscienze ed emozioni: la chimica dei ricordi

Perché ricordiamo nei minimi dettagli il giorno del nostro primo bacio o dove ci trovavamo l'11 settembre 2001, ma fatichiamo a ricordare cosa abbiamo mangiato due giorni fa? La chiave risiede nell'architettura del nostro cervello, in particolare nel legame strettissimo tra l'**amigdala** (la nostra centralina emotiva) e l'**ippocampo** (il centro di smistamento della memoria).

Quando viviamo un'esperienza accompagnata da una forte emozione (sorpresa, gioia, paura, empatia), l'amigdala invia un segnale all'ippocampo: "Attenzione, questo evento è cruciale, salvalo nei file permanenti!". Purtroppo, la stragrande maggioranza dei corsi aziendali sulla sicurezza o sulla compliance produce emozioni diametralmente opposte: noia, apatia o ansia.

Lo storytelling come strumento cognitivo

Per aggirare questo problema, dobbiamo inserire dei "ganci emotivi". E lo strumento più antico ed efficace a nostra disposizione è la **narrazione**. Raccontare la storia reale di un collega (magari anonimizzata) che ha subito un infortunio a causa di una distrazione, illustrando l'impatto sulla sua vita e sulla sua famiglia, genererà un'attivazione emotiva immensamente superiore a un freddo elenco puntato sulle sanzioni previste dal D.Lgs. 81/08.

Strategie avanzate per una formazione indimenticabile

Ora che abbiamo scoperchiato il funzionamento della mente, come possiamo tradurre questa teoria in architetture formative solide ed efficaci? Ecco le metodologie basate sulle evidenze scientifiche.

Microlearning e l'arte del "chunking"

Abbiamo visto che la capacità di attenzione è limitata. La soluzione è il *chunking*, ovvero il sezionamento dei contenuti in "bocconi" digeribili. Invece di un monolite formativo di due ore, è infinitamente più efficace creare una libreria di moduli di **Microlearning** da 3 a 7 minuti ciascuno. Ogni pillola deve avere un solo e chiaro obiettivo didattico (es. "Come usare correttamente l'estintore a CO2"). Questo formato riduce a zero l'attrito iniziale, si adatta ai ritmi lavorativi moderni e rispetta il limite della memoria di lavoro.

Spaced repetition (ripetizione spaziata)

Se la Curva di Ebbinghaus è il veleno, la ripetizione spaziata è l'antidoto. Un percorso di formazione moderno non termina con il click sul pulsante "corso completato". Le piattaforme LMS più avanzate sfruttano algoritmi che inviano automaticamente dei micro-richiami agli utenti (un quiz di tre domande, una notifica push, una breve infografica riassuntiva) a intervalli strategici: il giorno dopo, una settimana dopo, un mese dopo. Ogni volta che il cervello è costretto a recuperare l'informazione dal cassetto della memoria, il "muscolo" neurale si rinforza, consolidando il ricordo per sempre.

Active learning e scenari interattivi

Leggere un testo o ascoltare una lezione frontale sono attività passive a basso impatto cognitivo. L'apprendimento adulto si consolida facendo, sbagliando e correggendo il tiro. Inserire scenari branching (a bivi) all'interno dell'eLearning è fondamentale. Ad esempio: "Sei il preposto alla sicurezza, vedi un lavoratore su un'impalcatura senza imbracatura e il capo cantiere ti mette fretta. Cosa fai?". L'utente deve prendere decisioni reali in un ambiente virtuale sicuro. L'errore simulato crea una dissonanza cognitiva che accelera drammaticamente la comprensione e il ricordo.

Gamification e rinforzo positivo

Non si tratta di trasformare il corso in un videogioco per bambini, ma di applicare le meccaniche ludiche (punti, livelli, classifiche, badge) per stimolare il rilascio di **dopamina**, il neurotrasmettitore legato alla ricompensa e alla motivazione. Un sistema di **feedback** immediati, dove l'utente viene gratificato per un comportamento corretto o per il superamento di un quiz difficile, mantiene alta l'attenzione e trasforma l'obbligo in sfida.

La formazione, in definitiva, non è mai un mero trasferimento di dati da uno schermo a una persona. È un processo biologico, emotivo e psicologico. Progettare corsi pensando a come funziona il nostro cervello è l'unico vero modo per trasformare le noiose ore di aula o di eLearning in una cultura aziendale solida, duratura e, soprattutto, sicura.