ARTICOLO DI ELEARNINGNEWS

Anno 10 - numero 365 di Mercoledì 04 febbraio 2026

Quali sono i 7 trend eLearning che definiranno il 2026?

Personalizzazione, Intelligenza Artificiale e apprendimento immersivo: le sette tendenze eLearning che stanno trasformando il modo di imparare nel 2026.

Ogni anno la formazione evolve. Ma guardando al 2026, il cambiamento che sta prendendo forma appare diverso, più profondo e più urgente.
Non è solo una questione di nuove tecnologie, ma di **nuove aspettative umane**.

Le persone chiedono esperienze autentiche.
Le organizzazioni vogliono una formazione che produca risultati concreti, non solo attestati.
E la tecnologia, finalmente, è abbastanza matura da sostenere un apprendimento che non si limita a informare, ma accompagna, guida e sostiene.

I trend che definiranno il 2026 non parlano di un futuro lontano. Parlano di ciò che **sta già accadendo**, osservando comportamenti reali, progetti reali e bisogni quotidiani che emergono in settori e contesti diversi.

Quando la formazione ha iniziato ad ascoltare chi apprende

Durante una recente sessione di feedback, una lavoratrice ha espresso un concetto semplice ma potentissimo:
«Non voglio più contenuti. Voglio una formazione che mi capisca.»

Questa frase racchiude l'essenza dell'eLearning del 2026.
L'apprendimento non è più una questione di quantità, ma di **connessione**. Le persone non vogliono essere sommerse da informazioni, ma guidate nei momenti che contano davvero.

Vogliono:

- supporto quando affrontano situazioni difficili,
- indicazioni chiare nel lavoro quotidiano,
- sentirsi viste, comprese, accompagnate.

I sette trend che seguono descrivono proprio questo passaggio: da una formazione che parla, a una formazione che **ascolta**.

1. Coaching potenziato dall'Intelligenza Artificiale

Il cambiamento più dirompente del 2026 è l'affermazione del **coaching basato sull'Intelligenza Artificiale**.
Non chatbot generici, ma veri e propri assistenti conversazionali capaci di adattarsi alla persona, al contesto e alla situazione.

Con l'AI, le persone possono:

- allenarsi in conversazioni complesse,
- simulare decisioni delicate,
- ricevere feedback immediato,
- ripetere l'esperienza senza timore di giudizio.

L'Intelligenza Artificiale diventa un mentore paziente: non si stanca, non accelera, non critica.
Un partecipante a un percorso di leadership ha raccontato di aver provato cinque volte una conversazione difficile con un coach AI prima di affrontarla davvero. Il risultato? **Una preparazione e una sicurezza mai sperimentate prima**.

Nel 2026, questo tipo di supporto diventa parte integrante dell'apprendimento quotidiano.

2. Iper-personalizzazione su larga scala

Per anni la personalizzazione è stata limitata a percorsi diversi per ruoli diversi.
Nel 2026, invece, l'apprendimento diventa **profondamente individuale**.

Le piattaforme iniziano a osservare:

- comportamenti,
- difficoltà ricorrenti,
- preferenze,
- contesto operativo.

E sulla base di questi dati, anticipano i bisogni formativi.

Così accade che:

- un nuovo manager riceva suggerimenti mirati prima dei colloqui individuali;
- un tecnico abbia micro-ripassi mentre svolge l'attività;
- un commerciale trovi simulazioni costruite sul cliente che sta per incontrare.

La formazione smette di sembrare "per tutti" e inizia a sembrare **pensata per una sola persona**.

3. La realtà mista diventa uno standard per l'apprendimento pratico

Nel 2026, **realtà aumentata e realtà virtuale** smettono di essere progetti sperimentali e diventano strumenti quotidiani.

La realtà mista permette di:

- visualizzare istruzioni durante una riparazione,
- simulare emergenze in ambienti complessi,
- accompagnare nuovi assunti in spazi virtuali,
- allenare competenze relazionali in scenari realistici.

Chi vive un'esperienza in VR non la immagina: la sperimenta.
E quando la situazione reale si presenta, la risposta è più calma, sicura e consapevole.

La preparazione diventa esperienza, non teoria.

4. Dal microlearning ai flussi continui di apprendimento

Il microlearning esiste da tempo, ma nel 2026 cambia natura.
Non è più una raccolta di pillole isolate, ma un **flusso continuo di piccoli momenti formativi**, distribuiti lungo la giornata lavorativa.

Alcuni esempi:

- un breve scenario dopo una chiamata complessa con un cliente;
- un suggerimento prima di una riunione;
- una domanda di riflessione dopo una fase di progetto.

L'apprendimento non interrompe il lavoro: **lo segue**.
Diventa un compagno silenzioso, presente nei momenti giusti.

5. L'apprendimento entra nel flusso del lavoro reale

Nel 2026, una cosa diventa evidente: le persone **non vogliono uscire dal lavoro per imparare**.
Vogliono imparare **mentre lavorano**.

L'eLearning inizia così a integrarsi direttamente negli strumenti quotidiani:

- piattaforme di comunicazione,
- CRM,
- dashboard collaborative,
- sistemi di workflow.

Mentre una persona scrive un'email delicata, può comparire un suggerimento su come comunicare in modo assertivo e rispettoso.
Durante la gestione di un cliente difficile, il sistema può proporre frasi utili o strategie di de-escalation.

L'apprendimento diventa quasi invisibile, ma estremamente efficace.
Non è più un momento separato: è **parte naturale dell'azione**.

6. Dati, comportamenti e apprendimento che produce risultati

Nel 2026 cambia anche il modo in cui le organizzazioni misurano la formazione.
I tassi di completamento perdono centralità. Al loro posto arrivano **i comportamenti reali**.

Le domande diventano più concrete:

- le persone comunicano meglio?
- gli errori diminuiscono?
- le decisioni sono più consapevoli?
- i leader sono più empatici?
- i collaboratori restano più a lungo?

I dati diventano più precisi e più utili.
Permettono di individuare le lacune prima che diventino problemi, di capire quali interventi funzionano davvero e di rendere la formazione una **leva strategica**, non un obbligo amministrativo.

L'apprendimento inizia a essere valutato per il suo **impatto reale**, non per la sua tracciabilità.

7. Il ritorno delle competenze umane al centro dell'eLearning

Paradossalmente, proprio mentre l'Intelligenza Artificiale cresce, nel 2026 emerge con forza un altro trend: il **ritorno delle competenze umane** come cuore della formazione.

Empatia, comunicazione, collaborazione, creatività, capacità decisionale.
Sono queste le competenze che determinano:

- la qualità delle relazioni,
- la cultura aziendale,
- la capacità di innovare,
- il benessere delle persone.

Un partecipante a un percorso di leadership ha ammesso:
«Conoscevo la teoria dell'ascolto attivo, ma quando ho dovuto applicarla davvero mi sono reso conto di quanto sia difficile.»

È proprio questa consapevolezza che rende le competenze umane centrali.
Non bastano slide o definizioni: servono **esperienze, pratica, riflessione**.

Nel 2026, la tecnologia non sostituisce l'umano. Lo **amplifica**.

Un apprendimento più umano e più utile

Guardando al 2026, il panorama dell'eLearning non sarà definito da piattaforme più grandi o da una maggiore quantità di contenuti.
Sarà definito da un apprendimento:

- più umano,
- più personale,
- più rilevante,
- integrato nel ritmo reale del lavoro.

Le organizzazioni che sapranno unire tecnologia ed empatia, dati e ascolto, innovazione e comportamento reale, saranno quelle in grado di trasformare davvero la formazione in valore.