ARTICOLO DI ELEARNINGNEWS

Year 7 - number 251 Wednesday 14 June 2023

Come valutare le attività collaborative dei dipendenti

Proporre ai dipendenti attività che richiedano collaborazione è un modo per valutare le competenze interpersonali. L'eLearning permette di ottimizzare l'interazione

La formazione del personale è una delle chiavi del successo di un'impresa. **Organizzazioni dinamiche e competitive si prendono cura del patrimonio interno di competenze e conoscenze, pianificando e assecondando i percorsi di crescita dei collaboratori**. Per questo scopo, la tecnologia è un valido alleato e l'eLearning uno strumento flessibile quanto potente per garantire l'apprendimento. Tanto potente che, tra i modi di fruizione del materiale didattico ci sono anche le attività in collaborazione con altri studenti.

Oltre all'apprendimento delle nozioni previste, le attività collaborative permettono di sviluppare abilità trasversali come la collaborazione, la risoluzione dei problemi e la creatività. Dal punto di vista dei responsabili delle risorse umane, **l'apprendimento collaborativo permette di valutare il comportamento dei dipendenti nel loro complesso**: dalla capacità di apprendere, allo spirito di squadra; dalle attitudini proattive alla soluzione dei problemi e alla gestione delle risorse umane a disposizione; dalla capacità di affrontare, risolvere ed evitare i conflitti, al contributo al morale e all'affiatamento del gruppo.

Un'adeguata implementazione delle attività collaborative nel quadro delle risorse eLearning permette di ottimizzare tanto l'apprendimento quando la valutazione, a tutto vantaggio dell'impresa e dei collaboratori.

Importanza della valutazione dei dipendenti

La valutazione dei dipendenti riveste un ruolo di fondamentale importanza per un'impresa. Attraverso un processo di valutazione ben strutturato, le organizzazioni sono in grado di misurare le competenze e le prestazioni dei propri dipendenti, identificare punti di forza e aree di miglioramento, nonché pianificare interventi di sviluppo mirati.

Questa pratica è così importante che non vi è un unico metodo di valutazione. Anche per il preciso scopo di valutare le capacità di apprendimento e la formazione, un dipendente può essere misurato secondo differenti criteri. **In primo luogo, è semplicemente possibile misurare l'esito dei test proposti durante il corso**. Test parziali e test finali servono per avere un responso sulle nozioni acquisite. L'eLearning è lo strumento ideale per questo scopo: il sistema riesce a gestire dati e metadati relativi ai moduli del corso; a registrare presenze e al livello di partecipazione dei frequentanti; e a calcolare i punteggi nei test.

Ma le semplici risposte a quiz e questionari possono non cogliere appieno il progresso del dipendente, né valutare la sua capacità di mettere in pratica conoscenze e conoscenze ottenute. Il valutatore potrebbe allora proporre ai dipendenti di prendere parte a degli scenari, nei quali questi ultimi siano portati ad immergersi in situazioni tipiche: dalle emergenze, che impongano di mettere in pratica le nozioni di sicurezza sul lavoro e primo intervento, ai casi aziendali, che richiedano di mettere in pratica attitudini manageriali per formalizzare il problema da risolvere; dalle migliori pratiche di assistenza al cliente, alle tecniche di negoziazione e comunicazione interpersonale. L' **apprendimento basato sugli scenari**, e la valutazione che ne consegue possono aiutare a comprendere la capacità decisionale degli esaminati.

Un approccio più dinamico è quello che propone ai dipendenti di prendere parte a dei veri e propri progetti. L' **apprendimento sui progetti** è il giusto mezzo nella valutazione sulle competenze e sui risultati. L'incaricato del progetto è chiamato a mettere in atto una gamma di competenze lungo tutte le fasi del progetto; il valutatore ha modo di osservare tanto il comportamento e le decisioni, quanto le eventuali soluzioni creative e i risultati ottenuti. Un progetto può poi essere definito sulla falsariga di quello che potrebbe essere il ruolo e le mansioni che il dipendente potrebbe ricoprire dopo la formazione.

Vantaggi delle attività collaborative nella valutazione dei dipendenti

I metodi presentati sopra si applicano sostanzialmente al singolo dipendente. Possono estendersi al gruppo come limitarsi ad osservare la performance del singolo.

Un altro approccio è quello che sottopone i dipendenti alle attività collaborative. La valutazione basata sulle attività collaborative ha come focus quello di osservare le interazioni tra i soggetti. L'idea di fondo è che nel gruppo i singoli possano creare una sinergia nella quale le diverse competenze si contemperano e le predisposizioni caratteriali possano emergere. Quando il gruppo trova una sua dinamica funzionale, i suoi membri sono in grado di fare propri i compiti che si sono ripartiti e sopperire ad eventuali errori o mancanze proprie o altrui in tempi rapidi. In un gruppo coeso e collaborativo, la somma è maggiore delle parti. I principali vantaggi della formazione su attività collaborative sono:

- Il **miglioramento dell'interazione** e della comunicazione
- La **stimolazione dell'apprendimento attivo**
- La **promozione del lavoro di squadra** e delle competenze trasversali

Le attività collaborative richiedono l'**interazione e la comunicazione tra i partecipanti**. Questo stimola lo scambio di idee, la discussione e la condivisione di conoscenze. Nella valutazione dei dipendenti, ciò si traduce in una migliore comprensione delle capacità comunicative, della capacità di lavorare in team e della capacità di esporre idee in modo chiaro e convincente. Inoltre, l'interazione favorisce lo sviluppo di **competenze sociali e relazionali,** che sono essenziali per il successo nell'ambiente di lavoro.

Le attività collaborative nell'eLearning richiedono un coinvolgimento attivo da parte dei partecipanti. Piuttosto che essere semplici destinatari di contenuti, **i dipendenti sono chiamati a partecipare attivamente, risolvere problemi, prendere decisioni e applicare le conoscenze acquisite**. Ciò favorisce l'apprendimento attivo, che è noto per essere più efficace nel consolidare le competenze e favorire il loro trasferimento in situazioni reali.

Inoltre, le attività collaborative richiedono ai partecipanti di lavorare insieme come parte di un team. Ciò favorisce lo sviluppo delle competenze di collaborazione, negoziazione, leadership e gestione dei conflitti. Nella valutazione dei dipendenti, **le attività collaborative consentono di valutare queste competenze trasversali che sono sempre più richieste nel contesto lavorativo odierno**. Lavorare in team può incoraggiare la diversità di punti di vista e favorire l'innovazione e la creatività.

L'utilizzo di attività collaborative nell'eLearning per la valutazione dei dipendenti offre un approccio più dinamico ed efficace rispetto ai tradizionali metodi di valutazione. Non solo permette di valutare le competenze tecniche e cognitive, ma favorisce anche lo sviluppo delle competenze trasversali, promuovendo un apprendimento più significativo e di lunga durata. Nella sezione successiva, esploreremo alcune delle tipologie di attività collaborative che possono essere impiegate nella valutazione dei dipendenti.

Tipologie di attività collaborative per la valutazione dei dipendenti

Esistono diverse tipologie di attività collaborative che possono essere implementate per ottenere una valutazione accurata e coinvolgente:

- **Progetti di gruppo**
- **Discussioni online e forum**
- **Simulazioni e role play**

I progetti di gruppo offrono un'opportunità per i dipendenti di **lavorare insieme per raggiungere un obiettivo comune**. Questa tipologia di attività collaborativa può essere utilizzata nella valutazione dei dipendenti per valutare le competenze di lavoro di squadra, la comunicazione, la gestione dei progetti e la capacità di risolvere problemi in gruppo. I progetti di gruppo possono includere la creazione di presentazioni, lo sviluppo di progetti o la risoluzione di casi di studio. La valutazione può essere basata sui risultati ottenuti, ma anche sulla partecipazione attiva e sul contributo individuale al lavoro di squadra.

Le discussioni online e i forum offrono un ambiente virtuale in cui i dipendenti possono condividere idee, risolvere problemi e partecipare a dibattiti. Questa tipologia di attività collaborativa può essere utilizzata nella valutazione dei dipendenti per valutare

le competenze di comunicazione, l'abilità di ascolto attivo e la capacità di esporre punti di vista in modo chiaro ed argomentato. **Gli istruttori o i responsabili delle valutazioni possono monitorare e valutare le partecipazioni e le contribuzioni individuali nelle discussioni online, valutando la qualità delle risposte, la capacità di sintetizzare le idee e l'interazione con gli altri partecipanti**.

Le simulazioni e i role play consentono ai dipendenti di assumere ruoli specifici e di svolgere attività che ricreano situazioni reali o complesse. Questa tipologia di attività collaborativa è particolarmente efficace per valutare le competenze pratiche e trasferibili, come la risoluzione dei problemi, la negoziazione, la gestione delle situazioni stressanti o la capacità di prendere decisioni. Attraverso le simulazioni, i dipendenti possono mettere in pratica le competenze acquisite e mostrare la loro capacità di applicarle in contesti realistici. Le valutazioni possono essere basate sulle performance durante le simulazioni e sui risultati ottenuti.

Implementazione delle attività collaborative nella valutazione dei dipendenti

Per ottenere risultati efficaci nella valutazione dei dipendenti mediante attività collaborative nell'eLearning, è fondamentale seguire un processo di implementazione ben strutturato.

Prima di avviare le attività collaborative, è necessario **definire chiaramente gli obiettivi di valutazione. Questi obiettivi dovrebbero essere SMART: specifici, misurabili, raggiungibili, rilevanti e temporali**. Identificare le competenze e le abilità chiave che si desidera valutare, nonché i criteri di valutazione da utilizzare. Questo aiuterà a guidare la progettazione delle attività collaborative e a garantire che la valutazione sia centrata sugli aspetti rilevanti per il ruolo o l'obiettivo di sviluppo dei dipendenti.

Creare attività stimolanti e coinvolgenti è essenziale per massimizzare l'efficacia delle attività collaborative nella valutazione dei dipendenti. **Le attività dovrebbero essere progettate per favorire l'interazione, la collaborazione e la partecipazione attiva dei dipendenti**. Utilizzare strumenti e tecnologie appropriati, come piattaforme di apprendimento online e strumenti di collaborazione virtuale, per facilitare la comunicazione e il lavoro di squadra. Incorporare elementi di gamification, come punteggi, premi o sfide, per rendere le attività più coinvolgenti e motivate. Inoltre, considerare l'utilizzo di scenari realistici o problemi complessi per mettere alla prova le competenze dei dipendenti.

La valutazione e il feedback sono parti fondamentali della valutazione dei dipendenti mediante attività collaborative nell'eLearning. **Utilizzare criteri di valutazione chiari e oggettivi per valutare le performance dei dipendenti nelle attività collaborative**. Questi criteri dovrebbero essere allineati agli obiettivi di valutazione definiti in precedenza. Fornire un feedback tempestivo, dettagliato e costruttivo ai dipendenti, evidenziando i punti di forza e gli aspetti su cui possono migliorare. Il feedback può essere fornito sia dai responsabili delle valutazioni che dai colleghi, promuovendo una cultura di apprendimento reciproco e continuo. Assicurarsi che il processo di valutazione e feedback sia trasparente ed equo, garantendo la privacy e la riservatezza dei dati dei dipendenti.

Seguendo un'implementazione oculata delle attività collaborative nella valutazione dei dipendenti, si può massimizzare l'efficacia e l'impatto di queste attività nell'eLearning. L'approccio strutturato e ben definito garantirà una valutazione accurata delle competenze dei dipendenti, nonché un'esperienza di apprendimento significativa e coinvolgente.