ARTICOLO DI ELEARNINGNEWS

Year 5 - number 157 Wednesday 5 may 2021

Gamification e lavoro a distanza: come interagiscono?

Rendere divertente il lavoro a distanza, una sfida per l'eLearning.

La parola gamification significa ludicizzazione e fa riferimento all'uso di alcuni elementi di gioco nell'apprendimento. Si può applicare la gamification a scuola e alla formazione aziendale sempre grazie all'eLearning. In che modo si possono usare elementi di gioco quando si lavora da casa? Ecco alcune idee per rendere divertente il lavoro da remoto.

2 modelli di gamification per il lavoro da remoto

Seconda un articolo pubblicato sulla rivista Forbes, esistono due modalità di ludicizzazione a cui siamo abituati:

- **Gamification finita**, una competizione o sfida che si conclude con l'assegnazione di un premio. Un tipico esempio di questo è il **premio di vendita**, assegnato a chi riesce a vendere un prodotto o servizio aziendale entro una certa data.
- **Gamification infinita**, un processo di coinvolgimento costante dei dipendenti che non si basa su un premio una tantum, ma sul continuo feedback che viene dal gioco stesso. Un esempio di questo tipo di ludicizzazione è l'assegnazione del **premio impiegato del mese**. Si può vincere più di una volta e questo stimola la produttività e l'impegno.

Con gli impiegati che lavorano da remoto, potrebbe essere utile affidarsi alla gamification infinita per mantenere altra la produttività e il miglioramento costante. Una sfida costante, potrebbe essere quella di vedersi assegnati dei punti, quando si aiuta un collega da remoto a risolvere problemi di utilizzo della piattaforma, si aiutano i nuovi assunti che hanno domande di carattere operativo ecc.

Gamification e interazioni sociali per chi lavora da casa

La socializzazione tra i dipendenti è uno dei fattori che migliorano lo spirito del team, la collaborazione e aiutano a raggiungere gli **obiettivi aziendali**. Un modo per applicare la gamification al lavoro da remoto è promuovere la socializzazione dei dipendenti invitandoli a raccontare la propria storia.

Per esempio, se l'azienda usa un **LMS** per la formazione dei dipendenti, potrebbe assegnare a ciascuno il compito di raccontare la propria storia sotto forma di podcast o breve video. Gli interessi, le passioni e le informazioni che i dipendenti condividono possono anche formare l'oggetto dei quiz di fine corso online sulla storia del team aziendale.

Imparare a conoscere i nuovi dipendenti con la gamification

Con l'aiuto di un strumento di authoring, ossia un programma per la creazione di corsi eLearning, è possibile creare dei quiz che aiutino a personalizzare il **corso di benvenuto in azienda**. I nuovi assunti, possono testare le proprie competenze iniziali e definire i propri punti di forza e debolezza con più serenità, se il quiz viene presentato sotto forma di gioco. Chi completa il quiz può vedersi assegnato un **personaggio totem** che descriva le sue competenze e la sua personalità e trovare all'interno dell'ufficio da remoto, altri colleghi con le stesse caratteristiche. La sfida potrebbe essere proprio quella di sviluppare appieno le potenzialità del proprio personaggio totem, seguendo specifici **corsi online** che vadano a coprire i bisogni formativi individuati proprio con il quiz.