



CVETNET

Dynamika školení ve formě únikové
hry

Příručka pro školitele



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



PARTNEŘI PROJEKTU

PARTNEŘI:

CCC – Praha (ČR)	L. Dlouha, D. Zufanova, M. Mares
WIFI-WKO – Vídeň (AT)	Cl. Scarimbolo, Cl. Neumann
BCCI – Sofie (BG)	M. Tancheva, N. Dicheva
Official CCISN – Madrid (ES)	C. Ayllon, R. Velasco
German-Bulgarian CCI (AHK-Bulgarien)	K. Vranchev
CCI – Terrassa (ES)	A. Pajaron, S. Perez, N. Gómez, L. Carmona, N. López
CCI – Dobrich (BG)	V. Stoyanova



CC BY-NC: Tato licence umožňuje uživatelům materiál šířit, upravovat, měnit a doplňovat na jakémkoliv nosiči nebo v jakémkoliv formátu, avšak pouze pro nekomerční účely a pouze s uvedením autora materiálu.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Licence zahrnuje tyto prvky:



BY – Musí být uveden autor



NC – Je povoleno pouze nekomerční použití díla



OBSAH

I. ÚVOD	6
II. KRITÉRIA KVALITY / PRŮBĚH AKCE	9
III. PŘÍPADOVÁ STUDIE	15
Určili jsme 5 generací v pracovním věku, které vykazují následující charakteristiky:.....	15
SILNÉ STRÁNKY	15
KOMUNIKACE A VEDENÍ	15
CHARAKTERISTIKY TÝKAJÍCÍ SE UČENÍ	15
TRADICIONALISTÉ	15
Zkušenosti, sociální dovednosti, vysoká pracovní morálka.	15
Osobní komunikace; vedení založené na hierarchii; participativní řízení, objasnění významu aktivity.....	15
Tradiční; vzdělávání na základě dovedností; nízká orientace na cíle vzdělávání.	15
SILNÁ POVÁLEČNÁ GENERACE (BABY BOOMERS)	15
Asertivita, sociální dovednosti, dobrá schopnost týmové spolupráce.	15
Vedení zaměřující se na konsensus, ukazování příležitostí k rozvoji, aby se předešlo demotivaci.	15
Nízká orientace na cíle vzdělávání; zlepšování dovedností prostřednictvím odborné přípravy mimo pracoviště; tradiční vzdělávací intervence.....	15
GENERACE X	16
Orientace na výsledky, flexibilita, odolnost vůči stresu.	16
Jasně cíle a vedení; komunikace prostřednictvím nových médií.	16
Vysoká orientace na cíle vzdělávání v souvislostech; celoživotní (průběžné) vzdělávání.....	16
GENERACE Y	16
Schopnost inovovat, flexibilita, multitasking.	16
Komunikace prostřednictvím nových médií; silné a vizionářské vedení vzhledem k nepříteli dlouhým pracovním zkušenostem.	16
Zaměření na spolupráci; vizuální; ne tradiční; zkušenostní; kolektivní reflexe; osobní rozvoj... ..	16
GENERACE Z NEBO GENERACE 2020	16
Napojení na sociální sítě, zanícení, multitasking.....	16
Virtuální komunikace; jasné cíle a rozumné požadavky; komunikace prostřednictvím sociálních sítí.	16



Technologické vzdělávání; vizuálně vylepšené vyučovací metody; vzdělávání mimo učebnu;
zvědavost, pokud jde o vzdělávání ve světě. 16

PŘÍPADOVÁ STUDIE MEZIGENERAČNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ S POUŽITÍM METODIKY ÚNIKOVÉ HRY
..... 18

IV. LEXIKON 22

V. SEZNAM ZDROJŮ 28

VI. SEZNAM OBRÁZKŮ 28

I. ÚVOD

Projekt CVETNET provedl výzkum, kterého se zúčastnilo více než 100 podniků (prostřednictvím online dotazníků a osobních pohovorů). Podle výsledných zjištění 70 % dotazovaných uvádí, že potřebují zlepšit dovednosti zaměstnanců související s digitalizací a digitální transformací, protože se jedná o způsob jak zlepšit řízení pracovních týmů a čelit výzvám a naplnit nové potřeby, které digitální transformace přináší.

V důsledku toho projekt navrhuje různé metodiky odborné přípravy za účelem rekvalifikace a rozšíření dovedností zaměstnanců a týmů ve firmách, aby podniky dokázaly reagovat na potřeby související s digitální transformací.

Je potřeba používat nové metodiky pro průběžné odborné vzdělávání a rekvalifikaci, neboť dospělé osoby při vzdělávání při práci potřebují atraktivnější a více stimulující školicí postupy, které se liší od běžných postupů používaných při výuce ve třídě. Jednou z navrhovaných novátorských metodik je úniková hra aplikovaná na vzdělávací procesy jako způsob gamifikace rekvalifikace dospělých v týmech.

Úniková hra je druh hry, která může být velice zajímavou metodikou umožňující analyzovat, rozvíjet a zlepšovat měkké dovednosti, zejména schopnost týmové práce, schopnost vést, iniciativu, komunikaci nebo spolupráci.

Vzhledem k tomu, že se jedná o gamifikovanou metodiku, účastníci zaujmají kladný postoj ke svému dalšímu rozvoji a tento aspekt je zásadní pro práci s různými generacemi nebo lidmi s různým postavením v rámci hierarchie jedné organizace, kterým by jiný druh metodiky odborné přípravy příliš nevyhovoval.

Je logické, že použití metodiky únikové hry v prostředí odborné přípravy není pouhou hrou a je potřeba situaci a školitele/pozorovatele/mentory řádně připravit.

Zkušenost v podobně únikových hrách umožňuje účastníkům pracovat s dalšími zaměstnanci z dané organizace (lidmi různého věku, schopností, zájmů a postavení) v jiném kontextu. Pozorovatelé pak mají příležitost vidět, jak se lidé chovají nebo rozhodují v různých situacích, a následně mohou poukázat na to, jak zlepšit osobní a odborné dovednosti jednotlivých členů téhož týmu a tým jako celek, a nakonec připravit program odborné přípravy pro rozšíření dovedností jednotlivých osob i týmu samotného.



V roce 2017 byla díky projektu Wings4Success¹ provedena analýza věkového složení evropských malých a středních podniků (se zaměřením na Rakousko, Řecko, Německo, Portugalsko a Španělsko). Tato studie potvrdila, že v některých podnicích panuje obava ohledně toho jak zajistit, že po odchodu starších pracovníků do důchodu nedojde ke ztrátě jejich znalostí, a na druhou stranu jak zajistit, že si starší pracovníci dokážou osvojit znalosti a dovednosti těch nejmladších.

Uvedené studie se zúčastnilo 127 podniků (z Rakouska (44), Německa (33), Španělska (23) a Portugalska (27)) různé velikosti z různých odvětví a jedním z výstupů bylo následujících 10 doporučení jak odhalit a rozvíjet mezigenerační dovednosti pracovníků:

- „1. Získat přehled o zaměstnanecké a věkové struktuře pracovníků: Podrobná znalost zaměstnanecké a věkové struktury pracovníků je nezbytnou podmínkou pro stanovení potřebných kroků a pro plánování a zavedení konkrétních opatření ve firmě.*
- 2. Získat odborné znalosti a informace o zkušenostech, pokud jde o nejrůznější aspekty demografické změny na úrovni podniku: Seznámit se s metodami a nástroji a naučit se je používat; vyměňovat si osvědčené postupy s jinými podniky (učit se od jiných podniků).*
- 3. Identifikovat a prozkoumat překážky, které brání mezigenerační výměně znalostí v rámci podniku: např. nedostatek času, strach o vlastní postavení ve firmě, záměrné neposkytování interních informací, vyloučení určitých spolupracovníků z prostředků neformální komunikace atd.*
- 4. Vytvořit podmínky pro předávání znalostí a rozvíjet ochotu znalosti předávat: Osobní iniciativu a ochotu sdílet své znalosti je potřeba podporovat, např. zachováním pracovního místa, uznáním, osobním závazkem, důvěrou, vzájemným oceněním a smyslem pro zodpovědnost.*
- 5. Podporovat proaktivní, vědomý dialog mezi generacemi, aby se zabránilo mezigeneračním střetům: vědomě se zabývat stereotypy a předsudky, které jsou spojované s různými generacemi; zavést mezigenerační debaty, jejichž cílem je zlepšit vzájemné porozumění, a tak u každého zaměstnance zvýšit povědomí o výhodách mezigenerační spolupráce a výměny znalostí.*
- 6. Vytvářet věkově smíšené týmy na všech úrovních a všude a vždy, kde a kdy je to možné a vhodné.*
- 7. Vytvořit neformální prostory pro setkávání a vzdělávací příležitosti: Vytvořit prostor a čas pro neformální rozhovory a setkání (např. „společenský*

¹ <http://www.wings4success.eu/>



koutek“, komunitní kavárnu, volnočasové aktivity, sportování, kulturní akce atd.), ale také pro nezávislé informální učení.

8. *Nabídnout různé formy interního formálního vzdělávání a výuky s cílem vytvořit kulturu otevřeného vzdělávání v rámci firmy: Možnými nabízenými formami takového vzdělávání založeného na spolupráci a komunikaci jsou např. rotace pracovních míst, tandemy znalostí, mentorování/partnerství, komunity pro sdílení praktických zkušeností, blogy/místa pro sdílení znalostí na intranetu, interní trh vzdělávání, jehož cílem je dosáhnout toho, aby se zaměstnanci učili navzájem a jeden od druhého. Pro úspěšné mezigenerační předávání znalostí je zásadní vědomá aktivace vlastních znalostí získaných ze zkušeností i školení zaměstnanců.*
9. *Zohlednit potřeby starších zaměstnanců: cílená personální práce se stárnoucími zaměstnanci a rozvržení práce vhodné pro stárnoucí zaměstnance; zvláštní pochopení a uznání pro starší zkušené zaměstnance, např. zapojení starších zaměstnanců do řešení problémů a rozhodovacích procesů ve firmě; omezit překážky bránící ve vzdělávání a podpořit motivaci vzdělávat se.*
10. *Systematicky chránit znalosti „kritické z hlediska hospodářské soutěže“ a systematicky předávat znalosti, vypracovat příslušné nástroje, a tak vytvořit podnikovou kulturu zaměřenou na znalosti: pravidelně určovat a hodnotit znalosti zaměstnanců „kritické z hlediska hospodářské soutěže“. Zvláštní důraz by měl být kladen na předávání znalostí u klíčových aktérů, nositelů znalostí kritických z hlediska hospodářské soutěže.”²*

Zohledníme-li výše zmíněná doporučení, metodika únikové hry je příhodnou odpovědí na doporučení č. 7 v případě zaměstnanců, kteří potřebují rozvíjet nové dovednosti nebo potřebují rekvalifikaci (a v tomto smyslu nejen mezigenerační dovednosti, ale také digitální dovednosti, které mladší ročníky mohou mít rozvinutější více nebo jinak než starší kolegové). Technika školení ve formě únikové hry rovněž firmě a personalistům umožňuje odhalit tyto rozdíly v dovednostech v rámci týmu a zjištěné nedostatky a chybějící dovednosti vyřešit.

² Výsledky případové studie IO2 týkající se malých a středních podniků (Projekt Wings4success)



II. KRITÉRIA KVALITY / PRŮBĚH AKCE

Při pořádání únikové hry za účelem vzdělávání musí být zajištěny určité aspekty.

Nezapomínejte, že metodika sice může vypadat jako hra a chceme, aby v účastnících vyvolávala dojem hry, ale naším cílem je zjistit a analyzovat kompetence našich zaměstnanců s cílem zlepšit tyto schopnosti a dovednosti.

Jak tedy začít s přípravou školení ve formě únikové hry?

PŘED SAMOTNOU AKCÍ:

1. Stanovit cíl: Jaký druh dovedností chceme měřit/hodnotit?

S ohledem na problémy uváděné firmami ve studii projektu CVETNET (WP3) musejí být dovednosti, kterými se budeme v rámci únikové hry zabývat, odpovědí na potřebu zlepšit digitální transformaci a týmovou práci mezi různými věkovými skupinami.

V tomto případě musí úniková hra obsahovat výzvy, k jejichž vyřešení je potřeba použít digitální kompetence.

Příklad: K tomu, aby bylo možné se dostat z první místnosti do druhé, bude nezbytné vyhledat určité informace na internetu. Tyto informace, například datum nebo jiné údaje, musí být zadány do zařízení, aby se otevřely druhé dveře. Tímto způsobem uvidíte, jak lidé různého věku vyhledávají informace a jaké jsou schopni tento nástroj používat.

Dalším příkladem by mohlo být vytvoření dokumentu v Excelu a použití vzorce k provedení určitého výpočtu. V tomto případě uvidíte, jak dobře účastníci znají kancelářský software.

Bylo by rovněž možné zadat účastníkům úkol spočívající ve vytvoření video konference (s použitím aplikací Zoom, Teams atd.) ke spojení s někým, kdo jim poskytne informace nezbytné k úspěšnému splnění úkolu.

Jiné pokročilejší digitální dovednosti nebo měkké dovednosti

2. Určit profil účastníků: Kdo se zúčastní?

V závislosti na našem cíli se zúčastní:

- 2 až 14 hráčů/účastníků, přičemž nejběžnější je 6 až 8 osob.
- Účastníci obvykle jsou ze stejné firmy, ale v závislosti na účelu školení mohou být i z několika firem. Tato volba bude záviset na cíli školení. Může se jednat o firmu, která potřebuje tento druh aktivity uspořádat pro své



zaměstnance za účelem odborné přípravy, nebo se může jednat o školicí středisko, které pořádá akci pro účastníky z různých podniků.

V každém případě musí být cíl předem určen, neboť od něj se odvíjejí prováděná pozorování i závěry vyvozené z této aktivity. V rámci projektu CVETNET se zaměříme na tým z téhož podniku, který se účastní únikové hry společně.

- Lidé ze stejného týmu/oblasti nebo lidé z různých oblastí (např. chceme-li vytvořit průřezové projekty a know-how, na kterých tito lidé budou pracovat společně, a s ohledem na to, jaké druhy nástrojů budou potřebovat, aby mohli práci vykonávat efektivně), kdy zvolíme účastníky z oblasti marketingu, vývoje výrobků, logistiky, financí atd.
- Lidé stejného nebo různého věku (pokud chceme rozvíjet mezigenerační dovednosti),
- Lidé zastávající v dané organizaci různé nebo stejné pozice, a to ve stejném oddělení nebo v různých odděleních, jestliže firma čelí restrukturalizaci a potřebujeme skupinu manažerů nebo ředitelů schopných podpořit týmovou spolupráci, kteří mají dobré komunikační dovednosti.

3. Zvolit pozorovatele/facilitátory: Pozorovatelé/facilitátoři musí školení předem naplánovat a musí vědět, co mají podpořit a sledovat a jaké aspekty musí být pozorovány.

Seznam otázek pro výběr pozorovatelů/facilitátorů:

- Kdo bude pro tento úkol nejvhodnější? Kdo musí být pozorovatel?
- Má dotyčná osoba schopnosti potřebné pro tento úkol? Potřebuje podporu?
- Na jaký druh chování by se pozorovatel/facilitátor měl zaměřit? Má pozorovatel formulář pro zapisování zjištění? Pokud ne, musíte před akcí formulář vytvořit (můžete mít jeden vzorový a upravit ho podle toho, co chcete analyzovat).
- Jaký druh závěrů musí pozorovatel vyvodit?
- Jakou musí účastníci obdržet zpětnou vazbu?
- A jak zohlednit výsledná zjištění při plánování vzdělávacích akcí s cílem rozšířit znalosti a dovednosti a vyřešit zjištěné nedostatky?

4. Zvolit prostor: Kde úniková hra proběhne?

- Kolik osob se zúčastní? Počet účastníků je rozhodující pro výběr místnosti.
- Jaký druh místnosti pro únikovou hru potřebujeme?



Uvedené se liší případ od případu a v závislosti na cíli akce nám může posloužit jakákoliv místnost, ale neplatí to vždy.

Pokud například potřebuje zapracovat na schopnosti pracovat v týmu, téma únikové hry není pravděpodobně důležité, ale pokud je cílem únikové hry zjistit nedostatky v technických dovednostech, potřebujeme zvláštní centrum s technickým zařízením nebo určité vybavení a úkoly přizpůsobit.

- Musíme zajistit, že můžeme účastníky pozorovat a poslouchat je. Tento bod je zcela zásadní!
Účastníci musí vědět, že je pozorovatel sleduje a poslouchá, avšak pozorovatel nemůže zůstat ve stejném prostoru, protože nesmí zasahovat do průběhu aktivity.
- Téma samozřejmě musí být atraktivní a místnost musí být v dokonalém stavu; věnujte pozornost osvětlení, překážkám atd.
- Pokud se rozhodnete pro virtuální únikovou hru, ujistěte se, že všechny prvky a technika fungují správně.

5. Komunikace:

- Jak jsme již zmínili, lidé, kteří se aktivity zúčastní, musí být informováni o tom, co budou dělat, kde, kdy a proč.
Je důležité, aby účastníci znali cíl aktivity, a je důležité dobře komunikovat. Komunikace musí být pozitivní a poutavá. Nesmí dojít k tomu, že účastníci budou akci považovat za zkoušku jako ve škole. Podstatou totiž je, že by si měli hrát a hrou ukázat svoje postoje a osobnost, kompetence a sebedůvěru. Aktivita pomůže prolomit ledy mezi účastníky.
- Je rovněž důležité, aby účastníci obdrželi zpětnou vazbu týkající se analýzy, kterou pozorovatel vypracuje, a toho, jak se tato analýza promítne do opatření zaměřených na zlepšení jejich kompetencí a dovedností.

Kontrolní seznam při pořádání školení ve formě únikové hry:

CÍL.	
Máte cíl? Vymezení:	
ÚČASTNÍCI	
Počet účastníků	



Minimální/maximální počet účastníků	
Útvary	
Pracovní pozice	
Věk	
POZOROVATELÉ	
Počet pozorovatelů	
Jsou pozorovatelé na tento úkol připraveni/proškoleni?	Ano / Ne Pokud ne, musíte pozorovatele před akcí proškolit
Mají pozorovatelé formulář pro zapisování zjištění?	Ano / Ne Pokud ne, musíte formulář vytvořit
Vědí pozorovatelé, co mají sledovat?	Ano / Ne Pokud ne, je nezbytné určit, co je potřeba sledovat
Mají pozorovatelé formulář pro zapisování závěrů?	Ano / Ne Pokud ne, musíte formulář pro zapisování závěrů vytvořit
PROSTOR/KDE	
Druh únikové místnosti	Tváří v tvář Virtuální
Kde	Ve firmě V jiném zařízení
Dostupnost: zúčastní se někdo se zrakovým postižením, ztíženým pohybem atd.?	Ano / Ne Pokud by někdo mohl mít problémy, musíte zvolenou alternativu změnit
Pozorovací místo Má úniková místnost místo, odkud je možné dění v místnosti sledovat?	Ano / Ne Pokud ne, musíte se zamyslet nad tím, jak provádět pozorování bez narušení dynamiky
KOMUNIKACE	
Určili jste, jak pozvete účastníky k účasti na únikové hře?	Ano / Ne Pokud ne, musíte vytvořit příslušnou šablonu
Máte připravený způsob, jak dáte účastníkům zpětnou vazbu?	Ano / Ne Pokud ne, musíte vytvořit příslušnou šablonu

Nyní jsme připraveni na zahájení akce!!

BĚHEM AKCE:

Nejdůležitější je nechat účastníky hrát a zajistit, aby se cítili dobře, a tudíž aby se automaticky a upřímně projevily jejich postoje, dovednosti a schopnosti. Nesmíme



zapomínat, že účelem je vidět, jak se chovají, aby bylo možné prostřednictvím následně přijatých opatření (školení, mentorování, koučování atd.) posílit a/nebo zlepšit jejich dovednosti.

Pro potřeby pozorování a vyvozování závěrů musíme mít formulář pro zapisování zjištění (který jsme vytvořili při přípravě akce).

Příklad FORMULÁŘE PRO ZAPISOVÁNÍ ZJIŠTĚNÍ O JEDNOTLIVÝCH ÚČASTNÍCÍCH A SKUPINĚ:

ÚČASTNÍK (jméno) GENERACE	DIGITÁLNÍ DOVEDNOSTI	SCHOPNOST VĚST	INICIATIVA / ROZHODOVÁNÍ	ŘEŠENÍ PROBLÉMŮ	ZVLÁDÁNÍ STRESU	ZJIŠTĚNÁ ÚLOHA
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						
6.						
(...)						

SITUACE / ČASOVÝ RÁMEC	Spolupráce / skupinová soudržnost
	Účinná komunikace
	Orientace na výsledky
	Výsledky x proces
	Mezigenerační a digitální aspekty

PO SKONČENÍ AKCE:

Na základě aspektů sledovaných během aktivity pozorovatel dospěl k řadě závěrů.



Z těchto závěrů musí být vyvozeny mezery v dovednostech a oblasti vyžadující zlepšení, o kterých je potřeba informovat vedoucí pracovníky i účastníky. Následně bude potřeba vypracovat plán, který zaměstnanci umožní dále se rozvíjet nebo zlepšovat tyto mezery v dovednosti, resp. minimalizovat negativní aspekty, o které nemáme zájem.

Tento plán může zahrnovat:

- Školení (prezenční, virtuální, online atd.)
- Mentorování
- Koučování, individuální nebo skupinové
- A změny náplně práce, útvaru atd.



III. PŘÍPADOVÁ STUDIE

Někteří odborníci poukazují na to, že je potřeba analyzovat rozdíly mezi generacemi, protože nám to umožní řízením podpořit konkurenceschopnost, pokud se zaměříme na předávání dovedností a inovací mezi mladšími a staršími generacemi a na používání vhodných metod učení.

Jednou z těchto metod je i úniková hra, která slouží k mezigenerační výměně znalostí a zkušeností a pomáhá odstraňovat překážky, které by tomu jinak mohly bránit.

Určili jsme 5 generací v pracovním věku, které vykazují následující charakteristiky:³

	SILNÉ STRÁNKY	KOMUNIKACE A VEDENÍ	CHARAKTERISTIKY TÝKAJÍCÍ SE UČENÍ
TRADICIONALISTÉ (1925–1945)*	Zkušenosti, sociální dovednosti, vysoká pracovní morálka.	Osobní komunikace; vedení založené na hierarchii; participativní řízení, objasnění významu aktivity.	Tradiční; vzdělávání na základě dovedností; nízká orientace na cíle vzdělávání.
SILNÁ POVÁLEČNÁ GENERACE (BABY BOOMERS) (1946–1964)*	Asertivita, sociální dovednosti, dobrá schopnost týmové spolupráce.	Vedení zaměřující se na konsensus, ukazování příležitostí k rozvoji, aby se předešlo demotivaci.	Nízká orientace na cíle vzdělávání; zlepšování dovedností prostřednictvím odborné přípravy mimo pracoviště; tradiční vzdělávací intervence.

³ O4-A1 Online modul pro mezigenerační vzdělávání (projekt Wings4success)



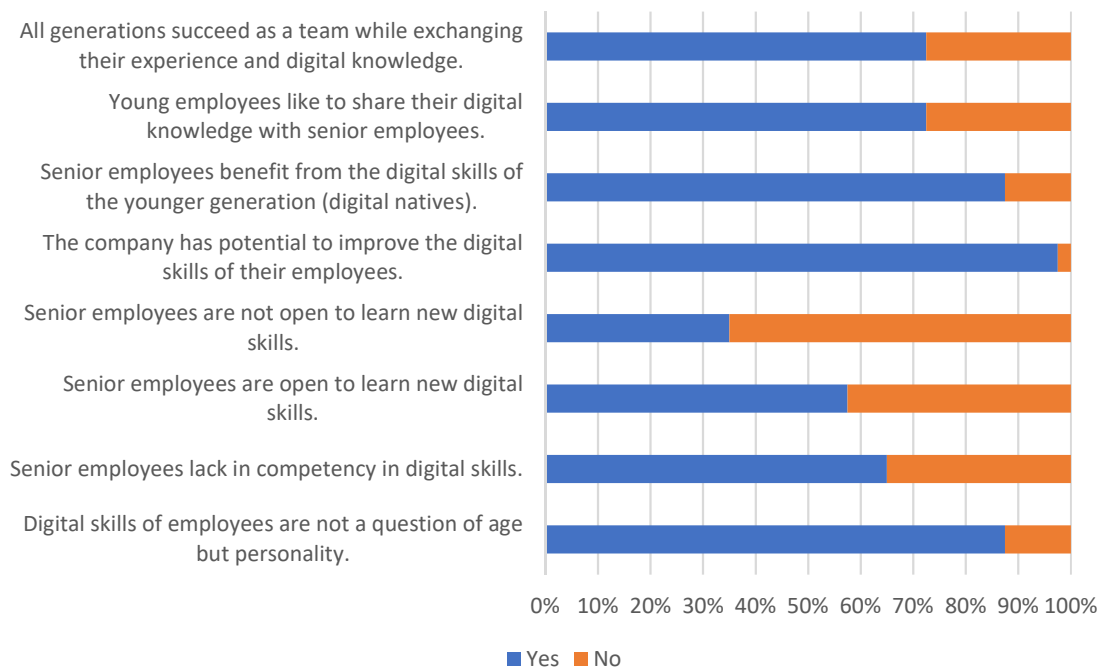
GENERACE X (1965–1980)*	Orientace na výsledky, flexibilita, odolnost vůči stresu.	Jasně cíle a vedení; komunikace prostřednictvím nových médií.	Vysoká orientace na cíle vzdělávání v souvislostech; celoživotní (průběžné) vzdělávání.
GENERACE Y NEBO MILENÍÁLOVÉ (1981–2000)*	Schopnost inovovat, flexibilita, multitasking.	Komunikace prostřednictvím nových médií; silné a vizionářské vedení vzhledem k nepříliš dlouhým pracovním zkušenostem.	Zaměření na spolupráci; vizuální; ne tradiční; zkušenostní; kolektivní reflexe; osobní rozvoj.
GENERACE Z NEBO GENERACE 2020 (2001 – SOUČASNOST)	Napojení na sociální sítě, zanícení, multitasking.	Virtuální komunikace; jasné cíle a rozumné požadavky; komunikace prostřednictvím sociálních sítí.	Technologické vzdělávání; vizuálně vylepšené vyučovací metody; vzdělávání mimo učebnu; zvědavost, pokud jde o vzdělávání ve světě.

**Tyto časové údaje nejsou přesně dané, závisejí na kulturních, politických i ekonomických faktorech a měly by být považovány za orientační.*

V projektu CVETNET, jak ukázala analýza v rámci výzkumu prováděného s použitím online průzkumu a podrobných pohovorů, kterých se zúčastnilo 183 podniků z Rakouska, Bulharska, České republiky a Španělska, byly tyto rozdíly různými způsoby potvrzeny i firmami, což ukazuje graf uvedený níže.



Souhlasíte s následujícími tvrzeními o vaší firmě?



A nejdůležitější je, že 83 % podniků, které se studie zúčastnily, dává přednost dalšímu vzdělávání svých stávajících zaměstnanců než náboru nových zaměstnanců s lepšími digitálními dovednostmi!



Právě zde najdou uplatnění metodiky jako úniková hra, používané k získání digitálních dovedností a jejich předávání mezi generacemi.



PŘÍPADOVÁ STUDIE MEZIGENERAČNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ S POUŽITÍM METODIKY ÚNIKOVÉ HRY

S ohledem na tyto rozdíly mezi věkovými skupinami Obchodní komora v Terrasse předkládá případovou studii opírající se o reálné zkušenosti uvedené níže.

V této případové studii jsme jako výukovou metodiku použili metodiku únikové hry.

Aktivitu jsme navrhli na základě 3 základních bodů mezigeneračního vzdělávání:

- Podpora dynamiky, která pozitivně ovlivňuje mezigenerační výměnu, předávání znalostí a nové postupy.
- Odstraňování překážek.
- Podpora vytvoření prostoru pro neformální vzdělávání.

Vytvořili jsme dvě různé skupiny. Obě byly heterogenní, pokud jde o osobní profily účastníků, jejich pracovní pozici a zejména věk (generace). V tomto případě účastníci byli z různých firem.

Obě skupiny vykonávaly stejnou aktivitu souběžně ve dvou sousedních místnostech a sledovali je dva pozorovatelé.



Před zahájením hry pozorovatelé vysvětlili cíl aktivity a všichni účastníci museli vyplnit krátký dotazník zaměřující se na jejich pocity, dojmy a předsudky ohledně této aktivity.



Byl použit tento dotazník vyplňovaný před začátkem únikové hry:

Jméno a příjmení:
Pracovní pozice:
Firma:
Datum narození:
<ol style="list-style-type: none"> Co od této aktivity očekáváte? Několika slovy vysvětlete, jak chápete pojem „mezigenerační výměna“. Uveďte 3 své vlastnosti, které jsou pro vás po pracovní stránce určující

Během aktivity pozorovatelé z řídicí místnosti sledovali dynamiku a role jednotlivých účastníků. Zvláštní pozornost věnovali mezigeneračním aspektům, postojům a chování. Zapisovali si poznámky, aby mohli na konci hry poskytnout účastníkům zpětnou vazbu.

Na konci aktivity účastníci vyplňovali nový dotazník.

Jednalo se o tento dotazník vyplňovaný po skončení únikové hry:

Jméno a příjmení:						
Pracovní pozice:						
Firma:						
Datum narození:						
<ol style="list-style-type: none"> Jaká pozitiva chcete zmínit ohledně fungování svého týmu? Co by na základě vašeho pozorování bylo ve vašem týmu vhodné zlepšit? Jak mezigenerační složení podle vás ovlivnilo váš tým? Ohodnoťte na základě své zkušenosti (0 zcela negativní / 5 zcela pozitivní): Přítomnost různých generací ve vašem pracovním týmu: 						
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 16.6%; text-align: center;">0</td> <td style="width: 16.6%; text-align: center;">1</td> <td style="width: 16.6%; text-align: center;">2</td> <td style="width: 16.6%; text-align: center;">3</td> <td style="width: 16.6%; text-align: center;">4</td> <td style="width: 16.6%; text-align: center;">5</td> </tr> </table>	0	1	2	3	4	5
0	1	2	3	4	5	



6. Znalost mezigeneračních problémů při řízení pracovních týmů					
0	1	2	3	4	5
7. Otevřená otázka: Jaké dovednosti a poznatky jste prostřednictvím této aktivity získal/a?					



Po skončení hry se obě skupiny sešly v jedné místnosti s pozorovateli za účelem prohloubení navozené dynamiky, rolí a dovedností rozvíjených v rámci aktivity a za účelem vyvození prvních závěrů.

Později pozorovatelé vypracovali zprávu s obecnými závěry o realizované akci, přičemž věnovali zvláštní pozornost mezigeneračním dovednostem a dalšímu druhu problémů.





IV. LEXIKON

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z

Action learning⁴

Action learning je systematický proces, prostřednictvím kterého se jednotlivci učí praktickými aktivitami. Vychází z předpokladu, že při učení je potřeba akce a akce vyžaduje učení. Zapojuje účastníky do dobře načasovaného vzdělávání tím, že „poskytuje příležitosti k rozvíjení znalostí a porozumění ve vhodnou dobu na základě bezprostředně pociťovaných potřeb“ (Lewis and Williams, 1994).

Schopnosti⁵

Jako schopnost se označuje soubor zdrojů a dovedností, které člověk potřebuje při výkonu určitého úkolu. V tomto smyslu tento pojem souvisí se vzděláváním, tedy procesem osvojování nových nástrojů pro použití v reálném světě. Pojem schopnosti je rovněž možné použít pro označení pozitivních možností určitého prvku.

Obecně platí, že každý má odlišné schopnosti, kterých si není plně vědom.

Kompetence⁶

Schopnost reagovat na složité požadavky a odpovídajícím způsobem vykonávat různé úkoly. Kompetence „je kombinace praktických dovedností, znalostí, motivace, etických hodnot, postojů, pocitů a dalších sociálních a behaviorálních složek, které jsou společně zapojeny, aby bylo možné účinně jednat“. Považují se tudíž za znalosti v praxi, tedy znalosti získané aktivní účastí na sociálních aktivitách, a jako takové mohou být rozvíjeny formálním vzděláváním, s použitím učebních osnov, a v jiném než vzdělávacím rámci, formálním i neformálním.

Kompetence jsou tudíž pojímány jako „know-how“, které se uplatňuje v nejrůznějších akademických, sociálních a profesních souvislostech. Aby bylo možné přenesení do různých souvislostí, je důležité porozumět znalostem obsaženým v kompetencích a provázat je s praktickými schopnostmi nebo dovednostmi, které je zahrnují.

E-learning⁷

⁴ <https://www.kbmanage.com/concept/action-learning>

⁵ <https://www.definicionabc.com/general/capacidad.php>

⁶ <https://www.educacionyfp.gob.es/educacion/mc/lomce/curriculo/competencias-clave/competencias-clave.html>



E-learning je vzdělávací proces podporovaný nebo umožněný informačními a komunikačními technologiemi. E-learning nachází použití v nejrůznějších oblastech, od programů pro učení jazyků na CD-ROM a DVD až po propracované webové e-learningové kurzy. V těchto kurzech mohou účastníci sami nebo ve skupinách pracovat na složitých problémech.

Prezenční výuka (face-to-face learning)⁸

Prezenční výuka je způsob výuky, kdy je obsah kurzu a učební materiál přednášen osobně skupině studentů. To umožňuje živé interakce mezi studentem a učitelem. Jedná se o nejtradičnější druh výuky. Studenti těží také z větší míry interakce se spolužáky. Při prezenční výuce studenti nesou odpovědnost za svůj pokrok v určitý den a čas, kdy se třída schází. Prezenční výuka zajišťuje lepší pochopení a zapamatování obsahu kurzu a dává studentům ve třídě příležitost vzájemně se sblížit.

Zpětná vazba⁹

Zpětná vazba označuje odpověď nebo reakci příjemce na sdělení odesílatele. Zpětná vazba je podstatou komunikace a závěrečným krokem procesu komunikace. Bez zpětné vazby od příjemce je proces komunikace neúplný. Touto zpětnou vazbou může být ústní nebo písemné sdělení, jednání nebo prosté mlčení.

Gamifikace¹⁰

Gamifikace je označení pro použití herních prvků v původně neherním prostředí, např. při školení. Začleněním typických herních součástí se zvýší motivace a pozornost účastníků a školení je rozmanitější.

Generace¹¹

Skupina lidí narozených přibližně ve stejné době, kterým se dostalo podobného vzdělání a kteří byli ovlivněni podobnými kulturními a společenskými vlivy a následně si osvojili poněkud podobný postoj v oblasti myšlení nebo tvorby.

⁷ <https://www.fct-akademie.com/fachbegriff-lexicon/>

⁸ <https://tophat.com/glossary/f/face-to-face-learning/>

⁹ <https://thebusinesscommunication.com/what-is-communication-feedback-causes-of-poor-feedback/>

¹⁰ <https://www.medienkompetenzportal-nrw.de/handlungsfelder/schule/medienpaedagogisches-lernen/gamification-im-unterricht.html>

¹¹ <https://dle.rae.es/generaci%C3%B3n>



Skupinová soudržnost¹²

Skupinová soudržnost je sociální proces vlastní skupinám, jejíž členové vzájemně spolupracují a komunikují, a označuje síly, které členy skupiny sblížují. Mnoho úkolů se v současnosti plní ve skupinách. Většina lidí má dobré i špatné zkušenosti z účasti na práci ve skupině. Jedním z důležitých prvků, které ovlivňují pracovní zkušenost ve skupině, je soudržnost. Soudržnost má dva rozměry: emoční (nebo osobní) a s úkolem související.

Iniciativa¹³

Iniciativa je vlastnost některých lidí iniciovat věci, například zahájit projekt nebo hledat řešení problému. Jednou z hlavních charakteristik iniciativy je, že vychází z člověka, neexistuje tedy žádný externí faktor, který dotyčného vede k dosažení cíle. A tak v mnoha situacích jednotlivci musí přijmout vlastní rozhodnutí, aniž by je k tomu někdo jiný přesvědčil. Kromě toho se jedná o jednu ze schopností, která člověku umožňuje jednat nezávisle a rozhodovat se.

Mezigenerační

Něco, co se odehrává nebo k čemu dojde mezi dvěma a více generacemi.¹⁴

Tento pojem je obvykle doprovázen pojmem rovnost, neboť se hovoří o mezigenerační rovnosti v ekonomických, psychologických a sociologických souvislostech. Jedná se o koncepci nebo představu sociální spravedlnosti nebo spravedlnosti mezi generacemi. Tento pojem je možné aplikovat na spravedlnost v dynamice mezi dětmi, mládeží, dospělými a seniory, pokud jde o zacházení a interakce s nimi. Může se rovněž vztahovat na spravedlnost mezi generacemi žijícími v současnosti a budoucími generacemi.¹⁵

Vedení¹⁶

¹² <http://psychology.iresearchnet.com/social-psychology/group/group-cohesion/>

¹³ <https://conceptodefinicion.de/iniciativa/>

¹⁴ <https://dle.rae.es/intergeneracional>

¹⁵ https://en.wikipedia.org/wiki/Intergenerational_equity

¹⁶ https://www.managementstudyguide.com/leadership_basics.htm



Vedení je proces, kterým vedoucí pracovníků může řídit, vést a ovlivňovat chování a práci druhých za účelem dosažení určitých cílů v dané situaci. Vedení je schopnost manažera přimět podřízené k práci s jistotou a nadšením.

Vedení je potenciál ovlivňovat chování druhých. Je rovněž definováno jako schopnost ovlivňovat skupinu tak, aby bylo dosaženo určitého cíle. Vedoucí pracovníci musí rozvíjet budoucí vize a motivovat členy organizace k tomu, aby chtěli tyto vize naplňovat.

Mentorování¹⁷

Mentorování je proces používání speciálně vybraných a proškolených osob k poskytování odborného vedení, pragmatických rad a průběžné podpory, která lidem pomáhá v procesu učení a rozvoje.

Mentorování je způsob jak pomáhat lidem v získání dovedností a znalostí od zkušených manažerů, kteří se v dané organizace dobře vyznají.

Metodika¹⁸

Jako metodika se označuje soubor metod a postupů vědeckého zkoumání systematicky používaných během výzkumu za účelem dosažení teoreticky platného výsledku. V tomto smyslu metodika funguje jako koncepční opora určující to, jakým způsobem používáme postupy při zkoumání.

Pozorovatel¹⁹

Pozorovatel je osoba, která zaznamenává údaje umožňující vyslovit hypotézu o vývoji procesu interakcí ve skupině v souvislosti s jejími cíli, s použitím metod a přístupů k danému úkolu, se souvisejícími překážkami, s řešením nebo neřešením těchto obtíží atd.

Funkce pozorování zahrnuje shromažďování informací, analýzu a výklad těchto údajů. Tato zjištění z koncepčního, referenčního a operačního rámce usnadňují sledování procesu a pomáhají zvolit a vyhodnotit určité údaje na úkor jiných. Tuto funkci

¹⁷ <https://www.yourarticlelibrary.com/employee-management/mentoring-meaning-definition-characteristics-and-importance/32402>

¹⁸ <https://www.significados.com/metodologia/>

¹⁹ <https://dinamicasgrupales.blogspot.com/2008/06/el-rol-del-observador-de-grupos.html>

nevykonává výhradně pozorovatel, ale také koordinátor skupiny, což týmu umožňuje vyslovovat hypotézy a činit rozhodnutí pro lepší rozvoj skupiny.

Online školení²⁰

Kurz online školení probíhá celý nebo z podstatné části přes internet nebo vlastní intranet příslušné organizace. Uvedené zahrnuje například:

- *Distribuci učebních materiálů*
- *Práci ve skupinách, jejíž členové se nacházejí za různých místech*
- *Komunikaci v učebnách*
- *Učení se prostřednictvím živého webového školení*

Online školení je často kombinováno s aktivitami, které probíhají prezenčně.

Úniková hra²¹

Úniková hra je fyzická a duševní dobrodružná hra, kdy je skupina hráčů uzamčena v místnosti, kde musí řešit nejrůznější hádanky a rébusy, odhalit ukrytý příběh a uniknout před uplynutím stanoveného času (obvykle 60 minut). Každá hra může být zasazena do zcela odlišného prostředí. Témata hádanek obvykle odpovídají tématu místnosti, ve které se úniková hra odehrává.

Měkké dovednosti²²

Soubor nehmotných osobních vlastností, rysů, charakteristických znaků, zvyků a postojů, které je možné používat při výkonu mnoha různých pracovních činností. Vzhledem k tomu, že mají široké uplatnění, považují se rovněž za přenositelné dovednosti, přestože představa přenositelnosti je často zpochybňována, protože lidé se učí vykonávat úkoly v určitých souvislostech a nemusí být schopni je aplikovat v jiných situacích. Příkladem měkkých dovedností jsou: empatie, schopnost vést, pocit

²⁰ <https://www.fct-akademie.com/fachbegriff-lexikon/>

²¹ https://es.wikipedia.org/wiki/Escape_room

²²

http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/Publications/IBE_GlossaryCurriculumTerminology2013_eng.pdf



odpovědnosti, morální zásadovost, sebeúcta, řízení sebe sama, motivace, flexibilita, společenskost, řízení času a rozhodování. Uvedený pojem se rovněž používá jako protiklad „tvrdých“ dovedností, které jsou považovány za techničtější, ze své podstaty vysoce specifické a zejména se vztahující k určitému povolání a které je (obecně) možné se naučit snáze než měkké dovednosti.

Virtuální učebna²³

Virtuální učebny jsou webové nástroje podporující učení a práci založené na spolupráci. Nejčastěji umožňují pořádání audio a video konferencí a nabízejí nástroje pro prezentování v přímém přenosu a možnost pracovat společně na dokumentech. Funkce poskytují podporu lidem nacházejícím se na různých místech, a umožňují jim spolupracovat. Virtuální učebny lze používat ke společné práci na projektech nebo úkolech.

Obsah výuky může být prezentován ve virtuálních učebnách v reálném čase nebo mohou být součástí výuky také přednášky různých odborníků. Virtuální učebny v reálném čase slouží k realizaci webového školení naživo.

Dále mohou virtuální učebny poskytovat také nástroje pro interakce a kolaborativní výměny znalostí a zkušeností. Uvedené zahrnuje: nástroje pro psaní poznámek na tabuli, průzkumy mínění, webovou kameru, virtuální místnosti pro skupiny a možnost vyměnit si během školení úlohy.

²³ <https://www.fct-akademie.com/fachbegriff-lexikon/>



V. SEZNAM ZDROJŮ

- <http://psychology.iresearchnet.com>
- <http://www.ibe.unesco.org>
- <http://www.wings4success.eu/>
- <https://conceptodefinition.de>
- <https://dinamicasgrupales.blogspot.com>
- <https://dle.rae.es>
- <https://dle.rae.es>
- <https://en.wikipedia.org>
- <https://thebusinesscommunication.com>
- <https://tophat.com/glossary>
- <https://www.definicionabc.com>
- <https://www.educacionyfp.gob.es>
- <https://www.fct-akademie.com/fachbegriff-lexicon>
- <https://www.kbmanage.com>
- <https://www.managementstudyguide.com>
- <https://www.medienkompetnzportal-nrw.de>
- <https://www.significados.com>
- <https://www.yourarticlelibrary.com>

VI. SEZNAM OBRÁZKŮ

- <https://pixabay.com/es/illustrations/juego-de-escape-en-vivo-1155620/>