



CVETNET

Scape Room Trainingsdynamik Leitfaden für Trainer



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



CVETNET
Intergenerational
digital learning

PROJEKTPARTNER



PARTNER:

CCC - Prag (CZ)	D. Zufanova, M. Mares
WIFI-WKO - Wien (AT)	Cl. Scarimbolo, Cl. Neumann
BCCI - Sofia (BG)	M. Tancheva, N. Dicheva
Offizielle CCISN - Madrid (ES)	C. Ayllon, R. Velasco
Deutsch-Bulgarische IHK (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: Diese Lizenz erlaubt es Wiederverwendern, das Material zu verbreiten, zu remixen, zu adaptieren und darauf aufzubauen, und zwar in jedem Medium oder Format und nur für nicht-kommerzielle Zwecke und nur so lange, wie der Urheber genannt wird.

Sie umfasst die folgenden Elemente:

BY  - Der Urheber muss genannt werden

NC  - Nur nichtkommerzielle Nutzungen des Werks sind erlaubt



INHALT

I. EINFÜHRUNG	4
II. QUALITÄTSKRITERIEN / VERFAHREN.....	8
III. FALLSTUDIE	14
IV. LEXIKON	21
V. QUELLENVERZEICHNIS	28
VI. ABBILDUNGSVERZEICHNIS.....	28



I. EINLEITUNG

Das CVETNET-Projekt hat eine Untersuchung durchgeführt, an der mehr als 100 Unternehmen teilgenommen haben (durch Online-Fragebögen und persönliche Interviews). Es wurde festgestellt, dass 70 % der Befragten erklären, dass sie die Fähigkeiten ihrer Mitarbeiter im Bereich Digitalisierung und digitale Transformation verbessern müssen, um Arbeitsteams besser zu führen und so den Herausforderungen und neuen Anforderungen, die die digitale Transformation mit sich bringt, begegnen zu können.

Folglich schlägt das Projekt verschiedene Schulungsmethoden vor, um Mitarbeiter und Teams in den Unternehmen neu zu qualifizieren, mit dem Ziel, den Anforderungen der digitalen Transformation gerecht zu werden.

Es besteht die Notwendigkeit, neue Methoden für die kontinuierliche berufliche Weiterbildung und Umschulung zu verwenden, da erwachsene Lernende am Arbeitsplatz attraktivere und anregendere Trainingstechniken benötigen, die sich von den klassischen Trainingstechniken im Klassenzimmer unterscheiden. Eine der vorgeschlagenen innovativen Methoden ist der Scape-Room, der auf Trainingsprozesse angewendet wird, um die Umschulung von Erwachsenen in Teams spielerisch zu gestalten.

Scape-Room ist eine Art Spiel, das eine sehr interessante Methode sein kann, um Soft Skills zu analysieren, zu entwickeln und zu verbessern, insbesondere Teamfähigkeit, Führung, Initiative, Kommunikation oder Zusammenarbeit.

Da es sich um eine gamifizierte Methode handelt, haben die Lernenden, die daran teilnehmen, eine positive Einstellung zu ihrer Entwicklung, und dieser Aspekt ist wesentlich für die Arbeit mit verschiedenen Generationen oder unterschiedlichen Hierarchien innerhalb derselben Organisation, während sie sich bei einer anderen Art von Trainingsmethode nicht wohl fühlen würden.

Logischerweise geht die Anwendung der Scape-Room-Methode in der Trainingsumgebung über das Spiel hinaus und erfordert eine Vorbereitung der Situation und der Trainer / Beobachter / Mentoren.

Die Scape-Room-Erfahrung ermöglicht es den Teilnehmern, mit anderen Mitarbeitern in der Organisation zu arbeiten (Menschen, die unterschiedliches Alter, Fähigkeiten, Interessen, Positionen haben können), in einem anderen Kontext. Für die Beobachter bietet die Erfahrung die Möglichkeit zu sehen, wie sich die Menschen je nach Situation



verhalten oder welche Entscheidungen sie treffen müssen, mit dem Ziel zu berichten, wie die persönlichen und beruflichen Fähigkeiten jedes Mitglieds des gleichen Teams und des Teams als Ganzes verbessert werden können, und schließlich ein Trainingsprogramm zu erstellen, um Einzelpersonen und das Team selbst neu zu qualifizieren.

Im Jahr 2017 wurde dank des Wings4Success-Projekts¹ eine Analyse über die Alterszusammensetzung der europäischen KMUs durchgeführt (mit Fokus auf Österreich, Griechenland, Deutschland, Portugal und Spanien). Diese Studie ermöglichte es, die Sorge in einigen der Unternehmen zu bestätigen, wie sichergestellt werden kann, dass das Wissen der Älteren nach ihrem Eintritt in den Ruhestand nicht verloren geht und damit wiederum das Wissen und die Fähigkeiten der Jüngeren von den Älteren integriert werden.

An dieser Studie nahmen 127 Unternehmen (Österreich (44), Deutschland (33), Spanien (23) und Portugal (27)) aus unterschiedlichen Branchen und Größenordnungen teil und kamen zu den folgenden 10 Empfehlungen, um generationenübergreifende Kompetenzen in der Belegschaft zu erkennen und zu entwickeln:

- “1. Verschaffen Sie sich einen Überblick über die Mitarbeiter- und Altersstruktur der Belegschaft: Eine detaillierte Kenntnis der Mitarbeiter- und Altersstruktur der Belegschaft ist die notwendige Voraussetzung, um den Handlungsbedarf des Unternehmens zu definieren und konkrete Maßnahmen zu planen und einzuleiten.*
- 2. Gewinnen Sie Expertenwissen und tauschen Sie Erfahrungen zu den vielfältigen Aspekten des demografischen Wandels auf betrieblicher Ebene aus: Kennenlernen und Erlernen von Methoden und Instrumenten; Austausch von Best-Practice-Beispielen unter Unternehmen (Lernen von anderen Unternehmen).*
- 3. Identifizieren und lösen Sie Barrieren, die den innerbetrieblichen intergenerationellen Wissensaustausch behindern: z.B. Zeitmangel, Angst um das eigene Ansehen im Unternehmen, bewusstes Zurückhalten von Insiderwissen, Ausschluss bestimmter Mitarbeiter von Wegen der informellen Kommunikation, etc.*
- 4. Voraussetzungen für die Bereitschaft zur Weitergabe von Wissen schaffen: Eigeninitiative und die Bereitschaft, das eigene Wissen weiterzugeben, brauchen ein förderndes Umfeld: Arbeitsplatzergänzung, Anerkennung,*

¹ <http://www.wings4success.eu/>



persönliche Bindung, Vertrauen, gegenseitige Wertschätzung und Verantwortungsbewusstsein.

- 5. Den proaktiven, bewussten Dialog zwischen den Generationen fördern, um Generationenkonflikte zu vermeiden: Stereotypen und Vorurteile, die den verschiedenen Generationen zugeschrieben werden, bewusst hinterfragen; generationenübergreifende Gespräche einführen, die das gegenseitige Verständnis verbessern sollen und so bei jedem einzelnen Mitarbeiter ein Bewusstsein für die Vorteile der generationenübergreifenden Zusammenarbeit und des Wissensaustauschs schaffen.*
- 6. Bilden Sie altersgemischte Teams auf allen Ebenen und wo immer möglich und sinnvoll.*
- 7. Schaffen Sie informelle Begegnungsräume und Lernmöglichkeiten: Schaffen Sie Raum und Zeit für informelle Gespräche und Treffen (z. B. eine "soziale Ecke", ein Gemeinschaftscafé, Freizeitaktivitäten, Sport, kulturelle Veranstaltungen usw.), aber auch für eigenständiges informelles Lernen.*
- 8. Bieten Sie verschiedene Formen des innerbetrieblichen formalen Lernens und Lehrens an, um eine offene Lernkultur im Unternehmen zu etablieren: Mögliche Angebote für solche kooperativen und kommunikativen Lernformen sind z.B. Job-Rotation, Know-how-Tandems, Mentoren-/Partnermodelle, Communities für praktische Anwendung, Blogs/Intranet-Share-Points, eine firmeninterne Ausbildungsbörse, die darauf abzielt, dass Mitarbeiter voneinander lehren und lernen. Dabei ist die bewusste Aktivierung des eigenen Erfahrungswissens sowie die Schulung der Mitarbeiter zentral für eine erfolgreiche intergenerative Wissenskommunikation.*
- 9. Berücksichtigen Sie die Bedürfnisse älterer Mitarbeiter: gezielte Personalarbeit mit älter werdenden Mitarbeitern und eine altersgerechte Beschäftigungsgestaltung; besondere Wertschätzung älterer erfahrener Mitarbeiter, z.B. Einbindung älterer Mitarbeiter in die Problemlösungs- und Entscheidungsprozesse des Unternehmens; Lernbarrieren abbauen und Lernmotivation fördern.*
- 10. Systematisieren Sie die "wettbewerbskritische" Wissenssicherung und Wissenskommunikation, entwickeln Sie die entsprechenden Instrumente und schaffen Sie so eine wissensorientierte Unternehmenskultur: Ermitteln und bewerten Sie regelmäßig das "wettbewerbskritische" Wissen der Mitarbeiter. Besonderes Augenmerk sollte auf den Wissenstransfer bei Schlüsselpersonen, Trägern von wettbewerbskritischem Wissen, gelegt werden."²*

² IO2 Fallstudie KMU - Ergebnisse (Projekt Wings4success)



Nach den oben genannten Empfehlungen ist die Scape-Room-Methode eine perfekte Antwort auf die Empfehlung Nummer 7, bei der Mitarbeiter, die neue Fähigkeiten entwickeln müssen oder eine Umschulung benötigen (und in diesem Sinne nicht nur generationsübergreifende Fähigkeiten, sondern auch digitale Fähigkeiten, die jüngere Menschen möglicherweise mehr oder anders entwickelt haben als ältere Kollegen). Die Scape-Room-Trainingstechnik ermöglicht es dem Unternehmen und den Personalverantwortlichen auch, diese Unterschiede in den Fähigkeiten eines Teams zu erkennen und die erkannten Qualifikationslücken zu beheben.



II. QUALITÄTSKRITERIEN / PROZESS

Um einen Scape Room zu Lernzwecken zu organisieren, müssen Sie einige Aspekte beachten.

Denken Sie daran, dass die Methode wie ein Spiel aussehen kann, und das sollen die Teilnehmer auch fühlen, aber unser Ziel ist es, die Kompetenzen der Mitarbeiter zu erkennen und zu analysieren, um diese Fähigkeiten und Fertigkeiten zu verbessern.

Wie können wir dann mit der Vorbereitung einer Scape-Room-Trainingsaktivität beginnen?

IM VORFELD DER ERFAHRUNG:

1. Legen Sie das Ziel fest: Welche Art von Fähigkeiten wollen wir messen/beurteilen?

In Anbetracht der Herausforderungen, die Unternehmen in der CVETNET-Studie (WP3) genannt haben, müssen die Fähigkeiten, an denen wir in unserem Scape Room Erlebnis arbeiten werden, auf die Verbesserung der digitalen Transformation und der Teamarbeit zwischen Gruppen unterschiedlichen Alters fokussieren.

In diesem Fall muss unser Scape Room einige Herausforderungen enthalten, die den Einsatz digitaler Kompetenzen erfordern, um sie zu meistern.

Beispiel: Um vom ersten in den zweiten Raum zu gelangen, ist es notwendig, einige Informationen im Internet zu suchen. Diese Informationen, die ein Datum oder andere Daten sein können, müssen in ein Dispositiv eingegeben werden, um die zweite Tür zu öffnen. Auf diese Weise werden Sie sehen, wie Menschen unterschiedlichen Alters eine Suche durchführen und wie kompetent sie mit diesem Werkzeug umgehen.

Ein anderes Beispiel wäre, ein Dokument als Excel-Datei zu erstellen, um eine Formel für eine bestimmte Berechnung anzuwenden. In diesem Fall werden Sie sehen, welche Kenntnisse die Teilnehmer in Bezug auf Office-Software haben.

Ein anderer Fall könnte sein, dass die Teilnehmer eine Videokonferenz (per Zoom, Teams, ...) erstellen müssen, um sich mit jemandem zu verbinden, der ihnen einige Informationen gibt, die zum Bestehen der Herausforderung notwendig sind.

Andere fortgeschrittenere digitale Fähigkeiten oder Soft Skills.



2. Legen Sie das Teilnehmerprofil fest: Wer werden die Teilnehmer sein?

Je nach Zielsetzung können die Teilnehmer sein:

- Die Anzahl der Spieler/Teilnehmer liegt zwischen 2 und 14 Personen, wobei 6 und 8 Personen Standard ist.
- Die Teilnehmer kommen normalerweise aus demselben Unternehmen sein, können aber je nach Schulungszweck auch aus mehreren Unternehmen stammen. Diese Wahl hängt vom Ziel der Schulung ab. Es kann ein Unternehmen sein, das diese Art von Aktivität für seine eigenen Mitarbeiter mit einem Schulungsziel organisieren muss, oder es kann ein Schulungszentrum sein, das die Aktivität für Personen aus verschiedenen Unternehmen organisiert.

In jedem Fall muss das Ziel vorher festgelegt werden, da die gemachten Beobachtungen und die aus der Aktivität gezogenen Schlussfolgerungen davon abhängen werden. Im Rahmen des CVETNET-Projekts werden wir uns auf ein Team aus demselben Unternehmen konzentrieren, das gemeinsam an der Schulung Scape Room Experience teilnimmt.

- Teilnehmer aus dem gleichen Team/Bereich oder aus verschiedenen Bereichen (z. B. wenn wir transversale Projekte entwickeln möchten und wissen, wie diese Teilnehmer zusammenarbeiten werden und welche Art von Werkzeugen sie brauchen werden, um effizient zu arbeiten), wählen wir Teilnehmer aus Marketing, Produktentwicklung, Logistik, Finanzen, usw.
- Personen gleichen Alters oder unterschiedlichen Alters (falls wir generationsübergreifende Fähigkeiten entwickeln möchten),
- Personen mit unterschiedlichen Positionen oder der gleichen Position in der Organisation (in der gleichen Abteilung oder in verschiedenen Abteilungen), wenn das Unternehmen vor Umstrukturierungsprozessen steht und wir eine Gruppe von Managern oder Direktoren brauchen, um die Teamarbeit und die Kommunikationsfähigkeit zu fördern.

3. Wählen Sie die Beobachter/Moderatoren aus: Die Beobachter/Moderatoren müssen das Training im Voraus planen und wissen, was sie anregen und beobachten müssen und welche Aspekte beobachtet werden müssen.

Checkliste für die Beobachter/Moderatoren-Auswahl:

- Wer wird die beste Person für diese Aufgabe sein? Wer muss der Beobachter sein?
- Verfügt diese Person über die Kompetenzen für die Durchführung dieser Aufgabe? Braucht er/sie Unterstützung?



- Auf welche Verhaltensweisen sollte sich der Beobachter/Moderator konzentrieren? Hat der Beobachter eine Beobachtungsliste? Wenn nicht, müssen Sie eine vor der Erfahrung erstellen (Sie können eine als Modell haben und je nachdem, wen oder was Sie analysieren möchten, anpassen).
- Welche Art von Schlussfolgerungen muss der Beobachter ziehen?
- Wie muss die Rückmeldung an die Teilnehmer erfolgen?
- Und schließlich, wie kann man die Beobachtung in die Planung von Umschulungsmaßnahmen übertragen, um die festgestellten Mängel zu beheben?

4. Wählen Sie den Raum: Wo werden wir das Scape Room-Erlebnis durchführen?

- Wie viele Personen werden teilnehmen? Die Anzahl der Teilnehmer bestimmt den Raum, der zur Verfügung steht.
- Was für einen Raum brauchen wir?
Je nach Fall, je nach Zielsetzung kann uns jeder Scape-Room helfen, aber nicht immer.
Zum Beispiel, wenn wir die Fähigkeiten der Teamarbeit brauchen, ist wahrscheinlich das Thema des Scape Rooms nicht wichtig, aber wenn das Ziel des Scape Rooms die Erkennung von Mängeln in technologischen Fähigkeiten ist, werden wir ein spezielles Zentrum mit technologischer Ausrüstung brauchen, oder die Anpassung einiger Einrichtungen und Aufgaben.
- Wir müssen dafür sorgen, dass wir die Teilnehmer beobachten und ihnen zuhören können. Dieser Punkt ist wesentlich!
Die Teilnehmer müssen wissen, dass der Beobachter sie beobachtet und ihnen zuhört, aber der Beobachter darf sich nicht im selben Raum aufhalten, da er/sie sich nicht in den Ablauf der Aktivität einmischen darf.
- Natürlich muss das Thema attraktiv sein, und der Raum muss in perfektem Zustand sein; achten Sie auf die Beleuchtung, Hindernisse usw.
- Wenn Sie sich für ein virtuelles Escape Room Erlebnis entscheiden, achten Sie bitte darauf, dass alle Elemente und Technologien korrekt funktionieren.

5. Kommunikation:

- Wie bereits erwähnt, müssen die Personen, die an der Aktivität teilnehmen, darüber informiert werden, was sie wo, wann und warum tun werden.
Es ist wichtig, dass die Teilnehmer das Ziel der Aktivität kennen, und es ist wichtig, es gut zu kommunizieren. Die Kommunikation muss positiv und



attraktiv sein. Es kann nicht sein, dass die Teilnehmer die Erfahrung als Prüfung erleben, denn die Idee ist, dass sie spielen und durch das Spiel ihre Einstellung und Persönlichkeit, sowie Kompetenzen und Selbstvertrauen zeigen, und es hilft, das Eis zwischen den Teilnehmern zu brechen.

- Es ist auch wichtig, dass die Teilnehmer eine Rückmeldung über die Analyse des Beobachters erhalten und wie diese Analyse in Maßnahmen zur Verbesserung ihrer Kompetenzen/Fähigkeiten umgesetzt wird.

Checkliste zum Organisieren eines Trainings „Scape Room“:

ZIEL. Haben Sie das Ziel? Definieren Sie es nachstehend:	
TEILNEHMER	
Anzahl der Teilnehmer	
Minimale / Maximale Anzahl von Teilnehmern	
Abteilungen	
Position	
Alter	
BEOBACHTER	
Anzahl der Beobachter	
Sind die Beobachter auf die Aufgabe vorbereitet/ geschult?	Ja / Nein Wenn nicht, müssen Sie die Beobachter vor dem Erlebnis schulen
Verfügen die Beobachter über eine Beobachtungs- vorlage?	Ja / Nein Wenn nicht, müssen Sie die Vorlage erstellen
Wissen die Beobachter, was sie zu beobachten haben?	Ja / Nein Wenn nicht, muss festgelegt werden, was sie beachten müssen
Gibt es für die Beobachter eine Vorlage für Schlussfolgerungen?	Ja / Nein Wenn nicht, müssen Sie die Abschlussvorlage erstellen
RAUM / WO	
Art des Scape Rooms	Face-to-Face
	Virtuell
Wo	In der Firma
	In anderen Einrichtungen



Barrierefreiheit: gibt es jemanden, der Sehprobleme, Bewegungsschwierigkeiten, ... haben kann?	Ja / Nein Wenn jemand Probleme haben kann, müssen Sie die gewählte Option ändern
Beobachtungspunkt Verfügt der Escape Room über einen Beobachtungsraum?	Ja / Nein Wenn nein, müssen Sie sich überlegen, wie Sie die Beobachtung durchführen können, ohne die Dynamik zu stören
KOMMUNIKATION	
Haben Sie festgelegt, wie Sie die Teilnehmer zur Teilnahme am Scape Room einladen werden?	Ja /Nein Wenn nein, müssen Sie eine Vorlage vorbereiten
Haben Sie vorbereitet, wie Sie den Teilnehmern Feedback geben können?	Ja /Nein Wenn nein, müssen Sie eine Vorlage vorbereiten

Jetzt sind wir bereit, das Erlebnis zu starten!!

WÄHREND DER ERFAHRUNG:

Das Wichtigste ist, die Teilnehmer spielen zu lassen, ihnen das Gefühl zu geben, dass sie sich wohlfühlen, so dass ihre Einstellungen, Fähigkeiten und Fertigkeiten automatisch und aufrichtig hervortreten können; wir müssen uns daran erinnern, dass das Ziel ist, zu sehen, wie sie sich verhalten, um ihre Fähigkeiten durch nachfolgende Maßnahmen (Training, Mentoring, Coaching, ...) zu verstärken und / oder zu verbessern.

Um zu beobachten und Rückschlüsse ziehen zu können, müssen wir eine Vorlage haben (die wir in Vorbereitung erstellt haben).

Beispiel für EINZEL- UND GRUPPENBEOBACHTUNGSBLATT:

TEILNEHMER (Name) GENERATION	DIGITALE FÄHIGKEITEN	LEADERSHIP	INITIATIVE / ENTSCHEIDUNGS- FINDUNG	PROBLEMLÖSUNG	STRESSBEWÄLTIGUNG	ROLLE ERKANNT
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						
6.						
(...)						



SITUATION / ZEITPUNKT	Zusammenarbeit / Gruppenzusammenhalt
	Effektive Kommunikation
	Leistungsorientierung
	Ergebnisse vs. Prozess
	Generationsübergreifende und digitale Aspekte

NACH DEM ERLEBNIS:

Dank der Aspekte, die während der Erfahrung beobachtet wurden, ist der Beobachter zu einer Reihe von Schlussfolgerungen gelangt.

Diese Schlussfolgerungen müssen in Fähigkeitslücken und verbesserungswürdige Bereiche umgewandelt werden, die sowohl dem Managementteam als auch den Teilnehmern mitgeteilt werden müssen, und es muss ein Plan erstellt werden, der es dem Mitarbeiter ermöglicht, diese Fähigkeitslücken zu entwickeln oder zu verbessern oder die negativen Aspekte zu minimieren, an denen wir kein Interesse haben.

Dieser Plan kann enthalten:

- Schulungsmaßnahmen (face-to-face, virtuell, online, ...)
- Mentoring
- Coaching, einzeln oder in der Gruppe
- Und Positionswechsel, Abteilungswechsel, ...



III. FALLSTUDIE

Einige Forscher haben uns erlaubt, die Unterschiede zwischen den Generationen zu analysieren, um die Wettbewerbsfähigkeit im Management durch den Transfer von Wissen und Innovation zwischen den jüngeren und den älteren Generationen und die Implementierung von Lerntechniken zu fördern.

Eine dieser Techniken war der Scape Room als Dynamik des generationenübergreifenden Austauschs zur Beseitigung von Barrieren.

Wir haben 5 Generationen festgestellt, die alle im arbeitsfähigen Alter sind und folgende Merkmale aufweisen:³

	STÄRKEN	KOMMUNIKATION UND FÜHRUNG	LERN-CHARAKTERISTIKEN
TRADITIONS-BEWUSSTE (1925 – 1945)*	Erfahrung, soziale Kompetenz, hohes Maß an Arbeitsethik.	Persönliche Kommunikation; hierarchieorientierte Führung; partizipative Führung, die den Sinn der Tätigkeit deutlich macht.	Traditionell; fähigkeitsbasiertes Training; geringe Orientierung an Lernzielen.
BABYBOMBER (1946 – 1964)*	Durchsetzungsvermögen, soziale Kompetenz, gut in Teamarbeit.	Konsensorientierte Führung, Aufzeigen von Entwicklungsmöglichkeiten zur Vermeidung von Demotivation.	Geringe Orientierung an Lernzielen; Verbesserung der Fähigkeiten durch Training außerhalb des Arbeitsplatzes; traditionelle Bildungsinterventionen.

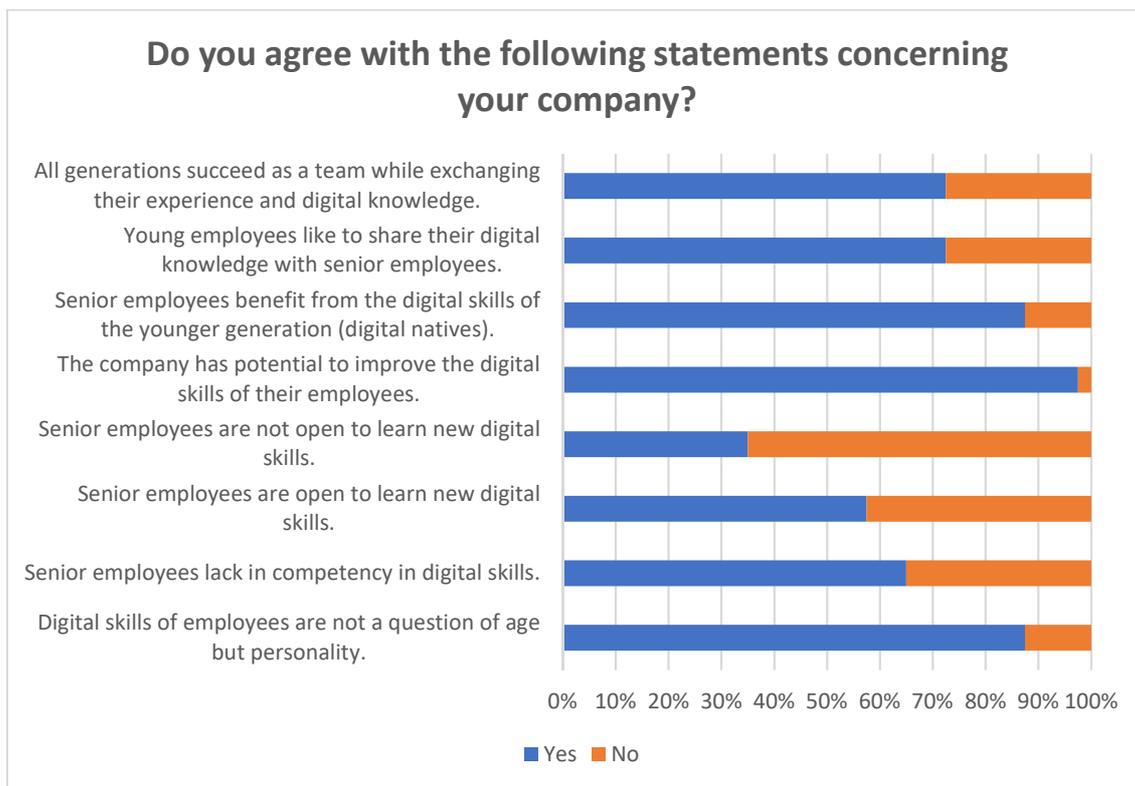
³ O4-A1 Online-Modul für generationenübergreifendes Lernen (Projekt Wings4success)



GENERATION X (1965 – 1980)*	Leistungsorientiert, flexibel, stressresistent.	Klarheit in Zielsetzung und Führung; Kommunikation durch neue Medien.	Hohe Lernzielorientierung im Kontext; lebenslanges Training (fortlaufend).
GENERATION Y ODER MILLENNIAL (1981 – 2000)*	Innovationsfähigkeit, Flexibilität, Multitasking.	Kommunikation durch neue Medien; starke und visionäre Führung durch noch nicht so lange Berufserfahrung.	Kollaborativ; visuell; nicht traditionell; erfahrungsorientiert; kollektive Reflexion; Selbstentfaltung.
GENERATION Z ODER GENERATION 2020 (2001 - AKTUELLE TAGE)	Verbunden mit sozialen Netzwerken, Enthusiasten, Multitasking.	Virtuelle Kommunikation; Klarheit der Ziele und angemessene Anfragen; Kommunikation über soziale Netzwerke.	Technologisches Lernen; visuell unterstützte Lehrmethoden; Lernen außerhalb des Klassenzimmers; Neugierde auf globales Lernen.

**Diese Daten sind nicht abschließend, sie hängen von kulturellen, politischen und wirtschaftlichen Faktoren ab und sollten als Richtwert betrachtet werden.*

Im CVETNET-Projekt, wie wir in der Untersuchung mittels einer Online-Umfrage und Tiefeninterviews, an der 183 Unternehmen aus Österreich, Bulgarien, der Tschechischen Republik und Spanien teilnahmen, analysieren konnten, wurden diese Unterschiede von den Unternehmen bestätigt, und zwar auf unterschiedliche Weise, wie wir in der Grafik unten sehen können.



Und das Wichtigste: 83 % der an der Studie teilnehmenden Unternehmen schulen lieber ihre aktuellen Mitarbeiter, anstatt neue Mitarbeiter mit besseren digitalen Fähigkeiten einzustellen!



Hier kommen Methoden wie der Scape Room ins Spiel, die auf das Erlernen digitaler Fähigkeiten zwischen den Generationen angewendet werden.

EINE GENERATIONSÜBERGREIFENDE LERNERFAHRUNGS-FALLSTUDIE DURCH DIE SCAPE-ROOM-METHODIK

Entsprechend diesen Unterschieden zwischen den Altersgruppen präsentiert die Handelskammer von Terrassa eine Fallstudie nach realen Erfahrungen, die wir im Folgenden zeigen.

In dieser Fallstudie haben wir die Methodik des Scape-Raums als Lernmethodik verwendet. Wir gestalteten die Erfahrung auf der Grundlage von 3 grundlegenden Punkten des intergenerationellen Lernens:

- Förderung einer Dynamik, die den Austausch zwischen den Generationen, den Wissenstransfer und neue Praktiken begünstigt.
- Beseitigung von Barrieren.
- Ermutigung zur Schaffung eines informellen Schulungsraums.

Wir organisierten zwei verschiedene Gruppen; beide wiesen heterogene persönliche Profile der Teilnehmer auf, in ihren Positionen und vor allem in den Altersgruppen (Generationen). Die Teilnehmer stammten in diesem Fall auch aus verschiedenen Unternehmen.

Beide Gruppen entwickelten die gleiche Aktivität gleichzeitig, in zwei benachbarten Räumen und beobachtet von zwei Beobachtern.



Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert.

Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.



Vor Beginn des Spiels erklärten die Beobachter das Ziel der Aktivität und alle Teilnehmer mussten einen kurzen Fragebogen über ihre Wahrnehmungen, Eindrücke und Vorurteile bezüglich der Aktivität beantworten.

Dies war der Pre-Scape Room Fragebogen:

Vor- und Nachname:
Position:
Firma:
Geburtsdatum:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Was erwarten Sie von dieser Aktivität? 2. Definieren Sie in ein paar Worten, was Sie mit "intergenerationalem Austausch" meinen. 3. Nennen Sie 3 Eigenschaften, die Sie als Profi auszeichnen

Während der Aktivität beobachteten die Beobachter vom Kontrollraum aus die Dynamik und die Rollen, wobei sie besonders auf intergenerationelle Aspekte, Einstellungen und Verhaltensweisen achteten, und machten sich Notizen, um den Teilnehmern am Ende des Spiels ein Feedback zu geben.

Am Ende der Aktivität beantworteten die Teilnehmer einen neuen Fragebogen.

Der Fragebogen für den Post Scape Room lautete wie folgt:

Vor- und Nachname:
Position:
Firma:
Geburtsdatum:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Welche positiven Aspekte würden Sie bei der Arbeit Ihres Teams hervorheben? 2. Welche Verbesserungsaspekte haben Sie in Ihrem Team entdeckt?



3. Wie denken Sie, hat die generationenübergreifende Komponente Ihr Team beeinflusst?

4. Bewerten Sie nach Ihrer Erfahrung (0 total negativ / 5 total positiv):

5. Das Vorhandensein von verschiedenen Generationen in Ihrem Arbeitsteam:

0	1	2	3	4	5

6. Wissen über generationenübergreifende Themen zur Leitung von Arbeitsteams

0	1	2	3	4	5

7. Offene Frage: Welche Fähigkeiten und Learnings haben Sie durch diese Aktivität erworben?



Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert.

Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Nach Beendigung des Spiels trafen sich beide Gruppen in einem Raum mit den Beobachtern, um die in der Sitzung entwickelte Dynamik, die Rollen und Fähigkeiten zu vertiefen und die ersten Schlussfolgerungen zu ziehen.

Später erstellten die Beobachter einen Bericht mit allgemeinen Schlussfolgerungen über die Aktivität, wobei sie besonderes Augenmerk auf die generationenübergreifenden Fähigkeiten und eine andere Art von Themen legten.





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

Aktionstraining⁴

Handlungslernen ist ein systematischer Prozess, durch den Individuen durch Handeln lernen. Es basiert auf der Prämisse, dass Lernen Handeln erfordert und Handeln Lernen erfordert. Es bezieht den Einzelnen in das Just-in-Time-Lernen ein, indem es ihm "Gelegenheiten bietet, Wissen und Verständnis zum richtigen Zeitpunkt auf der Grundlage der unmittelbaren gefühlten Bedürfnisse zu entwickeln" (Lewis und Williams, 1994).

Kapazitäten⁵

Als Kapazität wird die Menge an Ressourcen und Fähigkeiten bezeichnet, die ein Individuum für die Ausführung einer bestimmten Aufgabe benötigt. In diesem Sinne ist dieser Begriff mit dem der Bildung verknüpft, wobei letztere ein Prozess der Aneignung neuer Werkzeuge ist, um in der Welt zu funktionieren. Der Begriff Kapazität kann sich auch auf die positiven Möglichkeiten eines jeden Elements beziehen.

Generell hat jeder Mensch vielfältige Fähigkeiten, deren er sich nicht voll bewusst ist.

Zuständigkeiten⁶

die Fähigkeit, auf komplexe Anforderungen zu reagieren und vielfältige Aufgaben angemessen auszuführen". Wettbewerb "beinhaltet eine Kombination von praktischen Fertigkeiten, Wissen, Motivation, ethischen Werten, Einstellungen, Emotionen und anderen sozialen und Verhaltenskomponenten, die zusammen mobilisiert werden, um effektives Handeln zu erreichen." Daher werden sie als Wissen in der Praxis betrachtet, d.h. Wissen, das durch aktive Teilnahme an sozialen Praktiken erworben wird und als solches sowohl im formalen Bildungskontext, durch den Lehrplan, als auch in nicht-pädagogischen Kontexten entwickelt werden kann. formal und informell.

Kompetenzen werden daher als "Know-how" konzeptualisiert, das auf eine Vielfalt von akademischen, sozialen und beruflichen Kontexten angewendet wird. Damit der

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>



Transfer auf verschiedene Kontexte möglich ist, ist es wichtig das in den Kompetenzen vorhandene Wissen zu verstehen und mit den praktischen Fähigkeiten oder Fertigkeiten zu verknüpfen, aus denen sie bestehen.

eLearning⁷

eLearning ist eine Form des Lernens, die durch Informations- und Kommunikationstechnologien unterstützt oder ermöglicht wird. Der Einsatz von eLearning reicht von Sprachlernprogrammen auf CD-ROM und DVD bis hin zu aufwändig gestalteten webbasierten eLearning-Kursen. In diesen Kursen können die Lernenden allein oder in Gruppen an komplexen Themen arbeiten.

Face-to-Face Lernen⁸

Face-to-Face-Lernen ist eine Unterrichtsmethode, bei der Kursinhalte und Lernmaterial persönlich an eine Gruppe von Teilnehmern vermittelt werden. Dies ermöglicht eine Live-Interaktion zwischen einem Lernenden und einem Dozenten. Es ist die traditionellste Art des Unterrichts. Die Lernenden profitieren auch von einem höheren Maß an Interaktion mit ihren Mitstudenten. Beim Face-to-Face Lernen sind die Lernenden für ihre Fortschritte zu einem bestimmten Termin verantwortlich. Das Face-to-Face Lernen sorgt für ein besseres Verständnis und eine bessere Erinnerung an den Unterrichtsinhalt und gibt den Klassenmitgliedern die Möglichkeit, eine Verbindung zueinander aufzubauen.

Feedback⁹

Feedback bezieht sich auf die Antwort oder Reaktion des Empfängers auf die Nachricht des Senders. Feedback ist das Wesen der Kommunikation und stellt den letzten Schritt des Kommunikationsprozesses dar. Ohne Rückmeldung des Empfängers bleibt der Kommunikationsprozess unvollständig. Dieses Feedback kann eine mündliche oder schriftliche Nachricht, eine Handlung oder einfach Schweigen sein.

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/>



Gamification¹⁰

Unter Gamification versteht man den Einsatz von spielerischen Elementen in einer ursprünglich spielfreien Umgebung, z. B. in einem Training. Durch die Integration typischer Spielkomponenten soll die Motivation und Aufmerksamkeit der Teilnehmer erhöht und Abwechslung in das Training gebracht werden.

Generation¹¹

Eine Gruppe von Menschen, die, fast zur selben Zeit geboren wurden und eine ähnliche Erziehung erhalten haben sowie ähnlichen kulturellen und sozialen Einflüssen unterlegen waren, nehmen eine einigermaßen gemeinsame Haltung im Bereich des Denkens oder Schaffens ein.

Gruppenzusammenhalt¹²

Gruppenzusammenhalt ist ein sozialer Prozess, der Gruppen charakterisiert, deren Mitglieder miteinander interagieren, und bezieht sich auf die Kräfte, die Gruppenmitglieder näher zusammenrücken lassen. Heutzutage wird eine Menge Arbeit in Gruppen erledigt. Die meisten Menschen haben sowohl gute als auch schlechte Erfahrungen mit der Teilnahme an einer solchen Gruppenarbeit gemacht. Ein wichtiges Element, das die Erfahrungen in der Gruppenarbeit beeinflusst, ist der Zusammenhalt (Kohäsion) in der Gruppe. Die Kohäsion hat zwei Dimensionen: emotional (oder persönlich) und aufgabenbezogen.

Initiative¹³

Initiative ist die Eigenschaft, die einige Menschen besitzen, eine Angelegenheit zu initiieren, entweder ein Projekt zu starten oder nach Lösungen für ein Problem zu suchen. Eines ihrer Hauptmerkmale ist, dass sie von jeder Person ausgeht, d. h. es gibt keinen externen Faktor, der sie antreibt, ihr Ziel zu erreichen. Und so kommt es, dass der Einzelne bei vielen Gelegenheiten seine eigenen Entscheidungen treffen muss, ohne

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

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

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

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

von jemand anderem überredet zu werden. Außerdem ist es eine der Fähigkeiten, die den Menschen autonom und entscheidungsfreudig macht.

Generationenübergreifend

Tritt zwischen zwei oder mehreren Generationen auf oder findet statt.¹⁴

Dieses Konzept wird normalerweise von Gleichheit begleitet, so wird es verstanden als Generationengerechtigkeit in ökonomischen, psychologischen und soziologischen Kontexten, es ist das Konzept oder die Idee der Fairness oder Gerechtigkeit zwischen den Generationen. Das Konzept kann auf die Fairness in der Dynamik zwischen Kindern, Jugendlichen, Erwachsenen und Senioren angewendet werden, in Bezug auf die Behandlung und Interaktionen. Es kann auch auf die Fairness zwischen aktuell lebenden und zukünftigen Generationen angewandt werden.¹⁵

Führung¹⁶

Führung ist ein Prozess, durch den eine Führungskraft das Verhalten und die Arbeit anderer zur Erreichung bestimmter Ziele in einer gegebenen Situation lenken, leiten und beeinflussen kann. Führung ist die Fähigkeit einer Führungskraft, die Untergebenen zu veranlassen, mit Vertrauen und Eifer zu arbeiten.

Führung ist das Potenzial, das Verhalten anderer zu beeinflussen. Sie wird auch als die Fähigkeit definiert, eine Gruppe in Richtung der Realisierung eines Ziels zu beeinflussen. Führungskräfte sind gefordert, Zukunftsvisionen zu entwickeln und die Organisationsmitglieder zu motivieren, die Visionen erreichen zu wollen.

Mentoring¹⁷

Mentoring ist ein Prozess, bei dem speziell ausgewählte und geschulte Personen Anleitung, pragmatische Ratschläge und fortlaufende Unterstützung bieten, die den Mitarbeitern in ihrem Lern- und Entwicklungsprozess helfen.

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

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

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

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



Mentoring ist eine Methode, um Menschen dabei zu helfen, Fähigkeiten und Wissen von erfahrenen Managern zu erwerben, die in der Art und Weise der Organisation weise sind.

Methodologie¹⁸

Als Methodologie bezeichnet man die Reihe von Methoden und Techniken wissenschaftlicher Strenge, die während eines Forschungsprozesses systematisch angewendet werden, um ein theoretisch gültiges Ergebnis zu erzielen. In diesem Sinne funktioniert die Methodik als konzeptionelle Stütze die die Art und Weise regelt, wie wir die Verfahren in einer Untersuchung anwenden.

Beobachter¹⁹

Der Beobachter ist die Person, die die Daten aufzeichnet, die eine Hypothese über die Entwicklung des Interaktionsprozesses einer Gruppe erlauben, in Bezug auf ihre Ziele, mit den Methoden der Annäherung an die Aufgabe, mit den Hindernissen, die sich dabei stellen, mit der Lösung oder nicht dieser Schwierigkeiten, usw.

Die Beobachtungsfunktion beinhaltet sowohl das Sammeln von Informationen als auch die Analyse und Interpretation dieser Daten; diese Lektüre, von einem konzeptionellen, referenziellen und operativen Rahmen aus, erleichtert die Überwachung des Prozesses und hilft, einige Daten zum Nachteil anderer auszuwählen und einzustufen. Diese Funktion ist nicht ausschließlich dem Beobachter vorbehalten, sondern wird auch vom Gruppenkoordinator wahrgenommen und ermöglicht es dem Team, Hypothesen zu formulieren und Entscheidungen für eine bessere Entwicklung der Gruppe zu treffen.

Online-Schulung²⁰

Eine Online-Schulung wird ganz oder in wesentlichen Teilen über das Internet oder das unternehmenseigene Intranet durchgeführt. Dazu gehören z. B.:

- *Verteilung von Lernmaterial*
- *Arbeiten in räumlich verteilten Lerngruppen*
- *Kommunikation in Lernräumen*
- *Lernen durch Live-Web-Training*

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

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

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



Online-Schulungen werden inzwischen häufig mit Präsenzveranstaltungen kombiniert.

Scape Room²¹

Ein Fluchtraum, Breakout Room oder Scape Room ist ein physisches und mentales Abenteuerspiel, das darin besteht, eine Gruppe von Spielern in einen Raum zu sperren, wo sie Rätsel und Puzzles aller Art lösen müssen, um eine Geschichte zu enträtseln und zu entkommen, bevor die zur Verfügung stehende Zeit abgelaufen ist (normalerweise 60 Minuten). Jedes Spiel kann in einer völlig anderen Umgebung stattfinden. Normalerweise folgen die Themen der Rätsel dem Thema des Raumes.

Soft Skills²²

Eine Reihe von nicht greifbaren persönlichen Qualitäten, Eigenschaften, Attributen, Gewohnheiten und Einstellungen, die in vielen verschiedenen Arten von Jobs verwendet werden können. Da sie breit anwendbar sind, werden sie auch als übertragbare Fähigkeiten angesehen, auch wenn die Idee der Übertragbarkeit oft in Frage gestellt wird, weil Individuen lernen, Aufgaben in bestimmten Kontexten auszuführen und möglicherweise nicht in der Lage sind, sie auf andere anzuwenden. Beispiele für Soft Skills sind: Einfühlungsvermögen, Führungsqualitäten, Verantwortungsbewusstsein, Integrität, Selbstwertgefühl, Selbstmanagement, Motivation, Flexibilität, Kontaktfreudigkeit, Zeitmanagement und Entscheidungsfindung. Der Begriff wird auch im Gegensatz zu "Hard Skills" verwendet, die als eher technisch, sehr spezifisch und berufsspezifisch angesehen werden und die (im Allgemeinen) leichter vermittelt werden können als Soft Skills.

Virtuelles Klassenzimmer²³

Virtuelle Klassenzimmer sind webbasierte Tools zur Unterstützung des kollaborativen Lernens und Arbeitens. Meistens finden Sie hier Audio- und Videokonferenzfunktionen, Live-Präsentationswerkzeuge und die Möglichkeit, gemeinsam an Dokumenten zu arbeiten. Die Funktionen unterstützen räumlich verteilte Personen in ihrer

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

²²

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

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



Zusammenarbeit. Virtuelle Klassenzimmer können genutzt werden, um die gemeinsame Arbeit an Projekten oder Aufgaben zu ermöglichen.

Lerninhalte können in Virtual Real-Time Classrooms präsentiert oder Expertenvorträge integriert werden. Virtuelle Echtzeit-Klassenzimmer dienen der Umsetzung von Live-Web-Trainings.

Virtuelle Klassenzimmer bieten auch Werkzeuge für Interaktion und kollaborativen Austausch. Dazu gehören: Whiteboard-Anmerkungstools, Umfragen, Webcam, virtuelle Gruppenräume und die Möglichkeit, während einer Sitzung die Rollen zu wechseln.



V. QUELLENVERZEICHNIS

<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. ABBILDUNGSVERZEICHNIS

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