

# PROFESSIONELE BEGELEIDING KADER

---

*Onderwerp 5*

**DIGI**  
**GEN**



Medegefinancierd door  
de Europese Unie

# **PROFESSIONELE BEGELEIDING**

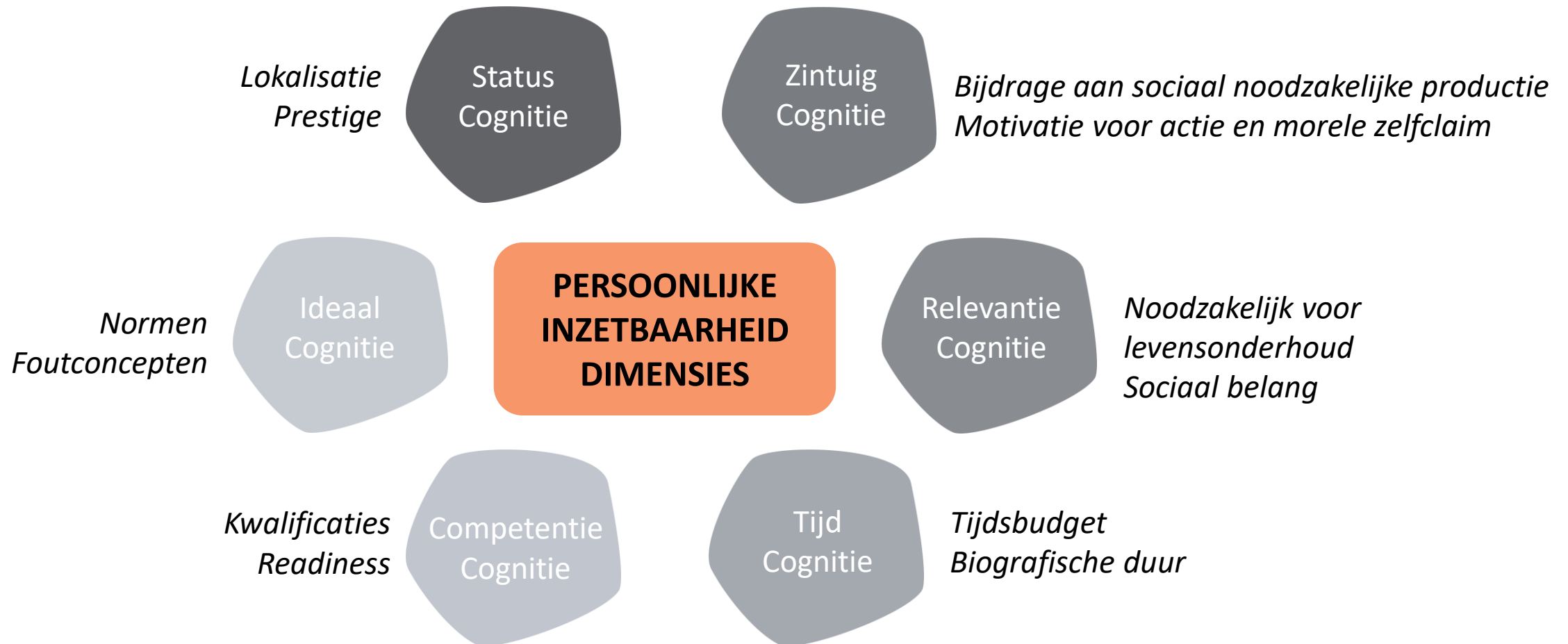
- Begeleiding als wetenschap
- Probleemgestuurd leren met casestudies
- Perspectief van een columnist

# BEGELEIDING ALS WETENSCHAP

"Iedereen die **gelooft** dat er één theorie van begeleiding of '**de**' **theorie van begeleiding** kan zijn, **vergist zich**. In principe kunnen er **net zoveel theorieën** zijn als er **fenomenen** zijn die relevant zijn voor begeleiding ..."

(Hofer 2015, p. 140)

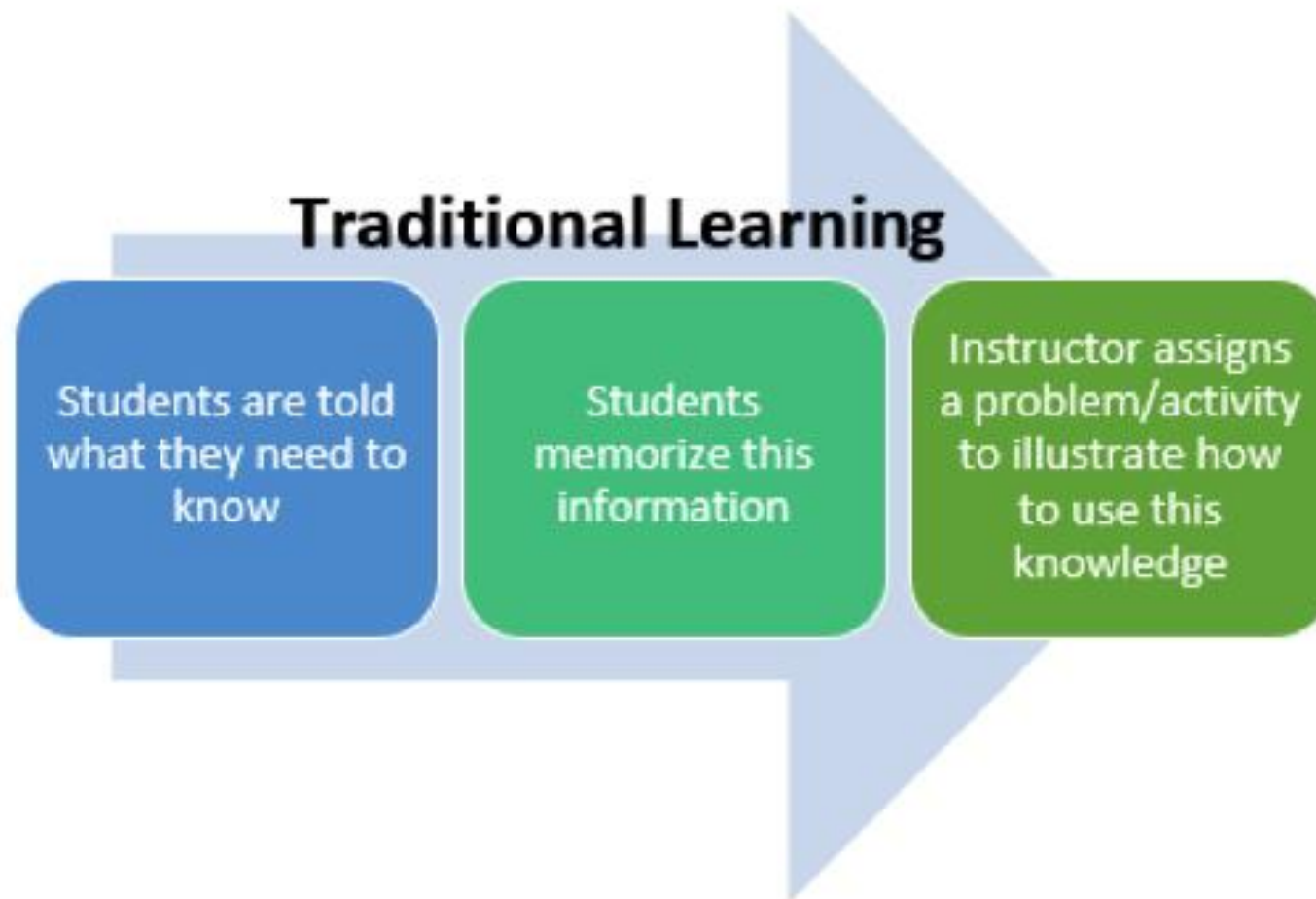
# Persoonlijkheidsdimensies



Alle functiegerelateerde persoonlijkheidsdimensies van vrouwelijke managers moeten in overweging genomen worden. Zelfs als individuele aspecten van de job - bv. IT-competentie - in focus zijn, moeten de onderlinge afhankelijkheden met de algemene persoonlijkheid <sup>(Beck, 2019)</sup> altijd meegenomen worden.

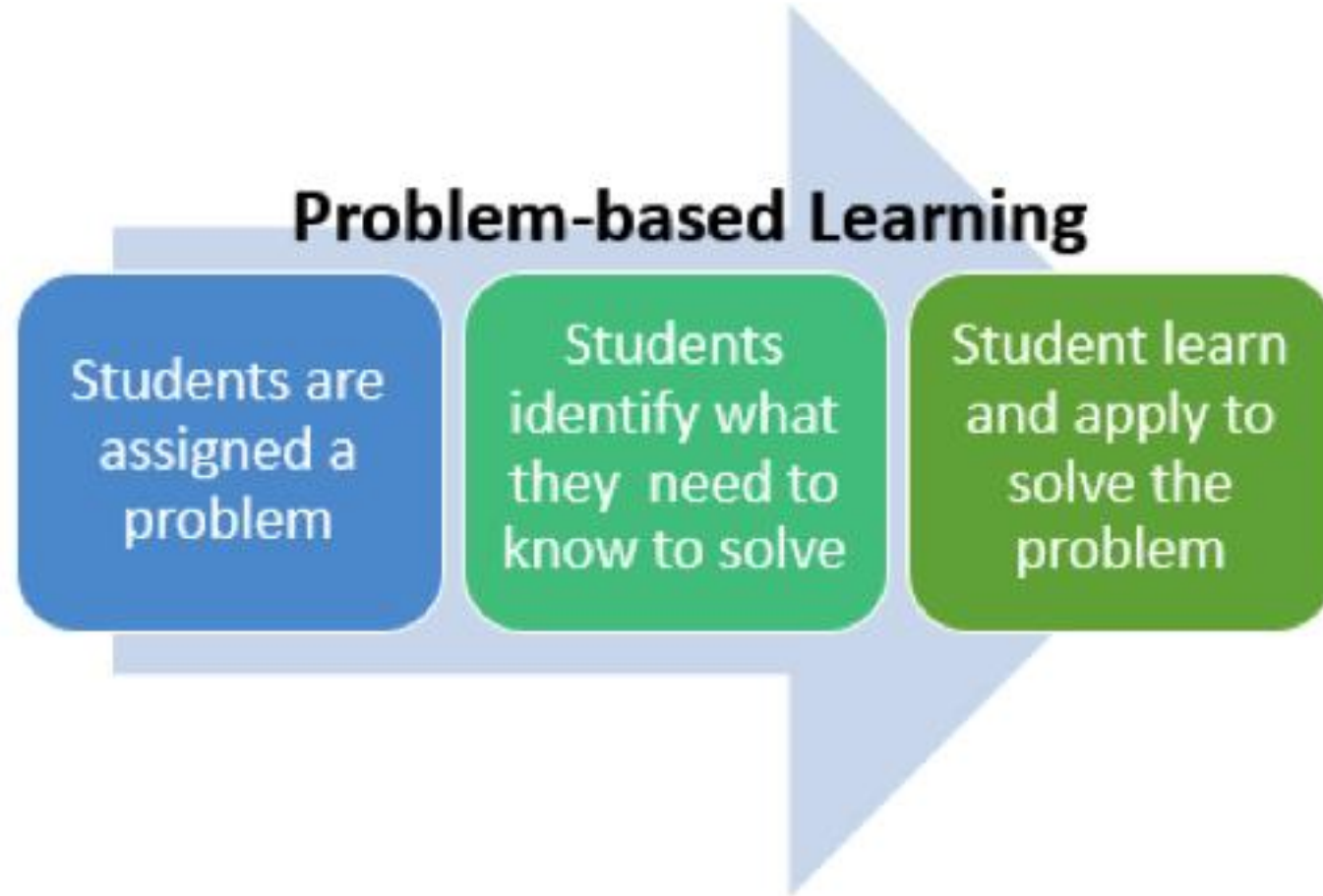
**PROBLEEM-  
GESTUURD LEREN**  
Problem-based-Learning  
(PBL)

# Traditioneel leren





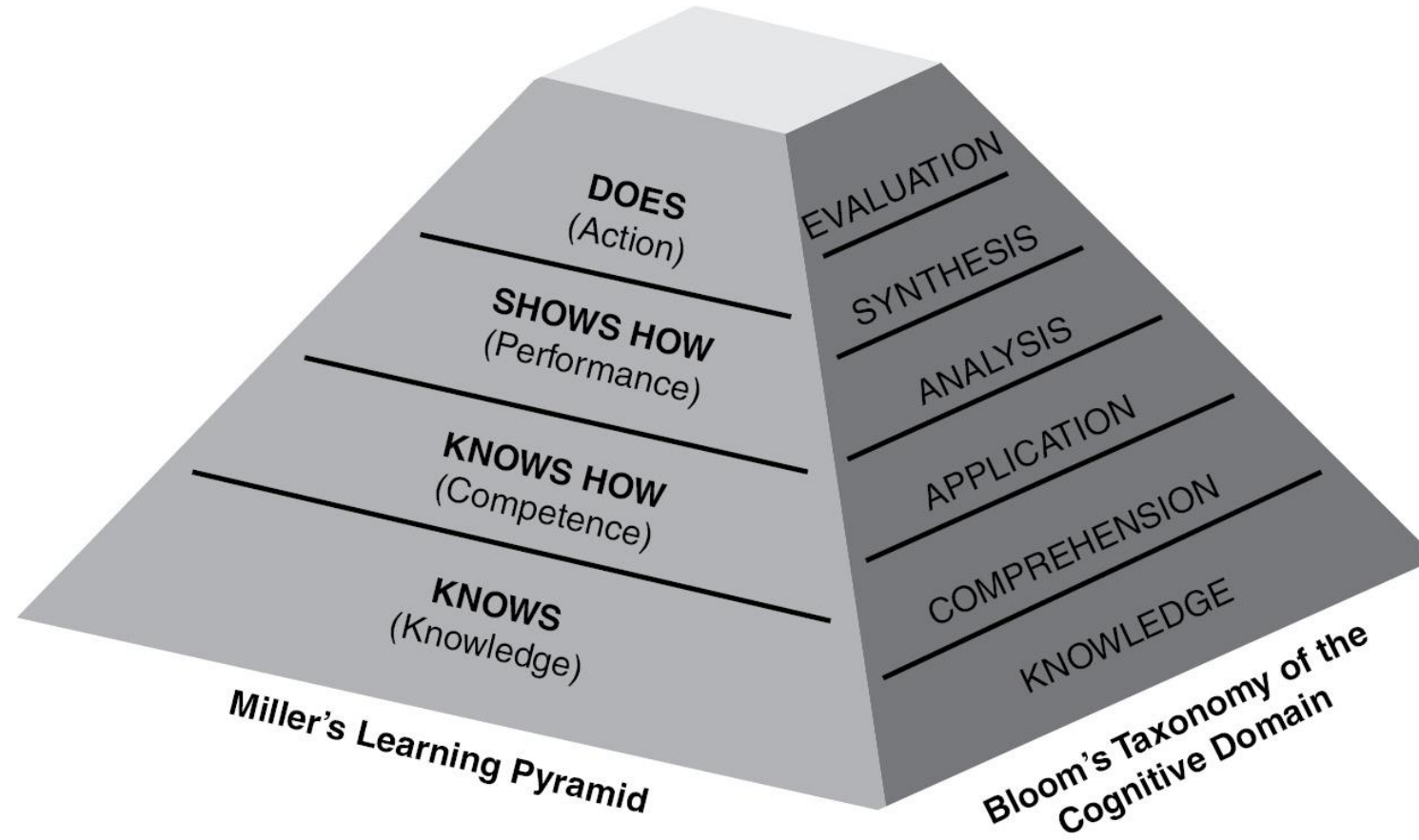
# Probleemgestuurd leren



# PBL-leerresultaten

- Werken in teams.
- Projecten beheren en leidinggevende functies bekleden.
- Mondelinge en schriftelijke communicatie.
- Zelfbewustzijn en evaluatie van groepsprocessen.
- Zelfstandig werken.
- Kritisch denken en analyseren.
- Concepten uitleggen.
- Zelfsturend leren.
- Cursusinhoud toepassen op authentieke voorbeelden.
- Onderzoek en informatievaardigheden.
- Problemen oplossen in verschillende disciplines.

# PBL Taxonomieën (Bloom & Miller)



# 7 stadia in PBL

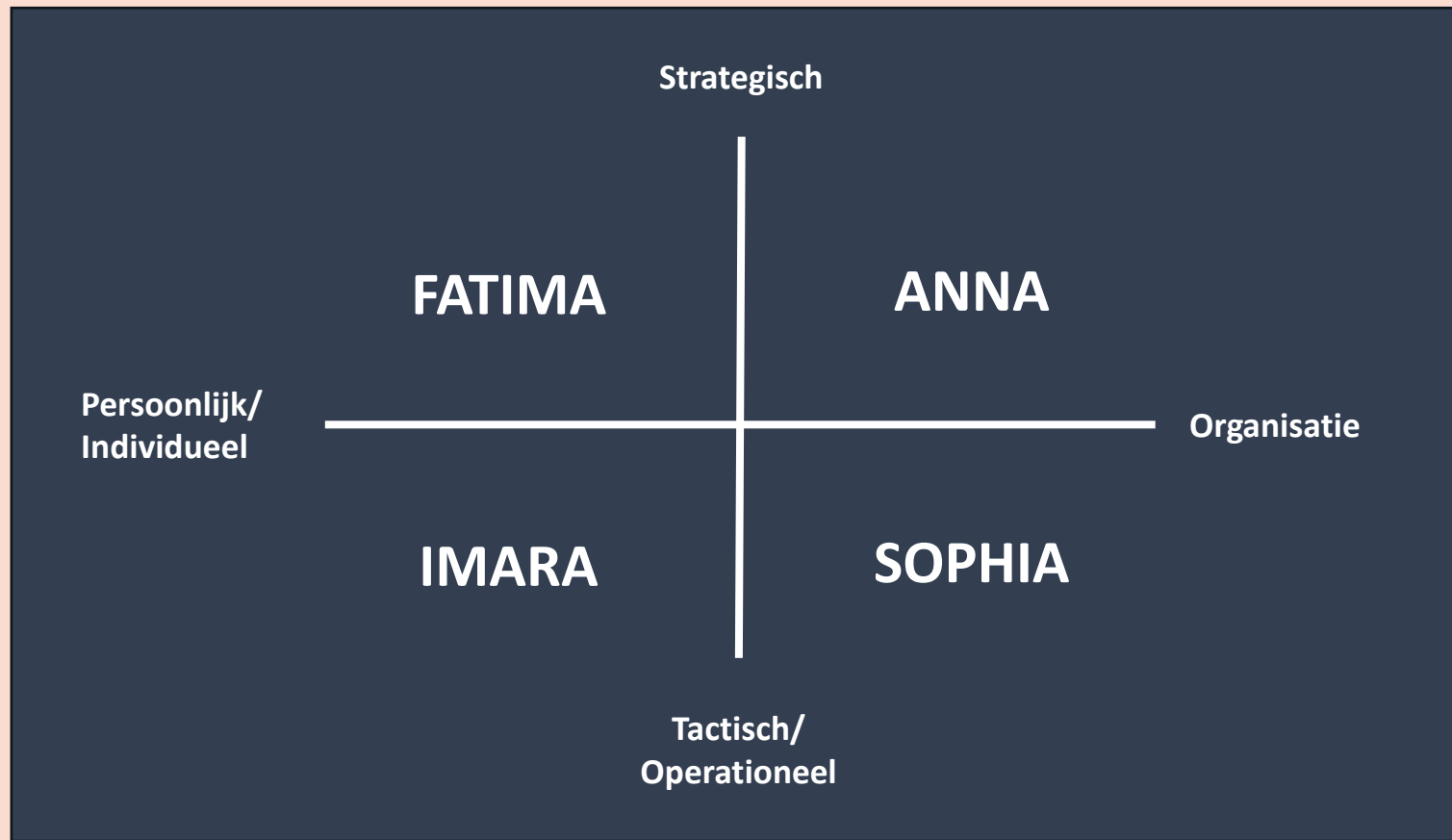


Copyright © 2015 Advancement Courses

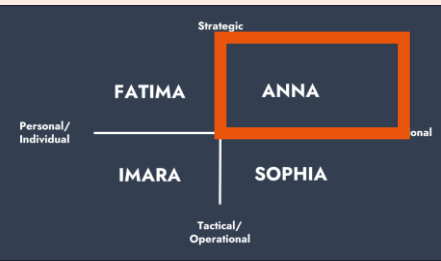
1. Definieer het probleem/de kwestie/de vraag
2. Stel vast wat nodig is
3. Oplossingen bedenken
4. Creëer en test de beste oplossing
5. Resultaten evalueren
6. De oplossing verbeteren
7. Resultaten delen

# VIER CASES

*Uw taak van Probleemgestuurd leren*



# Casus Anna



## Professionele context begeleider

*Consultant management & change biedt ondersteuning aan (vrouwelijke) leiders bij hun ontwikkeling in het managen van medewerkers in topposities.*

## Anna

*CEO bij DigitalTech (Branche: ICT en softwareontwikkeling). Leeftijd 40+.*

## Kwestie

*De opkomst van kunstmatige intelligentie en de impact van AI op de industrie; het bedrijf moet de ontwikkelingen bijhouden om zijn marktpositie te behouden.*

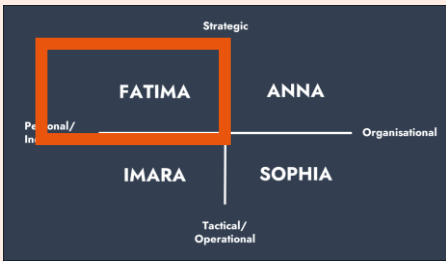
## Dilemma

*Anna twijfelt of ze wel de juiste strategische beslissingen kan nemen. Ze vraagt zich af of ze wel genoeg kennis heeft van AI. Mannelijke collega's lijken meer vertrouwen te hebben.*

## Loopbaanvraag

*Ben ik de juiste persoon om het bedrijf in deze nieuwe richting te leiden? Hoe kan ik mijn onzekerheden overwinnen over het nemen van de juiste strategische beslissingen voor het bedrijf?*

# Casus Fatima



## Professionele context begeleider

*De organisatie is gespecialiseerd in HR-diensten in het MKB (midden- en kleinbedrijf) en biedt ondersteuning bij de personeelsplanning.*

## Fatima

*Operationeel manager bij MKB productiebedrijf. <500 werknemers. Leeftijd 40+.*

## Kwestie

*Ambitie om de productie (operations) te digitaliseren en medewerkers te motiveren om veranderingen te omarmen.*

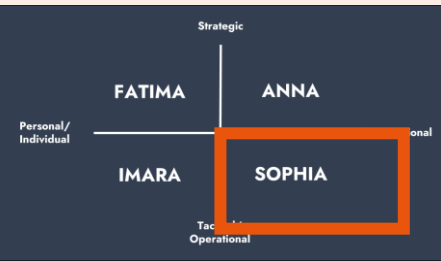
## Dilemma

*Veel weerstand bij werknemers (beperkte digitale vaardigheden, angst voor verandering, angst voor baanverlies). Er is een cultuurverandering nodig onder werknemers.*

## Loopbaanvraag

*Hoe kan ik de bovengenoemde uitdagingen overwinnen en succes boeken in de digitale transformatie, en tegelijkertijd mijn carrière een flinke boost geven en mezelf in staat stellen succesvol te zijn in mijn leidinggevende rol?*

# Casus Sophia



## Professionele context begeleider

*Management Development mentor in een management development programma, die ondersteuning biedt aan aanstormend talent*

## Sophia

*Projectmanager bij Innovatech Solutions. Leeftijd 28. Neemt deel aan een Management Development-traject.*

## Kwestie

*Sophia is een succesvolle en getalenteerde projectmanager die op dit moment voor een beslissend keuzemoment staat met betrekking tot de voortzetting van haar carrière*

## Dilemma

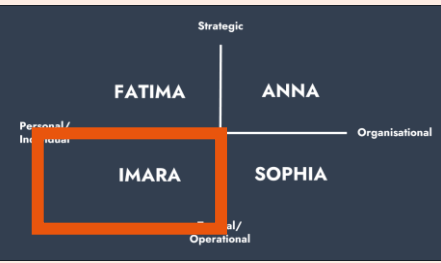
*Sophia wordt geconfronteerd met keuzestress, er zijn meerdere opties, waaronder: (1) een leidinggevende rol bij Innovatech Solutions; (2) specialisatie in digitale strategie & consultancy (buiten Innovatech). Sophia heeft te maken met de jaloezie van anderen*

## Loopbaanvraag

*Hoe kan ik mijn carrière voortzetten en een boost geven terwijl ik mijn oordeel niet laat vertroebelen door de jaloezie en negatieve praat van anderen?*



# Casus Imara



## Context professionele begeleider

*HR-adviseur in een winkelbedrijf.*

### Imara

*Manager; klom op de carrièreladder naar manager binnen de afdeling Finance & Administration. Leeftijd 50+. 30 jaar ervaring*

### Kwestie

*Digitalisering is een prioriteit voor het senior MT. Dit betekent dat alle activiteiten binnen de afdeling worden gedigitaliseerd.*

### Dilemma

*Imara en haar team voelen zich overweldigd en incompetent en hebben geen vertrouwen in digitale oplossingen. Ze moet een team managen dat niet achter de genomen beslissingen staat, terwijl ze tegelijkertijd aan zichzelf twijfelt.*

### Loopbaanvraag

*Ben ik de juiste persoon voor deze baan? Kunnen ik en mijn team de digitale transformatie leren omarmen of moet ik verder kijken? En in het laatste geval, hoe zit het dan met de beperkingen die mijn leeftijd met zich meebrengt bij het vinden van een nieuwe baan?*

# DISCUSSIETAAK

# DISCUSSIETAAK

*Het perspectief van een columnist*

*"De zakelijke eigenschappen waarvoor mannen worden geprezen, worden lang niet altijd van vrouwen geaccepteerd. Te streng, te truttig, te zakelijk. Voor veel gekwalificeerde vrouwen de reden om een toontje lager te zingen. Wie wil er immers buiten de groep vallen met het stempel 'iron lady' op haar voorhoofd? Dus beste directeur van rij drie, de vrouwen die u zoekt voor uw bedrijf zijn legio, maar ze zijn niet zo zichtbaar. Ze houden zich in tot de maatschappij er klaar voor is."*

Columnist Anne-Marije Buckens



Medegefinancierd door  
de Europese Unie

### DISCLAIMER:

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



ANDRÁSSY  
UNIVERSITÄT  
BUDAPEST



### PROJECT INFORMATION

[hochschule.digigen@arbeitsagentur.de](mailto:hochschule.digigen@arbeitsagentur.de)

<https://digi-gen.eu/>

### LICENCE

DIGIGEN © 2023 is licensed under  
CC BY-NC-SA 4.0.

To view this license, visit  
[https://creativecommons.org/  
licenses/by-nc-sa/4.0/](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

# Referenties

Beck, K. (2019). „Beruflichkeit“ als wirtschaftspädagogisches Konzept – Ein Vorschlag zur Begriffsbestimmung. In: J. Seifried, K. Beck, B.-J. Ertelt, & A. Frey (Eds.), *Beruf, Beruflichkeit, Employability*. wbv. 19-33.

Grave, de W. S. (1998). *Probleemgestuurd leren als kennisconstructie*.

Hofer, M. (2015). Theoriebildung im Bereich der Beratung. In: B.-J. Ertelt; A. Frey; M. Scharpf (Eds.). *Berufsberatung als Wissenschaft – Vier Jahrzehnte akademische Ausbildung für Berufsberaterinnen und Berufsberater in Mannheim*. Hamburg: Kovač, 135–144.

Nilson, L. B. (2010). *Teaching at its best: A research-based resource for college instructors* (2nd ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Reeks, S. H. O. *Probleem-gestuurd leren*.