

**TrainingsHandleiding**

*Stap-voor-stap instructies voor de trainer*

1. **Inhoudsopgave**

-

[Inhoudsopgave 1](#_Toc167715876)

[Introductie 2](#_Toc167715877)

[Start : introductie 2](#_Toc167715878)

[Onderwerp 1 - Vrouwelijke leiders met digitale competenties 8](#_Toc167715879)

[Onderwerp 2 - Vrouwelijke leiders in een digitale context 13](#_Toc167715880)

[Onderwerp 3 - Loopbaanontwikkeling en emancipatie van vrouwen 22](#_Toc167715881)

[Onderwerp 4 - Organisatorische ontwikkeling en support 27](#_Toc167715882)

[Onderwerp 5 - Professionele begeleiding 34](#_Toc167715883)

[EindReflectie 38](#_Toc167715884)

1. Introductie

Dit deel van het trainersmateriaal geeft stapsgewijze instructies voor het lesgeven met de meegeleverde PowerPoint-presentaties. Informatie over de inhoud van het bijscholingsprogramma wordt gegeven in het trainersmateriaal "Algemene Trainershandleiding" en de "Readers" van de deelnemers over elk onderwerp. Informatie over het didactisch concept is te vinden in het "Didactisch kader".

Houd er ook rekening mee dat de stapsgewijze instructies in deze reader een suggestie zijn voor de manier waarop het DIGIGEN-bijscholingsprogramma kan worden gegeven. Onder de specificaties van de CC BY-NC-SA 4.0 Creative Commons-licentie mogen trainers het materiaal gebruiken en aan hun behoeften aanpassen.[[1]](#footnote-2) Dit omvat het weglaten van specifieke onderwerpen uit de training en/of het aanvullen van nieuwe onderwerpen. In het algemeen adviseren wij u als trainer om de training aan te passen aan de behoeften van uw specifieke doelgroep van begeleidingsprofessionals.

De volgende stapsgewijze instructies zijn gegroepeerd in volgorde van de onderwerpen van het bijscholingsprogramma:

**Inleiding**

Digitale

management tools

**2**

Organisatie-ontwikkeling & Support

**4**

**Eind**

**reflectie**

Digitaal leiderschap

**1**

Empoweren van vrouwen

**3**

Professionele begeleiding

**5**

**DIGITAAL**

**LEIDERSCHAP**

**VROUWELIJK LEIDERSCHAP**

**CONCLUSIE**

**AANPAK**

Afbeelding 1: Structuur van het bijscholingsprogramma van DIGIGEN.

Start : introductie

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Overzicht** | | | | | |
| **Aantal**  *(van het onderwerp)* | | **Werkbelasting**  *(face-2-face/zelfstudie)* | | **Taxonomieniveau**  *(Taxonomie van Miller)* | |
| Inleiding | | 2 u / 1 u | | Knows how | |
| **Inhoud** | | **Beschrijving** | | **Methode** | |
| Inleiding | | * Overzicht van de uitdagende omgeving in het beroepsleven * Probleemstelling en relevantie * Inhoudelijke en didactische aanpak | | Frontaal onderwijs  & groepspeiling  & discussie | |
| **OPMERKINGEN OVER DIT ONDERWERP:**   * Dit onderdeel van het bijscholingsprogramma is een inleiding op het onderwerp counseling van vrouwelijke leiders in een digitale context. Achtergrondinformatie over het belang van het onderwerp is te vinden in het literatuuroverzicht en de competentieanalyse van het DIGIGEN-project. (bezoek de [DIGIGEN-website](https://digi-gen.eu/competence-profile/)) * Het kan interessant zijn om de deelnemers een zelfevaluatie te laten maken voordat ze beginnen met het bijscholingsprogramma. Er is een evaluatieformulier beschikbaar op de DIGIGEN-website; de resultaten helpen om leerdoelen te identificeren en focus aan te brengen tijdens de training. | | | | | |
|  | | | | | |
|  | **Inleiding** | | | | **120 min** |
| *~ 7 min; geen materialen; frontaal* | | | *Beschrijving van de uitdagende omgeving in het beroepsleven met speciale aandacht voor vrouwen.*   * **Verklaar** de vier sleutelwoorden digitalisering, digitale transformatie, Het Nieuwe Werken en gelijkheidsinspanningen (zowel bedrijfsgerelateerd als overheidsgerelateerd). * **Bespreek** met de deelnemers hun indrukken over deze factoren en **verzamel** de antwoorden visueel. | | |
| *~ 5 min; geen materialen; frontaal* | | | *De woorden achter het acroniem VUCA-World als indicatie van de noodzaak voor nieuwe vormen van leiderschap.*   * **Definieer** de betekenis van VUCA. * **Leg uit**  aan de hand van de woorden VUCAwat er verandert op de arbeidsmarkt en wat de uitdagingen in de besluitvormingsprocessen zullen zijn. | | |
| *~ 3 min; geen materialen; frontaal* | | | *Definitie van digitalisering.*   * **Leg uit:** de term digitaliseringen gebruik voorbeelden. | | |
| *~ 3 min; geen materialen; frontaal* | | | *Definitie van digitale transformatie.*   * **Leg uit:** de term digitale transformatie. | | |
| *~ 4 min; geen materialen; frontaal* | | | *Verklaring van universeel leidersgedrag*   * **Leg uit:** de effecten van digitale transformatie op verschillende gebieden in de wereld; gebruik voorbeelden. * **Toon** de verschillen en de onderlinge afhankelijkheid tussen digitalisering en digitale transformatie. | | |
| *~ 15 min; geen materialen; frontaal* | | | *Nadelige effecten van digitalisering en digitale transformatie voor vrouwen in managementfuncties.*   * **Verklaar** de negatieve effecten van de twee onderzoeken. * **Vraag** de deelnemers waar ze de bovengenoemde problemen hebben ervaren. | | |
| *~ 3 min; geen materialen; frontaal* | | | *Definitie van nieuw werk.*   * **Leg uit:** de term Nieuwe Werken. | | |
| *~ 5 min; geen materialen; frontaal* | | | *Beschrijving van de kernelementen van Nieuw Werk.*   * **Leg uit:** de kernelementen van Het Nieuwe Werken; gebruik voorbeelden om de beschrijvingen te visualiseren. | | |
| *~ 3 min; geen materialen; frontaal* | | | *Een overzicht van de inspanningen op het gebied van gelijkheid en de kloof voor vrouwen in managementfuncties.*   * **Leg uit** wat quota zijn en laat zien welke leemte wordt opgevuld door het bijscholingsprogramma. | | |
| *~ 5 min; geen materialen; frontaal* | | | *Verklaring van de complexiteit van diversiteit.*   * **Leg uit**: De verschillende lagen van diversiteit en hun onderlinge afhankelijkheid. * **Toon** de barrière van het programma dat het programma geen rekening kan houden met de hele complexiteit rondom diversiteit. * **Leg uit** dat het niet het doel van het programma is om andere seksen te discrimineren, maar om vrouwen een economische meerwaarde te geven, zowel voor de samenleving als voor de individuen. | | |
| *~ 5 min; geen materialen; frontaal* | | | *Doelgroepen van het bijscholingsprogramma.*   * **Leg uit** wat de doelgroepen van het programma; leg het verschil uit tussen directe doelgroepen (loopbaanadviseurs en HR-medewerkers) en indirecte doelgroepen (vrouwen in managementfuncties). * **Creëer** bewustzijn van de behoeften van de doelgroepen en hoe deze gerelateerd zijn aan het programma. | | |
| *~ 5 min; geen materialen; frontaal* | | | *Behoeften van de indirecte doelgroep (1).*   * **Leg uit:** wat de veronderstelde veranderingen voor vrouwen in managementfuncties zullen zijn, gericht op digitalisering en digitale transformatie. | | |
| *~ 5 min; geen materialen; frontaal* | | | *Behoeften van de indirecte doelgroep (2).*   * **Leg uit** welke vaardigheden nodig zijn voor succes in een dergelijke omgeving. | | |
| *~ 5 min; geen materialen; frontaal* | | | *Behoeften van de indirecte doelgroep (3).*   * **Leg uit,**  wat de behoeften zijn om de "nieuwe" vaardigheden met succes te leren. | | |
| *~ 5 min; geen materialen; frontaal* | | | *Behoeften van de directe doelgroep (1).*   * **Bevraag** wat men weet over de wettelijke normen over het empoweren van vrouwen | | |
| *~ 12 min; geen materialen; frontaal* | | | *Behoeften van de directe doelgroep (2).*   * **Vraag** de deelnemers naar hun ervaringen met speciale counselingsprogramma's voor specifieke doelgroepen als deze. * **Visualiseer** de resultaten. | | |
| *~ 12 min; geen materialen; frontaal* | | | *Behoeften van de directe doelgroep (3).*   * **Leg uit,** welke aspecten relevant zijn voor een succesvolle counselingaanpak. * **Vraag** de deelnemers naar hun ervaringen met benaderingen als deze vergelijkbaar zijn met de resultaten van de behoefteanalyse. * **Visualiseer** de resultaten. | | |
| *~ 3 min; geen materialen; frontaal* | | | *Gat op de markt.*   * **Leg** de raakvlakken uit tussen Het Nieuwe Werken, gelijkheidsinspanningen en digitalisering en digitale transformatie en ga in op het gat in de markt en de reden voor ons programma. | | |
| *~ 5 min; geen materialen; frontaal* | | | *Onderdelen van het bijscholingsprogramma (1)*.   * **Leg uit** wat de drie onderdelen van het programma inhoudenen presenteer de onderlinge context. | | |
| *~ 5 min; geen materialen; frontaal* | | | *Onderdelen van het bijscholingsprogramma (2)*.   * **Leg uit|:** de volgorde van het bijscholingsprogramma en de concrete afzonderlijke modules. | | |
| *~ 5 min; geen materialen; frontaal* | | | *Doelen van het bijscholingsprogramma.*   * **Leg uit:** De doelen van de bijscholing | | |

Onderwerp 1 - Vrouwelijke leiders met digitale competenties

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Overzicht** | | | | |
| **Aantal**  *(van het onderwerp)* | | **Werkbelasting**  *(face-2-face/zelfstudie)* | **Taxonomieniveau**  *(Taxonomie van Miller)* | |
| 1 | | 11 u / 4 u | Knows & Knows How | |
| **Inhoud** | | **Beschrijving** | | **Methode** |
| (Digitaal)  Leiderschap  theorie | * Overzicht van theorieën over traditioneel leiderschap * Nieuwe vormen van leiderschap en leiderschapstheorie * Kansen van digitale leiderschapscompetenties voor vrouwelijk leiderschap | | | Frontaal onderwijs  & groepswerk  & discussie |
| **OPMERKINGEN OVER DIT ONDERWERP:**   * De teksten over digitale leiderschapscompetenties zijn alleen beschikbaar in het Engels; als je publiek geen Engels spreekt, sla de taak over digitale leiderschapscompetenties dan over. * Het uitdelen van de Reader "(Digital) Leadership Theory" na afloop van de presentatie wordt aanbevolen om het publiek betrokken te houden. * Het DIGIGEN-platform biedt geen teksten over nieuwe vormen van leiderschap die nodig zijn voor de taak over nieuwe leiderschapsstijlen; deelnemers moeten zelf op onderzoek uitgaan. | | | | |
|  | | | | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **1** | **(Digitale) Leiderschapstheorie** | | **660 min** |
| *~ 10 min; geen materialen; interactief* | | *Definitie van leiderschap.*   * **Leg uit** dat er geen universele definitie van leiderschap bestaat; geleerden definiëren het verschillend maar zijn het eens over het beïnvloeden van anderen. * **Bespreek** met de deelnemers wat ook leiderschap definieert * **Verzamel** de antwoorden visueel. | |
| **Traditionele Leiderschapstheorieën** | | *De volgende dia's tonen een classificatie van leiderschapstheorieën en geven voorbeelden voor elke theoretische classificatie.* | |
| *~ 10 min; geen materialen; frontaal* | | *Classificatie van traditionele leiderschapstheorieën door Arthur Jago.*   * **Leg** de betekenis uit van de matrix (categorieën en klasse) (*zie Reader, hoofdstuk 1.2).* * **Vraag** de deelnemers om een typische beschrijving van de leider voor elke klas. | |
| *~ 5 min; geen materialen; frontaal* | | *Verklaring van universele leiderstrekken.*   * **Leg uit** wat het idee van universele leiderschapstrekken inhoudt; geef een kort overzicht van de theorieën in dit verband (*zie Reader, hoofdstuk 1.2*). | |
| *~ 20 min; geen materialen; frontaal* | | *Overzicht van de correlatie tussen gekozen eigenschappen en leiderschapssucces.*   * **Leg uit:** de betekenis van de getallen (indien nodig): Een correlatie van 1 zou aangeven dat het kenmerk perfect leiderschapssucces kan voorspellen; -1 zou aangeven dat het kenmerk perfect leiderschapsfalen kan voorspellen. * **Vraag** om kritiek op de karaktertrek theorieën; enkele kritische punten zijn:   + inconsistente correlatie -> geen voorspelling mogelijk;   + geen rekening houden met de omgeving of anderen bij het voorspellen van succes in leiderschap;   + weinig empirisch bewijs voor de lijst van eigenschappen;   + onmogelijkheid van een sluitende lijst; ... | |
| *~ 5 min; geen materialen; frontaal* | | *Verklaring van universeel leidersgedrag*   * **Leg uit** wathet idee van universeel leiderschapsgedrag inhoudt; geef een kort overzicht van de theorieën binnen dit concept (*zie Reader, hoofdstuk 1.2*). | |
| *~ 20 min; geen materialen; frontaal* | | *GRID-Model van Blake/Mounton als een zeer stereotype vertegenwoordiger van universele leiderschapsgedragstheorieën.*   * **Leg uit :** het model (*zie Reader, hoofdstuk 1.2*) * **Vraag** de deelnemers waar ze welk soort leiderschapsgedrag hebben ervaren. | |
| *~ 5 min; geen materialen; frontaal* | | *Verklaring van voorwaardelijke leiderstrekken.*   * **Leg uit:** het idee van voorwaardelijke leiderstrekken; geef een kort overzicht van de theorieën binnen deze eigenschappen (*zie Reader, hoofdstuk 1.2*). | |
| *~ 10 min; geen materialen; frontaal* | | *Het Contingentiemodel van Fiedler met het basisidee van beïnvloedende factoren op leiderschapssucces.*   * **Leg uit:** het Contingentiemodel van Fiedler(*zie Reader, hoofdstuk 1.2*). | |
| *~ 15 min; geen materialen; frontaal* | | *Het Contingentiemodel van Fiedler met een overzicht van de interactie van beïnvloedende factoren en de beste optie voor succesvol leiderschap*   * **Verklaar** de interactie van beïnvloedende factoren (*zie Reader, hoofdstuk 1.2*). | |
| *~ 5 min; geen materialen; frontaal* | | *Verklaring van contingent leidersgedrag.*   * **Leg uit** wat het idee van contingent leiderschapsgedrag betekent; geef een kort overzicht van de theorieën binnen dit concept (*zie Reader, hoofdstuk 1.2*). | |
| *~ 20 min; geen materialen; frontaal* | | *De Situationeel Leiderschapstheorie van Hersey en Blanchard integreert gedrag en situatie.*   * **Leg uit:** het model van de Situationeel Leiderschapstheorie van Hersey en Blanchard (*zie Reader, hoofdstuk 1.2).* * **Vraag** de deelnemers waar ze welk soort leiderschapsgedrag hebben ervaren | |
| **Nieuwe vormen van leiderschap**  *~ 10 min; geen materialen; interactief* | | * **Bespreek** waarom deze traditionele leiderschapstheorieën zijn ingehaald door nieuwe vormen van leiderschap. | |
| *~ 5 min; literatuurlijst; frontaal* | | *Geeft het thema van elke groep weer; het aantal groepen kan indien nodig worden aangepast.*   * **Verdeel** de deelnemers in vijf groepen en wijs Leiderschapsstijlen toe. * Het DIGIGEN-platform biedt geen verdiepingsmateriaal; deelnemers moeten zelf op onderzoek uitgaan. De literatuuraanbevelingen voor Onderwerp 1 geven echter enkele beschrijvingen (*zie Trainersmateriaal - Structureel handboek).* | |
| *~ 270 min; geen materialen; groepen* | | *Presenteert de taak die moet worden opgelost in groepswerk.*   * **Opdracht:** de deelnemers moeten de gegeven vragen beantwoorden * **Vraag om** een visuele illustratie van de resultaten van het groepswerk (digitaal, op papier, op een bord, enz.). * **Discussie:** Geef de deelnemers een podium, laat ze hun resultaten presenteren en stimuleereen actieve discussie. | |
| **Competenties voor digitaal leiderschap** | | *De volgende dia's geven een kort overzicht van het concept van een digitale leider.* | |
| *~ 5 min; geen materialen; frontaal* | | *Definitie van digitaal leiderschap.*   * **Leg uit:** het onderscheidtussen "digitaal leiderschap" als een proces van interactie met digitalisering en "digitaal leider" als de taak van een leidinggevende digitale persoon. | |
| *~ 5 min; geen materialen; frontaal* | | *Belangrijke elementen van digitaal leiderschap.*   * **Beschrijf** de vier sleutelelementen van digitaal leiderschap om te benadrukken hoe belangrijk het is om digitaal leiderschap als een nieuwe vorm van leiderschap te beschouwen. | |
| *~ 5 min; geen materialen; frontaal* | | *Overzicht van de kans op succesvolle transformatie per sector.*   * **Beschrijf** dat niet alle sectoren even goed presteren/profiteren van digitale transformatie; daarom is het essentieel om niet alleen rekening te houden met de individuele coachee, maar ook met de professionele context van de coachee. | |
| *~ 10 min; geen materialen; frontaal* | | *Definitie van digitale leiderschapscompetenties.*   * **Leg uit** dat competenties een breed cluster van kenmerken van een persoon zijn; eigenschappen en gedrag (zoals in traditionele leiderschapstheorieën) maken daarom deel uit van competenties. * **Leg uit** dat digitale leiderschapscompetenties de competenties zijn om anderen digitaal en binnen een digitale context te beïnvloeden; niet specifieke hard- en softwarevaardigheden. | |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ein Bild, das Text, Screenshot, Schrift enthält.  Automatisch generierte Beschreibung | Ein Bild, das Text, Screenshot, Schrift enthält.  Automatisch generierte Beschreibung*~ 10 min; geen materialen; frontaal* | Ein Bild, das Text, Screenshot, Schrift enthält.  Automatisch generierte Beschreibung |
| *Competentiecluster dat een leider van de 21st eeuw beschrijft vanuit een actueel perspectief door competenties van vroege leiderschapstheorieën tot vandaag te verzamelen en te actualiseren. Nieuwe competenties en updates worden aangegeven met een plus (+). ▪* **Benadruk** de ontwikkeling van leiderschapscompetenties. | | |

|  |  |
| --- | --- |
| *~ 5 min; literatuur; frontaal* | *Geeft het thema van elke groep weer; het aantal groepen kan indien nodig worden aangepast.*   * **Verdeel** de deelnemers in vijf groepen. * **Verdeel** de literatuur *(zie de links in de presentatie).* |
| *~ 210 min; geen materialen; groepen* | *Presenteer de taak die moet worden opgelost in groepswerk.*   * **Opdracht:** de deelnemers moeten de gegeven vragen beantwoorden. * **Vraag om** een visuele illustratie van de resultaten van het groepswerk (digitaal, op papier, op een bord, enz.). * **Discussie:** Geef de deelnemers een podium, laat ze hun resultaten presenteren en stimuleereen actieve discussie. |
| **Back-up dia's** | *Deze dia's dienen als back-up om de discussie rond het groepswerk rond digitale competenties te ondersteunen.* |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | *Deze dia presenteert digitale competenties zonder de link met leiderschap. Dit geeft een duidelijk beeld van wat er is veranderd door de digitalisering van het personeelsbestand. Er zijn vooral interpersoonlijke en technische competenties naar voren gekomen.* | | |
|  | |  |  |
|  |  |
| *Deze dia's tonen woordwolken over digitale leiderschapscompetenties. De matrix en de rangschikking van competenties zijn afkomstig van Imbery et al. (2022) in combinatie met Philip et al. (2023) en Gilli et al. (2022) (zie Reader).* | | | |

Onderwerp 2 - Vrouwelijke leiders in een digitale context

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Overzicht** | | | |
| **Aantal**  *(van het onderwerp)* | | **Werkbelasting**  *(face-2-face/zelfstudie)* | **Taxonomieniveau**  *(Taxonomie van Miller)* |
| 2 | 6 u / 9 u | | Knows |
| **Inhoud** | **Beschrijving** | | **Methode** |
| Digitaal  Beheer  Gereedschap | *Introductie van terminologie, uitleg over praktisch belang en beschrijving van processen voor deze gebieden:*   * Digitalisering en digitale transformatie * Moderne technologieën voor het mkb * Kennisbeheer en tools * Workflowbeheer en -tools * Enterprise gegevensbeheer en tools * Digitaal leiderschap | | Frontaal onderwijs  & groepswerk  & discussie |
| **OPMERKINGEN OVER DIT ONDERWERP:**   * Houd er rekening mee dat het meeste achtergrondmateriaal (video's, artikelen) in het Engels is. Als de deelnemers problemen hebben met het gebruik van de Engelse taal, overweeg dan om een vertaler in te schakelen of gelijkwaardig materiaal te zoeken in de landstaal van de deelnemers. | | | |
|  | | | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **2** | **Vrouwelijke leiders in een digitale context** | | **360 min** |
| *~ 5 min; geen materialen; frontaal* | | *Inhoud van Onderwerp 2.*   * **Leg uit** dat de onderwerpen die in de module aan bod komen dezelfde structuur volgen en het volgende omvatten: definitie van basisterminologie, waarom het onderwerp belangrijk is voor ondernemers of KMO's, beschrijving van het specifieke proces en voorbeelden van mogelijke hulpmiddelen. | |
| **Digitalisering en digitale transformatie** | | | |
| *~ 5 min; geen materialen; frontaal* | | *Definities van de termen digitalisering, digitalisering en digitale transformatie*   * **Raadpleeg** de definities in de "Inleiding". * **Vraag** naar voorbeelden uit de ervaringen van de deelnemer. | |
| **TAAK 1: terminologie controleren** *(~15 min; "Handout\_Task 1"; individueel)*  Deelnemers wordt gevraagd om voorbeelden digitaliserings-, digitaliserings- of digitale transformatieprocessen te beschrijven.  **Oplossingssleutel voor opdracht 1:** | | | |
| *~ 5 min; geen materialen; frontaal* | | *Aanjagers van digitale transformatie.*   * **Beschrijf/belicht** de kloof tussen de groeiende tendens van technische ontwikkeling en het niveau van digitale intensiteit. Ga in op de belangrijkste drijfveren van digitale transformatie. | |
| **TAAK 2: Belemmeringen voor digitale transformatie**  *(~20 min; internet-link; groepen***)**   1. **Discussie:** Start een groepsdiscussie over *"Wat vertraagt de digitale transformatie bij bedrijven? Wat zouden de belangrijkste belemmeringen kunnen zijn?"* Mogelijke factoren om te bespreken zijn onder andere: Geen visie of duidelijke doelstellingen, gebrek aan informatie over wat je kunt hebben, weerstand tegen verandering en financiële aspecten. 2. **Presenteer** de video ***"***[***5 Belangrijkste Elementen van Digitale Transformatie***](https://www.youtube.com/watch?v=Qkw41DTrLt8&list=RDLVFjAq1xjBv_4&index=15)***"*** (6.15 min). De video legt de 5 Change Blocks van digitale transformatie uit, een raamwerk om de relatie tussen leiderschap, communicatie, innovatie, technologie en data te beschrijven. Dit zijn de elementen die de meeste bedrijven neigen te negeren.   De video gaat dieper in op de volgende onderwerpen:   * De 5 belangrijkste elementen van digitale transformatie (die de meeste bedrijven negeren) (vanaf 0,00) * Drie stadia van digitale transformatie (vanaf 0,41) * De 5 Blokken van Digitale Transformatie (vanaf 1.49) * Wat gebeurt er als een wijzigingsblok over het hoofd wordt gezien (vanaf 2.21) * Symptomen van een mislukte digitale transformatie (vanaf 5.38)   *Slides van de video in online formaat zijn* [***hier te vinden***](https://www.slideshare.net/niallmckeown/5-change-blocks-of-digital-transformation-framework-slidespdf)*.*   1. **Bespreek** de verwachtingen van de deelnemer in vergelijking met de geziene informatie. | | | | |
| *~ 5 min; geen materialen; frontaal* | | *Huidige trends in digitale transformatie.*   * **Beschrijf** de belangrijkste transformatietrends waar ondernemingen zich tegen kunnen verzetten. Noem voor elk voorbeeld mogelijke voordelen. | |
| *~ 5 min; geen materialen; frontaal* | | *Toekomstige trends in digitale transformatie*   * **Beschrijf** de digitale transformatietrends die naar verwachting de toekomst van ondernemingen zullen bepalen. Ga na welke trends zullen verdwijnen of blijven en zich verder zullen ontwikkelen. | |
| *~ 10 min; geen materialen; frontaal* | | *Toekomstige trends in digitale transformatie*   * **Introduceer** het beleidsprogramma voor het Digitale Decennium van de EU en de doelstellingen in het Digitaal Kompas 2023. Leg vooral de nadruk op de streefcijfers die relevant zijn voor bedrijven. | |
| **TAAK 3: Digitale prestaties controleren**  *(~25 min; internetlink; individueel***)**   1. **Opdracht** om je individueel vertrouwd te maken met de [**DIGITAL ECONOMY AND SOCIETY INDEX (DESI)**](https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/desi) en antwoorden te vinden op de volgende vragen:  * *Wat is de DESI-index van uw land? Hoe verhoudt deze zich tot die van andere EU-landen? Wat zijn de belangrijkste gebieden?* * *Hoe staat het met de inclusie van vrouwen in digitale banen in jouw land? Bekijk het WiD-scorebord.*  1. **Geef de opdracht** om jezelf individueel vertrouwd te maken met de [**EUROPEAN DIGITAL INNOVATION HUBS (EDIHs)**](https://european-digital-innovation-hubs.ec.europa.eu/home) en antwoorden te vinden op de volgende vragen:  * *Wat zijn de EDIH's?* * *Hoe kunnen ze kmo's helpen om de digitale uitdagingen aan te gaan?* | | | |
| **Moderne technologieën voor het mkb** | | | |
| *~ 5 min; geen materialen; interactief* | | *Moderne technologieën A-Z.*   * **Bespreek** met welke concepten de deelnemers bekend zijn, welke van deze technologieën ze in het dagelijks leven gebruiken en welke andere technologieën ze kennen. *(voor de exacte definitie van de technologieën op de dia's, zie 2.1 in de Reader)* | |
| *~ 5 min; geen materialen; frontaal* | | *Belangrijk voor ondernemers.*   * **Vraag** naar voorbeelden uit de praktijk van de mogelijke voordelen van het gebruik van moderne technologieën op basis van de lijst en rubriek 2.2 van de Reader. | |
| *~ 5 min; geen materialen; frontaal* | | *Proces en vereisten voor het implementeren van moderne technologieën om bedrijven te versterken.*   * **Leg uit:** de stappen van het voorbereidingsproces. * **Bespreek** de uitdagingen en moeilijkheden waarmee kmo's in elke stap kunnen worden geconfronteerd. | |
| *~ 5 min; geen materialen; interactief* | | *Soorten oplossingen die beschikbaar zijn voor bedrijven.*   * **Bespreek** de genoemde soorten oplossingen en verzamel voorbeelden van bedrijven die er baat bij zouden kunnen hebben en de problemen die ze zouden kunnen oplossen. | |
| **TAAK 4: Praktisch gebruik van moderne technologieën**  *(~30 min; smartphone; individueel/groep***)**   1. **Download** en **probeer** [Google Lens,](https://play.google.com/store/apps/details?id=com.google.ar.lens&hl=hu) een visuele zoektechnologie die machine learning, beeldherkenning en augmented reality (AR) gebruikt om informatie te geven over objecten in de echte wereld. Het maakt interactie met de omgeving mogelijk met behulp van een smartphonecamera om verschillende objecten, afbeeldingen en tekst te identificeren, interpreteren en er meer over te weten te komen. 2. Denk na over de mogelijke voordelen en toepassingsgebieden voor KMO's**.** Enkele ideeën voor de discussie: [Wat is Google Lens& Wat kan het doen voor bedrijven?](https://www.bigleap.com/blog/what-is-google-lens-what-can-it-do-for-business/) [Hoe Google Lens de verkoop van uw webwinkel kan stimuleren?](https://blog.shift4shop.com/google-lens-ecommerce) [Hoe Google Lens een grote impact kan hebben op je bedrijf?](https://www.msn.com/en-us/news/technology/how-google-lens-can-have-a-major-impact-on-your-business/ar-AA1cKTSn) | | | |
| **Kennisbeheer en tools** | | | | |
| *~ 2 min; geen materialen; frontaal* | | *Definities van kennismanagement*   * **Leg uit** wat kennismanagement betekent. | |
| *~ 5 min; geen materialen; interactief* | | *Belangrijk voor ondernemers.*   * **Bespreek** waarom effectief kennisbeheer essentieel is voor ondernemingen, waarbij je de voordelen van elk voorbeeld benadrukt. | |
| *~ 5 min; geen materialen; frontaal* | | *Kennismanagementproces*   * **Leg uit wat** de aanbevolen stappen zijn om een specifiek kennisbeheersysteem te integreren in het bedrijfsproces. Zoek een voorbeeld uit het interessegebied van de deelnemer om hen door de vijf verschillende stappen te leiden. | |
| *~ 10 min; geen materialen; interactief* | | *Kennismanagement volwassenheidsniveaus.*   * **Bespreek** de mogelijke relevantie van maturiteitsbeoordelingen en -modellen voor KMO's. * **Uitwerken** van een specifiek voorbeeld, aan de hand van het APQC's Level of Knowledge Management Maturity. | |
| *~ 5 min; geen materialen; frontaal* | | *Soorten kennismanagementtools*   * **Beschrijf** de populairste tools voor kennisbeheer die bedrijven gebruiken om kennis te verzamelen en bedrijfsprocessen te stroomlijnen. | |
| **TAAK 5: Kennisbeheer controleren**  *(~40 min; internet-links; individueel***)**   1. Geef jezelf **de taak** om vertrouwd te raken met verschillende workflowmanagementtools door de video ["7 Best Knowledge Management Software Tools in 2023](https://www.youtube.com/watch?v=SHdspGNcD_I)" (10.12 min.) te bekijken. De video introduceert de beste interne en externe kennismanagementsoftwaretools op de markt in 2023. De volgende softwaretools worden geïntroduceerd:  * [*Docsie*](https://businessolution.org/get/docsie/)*;* [*Process Street*](https://www.youtube.com/redirect?event=video_description&redir_token=QUFFLUhqbFV1TzhLLVVYN09ZNmpqa1VJUXBoY1pNN2VsZ3xBQ3Jtc0tucHphUndpWlROdWFNVzZub0xUUHpaQ0NEalhEbHY3RUlLUDdyZE1IYzhucWNVOUdWTnpjV1BSakpSOG8xamFONVN1b0s0dnFMVzItWGlYM3l2cGxaSmctbGtfT2V6T2x4YUlkeHdRcmszWFFCWjFzQQ&q=https%3A%2F%2Fbusinessolution.org%2Fget%2Fprocess-street%2F&v=SHdspGNcD_I)*;* [*Monday.com*](https://businessolution.org/get/monday/)*;* [*Gist*](https://businessolution.org/get/gist/)*;* [*LiveAgent*](https://www.liveagent.com/#a_aid=businessolution)*;* [*Connecteam*](https://connecteam.com/pricing/?utm_content=default&utm_medium=partnerships&utm_source=partnerstack&ps_partner_key=cGF0cnlrbWlzemN6YWs3MDIy&ps_xid=GvmrlLme3cgImk&gsxid=GvmrlLme3cgImk&gspk=cGF0cnlrbWlzemN6YWs3MDIy)*;* [*ServiceDesk Plus*](https://www.manageengine.com/products/service-desk/?thrive_ref_id=33d873cebdb0adc2d322431b3c4fe7cc2c9c810e25af91cb9e0fbae656b8767b&widget_code=fd3fb250f925f2cac87452b0d2e7534a79ee62d612cc32d41f0b868b9a60ba1d&utm_campaign=helpdesk&utm_medium=affiliate&utm_source=none)  1. **Verdeel** de deelnemers: laat iedere groep werken met één kennisbeheersoftware. [Process Street](https://www.youtube.com/watch?v=vdYYcuRVFl0) wordt als voorbeeld gegeven. Bij het bekijken van online demo's moeten deelnemers erachter komen:  * *Welke functionaliteiten biedt de software? (bijv. teams, procedures, workflows beheren)* * *Wat zijn de voordelen van het gebruik van de tool? (bijv. het maken van eenvoudige proceduredocumenten, checklists en plaatsen voor samenwerking)* * *Voor wie wordt het aanbevolen? (bijv. HR-teams, marketingteams, softwareteams, financiële teams, vermogensbeheerteams)*  1. Deelnemers kunnen op zoek gaan naar succesverhalen of getuigenissen (bijv. [Process Street case studies](https://www.process.st/category/case-study/)) van bedrijven die het specifieke product gebruiken. | | | |
| **Workflowbeheer en tools** | | | | |
| *~ 5 min; geen materialen; frontaal* | | *Definitie van workflowbeheer.*   * **Beschrijf/highlight** het verschil in relatie tot project- en bedrijfsprocesmanagement. | |
| *~ 5 min; geen materialen; interactief* | | *Belangrijk voor ondernemers.*   * **Bespreek** waarom workflow management essentieel is voor ondernemingen en toon de belangrijkste gebieden waar effectief beheerde workflows bijdragen aan verbeterde bedrijfsprocessen. | |
| *~ 5 min; geen materialen; frontaal* | | *Workflowbeheerproces.*   * **Beschrijf** de stappen die geadviseerd worden om te volgen bij het maken van allesomvattende workflows. | |
| *~ 8 min; geen materialen; interactief* | | *Soorten tools voor workflowbeheer*   * **Bespreek** met behulp van het [Zapier-rapport](https://zapier.com/blog/state-of-business-automation-2021/) hoe automatisering de productiviteit verbetert. Toon de basiskenmerken van tools voor workflowbeheer en de gebieden waarin ze het meest worden gebruikt. | |
| **TAAK 6: workflowbeheer controleren**  *(~40 min; internet-links; individueel***)**   1. **Onderzoek de** verschillende workflow management tools met behulp van het bekijken van de video ["The 10 Best Workflow Management Software Reviewed"](https://www.youtube.com/watch?v=bPcx_XMLXkM) (8.35 min). De video introduceert de top tien workflow management software met de belangrijkste kenmerken en functies die bedrijven moeten kennen. De volgende softwaretools worden geïntroduceerd:  * *Maandag.com; Zoho; Hive; VOGSY; Kissflow; Gmelius; DoneDone; Admation; Asana; Wrikle; Wrap-up*   De volledige review [10 Best Workflow Management Software Of 2023](https://thedigitalprojectmanager.com/tools/workflow-management-software/) geeft meer inzicht.   1. **Verdeel** de deelnemers: laat iedere groep werken met één workflowbeheersoftware. [Kissflow Workflow](https://www.youtube.com/watch?v=9v_ob4MwukQ&list=PL891ahseKXxfby1AnVnry0S_K39hpePWT&index=17) wordt als voorbeeld gegeven. Bij het bekijken van online demo's moeten deelnemers erachter komen:  * *Welke functionaliteiten biedt de software? (bijv. workflowbeheer, procesbeheer, casemanagement)* * *Wat zijn de voordelen van het gebruik van de tool? (bijv. operationele chaos verminderen, productiviteit verhogen, slimmere beslissingen nemen, betere samenwerking mogelijk maken)* * *Voor wie is het aanbevolen? (bijv. zakelijke gebruikers, IT-leiders, experts op het gebied van digitale transformatie)*  1. Deelnemers kunnen op zoek gaan naar succesverhalen of getuigenissen (bijv. [Kissflow succesverhalen](https://kissflow.com/success-stories/)) van bedrijven die het specifieke product gebruiken.   ! Tip: Afhankelijk van de beschikbare tijd kan een groepsdiscussie worden gehouden over de bevindingen/voordelen van de gecontroleerde producten ! | | | |
| **TAAK 7: Een workflowdiagram maken**  *(~40 min; internet-links; individueel***)**   1. **Toepassen:** Vraag om een specifieke taak/proces uit het werkveld van de deelnemer te kiezen en een workflowdiagram van het proces te maken. Als deelnemers dezelfde professionele achtergrond hebben, kunnen ze een gemeenschappelijke procedure afspreken om het diagram van te maken (bijv. een specifiek counselingproces dat ze aanbieden). Bij het plannen van het werkstroomdiagram wordt aanbevolen om de stappen te volgen die in de Reader (4.3. Werkstroombeheerproces) worden beschreven.   **Deelnemers kunnen kiezen uit elk hulpmiddel dat beschikbaar is op internet.**   * [Canva](http://www.canva.com) is het beste voor beginners, gemakkelijk te gebruiken, gratis workflowsjablonen beschikbaar en toegankelijk met een Google-account. * [Wondershare Edraw Max Free](https://www.edrawsoft.com/) is een complexer systeem, heeft een [instructievideo](https://www.youtube.com/watch?v=WXAVibMRkeQ) over hoe je een workflow tekent en heeft een downloadbare gratis proefoptie.   ! Tip: 2. Als deelnemers dezelfde professionele achtergrond hebben, kunnen workflow diagrammen samen vergeleken en verbeterd worden ! | | | |
| **Beheer van bedrijfsgegevens en tools** | | | | |
| *~ 5 min; geen materialen; frontaal* | | *Definitie van enterprise data management.*   * Het belang van gegevens in hedendaagse bedrijven **uitleggen** en Enterprise Data Management definiëren. * **Bespreek** wie datamanagers kunnen zijn. | |
| *~ 5 min; geen materialen; interactief* | | *Belangrijk voor ondernemers.*   * **Bespreek** waarom Enterprise Data Management belangrijk is voor ondernemingen en illustreer de voordelen met voorbeelden.   . | |
| *~ 5 min; geen materialen; frontaal* | | *Proces en strategie voor Enterprise Data Management.*   * **Leg uit** hoe belangrijk het is voor bedrijven om een EDM-strategie te ontwikkelen en bespreek de mogelijke stappen voor het opstellen van een dergelijke strategie. | |
| *~ 5 min; geen materialen; frontaal* | | *Soorten enterprise data management tools.*   * **Beschrijf** de belangrijkste functies van enterprise data management tools, Aangezien de markt van EDM-tools altijd verandert en zich ontwikkelt. | |
| **Digitaal leiderschap** | | | | |
| *~ 5 min; geen materialen; frontaal* | | *Ethiek van digitaal leiderschap (digitale ethiek).*   * **Definieer** digitale ethiek en leg uit waarom het belangrijk is om erover na te denken. * **Bespreek** wat dit inhoudt voor een digitale leider. | |
| **TAAK 8: Digitaal leiderschap controleren**  *(~20 min; internet-links; individueel***)**   1. **Bekijk** de videodemonstratie [Growth Tribe Digital Leadership Quiz 2023.](https://www.youtube.com/watch?v=saWnkS3daT4) Vraag de deelnemers vervolgens om de quiz individueel te doen en de tool uit te proberen. 2. **Bespreek** de resultaten van de test en of het aan de verwachtingen van de deelnemer heeft voldaan. 3. **Bespreek** hoe dit instrument of een vergelijkbaar instrument kan worden ingebouwd in de counseling-/advies-/begeleidingsprocessen. 4. **Geef de opdracht** om het artikel ["30 vragen om je digitale ethiekbeheer in één keer goed te doen"](https://www.avanade.com/en/blogs/avanade-insights/digital-business/questions-digital-ethics-governance) te lezen en de voorgestelde set vragen aan het einde van het artikel te controleren. 5. **Verzamel feedback** over de inhoud van de vragen en **bespreek** hoe deze of een soortgelijke vragenlijst kan worden ingebouwd in de counseling-/advies-/begeleidingsprocessen. | | | |

Onderwerp 3 - Loopbaanontwikkeling en emancipatie van vrouwen

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Overzicht** | | |
| **Aantal**  *(van het onderwerp)* | **Werkbelasting**  *(face-2-face/zelfstudie)* | **Taxonomieniveau**  *(Taxonomie van Miller)* |
| 3 | 15 u / 5 u | Knows |
| **Inhoud** | **Beschrijving** | **Methode** |
| Denk manager - Denk man | * Belang van empoweren van vrouwen in huidige VUCA- wereld * Onbewuste vooroordelen en stereotypen * Impliciete leiderschapstheorieën en hun invloed op leiderschapsperceptie * Rol-congruentie-theorie en de invloed op de sollicitatieprocedure van vrouwen * Effecten op loopbaanontwikkeling van vrouwen | Frontaal onderwijs  & discussie |
| **OPMERKINGEN OVER DIT ONDERWERP:**   * Dit onderdeel van het bijscholingsprogramma richt zich in het bijzonder op situaties die van invloed zijn op vrouwelijke loopbaanontwikkeling. Hoewel het zou kunnen lijken dat het onderwerp deze problemen exclusief zijn voor vrouwen, is dit niet het geval en is dit ook niet de bedoeling van DIGIGEN. De vraagstukken/ problemen/situaties worden gepresenteerd omdat de kans groot is dat ze in een begeleidingstraject naar voren komen, en daarom zouden begeleiders de woorden moeten kennen om ze adequaat aan te pakken. | | |
| |  | | --- | |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | | **3.1** | **Empoweren van vrouwenelijke leiders in digitaal tijdperk** | **30 min** |       *Deze dia's tonen woordwolken over argumentatie empoweren vvan vrouwen in digitale tijdperk. De matrix en de rangschikking van competenties zijn afkomstig van diverse liteartuur, vermeld in notities van de dia’s .* *European Commission (2018 ).*  *Sousa & Rocha (2019),* *Gfrerer, A.E., Rademacher, L., Dobler, S. (2021) (zie PowerPoint).* | | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **3.2** | **Denk manager - Denk man** | | **120 min** |
| **Onbewuste vooroordelen en stereotypen** | | *De volgende dia's geven een basisbegrip van stereotypen en onbewuste vooroordelen.* | |
| *~ 5 min; no materials; frontal* | | *Introductie op onbewuste vooroordelen*  **Leg uit** wat de betekenis en impact van onbewuste vooroordelen is (zie reader Hoofdstuk 1*)* | |
| *~ 10 min; geen materialen;*  *Interactief* | | *Introductie op vooroordelen*  **Leg uit** wat de betekenis en impact van stereotype vooroordelen zijn (zie reader Hoofdstuk 1*)* | |
| *~ 30 min; geen materialen, interactief* | | *Discussie over de impact van stereotypering.*   * **Discussie over** de perspectieven van de deelnemers op de gestelde vragen.   *We geven geen voorbeelden van gender stereotyperingen om te vermijden dat we ze herhalen en te veel aandacht geven. Deze dia geeft de gelegenheid om ze met elkaar te bediscussieëren. Integreer de vragen en stereotypes op een visuele wijze.* | |
| *~ 10 min; geen materialen; interactief* | | *Samenvatting van belangrijkste effecten van stereotypering op sexe verschillen*   * **Bespreek** de effecten van sterotypering *door anderen* * **Discussie** en gesprek over eventuele herkenning bij de deelnemers | |
| **Impliciete leiderschapstheorieën** | | *De volgende dia's leggen drie onderzoeksparadigma's uit om impliciete leiderschapstheorieën te definiëren.* | |
| Ein Bild, das Text, Screenshot, Schrift enthält.  Automatisch generierte Beschreibung  *~ 10 min; geen materialen; interactief* | | *Verklaring van impliciete verwachtingen over leiderschap.*   * **Leg uit.** Verwachtingen/ overtuigingen / modellen van mensen bepalen de kijk op over leiderschap (zie reader hoofdstuk 2.1) * **Bespreek** met de deelnemers welke invloed dit volgens hen heeft op vrouwelijk leiderschap * **Verzamel** de antwoorden visueel. * **Verbind** impliciete verwachtingen met het eerdere leiderschapsonderzoek waarin voornamelijk mannen werden beschreven, wat leidde tot een mannelijke perceptie van leiderschap. | |
| Ein Bild, das Text, Screenshot, Schrift enthält.  Automatisch generierte Beschreibung  *~ 5 min; geen materialen; frontaal* | | *Overzicht van drie onderzoeksparadigma's van mannelijk-stereotiep leiderschap; een meta-analyse van Koenig et al.*   * **Benadruk** het gendervooroordeel voor impliciete leiderschapstheorieën. * **Introduceer d**e onderzoeksparadigma's die genderstereotype leiderschapsperceptie onderzoeken. | |
| Ein Bild, das Text, Screenshot, Schrift, Reihe enthält.  Automatisch generierte Beschreibung  *~ 10 min; geen materialen; frontaal* | | *Methodebeschrijving voor het Think Manager - Think Male paradigma.*   * **Beschrijf** de meetmethode *(zie Koenig et al.).* | |
| Ein Bild, das Text, Screenshot, Schrift, Muster enthält.  Automatisch generierte Beschreibung*~ 25 min; elektronisch apparaat;*  *interactief* | | *QR-code naar een online BEM-Sex Role Inventory.*   * **Vraag** de deelnemers om de BEM-Sex Role Inventory Test uit te voeren. Deelnemers moeten hun ideale versie van een leider bedenken. * **Bespreek** de uitkomsten; hoeveel deelnemers hebben een agentisch/ondernemerschap/ mannelijk of, gemeenschappelijk/vrouwelijk, of androgyn resultaat. | |
| Ein Bild, das Text, Screenshot, Schrift enthält.  Automatisch generierte Beschreibung  *~ 5 min; geen materialen; frontaal* | | *Beschrijving van de methode voor het agentschap-communion paradigma.*   * **Verbind** het agency-communion paradigma met de vorige oefening over de BEM-Sex-Role inventaris (wat één mogelijke inventaris is om genderassociaties te meten). * **Leg uit** wat agentschap en gemeenschap betekenen. * **Beschrijf** de meetmethode *(zie Koenig et al.).* | |
| Ein Bild, das Text, Screenshot, Schrift enthält.  Automatisch generierte Beschreibung  *~ 5 min; geen materialen; frontaal* | | *Methodebeschrijving voor het paradigma mannelijkheid-vrouwelijkheid.*   * **Beschrijf** de meetmethode *(zie Koenig et al.).* | |
| Ein Bild, das Text, Screenshot, Schrift enthält.  Automatisch generierte Beschreibung*~ 5 min; geen materialen; interactief* | | *Overzicht van de belangrijkste bevindingen van de meta-analyses geclusterd naar onafhankelijke variabelen.*   * **Beschrijf** de bevindingen van de meta-analyse. * **Bespreek** de impact op vrouwelijk leiderschap. | |
| **Rolcongruentie (-overeenkomst)** | | De dia's over de theorie van rolcongruentie laten één effect zien dat impliciete leiderschapstheorieën hebben op vrouwelijk leiderschap | |
| Ein Bild, das Text, Screenshot, Schrift enthält.  Automatisch generierte Beschreibung  *~ 5 min; geen materialen; frontaal* | | *Verklaring van rolcongruentie.*   * **Leg uit** wat rolcongruentie betekent in de context van leiderschap. (Zie reader, hoofdstuk 2.2) | |
| Ein Bild, das Text, Screenshot, Schrift enthält.  Automatisch generierte Beschreibung*~ 10 min; literatuurlijst; frontaal* | | *Effecten van de theorie van rolcongruentie op vrouwelijke leiders*   * **Leg uit** wat de effecten op vrouwelijk leiderschap zijn*(zie deelnemersmateriaal);* backlash effect = hoe de vrouwelijke leider zich ook presenteert, het zal niet aan de verwachtingen voldoen. * Meer informatie: Mai, Büttgen & Scharzinger (2016) | |
| Ein Bild, das Text, Screenshot, Schrift, Marke enthält.  Automatisch generierte Beschreibung  *~ 20 min; geen materialen; interactief* | | *Effecten van de rol-congruentietheorie op de geschiktheid van sollicitanten*   * **Verklaar** de effecten op de geschiktheid van de aanvrager. * **Bespreek** met de deelnemers wat een begeleider zou kunnen doen om deze effecten te verzwakken**.** * Meer infromatie: Dutz, Hubner & Peus 2021) | |
| **3.3** | **Effecten op Loopbaanontwikkeling van vrouwen** | | **60 min** |
| **Het imposter syndroom (bedriegersyndroom)** | | | |
| *~5 min; geen materialen; frontaal* | | *Overzicht van de effecten op de loopbaanontwikkeling van vrouwen*   * **Toelichting** volgt in volgende dia’s. * Zie reader, hoofdstuk 3.1) | |
| *~ 10 min; geen materialen; interactief* | | *Toelichting op het Imposter syndroom*   * **Leg uit** wat het imposter syndroom inhoudt: iemand met het Imposter Syndroom, ofwel bedriegerscomplex, heeft de hardnekkige gedachte dat hij of zij anderen misleidt op het vlak van de eigen deskundigheid. Het komt er in het kort op neer dat iemand denkt niet over de juiste kwaliteiten te bezitten, terwijl diegene wel degelijk competent is. * **Vraag** naar herkenning bij coachees | |
| **Bijenkoninginnensyndroom** | | | |
| *~ 5 min; geen materialen; frontaal* | | *Toelichting op het Bijenkoninginnensyndroom*  **Leg uit** wat het bijenkoninginnen syndroom inhoudt: Vrouwen zijn extra kritisch op elkaar en zorgen (onbewust) ervoor dat vrouwen elkaar tegen houden om te groeien en om hun “kop boven het maaiveld uit te steken”   * **Vraag** naar herkenning bij coachees | |
| **Krabbenmandsyndroom** | | | |
| *~ 5 min; geen materialen; interactief* | | *Toelichting op het Krabbenmand syndroom*   * **Leg uit** wat het Krabbenmand syndroom inhoudt:Wanneer er een functie vrijkomt kunnen mannen elkaar omhoog helpen om die functie te krijgen maar als vrouw word je letterlijk concurrent van elkaar omdat er minder plek is. * **Discussie**: Op het web lijkt dit een achterhaalt concept | |
| **Professionele uitdagingen** | | | |
| *~ 20 min; visualisatie; interactief* | | *Overzicht van de potentiele professionele uitdagingen van een (aanstaande) vrouwelijke leider die binnen de begeleiding aan bod kunnen komen*   * **Bevraag** de deelnemers over voorbeelden van hun professionele ervaringen * **Verzame**l handelinsgscenario’s voor begeleiding , bijvoorbeeld visueel | |
| **Privé-uitdagingen** | | | |
| *~ 10 min; visualisatie; interactief* | | *Overzicht van de potentiele persoonlijke uitdagingen van een (aanstaande) vrouwelijke leider die binnen de begeleiding aan bod kunnen komen*   * **Bevraag** de deelnemers over voorbeelden van hun professionele ervaringen * **Verzame**l handelinsgscenario’s voor begeleiding , bijvoorbeeld visueel | |
| **Rolmodellen** | | | |
|  | | *Discussie over de impact van stereotypering.*   * **Discussie over** de perspectieven van de deelnemers op de gestelde vragen. * *Naar behoefte: geef een definitie van een rolmodel om de discussie te sturen (zie reader).* | |
| *~ 5/20 min; /YouTube; frontaal* | | *Wteschappelijke achtergrond over het belang van rolmodellen (zie de winnaar van de Nobel Memorial Prize in Economic Sciences Claudia Goldin, 2023).*   * **Leg uit:** de betekenis van de quote*(zie reader, hoofdstuk 3.2*   **En/of**   * **Toon d**e video van deaankondiging van de Nobelprijs ([Video](https://youtu.be/8ZJ_lQMltTs), specifiek vanaf min 10 en verder) | |
| *~ 10 min; geen materialen; interactief* | | *Overzicht over de effecten van rolmodellen.*   * **Beschrijf** de gegeven effecten (zie reader, hoofdstuk 3.2) * **Benadruk** de relaties tussen rolemodellen, mentorschap en verbondenheid (indien nodig: geef definities). * **Beschrijf** de rol van professionele begeleiding bij het activeren van rolmodellen (blauwe tekstblok) | |

Onderwerp 4 - Organisatorische ontwikkeling en support

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Overzicht** | | | | |
| **Aantal**  *(van het onderwerp)* | **Werkbelasting**  *(face-2-face/zelfstudie)* | **Taxonomieniveau**  *(Taxonomie van Miller)* | | |
| 4 | 11 u / 14 u | | Knows & Shows how | |
| **Inhoud** | **Beschrijving** | | | **Methode** |
| Theorie van verandermanagement | * Fasen van verandering vanuit een individueel en ondernemersperspectief * Reacties op verandering en strategieën om ermee om te gaan * Vijf kleuren van de veranderingstheorie | | | Frontaal onderwijs & discussie |
| Impactverandering (met Design Thinking) | * Concept en fasen van Design Thinking * De fasen van Design Thinking doorlopen om een veranderingsbevorderende strategie te ontwerpen (groepswerk) | | | Frontaal onderwijs & groepswerk |
| **OPMERKINGEN OVER DIT ONDERWERP:**   * Het uitdelen van de Reader "Change Management" na afloop van de presentatie wordt aanbevolen om het publiek betrokken te houden. * De tweede helft van dit onderwerp is een interactieve workshop waarin deelnemers een design thinking-proces ervaren. Het uitdelen van de Reader "Change Management" na afloop van de presentatie wordt aanbevolen om het publiek betrokken te houden. * Het uitdelen van de Reader "Design Thinking" wordt aanbevolen bij het starten van de interactieve workshop. De Reader bevat namelijk de methodebeschrijvingen voor de workshop. | | | | |
|  | | | | |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **4.1** | **Theorie van verandermanagement** | | | **180 min** |
| *~ 5 min; geen materialen; interactief* | | *De alomtegenwoordiging van verandering benadrukken en het bewustzijn van het onderwerp vergroten.*   * **Vraag** de deelnemers wat ze denken als ze dit zien. * **Leg uit** dat elk bereikte doel (actueel) achterhaald wordt zodra nieuwe doelen (doel) worden gesteld. * **Beschrijf** een voorbeeld van constante verandering dat voortkomt uit persoonlijke/professionele ervaring. | | |
| **Fasen van verandering**  Psychologische, feitelijke en operationele perspectieven op verandering | | *De volgende dia's laten drie verschillende theorieën zien over welke fasen voorkomen in veranderingsprocessen. Elke theorie legt een iets andere focus. Het onderscheid in perspectieven is echter vaag.* | | |
| *~ 15 min; geen materialen; frontaal* | | *Lewins drie fasen van verandering beschrijven de eenvoudige en fundamentele - voornamelijk psychologische - veranderingen tijdens een veranderingsproces.*   * **Leg uit** hoe de fasering er in detail uitziet; focus op de impact op de mensen die betrokken zijn bij de verandering (*zie Reader, hoofdstuk 2.1).* * **Vraag** de deelnemers om voorbeelden uit hun persoonlijke/professionele ervaringen. | | |
| *~ 20 min; geen materialen; frontaal* | | *Het integratieve model van Vahs combineert Lewin met wijzigingen op een feitelijk niveau vanuit een bedrijfsperspectief.*   * **Leg uit**: focus op de fasen en methoden van veranderingsimplementatie (*zie Reader, hoofdstuk 2.2*). * **Vraag** de deelnemers om voorbeelden uit hun persoonlijke/professionele ervaringen. | | |
| *~ 20 min; geen materialen; frontaal* | | *Het achtstappenproces van Kotter beschrijft gedetailleerde stadia van verandering in de vorm van operationele instructies voor actie.*   * **Leg uit**; focus op de acties die in elke stap van de veranderingsimplementatie moeten worden ondernomen (*zie Reader, hoofdstuk 2.3*). * **Vraag** de deelnemers om voorbeelden uit hun persoonlijke/professionele ervaringen. | | |
| **Reflectie op deze niveaus**  *~ 10 min; geen materialen; interactief* | | * **Bespreek** of de onderverdeling in verschillende fasen realistisch en praktisch is | | |
| *~ 10 min; visualisatiemateriaal;*  *interactief* | | *Het benadrukken van de relevantie van verborgen en/of onbewuste gevoelens en motieven van mensen die betrokken zijn bij een veranderingsproces.*   * **Vraag** de deelnemers welke zichtbare en verborgen gevoelens of motieven ze kunnen bedenken. * **Visualiseer** de antwoorden op een whiteboard/flipkaart/digitaal/(...). | | |
| **Reacties op verandering**  Typen reacties en  responsfasen | | *De volgende dia's tonen een selectie van twee perspectieven op reactietypes en reactiefasen op psychologisch niveau. Er worden implicaties gegeven over hoe om te gaan met deze reacties en deze moeten worden besproken.* | | |
| *~ 10 min; geen materialen; frontaal* | | *Gecombineerde perceptie van het objectieve en subjectieve risico dat mensen ervaren, als gevolg van veranderingen.*   * **Leg uit:** het figuuren de kenmerken van elk type antwoord. * **Beschrijf** de gevolgen van elk type reactie voor een organisatie (*zie Reader, hoofdstuk 3.1*). | | |
| *~ 10 min; geen materialen; interactief* | | *Er worden suggesties gegeven over hoe om te gaan met soorten reacties.*   * **Vooraf: Vraag** de deelnemers om ideeën over hoe zij zouden reageren op deze soorten reacties vanuit hun perspectief als begeleidingsprofessional; laat de suggesties/orange boxes niet zien voordat de discussie is afgerond. * **Toon** het figuur op de dia * **Beschrijf** de voorgestelde behandelingen als mogelijke oplossingen. | | |
| *~ 20 min; visualisatiemateriaal;*  *interactief* | | *Ontwikkeling in productiviteit tijdens de emotionele responsefasen van verandering.*   * **Vooraf: Teken** een figuur op een whiteboard/ flip-over/digitaal/(...) * **Vraag** de deelnemer vervolgens om een grafiek te tekenen zoals hij/zij zich de productiviteitscurve voorstelt. * **Toon** de werkelijke curve * **beschrijf** de emotionele responsfasen (*zie Reader, hoofdstuk 3.2*). | | |
| *~ 10 min; geen materialen; frontaal* | | *Passende manieren om te reageren op de emotionele responsfasen.*   * **Leg uit**: De manieren van communicatie en de rol van de begeleider/begeleiden, afhankelijk van de emotionele response-fase. | | |
| *~ 10 min; geen materialen; frontaal* | | *Vijf manieren om na te denken over verandering in een organisatie.*   * **Beschrijf** de vijf kleuren/manieren van denken over verandering in organisaties *(zie Reader, hoofdstuk* 4). * **Vraag** de deelnemers naar hun persoonlijke of professionele ervaringen met kleuren/manieren. | | |
| *~ 10 min; geen materialen, frontaal* | | *Onderdelen van geplande verandering*   * **Beschrijf** de zes componenten van geplande verandering in een organisatie (*zie Reader, hoofdstuk 5*). | | |
| *~ 30 min; geen materialen; interactief* | | *Presenteert de opdracht over kleuren van verandering.*   * **Beschrijf** de opdracht: Op de gelinkte website staat een online test om je eigen voorkeurskleur te testen. Deelnemers moeten deze test doen. * **Bespreek** de resultaten van de deelnemers. | | |
| **4.2** | **Impactverandering (met Design Thinking)** | | **480 min** | |
| *~ 5 min; geen materialen; frontaal* | | *De toegevoegde waarde van een Design Thinking-methode.*   * **Beschrijf** het belang van een brede en klantgerichte methode om een product of dienst te ontwikkelen/ontwerpen. | | |
| **Theorie van het ontwerpdenken**  Idee en methode | | *De volgende dia's geven een kort overzicht van de Design Thinking aanpak en methode. Een gedetailleerde beschrijving van elke Design Thinking-fase is met opzet achterwege gelaten, omdat deze tijdens de daaropvolgende Design Thinking-praktijk zullen worden uitgelegd.* | | |
| *~ 5 min; geen materialen; frontaal* | | *Achtergrond van de Design Thinking-methode.*   * **Leg uit:** het idee, de oorsprong en de betekenis achter de Design Thinking-methode. (*zie Reader, hoofdstuk 1*) | | |
| *~ 10 min; geen materialen; frontaal* | | *Belangrijkste "ingrediënten" voor een succesvolle workshop Design Thinking.*   * **Leg uit:** de redenering achter teaminteractie, creatieve ruimtes en de uitgewerkte methode. (*zie Reader, hoofdstuk 1*) | | |
| *~ 20 min; geen materialen; frontaal* | | *Overzicht van de 6 fasen van een Design Thinking workshop.*   * **Leg uit:** De basisbetekenis van elke fasezonder de stappen in detail te beschrijven. * **Benadruk** het iteratieve karakter van een Design Thinking workshop. (*zie Reader, hoofdstuk 1)* | | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| *~ 5 min; geen materialen; frontaal* | | *Volume van de informatie die verwerkt moet worden in elke fase van een Design Thinking proces.*   * **Verklaar** de verandering in het volume van de te verwerken informatie (informatiestroom) door de opeenvolgende fasen van de workshop weer te geven. (*zie Reader, hoofdstuk 1*) | |
| **Ontwerp-denk-workshop**  Diverse hulpmiddelen oefenen | | *Dit deel van onderwerp 4 is opgezet als een workshop, waar deelnemers actief een Design Thinking-proces beoefenen. Deelnemers werken aan het ontwerpen van een product of dienst ter ondersteuning van veranderingsprocessen op het gebied van empowerment van vrouwelijk leiderschap.* | |
| *~ 10 min; geen materialen; frontaal* | | *Presenteert het probleem/de situatie die moet worden opgelost in een Design Thinking-proces.*   * **Beschrijf** de situatie en uitdaging waarmee de deelnemers aan de slag gaan * **Verdeel** de deelnemers in groepen van 4 tot 6 personen en geef de Reader "Design Thinking" met alle tool-/methode-instructies | |
| *~ 60 min; creatieve hulpmiddelen;* groepen | *~ 30 min; creatieve hulpmiddelen;* groepen | | *~ 60 min; creatieve hulpmiddelen; groepen* |
| *~ 60 min; creatieve hulpmiddelen; groepen* | *~ 50 min; creatieve hulpmiddelen; groepen* | | *~ 45 min; creatieve hulpmiddelen; groepen* |
| ***DIT IS EEN INTERACTIEVE WORKSHOP WAARIN DE DEELNEMERS DESIGN THINKING ERVAREN*** *Doorloop alle fasen van de workshop Design Thinking; volg dezelfde structuur voor elke fase.*   * **Voorbereiden** van creatieve materialen voor de workshop; materialen kiezen die nodig zijn voor de (selectie van) tools die de deelnemers moeten gebruiken; beslissen of alle groepen met dezelfde methode/tool werken of dat groepen zelf (een) tool(s) mogen kiezen; de Reader dient als leidraad * **Leg uit:** het doel en het resultaat van de fase en geef een kort overzicht van de tools * **Bepaal** de tijd **en begin met** het groepswerk; loop rond en help waar nodig. * **Bespreek** de ervaring en perceptie van het werken aan deze fase met alle deelnemers voordat je aan de volgende fase begint   **!** Optie voor Fase 5 (Test): geef de prototypes met de klok mee door zodat de groepen elkaar testen en evalueren**!** | | | |
| *~ 60 min; presentaties; interactief* | | *Deelnemers presenteren hun resultaten van het Design Thinking proces.*   * **Geef een podium aan** elke groep en laat ze hun product of dienst presenteren. | |

1. Onderwerp 5 - Professionele begeleiding

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Overzicht** | | |
| **Aantal**  *(van het onderwerp)* | **Werkbelasting**  *(face-2-face/zelfstudie)* | **Taxonomieniveau**  *(Taxonomie van Miller)* |
| 5 | 13 u / 30 u zoveel als overblijft | Knows how & Does |
| **Inhoud** | **Beschrijving** | **Methode** |
| Inleiding | * Een korte inleiding tot counselling als wetenschap * Een inleiding tot probleemgestuurd leren en uitleg van de taak/case studies | Frontaal onderwijs |
| Casestudies | * Probleemgestuurd leren met casestudies | Groepswerk |
| Discussie | * De maatschappelijke impact van vrouwelijk leiderschap bespreken | Discussie |

|  |
| --- |
| **OPMERKINGEN OVER DIT ONDERWERP:**   * Dit deel van het bijscholingsprogramma bestaat voornamelijk uit een workshop, waarin deelnemers zelf aan de slag gaan met vier casestudies. De trainer faciliteert dit onderdeel. * Deze workshop gebruikt de methode van Probleemgestuurd Onderwijs. Deze methode wordt in detail beschreven in het "Trainer Material - Structural Handbook". * Alle materialen die nodig zijn voor deze workshop bevinden zich in de bibliotheek voor Probleemgestuurd Onderwijs (PBL-bibliotheek) *(voor meer informatie, zie het "*Trainersmateriaal - *Structureel Handboek")* of, in het geval van de casestudies en het columnartikel, in de Reader van de deelnemer. |
|  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **5.1** | **Inleiding** | | | | | | | **60 min** |
| **Counselling als wetenschap** | | | | *De volgende dia's benadrukken het belang van counselling als wetenschap en de holistische perceptie van individuen.* | | | | |
| *~ 5 min; geen materialen; frontaal* | | | | *Inleiding tot counselling als wetenschap.*   * **Inleven in** het belang van het counselingproces zelf. Ook inleven in het belang van het vinden van een geschikte counselingaanpak voor de situatie van elke cliënt/vrouwelijke leider. | | | | |
| *~ 10 min; geen materialen; interactief* | | | | *Persoonlijkheidsdimensies waarmee rekening moet worden gehouden in counseling.*   * **Beschrijf** de zes dimensies en hun invloed op counselling. *(zie Reader)* * **Vraag** naar persoonlijke ervaringen in de counselingsessies van de deelnemers. | | | | |
| *~ 5 min; geen materialen; frontaal* | | | | *Focus op de holistische visie in counseling.*   * **Benadruk** het belang van een holistische kijk op de hulpvrager. | | | | |
| **Probleemgestuurd Leren**  **Problem-based- learning (PBL)** | | | | *De volgende dia's introduceren de methode van probleemgestuurd leren als een benadering om beroepservaring en wetenschappelijke benaderingen met elkaar te verbinden.*   * **Leg uit** hoe integraal en praktijkgericht leren het mogelijk maakt om alle voorgaande inhouden te integreren in leercases. * **Vraag** of de deelnemers bekend zijn met het concept van PBL. | | | | |
| *~ 2 min; geen materiaal; frontaal* | | | | *Introduceert het verschil tussen traditioneel leren en probleemgestuurd leren.*   * **Benoemen** van de traditionele benadering van leren. | | | | |
| *~ 2 min; geen materiaal; frontaal* | | | | *Introduceert het verschil tussen traditioneel leren en probleemgestuurd leren.*   * **Benoemen** van het concept van Probleemgestuurd leren in termen van actief leren. | | | | |
| *~ 5 min; geen materiaal; frontaal* | | | | *Introduceer de belangrijkste doelstellingen van PBL en het verschil tussen traditioneel leren en probleemgestuurd leren.*   * **Benoemen** van de beoogde leerresultaten op basis van van Probleemgestuurd leren en * **Illustreren** met voorbeelden in vergelijking met traditionele leeractiviteiten. | | | | |
| *~ 5 min; geen materiaal; frontaal* | | | | *Introduceert het verschil in leerresultaten tussen traditioneel en probleemgestuurd leren. (PBL)*   * **Beschrijf** de leerresultaten van Probleemgestuurd lerenen illustreer in termen van de taxonomieën van Bloom en Miller | | | | |
| *~ 2 min; geen materiaal; frontaal* | | | | *Introduceert de 7-stappen-benadering in PBL.*   * **Uitleggen** van de zeven stadia van de Probleemgestuurd leren (PBL) | | | | |
| **Inleiding tot de casestudies en taak** | | | | *De volgende dia's presenteren de casestudies die het onderwerp zijn van het interactieve proces van probleemgestuurd leren.(PBL)* | | | | |
| *~ 15 min; geen materialen; frontaal* | | | | *Presenteert de casussen waarmee deelnemers gaan werken*   * **Leg uit:** de dimensies van de balanced scorecard. *(zie uitleg hieronder en Reader)* en bespreek alle cases. * **Wijs aan** waar de deelnemer de PBL-bibliotheek en andere bronnen kan vinden *(dit hangt af van hoe de trainer de materialen structureert. De PBL-bibliotheek is altijd beschikbaar op de* [*DIGIGEN website*](https://digi-gen.eu)*)* | | | | |
|  | | |  | |  |  | | |
| **5.2** | **Casestudies** | | | | | | **200 min** | |
| *Deelnemers werken met de vier casestudies (gepresenteerd in de Reader). De deelnemers gebruiken alle benaderingen (wetenschappelijke en praktische) die in de bibliotheek voor probleemgestuurd leren worden gepresenteerd om een oplossing te vinden. Er wordt geen PowerPoint-presentatie gegeven, maar twee presentaties die dienen als visueel overzicht van al die benaderingen. Deelnemers gebruiken deze overzichtspresentatie om de aanpak te vinden die ze willen onderzoeken en kijken vervolgens in de documenten van de bibliotheek om meer te weten te komen over de details.* | | | | | | | | |
| **Wetenschappelijke benaderingen** | | De bibliotheek van PBL bevat 12 wetenschappelijke benaderingen:  Overzicht presentatie: PBL-Wetenschappelijke benaderingen   1. Persoonlijkheidstypologie 2. Ontwikkelingsgerichte loopbaantheorieën 3. Een constructivistische kijk op professionele ontwikkeling (Life-design) 4. Professionele besluitvorming als sociaal leerproces 5. Sociaal-cognitieve loopbaantheorie 6. Theorie van werkaanpassing 7. Concept van Proteïsche Carrière 8. Loopbaanbeslissingen als cognitief informatieproces 9. Basisprincipes van operationele counseling 10. Het begeleidingsmodel voor probleemmanagement van Egan 11. Oplossingsgerichte begeleiding 12. Informatiestructuurmethodologie als operationeel | | | | | | |
| **Benaderingen voor praktische toepassingen** | | De bibliotheek van PBL bevat 12 prktische benaderingen:  Overzicht presentatie: PBL\_Praktische benaderingen   1. Inleiding: weerstand 2. Neuropsychologie. Hoe de hersenen werken 3. Circe van invloed & Sociaal culturele theorie van cognitieve ontwikkeling 4. Mindset 5. Van dramadriehoek naar winnaarsdriehoek 6. Invloed van de onderstroom 7. Kernkwaliteiten van Ofman 8. Stadium van gedragsverandering 9. Theorie U 10. Waarderend onderzoek / Positieve psychologie 11. Motiverende gespreksvoering 12. Taal veranderen / Gedachten herkaderen | | | | | | |
| **5.3** | **Discussie** | | | | | | **60 min** | |
| Ein Bild, das Text, Screenshot, Schrift, Dokument enthält.  Automatisch generierte Beschreibung*~ 60 min; column artikel; interactief* | | | | *De maatschappelijke impact van vrouwelijk leiderschap bespreken.*   * **Instructie:** Geef de deelnemer de opdrachtom de kolom in zijn reader te lezen. * **Bespreek** de stellingen in het columnartikel met alle deelnemers. | | | | |

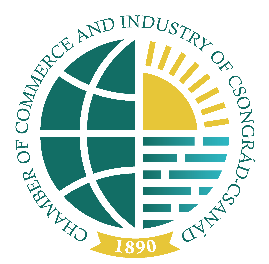
EindReflectie

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Overzicht** | | | | |
| **Aantal**  *(van het onderwerp)* | | **Werkbelasting**  *(face-2-face/zelfstudie)* | **Taxonomieniveau**  *(Taxonomie van Miller)* | |
| Eindreflectie | | 2 u / 2 u | Knows | |
| **Inhoud** | | **Beschrijving** | | **Methode** |
| Context van een professional in digitale begeleiding | * Digitaal HR en advies * Ethiek van counseling * (Zelf)controle in counseling * Netwerken en marketing | | | Frontaal onderwijs en discussie |
| Eindreflectie | * Reflecteren op het hele bijscholingsprogramma | | | Frontaal onderwijs |
| **OPMERKINGEN OVER DIT ONDERWERP:**   * Deze laatste reflectie kan opnieuw een zelfevaluatie omvatten met het evaluatieformulier op de DIGIGEN-website. Dit is vooral nuttig als er al een zelfevaluatie plaatsvond voordat de training over het bijscholingsprogramma begon. Een vergelijking van de resultaten kan helpen om de leerresultaten te identificeren. | | | | |
|  | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **FR.1** | **Context van een professional in digitale begeleiding** | | | | | | **90 min** | |
| *~ 10 min; geen materialen; frontaal* | | | | *Aspecten van digitale HR of digitale counseling.*   * **Bespreken** van de aspecten van digitale counseling/HR. * **Vraag** naar ervaringen met digitale counseling/HR-instellingen uit de werkcontext van de deelnemer. | | | | |
| *~ 5 min; geen materialen; frontaal* | | | | *Preambule/Intenties van ethische counseling.*   * **Leg uit:** De rol en het belang van ethische counseling | | | | |
| *~ 20 min; geen materialen;* | | *interactief* | | | *Deze dia's bevatten vragen over counselingethiek. Deze dienen als anker voor discussie over ethische aspecten van counselling en digitale counselling/HR.*  **Bespreek** de vragen met de deelnemers | | | |
| Ein Bild, das Text, Screenshot, Reihe, Diagramm enthält.  Automatisch generierte Beschreibung  *~ 10 min; geen materialen; interactief* | | | | *Bruto/netto effecten van counseling als regeling.*   * **Bespreek** de impact van counseling op een counsellee/een vrouwelijke leider. * **Bespreek** wat de hoeveelheid impact beïnvloedt. | | | | |
| Ein Bild, das Text, Screenshot, Diagramm, Schrift enthält.  Automatisch generierte Beschreibung*~ 10 min; geen materialen; frontaal* | | | | *3-niveau model van effectiviteit en efficiëntie.*   * **Leg uit:** het 3-niveausmodel *(zie Reader).* | | | | |
| Ein Bild, das Text, Diagramm, Screenshot, Schrift enthält.  Automatisch generierte Beschreibung*~ 10 min; geen materialen; frontaal* | | | | *Schiersmanns model voor controle en kwaliteitsmanagement.*   * **Toelichten** van het model (*zie Reader)*. * **Vraag** de deelnemers of ze een aantal controle- of kwaliteitsmaatregelen hebben in hun eigen counseling; vraag naar specifieke details over de implementatie. | | | | |
| *~ 5 min; geen materiaal; frontaal* | | | | *Definitie, functies en kenmerken van netwerken*   * **Bespreek** de functie en kenmerken van netwerken. * **Onderscheid**: * *Netwerken in de leefwereld: relaties die op natuurlijke wijze zijn gegroeid en worden beleefd in persoonlijke relaties (niet-geformaliseerd, laaggeformaliseerd, sterk geformaliseerd).* * *Georganiseerde netwerken: professionele samenwerkingsnetwerken bestaande uit specifiek ontworpen (inter)disciplinaire verbindingen.* | | | | |
| Ein Bild, das Text, Screenshot, Schrift, Reihe enthält.  Automatisch generierte Beschreibung*~ 20 min; geen materiaal; interactief* | | | | *Balanced scorecard voor het identificeren van relevante netwerkpartners.*   * **Toelichten** van de Balanced scorecard en zijn dimensies. *(zie Reader)* * **Bespreek** strategieën om persoonlijke netwerken op te bouwen; bespreek ook lasten en ondersteunende omstandigheden. | | | | |
| **FR.2** | | **Eindreflectie** | | | | | **30 min** | |
| *~ 5 min; geen materialen; frontaal* | | | | *Vat het programma samen.*   * **Toelichten** de volgorde van het programma en herhaal de kernelementen. * **Inleven in** het grote geheel**.** | | | | |
| *~ 5 min; geen materialen; frontaal* | | | | *Oplossing voor VUCA.*   * **Toelichten:** Leg een mogelijke oplossingsaanpak van VUCA uit en leg de link met ons programma. | | | | |
| *~ 5 min; geen materialen; frontaal* | | | | *De relatie tussen de VUCA-oplossingsaanpak en het bijscholingsprogramma.*   * **Leg uit** hoe de kernonderdelen van ons programma voldoen aan de voorwaarden van de oplossingsgerichte benadering van het VUCA-framework. | | | | |
| *~ 15 min; geen materialen; frontaal* | | | | *Evaluatie en verzoek om opbouwende kritiek.*   * **Uitleggen** van de noodzaak van constructieve feedback * **Vraag** om een open discussie over de toegevoegde waarde van het programma vanuit het perspectief van een deelnemer. * **Vraag** om constructief commentaar op de onderdelen van het programma. * Uitnodigen van de deelnemers voor een anonieme evaluatie van het programma. | | | | |

**DISCLAIMER:**

**A black background with white text

Description automatically generated**Er is geen direct verband tussen de ondersteuning van de Europese Commissie voor de productie van deze publicatie en de specifieke inhoud. De inhoud is voor verantwoordleijkheid van de auteurs. De Europese Commissie kan niet verantwoordelijk worden gehouden voor het gebruik van de informatie die erin is vervat.

1. Ga voor een kopie van deze licentie naar https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/. [↑](#footnote-ref-2)