

DIGI GEN

Professional career guidance for women in management positions in the field of digital competence

OKTATÓI ÚTMUTATÓ

Lépésről lépésre



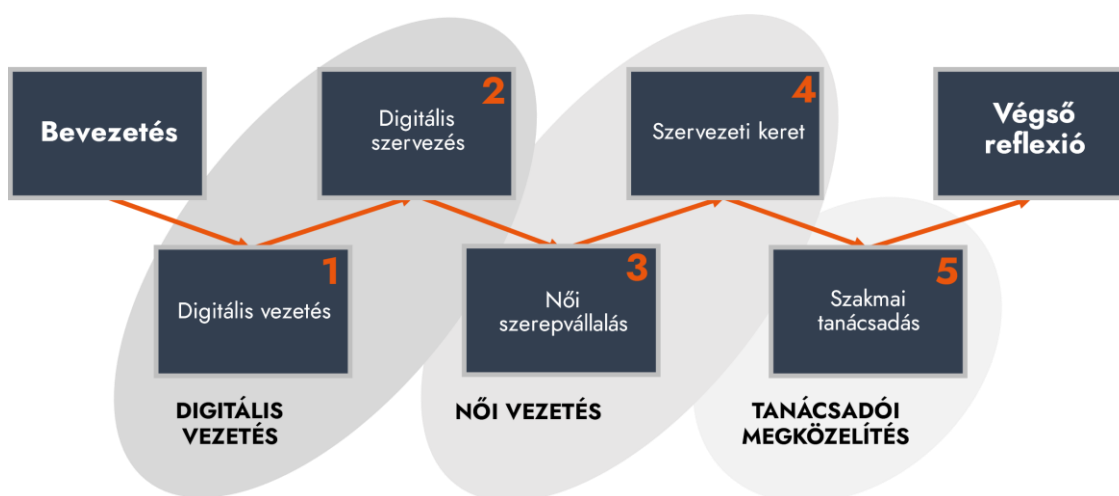
TARTALOM

Preambulum	2
Bevezetés.....	2
1. téma - Digitális kompetenciákkal rendelkező női vezetők	8
2. téma - Női vezetők digitális környezetben	14
3. téma - Női karrierfejlesztés és felhatalmazás	23
4. téma - Szervezetfejlesztés és támogatás.....	28
5. téma - Professzionális tanácsadás	34
Záró gondolatok.....	38

PREAMBULUM

Az oktatói segédanyagok ez a része „lépésről lépésre” útmutatást ad a mellékelt PowerPoint prezentációkkal való tanításhoz. Az egyes témakörökre és a továbbképzési program tartalmára vonatkozó információkat az *Oktatói kézikönyv – A továbbképzési program struktúrája* és a résztvevőknek szóló *Olvasmányok* című anyagok tartalmazzák. A didaktikai koncepcióra vonatkozó bővebb információk a *Módszertani keretben* találhatóak.

Kérjük, vegye figyelembe, hogy az ebben az Olvasóban megadott lépésről lépésre történő útmutatások javaslatok a DIGIGEN továbbképzési program oktatására. A CC BY-NC-SA 4.0 Creative Commons licenccel foglaltaknak megfelelően az oktatóknak lehetőségük van az anyagot módosítani és saját igényeikhez igazítani.¹ Ez magában foglalja bizonyos témák elhagyását a képzésből és/vagy új témák hozzáadását. Általánosságban azt tanácsoljuk Önnek, mint oktatónak, hogy a képzést igazítsa az Ön konkrét célcsoportjának, a tanácsadó szakemberek igényeihez. Az alábbi lépésről lépésre haladó útmutatások a továbbképzési program témái szerint vannak csoportosítva:



Ábra 1: A DIGIGEN továbbképzési programjának felépítése.

BEVEZETÉS

ÁTTEKINTÉS

¹ A licenc megtekintéséhez látogasson el a <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/> weboldalra.

Téma sorszáma (a témáról)	Munkaterhelés (jelenléti/önképzés)	Taxonómiai szint (Miller szerint)
Bevezetés (0)	2 óra / 1 óra	Tudja hogyan
Tartalom	Leírás	Módszer
Kihívások, amelyek miatt szükséges a továbbképzés	<ul style="list-style-type: none"> A munka világában tapasztalt kihívások áttekintése Problémafelvetés és a probléma relevanciája Tartalmi és módszertani megközelítés 	Frontális tanítás & csoportos felmérés & vita

MEGJEGYZÉSEK A TÉMÁVAL KAPCSOLATBAN:

- ! A továbbképzési programnak ez a része egy bevezetés a digitális környezetben dolgozó női vezetőknek nyújtott tanácsadásba. A téma fontosságára vonatkozó háttérinformációk a DIGIGEN projekt szakirodalmi áttekintésében és a kompetenciaelemzésében található (kérjük, látogasson el a [DIGIGEN honlapjára](#)).
- ! Érmes a továbbképzési program megkezdése előtt önértékelést végezteni a résztvevőkkel. A DIGIGEN weboldalán elérhető egy erre alkalmas teszt. Az eredmények segítenek a tanulási célok meghatározásában és a hangsúlyok kijelölésében a képzés során.

0 Kihívások, amelyek miatt szükséges a továbbképzés 120 perc

~ 7 perc; anyagok nélkül; frontális

A munkahelyi környezet kihívásainak leírása, különös tekintettel a nőkre.

- **Magyarázza el** a négy kulcsszót: digitalizáció, digitális átalakulás, „új munka” és az egyenlőség elősegítésére tett erőfeszítések (vállalati és kormányzati környezetben egyaránt).
- **Beszélje meg** a résztvevőkkel, hogy milyen benyomásaik vannak ezekről a tényezőkről, és **gyűjtse össze** a válaszokat vizuálisan.

~ 5 perc; anyagok nélkül; frontális

A VUCA-világ betűszó mögött álló szavak, amelyek a vezetés új formáinak szükségességét jelzik.

- **Határozza meg** a VUCA fogalmát.
- **Szemléltesse** a VUCA-val, milyen változások mennek végbe a munkaerőpiacon és ehhez kapcsolódóan milyen kihívások jelentkeznek a döntéshozatali folyamatokban.

Digitalisation



“Digitalization can be interpreted as the introduction of new solutions based on Information and communication technologies (ICTs)”

(Herberger et al. 2023, p. 4; Herberger et al. 2021, p. 4)

18/16/0203

ERANWES-2022/18
Project Ref. No. 2021-101042AZ201710000000

~ 3 perc; anyagok nélkül; frontális

A digitalizáció fogalma.

- Magyarázza el a digitalizáció fogalmát, és hozzon rá példákat.

Digital Transformation



“Digital transformation addresses the implementation induced by digitalization and the associated changes and risks resulting from digitalization compared to the initial situation, which ultimately determines the consequences for all stakeholders also beyond the implementation issue.”

(Herberger et al. 2023, p. 4; Herberger et al., 2021, p. 4)

18/16/0203

ERANWES-2022/18
Project Ref. No. 2021-101042AZ201710000000

~ 3 perc; anyagok nélkül; frontális

A digitális átalakulás fogalma.

- Magyarázza el a digitális átalakulás fogalmát.

Relationship between Digitalization and Digital Transformation



Herberger et al. (2023); Herberger et al. (2021)

18/16/0203

ERANWES-2022/18
Project Ref. No. 2021-101042AZ201710000000

~ 4 perc; anyagok nélkül; frontális

A vezetői magatartás általánosságban

- Magyarázza el a digitális átalakulás hatásait a világ különböző területein; használjon példákat.
- Mutassa be világosan a digitalizáció és a digitális átalakulás fogalma közötti különbségeket és az összefüggéseket.

Digitalisation and Digital Transformation and their impact on women in management positions



- Especially Women on a high-income level could be negatively affected by the digital tool AI. (Grinyak et al. 2023, p. 31)
- Gender digital gap is an expression of the (negative) gender differences to which extent digital technologies and their design are available as power resources. (Juel 2023, p. 3)

18/16/0203

ERANWES-2022/18
Project Ref. No. 2021-101042AZ201710000000

~ 15 perc; anyagok nélkül; frontális

A digitalizáció és a digitális átalakulás kedvezőtlen hatásai a vezető beosztású nőkre.

- Magyarázza meg a két tanulmányhoz kapcsolódó negatív hatásokat.
- Kérdezze meg a résztvevőket, hol tapasztalták a felhozott problémákat.

New Work



New Work refers to a form of work that is characterized by self-concordant action, time sovereignty and a high level of subjective well-being. This is achieved through interventions at the educational-psychological, organisational, technological and political levels.

(Benetó et al. 2020a)

18/16/0203

ERANWES-2022/18
Project Ref. No. 2021-101042AZ201710000000

~ 3 perc; anyagok nélkül; frontális

Az „új munka” fogalma.

- Magyarázza meg az „új munka” fogalmát.

New Work Elements



Berani et al. (2020), p. 13
18/16/2023 18/16/2023
Project Ref. No. 2021-10284/KA2-2017-100000000

~ 5 perc; anyagok nélkül; frontális

Az „új munka” főbb elemeinek leírása.

- Magyarozza el az „új munka” alapvető elemeit; használjon példákat a jellemzők szemléltetésére.

Equality efforts



- Many legal national and international initiatives for an enhanced women's participating in working life (e. g. gender quotas)
- Merely less initiatives which address women who are already in management positions and struggling e. g. with New Work and digitalisation.

Heiberg et al. (2022), p. 14-29
18/16/2023 18/16/2023
Project Ref. No. 2021-10284/KA2-2017-100000000

~ 3 perc; anyagok nélkül; frontális

Az egyenlőségre irányuló erőfeszítések és a vezetői pozíciókban tapasztalható nemek közötti szakadék áttekintése.

- Magyarozza el a „kvóta” fogalmát és mutassa be azt a szakadékot, amelynek kezelésére a továbbképzési program szolgál.

Diversity is a complex term and equality efforts are only one pattern



- Empowering women in management positions without men weakening in their career opportunities.
- Aim is to counteract obvious disadvantages.
- Diversity is more than equality and the facets generate interactions.



Gardenswartz et al. (2003), p. 33
18/16/2023 18/16/2023
Project Ref. No. 2021-10284/KA2-2017-100000000

~ 5 perc; anyagok nélkül; frontális

A sokféleség összetettségének bemutatása.

- Magyarozza el a sokféleség különböző rétegeit és azok kölcsönhatásait.
- Mutassa meg a program korlátait, nevezetesen, hogy nem tudja teljes komplexitásában figyelembe venni a sokféleséget.
- Magyarozza el, hogy a program célja nem a többi nemmel szembeni megkülönböztetés, hanem a nők helyzetének megerősítése azzal a céllal, hogy gazdasági hozzáadott értéket tudjanak teremteni mind társadalmi, mind egyéni szinten.

Target groups



18/16/2023 18/16/2023
Project Ref. No. 2021-10284/KA2-2017-100000000

~ 5 perc; anyagok nélkül; frontális

A továbbképzési program célcsoportjai.

- Magyarozza el a program célcsoportjait; mutassa be a különbséget a közvetlen (karriertanácsadók és HR-szakemberek) és a közvetett célcsoportok (vezető beosztású nők) között.
- Tudatosítsa a célcsoportok igényeit és azok kapcsolódását a programhoz.

Indirect Target Group Needs of women in management positions



What are the future changes induced by digitalization and digital transformation?

- More complicated / adaptability difficulties
- Increased complexity / more techniques / tools
- Easier, faster, more information

Heiberg et al. (2022), p. 20-42
18/16/2023 18/16/2023
Project Ref. No. 2021-10284/KA2-2017-100000000

~ 5 perc; anyagok nélkül; frontális

A közvetett célcsoport szükségletei (1).

- Ismertesse a projekt keretében végzett szükségletelemzés fényében a digitalizáció és a digitális átalakulás által a munka világában előidézett változásokat.

<p>Indirect Target Group Needs of women in management positions </p> <p>What skills are necessary today and in the future for a successful work life?</p> <ul style="list-style-type: none"> Digital affinity / openness & willingness Confident use / routine of digital technologies Digital coordination & communication <p><small>10/16/2023 EKA09654-DIGI-GEN Project Ref. No. 2021-101094KAG20171000000000</small></p> <p><i>~ 5 perc; anyagok nélkül; frontális</i></p>	<p>A közvetett célcsoport szükségletei (2).</p> <ul style="list-style-type: none"> Magyarázza el a szükségletelemzéshez kapcsolódóan és az a program szempontjából, hogy ilyen peremfeltételek mellett milyen készségekre van szükség a sikerhez.
<p>Indirect Target Group Needs of women in management positions </p> <p>How would you most like to learn useful skills and to achieve useful competencies?</p> <ul style="list-style-type: none"> A mixture of individual and group training Digital training for digital tools Learning by doing <p><small>10/16/2023 EKA09654-DIGI-GEN Project Ref. No. 2021-101094KAG20171000000000</small></p> <p><i>~ 5 perc; anyagok nélkül; frontális</i></p>	<p>A közvetett célcsoport szükségletei (3).</p> <ul style="list-style-type: none"> Magyarázza el a szükségletelemzéshez kapcsolódóan és az a program szempontjából, hogy mire van szükség ezeknek a készségeknek az elsajátításához.
<p>Direct Target Group Needs of HR Practitioner & Career Counsellors </p> <p>What legal norms and initiatives are you aware of to promote women in management positions?</p> <ul style="list-style-type: none"> Legal standards related to gender equality/quotas None known <p><small>10/16/2023 EKA09654-DIGI-GEN Project Ref. No. 2021-101094KAG20171000000000</small></p> <p><i>~ 5 perc; anyagok nélkül; frontális</i></p>	<p>A közvetlen célcsoport igényei (1).</p> <ul style="list-style-type: none"> Ismertesse a szükségletelemzéssel kapcsolódóan és a programmal összefüggésben a nők szerepvállalásának erősítésére irányuló jogi intézkedéseket.
<p>Direct Target Group Needs of HR Practitioner & Career Counsellors </p> <p>Are you familiar with specific counseling approaches for women in management positions?</p> <ul style="list-style-type: none"> Non-specific general programs Coaching/mentoring programs in general Career networks <p><small>10/16/2023 EKA09654-DIGI-GEN Project Ref. No. 2021-101094KAG20171000000000</small></p> <p><i>~ 12 perc; anyagok nélkül; frontális</i></p>	<p>A közvetlen célcsoport igényei (2).</p> <ul style="list-style-type: none"> Ismertesse a szükségletelemzéshez kapcsolódóan és a program kontextusában az ilyen feltételek között nyújtott tanácsadáshoz kapcsolódó speciális programokat. Kérdezze a résztvevőket az ezzel kapcsolatos tapasztalataikról, ha azok összefüggésbe hozhatók a szükségletelemzés eredményeivel. Vizualizálja az eredményeket.
<p>Direct Target Group Needs of HR Practitioner & Career Counsellors </p> <p>From your perspective which aspects are important in your counseling approach?</p> <ul style="list-style-type: none"> A personal environment Creating a positive attitude Creating awareness for complexity of the topic <p><small>10/16/2023 EKA09654-DIGI-GEN Project Ref. No. 2021-101094KAG20171000000000</small></p> <p><i>~ 12 perc; anyagok nélkül; frontális</i></p>	<p>A közvetlen célcsoport igényei (3).</p> <ul style="list-style-type: none"> Magyarázza el a szükségletelemzéshez és a programhoz kapcsolódva, mely szempontok fontosak a tanácsadói koncepció sikere szempontjából. Kérdezze meg a résztvevőket a koncepciókkal kapcsolatos tapasztalataikról, ha azok összefüggésbe hozhatók a szükségletelemzés eredményeivel. Vizualizálja az eredményeket.

Intersection of topics



~ 3 perc; anyagok nélkül; frontális

Piaci rés.

- **Magyarázza el** az „új munka”, az egyenlőségi törekvések és a digitalizáció, valamint a digitális átalakulás metszéspontjait, és térjen ki a piaci résre, amely a jelen program indoklását adja.



Components of the up-skilling programme

Addressing this intersection:

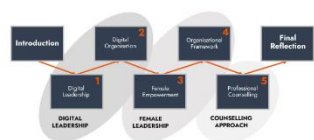
- Digital leadership
- Female empowerment (without putting others at a disadvantage)
- Counselling approach

~ 5 perc; anyagok nélkül; frontális

A továbbképzési program elemei (1).

- **Mutassa be** a program három komponensét és mutassa be az azok közötti összefüggéseket.

Curriculum



~ 5 perc; anyagok nélkül; frontális

A továbbképzési program elemei (2).

- **Magyarázza el** a program és az egyes részek felépítését.

Outcomes



What are the outcomes of the programme?

- An empowerment for female managers to handle the challenges of a modern (digitalised) working environment without discriminate other genders.
- Having an approach for reducing the negative effects of the VUCA-world for women.

~ 5 perc; anyagok nélkül; frontális

A program eredményei.

- **Magyarázza el** a továbbképzési program eredményeit és korlátait.

1. TÉMA - DIGITÁLIS KOMPETENCIÁKKAL RENDELKEZŐ NŐI VEZETŐK

ÁTTEKINTÉS		
Téma sorszáma (a témáról)	Munkaterhelés (jelenléti/önképzés)	Taxonómiai szint (Miller szerint)
1	11 óra / 9 óra	Tudja és tudja hogyan
Tartalom	Leírás	Módszer
(Digitális) Vezetés-elmélet	<ul style="list-style-type: none"> A hagyományos vezetéselméletek áttekintése A vezetés és a vezetéselmélet új formái A digitális vezetői kompetenciák mint esély a női vezetők számára 	Frontális tanítás & csoportmunka & vita

MEGJEGYZÉSEK A TÉMÁVAL KAPCSOLATBAN:

- ! A digitális vezetői kompetenciákról szóló szövegek csak angol nyelven állnak rendelkezésre; ha a célközönsége nem beszél angolul, hagyja ki a digitális vezetői kompetenciákról szóló feladatot.
- ! A *(Digitális) vezetéselmélet* című olvasmányt az előadás után célszerű kiosztani, hogy a hallgatóság figyelme ne terelődjön el.
- ! A vezetés új formáiról szóló feladathoz a DIGIGEN platform nem biztosít szövegeket. Ezeket a résztvevőknek maguknak kell felkutatniuk.

1 (Digitális) Vezetéselmélet

660 perc

A vezetés fogalmának meghatározása.

Virtually all definitions of leadership share the view that leadership involves the process of influence. One thing that all leaders have in common is one or more followers. If no one is following, one cannot be leading.

~ 10 perc; anyagok nélkül; interaktív

- **Magyarázza el**, hogy nem létezik általános érvényű definíció a vezetésre; a kutatók különbözőképpen határozzák meg a fogalmat, de egyetértenek abban, hogy mások befolyásolásáról van szó.
- **Beszéljen** a résztvevőkkel arról, mi is határozza meg a vezetését, és **gyűjtse össze** a válaszokat vizuálisan.

Hagyományos vezetés elméletek

A következő diák csoportosítva mutatnak be vezetéselméleteket, és példákat adnak az egyes csoportokra.

Classification (Jago)

Jago, Arthur C. (2001). *Leadership: Perspectives in Theory and Research*. London: Sage, 19-24. p. 19-24.



~ 10 perc; anyagok nélkül; frontális

A hagyományos vezetéselméletek csoportosítása Arthur Jago szerint.

- **Magyarázza el** a mátrix (kategóriák és osztályok) jelentését (lásd *Olvasmányok*, 1.2. fejezet).
- **Kérje meg** a résztvevőket, hogy adjanak egy tipikus leírást az egyes csoportokra jellemző vezetőkről.

Universal Leader Traits



Leaders have universal, innate, and non-learnable characteristics/traits

→ Great Man Theory, Big Five model, intelligence, sex, ...

~ 5 perc; anyagok nélkül; frontális

Az egyetemes vezetői tulajdonságok elmélete.

- Magyarázza el az általános vezetői tulajdonságok gondolatát; röviden tekintse át az elméleteket (lásd *Olvasmányok*, 1.2. fejezet).

Traits Theory



Trait	Correlation with leadership		Q
	Highest value	Lowest Value	
Intelligence	.30	.14	.26
School performance	.39	.27	.16
Age	.71	-.32	.32
Body height	.71	-.13	.35
Body weight	-.52	-.04	.26
Speciality	.98	.10	.50
Popularity	.82	.23	.60

→ Trait research from early leadership research cannot predict leadership success

~ 20 perc; anyagok nélkül; frontális

A kiemelt tulajdonságok és a vezetői siker összefüggései.

- Magyarázza el (ha szükséges) a számok jelentését: Az 1-es korreláció azt jelzi, hogy a tulajdonság tökéletesen előrejelzi a vezetői sikert; a -1 azt jelzi, hogy a tulajdonság tökéletesen előrejelzi a vezetői kudarcot.
- Kérje a résztvevőket a vonáselméletek bírálatára; néhány gyenge pont:
 - inkonzisztens korreláció -> nem lehetséges az előrejelzés;
 - nem veszi figyelembe a környezetet és a többi embert a vezetői siker előrejelzésénél;
 - alacsony empirikus bizonyítékok a vonások listájára;
 - lehetetlen végleges listát összeállítani...

Universal Leader Behaviour



Leaders have a universal, observable and learnable repertoire of behaviours

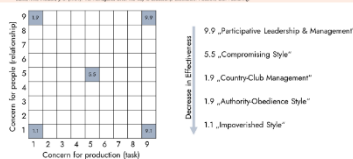
→ Ohio State Study/lowe Study, transactional/transformational leadership, charismatic leadership

~ 5 perc; anyagok nélkül; frontális

Az egyetemes vezetői magatartás elmélete.

- Magyarázza el az egyetemes vezetői magatartás fogalmát; röviden tekintse át az elméleteket (lásd *Olvasmányok*, 1.2. fejezet).

GRID-Model (Blake/Mouton)



~ 20 perc; anyagok nélkül; frontális

A Blake/Mounton-féle rácsmodell, mint az egyetemes vezetői magatartást feltételező elméletek egyik nagyon sztereotip képviselője.

- Magyarázza el a modellt (lásd *Olvasmányok*, 1.2. fejezet).
- Kérdezze meg a résztvevőket, hogy hol milyen vezetői magatartást tapasztaltak.

Contingent Leader Traits



Leaders have innate traits, effective in certain conditions/situations

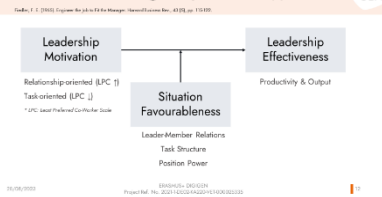
→ Contingency Model of Leadership Effectiveness (Fiedler)

~ 5 perc; anyagok nélkül; frontális

A kontingens vezetői tulajdonságok elmélete.

- Magyarázza el a kontingens vezetői tulajdonságok fogalmát és tekintse át röviden az erről szóló elméleteket (lásd *Olvasmányok*, 1.2. fejezet).

Fiedler's Contingency Model (I)



~ 10 perc; anyagok nélkül; frontális

Fiedler kontingencia-modellje a vezetés sikerét befolyásoló tényezőkkel.

- Magyarázza el a modellt (lásd *Olvasmányok*, 1.2. fejezet).

Fiedler's Contingency Model (II)

Person	Decreasing Situational Favourableness			
	Favourable		Unfavourable	
Situation	Leader-Member Relations		Task Structure	
	High	Low	High	Low
Position Power	Strong	Weak	Strong	Weak
Relationship-oriented	X	X	X	Match
Task-oriented	Match	Match	Match	X

~ 15 perc; anyagok nélkül; frontális

Fiedler kontingenciamodellje a befolyásoló tényezők kölcsönhatásának áttekintésével és a sikeres vezetés legjobb opciójával.

- Magyarázza meg a befolyásoló tényezők kölcsönhatását (lásd *Olvasmányok*, 1.2. fejezet).

Contingent Leader Behaviour

Leaders have a repertoire of behaviours, adaptable to certain conditions/situations

→ Path-Goal Theory, Leader-Member-Exchange Theory, situative Reifegradtheorie.

~ 5 perc; anyagok nélkül; frontális

A kontingens vezetői magatartás fogalma.

- Magyarázza el a feltételes vezetői magatartás fogalmát; adjon rövid áttekintést az elméletekről (lásd *Olvasmányok*, 1.2. fejezet).

Situational Leadership (Hersey/Blanchard)



~ 20 perc; anyagok nélkül; frontális

Hersey és Blanchard szituációs vezetéselmélete, amely a viselkedést és a helyzetet ötvözi.

- Magyarázza el a modellt (lásd *Olvasmányok*, 1.2. fejezet).
- Kérdezze meg a résztvevőket, hol milyen vezetői magatartást tapasztaltak.

A vezetés új formái

~ 10 perc; anyagok nélkül; interaktív

- Beszélje meg, hogy ezeket a hagyományos vezetéselméleteket miért váltják fel a vezetés új formái.

Groupwork


- Group 1: Positive Leadership – PERMA-Lead Concept
- Group 2: Digital Leadership
- Group 3: Leader-Member-Exchange Theory
- Group 4: Symbolic Leadership
- Group 5: Servant Leadership

~ 5 perc; irodalomjegyzék; frontális

Az egyes csoportok témájának bemutatása; a csoportok száma szükség esetén módosítható.

- Bontsa öt csoportra a résztvevőket, és ossza szét közöttük a vezetői stílusokat.

A DIGIGEN platform nem biztosít háttérkövetkeket; ezeket a résztvevőknek maguknak kell felkutatniuk. Az 1. témakörhöz tartozó szakirodalmi ajánlások azonban tartalmaznak néhány leírást (lásd: *Oktatói kézikönyv – A továbbképzési program struktúrája*).



YOUR TASK

Read the text & present the leadership style

What constitutes the leadership style?

Where does the leadership style fit into traditional leadership theories?

Where does the leadership style differentiate itself from traditional leadership theories?

How does this leadership style fit into a digital context (opportunities/challenges)?

How is this leadership style to be classified in the context of female leadership (opportunities/challenges)?

A csoportmunkában megoldandó feladat bemutatása.

- **Magyarázza el** a feladatot: a résztvevőknek a megadott kérdésekre kell válaszolniuk.
- **Kérje** a csoportmunka eredményeinek vizuális bemutatását (digitálisan, papíron, táblán stb.).
- **Adja át a terepet** a résztvevőknek és hagyja, hogy bemutassák eredményeiket, valamint **ösztönözze** az aktív vitát.

~ 270 perc; anyagok nélkül; csoportok

Digitális vezetői kompetenciák

A következő diák röviden áttekintik a digitális vezető fogalmát.

Digital Leadership I

DIGITAL LEADERSHIP

- Understanding digital technology
- Creating value and achieving business goals

DIGITAL LEADER

- Strategic use of the company's digital assets and technology
- Using the latest technological developments to foster digital transformation


A digitális vezetés fogalma.

- **Magyarázza meg** a különbséget a „digitális vezetés” mint a digitalizációval való kölcsönhatás folyamata és a „digitális vezető” mint a digitális eszközökkel vezető személy feladata között.

~ 5 perc; anyagok nélkül; frontális

Digital Leadership II

A digitális vezetés legfontosabb elemei.




- **Ismertesse** a digitális vezetés négy kulcselemét, hangsúlyozva annak fontosságát, hogy a digitális vezetést a vezetés új formájának tekintsük.

~ 5 perc; anyagok nélkül; frontális

Digital Leadership III

Áttekintés az átalakulás sikerének lehetőségeiről ágazatok szerint.



- **Ismertesse**, hogy nem minden ágazatban egyformán jól működik/gazdasági szempontból hasznosítható a digitális átalakulás; ezért nem csak a tanácskérő személyére, hanem a tanácskérő szakmai környezetére is tekintettel kell lenni.

~ 5 perc; anyagok nélkül; frontális

Digital Leadership III

A digitális vezetői kompetenciák meghatározása.

Digital leadership competencies are the knowledge, skills, personal characteristics, self-concept, traits, and motives necessary to successfully and effectively lead organisations.

- **Magyarázza el**, hogy a kompetenciák fogalma egy személy tulajdonságainak széles körét takarja; a tulajdonságok és a viselkedés (mint a hagyományos vezetési elméletekben) a kompetenciák részét képezik.
- **Magyarázza el**, hogy a digitális vezetői kompetenciák olyan kompetenciák, amelyekkel digitálisan és digitális kontextusban befolyásolni lehet másokat; nem pedig konkrét hardver- és szoftverkézségek.

~ 10 perc; anyagok nélkül; frontális

Leadership Competencies

A Perspective of Time – Leadership competencies for traditional leadership

- Adaptability/Flexibility
- Transformational Ability
- Social Skills
- Human Orientation
- Organizational Skills
- Values: teamwork/individuality/hierarchy
- Cognitive Skills: conceptual ability/creativity
- Self-awareness: stress-resistance/purpose-driven
- Communication Skills: oral interaction

Leadership Competencies

A Perspective of Time – Leadership competencies for emerged leadership

- Sharing Leadership
- Handle Complexity
- Knowledge
- Global Leadership
- Values: + curiosity/ambition/optimism/moral
- Cognitive Skills: + creative/critical/analytical/reflective/strategic/entrepreneurial
- Self-awareness: + self-regulation/realization
- Transformational Ability: + implementation ability
- Communication Skills: + indirect interaction

Leadership Competencies

A Perspective of Time – Leadership competencies for 21st century leadership

- Collaboration
- Customer Centric Skills
- Digital Competence
- Financialization Competence
- Sustainability Competence
- Crisis Management Competence
- Knowledge: + cross functional competence

~ 10 perc; anyagok nélkül; frontális

Kompetenciaklaszter, amely a 21. század vezetőjét írja le korszerű perspektívából, a korai vezetélméletektől napjainkban leírt kompetenciák összegyűjtésével és aktualizálásával. Az újonnan megjelenő kompetenciákat és aktualizálásokat plusz (+) jelzi. **Hangsúlyozza** a vezetői kompetenciák változását.

Groupwork

Digital Competencies

- Group 1: "DigiComp 2.2" by European Commission (2022)
- Group 2: "Building digital capabilities framework" by JSC (2022)
- Group 3: "21st century digital skills" by van Laar et al. (2017)

Digital Leadership Competencies

- Group 4: "Leadership competencies for digital transformation" by Philip et al. (2023)
- Group 5: "Leadership competencies for digital transformation" by Gilli et al. (2022)

Az egyes csoportok témájának bemutatása; a csoportok száma szükség esetén módosítható.

- Bontsa öt csoportra** a résztvevőket.
- Ossza ki** a szakirodalmat (lásd a prezentációban található linkeket).

~ 5 perc; irodalom; frontális

YOUR TASK

Read the text & present your competence framework

Which group (branch, job, position, ...) does the competence framework address?

Where does this competence framework come from/which people's view does it reflect?

What are digital (leadership) competencies from the author's point of view?

How is the competence framework structured?

How is the competence framework tied to female digital leadership?

A csoportmunkában megoldandó feladat bemutatása.

- Magyarázza el** a feladatot: a résztvevőknek a megadott kérdésekre kell válaszolniuk.
- Kérje** a csoportmunka eredményeinek vizuális illusztrálását (digitálisan, papíron, táblán stb.).
- Adja át a terepet** a résztvevőknek és hagyja, hogy bemutassák eredményeiket, valamint **ösztönözze** az aktív vitát.

~ 210 perc; anyagok nélkül; csoportok

Kiegészítő diák Ezek a diák a digitális kompetenciákkal kapcsolatos csoportmunkához kapcsolódó beszélgetések támogatására szolgálnak.

Digital Competencies

Category	Sub-category
1	1.1. Digital Literacy
2	2.1. Digital Communication Skills
3	3.1. Digital Problem Solving
4	4.1. Digital Self-awareness
5	5.1. Digital Leadership

Ez a dia a digitális kompetenciákat a vezetéssel való kapcsolat nélkül mutatja be. Világos képet ad arról, hogy mi változott a digitalizáció következtében a munkában. Főleg az interperszonális és technikai kompetenciák kerültek előtérbe.

Digital Leadership Competence

Ezek a diák szöveghöket mutatnak a digitális vezetői kompetenciákról. A nagyobb teret elfoglaló kompetenciák fontosabbak, mint a kisebb teret elfoglalók. A mátrix, valamint a kompetenciák

rangsorolása Imbery et al. (2022) Philip et al. (2023) és Gilli et al. (2022) munkáiból származik (lásd Olvasmányok).

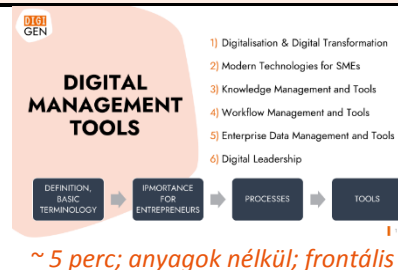
2. TÉMA - NŐI VEZETŐK DIGITÁLIS KÖRNYEZETBEN

ÁTTEKINTÉS		
Téma sorszáma (a témáról)	Munkaterhelés (jelenléti/önképzés)	Taxonómiai szint (Miller szerint)
2	6 óra / 9 óra	Tudja
Tartalom	Leírás	Módszer
Digitális menedzsment-eszközök	<p>A terminológia bevezetése, a gyakorlati jelentőség bemutatása és a területekhez kapcsolódó folyamatok leírása:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Digitalizáció és digitális átalakulás ▪ Modern technológiák kkv-k számára ▪ Tudásmenedzsment és eszközök ▪ Munkafolyamat-menedzsment és eszközök ▪ Vállalati adatkezelés és eszközök ▪ Digitális vezetés 	Frontális tanítás & csoportmunka & vita

MEGJEGYZÉSEK A TÉMÁVAL KAPCSOLATBAN:

- ! Felhívjuk figyelmét, hogy a háttéranyagok (videók, cikkek) többsége angol nyelvű. Ha a résztvevőknek nehézséget okoz az angol nyelv használata, fontolja meg a lefordíttatást, vagy keressen hasonló anyagokat a résztvevők által ismert nyelveken.

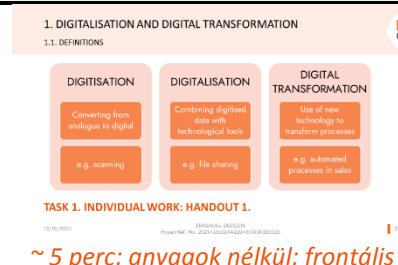
2 Női vezetők digitális környezetben 360 perc



A 2. téma tartalma.

- **Magyarázza el** a modulban tárgyalt témákat. Ezek azonos felépítésűek, és a következőket tartalmazzák: az alapfogalmak meghatározása, a téma jelentősége a vállalkozók és kkv-k számára, az adott folyamat leírása és példák a lehetséges eszközökre.

Digitalizáció és digitális átalakulás



A digitalizálás, digitalizáció és digitális átalakulás fogalmainak meghatározása

- **Lásd a Bevezetés fogalommeghatározásait.**
- **Kérjen példákat a résztvevők tapasztalataiból.**

1. FELADAT: A terminológia ellenőrzése

(~15 perc; "Handout_Task 1"; egyéni)

A résztvevőknek meg kell jelölniük, hogy a példák a digitalizálás, a digitalizáció vagy a digitális átalakulás fogalmához tartoznak-e.

Megoldáskulcs az 1. feladathoz:

MODULE 2 Task 1

DIGI GEN

EXAMPLES	DIGITIZATION	DIGITALISATION	DIGITAL TRANSFORMATION
Creating digital copies of artwork	☑		
Introducing online banking solutions		☑	
Using digital tools for collaboration		☑	
Using 3D printing to create prototypes			☑
Using AI to support treatment decisions in healthcare		☑	
Using gamification techniques to support learning			☑
Using chatbots to help citizens with questions			☑
Introducing online sale of products			☑
Converting cassettes to MP3 files	☑		
Automating invoicing processes		☑	

1. DIGITALISATION AND DIGITAL TRANSFORMATION
1.2. DRIVERS OF DIGITAL TRANSFORMATION



A digitális átalakulás mozgatórugói.

■ **Ismertesse/emelje ki** a műszaki fejlődés növekvő tendenciája és a digitális intenzitás szintje közötti szakadékot. Térjen ki a digitális átalakulás legfontosabb mozgatórugóira.

~ 5 perc; anyagok nélkül; frontális

2. FELADAT: A digitális átalakulás akadályai

(~20 perc; internet-link; csoportok)



GROUP DISCUSSION

Task 2

What is slowing down digital transformation at enterprises?
What could be the main barriers?

Video: "5 Most Important Elements of Digital Transformation"

→ Compare anticipations

1. **Kezdeményezzen** csoportos megbeszélést "Mi lassítja a digitális átalakulást a vállalkozásoknál?" címmel. Mik lehetnek a fő akadályok? A megvitatható tényezők közé tartoznak a következők: Nincs jövőkép vagy világos célkitűzések, információhiány arról, hogy mit lehet elérni, ellenállás a változással szemben, és pénzügyi szempontok.

2. **Mutassa be** a „**A digitális átalakulás 5 legfontosabb eleme**” című videót (6.15 perc). A videó elmagyarázza a digitális átalakulás 5 változási blokkját, amely a vezetés, a kommunikáció, az innováció, a technológia és az adatok közötti kapcsolatot leíró keretrendszer. Ezek azok az elemek, amelyeket a legtöbb vállalkozás hajlamos figyelmen kívül hagyni.

A videó a következő témákat dolgozza fel:

- A digitális átalakulás 5 legfontosabb eleme (amit a legtöbb vállalkozás figyelmen kívül hagy) (0.00-től)
- A digitális átalakulás három szakasza (0,41-től)
- A digitális átalakulás 5 változási blokkja (1.49-től)
- Mi történik, ha egy változtatási blokkot figyelmen kívül hagynak (2.21-től)
- A sikertelen digitális átalakulás tünetei (5.38-tól)

A videó diái online formátumban [itt érhető el](#).

3. **Beszélje meg** a résztvevő várakozásait a látott információkhoz képest.



1. DIGITALISATION AND DIGITAL TRANSFORMATION
1.3. CURRENT DIGITAL TRANSFORMATION TRENDS

LOW-CODE/NO-CODE PLATFORMS
Simplified solutions for application development
Reducing development costs

CLOUD TECHNOLOGY
For storage and infrastructure
Fast and easy solutions for remote work, collaboration, data mobility and security

AUTOMATION
Cut down on repetitive work
Increasing productivity

ARTIFICIAL INTELLIGENCE (AI) AND MACHINE LEARNING (ML)
Predictive analytics
Enhance labor patterns

BLOCKCHAIN
Centralization of recording data blocks
Virtual assets or document collaboration

A digitális átalakulás aktuális trendjei.

- **Ismeresse** a főbb trendeket, amelyeknek a vállalkozások esetleg ellenállni próbálnak. Minden egyes példánál térjen ki a lehetséges előnyökre.

~ 5 perc; anyagok nélkül; frontális

1. DIGITALISATION AND DIGITAL TRANSFORMATION
1.4. FUTURE DIGITAL TRANSFORMATION TRENDS

MOBILE INTERNET

AI AND ML

VR AND AR

CLOUD

IOT

ADVANCED ROBOTICS

BIOMETRIC TECHNOLOGY

3D PRINTING

GENOMICS

BLOCKCHAIN

A digitális átalakulás várható trendjei.

- **Ismeresse** azokat a digitális átalakulási trendeket, amelyek várhatóan alakítani fogják a vállalkozások jövőjét. Nézze meg, hogy mely trendek tűnnek el, vagy maradnak meg és fejlődnek tovább.

~ 5 perc; anyagok nélkül; frontális

1. DIGITALISATION AND DIGITAL TRANSFORMATION
1.5. FUTURE DIGITAL TRANSFORMATION TRENDS

GOVERNMENT

SKILLS

BUSINESS

INFRASTRUCTURES

Digital transformation of businesses
Tech up-take: 75% of EU companies using Cloud/Big Data
Innovation: grow start-ups & finance to enable EU startups
Life adoption: more than 95% of SMEs reach at least a basic level of digital intensity

A digitális átalakulás trendjei a jövőben

- **Mutassa be** az EU Digitális Évtized szakpolitikai programjában és a 2023-as Digitális iránytűben meghatározott célokat. **Fektesse** különös hangsúlyt a vállalkozások számára fontos céltértekekre.

~ 10 perc; anyagok nélkül; frontális

3. FELADAT: A digitális teljesítmény ellenőrzése

(~25 perc; internet-link; egyéni)

- Adja ki feladatnak**, hogy a résztvevők egyénileg ismerkedjen meg a **DIGITÁLIS GAZDASÁG ÉS TÁRSADALOM INDEX (DESI)** fogalmával és keressen választ a következő kérdésekre:
 - *Mekkora az országa DESI-indexe? Hogyan áll a többi uniós országhoz képest? Melyek a legfontosabb területek?*
 - *Milyen mértékben vesznek részt a nők a digitális munkakörökben az országában? Nézze meg a WiD eredménytáblát.*
- Adja ki feladatnak**, hogy a résztvevők egyénileg ismerkedjenek meg az **EURÓPAI DIGITÁLIS INNOVÁCIÓS HUB-ok (EDIH-ek)** fogalmával és keressen választ a következőkre:
 - *Mik az EDIH-k?*
 - *Hogyan tudnak segíteni a kkv-knak a digitális kihívásokra való reagálásban?*

CHECKING ON DIGITAL PERFORMANCE

Task 3: Individual Work

DIGITAL ECONOMY AND SOCIETY INDEX (DESI)

What is your country's DESI index? How is it ranked to other EU countries? What are the key areas? What's the level of inclusion of women in digital jobs in your country? Check the WiD scoreboard.

EUROPEAN DIGITAL INNOVATION HUBS (EDIHs)

What are EDIHs?
How can they help SMEs to respond to digital challenges?

Modern technológiák kkv-k számára

2. MODERN TECHNOLOGIES FOR SMES

2.1. MODERN TECHNOLOGIES A-Z



~ 5 perc; anyagok nélkül; interaktív

Modern technológiák á-tól z-ig.

- **Beszélje meg**, hogy a résztvevők milyen fogalmakat ismernek, milyen technológiákat használnak a mindennapi életben és milyen más technológiákat ismernek (a diákon szereplő technológiák pontos meghatározását lásd az Olvasmányok 2.1. pontjában).

2. MODERN TECHNOLOGIES FOR SMES

2.2. IMPORTANCE FOR ENTREPRENEURS



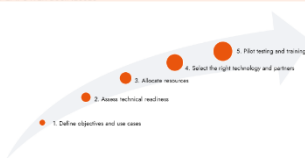
~ 5 perc; anyagok nélkül; frontális

Jelentőségük a vállalkozók számára.

- **Kérjen** az életből vett példákat a modern technológiák használatának lehetséges előnyeire a lista és az Olvasmányok 2.2. szakasza alapján.

2. MODERN TECHNOLOGIES FOR SMES

2.3. PROCESS AND REQUIREMENTS OF IMPLEMENTING MODERN TECHNOLOGIES TO EMPOWER BUSINESSES



~ 5 perc; anyagok nélkül; frontális

A modern technológiáknak a vállalkozások megerősítése érdekében történő bevezetésének folyamata és ennek követelményei.

- **Magyarázza el** az előkészítési folyamat lépéseit.
- **Beszélje meg**, hogy a kkv-k milyen kihívásokkal és nehézségekkel szembesülhetnek az egyes lépések során.

2. MODERN TECHNOLOGIES FOR SMES

2.4. TYPES OF SOLUTIONS AVAILABLE FOR ENTERPRISES

AI	AR/VR	BIG DATA	CYBERSECURITY
<ul style="list-style-type: none"> Chatbot for Customer Support Sales Forecasting with Predictive Analytics Personalized Email Marketing Campaign 	<ul style="list-style-type: none"> AR Product Catalog Virtual Training Simulation AR Interactive Marketing 	<ul style="list-style-type: none"> Customer Segmentation and Personalization Demand Forecasting Social Media Analytics 	<ul style="list-style-type: none"> Employee Security Training Multi Factor Authentication (MFA) Implementation Vulnerability Assessment

~ 5 perc; anyagok nélkül; interaktív

A vállalkozások számára elérhető megoldások típusai.

- **Beszélje meg** a felsorolt megoldástípusokat, és gyűjtessen példákat azokra a vállalkozásokra, amelyek hasznot húzhatnak belőlük, valamint azokra a problémákra, amelyeket ezek a technológiák orvosolhatnak.

4. FELADAT: A modern technológiák gyakorlati alkalmazása

(~30 perc; okostelefon; egyéni/csoportos)

1. **Töltsek le** és próbálják ki a [Google Lens](#) alkalmazást, egy vizuális keresési technológiát, amely gépi tanulást, képfelismerést és kiterjesztett valóságot (augmented reality, AR) használ, hogy információt nyújtson a való világban található tárgyakról. Az okostelefon kamerájának segítségével lehetővé válik a környezettel való interakció, hogy azonosítson, értelmezzen és többet tudjon meg a különböző tárgyakról, képekről és szövegekről.
2. Gondolja át a kkv-k számára lehetséges előnyöket és alkalmazási területeket. Néhány ötlet a megbeszéléshez:

[Mi a Google Lens és mit jelent az üzleti életben?](#)

DIGI GEN

PRACTICAL USE OF MODERN TECHNOLOGIES

Download and try out [Google Lens](#) which is a visual search technology developed by Google that uses machine learning, image recognition, and augmented reality (AR) to provide information and insights about objects in the real world. It allows users to interact with their surroundings using their smartphone camera to identify, interpret, and learn more about various objects, images, and text.

→ Think about the potential benefits and areas of application for SMEs.

Hogyan növelheti a Google Lens az Ön e-kereskedelmi áruházának eladásait? Hogyan lehet a Google Lens jelentős hatással az Ön vállalkozására?

Tudásmenedzsment és tudásmenedzsment-eszközök

3. KNOWLEDGE MANAGEMENT AND TOOLS 3.1. DEFINITION



~ 2 perc; anyag nélkül; frontális

A tudásmenedzsment fogalma.

- Magyarozza el a tudásmenedzsment fogalmát.

3. KNOWLEDGE MANAGEMENT AND TOOLS 3.2. IMPORTANCE FOR ENTREPRENEURS

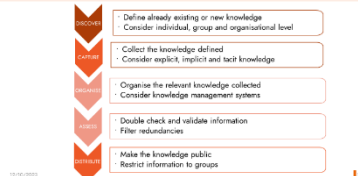


~ 5 perc; anyagok nélkül; interaktív

Jelentősége a vállalkozók számára.

- Beszélje meg, miért alapvető fontosságú a hatékony tudásmenedzsment a vállalkozások számára, kiemelve az egyes példák előnyeit.

3. KNOWLEDGE MANAGEMENT AND TOOLS 3.3. KNOWLEDGE MANAGEMENT PROCESS

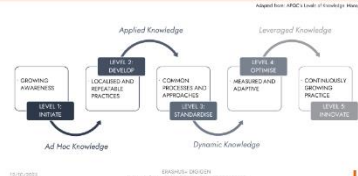


~ 5 perc; anyagok nélkül; frontális

A tudásmenedzsment folyamata

- Magyarozza el, melyek a célravezető lépések egy adott tudásmenedzsment-rendszer üzleti folyamatba történő integrálásához. Keressen példát a résztvevők érdeklődési köréből, hogy végigvezesse őket az öt lépésen.

3. KNOWLEDGE MANAGEMENT AND TOOLS 3.4. KNOWLEDGE MANAGEMENT MATURITY LEVELS



~ 10 perc; anyagok nélkül; interaktív

A tudásmenedzsment-érettség szintjei.

- Vitassa meg az érettség értékelésének és modelljeinek lehetséges jelentőségét a kvv-k számára. Térjen ki egy konkrét példára, az APQC tudásmenedzsment-érettség szintjeire.

3. KNOWLEDGE MANAGEMENT AND TOOLS 3.5. TYPES OF KNOWLEDGE MANAGEMENT TOOLS



~ 5 perc; anyagok nélkül; frontális

A tudásmenedzsment-eszközök típusai

- Ismertesse a legnépszerűbb tudásmenedzsment-eszközöket, amelyeket a vállalatok a tudás felhalmozására és az üzleti folyamatok racionalizálására használnak.

5. FELADAT: A tudásmenedzsment ellenőrzése

(~40 perc; internetes linkek; egyéni)

DIGI GEN

CHECKING ON KNOWLEDGE MANAGEMENT

Self 2: Individual task
Familiarise yourself with the best knowledge management software tools by watching '7 Best Knowledge Management Software Tools in 2023'.

Check one tool in detail (e.g. [Small Business Knowledge Management with Process Street](#)) and answer:
 • What functionalities does the software offer?
 • What are the benefits of using the tool?
 • Who is it recommended for?

Look for success stories, case studies or testimonials of companies using the product. (e.g. [Process Street case studies](#))

1. Adja ki feladatul, hogy a résztvevők a következő videó megtekintésével ismerkedjen meg a különböző munkafolyamat-kezelő eszközökkel: [7 Best Knowledge Management Software Tools in 2023](#) (10.12 perc). A videó bemutatja a piacon 2023-ban elérhető legjobb belső és külső tudásmenedzsment-szoftvereszközöket. A következő szoftvereszközök kerülnek bemutatásra:
 → [Docusie](#); [Process Street](#); [Monday.com](#); [Gist](#); [LiveAgent](#); [Connecteam](#); [ServiceDesk Plus](#)
2. Adja ki feladatnak, hogy a résztvevők egy tudásmenedzsment-szoftverrel dolgozzanak. Példának a [Process Street](#) van megadva. Az online demók megtekintésekor a résztvevőknek meg kell tudniuk:
 - Milyen funkciókat kínál a szoftver (pl. csapatok, eljárások, munkafolyamatok kezelése)?
 - Milyen előnyökkel jár az eszköz használata (pl. egyszerű eljárási dokumentumok, ellenőrző listák, illetve együttműködési helyek létrehozása)?
 - Kinek ajánlott (pl. HR-csapatok, marketingcsapatok, szoftvercsapatok, pénzügyi csapatok, vagyonkezelő csapatok)?
3. A résztvevők kereshetnek sikertörténeteket vagy beszámolókat (pl. [Process Street esettanulmányok](#)) az adott terméket használó vállalatokról.

Munkafolyamat-menedzsment és -eszközök

4. WORKFLOW MANAGEMENT AND TOOLS 4.1. DEFINITION



~ 5 perc; anyagok nélkül; frontális

A munkafolyamat-kezelés fogalma.

- Ismertesse/emelje ki a különbséget a projekt- és az üzleti folyamatok menedzsmentje között.

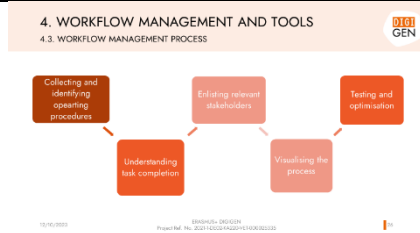
4. WORKFLOW MANAGEMENT AND TOOLS 4.2. IMPORTANCE FOR ENTREPRENEURS



Jelentősége a vállalkozók számára.

- Beszélje meg, hogy a munkafolyamatok kezelése miért elengedhetetlen a vállalatok számára, és mutassa be azokat a legfontosabb területeket, ahol a munkafolyamatok hatékony kezelése hozzájárul az üzleti folyamatok javulásához.

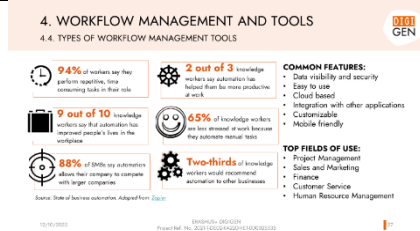
~ 5 perc; anyagok nélkül; interaktív



A munkafolyamat-menedzsment folyamata.

- Ismertesse a mindenre kiterjedő munkafolyamatok létrehozásakor ajánlott lépéseket.

~ 5 perc; anyagok nélkül; frontális



A munkafolyamat-kezelő eszközök típusai

- Beszélje meg a [Zapier-jelentés](#) segítségével, az automatizálás hogyan javítja a termelékenységet. Mutassa be a munkafolyamat-kezelő eszközöket jellemző alapvető tulajdonságait és azokat a területeket, ahol a leggyakrabban használják őket.

~ 8 perc; anyagok nélkül; interaktív

6. FELADAT: Munkafolyamatok kezelése

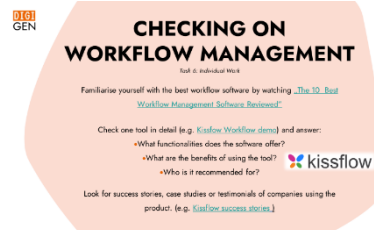
(~40 perc; internetes linkek; egyéni)

1. Adja feladatul, hogy a videó megtekintésével ismerkedjen meg a különböző munkafolyamat-kezelő eszközökkel. ["A 10 legjobb Munkafolyamatok Menedzsment szoftverek Reviewed"](#) (8.35 perc). A videó bemutatja a tíz legjobb munkafolyamat-kezelő szoftvert a legfontosabb jellemzőkkel és funkciókkal, amelyeket a vállalatoknak ismerniük kell. A következő szoftverek kerülnek bemutatásra:

➔ *Monday.com; Zoho; Hive; VOGSY; Kissflow; Gmelius; DoneDone; Admation; Asana; Wrike; Wrap-up*

A teljes értékelés, [10 Best Workflow Management Software Of 2023](#) további betekintést nyújt.

2. Adja ki a feladatot, hogy a résztvevők dolgozzanak egy munkafolyamat-kezelő szoftverrel. Példának a [Kissflow Workflow-t](#) adjuk meg. Az online demók megtekintésével a résztvevőknek a következő információkat kell megszerezniük:
 - Milyen funkciókat kínál a szoftver (pl. munkafolyamat-menedzsment, folyamatmenedzsment, ügykezelés)?
 - Milyen előnyökkel jár az eszköz használata (pl. működési káosz csökkentése, termelékenység növelése, okosabb döntéshozatal, jobb együttműködés lehetővé tétele)?
 - Kinek ajánlott (pl. üzleti felhasználók, IT-vezetők, digitális átalakulással foglalkozó szakértők)?



3. A **résztevők** kereshetnek sikertörténeteket vagy beszámolókat (pl. [Kissflow sikertörténetek](#)) az adott terméket használó vállalatoktól.

! Tipp: A rendelkezésre álló idő függvényében csoportos megbeszélést lehet tartani a megtekintett termékekkel kapcsolatos tapasztalatokról !

7. FELADAT: Munkafolyamat-diagram készítése

(~40 perc; internetes linkek; egyéni)

- Kérje meg** a résztvevőket, válasszanak ki egy konkrét feladatot/ folyamatot a saját munkaterületéről és erről készítsenek egy munkafolyamat-diagramot a folyamatról. Ha a résztvevők azonos szakmai háttérrel rendelkeznek, közösen is választhatnak egy eljárást, amerről a diagramot elkészítik (pl. az általuk nyújtott konkrét tanácsadási folyamat). A munkafolyamat-diagram megtervezésekor ajánlott az *Olvasmányokban* (4.3. A munkafolyamat-menedzsment folyamata) leírt lépések követése.

DIGI GEN

CREATING A WORKFLOW DIAGRAM

Task 7: Individual Work

→ DESIGN YOUR OWN WORKFLOW DIAGRAM

- Choose a specific task (e.g. consulting process) to create the workflow.
- Define the purpose, gather necessary data, design the process, and analyse the result.
- For visualisation, use any free online tool available on the internet.

HINTS: [Canva](#), [Wondershare Edraw Max](#), [Tutorial video](#)

A résztvevők az interneten elérhető bármely eszköz közül választhatnak.

- [A Canva](#) a legjobb kezdőknek, mivel könnyen használható és ingyenes munkafolyamat-sablonokat kínál, amelyekhez egy Google-fiókkal lehet hozzáférni.
- [A Wondershare Edraw Max Free](#) egy összetettebb rendszer. Van egy [oktatóvideó](#) a munkafolyamatok rajzolásáról, és létezik ingyenesen letölthető próbaverzió.

! Tipp 2.: Ha a résztvevők azonos szakmai háttérrel rendelkeznek, akkor a munkafolyamat-diagramokat csoportban lehet összehasonlítani és fejleszteni !

Vállalati adatkezelés és -eszközök

5. ENTERPRISE DATA MANAGEMENT AND TOOLS

5.1. DEFINITION



Enterprise Data Management is the process of inventorying and governing business data and transforming it into smooth flow of information for further use.



16/01/2020

BRUNNEN - DIGI GEN
Prüfung Nr. 16_2020/2021/2022/2023/2024/2025



~ 5 perc; anyagok nélkül; frontális

A vállalati adatkezelés meghatározása.

- **Magyarázza el** az adatok fontosságát a mai vállalkozások számára és definiálja a vállalati adatkezelés fogalmát.
- **Beszélgék meg**, hogy kik lehetnek adatkezelők.

5. ENTERPRISE DATA MANAGEMENT AND TOOLS

5.2. IMPORTANCE FOR ENTREPRENEURS



- Higher level of productivity ✓
- Smoother workflows ✓
- Decreased security risks ✓
- Cost efficiency ✓
- Reduced threat of data loss ✓
- Improved decision-making processes ✓

16/01/2020

BRUNNEN - DIGI GEN
Prüfung Nr. 16_2020/2021/2022/2023/2024/2025



~ 5 perc; anyagok nélkül; interaktív

Jelentősége a vállalkozók számára.

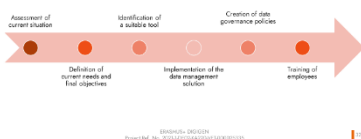
- **Beszélgék meg**, hogy miért fontos a vállalati adatkezelés a vállalkozások számára, és szemléltesse példákkal az előnyöket.

5. ENTERPRISE DATA MANAGEMENT AND TOOLS

5.3. ENTERPRISE DATA MANAGEMENT PROCESS AND STRATEGY



Vállalati adatkezelési folyamat és adatkezelési stratégia.



- Magyarozza el, hogy a vállalkozások számára milyen fontos EDM-stratégiát kidolgozni, és tárgyalja meg egy ilyen stratégia létrehozásának lehetséges lépéseit.

~ 5 perc; anyagok nélkül; frontális

5. ENTERPRISE DATA MANAGEMENT AND TOOLS

5.4. TYPES OF ENTERPRISE DATA MANAGEMENT TOOLS



A vállalati adatkezelési eszközök típusai.



- Mivel az EDM-eszközök piaca folyamatosan változik és fejlődik, a vállalati adatkezelési eszközök legfontosabb funkcióit ismeresse.

~ 5 perc; anyagok nélkül; frontális

Digitális vezetés

6. DIGITAL LEADERSHIP

6.2. ETHICS OF DIGITAL LEADERSHIP (DIGITAL ETHICS)



A digitális vezetés etikája (digitális etika).

- Digital ethics = system of values and moral principles to guide electronic interactions among people, organisations and things. (Gartner)
- Ethical leadership involves:
 - Ethical data stewardship,
 - Engagement in ethical partnerships and collaborations,
 - Being advocates of the ethical considerations.



- Definiálja a digitális etika fogalmát, és fejtse ki, miért fontos ezt figyelembe venni.
- Beszélg meg, ez mit jelent egy digitális vezető számára.

~ 5 perc; anyagok nélkül; frontális

8. FELADAT: A digitális vezetés

(~20 perc; internetes linkek; egyéni)

- Vetítse le a [Growth Tribe Digitális Leadership Quiz 2023](#) című videót és kérje meg a résztvevőket, hogy egyénileg töltsék ki a kvízt és próbálják ki az eszközt.
- Beszélgék meg a kvíz eredményeit, és azt, hogy azok megfeleltek-e a résztvevők elvárásainak.
- Beszélgjenek arról, hogy ez és/vagy bármely hasonló eszköz hogyan építhető be a tanácsadási/orientációs/irányítási folyamatokba.
- Olvastassa el a résztvevőkkel a [30 questions to get your digital ethics governance right the first time](#) című cikket és ellenőrzésre használja a cikk vége felé javasolt kérdéssort.
- Gyűjtsön visszajelzéseket a kérdések tartalmáról és vitassa meg, hogy ez és/vagy bármely hasonló kérdőív hogyan építhető be a tanácsadási/orientációs/irányítási folyamatokba.



3. TÉMA - NŐI KARRIERFEJLESZTÉS ÉS FELHATALMAZÁS

ÁTTEKINTÉS		
Téma sorszama (a témáról)	Munkaterhelés (jelenléti/önképzés)	Taxonómiai szint (Miller szerint)
3	5 óra / 10 óra	Tudja
Tartalom	Leírás	Módszer
Ha vezetőre gondolsz, férfira gondolsz	<ul style="list-style-type: none"> Tudattalan előítéletek és sztereotípiák Implicit vezetési elméletek és hatásuk a vezetés megítélésére A szerepkongruitás elmélete és annak hatása a nők álláspályázataiban 	Frontális tanítás & vita
A női karrierre gyakorolt hatások	<ul style="list-style-type: none"> Specifikusan nőket érintő kihívások Példaképek és mentorálás 	Frontális tanítás & vita

MEGJEGYZÉSEK A TÉMÁVAL KAPCSOLATBAN:

! Ez a téma különösen a női karriereket érintő helyzetekre összpontosít. Bár úgy tűnhet, hogy ezek a problémák kizárólag a nőket érintik, ez nem így van, és nem is ez a DIGIGEN szándéka. Ezeket a problémákat/helyzeteket azért mutatjuk be, mert nagy valószínűséggel felmerülnek a tanácsadói munka során, és ezért a tanácsadással foglalkozó szakembereknek ismerniük kell a megfelelő fogalmakat, hogy megfelelően tudjanak ezzel foglalkozni.

3.1 Ha vezetőre gondolsz, férfira gondolsz 150 perc

Tudattalan előítéletek és sztereotípiák A következő diák a sztereotípiák és a tudattalan előítéletek megértésének megalapozását szolgálják.

Bevezetés a tudattalan előítéletek fogalmába.

Humans are simply fallible to **UNCONSCIOUS BIAS**. We don't mean to be biased, we don't want to be biased. But **we are**. And we don't get past it by pointing it out to one another.

- Magyarázza el a sztereotípiák fogalmát és hatását. (lásd *Olvasmányok*, 1. fejezet)

~ 5 perc; anyagok nélkül; frontális

STEREOTYPES are lazy mental shortcuts that we take to make sense of a complicated world.

The emotional, sexual and psychological stereotyping of females begins when the doctor says, 'It's a girl!'

Bevezetés a sztereotípiák fogalmába.

- Magyarázza el a sztereotípiák fogalmát és hatását. (lásd *Olvasmányok*, 1. fejezet)

~ 5 perc; anyagok nélkül; frontális

GROUP DISCUSSION
Workshop of Jobcoaches

Where do you encounter stereotypes?
 How do stereotypes affect female leaders?
 What do you do in your counselling to support women who self-stereotype?

~ 30 perc; anyagok nélkül; interaktív

Vita a sztereotípiák hatásáról.

- **Beszélje meg** a résztvevők meglátásait a kérdésekkel kapcsolatban.

! *Hogy elkerüljük a megismétlésüket, nem hozunk példákat a gyakori nemi sztereotípiákra. Ha ezeket meg kívánják beszélni, ez a dia jó alkalom erre. Illesszen be erre vonatkozó kérdéseket és gyűjtse össze a sztereotípiákat, pl. vizuálisan.*

Effects of gender stereotyping

- Expectations from an early age
- Self-stereotyping
- Development of skills
- Career development
- Caretaking tasks and raising children
- Design flaws
- Disparities in health, education, wages, financial independence

~ 10 perc; anyagok nélkül; frontális

A nemi sztereotípiák fő hatásainak összefoglalása.

- **Foglalja össze** a nemi sztereotípiák fő hatásait az előbbi vita összegzéseként.
- **Kérdezze meg** a résztvevőket, hogy találkoztak-e ilyen sztereotípiákkal a szakmai életük során.

Implicit vezetési elméletek

A következő diák három kutatási paradigmát ismertetnek a nemek szerinti implicit vezetéselméletek meghatározásához.

Az implicit vezetéselméletek fogalma.

Implicit leadership theories are subconscious beliefs, assumptions, and mental frameworks that individuals hold about the traits, behaviours, and characteristics associated with effective leaders; they influence how individuals perceive and react to leaders.

~ 10 perc; anyagok nélkül; interaktív

- **Magyarázza el** az implicit vezetéselméletek fogalmát. (lásd Olvasmányok, 2.1. fejezet)
- **Beszélje meg** a résztvevőkkel, hogy szerintük ezek hogyan befolyásolják a női vezetést, és **gyűjtse össze** a válaszokat vizuálisan.
- **Kapcsolja össze** az implicit elméleteket a korai vezetéskutatásokkal, amelyek leírásai elsősorban férfi vezetőkre vonatkoztak, ami a férfiak iránti elfogultságot eredményezte a vezetés megítélésében.

Implicit leadership theories

A sztereotipikus férfi vezetés három kutatási paradigmájának áttekintése; Koenig et al. metaelemzése.

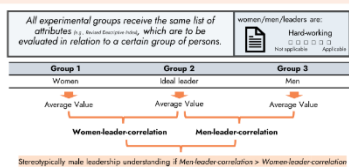


~ 5 perc; anyagok nélkül; frontális

- **Hangsúlyozza** az implicit vezetéselméletek nemi elfogultságait.
- **Mutassa be** azokat a kutatási paradigmákat, amelyek a vezetés megítélésének nemi sztereotípiákhoz kötöttségét vizsgálják.

Think Manager — Think Male

A „Ha vezetőre gondolsz, férfitra gondolsz” paradigma.



~ 10 perc; anyagok nélkül; frontális

- **Ismertesse** a módszert (lásd Koenig et al.).

Agency-communion Bem Sex-Role-Inventory (BSRI) DIGI GEN



Imagine your ideal leader!

~ 25 perc; elektronikus eszköz; interaktív

QR-kód az online BEM-Sex Role Inventoryhoz.

- Töltesse ki a résztvevőkkel a BEM nemi szerepek leltár tesztjét. A résztvevők gondoljanak az általuk ideálisnak tartott vezetőre.
- Beszéljék meg az eredményeket; hány résztvevőnek lett cselekvő/férfi, hánynak közösségi/női, illetve androgün eredménye?

Agency-communion DIGI GEN

Notes for evaluating masculinity

1. High status	1. Vezető	1. Híres
4. Distant and formal	2. Chetű	6. Munka
10. Independent	3. Munka	10. Szervezés
11. Assertive	4. Munka	11. Szervezés
13. Assertive	14. Nem kapcsolódik a hierarchiához	13. Híres
16. Strong personality	15. Szervezés	17. Szervezés
19. Assertive	16. Szervezés	21. Szervezés
22. Assertive	17. Szervezés	24. Híres
25. Leadership ability	18. Szervezés	25. Híres
27. Why is she doing this?	19. Szervezés	26. Szervezés
12. High degree of visibility	20. Szervezés	27. Szervezés
14. Assertive	21. Szervezés	28. Szervezés
17. Assertive	22. Szervezés	29. Szervezés
21. Assertive	23. Szervezés	30. Szervezés
24. Assertive	24. Szervezés	31. Szervezés
26. Assertive	25. Szervezés	32. Szervezés
28. Assertive	26. Szervezés	33. Szervezés
30. Assertive	27. Szervezés	34. Szervezés
31. Assertive	28. Szervezés	35. Szervezés
32. Assertive	29. Szervezés	36. Szervezés
33. Assertive	30. Szervezés	37. Szervezés
34. Assertive	31. Szervezés	38. Szervezés
35. Assertive	32. Szervezés	39. Szervezés
36. Assertive	33. Szervezés	40. Szervezés
37. Assertive	34. Szervezés	41. Szervezés
38. Assertive	35. Szervezés	42. Szervezés
39. Assertive	36. Szervezés	43. Szervezés
40. Assertive	37. Szervezés	44. Szervezés
41. Assertive	38. Szervezés	45. Szervezés
42. Assertive	39. Szervezés	46. Szervezés
43. Assertive	40. Szervezés	47. Szervezés
44. Assertive	41. Szervezés	48. Szervezés
45. Assertive	42. Szervezés	49. Szervezés
46. Assertive	43. Szervezés	50. Szervezés
47. Assertive	44. Szervezés	51. Szervezés
48. Assertive	45. Szervezés	52. Szervezés
49. Assertive	46. Szervezés	53. Szervezés
50. Assertive	47. Szervezés	54. Szervezés
51. Assertive	48. Szervezés	55. Szervezés
52. Assertive	49. Szervezés	56. Szervezés
53. Assertive	50. Szervezés	57. Szervezés
54. Assertive	51. Szervezés	58. Szervezés
55. Assertive	52. Szervezés	59. Szervezés
56. Assertive	53. Szervezés	60. Szervezés
57. Assertive	54. Szervezés	61. Szervezés
58. Assertive	55. Szervezés	62. Szervezés
59. Assertive	56. Szervezés	63. Szervezés
60. Assertive	57. Szervezés	64. Szervezés
61. Assertive	58. Szervezés	65. Szervezés
62. Assertive	59. Szervezés	66. Szervezés
63. Assertive	60. Szervezés	67. Szervezés
64. Assertive	61. Szervezés	68. Szervezés
65. Assertive	62. Szervezés	69. Szervezés
66. Assertive	63. Szervezés	70. Szervezés
67. Assertive	64. Szervezés	71. Szervezés
68. Assertive	65. Szervezés	72. Szervezés
69. Assertive	66. Szervezés	73. Szervezés
70. Assertive	67. Szervezés	74. Szervezés
71. Assertive	68. Szervezés	75. Szervezés
72. Assertive	69. Szervezés	76. Szervezés
73. Assertive	70. Szervezés	77. Szervezés
74. Assertive	71. Szervezés	78. Szervezés
75. Assertive	72. Szervezés	79. Szervezés
76. Assertive	73. Szervezés	80. Szervezés
77. Assertive	74. Szervezés	81. Szervezés
78. Assertive	75. Szervezés	82. Szervezés
79. Assertive	76. Szervezés	83. Szervezés
80. Assertive	77. Szervezés	84. Szervezés
81. Assertive	78. Szervezés	85. Szervezés
82. Assertive	79. Szervezés	86. Szervezés
83. Assertive	80. Szervezés	87. Szervezés
84. Assertive	81. Szervezés	88. Szervezés
85. Assertive	82. Szervezés	89. Szervezés
86. Assertive	83. Szervezés	90. Szervezés
87. Assertive	84. Szervezés	91. Szervezés
88. Assertive	85. Szervezés	92. Szervezés
89. Assertive	86. Szervezés	93. Szervezés
90. Assertive	87. Szervezés	94. Szervezés
91. Assertive	88. Szervezés	95. Szervezés
92. Assertive	89. Szervezés	96. Szervezés
93. Assertive	90. Szervezés	97. Szervezés
94. Assertive	91. Szervezés	98. Szervezés
95. Assertive	92. Szervezés	99. Szervezés
96. Assertive	93. Szervezés	100. Szervezés

Notes for evaluating femininity

Notes for evaluating androgyny

Notes for evaluating leadership

Notes for evaluating communication

Notes for evaluating social skills

Notes for evaluating emotional intelligence

Notes for evaluating self-awareness

Notes for evaluating self-management

Notes for evaluating social awareness

Notes for evaluating relationship management

Notes for evaluating digital literacy

Notes for evaluating digital communication

Notes for evaluating digital problem-solving

Notes for evaluating digital safety

Notes for evaluating digital citizenship

Notes for evaluating digital identity

Notes for evaluating digital security

Notes for evaluating digital ethics

Notes for evaluating digital law

Notes for evaluating digital rights

Notes for evaluating digital responsibilities

Notes for evaluating digital skills

Notes for evaluating digital competences

Notes for evaluating digital literacy

Notes for evaluating digital communication

Notes for evaluating digital problem-solving

Notes for evaluating digital safety

Notes for evaluating digital citizenship

Notes for evaluating digital identity

Notes for evaluating digital security

Notes for evaluating digital ethics

Notes for evaluating digital law

Notes for evaluating digital rights

Notes for evaluating digital responsibilities

Notes for evaluating digital skills

Notes for evaluating digital competences

~ 5 perc; anyagok nélkül; frontális

A cselekvő–közösségorientált dichotómia.

- Kapcsolja össze a cselekvő–közösségi paradigmát a BEM-Sex-Role inventory fenti tesztjéhez (amely egy lehetséges leltár a nemek közötti kapcsolatok mérésére).
- Magyarázza meg a „cselekvő” és a „közösségi” fogalmát.
- Ismertesse a mérési módszert (lásd Koenig et al.).

Masculinity-femininity DIGI GEN

All participants receive the same list of professions which are to be evaluated in terms of masculinity/femininity.

Professions are:

- politicians
- chefs

Stereotypically male leadership/profession understanding if masculine > feminine

~ 5 perc; anyagok nélkül; frontális

A férfiasság–nőiesség paradigma leírása.

- Ismertesse a mérési módszert (lásd Koenig et al.).

Findings DIGI GEN

- **Time of publication**
 - Over time, the understanding of leadership has become more feminine; female competencies are increasingly associated with leadership positions.
- **Gender of participants**
 - Men are more likely to associate leadership with masculine connotated competencies than women.
- **Hierarchical level of leadership position**
 - Leadership competencies with a masculine connotation tend to be associated with managers at higher levels.

~ 5 perc; anyagok nélkül; interaktív

A metaelemzés főbb megállapításainak áttekintése a változók szerint csoportosítva.

- Ismertesse a metaelemzés eredményeit.
- Beszélje meg a női vezetésre gyakorolt hatást.

A szerepilleszkedés elmélete

A szerepilleszkedés elméletéről szóló diák bemutatják az implicit vezetéselméletek női vezetésre gyakorolt egyik hatását.

A szerepkongruencia fogalma.

Role congruity is the extent to which an individual's perception (implicit gender theory) matches the preconceived expectations (implicit leadership theories) held towards a role (leading position).

- Magyarázza el a szerepkongruencia fogalmát a vezetés összefüggésében (lásd Olvasmányok, 2.2. fejezet).

~ 5 perc; anyagok nélkül; frontális

Role Congruity Theory

BACKLASH EFFEKT

A szerepilleszkedés hatása a női vezetőkre.

- Magyarázza el a női vezetésre gyakorolt hatásokat (lásd a résztvevők anyagát); „backlash” = mindegy, hogyan mutatja meg magát a női vezető, nem fog megfelelni az elvárásoknak.

~ 10 perc; irodalomjegyzék; frontális

Perception of applicant fit

A szerepkongruencia-elmélet hatása a pályázók illeszkedésére

- Magyarázza meg a pályázók alkalmasságára gyakorolt hatásokat.
- Beszélje meg a résztvevőkkel, mit tehet egy tanácsadó szakember, hogy enyhítse ezeket a hatásokat.

~ 20 perc; anyagok nélkül; interaktív

3.2 A női karrierre gyakorolt hatások 150 perc

Specifikusan nőket érintő kihívások

Indításnak egy karikatúra a női kihívásokról.

- Kérdezze meg a résztvevőket, hogy mit látnak ebben a karikatúrában.

! Ez a karikatúra a következő dián bemutatott imposztor-szindrómára utal.

~ 5 perc; anyagok nélkül; interaktív

<h4>Imposter Syndrome</h4> <p>You think, “Why would anyone want to see me again in a movie? And I don’t know how to act anyway, so why am I doing this?”</p>	<h4>Queen Bee Syndrome</h4> <p>Queen bee syndrome describes a woman of authority who views or treats subordinates more critically if they are female</p>	<h4>Crab Basket Syndrome</h4> <p>When there is one crab in a basket, it can easily climb out. However, as soon as there are multiple crabs in the basket and one of them wants to escape, the others pull the climbing crab back down. Women do this to each other as well, by unnecessarily judging one another and keeping each other small in that way.</p>
--	--	--

~ 45 perc; anyag nélkül; interaktív (15 percenként)

Anquor-diákok az imposztor, a méhkirálynő és a rákkosár-szindróma megtárgyalására.

- Magyarázza el a szindrómát és annak hatásait a női karrierre (lásd Olvasmányok, 3.1. fejezet).
- Beszélje meg a résztvevőkkel, hogy mit tehet a tanácsadó szakember, hogy gyengítse ezt a szindrómát.

Professional Challenges



Potential self- and third-party-stereotyping might be about:

- Gender roles and belongings
- Abilities; e.g. technical/digital, interpersonal, etc.

~ 20 perc; vizualizációs anyag; interaktív

Áttekintés a lehetséges szakmai kihívásokról, amelyekkel egy (leendő) női vezető szembesülhet, illetve a tanácsadás során felhozhat.

- **Kérdezze** a résztvevőket szakmai tapasztalataikból származó példákról.
- **Gyűjtsön össze** (pl. vizuálisan) olyan módszereket, amelyekkel a tanácsadás során kezelni lehet ezeket a kihívásokat.

Private Challenges



Potential private challenges addressed by a female might be:

- Physical challenges (e.g. menstruation, pregnancy, menopause)
- Care taking responsibilities
- Other individual challenges she might consider hindering her leadership ability

~ 20 perc; vizualizációs anyag; interaktív

Áttekintés a lehetséges szakmai kihívásokról, amelyekkel egy (leendő) női vezető szembesülhet és/vagy amelyeket a tanácsadás során szóba hozhat.

- **Kérjen** a résztvevőktől szakmai tapasztalatukból származó példákról.
- **Gyűjtsön össze** olyan megközelítéseket, amelyekkel a tanácsadás során kezelni lehet ezeket a kihívásokat, pl. vizuálisan.

Példaképek

A példaképek hatásának megvitatása.



GROUP DISCUSSION

Prevalence of role models

What is a role model in terms of female leadership?
Why are role models needed?
How to activate/create role models as a guidance professional?

~ 30 perc; anyagok nélkül; interaktív

- **Beszélje meg** a résztvevők ezzel kapcsolatos meglátásait.

! Ha szükséges, határozza meg a példakép fogalmát, hogy irányt adjon a beszélgetésnek (lásd az Olvasmányokat).

„Each generation expanded its horizons, learning from the successes and failures of the preceding generation and leaving lessons for the next wave of women.”

~ 5/20 perc; none/YouTube; frontális

Tudományos háttér a példaképek fontosságáról (lásd a közgazdasági Nobel-émlékdíjas Claudia Goldin, 2023).

- **Magyarázza meg** röviden az idézet jelentését (lásd Olvasmányok, 3.2. fejezet) **ÉS/VAGY**
- **Vetítse le** a Nobel-díj bejelentéséről készült [videót](#) (különösen a 10:00 perctől).

Effect of role models



- Role models represent and expand what is possible
- Role models inspire women to be more ambitious and aim higher
- Role models demonstrate the mindsets and behaviours of how to rise

→ Role models go along with female mentorship and allyship

Activate role models?
- Express the necessity, emphasize the effort
- Address the impostor syndrome
- Spread it throughout the network

~ 10 perc; anyagok nélkül; interaktív

Áttekintés a példaképek hatásáról.

- **Írja le** a felsorolt hatásokat (lásd Olvasmányok, 3.2. fejezet).
- **Érzékeltesse** a szerepmollek, a mentorálás és a szövetséges kölcsönhatását (ha szükséges, határozza meg a mentorálás és a szövetséges fogalmát).
- **Írja le** a tanácsadó szakember szerepét a példaképek aktivizálásában (kék doboz).

4. TÉMA - SZERVEZETFEJLESZTÉS ÉS TÁMOGATÁS

ÁTTEKINTÉS		
Téma sorszáma (a témáról)	Munkaterhelés (jelenléti/önképzés)	Taxonómiai szint (Miller szerint)
4	11 óra / 14 óra	Tudja és megmutatja hogyan
Tartalom	Leírás	Módszer
Változásmenedzsment elmélete	<ul style="list-style-type: none"> A változás fázisai egyéni és vállalkozói szempontból A változásra adott reakciók és a megküzdési stratégiák A változáselmélet öt „színe” 	Frontális oktatás és megbeszélés
Változtatástervezés (Design Thinkinggel)	<ul style="list-style-type: none"> A Design Thinking koncepciója és fázisai A Design Thinking fázisainak végigjárása egy változást elősegítő stratégia megtervezésével 	Frontális oktatás és csoportmunka
MEGJEGYZÉSEK A TÉMÁVAL KAPCSOLATBAN:		
<ul style="list-style-type: none"> ! Ajánlott a <i>Változásmenedzsment</i> című olvasmányt az előadás befejezése után kiosztani, hogy a hallgatóság figyelme fennmaradjon. ! A téma második fele egy interaktív workshop, ahol a résztvevők megtapasztalják a Design Thinking folyamatát. A <i>Változásmenedzsment</i> című olvasmányt az előadás befejezése után ajánlott kiosztani, hogy a hallgatóság figyelme fennmaradjon. ! Az interaktív workshop megkezdésekor ajánlott kiosztani a <i>Design Thinking</i> című olvasmányt, ugyanis ez tartalmazza a workshopban kipróbálandó módszer leírását. 		

4.1 Változásmenedzsment elmélet

180 perc



Annak hangsúlyozása és tudósítása, hogy a változás mindent áthat.

- **Kérdezze meg** a résztvevőket, hogy mit gondolnak az aforizma láttán.
- **Magyarázza el**, hogy minden cél érvényét veszíti, amikor elérik, és új célok lépnek a helyébe.
- **Írjon le** egy példát az állandó változásra, amely személyes/szakmai tapasztalataiból ered.

A változás fázisai

A változás pszichológiai, tényszerű és operatív perspektívái

A következő diák három különböző elméletet mutatnak be arról, hogy a változás folyamatában milyen fázisok következnek egymásra. Az elméletek más-máshova helyezik a hangsúlyt, de a perspektívák nem válnak szét élesen.

Psychological perspective

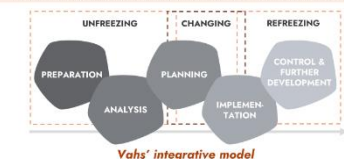


~ 15 perc; anyagok nélkül; frontális

Lewin három fázisa a változás során végbemenő egyszerű és alapvető - elsősorban pszichológiai - változásait írja le.

- Magyarázza el részletesen az egyes fázisokat; összpontosítson a változásban érintett emberekre gyakorolt hatásokra (lásd Olvasmányok, 2.1. fejezet).
- Kérje meg a résztvevőket, hogy hozzanak erre példákat személyes/szakmai tapasztalataikból.

Factual perspective

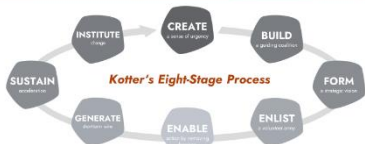


~ 20 perc; anyagok nélkül; frontális

Vahs integratív modellje Lewint a vállalati perspektívából származó tényszerű módosításokkal kombinálja.

- Magyarázza el részletesen az egyes fázisokat; összpontosítson a változás végrehajtásának szakaszaira és módszereire (lásd az Olvasmányok 2.2. fejezetét).
- Kérje meg a résztvevőket, hogy hozzanak példákat személyes/szakmai tapasztalataikból.

Operational perspective



~ 20 perc; anyagok nélkül; frontális

Kotter nyolclépcsős folyamata tovább részletezi a változás szakaszait operatív cselekvési utasítások formájában.

- Magyarázza el részletesen az egyes fázisokat; összpontosítson a változtatás végrehajtásának egyes lépéseiben végrehajtandó intézkedésekre (lásd Olvasmányok, 2.3. fejezet).
- Kérje meg a résztvevőket, hogy hozzanak példákat személyes/szakmai tapasztalataikból.

Elmélkedés ezeken a szinteken

~ 10 perc; anyagok nélkül; interaktív

- Vitassa meg, hogy az egymástól elkülönülő fázisokra bontás reális és gyakorlatias-e.

„Look beyond the surface“



~ 10 perc; vizualizációs anyag; interaktív

A változás folyamatában részt vevő emberek rejtett és/vagy tudatalatti érzelmeinek és indítékainak jelentősége.

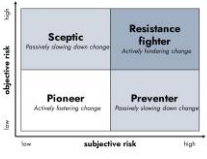
- Kérdezze meg a résztvevőket, hogy milyen látható és rejtett érzések vagy indítékok jutnak eszükbe.
- Vizualizálja a válaszokat egy táblán/flipcharton/digitálisan/(...).

Reakciók a változásra

Válasz típusok és válaszfázisok

A következő diákon a pszichológiai reakciók típusait és fázisait láthatjuk két kiválasztott modell szerint. A reakciók kezelésére megadott következtetéseket meg kell vitatni.

Response types

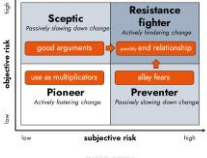


~ 10 perc; anyagok nélkül; frontális

Az objektív és a szubjektív kockázat együttes érzékelése, amelyet a változások által érintett emberek tapasztalnak.

- Magyarázza el a rács abszcisszáját és ordinátáját és az egyes válaszok jellemzőit.
- Írja le az egyes reakciók következményeit egy szervezetre nézve (lásd Olvasmányok, 3.1. fejezet).

Dealing with response types

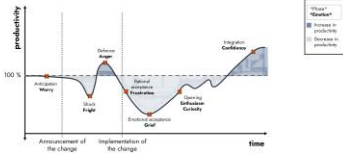


~ 10 perc; anyagok nélkül; interaktív

Javaslatok a válaszok különböző típusainak kezelésére.

- Kérje meg a résztvevőket, hogy adjanak ötleteket arra vonatkozóan, hogy ők hogyan kezelnék ezeket a válaszokra a tanácsadó szakemberek szemszögéből; ne mutassa meg a javaslatokat (narancsdobozokat), amíg le nem zárták a vitát.
- Írja le a javasolt kezelési módokat mint lehetséges megoldásokat.

Response phases

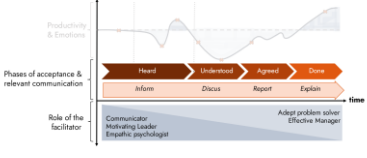


~ 20 perc; vizualizációs anyag; interaktív

A termelékenység alakulása a változásra adott érzelmi reakciók fázisai során.

- Rajzoljon abszcisszáját és ordinátát egy táblán/flipcharton/digitálisan/(...), majd kérje meg a résztvevőket, hogy rajzolják meg a grafikont úgy, ahogyan ők elképzelik a termelékenységi görbét.
- Mutassa meg a tényleges görbét, és írja le az érzelmi reakció fázisait (lásd Olvasmányok, 3.2. fejezet).

Dealing with response phases




~ 10 perc; anyagok nélkül; frontális

A megfelelő reagálási módok az érzelmi reakciók egyes fázisaira.

- Magyarázza el a kommunikáció módjait és a segítő/irányító szakember szerepét az érzelmi reakció fázisainak függvényében.

5 ways to deal with change




~ 10 perc; anyagok nélkül; frontális

A szervezeten belüli változásról való ötféle gondolkodásmód.

- Ismertesse a szervezeten belül változásról való gondolkodás öt módját (lásd Olvasmányok, 4. fejezet).
- Kérdezze meg a résztvevőket, hogy milyen személyes vagy szakmai tapasztalataik vannak ezekkel a módokkal kapcsolatban.

Main components of planned change



~ 10 perc; anyag nélkül, frontális

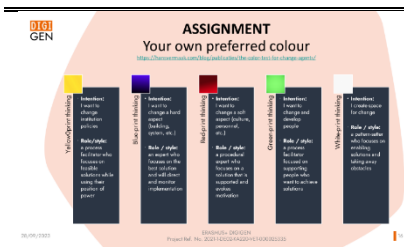
A megtervezett változtatás összetevői

- Ismertesse a szervezeten belüli tervezett változás hat összetevőjét (lásd Olvasmányok, 5. fejezet).

Az Európai Unió finanszírozásával. Az itt szereplő vélemények és állítások a szerző(k) álláspontját tükrözik, és nem feltétlenül egyeznek meg az Európai Unió vagy az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) hivatalos álláspontjával. Sem az Európai Unió, sem az EACEA nem vonható felelősségre miattuk.



Az Európai Unió
társfinanszírozásával



~ 30 perc; anyagok nélkül; interaktív

A változásról való gondolkodás öt módja színekkel jelölve.

- Magyarozza el a feladatot: A linkelt weboldalon található egy online teszt a saját preferenciák megállapítására. A résztvevőknek ezt a tesztet el kell végezniük.
- Beszélje meg a résztvevők eredményeit.

4.2 Hatásváltás (Design Thinkinggel)

480 perc

A Design Thinking módszer.

Building something that nobody wants is the ultimate form of waste!

(Eric Reis, 2009)

- Ismertesse, milyen fontos, hogy egy termék vagy szolgáltatás kifejlesztése/megtervezése széleskörű és ügyfélközpontú módszerrel történjen.

~ 5 perc; anyagok nélkül; frontális

Design Thinking elmélet

Ötlet és módszer

A következő diák röviden áttekintik a Design Thinking megközelítését és módszerét. Az egyes Design Thinking-fázisok részletes leírását szándékosan nem tesszük közzé, mivel azok a későbbi Design Thinking-gyakorlat során kerülnek kifejtésre.

A Design Thinking módszer háttere.

DESIGN THINKING

develop a customer-orientated and outside-of-the-box solution for a customer problem

use a structured method and analyse profoundly

- Magyarozza el a Design Thinking módszer ötletét, eredetét és jelentését (lásd *Olvasmányok*, 1. fejezet).

~ 5 perc; anyagok nélkül; frontális

Recipe

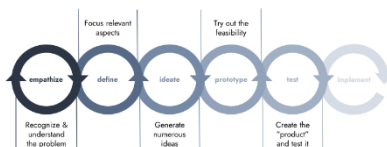


A sikeres Design Thinking Workshop legfontosabb „hozzávalói”.

- Magyarozza meg a csapatinterakció, a kreatív szobák és a kidolgozott módszer mögötti alapokat (lásd *Olvasmányok*, 1. fejezet).

~ 10 perc; anyagok nélkül; frontális

Process

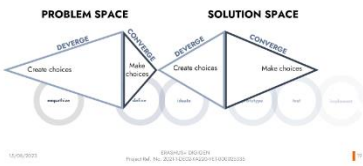


A Design Thinking workshop 6 fázisának áttekintése.

- Magyarozza el az egyes fázisok értelmét a lépések részletes leírása nélkül. **Hangsúlyozza** a Design Thinking műhelymunka iteratív jellegét. (lásd *Olvasmányok*, 1. fejezet)

~ 20 perc; anyagok nélkül; frontális

Information flow



A Design Thinking folyamat egyes fázisaiban feldolgozandó információk mennyisége.

- Magyarázza meg a feldolgozandó információ mennyiségi változását (információáramlás) a műhelymunka egymást követő fázisainak bemutatásával (lásd *Olvasmányok*, 1. fejezet).

~ 5 perc; anyagok nélkül; frontális

Design-gondolkodás-műhely Különböző eszközök gyakorlása

A 4. témának ez a része workshop formáját ölti, ahol a résztvevők kipróbálják a Design Thinking folyamatot. A résztvevők egy olyan termék vagy szolgáltatás megtervezésén dolgoznak, amely támogatja a női vezetők szerepvállalásának erősítésére irányuló törekvések változtatási folyamatát.

A Design Thinking módszerével megoldandó feladat bemutatása.

- Írja le a helyzetet és a feladatot, amellyel a résztvevők dolgozni fognak.
- Bontsa 4-6 fős csoportokra a résztvevőket.
- Ossza ki a Design Thinking című olvasmányt, amely az összes eszközre és módszerre vonatkozó utasításokat tartalmazza.

~ 10 perc; anyagok nélkül; frontális

~ 60 perc; kreatív eszközök; csoportmunka

~ 30 perc; kreatív eszközök; csoportmunka

~ 60 perc; kreatív eszközök; csoportmunka

~ 60 perc; kreatív eszközök; csoportok

~ 50 perc; kreatív eszközök; csoportok

~ 45 perc; kreatív eszközök; csoportok

EZ EGY INTERAKTÍV MŰHELYMUNKA, AMELYEN A RÉSZVEVŐK MEGTAPASZTALJÁK A DESIGN GONDOLKODÁST. A műhely a Design Thinking minden fázisán végigmegy; minden fázis ugyanazt a felépítést követi.

- Készítse elő** a kreatív anyagokat a műhelymunkához; szerezze be a résztvevők által használandó módszerekhez szükséges anyagokat; döntse el, hogy minden csoport ugyanazzal a módszerrel/eszközzel dolgozik-e, vagy a csoportok maguk választhatnak eszközt (eszközöket); útmutatónak az *Olvasmányok* szolgál.
- Magyarázza el** a szakasz célját és eredményét, és röviden ismertesse az eszközöket.
- Határozza meg** az időbeosztást és **indítsa el** a csoportmunkát; járjon körbe és nyújtson segítséget, ha szükséges.

-
- **Vitassa meg** az összes résztvevővel a munka során szerzett tapasztalatokat és értékeljék az eddigi munkát az újabb fázis megkezdése előtt

! Lehetőség a teszteléshez az 5. fázisban: a résztvevők körbeadják a prototípusokat az óramutató járásával megegyező irányban, és a csoportok egymás prototípusát tesztelik és értékelik !



~ 60 perc; előadások; interaktív

A résztvevők bemutatják a Design Thinking folyamat eredményeit.

- **Adja át a terepet** a csoportoknak, hogy bemutassák terméküket vagy szolgáltatásukat.

5. TÉMA - PROFESSZIONÁLIS TANÁCSADÁS

ÁTTEKINTÉS		
Téma sorszáma (a témáról)	Munkaterhelés (jelenléti/önképzés)	Taxonómiai szint (Miller szerint)
5	13 óra / 30 óra	Tudja hogyan és mit csinál
Tartalom	Leírás	Módszer
Bevezetés	<ul style="list-style-type: none"> Rövid bevezetés a tanácsadásba mint tudományba Bevezetés a problémaalapú tanulásba (PBL) és a feladat/esettanulmányok ismertetése 	Frontális tanítás
Esettanulmányok	<ul style="list-style-type: none"> Problémaalapú tanulás esettanulmányokkal 	Csoportmunka
Megbeszélés	<ul style="list-style-type: none"> A női vezetés társadalmi hatásainak megvitatása 	Megbeszélés

MEGJEGYZÉSEK A TÉMÁVAL KAPCSOLATBAN:

- ! A továbbképzési programnak ez a része főként egy workshopból áll, ahol a résztvevők négy esettanulmányon dolgoznak. Az oktató ennek a résznek a facilitátora.
- ! Ez a workshop a problémaalapú tanulás módszerét (PBL) alkalmazza. Ezt a módszert az *Oktatói kézikönyv* részletesen ismerteti.
- ! A műhelymunkához szükséges összes anyag vagy a problémaalapú tanulás könyvtárában (PBL-könyvtár) található (*további információkért lásd az Oktatói kézikönyv című részt*), kivéve az esettanulmányokat és a cikket, amelyek az Olvasmányokban találhatóak.

5.1 Bevezetés

60 perc

A tanácsadás mint tudomány

A következő diák annak fontosságát hangsúlyozzák, hogy a tanácsadást tudományosan, az egyéneket pedig holisztikusan szemléljük.

Bevezetés a tanácsadásba mint tudományágba.

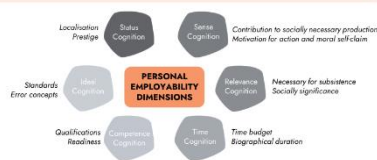
"Anyone who believes that there can be one theory of guidance or 'the' theory of guidance is mistaken. In principle, there can be as many theories as there are phenomena that are relevant to guidance ..."

(Miller, 1916, p. 142)

- **Hangsúlyozza** magának a tanácsadási folyamatnak a fontosságát. Hangsúlyozza annak fontosságát is, hogy minden esetben meg kell találni az ügyfél/női vezető helyzetének megfelelő tanácsadói koncepciót.

~ 5 perc; anyagok nélkül; frontális

Personality Dimensions



(Miller, 1916)

A tanácsadás során figyelembe veendő személyiségdimenziók.

- **Ismertesse** a hat dimenziót és azok hatását a tanácsadásra (lásd Olvasmányok).
- **Kérdezzen rá** a résztvevők tanácsadói munkájuk során szerzett személyes tapasztalataira.

~ 10 perc; anyagok nélkül; interaktív

All job-related personality dimensions of female managers **must be considered**. Even if individual aspects of the job - e.g., IT competence - are in focus, the **interdependencies with the overall personality must always be included**.

~ 5 perc; anyag nélkül; frontális

A holisztikus szemlélet fontossága a tanácsadásban.

- **Értesse meg** annak fontosságát, hogy a tanácskérőt holisztikusan szemléljük.

Probléma-alapú tanulás

A következő diák bemutatják a problémaalapú tanulás módszerét, mint a szakmai tapasztalat és a tudományos elméletek összekapcsolásának egyik módját.

- **Magyarázza el**, hogy az integrált és gyakorlatalapú tanulás hogyan teszi lehetővé az összes korábbi tartalom integrálását a tanulásba.
- **Kérdezze meg**, hogy a résztvevők ismerik-e a PBL fogalmát.

Traditional Learning

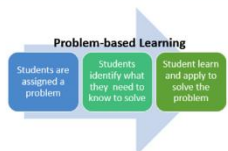


~ 5 perc; anyag nélkül; frontális

A hagyományos tanulás és a problémaalapú tanulás közötti különbség.

- **Írja le** a tanulás hagyományos megközelítését.

Problem-based learning



~ 5 perc; anyag nélkül; frontális

A hagyományos tanulás és a problémaalapú tanulás közötti különbség.

- **Írja le** a PBL fogalmát az aktív tanulás szempontjából.

PBL learning outcomes

- Working in teams.
- Managing projects and holding leadership roles.
- Oral and written communication.
- Self-awareness and evaluation of group processes.
- Working independently.
- Critical thinking and analysis.
- Explaining concepts.
- Self-directed learning.
- Applying course content to real-world examples.
- Researching and information literacy.
- Problem-solving across disciplines.

~ 5 perc; anyag nélkül; frontális

A hagyományos tanulás és a problémaalapú tanulás közötti különbség fő eredményei.

- **Írja le** és mutassa be a PBL tanulási eredményeit a hagyományos tanulási tevékenységekhez képest.

PBL Taxonomies (Bloom & Miller)



~ 5 perc; anyag nélkül; frontális

A hagyományos és a problémaalapú tanulás tanulási eredményei közötti különbség.

- **Írja le** és illusztrálja a PBL tanulási eredményeit Bloom és Miller taxonómiája alapján.

7 stages in PBL

~ 5 perc; anyag nélkül; frontális

Bemutatja a PBL 7 lépéses megközelítését.

- **Írja le és magyarázza el a PBL módszer hét szakaszát.**

Bevezetés az esettanulmányokhoz és a feladathoz

~ 15 perc; anyagok nélkül; frontális

A következő diák azokat az esettanulmányokat mutatják be, amelyek az interaktív problémaalapú tanulási folyamat tárgyát képezik.

A résztvevők feladatát képező esetek bemutatása.

- **Ismertesse a kiegyensúlyozott értékelőlap dimenzióit. (lásd az alábbi magyarázatot és az Olvasómányokat), és menjen végig az összes eseten.**
- **Mutassa meg, hol található a PBL könyvtár és más források (ez attól függ, hogy Ön, mint oktató, hogyan strukturálja az anyagokat. A PBL könyvtár mindig elérhető a [DIGIGEN honlapján](#)).**

Case Fatima

Case professional

Case Anna

Case professional

Case Imara

Case professional

Case Sophia

Case professional

5.2 Esettanulmányok 660 perc

A résztvevők négy, az Olvasómányokban bemutatott esettanulmánnyal dolgoznak, és PBL könyvtárban bemutatott összes (tudományos és gyakorlati) megközelítést felhasználják a megoldás kidolgozásához. PowerPoint prezentációt nem kell bemutatni, de két prezentáció vizuális áttekintésnek felsorolja ezeket a megközelítéseket. A résztvevők ezeket felhasználhatják arra, hogy megtalálják azt a megközelítést, amelyet meg akarnak vizsgálni, majd a könyvtár dokumentumaiból tájékozódni a részletekről.

Tudományos megközelítések

A PBL-könyvtár 12 tudományos elméletet tartalmaz:

Áttekintő előadás: PBL_tudományos megközelítések

1. Személyiségtipológiai megközelítés
2. Fejlődési pályaelméletek
3. A szakmai fejlődés konstruktivista szemlélete
4. A szakmai döntéshozatal mint szociális tanulási folyamat
5. Szociál-kognitív karrierelmélet
6. A munkához való alkalmazkodás elmélete
7. A próteuszi vagy sokarcú karrier koncepciója
8. A karrierdöntés mint kognitív információs folyamat
9. Az operatív tanácsadás alapjai
10. Egan problémakezelési tanácsadás-modellje
11. Megoldásorientált tanácsadás
12. Információ strukturálás a tanácsadásban

A PBL-könyvtár 12 tudományos megközelítést tartalmaz:

Áttekintő előadás: PBL_gyakorlati megközelítések

Gyakorlati alkalmazási megközelítések

1. Bevezetés: ellenállás
2. Neuropszichológia: az agy működése
3. Befolyásolási körök és a kognitív fejlődés szociokulturális elmélete
4. A mindset
5. A drámaháromszögtől a sikerháromszögig
6. A rejtett áramlatok hatása
7. Az Ofman-féle alaptulajdonságok
8. A magatartásváltozás szakaszai
9. Az U-vezetéselmélet
10. Elismerő értékelés / pozitív pszichológia
11. Motiváló interjúváltás
12. A nyelvezet megváltoztatása és a gondolatok újrakeretezése

5.3 Vita

60 perc

DIGI GEN

DISCUSSION TASK

The perspective of a columnist

"The business traits for which men are praised are by no means always accorded from women. Too strict, too bitchy, too businesslike. For many qualified women the reason to sing a note lower. After all, who wants to be left out of the group with the stamp 'iron lady' on the forehead? So dear director of row three, the women you are looking for for your company are here, but they are not so visible. They hold back until society is ready for them."

Columnist Anne-Marie Buckers

© 2019/2020

DISCUSSION TASK
Project No. 2019-1-DE01-KA2-010000000000

~ 60 perc; cikk rovat; interaktív

Vita a nők vezetői szerepvállalásának társadalmi hatásairól.

- Adja meg feladatnak, hogy a résztvevők olvassák el a véleményüket az *Olvasmányokban*.
- Beszélje meg a cikkben szereplő állításokat a résztvevőkkel.

ZÁRÓ GONDOLATOK

ÁTTEKINTÉS		
Téma sorszáma (a témáról)	Munkaterhelés (jelenléti/önképzés)	Taxonómiai szint (Miller szerint)
Záró gondolatok	2 óra / 2 óra	Tudja
Tartalom	Leírás	Módszer
A digitális tanácsadás kontextusa	<ul style="list-style-type: none"> Digitális HR és tanácsadás A tanácsadás etikája (Ön)ellenőrzés a tanácsadásban Hálózatépítés és marketing 	Frontális tanítás és megbeszélés
Záró gondolatok	<ul style="list-style-type: none"> A teljes továbbképzési programra való reflektálás 	Frontális tanítás

MEGJEGYZÉSEK A TÉMÁVAL KAPCSOLATBAN:

! A záró rés során újból elvégezhető az önértékelés a DIGIGEN weboldalon található értékelő űrlap segítségével. Ez különösen akkor hasznos, ha továbbképzési program megkezdése előtt is önértékelésre került sor. Az eredmények összehasonlítása segíthet a tanulási eredmények azonosításában.

9.1 A digitális útmutatással foglalkozó tanácsadó kontextusa 90 perc

<p>Digital HR/Counselling</p> <ul style="list-style-type: none"> Agile, strategic with digital planning software Digital recruitment and personnel marketing Digital human resources development and qualifications Digital staff deployment, staff appraisal and remuneration Digital personnel controlling and personnel administration Digital personnel - transfer - management <p><i>~ 10 perc; anyagok nélkül; frontális</i></p>	<p><i>A digitális HR vagy digitális tanácsadás aspektusai.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Ismertesse a digitális tanácsadás/HP aspektusait. Kérdezzen rá a résztvevők tapasztalataira digitális tanácsadási, illetve HR settingben.
<p>Preamble for ethical guidelines</p> <p>Guidelines (IAVEG 2017) serve as a reference for</p> <ol style="list-style-type: none"> decisions and measures as individual counsellors, the planning of policies and services of guidance institutions, informing the public about expected standards for professional practice and conduct, the provision of assessment criteria for self-assessment, peer evaluation and supervision to ensure quality standards in service delivery; and seeking organisational support for their own professional development. <p><i>~ 5 perc; anyagok nélkül; frontális</i></p>	<p><i>A tanácsadás etikájának céljai.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Magyarázza el a tanácsadás etikájának a szerepét és fontosságát.
<p>CRITICAL QUESTIONS</p> <p>Do the ethics standards provide guidance on appropriate counselling approaches/strategies to achieve the goals? Are the theories and methods used appropriate to the given framework?</p> <p><i>~ 20 perc; anyagok interaktív nélkül;</i></p>	<p>EFFECTIVE ALTRUISM?</p> <p>How many people can be helped by the actions and to what extent? What happens if you don't act? What is the probability of success? How strong will the social impact of the course be?</p> <p><i>Ezek a diák a tanácsadás etikájával kapcsolatos kérdéseket mutatnak be, amelyek kiindulópontnak szolgálnak a tanácsadás és a digitális tanácsadás/HR etikai szempontjainak megvitatásához.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Beszélje meg a kérdéseket a résztvevőkkel.

Gross/Net effects of counselling

A tanácsadás mint rendszer bruttó/nettó hatásai.

- Írja le a tanácsadás tanácskérőre/ női vezetőre gyakorolt hatásait.
- Beszélje meg, hogy mi befolyásolja a hatás mértékét.

~ 10 perc; anyagok nélkül; interaktív

Effectiveness & efficiency

A hatékonyság és az eredményesség 3-szintű modellje.

- Magyarázza el a háromszintű modellt (lásd az Olvasmányokat).

~ 10 perc; anyagok nélkül; frontális

Controlling & quality management

Schiersmann controlling és minőségirányítási modellje.

- Magyarázza el a modellt (lásd Olvasmányok).
- Kérdezze meg a résztvevőket, saját tanácsadói munkájukban van-e valamilyen ellenőrző vagy minőségirányítási rendszer, és kérdezzen rá a végrehajtott konkrétumaira.

~ 10 perc; anyagok nélkül; frontális

Networks

Networks are generally considered **informal** and **formal** networks of relationships between people and systems in which **exchange processes** are realised. (Heller 2009)

Functions of a network	Characteristics of a network
<ul style="list-style-type: none"> Information function Learning/skills function Psychological function Political function 	<ul style="list-style-type: none"> Nodes: Human actors/Institutions Edges: Communication/Relationships Strong and weak relationships Reciprocity (mutuality) Positions Structural holes (unconnected relationship spaces) Dynamics and development

A hálózatok fogalma, funkciói és jellemzői

- Ismertesse a hálózatok működését és jellemzőit, és különböztesse meg a következőket:
 - Organikus hálózatok:** természetes módon kialakult és személyes kapcsolatokban megélt kapcsolatok (nem formalizált, alacsonyán formalizált, erősen formalizált).
 - Szervezett hálózatok:** speciálisan kialakított, szakterületek (közötti) kapcsolatokból álló szakmai együttműködési hálózatok.

~ 5 perc; anyag nélkül; frontális

Identifying relevant network partners

Mátrix a releváns hálózati partnerek azonosításához.

- Ismertesse a mátrixot és annak dimenzióit (lásd Olvasmányok).
- Beszélgék meg a személyes hálózatok kiépítésére irányuló stratégiákat; beszéljenek a terhekről és a támogató körülményekről is.

~ 20 perc; anyag nélkül; interaktív

9.2 Záró gondolatok 30 perc

Final reflection

Curriculum

1 Digital Leadership
2 Digital Objectives
3 Female Empowerment
4 Professional Competing
5 Final Reflection

~ 5 perc; anyagok nélkül; frontális

Foglalja össze a programot.

- **Idéze fel** újból a program felépítését és ismételje meg a központi elemeket.
- **Emelje ki** a nagyobb távlatokat.

Final reflection

Challenges

- Digitalization & Digital Transformation
- New Work
- Equality Efforts

Framework

- V Volatility
- U Uncertainty
- C Complexity
- A Ambiguity

Approach

- V Vision
- U Understanding
- C Clarity
- A Agility

~ 5 perc; anyagok nélkül; frontális

Megoldás a VUCA-ra.

- **Magyarázza el** a VUCA megoldásának egy lehetséges megközelítését és mutassa be a kapcsolódási pontokat a továbbképzési programhoz.

Final reflection

Approach

- V Vision
- U Understanding
- C Clarity
- A Agility

Components

- Digital Leadership
- Female Empowerment (without putting others at a disadvantage)
- Counselling Approach

~ 5 perc; anyagok nélkül; frontális

A VUCA megoldásának egy megközelítése és a továbbképzési program közötti kapcsolat.

- **Magyarázza el**, hogy program főbb elemei hogyan teljesítik a VUCA-világ megoldásának feltételeit.

YOUR TASK

Evaluate the up-skilling programme

How would you rate the added value of this up-skilling programme for you and your target group?

Did you miss any components in the up-skilling programme?

Did you find the mix of theory, practical insights and activation games appropriate?

What would you like to see in addition?

~ 15 perc; anyagok nélkül; frontális

Értékelés és építő kritika bekérése.

- **Magyarázza el** az építő jellegű visszajelzés fontosságát.
- **Kérje** a résztvevőket, hogy nyíltan vitassák meg a program hozzáadott értékét.
- **Kérjen** építő jellegű észrevételeket a program egyes elemeivel kapcsolatban.
- **Kérje meg** a résztvevőket a program anonim értékelésére.

DISCLAIMER:

Az Európai Unió finanszírozásával. Az itt szereplő vélemények és állítások a szerző(k) álláspontját tükrözik, és nem feltétlenül egyeznek meg az Európai Unió vagy az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) hivatalos álláspontjával. Sem az Európai Unió, sem az EACEA nem vonható felelősségre miattuk.



ANDRÁSSY
UNIVERSITÄT
BUDAPEST



Az Európai Unió
társfinanszírozásával

ERASMUS+ DIGIGIGEN projekt Ref. No. 2021-1-DE02-KA220-VET-000025335

DIGIGIGEN © 2024 by DIGIGIGEN Consortium licenc alatt CC BY-NC-SA 4.0.

Az engedély egy példányának megtekintéséhez látogasson el a <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>