

PROFESSIONELE BEGELEIDING KADER

Onderwerp 5

**DIGI
GEN**



Medegefinancierd door
de Europese Unie

PROFESSIONEL E BEGELEIDING

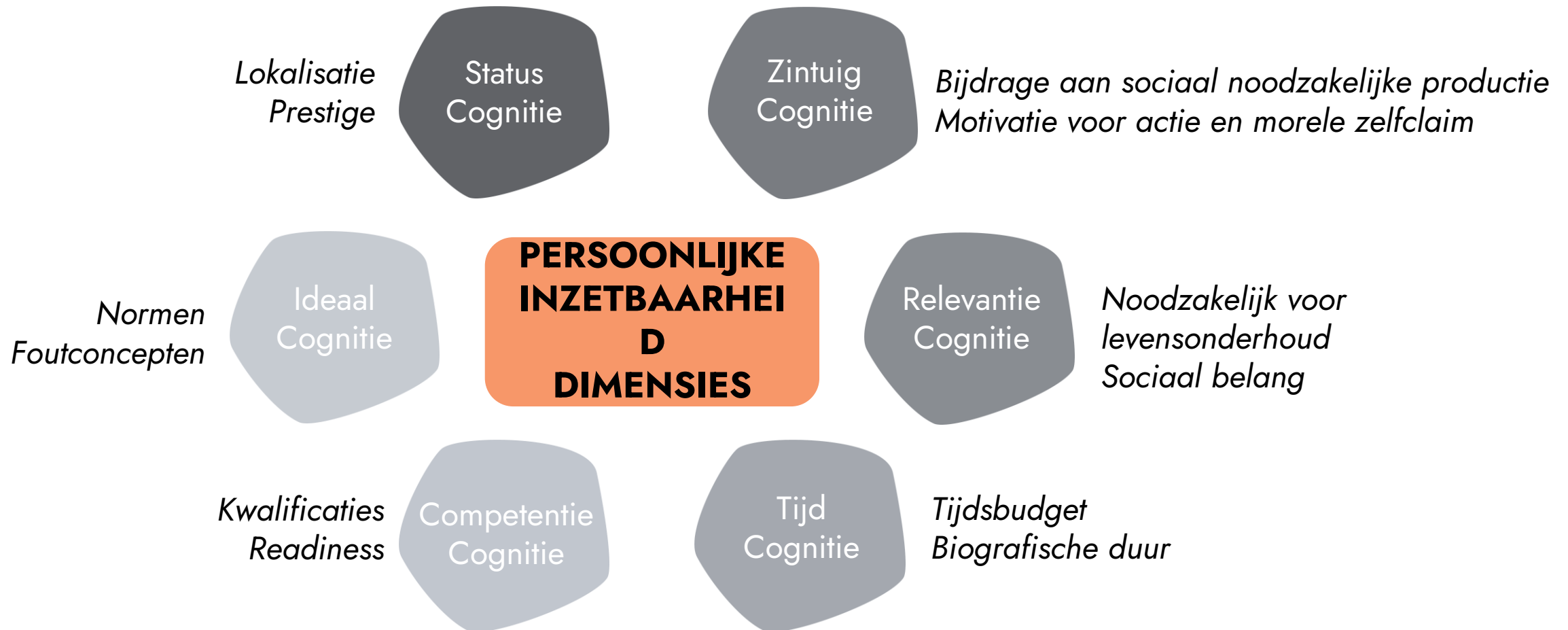
- Begeleiding als wetenschap
- Probleemgestuurd leren met casestudies
- Perspectief van een columnist

**BEGELEIDING
ALS
WETENSCHAP**

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

(Hofer 2015, p. 140)

Persoonlijkheidsdimensies

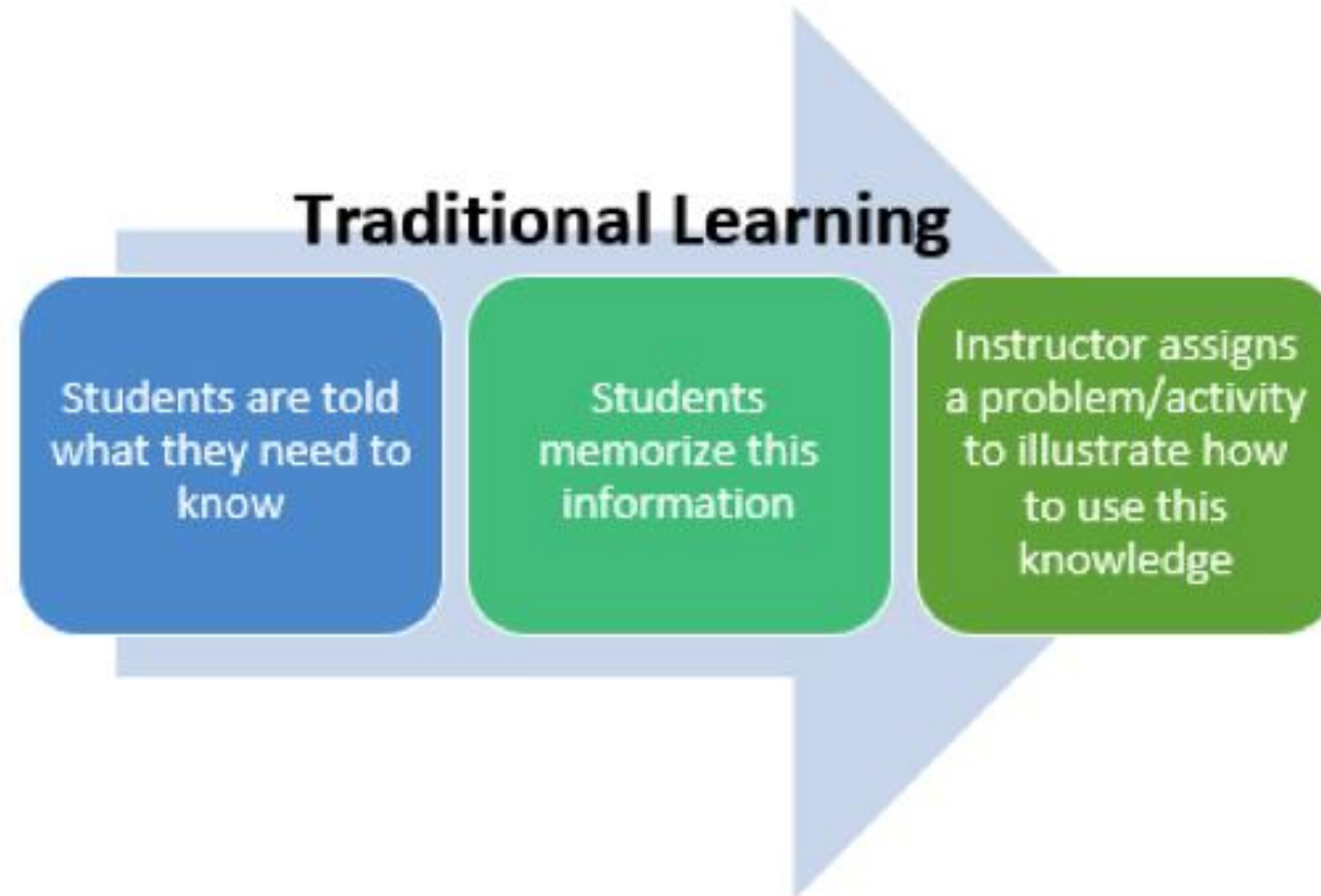


Alle functiegerelateerde
persoonlijkheidsdimensies van vrouwelijke
managers moeten in overweging genomen
worden. Zelfs als individuele aspecten van de
job - bv. IT-competentie - in focus zijn, moeten
de onderlinge afhankelijkheden met de
algemene persoonlijkheid ^(Beck, 2019) altijd meegenomen
worden.

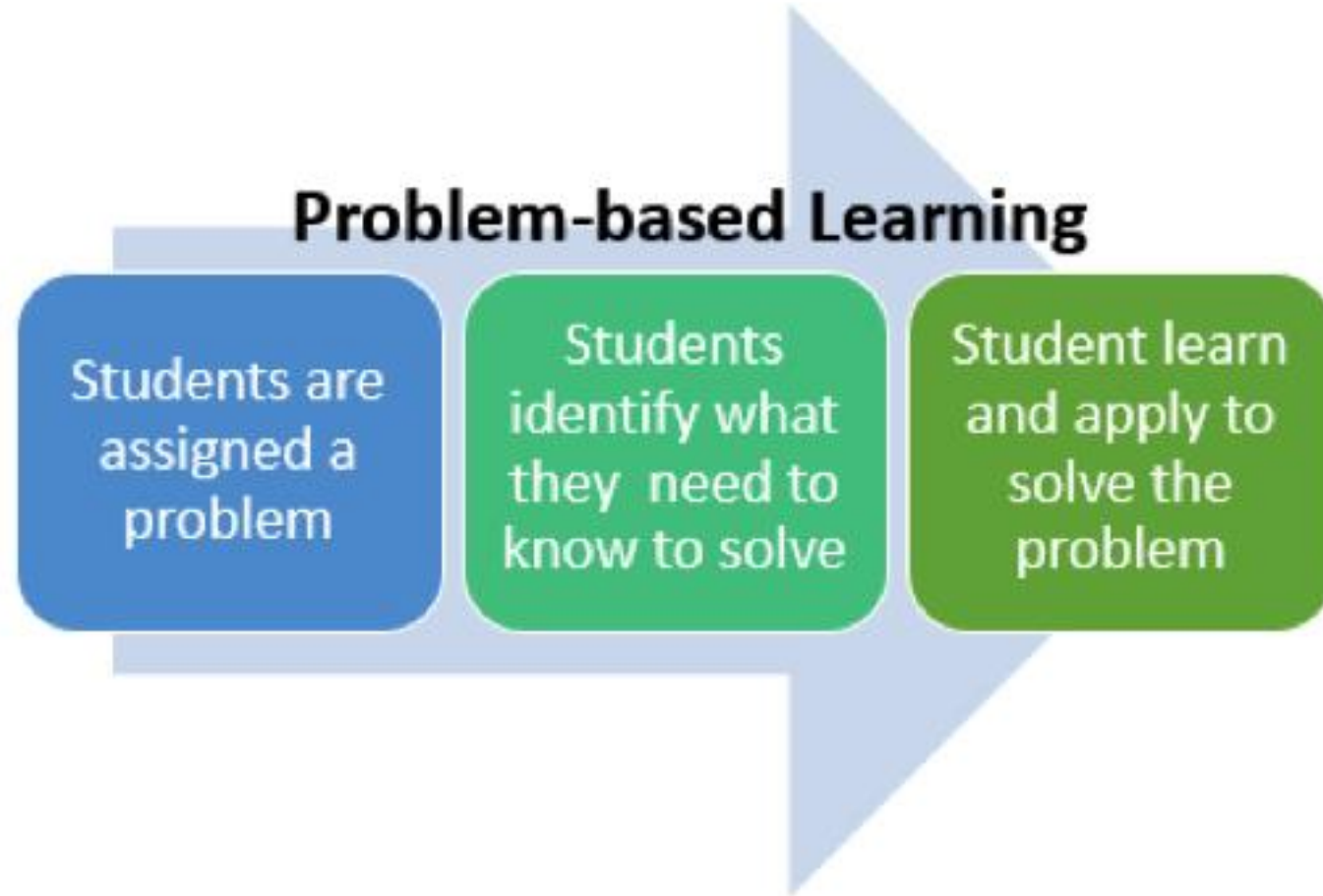
PROBLEEM- GESTUURD LEREN

**Problem-based-
Learning (PBL)**

Traditioneel leren



Probleemgestuurd leren

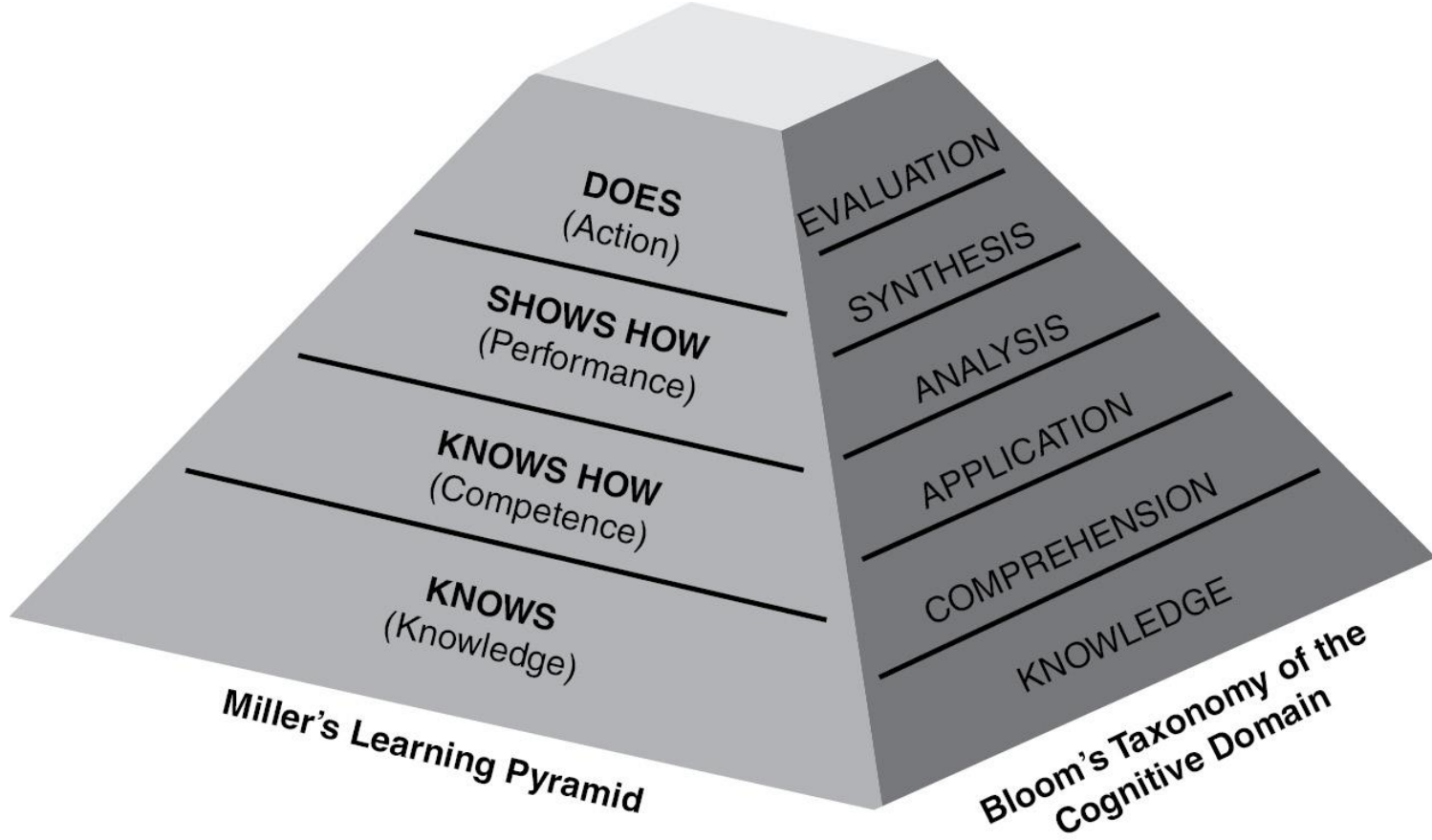


PBL-leerresultaten

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

PBL Taxonomieën (Bloom & Miller)

(Nilson 2010)



7 stadia in PBL



Copyright © 2015 Advancement Courses

ERASMUS+ DIGIGEN

Project Ref. No. 2021-1-DE02-KA220-VET-000025335

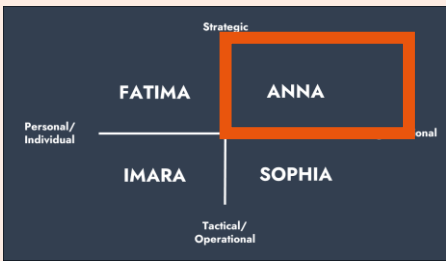
1. Definieer het probleem/de kwestie/de vraag
2. Stel vast wat nodig is
3. Oplossingen bedenken
4. Creëer en test de beste oplossing
5. Resultaten evalueren
6. De oplossing verbeteren
7. Resultaten delen

VIER CASES

Uw taak van Probleemgestuurd leren



Casus Anna



Professionele context begeleider

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

Anna

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

Kwestie

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

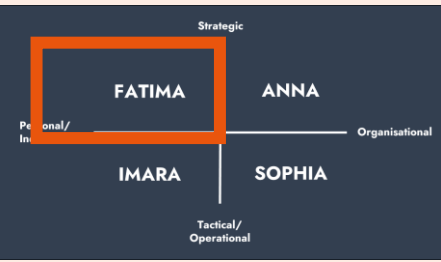
Dilemma

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

Loopbaanvraag

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

Casus Fatima



Professionele context begeleider

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

Fatima

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

Kwestie

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

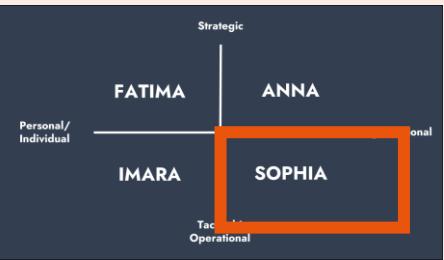
Dilemma

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

Loopbaanvraag

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

Casus Sophia



Professionele context begeleider

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

Sophia

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

Kwestie

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

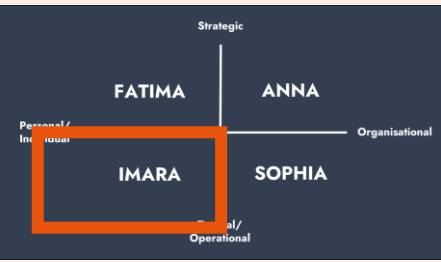
Dilemma

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

Loopbaanvraag

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

Casus Imara



Context professionele begeleider

HR-adviseur in een winkelbedrijf.

Imara

Manager; krom op de carrière ladder naar manager binnen de afdeling Finance & Administration. Leeftijd 50+. 30 jaar ervaring

Kwestie

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

Dilemma

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

Loopbaanvraag

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

DISCUSSIETAA K

DISCUSSIETAAK

Het perspectief van een columnist

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

Columnist Anne-Marije Buckens



**Medegefinancierd door
de Europese Unie**

DISCLAIMER:

Gefinancierd door de Europese Unie. De hier geuite ideeën en meningen komen echter uitsluitend voor rekening van de auteur(s) en geven niet noodzakelijkerwijs die van de Europese Unie of het Europese Uitvoerende Agentschap onderwijs en cultuur (EACEA) weer. Noch de Europese Unie, noch het EACEA kan ervoor aansprakelijk worden gesteld.



**ANDRÁSSY
UNIVERSITÄT
BUDAPEST**



PROJECTINFORMATIE

*hochschule.digigen@arbeitsagentur.de
<https://digi-gen.eu/>*

LICENTIE

*DIGIGEN © 2024 licentie onder
CC BY-NC-SA 4.0.*

*Om de licentie in te zien, ga naar
[https://creativecommons.org/
licenses/by-nc-sa/4.0/](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)*

Referenties

- Beck, K. (2019). „Beruflichkeit“ als wirtschaftspädagogisches Konzept – Ein Vorschlag zur Begriffsbestimmung. In: J. Seifried, K. Beck, B.-J. Ertelt, & A. Frey (Eds.), *Beruf, Beruflichkeit, Employability*. wbv. 19-33.
- Grave, de W. S. (1998). *Probleemgestuurd leren als kennisconstructie*.
- Hofer, M. (2015). Theoriebildung im Bereich der Beratung. In: B.-J. Ertelt; A. Frey; M. Scharpf (Eds.). *Berufsberatung als Wissenschaft – Vier Jahrzehnte akademische Ausbildung für Berufsberaterinnen und Berufsberater in Mannheim*. Hamburg: Kovač, 135–144.
- Nilson, L. B. (2010). *Teaching at its best: A research-based resource for college instructors* (2nd ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Reeks, S. H. O. *Probleem-gestuurd leren*.