

# DIGI GEN

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

## DIDACTISCH KADER

*Bijscholingsprogramma voor begeleiders*



## INHOUSOPGAVE

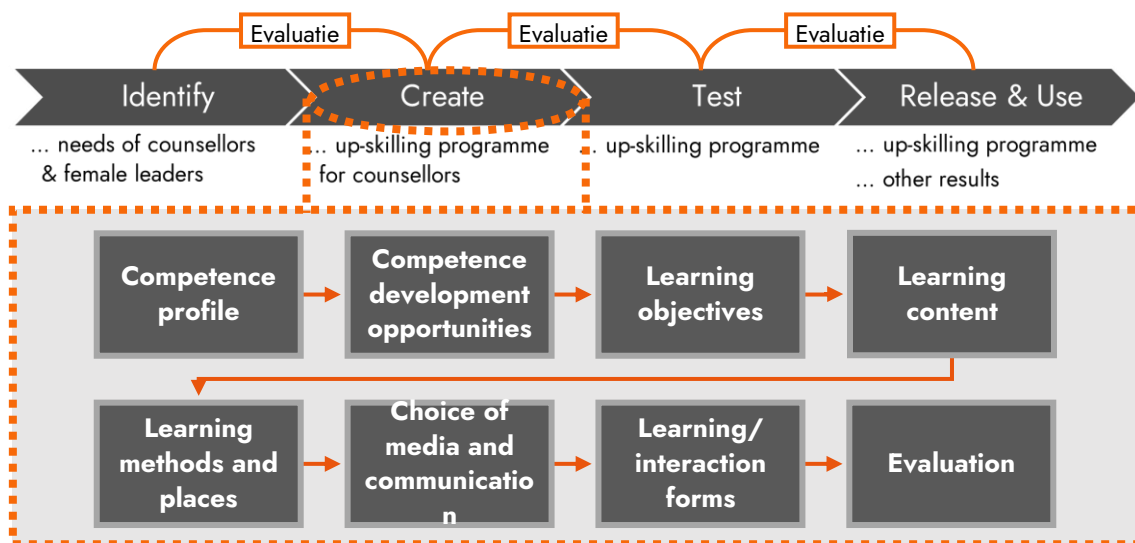
1	Ontwerp van het bijscholingsprogramma .....	2
1.1	Belangrijkste doelstellingen van DIGIGEN .....	3
1.2	Doelgroepen van DIGIGEN .....	3
1.3	Algemene voorwaarden van het bijscholingsprogramma .....	4
1.4	Content creëren voor het bijscholingsprogramma .....	5
1.4.1	Resultaten van het literatuuronderzoek .....	5
1.4.2	Resultaten van de behoeftenanalyse .....	6
1.4.3	Van "competentieprofiel" naar "bijscholing" .....	7
2	Onderwerpen en inhoud .....	9
3	Didactiek van het bijscholingsprogramma .....	12
3.1	Definities en randvoorwaarden .....	12
3.2	Leerdoelen en leeruitkomsten .....	15
3.3	Niveau van taxonomie en kennis categorieën .....	15
3.4	Leermethode .....	17
3.4.1	Face-to-face training .....	18
3.4.2	Zelfgestuurde online cursus .....	19
3.4.3	Lespakketten .....	20
4	Beoordeling en evaluatie .....	22
	Referenties .....	23

## 1 ONTWERP VAN HET BIJSCHOLINGSPROGRAMMA

Dit rapport presenteert het didactisch kader voor het bijscholingsprogramma van het Erasmus+-project "DIGIGEN – Professionele loopbaanbegeleiding voor vrouwen in leidinggevendefuncties op het gebied van digitale competenties", dat deel uitmaakt van het werkpakket 2 van het project DIGIGEN. Dit raamwerk omvat het samenstellen van het curriculum en het maken van lespakketten met een trainershandleiding, presentatiedia's en materiaal van de deelnemers. Het curriculum zelf bevat vijf onderwerpen, die zich onderscheiden in inhoud, leerstijlen en taxonomieën.

Als gevolg hiervan zal er een wetenschappelijk onderbouwd, accreditbaar, in de praktijk getest en aanpasbaar bijscholingsprogramma beschikbaar zijn voor HR-professionals en loopbaanadviseurs op basis van de huidige internationale normen en de resultaten van de initiële behoeftenanalyse van DIGIGEN (zie ook "Samenvatting van de behoeftenanalyse" en "Samenvatting van het literatuuronderzoek"). Accreditatie/certificering van het programma is niet gepland tijdens het project; Dit kan echter worden toegepast door de uitvoerende organisaties in de respectieve landen.

Onder verwijzing naar het projectschema heeft de fase van werkpakket 2 betrekking op de creatie van het bijscholingsprogramma. Het conceptontwikkelingsproces is door Kuhlmann en Sauter aangepast aan de cirkel van conceptontwikkeling (2008, p. 17). (Zie figuur 1)



Figuur 1: Fasen van DIGIGEN en de cirkel van conceptontwikkeling (Kuhlmann & Sauter, 2008, p. 17).

## 1.1 Belangrijkste doelstellingen van DIGIGEN

Jarenlange ervaring in nationale en internationale projecten toont aan dat er nog geen begeleidingsbenaderingen in loopbaanprofessie bestaan voor vrouwen in leidinggevende functies op het gebied van digitale competentie. Daarom is het hoofddoel van DIGIGEN het ontwikkelen, testen en evalueren van een bijscholingsprogramma voor begeleidingsprofessionals met betrekking tot de behoeften van vrouwen in leidinggevende functies op het gebied van digitale competenties. Alle projectpartners hebben duidelijk bevestigd dat er behoefte is aan een dergelijk bijscholingsprogramma voor HR-professionals en loopbaanadviseurs. Op basis van theorieën over loopbaanontwikkeling en counseling moeten counselingbenaderingen voor vrouwen in leidinggevende functies in het programma worden geïntegreerd, waardoor het mogelijk wordt professionele begeleiding aan te bieden. Hierbij moeten de begeleiders de individuele levensplannen en persoonlijkheidskenmerken van de indirecte doelgroep kunnen herkennen met het oog op digitale competenties.

In navolging van deze primaire doelstelling is het verbeteren van de persoonlijke loopbaankansen van vrouwen in managementfuncties een solide aanvullende doelstelling. Dit zal worden bereikt door te voorzien in de essentiële behoefte aan professionele begeleiding. Er zal professionele begeleiding beschikbaar zijn om vrouwen in leidinggevende functies te helpen de competenties te ontwikkelen en te ontwikkelen die nodig zijn om effectieve managers te zijn in de huidige en toekomstige wereld van werk. Op deze manier zou loopbaanmobiliteit tussen instellingen en industrieën gemakkelijker mogelijk zijn voor vrouwelijke leiders.

## 1.2 Doelgroepen van DIGIGEN

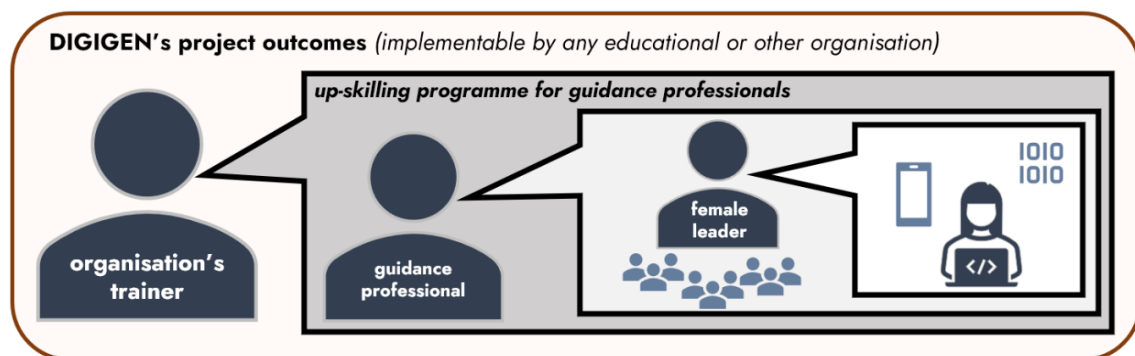
De **directe doelgroep** van DIGIGEN zijn HR-professionals en loopbaanbegeleiders (verder aangeduid als begeleidingsprofessionals). Aangenomen mag worden dat de meeste begeleidingsprofessionals bekend zijn met de standaard methoden om iemand te ondersteunen bij zijn persoonlijke loopbaantraject. Toch kan het voor begeleidingsprofessionals mogelijk ontbreken dat ze specifieke kennis hebben over het

ondersteunen van (toekomstige) vrouwelijke leiders en hun behoeften op het gebied van digitalisering. Daarom zal dit bijscholingsprogramma rechtstreeks gericht zijn op voorlichters.

De **indirecte doelgroep** – en dus eindgebruikersgroep – van DIGIGEN zijn (toekomstige) vrouwen in leidinggevende functies die speciale digitale vaardigheden nodig hebben en vragen. Die vrouwen kunnen dat nu al zijn, binnenkort een leidende positie bekleden of willen dat zijn.

### 1.3 Algemene voorwaarden van het bijscholingsprogramma

Het bijscholingsprogramma kan worden uitgevoerd door elke onderwijs- of andere organisatie die begeleidingsprofessionals wil opleiden in het begeleiden van (aanstaande) vrouwelijke leiders op het gebied van digitale competenties. Daarom moeten de resultaten van DIDIGEN zo worden geïmplementeerd dat die organisaties een training kunnen maken, de nodige bronnen kunnen downloaden en informatie kunnen vinden over het aanpassen van de training aan hun behoeften. Het is echter mogelijk dat sommige begeleidingsprofessionals geen organisatie in de buurt hebben die het bijscholingsprogramma van DIDIGEN heeft geïmplementeerd. Deze begeleidingsprofessionals kunnen zelf op zoek gaan naar informatie over de resultaten van DIDIGEN op het gebied van het begeleiden van (aanstaande) vrouwelijke leiders. Uiteindelijk kunnen vrouwelijke leiders de resultaten van DIDIGEN controleren als ze begeleiding nodig hebben, maar geen begeleidingsprofessional in de buurt kunnen vinden. Figuur 2 toont de vervlechting van die drie perspectieven.



Figuur 2: Algemene voorwaarden van het bijscholingsprogramma en belanghebbenden.

Als gevolg van deze perspectieven richt het bijscholingsprogramma zich op (1) de uitvoerende organisatie (met de middelen en materialen van de trainer voor een face-2-face training), (2) begeleidingsprofessionals (met het f-2-f bijscholingsprogramma OF een zelfgestuurde online cursus) en (3) vrouwelijke leiders (met begeleiding OF geselecteerde inhoud van een zelfgestuurde online cursus). Meer informatie hierover is te vinden in hoofdstuk 2 van dit verslag.

## 1.4 Content creëren voor het bijscholingsprogramma

Het verbeteren van de arbeidsmarktsituatie van vrouwen in het algemeen en specifiek vrouwen in leidinggevende functies is een prominent onderwerp in de politiek, de wetenschap en het dagelijks leven. Veel rapporten, politieke papers en wetenschappelijk onderzoek richten zich dan ook op de kansen en lasten voor vrouwen in/bij het betreden van managementposities. Daarnaast hebben vrouwelijke leiders zelf en begeleidingsprofessionals een goed inzicht in hun behoeften en eisen.

Daarom is in de eerste fase van DIGIGEN (werkpakket 1; "Identify"), werd een behoefteanalyse uitgewerkt op basis van (1) een literatuurstudie, (2) een halfgestructureerd interview met begeleidingsprofessionals en (3) een halfgestructureerde vragenlijst met vrouwelijke leiders. Die resultaten samen gaven een goed inzicht in de behoeften van enerzijds begeleidingsprofessionals en anderzijds (toekomstige) vrouwelijke leiders.

### 1.4.1 Resultaten van het literatuuronderzoek

Drie samenvattende literatuurstudies in Hongarije, Duitsland en Nederland verzamelden transnationale gegevens over adviesbenaderingen voor vrouwen in managementfuncties met betrekking tot digitalisering. Er werden gegevens verzameld met betrekking tot de volgende aspecten: veranderingen in leiderschap als gevolg van digitalisering, wetten/programma's om vrouwelijk leiderschap te bevorderen, digitale competenties voor leiders, kwalificatiemaatregelen om digitale vaardigheden te leren en adviesbenaderingen voor digitale vrouwelijke leiders. Voor gedetailleerde informatie, zie DIGIGEN's rapport "Literatuuronderzoek (volledig rapport)".

In een korte samenvatting van die literatuurstudies kwamen de volgende resultaten naar voren:

- *Veranderingen in leiderschap als gevolg van digitalisering:* Er zijn veranderingen in leiderschap als gevolg van digitalisering. Meer met vrouwen geassocieerde competenties en nieuwe vormen van leiderschap kunnen een kans zijn voor vrouwelijk leiderschap.
- *Wetten/programma's om vrouwelijk leiderschap te bevorderen:* Er zijn wetten en programma's om vrouwelijk leiderschap te ondersteunen, maar tot nu toe is de leiderschapskloof blijven bestaan.
- *Digitale competenties voor leiders:* Er zijn veel verschillende concepten om digitale competenties te onderscheiden, zoals toolspecifieke vaardigheden, contextuele en kerncompetenties.
- *Kwalificatiemaatregelen om digitale vaardigheden aan te leren:* Er zijn maatregelen om het verwerven van digitale vaardigheden te ondersteunen, maar die zijn genderspecifiek en nauwelijks competentiegericht.
- *Counselingbenaderingen voor digitale vrouwelijke leiders:* Voor zover de auteur weet, zijn er geen specifieke counselingbenaderingen die de bovengenoemde aspecten combineren.

Er was geen verschil te vinden tussen Duitsland, Hongarije en Nederland.

### 1.4.2 Resultaten van de behoeftenanalyse

De resultaten van de vragenlijsten en interviews gaven inzicht in de gedachten en behoeften van zowel voorlichters als vrouwelijke leiders. In totaal gaven 51 voorlichters antwoord in het halfgestructureerde interview en 104 vrouwelijke leiders reageerden op de halfgestructureerde vragenlijst. Voor gedetailleerde informatie verwijzen wij u naar het rapport Behoeftenanalyse "Needs Analysis" (volledig rapport) van DIGIGEN.

Geclusterd naar de belangrijkste aspecten van het DIGIGEN-project, zijn de belangrijkste resultaten de volgende:

**DIGITAAL LEIDERSCHAP:** Er is een bewustzijn van de veranderingen die worden beïnvloed door digitalisering (*beide*). *Vrouwelijke leiders* richten zich daarbij vooral op digitale tools, terwijl *begeleidingsprofessionals* zich vooral richten op vaardigheden.

**EMPOWERMENT VAN VROUWEN:** De meeste deelnemers zijn op de hoogte van wetten ter ondersteuning van vrouwelijk leiderschap en vrouwelijke loopbanen in het betreffende land (*beide*). De bekendheid van specifieke steunprogramma's is echter laag. Als dergelijke programma's al werden genoemd, waren ze in de eerste plaats lokaal of bedrijfsspecifiek (*beide*). *Loopbaanprofessionals* zien geen verschillen tussen mannen en vrouwen, maar constateren dat er vooroordelen over het onderwerp worden geopperd. *Vrouwelijke leiders* zien een verschil in gender in de zin dat vrouwen zich meer richten op interactie en uitleggen, terwijl mannelijke leiders meer openstaan voor digitale oplossingen en technieken.

**PROFESSONELE BEGELEIDING:** Deelnemers wensen een individuele, toolspecifieke en hands-on begeleidingsbenadering (*beide*). Bovendien geven *vrouwelijke leiders* de voorkeur aan mentorschap van vrouw tot vrouw, terwijl *professionals* een groot potentieel zien in het gebruik van methoden van positieve psychologie in hun begeleiding.

### 1.4.3 Van "competentieprofiel" naar "bijscholing"

Door de resultaten van de literatuurstudies en de data-analyse te combineren, ontstaat een duidelijk beeld van het bijscholingsprogramma. De volgende tabel (zie tabel 1) toont de integratie van de bevindingen van de behoefteanalyse (vragenlijsten, interviews) en de theoretische achtergrond (literatuur) die de onderwerpen voor het bijscholingsprogramma van DIGIGEN hebben gecreëerd.

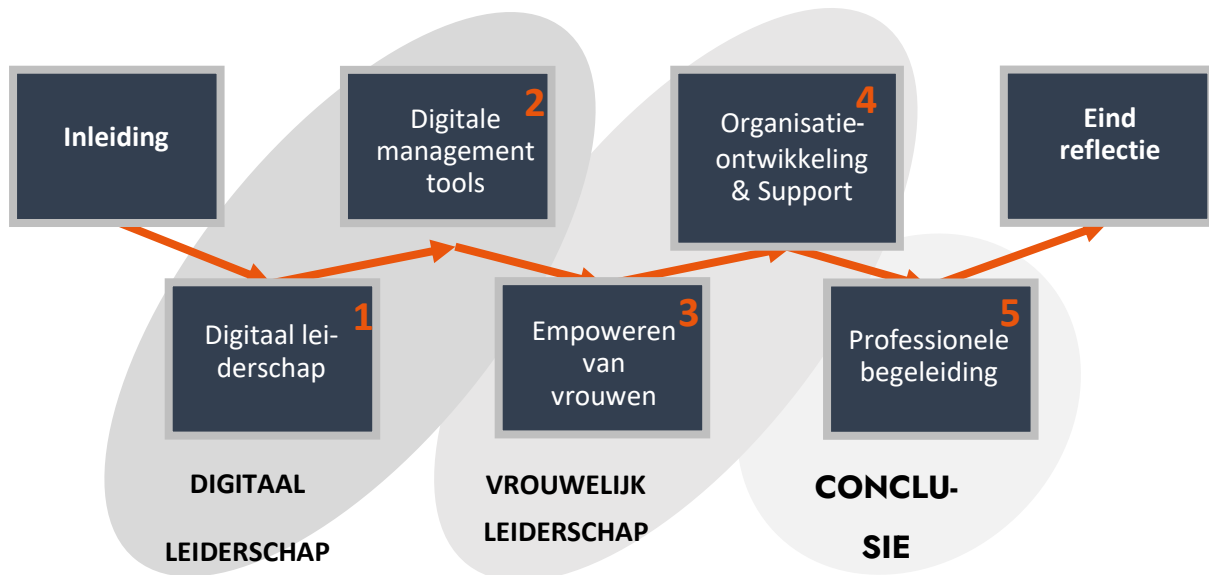


	LITERATUURONDERZOEK	ANALYSE VAN DE BEHOEFTE	ONDERWERPEN VAN HET BIJSCHOLINGSPROGRAMMA
/	/	- weinig bewustzijn van de integratie van vrouwelijk leiderschap en digitalisering	<b>Introductie:</b> De inhoud van het bijscholingsprogramma plagen en het bewustzijn creëren van het belang van het "probleem"
Digitaal Leiderschap	- vrouwelijke geassocieerde competenties - nieuwe vormen van leiderschap - weinig competentiegerichte benaderingen	- weinig kennis van digitale competenties van leiders (afgezien van digital tool management)	<b>1 Vrouwelijke leiders met digitale competenties:</b> Kennis van de kansen van digitalisering, noodzakelijke competenties en leiderschapsstijlen
	- Toolspecifieke competenties zijn vereist in een digitale omgeving	- meer wilt weten over digitale tools en zich zelfverzekerder wilt voelen	<b>2 Vrouwelijke leiders in een digitale context:</b> Weten hoe je digitale tools kunt gebruiken en hoe je vrouwelijke leiders hierin kunt adviseren
Vrouwelijk Empowerment	- Voortdurende leiderschapskloof - zelfstereotypering van vrouwen	- zelfonderschatting van vrouwelijke leiders in aanpassingsvermogen aan digitale verandering	<b>3 Loopbaanontwikkeling en empowerment van vrouwen:</b> Ondersteuning van het zelfbeeld van vrouwen en leren over technieken om de loopbaanontwikkeling van vrouwen te bevorderen
	- Voortdurende leiderschapskloof	- meestal lokale/bedrijfsspecifieke ondersteuningsprogramma's	<b>4 Organisatieontwikkeling en ondersteuning:</b> De impact op organisaties bij het ondersteunen van vrouwelijk leiderschap; strategieën om de organisatie te helpen het hoofd te bieden aan
Advies Naderen	- geen specifieke begeleidingsbenaderingen die de onderwerpen van DIDIGEN aanpakken	- geen kennis van specifieke begeleidingsbenaderingen, maar ideeën bij de hand - behoefte aan richtsnoeren voor de praktische uitvoering van de input van DIGIGEN	<b>5 Professionele begeleiding (wetenschappelijke en praktische benaderingen):</b> Inleiding tot counseling als wetenschap en probleemgestuurd leren; Praktische toepassing en integratie van loopbaanbegeleiding, coaching en mentoring
	/		<b>Eindreflectie:</b> Geselecteerde aspecten van de context van een hulpverlener en een samenvatting en weergave van de inhoud van het bijscholingsprogramma.

Tafel 1: Overzicht van het verband tussen het literatuuronderzoek, de behoefteanalyse en de onderwerpen van het bijscholingsprogramma. Voor gedetailleerde informatie over de inhoud, zie hoofdstuk 2.

## 2 ONDERWERPEN EN INHOUD

Het bijscholingsprogramma van DIDIGEN is een *module of seminar* dat bestaat uit nevenonderwerpen met hun specifieke leerinhoud. Het algemene doel van de module/het seminar is om de deelnemers (begeleidingsprofessionals) in staat te stellen hun counselingaanpak te ontwerpen (op basis van hun professionele situatie), waarbij de huidige wetenschappelijke bevindingen worden geïntegreerd in counseling en digitaal vrouwelijk leiderschap. Daarom richt het bijscholingsprogramma zich op de drie belangrijkste aspecten van DIGIGEN (digitaal leiderschap, empowerment van vrouwen en counseling) en, daarbinnen, op de inhoud die is verzameld in het competentieprofielonderzoek (zie tabel 1).



Figuur 3: Overzicht van de onderwerpen van het bijscholingsprogramma.

In dit deel wordt een overzicht gegeven van de feitelijke inhoud van elk onderwerp van het bijscholingsprogramma. Nog meer gedetailleerde informatie over de inhoud, de methoden en het materiaal van elk onderwerp is te vinden in DIGIGEN's "Trainer Material – Structural Handbook".

In totaal worden vijf verschillende onderwerpen omkaderd door een inleiding en een conclusie (zie figuur 3).

De **INLEIDING** geeft overzicht over het hele bijscholingsprogramma, geeft inzicht in de inhoud van elk onderwerp en creëert bewustzijn van het belang van het adviseren van vrouwelijke leiders op het gebied van digitale competenties. Deelnemers moeten gemotiveerd zijn om zich met het onderwerp bezig te houden en een overzicht te krijgen van actuele trends in de ontwikkeling van vrouwelijk digitaal leiderschap.

Na de inleiding leveren de volgende twee onderwerpen kennis op over het raamwerk van digitaal leiderschap, met de nadruk op vrouwelijke leiders met digitale competenties en vrouwelijke leiders in een digitale context.

Het onderwerp **Vrouwelijke leiders met digitale competenties (1)** gaat dieper in op de empowerment van vaardigheden die nodig zijn voor leiderschap. Meer specifiek wordt er ingezoomd op vaardigheden om nieuwe of disruptieve bedrijven te managen naast digitale leiderschapsvaardigheden. In die zin zijn ook nieuwe vormen/stijlen van leiderschap onderhevig aan dit onderwerp. De inhoud van dit onderwerp is:

- *Vaardigheden om nieuwe disruptieve bedrijven te managen* (innovatievaardigheden: creatief denken, risico's nemen, projectmanagementvaardigheden, netwerkvaardigheden, leiderschapsvaardigheden: prestatieontwikkeling, coaching en mentoring, communicatieve vaardigheden, omgaan met (culturele) verschillen; managementvaardigheden: het organiseren van nieuwe werkvormen, kennis van technologie, informatieanalyse, strategische vaardigheden;
- *Digitale leiderschapsvaardigheden*: Nieuwsgierigheid en interesse in technologische innovaties; een actieve rol spelen bij het vormgeven en bezitten van de digitale verandering binnen het bedrijf; empathie en sociale vaardigheden om de waarde van verandering voor werknemers te verwoorden; eigen expertise en bereidheid om levenslang te leren over digitale technologieën.
- *Leiderschapsstijlen* in het digitale tijdperk; bouwstenen van succesvol leiderschap

Het onderwerp **Vrouwelijke leiders in een digitale context (2)** richt zich op het inzicht geven in de veranderingen die van invloed zijn op organisaties en het vraag- en aanbodgerichte informatiebeheer in bedrijven onder invloed van digitalisering. Het leert begeleidingsprofessionals hoe ze vrouwelijke leiders kunnen adviseren over digitale managementtools en toolspecifieke vaardigheden. De inhoud van dit onderwerp is:

- *Definities* van digitalisering en digitale transformatie
- *Hard- en softwaresystemen* in het kader van de specifieke eisen van managers; incl. AI, workflowmanagement, kennistools en datamanagementtools
- *Vertrouwen* in het gebruik van digitale technologieën
- *Kader van digitaal leiderschap* met ethiek en coöperatief bestuur; EU-perspectief op projecten en netwerken

De volgende twee onderwerpen gaan over het leren hoe vrouwen in zo'n gedigitaliseerde omgeving mondiger kunnen worden gemaakt. Ze richten zich op vrouwelijke loopbaanontwikkeling en empowerment en de omringende organisatieontwikkeling en -ondersteuning.

In het thema **Vrouwelijke loopbaanontwikkeling en empowerment (3)** wordt dieper ingegaan op methoden van empowerment, met name de empowerment van vrouwen en hun positie in het management van organisaties. De inhoud van dit onderwerp is:

- *Empowerment methoden*: tegenwicht technieken voor vooroordelen op de werkplek, de rolcongruentietheorie, en zelfstereotypering; zichtbaarheid/netwerkvaardigheden
- *Wetenschappelijke bevinding*: bevindingen vanuit een wetenschappelijk perspectief op vrouwelijk leiderschap

Het onderwerp **Organisatieontwikkeling en -ondersteuning (4)** gaat in op de organisatorische omgeving van een vrouwelijke leider en de impact van empowerment van vrouwen op het gedrag van een bedrijf. Hiervoor geven verandermanagementtheorieën, zoals bijvoorbeeld het model van Kotter, inzicht in de mogelijke organisatorische reacties en vooroordelen om te veranderen in de richting van empowerment van vrouwen. Wat betreft HR-professionals als begeleidingsprofessionals, richt dit onderwerp zich ook op de faciliterende rol van een HR-professional bij het ontwerpen van loopbaantrajecten. De inhoud van dit onderwerp is:

- *Verandermanagementvaardigheden* van de begeleidingsprofessional
- *Faciliterende rol van HR voor vrouwelijk leiderschap*: verandering creëren op een effectieve manier

Het laatste onderwerp van **Professionele begeleiding (5)** geeft inzicht in wetenschappelijke en praktische benaderingen voor loopbaanbegeleiding voor de speciale behoeften van vrouwen in leidinggevende functies die worden overwogen door digitalisering. Daarnaast wordt dieper ingegaan op de praktische vaardigheden van de HR- en loopbaanprofessional in een begeleidingssetting. Hier is de inhoud:

- *Wetenschappelijke counselingtheorieën*: objecttheorieën en toegepaste theorieën in loopbaanbeslissingen; praktische implicaties voor het empoweren van de coachee
- *Effectieve loopbaanbegeleiding*: praktische componenten van effectieve begeleiding

Ten slotte vat de **eindreflectie** het algemene bijscholingsprogramma samen en biedt de deelnemers de kans om de geleerde inhoud te integreren in hun eigen benadering van het adviseren van vrouwelijke leiders op het gebied van digitale competenties. Het geeft ook een beetje informatie over de context van een begeleidingsprofessional. De inhoud hiervoor is:

- *Digitalisering in de begeleiding*: begeleiding op afstand; AI-ondersteunde counseling; digitale HR
- *Ethische begeleiding*: Ethische richtlijnen; evaluatie en controle in de begeleiding
- *Beroepsnetwerken*: verenigingen voor hulpverleners; zelfmarketing en netwerkvorming

### 3 DIDACTIEK VAN HET BIJSCHOLINGSPROGRAMMA

De thema's van DIGIGEN moeten worden geplaatst in een kader van accrediterbare didactische methoden om het beste leerresultaat te garanderen voor beroepskeuzeadviseurs die het bijscholingsprogramma volgen. Daarom moesten leerdoelen en leeruitkomsten worden gedefinieerd, taxonomieën van kennis en leren worden geïmplementeerd en moest een leer methode (met interactievormen, communicatievormen en leercondities) worden uitgewerkt.

#### 3.1 Definities en randvoorwaarden

DIGIGEN had tot doel een **accrediteerbaar**, **in de praktijk getest** en **aanpasbaar** bijscholingsprogramma te creëren waarin begeleidingsprofessionals leren volgens nationale en internationale normen.

Een manier om te zorgen voor goede leerstandaarden voor een leerconcept (zoals het bijscholingsprogramma van DIGIGEN) is **accreditatie** of, in het geval van een op zichzelf staand seminar, certificering (FIBAA, 2022). Zo'n leerconcept kan betrekking hebben op verschillende niveaus van graden waarin het zou kunnen certificeren. De Duitse Vereniging voor Universitair Voortgezet en Afstandsonderwijs (DGWF) maakt onderscheid tussen postdoctorale opleidingen tussen masteropleidingen, bacheloropleidingen, certificaatstudies, modules binnen studieprogramma's of op zichzelf staande seminars. Het bijscholingsprogramma van DIDIGEN kiest voor een op zichzelf staand seminarie of een module binnen een opleiding, afhankelijk van de noden van de uitvoerende organisatie. Dit seminar/module omvat een totale werklast van 125 uur; d.w.z. gelijk aan 5 studiepunten in het ETCS-systeem.

Volgens het Europees kwalificatiekader (EKK) bevindt dit bijscholingsprogramma zich op EKK-niveau 7. Volgens de normen van dit niveau verwerven deelnemers de volgende kennis, vaardigheden en verantwoordelijkheden (europa, 2022):

- **Kennis:** Zeer gespecialiseerde kennis, waarvan een deel in de voorhoede staat van kennis in een werk- of studieveld, als basis voor origineel denken en/of onderzoek en kritisch bewustzijn van kennisvraagstukken in een vakgebied en op het snijvlak van verschillende vakgebieden.
- **Vaardigheden:** Gespecialiseerde probleemoplossende vaardigheden die nodig zijn in onderzoek en/of innovatie om nieuwe kennis en procedures te ontwikkelen en kennis uit verschillende vakgebieden te integreren.
- **Verantwoordelijkheid en autonomie:** Beheren en transformeren van werk- of studiecontexten die complex en onvoorspelbaar zijn en nieuwe strategische benaderingen vereisen; verantwoordelijkheid nemen voor het bijdragen aan professionele kennis en praktijk en/of voor het beoordelen van de strategische prestaties van teams.

Om de accreditability/certificeerbaarheid te waarborgen, is bij het opstellen van het bijscholingsprogramma rekening gehouden met de volgende criteria (ESG, 2015):

- **Strategie en doelstellingen:** logische en transparante doelstellingen van het programma (zie hoofdstuk 1.1); ontwerp door de mening van de lerende erbij te betrekken (vgl. Hoofdstuk 1.4.2); Gerichte leerdoelen en -resultaten (zie hoofdstuk 3.2)
- **Opzet van het programma:** coherente en transparante structuur van het curriculum (vgl. hoofdstuk 2); logische en transparante onderwerpen/inhoud (vgl. hoofdstuk 2); deelnemergericht leren met verschillende aflever- en pedagogische methoden (vgl. hoofdstuk 3.4).
- **Kwaliteit trainers:** aantal en kwalificaties van het trainend of onderwijzend personeel; toegang tot diverse leermiddelen (vgl. hoofdstuk 3.4.3).
- **Kwaliteitsborging en evaluatie:** systematische integratie van de kwaliteitsborging van het totale programma; systematische kwaliteitsverbetering. (vgl. hoofdstuk 4)

Het programma was ook **In de praktijk getest** om de kwaliteit van het bijscholingsprogramma van DIDIGEN te waarborgen en ervoor te zorgen dat het voldoet aan de behoeften van de beroepsbeoefenaar. Veldtesten dienen als "kwaliteitsborging en evaluatie" (zie hierboven) en zullen worden uitgevoerd met methoden die in detail worden beschreven in hoofdstuk 4 van dit verslag.

Ten slotte kan het bijscholingsprogramma van DIDIGEN worden aangepast aan de specifieke behoeften van verschillende landen en uitvoeringsorganisaties, d.w.z. **aanpasbaar**. Het gaat dan onder meer om wettelijke normen, nationale programma's ter bevordering van vrouwelijk leiderschap of organisatiespecifieke begeleidingsstructuren. Gedetailleerde informatie over aanpassingsvermogen is te vinden in hoofdstuk 3.4 van dit verslag.

### 3.2 Leerdoelen en leeruitkomsten

Wat de trainer wil bereiken, wordt beschreven in de *leerdoelen*. Daarentegen, de *leerresultaten* geven aan wat de deelnemer kan (heeft geleerd) als gevolg van het voltooien van een leerervaring. Leerresultaten worden op een studentgerichte, meetbare, begrijpelijke en haalbare manier ontworpen. Om objectieve en resultaatverklaringen op te stellen, moet rekening worden gehouden met taxonomieniveaus (vgl. hoofdstuk 3.3).

In het geval van het bijscholingsprogramma van Digigen worden leerdoelen gedefinieerd voor het bijscholingsprogramma in het algemeen. Deze leerverklaringen zijn in detail te lezen in het rapport van DIGIGEN "Trainer Material – Structural Handbook".

### 3.3 Niveau van taxonomie en kenniscategorieën

Taxonomieniveaus definiëren het cognitieve niveau waarop inhoud wordt verwerkt. Voor het bijscholingsprogramma van DIDIGEN zal het vereenvoudigde taxonomiesysteem van Miller (1990) met vier taxonomieniveaus volstaan, omdat het een meer praktische oriëntatie biedt en beter aansluit bij beroepsonderwijs en "professionalisering van loopbaanbegeleiding" (Cedefop, 2009). Benadrukt moet worden dat de overgang tussen de taxonomieniveaus vloeiend en niet altijd duidelijk is.

In oplopende volgorde zijn de niveaus van taxonomie (Miller, 1990; Banka & Ertelt 2005):

**1 Knows (Verwerving van theoretische kennis)**

In staat zijn om de kennis van theorieën te reproduceren

**2 Knows How (Begrip van de theoretische kennis)**

In staat zijn om uit te leggen hoe de theorieën werken

**3 Shows how (Overdracht van de theoretische kennis)**

In staat zijn om de theorie in een nieuwe context te plaatsen en de werkelijkheid te beïnvloeden

**4 Does (probleemoplossend)**

De theorieën kunnen gebruiken als interventievaardigheden voor professionele begeleiding



Hoe hoger het eisenniveau, hoe meer tijd het verwerven van kennis en knowhow kost. Desalniettemin is het essentieel om verschillende taxonomieniveaus op te nemen om de aandacht van de deelnemer vast te houden en het acquisitieproces te verbeteren. Daarom werd bij het ontwerpen van het bijscholingsprogramma rekening gehouden met de voorkennis van de deelnemers en het algemene tijdbeheer bij het bepalen van de reikwijdte en taxonomie van elk onderwerp.

Het eerste taxonomieniveau, "Know", gaat over het verwerven van de essentiële kennis voor een bepaald onderwerp. Krathwohl (2002, p. 214) beschrijft vier verschillende kennis categorieën, die helpen bij het classificeren van de inhoud van elke module:

### 1 Feitelijke kennis

verwijst naar de "kennis van terminologie en van specifieke details en elementen"

### 2 Conceptuele kennis

Omvat "kennis van classificatie, categorieën, principes, theorieën en structuren"

### 3 Procedurele kennis

beschrijft "kennis van vakspecifieke vaardigheden, technieken en criteria voor het bepalen van een geschikte procedure"

### 4 Metacognitieve kennis

is "zowel strategische als zelfkennis, en de kennis over cognitieve taken"

Tabel 2 geeft een overzicht van de combinatie van onderwerpen, inhoud, kennis categorie (KC) en taxonomieniveau (TL).

ONDERWERPEN VAN HET BIJSCHOLINGSPROGRAMMA	KC	TL
<b>Introductie</b>	Feitelijke kennis	Knows how
<b>1 Vrouwelijke leiders met digitale competenties</b>	feitelijke kennis; Conceptuele kennis	Knows; Knows how
<b>2 Vrouwelijke leiders in een digitale context</b>	conceptuele kennis; Metacognitieve kennis	Knows
<b>3 Loopbaanontwikkeling en empowerment van vrouwen</b>	Conceptuele kennis	Knows
<b>4 Organisatieontwikkeling en ondersteuning</b>	procedurele kennis; Metacognitieve kennis	Knows; shows how

<b>5 Professionele begeleiding</b>	conceptuele kennis; procedurele kennis; Metacognitieve kennis	Knows how; Does
<b>Eindreflectie</b>	feitelijke kennis; Metacognitieve kennis	Knows

Tafel 2: Combinatie van onderwerpen, inhoud, kenniscategorie (KC) en taxonomieniveau (TL).

### 3.4 Leermethode

De geschiktheid van de onderwijsleervorm hangt niet alleen af van het taxonomieniveau, maar ook van de interne leeromstandigheden van de geadresseerden: voorkennis, motivatie/interesse, leervermogen en leerstijl (incl. mediagewoonten). In het kader van het bijscholingsprogramma van DIDIGEN moet bijzondere aandacht worden besteed aan de heterogeniteit van deze interne leeromstandigheden, gezien het verwachte hoge niveau van eisen van de directe doelgroep van ervaren begeleiders, aangezien deze de basis vormen voor het ontwerp van de leeromgeving (externe leeromstandigheden).

Een gevoelig punt kan de combinatie zijn van face-to-face onderwijs, zelflerende periodes en een zelfgestuurde online cursus. Een empirisch onderzoek in Zwitserland naar afstandsonderwijs in het hoger onderwijs geeft aanwijzingen (Carcault et al. 2019). Studenten kregen drie alternatieve leervormen aangeboden: aanwezigheidsstudie, zelfstudie en online streaming. De resultaten weerspiegelen duidelijke voorkeuren: (1) "Studenten gebruiken de streamingdienst slechts vrij zelden, ongeveer 10% van de keren dat ze toegang hebben"; (2) "het aanbieden van de dienst heeft een klein effect op de aanwezigheid in de klas, ongeveer 8 van de 100 studenten gaan niet naar de les"; (3) "Het bijwonen van lessen op het livestreamingplatform heeft positieve effecten op examencijfers voor hoogbegaafde studenten en negatieve effecten voor laagbegaafde studenten."

Daarom is het bijscholingsprogramma van DIGIGEN een face-to-face training (f2f-training) met extra mogelijkheden voor een zelfgestuurde online cursus (SDC):

- **Face-to-face training:** een op zichzelf staand bijscholingsprogramma in een face-to-face setting, dat door elke onderwijs- of andere instelling kan worden geïmplementeerd in hun cursusprogramma, zoals beschreven in dit rapport.

- **Zelfgestuurde online cursus:** aanvullend platform voor afstandsonderwijs met inhoud voor (1) uitvoerende organisaties en hun opleiders, (2a) voorlichtingsprofessionals die hebben deelgenomen aan de f-2-f-training en op zoek willen gaan naar verdere bronnen, (2b) voorlichtingsprofessionals die niet hebben deelgenomen aan de f-2-f-training maar wel geïnteresseerd zijn in het onderwerp, (3) vrouwelijke leiders die geïnteresseerd zijn in het onderwerp, en (4) iedereen die geïnteresseerd is.

### 3.4.1 Face-to-face training

Leeromgevingen in het face-to-face (f2f) formaat zijn met name geschikt wanneer gedragscompetentie moet worden bereikt op de taxonomieniveaus 3 – *Overdracht van de theoretische kennis* en 4 – *Probleemoplossing*. Sociaal leren (sensu Bandura) speelt hierbij, indien mogelijk, een belangrijke rol in een dynamische groepssetting (Handke & Schäfer, 2012).

In de f-2-f training zijn de volgende onderwijs-leervormen te onderscheiden:

- **Verklarende onderwijsmethoden:** Deze onderwijsmethode komt veel voor in het hoger onderwijs, met name in de zogenaamde lezing, die tot doel heeft deelnemers in een relatief beperkte tijd een goed gestructureerd, uitgebreid en op zichzelf staand overzicht van een wetenschappelijk gebied te geven.
- **Verklarende, ontwikkelingsgerichte onderwijsmethoden:** Dit is een docentgerichte methode, aangezien de docent de centrale organisator is van leerprocessen, maar de deelnemer moet de leerinhoud actief volgen en kritisch evalueren.
- **Ontwikkelen van onderwijsmodellen:** Bij deze methoden worden deelnemers actief betrokken; enkele voorbeelden zijn de *vraaggerelateerde (socratische) onderwijsmethode*, de *discovery learning benadering*, en de *Nexus Research-Teaching* van Healy (2005).
- **Probleemgestuurd leren:** Probleemgestuurd leren (Problem-based-Learning – (PBL)) staat centraal bij het aanleren van oplossingsgerichte vaardigheden. Speciaal

voor onderwerp 5 – *professionele begeleiding* – moeten deelnemers hun eigen oplossing voor een begeleidingsprobleem bedenken, afhankelijk van hun specifieke professionele context. De werkwijze van PGO wordt toegelicht in "Trainersmateriaal – Handleiding".

In navolging van deze redenering richt de f-2-f-opleiding van DIDIGEN zich niet alleen op het trainen van de theoretische achtergrond van loopbaanontwikkeling en digitalisering, maar ook op de praktische toepassing van de gepresenteerde kennis in een adviessituatie.

Bovendien wordt het leren van nieuwe inhoud en het verbinden ervan met de eigen praktijk en kennis tegenwoordig steeds vaker gegenereerd via netwerken, wat betekent dat veel kennis niet wordt geërfd en gegenereerd door één persoon, maar door uitwisseling (Kuhlmann & Sauter, 2008, p. 131). Daarom is het bevorderen van gezamenlijke discussies en interacties tussen de deelnemende voorlichtingsprofessionals tijdens de algemene face-to-face-setting intensief geïntegreerd in het ontwerp van het bijscholingsprogramma.

Voor gedetailleerde informatie over de leerinstellingen in het bijscholingsprogramma van DIDIGEN, zie het "Trainersmateriaal – Handleiding".

### 3.4.2 Zelfgestuurde online cursus

De zelfgestuurde online cursus (SDC) is een vorm van afstandsonderwijs waarbij geïnteresseerden zich zelfstandig kunnen informeren over de onderwerpen van het DIDIGEN-project. Het SDC is een vrij toegankelijk platform op de website van het project (<https://digi-gen.eu>), waarin de middelen van het bijscholingsprogramma worden gepresenteerd (zie hoofdstuk 3.4.3). Het is niet bedoeld als een volledig op zichzelf staande aanvulling op de face-to-face training, maar eerder als een onafhankelijke bron om de kennis die is opgedaan in de face-to-face training te verdiepen of een overzicht te krijgen van (counseling) digitaal vrouwelijk leiderschap.

Bij afstandsonderwijs worden de centrale didactische functies overgeheveld van de huidige docenten naar niet-persoonlijke media. Aan de ene kant creëert dit autonomie omdat leren onafhankelijk wordt van klaslokalen en tijdschema's; Lerenden kunnen hun leertijd, leerstijl en zelfbeheersing aanpassen aan individuele wensen. Aan de andere kant wordt het leerproces gestimuleerd, gecontroleerd en ondersteund door niet-persoonlijke media, zoals

studie-instructies, materiaalverzamelingen en correspondentiebrieven. Die niet-persoonlijke media moeten de betrokkenheid van de leerling op dezelfde manier waarborgen als de face-to-face training.

Om de lerenden te betrekken, wordt rekening gehouden met hun interne leeromstandigheden en worden de externe leeromstandigheden als volgt ontworpen:

- **Inleiding:** In navolging van de structuur van de f-2-f training is een inleiding nodig om voorkennis te activeren, de leerdoelen te presenteren en het leren te motiveren.
- **Onderwijselementen:** (Design-)Elementen die door het SDC leiden en het leerproces vormgeven. Dit omvat voorbeelden, nice-to-knows, en aanvullende bronnen die het begrip vergemakkelijken en retentie aanmoedigen.
- **Herhalingen/samenvattingen:** Elementen die kennis vastleggen en competentie creëren.
- **Taken met oplossingen:** Zelfstelementen en de mogelijkheid tot zelfbeheersing.

De online cursus is gemaakt met de softwaretool *H5P*, die een reeks gratis beschikbare functies biedt om de inhoud en middelen van het bijscholingsprogramma van DIDIGEN te implementeren. Daarbij kunnen geïnteresseerde leerlingen door de presentatiedia's van de face-to-face training klikken, bronnenpakketten downloaden en kleine zelfonderzoekseenheden vinden om hun kennis te testen.

### 3.4.3 Lespakketten

Zoals eerder in dit hoofdstuk vermeld, kan de face-to-face training worden geïmplementeerd en gegeven door elke geïnteresseerde organisatie, en op het online-platform kunnen geïnteresseerde personen zich onafhankelijk informeren over de onderwerpen van DIDIGEN. In deze context dient het zelfgestuurde online cursus niet alleen als een aanvullend platform voor afstandsonderwijs, maar biedt het alle belanghebbenden ook op maat gemaakte lespakketten:

- **Uitvoerende organisatie:** instructies voor de f-2-f training (Trainersmateriaal – Stap-voorStap Instructies); gedetailleerde beschrijving van de onderwerpen van DIDIGEN

met hints over literatuur en bronnen (Trainersmateriaal – Handleiding); kant-en-klare presentaties (Power-Point formaat); materiaal van de deelnemers (Reader over elk onderwerp); evaluatiemodel voor kwaliteitsmaatregelen

- **Begeleidingsprofessionals:** inhoud van de presentaties (H5P-formaat); samenvatting van de theorieën en inhoud van de deelnemer met hints over literatuur en bronnen (Reader over elk onderwerp); zelfonderzoekseenheden
- **Vrouwelijke leiders:** inhoud van de relevante presentaties met uitzondering van de onderwerpen over counselingvaardigheden (H5P-formaat); samenvatting van de theorieën en inhoud van de deelnemer met hints over literatuur en bronnen (Reader over onderwerp 1, onderwerp 2 en onderwerp 3)
- **Andere:** *geen aanpassingen zodat de geïnteresseerden kunnen kiezen op basis van hun behoeften (aangezien alles vrij beschikbaar is)*

## 4 BEOORDELING EN EVALUATIE

### **Wat is er gedaan:**

In het ontwerpproces van het bijscholingsprogramma van DIDIGEN zijn verschillende kwaliteitsmaatregelen genomen. Dit deel is daarom gewijd aan het beoordelen en evalueren van het succes van het bijscholingsprogramma, met name wat betreft de leervoortgang van de deelnemer.

Ten eerste werd de gestructureerde documentatie van het ontwerpproces, evenals het bijscholingsprogramma zelf, de procedure, de achtergrond en de methodologie, op een begrijpelijke en transparante manier uitgevoerd.

Ten tweede werden het curriculum en het didactisch kader geëvalueerd door twee onafhankelijke experts, die feedback gaven op het ontwerpproces en de uitkomsten ervan.

Ten derde evalueerden onderwijsdeskundigen in drie proefsessies – één in Duitsland, één in Hongarije en één in Nederland – de algemene structuur van het bijscholingsprogramma.

Ten vierde werd in zes face-to-face sessies – twee in Duitsland, twee in Hongarije en twee in Nederland – feedback verzameld van de directe doelgroep, de begeleidingsprofessionals, terwijl delen van het bijscholingsprogramma werden onderwezen.

Ten slotte droegen de herhaalde correctielussen van het DIGIGEN-consortium bij tot de voortdurende herziening en verbetering van het bijscholingsprogramma. Op deze manier werd een wetenschappelijk en praktisch getest bijscholingsprogramma voor begeleidingsprofessionals gecreëerd om vrouwelijke leiders te adviseren over digitale competenties.

### **Wat kan er verder worden gedaan:**

Hieraan moet worden toegevoegd dat de uitvoerende organisaties zelf kwaliteitsmaatregelen kunnen uitvoeren door middel van evaluatie. Daartoe biedt de DIGIGEN-website de organisaties een sjabloon voor de evaluatie van het uitgevoerde bijscholingsprogramma.

## REFERENTIES

- Banka, A.; Ertelt, B.J. (2005). Transnational Vocational Counselling: A Modular postgraduate education programme for vocational counsellors in the field of eurocounselling. Warszawa: Ministry of Economy and Labour, Labour Market Department.
- Cacault, M. P., Hildebrand, Ch., Laurant-Lucchetti, J. & Pellizarri, M. (2019). Distance Learning in Higher Education: Evidence from a Randomized Experiment. IZA-Institute of Labour Economics, Discussion Paper Series (IZA DP No. 12298). <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/196796/1/dp12298.pdf>, last checked on the 3rd April 2023.
- Cedefop – the European Centre for the Development of vocational Training (2009). Professionalising career guidance: Practitioner competences and qualification routes in Europe. Luxembourg: Publications Office of the European Union
- FIBAA – Foundation for International Business Administration Accreditation (2022). Accreditation/Certification: Certification. <https://www.fibaa.org/en/accreditation-certification/certification-of-continuing-education-courses/>, last checked on the 06th Dec 2022.
- Ertelt, B.-J. & Schulz, W.E. (1985). Microcounseling für beraterische Hilfen bei beruflichen Entscheidungsproblemen. In: B.-J. Ertelt & W.E. Schulz (Ed.). Microcounseling (Ivey/Authier). 2. Edition, 169-199. Goch: Bratt.
- Ertelt, B.-J., Schulz, W.E. & Frey, A. (2022). Counsellor Competencies – Developing Counselling Skills for Education, Career and Occupation. Cham/Switzerland: Springer.
- ESG – Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (2015). Brussels, Belgium. [https://www.enqa.eu/wp-content/uploads/2015/11/ESG\\_2015.pdf](https://www.enqa.eu/wp-content/uploads/2015/11/ESG_2015.pdf), last checked on the 30th March 2023.





europa (2022). Europass: Description of the eight EDF levels. <https://europa.eu/europass/en/description-eight-efl-levels>, last checked on the 06th Dec 2022.

Handke, J & Schäfer, A. M. (2012). E-Learning, E-Teaching und E-Assessment in der Hochschullehre - Eine Anleitung. München: De Gruyter Oldenbourg.

Healey, M. (2005): Linking research and teaching: exploring disciplinary spaces and the role of inquiry-based learning. In R. Barnett (Ed.). Reshaping the university: new relationships between research, scholarship and teaching. Berkshire, GBR: McGraw-Hill Education, pp. 67–78.

Ivey, A.E. & Authier, J. (1978). Microcounseling. Springfield/USA: Thomas.

Krathwohl, D. R. (2002). A revision of Bloom's taxonomy: An overview. Theory into practice, 41(4), 212-218.

Kuhlmann, A., & Sauter, W. (2008). Innovative Lernsysteme: Kompetenzentwicklung mit blended learning und social Software. Wiesbaden: Springer.

Miller, G.E. (1990). Assessment of clinical skills/competence/performance. Acad Med, 65 (9), 63-67.

Ryan, R., & Deci, E. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. American Psychologist, 55, 68-78.



## 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



Medegefinancierd door  
de Europese Unie

ERASMUS+ DIGIGEN Project Ref. No. 2021-1-DE02-KA220-VET-000025335

DIGIGEN © 2022 van DIGIGEN Consortium is gelicentieerd onder CC BY-NC-SA 4.0.

Om een kopie van deze licentie te bekijken, gaat u naar <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>