COMPASS
"E-career counseling in een veranderende maatschappij: een curriculum ter ondersteuning van online loopbaanbegeleiding"

Methodologische leidraad voor loopbaanbegeleiders bij het gebruik van digitale tools bij online begeleiding

KA2 - Samenwerking voor innovatie en de uitwisseling van goede praktijken
KA226 - Partnerschappen voor de digitale voorbereiding van het onderwijs
Projectnummer: 2020-1-DE02-KA226-VET-007944

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Deze publicatie geeft enkel de visie van de auteur weer. Het Erasmus+ programma kan niet verantwoordelijk worden gesteld voor het gebruik van informatie dat in deze publicatie is opgenomen.

Inhoudsopgave

1. Inleiding 4

2. Achtergronden bij het ontwikkelen van het curriculum 8

2.1. Het doel van het online curriculum 8

2.2. Het inventariseren van de leerbehoeften 8

2.3. Van vragenlijst naar onderwerpen voor het te ontwikkelen curriculum 25

2.4. Maak de inhoud gemakkelijk te begrijpen 29

2.5. Het belang van reflectie en feedback 30

2.6. Het structureren van inhouden 32

2.7. Ondersteuning bij het bijbrengen van kennis 32

2.8. Bieden van mogelijkheden voor blended learning 35

2.9. Voorbereiding van de groepsbijeenkomst 35

2.10. Het piloten van het curriculum 36

3. Basisbeginselen van het begeleiden op afstand 38

4. Competenties en digitale vaardigheden van loopbaanbegeleiders 41

4.1. Competentieprofiel 41

4.2. Houding en vaardigheden van loopbaanbegeleiders 43

5. Blended-learning opleidingsprogramma 47

5.1. Opbouw van het curriculum 47

5.1.1. Module 1. Browsen, zoeken en filteren van gegevens, informatie en digitale inhoud 47

5.1.2. Module 2. Communiceren met behulp van digitale technologie 49

5.1.3. Module 3. Delen en samenwerken met behulp van digitale technologie 51

5.1.4. Module 4. Bescherming van persoonsgegevens en privacy 53

5.2. Pedagogisch materiaal 55

5.3. E-learning platform 56

5.4. Piloting en evaluatie van het opleidingsprogramma 58

6. Aanbevelingen 65

7. Bijlagen 66

7.1. Bijlage 1. Gebruikte inventariserende vragenlijst onder loopbaanbegeleiders 67

7.2. Bijlage 2. Voorbeeld van de structuur van de persoonlijke sessie 76

7.3. Bijlage 3. Structuur van het opleidingsprogramma 83

1. Inleiding

Over het COMPASS-project

De COVID-19 pandemie vormt een uitdaging voor loopbaanadviseurs. Zij staan voor de onverwachte taak om de continuïteit van hun werk te waarborgen zonder de mogelijkheid te hebben hun cliënten persoonlijk te ontmoeten. Zij kunnen zich aan de nieuwe realiteit aanpassen door begeleiding op afstand te bieden met behulp van online communicatiemiddelen. Online loopbaanbegeleiding met behulp van digitale technologie heeft op afstand heeft daarbij zijn specifieke kenmerken, voordelen en nadelen.
Leven en werken in tijden van COVID-19 vindt plaats in de context van een veranderende manier van leven en werken in de 21e eeuw. In essentie gaat het daarbij om het kunnen omgaan met complexiteit, met veranderingen (in termen van banen en kennis), met voortdurend onder druk staan van concurrentie, het gebruik (kunnen en moeten) maken van steeds nieuwe technologieën en het werken met een eindeloze stroom van informatie (Lévy, 1998). Samengevat moet een ieder leren om voorbereid te zijn op veranderingen, voortdurend en op verschillende manieren met elkaar kunnen interacteren en in staat zijn om deel te kunnen nemen aan online en offline samenwerking.
In het COMPASS-project richten we ons op het aspect van digitale tools en vaardigheden voor het kunnen bieden van goede online begeleiding door loopbaanprofessionals en jobcoaches. We zijn daarbij begonnen met het uitzetten van een vragenlijst onder loopbaanbegeleiders binnen de vijf deelnemende partnerlanden. De uitkomsten hebben we samengevat in een studie. Op basis van de conclusies hebben we een online curriculum ontworpen dat loopbaanbegeleiders en jobcoaches voorziet van informatie, tools, tips en advies op een aantal terreinen die essentieel zijn om op een goede manier online te begeleiden. Het curriculum is vervolgens getest in de partnerlanden, alvorens (gratis) online ter beschikking te zijn gesteld.
In deze methodologische leidraad geven wij een samenvatting van de bevindingen van het COMPASS-project. Beschreven wordt welke resultaten de door de loopbaanbegeleiders ingevulde vragenlijst heeft opgeleverd, op basis waarvan wij de inhoud van het lesmateriaal hebben bepaald. Wij geven aan hoe wij tijdens de planning hebben gedacht en volgens welke criteria wij de inhoud hebben gestructureerd. Welke methoden we hebben toegepast om de over te brengen informatie begrijpelijk te maken, en welke communicatiekanalen we hebben gebruikt. We presenteren de details en resultaten van de pilot, evenals het competentie-, houdings- en vaardigheidsprofiel voor loopbaanbegeleiders die hun cliënten online (willen) begeleiden.

Directe doelgroep

De directe doelgroep bestaat uit loopbaanbegeleiders en jobcoaches die hun cliënten online (willen) begeleiden.

Indirecte doelgroep

Het project en haar resultaten is ook relevant voor beroepsbeoefenaren in aan loopbaanbegeleiding aanpalende terreinen, zoals onderzoekers op het gebied van loopbaanbegeleiding, beleidsmakers op het gebied van loopbaanbegeleiding, andere typen coaches (zoals life coaching, business coaching, etc), organisatieontwikkelaars, NGO's die hulp verlenen aan kwetsbare groepen, sociale partners en beroepsverenigingen. Ook kunnen de uitkomsten in afgeleide vorm worden gebruikt door de afnemers van de online begeleiding, zoals cliënten die gebruik maken van de diensten voor loopbaanadvies en -begeleiding.

Projectpartners

Bij het project zijn 5 organisaties betrokken die actief zijn op het gebied van loopbaanbegeleiding, onderzoek, ontwikkeling van digitale vaardigheden en volwassenenonderwijs uit Duitsland, Slowakije, Hongarije, Frankrijk en Nederland. Vanuit Nederland is Noloc, beroepsvereniging van loopbaanbegeleiders en jobcoaches, als partner bij het project betrokken.

Voorafgaande aan de start van het project is aan de projectpartners gevraagd wat het woord 'loopbaan' voor hen betekent, en wat zij vanuit hun organisatie doen om anderen te ondersteunen bij het bereiken van hun loopbaandoelen.

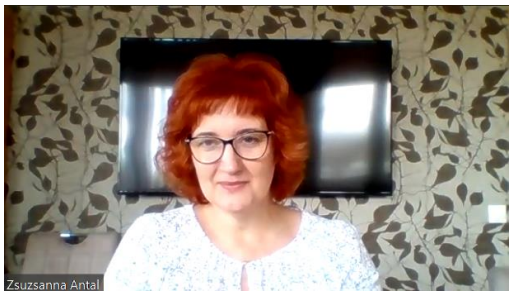
EureCons Förderagentur GmbH https://eurecons.com/

"Een loopbaan betekent voor ons constant werk, groei en nieuwe kansen. Wij helpen jongeren hun eigen weg te vinden en begrijpen dat werken aan een loopbaan betekent dat je voortdurend doelen moet stellen, bereid moet zijn hard te werken, initiatief moet nemen en doelen moet bereiken."

Dr. Andreas W. Huber & Prof. Dr. Loreta Huber, Duitsland

www.humanprofess.hu

"Voor ons betekent een loopbaan een succesvolle levensloop die voldoening en subjectief welzijn voor het individu met zich meebrengt. Wij ondersteunen vooral mensen met verminderde arbeidscapaciteiten bij het bereiken van hun doelen door hen een nieuwe sleutel in de hand te geven, waarmee ze nieuwe deuren kunnen openen."



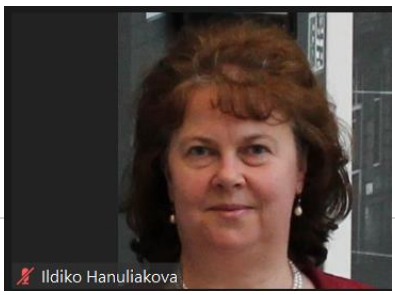
Mariann Magyar & Zsuzsanna Antal, Hongarije

SPOLUPRÁCOU PRE LEPŠIU BUDÚCNOSŤ
VEĽKÝ MEDER
TEAMWORK FOR A BETTER FUTURE

http://ozbuducnost.sk

"*De loopbaan van een persoon betekent een levensweg die leidt tot zelfverwezenlijking op het werk, maar ook tot het bereiken van harmonie tussen werk en persoonlijk leven. De manier van leven en de sociale omgeving zijn nauw verbonden met het persoonlijke leven, daarom is loopbaanplanning een proces (stap) op weg naar tevredenheid. Ons doel is om verschillende doelgroepen in verschillende levensfasen te helpen beslissen over zaken die te maken hebben met het afstemmen van hun persoonlijke doelen op hun competenties, levenssituaties en individuele mogelijkheden om zo hun droombaan en persoonlijk welzijn bereiken."*

Ildiko Hanuliakova & Zoltan Hanuliak, Slowakije



Leno
Créateur de formations http://www.leno.fr/

"Een loopbaan is een van de belangrijkste paden in je leven en moet in overeenstemming zijn met waar je gepassioneerd over bent. Een loopbaan moet deel uitmaken van een deugdzame cirkel naast je familie, vrienden, hobby's en wat je verder nog belangrijk vindt om je eigen privé-harmonie te vinden. Er is niet één manier om je loopbaandoelen te bereiken, maar vele verschillende manieren. Loopbaanbegeleiding gaat over het ondersteunen van anderen om daarin hun weg te vinden."

Laurent Dedieu & Nathalie Redon, Frankrijk

noloc
beroepsvereniging van
loopbaanprofessionals en jobcoaches www.noloc.nl

"Een loopbaan is de weg die iemand aflegt in de wereld van onderwijs en werk. Het is de afwisseling van activiteiten in verband met werk, leren, ontwikkeling en vrije tijd gedurende iemands leven. Een loopbaan is uniek voor elke persoon, is dynamisch en ontvouwt zich in de loop der jaren. Bovendien gaat een loopbaan over hoe een persoon een evenwicht vindt tussen betaald en onbetaald werk enerzijds en rollen in verband met iemands persoonlijk leven anderzijds. Loopbaanbegeleiding omvat diensten en activiteiten gericht op het ondersteunen van personen van elke leeftijd en in elke levensfase bij het het maken en realiseren van keuzes voor loopbaan, werk en leren."

Jeroen Bregman & Marea de Bruijn, Nederland

2. Achtergronden bij het ontwikkelen van het curriculum

Doel van de COMPASS-partners is het ontwikkelen van een curriculum dat loopbaanbegeleiders helpt in de dagelijkse praktijk van online begeleiding. In dit document zullen zij worden aangeduid als de 'lerenden', overeenkomstig hun rol in het ontwikkelen van het curriculum.

Bij het ontwikkelen van het curriculum is uitgegaan van verschillende methodologische aspecten. Deze worden in dit hoofdstuk nader beschreven en toegelicht.

2.1. Het doel van het online curriculum

Het is belangrijk om voorafgaande aan de ontwikkeling van het curriculum expliciet te bepalen wat het doel en wie de doelgroep zijn. Dit om focus te kunnen houden, en altijd een referentiepunt te hebben. Reeds bij het schrijven van het projectvoorstel is daarom een grote nadruk gelegd op een goede inventarisatie van de leerbehoeften van loopbaanbegeleiders, als gevolg van de dankzij Covid-19 veranderde face-to-face begeleidingsmogelijkheden.

De belangrijkste doelstellingen van het COMPASS-project werden daarbij als volgt geformuleerd:

- Het vergroten van de digitale begeleidingscompetenties van loopbaanprofessionals met behulp van het ontwikkelen van een modulair blended-learning opleidingsprogramma.

- Het bevorderen van internationale samenwerking tussen loopbaanprofessionals en andere beroepsbeoefenaren op het gebied van loopbaanontwikkeling.

- Het bevorderen van de inzet van digitale technologieën en daarvan afgeleide begeleidingsmethoden bij loopbaanprofessionals.

- Het leveren van een toekomstgerichte bijdrage aan permanente educatie van loopbaanbegeleiders.

2.2. Het inventariseren van de leerbehoeften

Gestart is met het opstellen van een vragenlijst, waarmee we de leerbehoeften onder loopbaanprofessionals inzake online begeleiding in kaart hebben gebracht. De vragenlijst

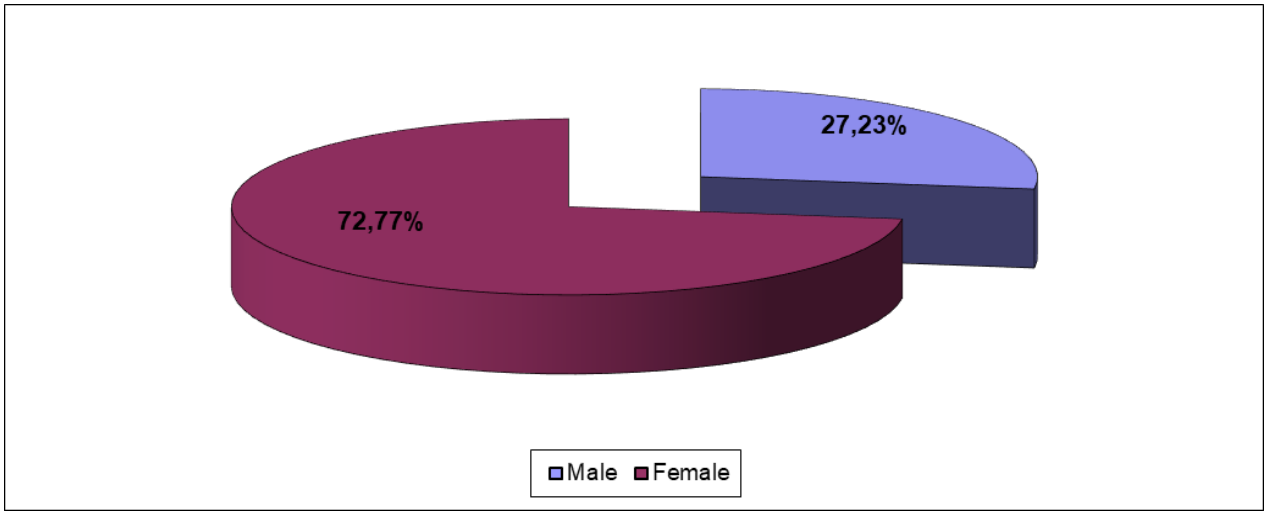
bestond uit een diversiteit aan onderwerpen en is uitgezet in alle vijf partnerlanden. Uiteindelijk waren er 426 respondenten.

Bij het opstellen van de vragenlijst is enerzijds beoogd inzage te krijgen in de doelgroep (leeftijd, ervaring als loopbaanprofessional, ervaring met online begeleiding, sectoren waarin zij werkzaam zijn, verhouding zelfstandigen en werkzaam in loondienst, aanwezige voorkennis tav de basis van online begeleiding, etc.) Al deze elementen waren van invloed op de uiteindelijk vormgeving van het curriculum, in termen van veronderstelde voorkennis, gebruikte adressering, vastgesteld EQF-niveau (niveau 6), opzet, lay-out en te gebruiken multimedia-elementen.

Resultaat van de vragenlijsten:

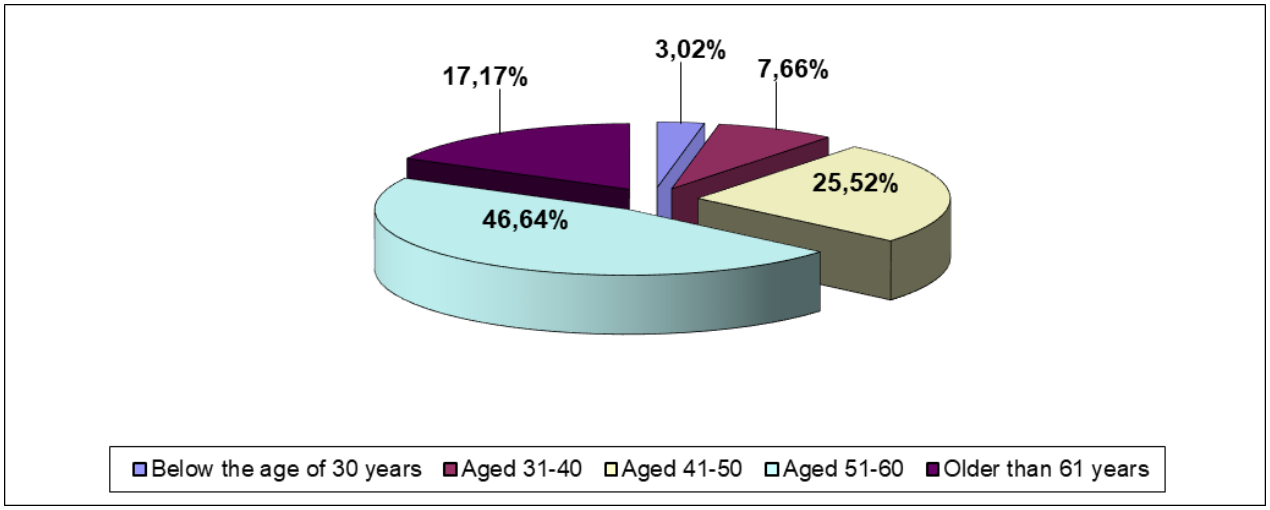
De vragenlijst werd ingevuld door 426 loopbaanadviseurs en -consulenten in Duitsland, Nederland, Slowakije, Hongarije en Frankrijk. De resultaten waren daarbij als volgt.

1. *Geslacht:*



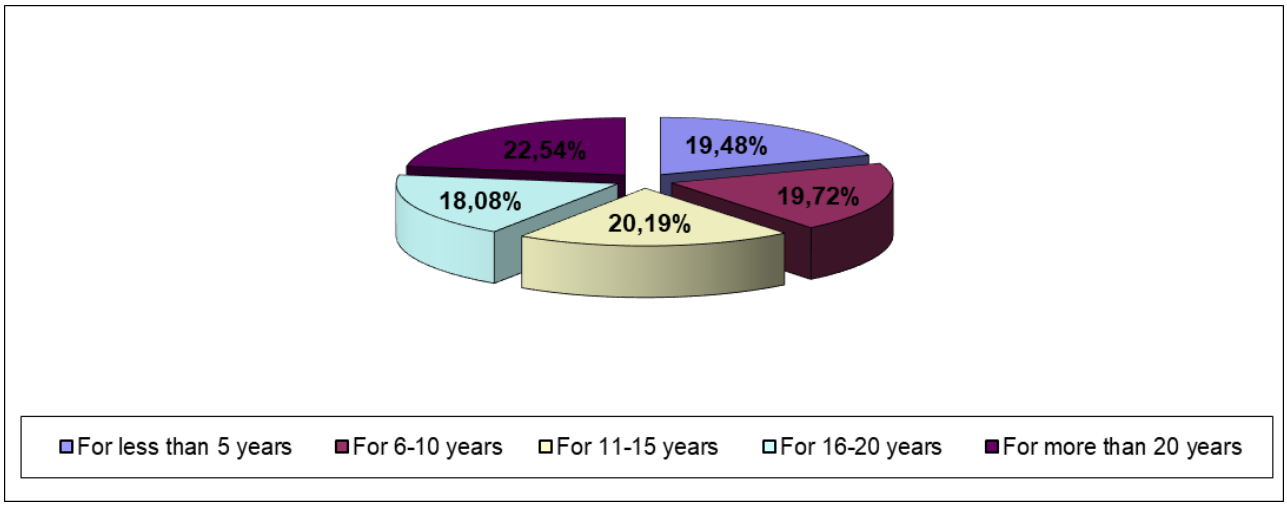
Bijna drie-kwart van de respondenten is vrouw.

2. *Leeftijd:*



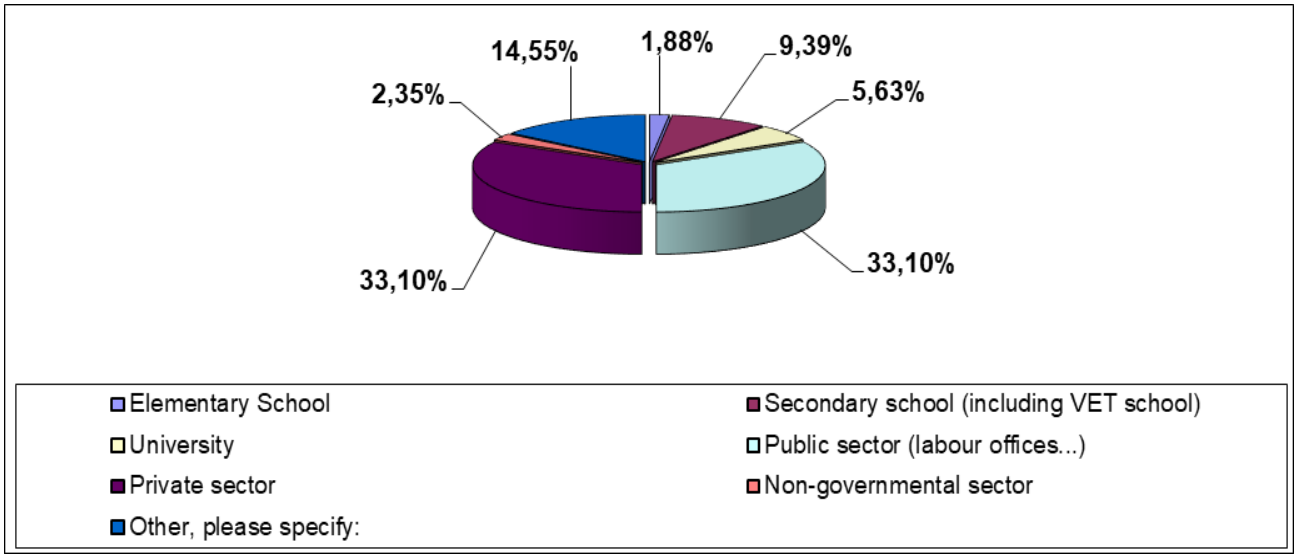
De overgrote meerderheid van de respondenten is ouder dan 40 jaar. Bijna de helft van de respondenten zat in de leeftijdscategorie tussen 51 en 60 jaar.

3. *Hoe lang ben je al bezig met loopbaanbegeleiding?*



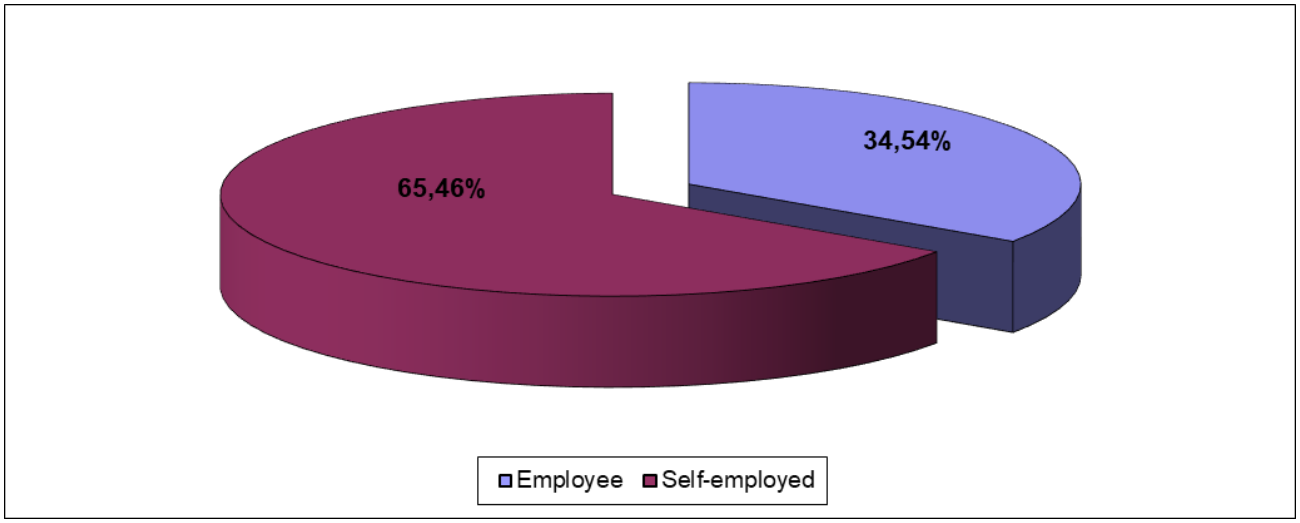
Wat de duur van de behandeling van loopbaanbegeleiding betreft, is de verdeling van de antwoorden evenredig.

4. *A) In welke sector ben je werkzaam?*



Twee derde van de respondenten is actief in de particuliere en de openbare sector.

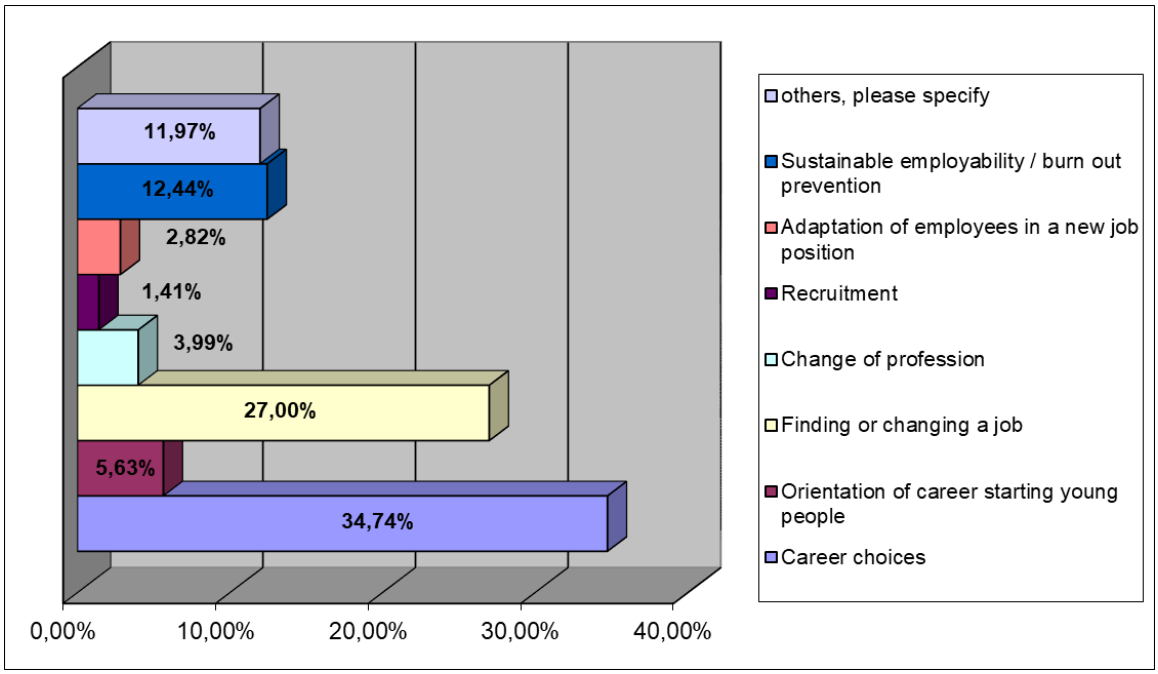
4. *B) Positie op de arbeidsmarkt:*



Een derde van de respondenten is werkzaam in loondienst, twee derde werkt als zelfstandige. Wel zijn er grote verschillen tussen de diverse landen. Terwijl in Nederland de respondenten vooral als zelfstandige werkzaam zijn - zelfs in de overheidssector – geldt voor de respondenten in Duitsland, Slowakije, Hongarije en Frankrijk het tegenovergestelde.

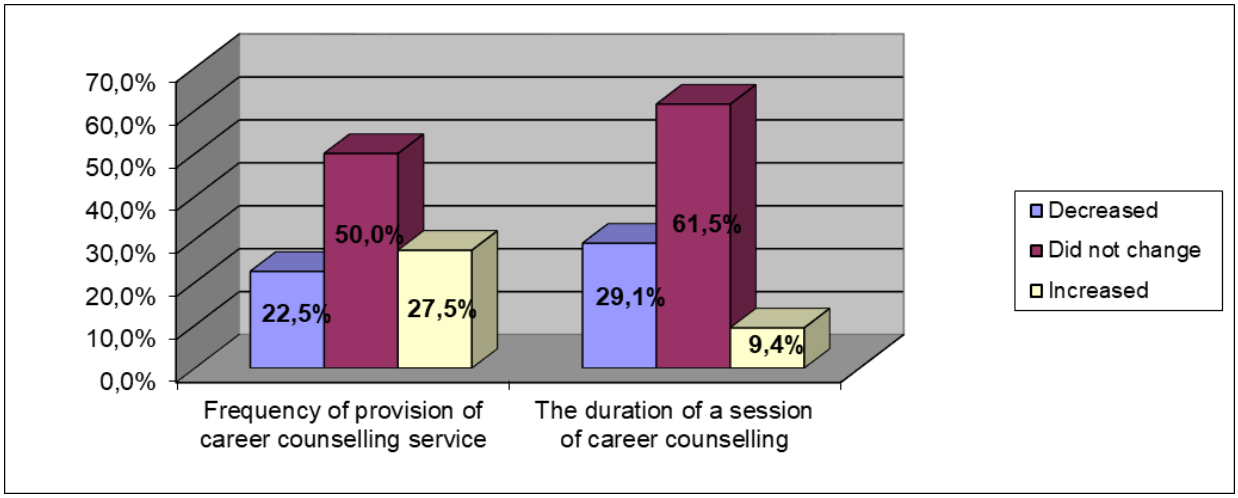
5. *Terreinen waarop loopbaanbegeleiding plaatsvindt*

Meer dan de helft van de respondenten houdt zich bezig met loopbaankeuzebegeleiding dan wel outplacement.



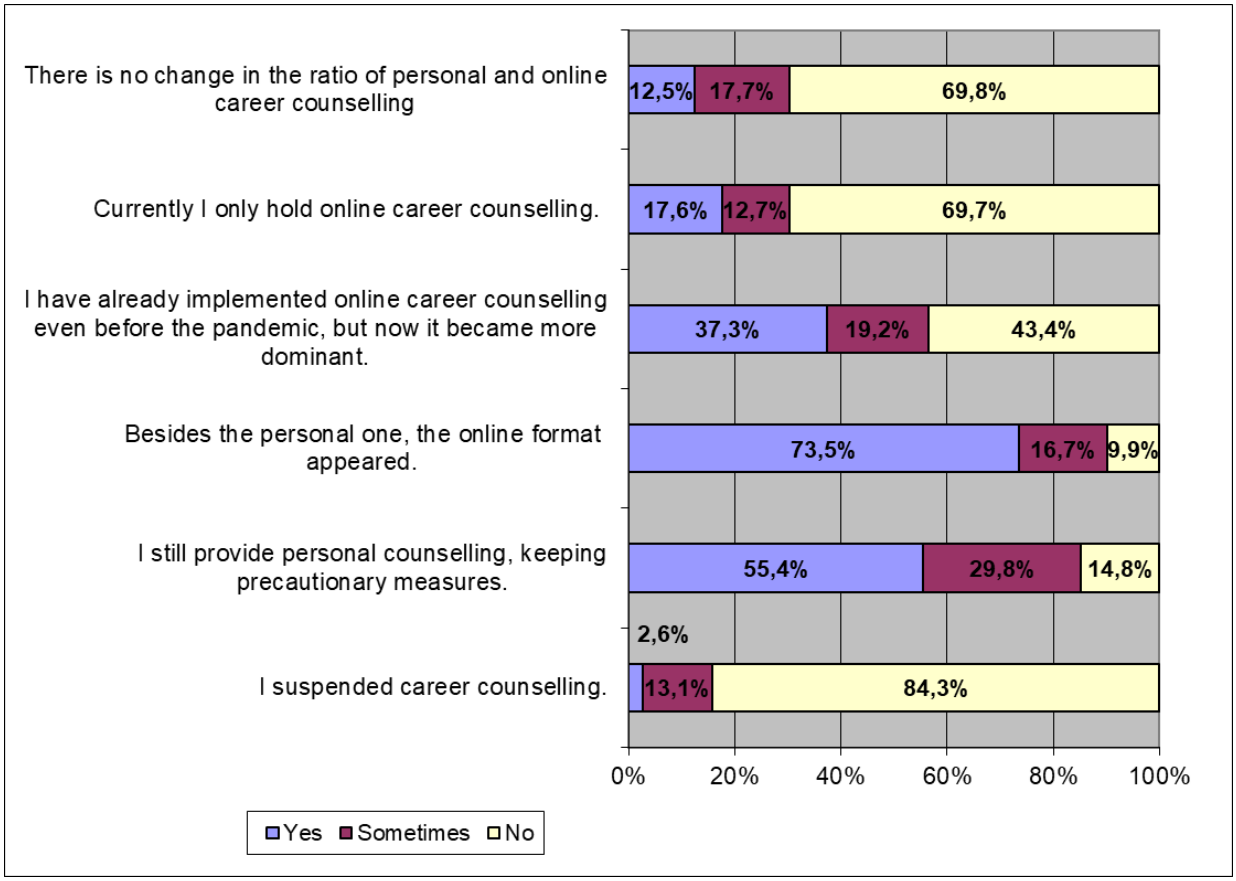
6. *Veranderingen in begeleidingsintensiteit als gevolg van Covid-19*

Over het algemeen gaven de respondenten aan dat de begeleidingsfrequentie ongewijzigd is gebleven. De meerderheid van degenen die de begeleidingsfrequentie hadden aangepast, had de frequentie echter verhoogd. De meerderheid van de respondenten heeft de duur van de begeleidingssessies niet gewijzigd, maar degenen die dat wel hebben gedaan, hebben de duur van de sessies over het algemeen verkort.



Terwijl de begeleidingsfrequentie in Duitsland, Slowakije en Hongarije daalde, steeg zij in Frankrijk, terwijl zij in Nederland niet veranderde. De overall duur van de begeleidingssessies is niet veranderd in Duitsland, Slowakije, Hongarije en Nederland. Indien er sprake was van een veranderende begeleidingsduur, is deze in deze landen korter geworden. In Frankrijk is de duur van de begeleidingssessies echter gedurende Covid-19 toegenomen.

De overgrote meerderheid van de respondenten is tijdens de pandemie doorgegaan met het begeleiden van cliënten tijdens de pandemie, zowel offline als online. Driekwart geeft aan meer aan online begeleiding te zijn gaan doen. Toch is er nog steeds de nadruk op persoonlijke, offline begeleiding. Het aantal respondenten dat alleen online begeleidt is laag.

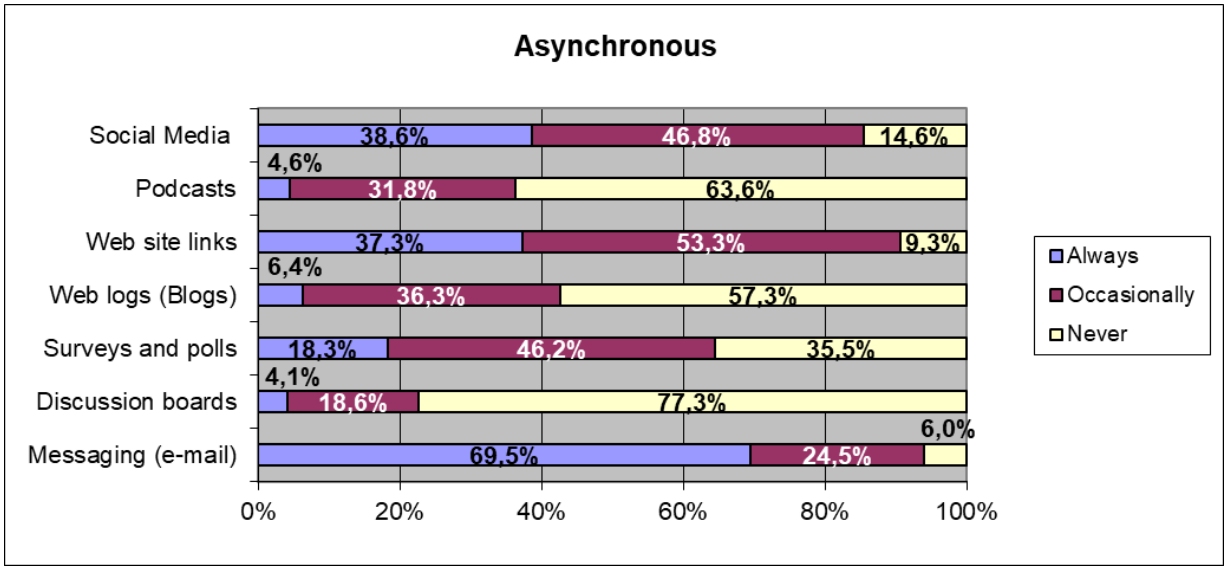


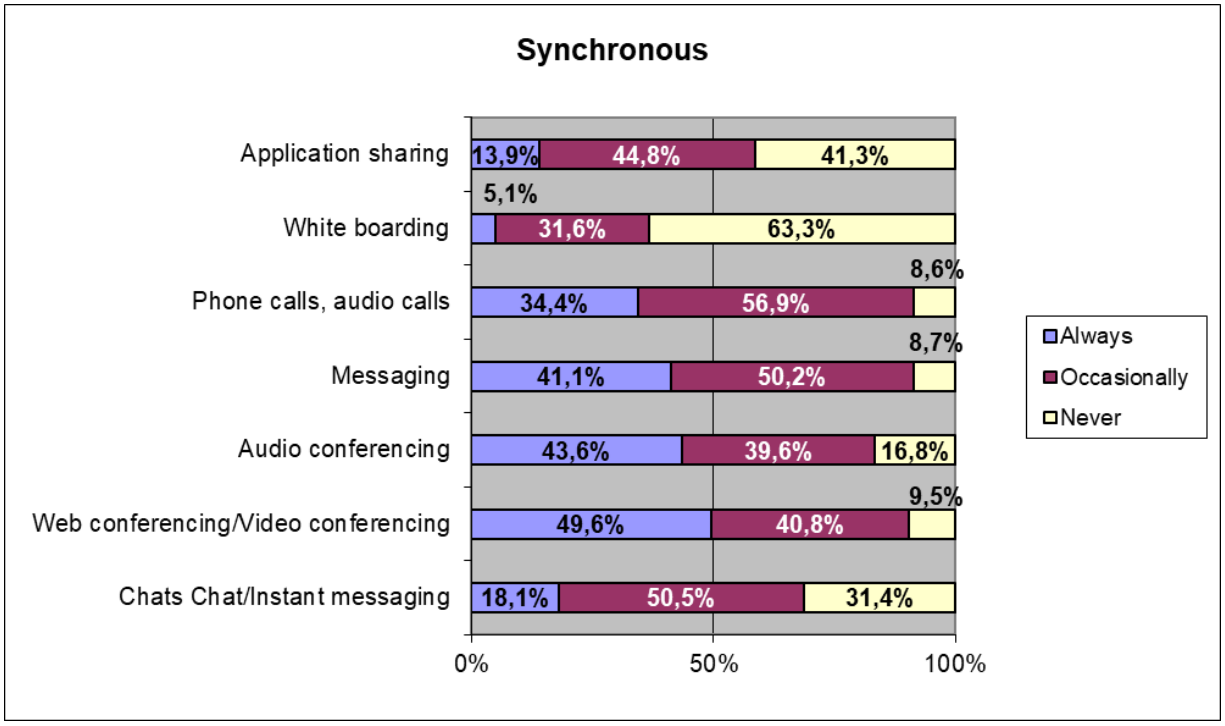
7. Gebruikte digitale hulpmiddelen

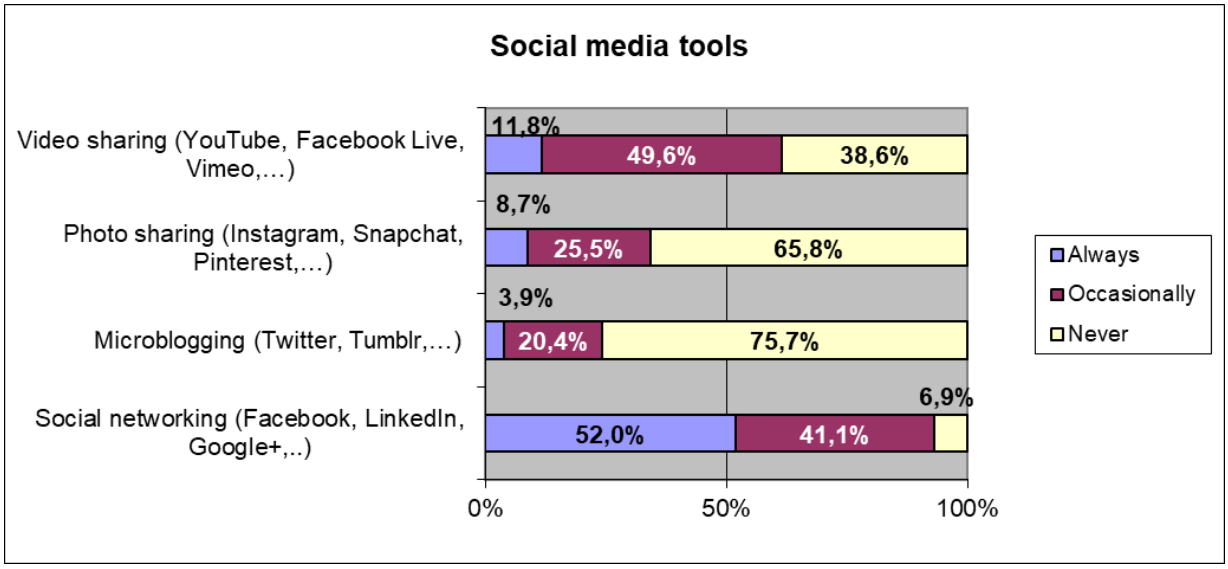
Over het geheel genomen worden de volgende hulpmiddelen het vaakst gebruikt in het geval van loopbaanbegeleiding welke niet face-to-face plaatsvindt:

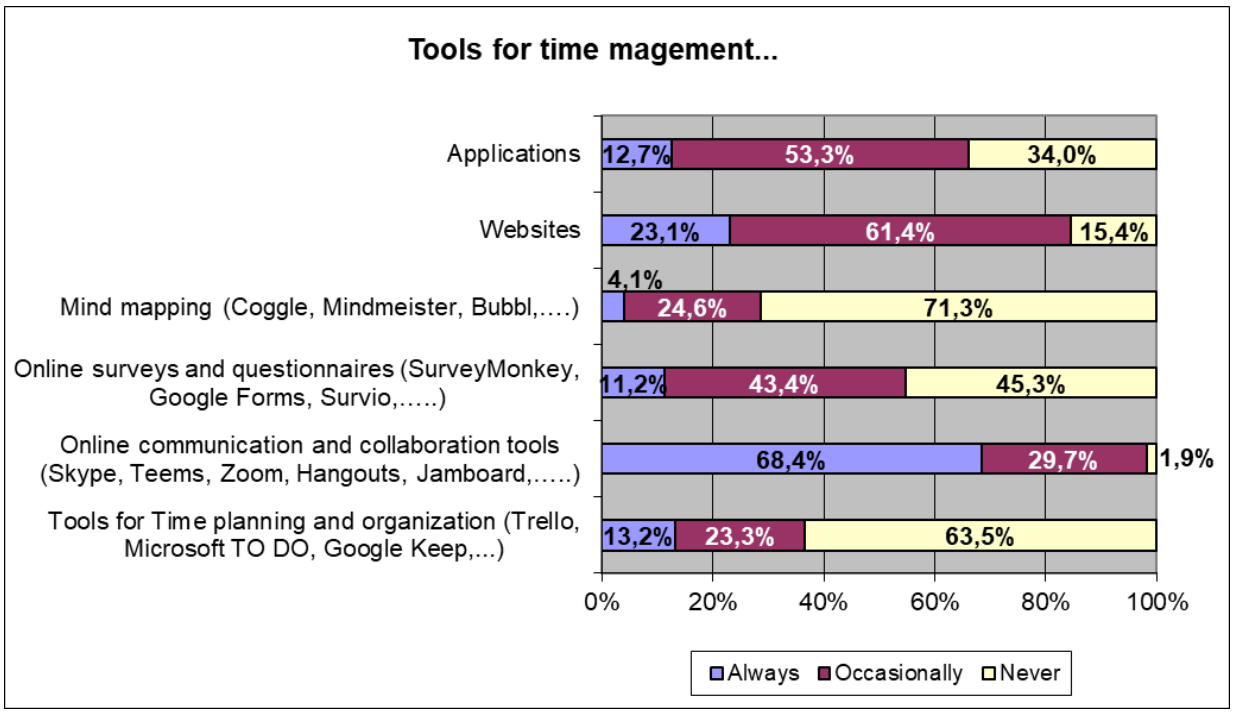
- Berichten (e-mail)
- Telefoongesprekken, audiogesprekken,
- Sociale netwerken (Facebook, LinkedIn, Google+,...),

- Online communicatie- en samenwerkingstools (Skype, Teems, Zoom, Hangouts, Jamboard, ...)









In Duitsland wordt de voorkeur gegeven aan de volgende a-synchrone begeleidingstools:

- Berichten (e-mail),
- Website links,
- Webconferenties/videoconferenties
- Telefoongesprekken, audiogesprekken,
- Online communicatie- en samenwerkingstools (Skype, Teems, Zoom, Hangouts, Jamboard, ...)

In Slowakije wordt de voorkeur gegeven aan de volgende a-synchrone begeleidingstools:

- Messaging (e-mail), Chats Chat/Instant Messaging
- Sociale netwerken (Facebook, LinkedIn, Google+,...)
- Sociale media
- Online communicatie- en samenwerkingstools (Skype, Teems, Zoom, Hangouts, Jamboard, ...)
- Websites

In Hongarije wordt de voorkeur gegeven aan de volgende a-synchrone begeleidingstools:

- Berichten (e-mail),
- Sociale media
- Sociale netwerken (Facebook, LinkedIn, Google+,...)
- Online communicatie- en samenwerkingstools (Skype, Teams, Zoom, Hangouts, Jamboard,.....)

In Frankrijk wordt de voorkeur gegeven aan de volgende a-synchrone begeleidingstools:

- Berichten (e-mail),
- Sociale media
- Sociale netwerken (Facebook, LinkedIn, Google+,...)
- Webconferenties/videoconferenties
- Telefoongesprekken, audiogesprekken
- Online communicatie- en samenwerkingstools (Skype, Teams, Zoom, Hangouts, Jamboard, ...)

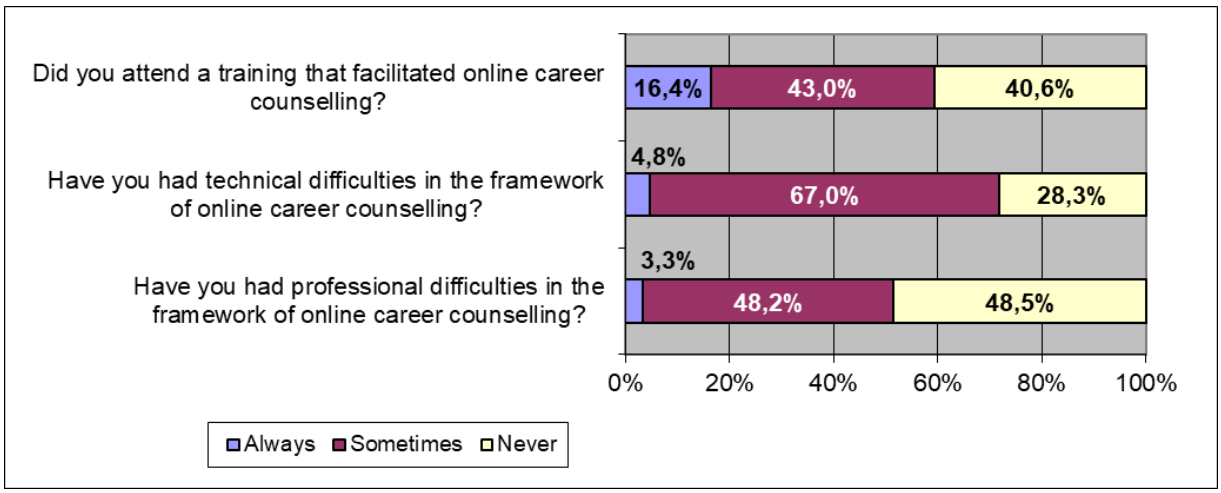
In Nederland wordt de voorkeur gegeven aan de volgende a-synchrone begeleidingstools:

- Berichten (e-mail),
- Webconferenties/videoconferenties
- Audioconferenties
- Sociale netwerken (Facebook, LinkedIn, Google+,...)
- Online communicatie- en samenwerkingstools (Skype, Teams, Zoom, Hangouts, Jamboard, ...)

8. *Ondervonden problemen bij online begeleiding*

De helft tot twee derde van de respondenten ondervindt bij online begeleiding soms of regelmatig technische problemen dan wel problemen met de eigen online vaardigheden. Toch

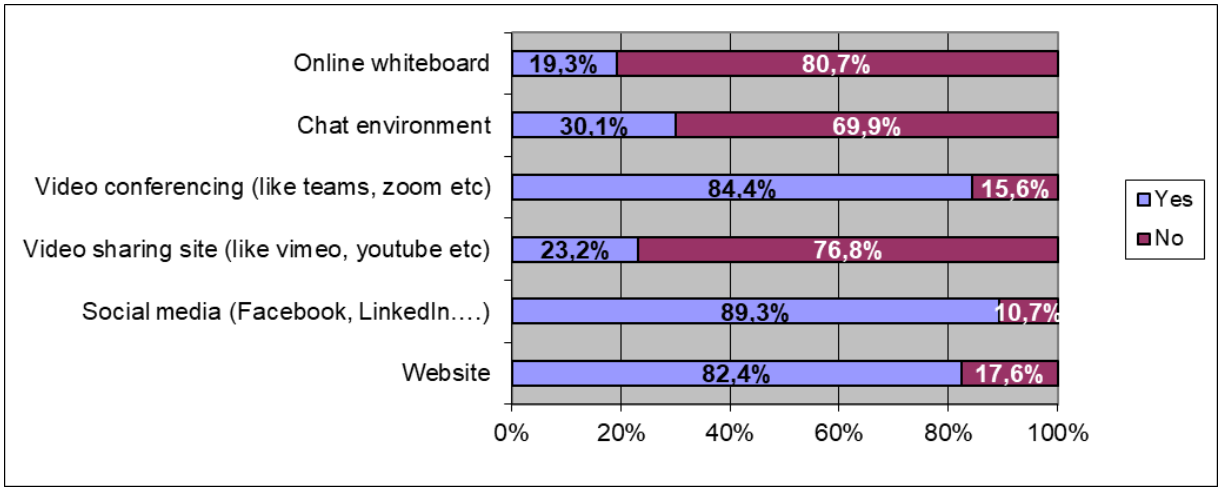
volgt nog geen 20% regelmatig een training die zich specifiek richt op online begeleidingsvaardigheden. Veertig procent van de respondenten geeft aan nog nooit een dergelijke training te hebben gevolgd.



In Duitsland kampte 12,5% van de respondenten vaak met professionele moeilijkheden. In Hongarije heeft een vijfde van de respondenten regelmatig professionele moeilijkheden gehad. In Slowakije en Frankrijk is dat minder dan 10 procent, terwijl in Nederland slechts 1 procent van de respondenten aangeeft bij online begeleiding tegen moeilijkheden aan te lopen die zijn gerelateerd aan hun professionele competenties.
Bijna 19% van de Duitse respondenten geeft tevens aan vaak tegen technische moeilijkheden aan te lopen, tegen 20% in Hongarije, 10% in Slowakije en Frankrijk 10 procent, en nog geen 3% in Frankrijk.
Nederlandse respondenten volgen het vaakst een opleiding die gericht is op de ontwikkeling van online begeleidingsvaardigheden (20%). Dit percentage ligt op 12,5% in Duitsland, 10% in Slowakije en ruim 40% in Hongarije. Van de Franse respondenten volgt niemand vaak een dergelijke opleiding.

9. *Online tools voor het vergroten van de eigen zichtbaarheid.*

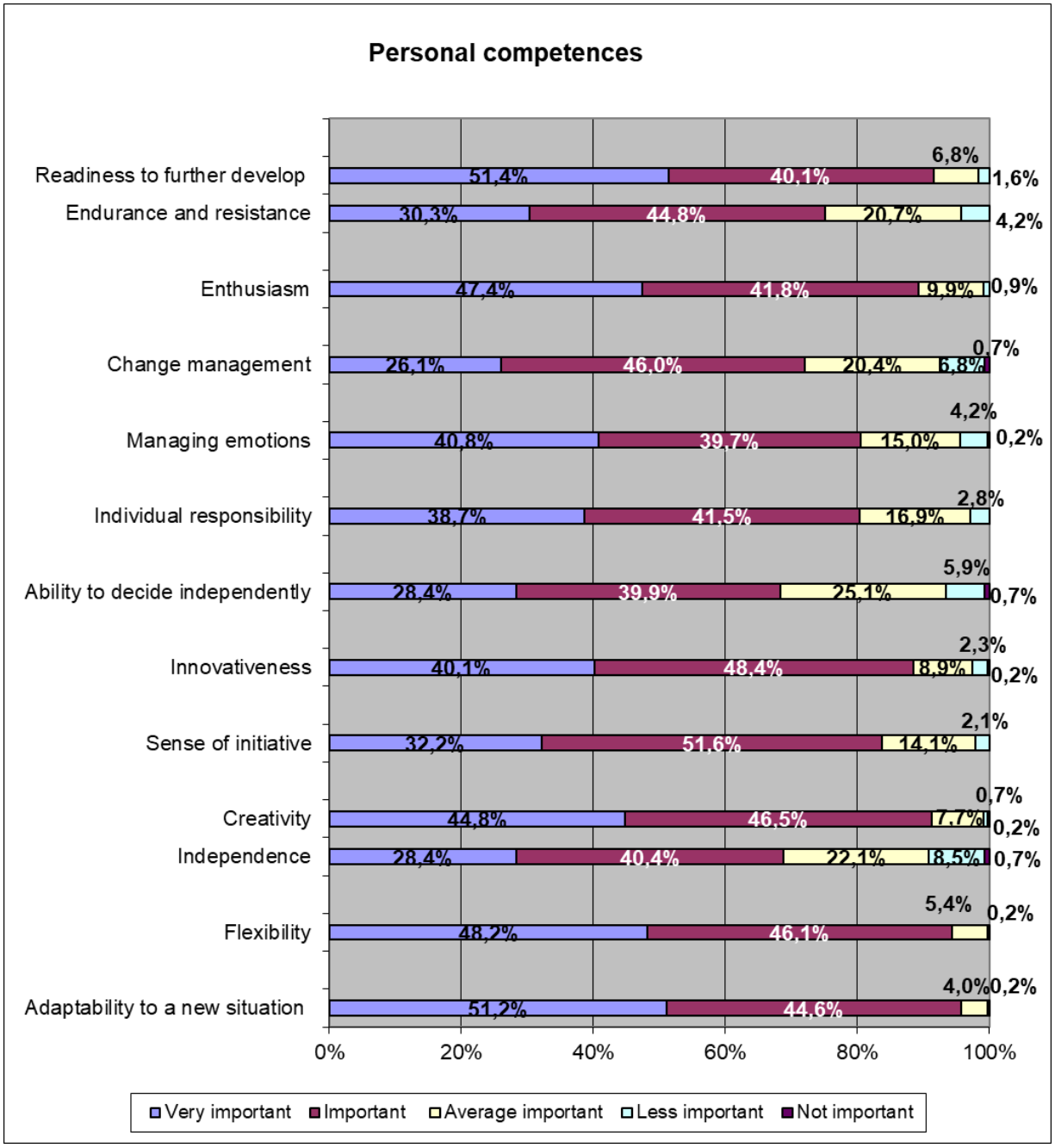
Meer dan 80% van de loopbaanbegeleiders die als zelfstandige werkzaam zijn hebben een eigen website en maken gebruik van sociale media en de mogelijkheden van videoconferentie. In Slowakije wordt ook vaker gewerkt met een chatplatform. In Hongarije komen sociale media, de mogelijkheid van videoconferenties en het gebruik van een chatplatform het vaakst naar voren.

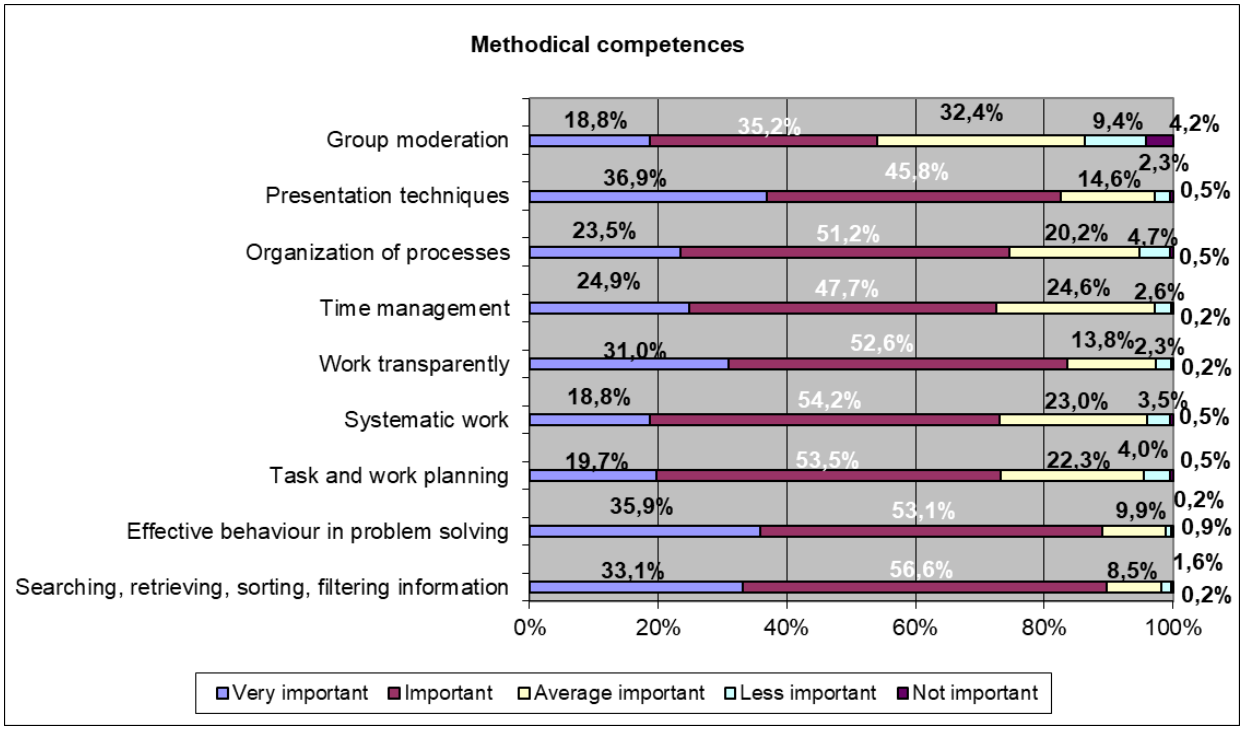


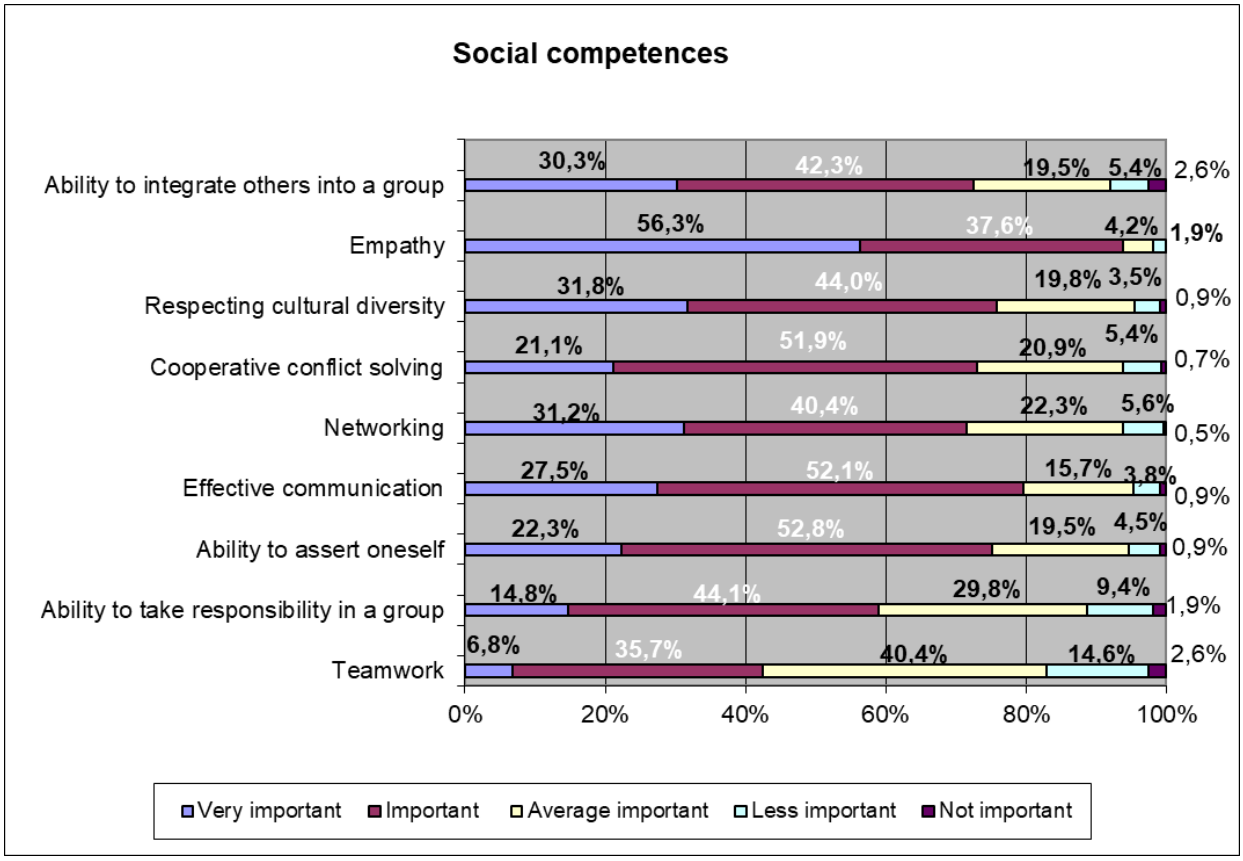
10. Vereiste persoonlijke, methodologische en sociale competenties voor succesvolle online loopbaanbegeleiding

Volgens de respondenten zijn de volgende competenties het meest belangrijk voor succesvolle online begeleiding:

- Aanpassingsvermogen aan een nieuwe situatie
- Flexibiliteit
- Creativiteit
- Enthousiasme
- Bereidheid tot verdere ontwikkeling
- Informatie zoeken, ophalen, sorteren, filteren
- Empathie


Personal competences
Readiness to further develop
51,4%
40,1%
6,8%
1,6%
Endurance and resistance
30,3%
44,8%
20,7%
4,2%
Enthusiasm
47,4%
41,8%
9,9%
0,9%
Change management
26,1%
46,0%
20,4%
6,8%
0,7%
Managing emotions
40,8%
39,7%
15,0%
4,2%
0,2%
Individual responsibility
38,7%
41,5%
16,9%
2,8%
Ability to decide independently
28,4%
39,9%
25,1%
5,9%
0,7%
Innovativeness
40,1%
48,4%
8,9%
2,3%
0,2%
Sense of initiative
32,2%
51,6%
14,1%
2,1%
Creativity
44,8%
46,5%
7,7%
0,7%
0,2%
Independence
28,4%
40,4%
22,1%
8,5%
0,7%
Flexibility
48,2%
46,1%
5,4%
0,2%
Adaptability to a new situation
51,2%
44,6%
4,0%
0,2%
0%
20%
40%
60%
80%
100%
Very important
Important
Average important
Less important
Not important


Methodical competences
Group moderation
Presentation techniques
Organization of processes
Time management
Work transparently
Systematic work
Task and work planning
Effective behaviour in problem solving
Searching, retrieving, sorting, filtering information
18,8% 35,2% 32,4% 9,4% 4,2%
36,9% 45,8% 14,6% 2,3% 0,5%
23,5% 51,2% 20,2% 4,7% 0,5%
24,9% 47,7% 24,6% 2,6% 0,2%
31,0% 52,6% 13,8% 2,3% 0,2%
18,8% 54,2% 23,0% 3,5% 0,5%
19,7% 53,5% 22,3% 4,0% 0,5%
35,9% 53,1% 9,9% 0,2% 0,9%
33,1% 56,6% 8,5% 1,6% 0,2%
0% 20% 40% 60% 80% 100%
Very important
Important
Average important
Less important
Not important

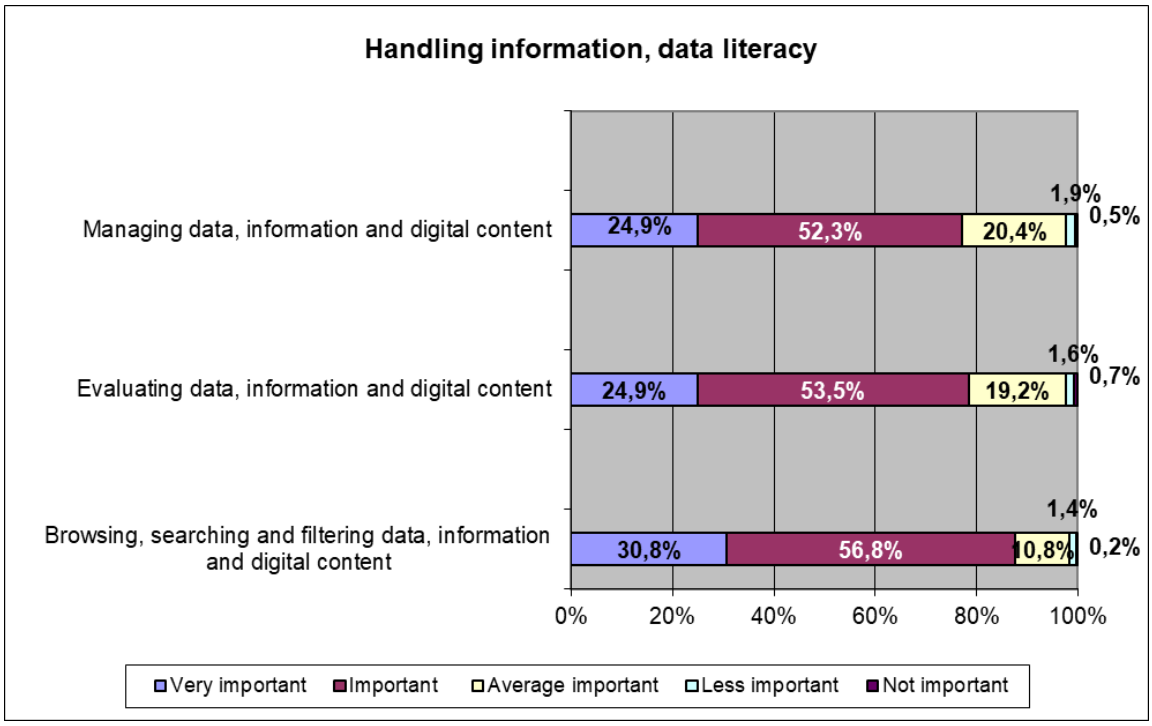

Social competences
Ability to integrate others into a group
Empathy
Respecting cultural diversity
Cooperative conflict solving
Networking
Effective communication
Ability to assert oneself
Ability to take responsibility in a group
Teamwork
30,3% 42,3% 19,5% 5,4% 2,6%
56,3% 37,6% 4,2% 1,9%
31,8% 44,0% 19,8% 3,5% 0,9%
21,1% 51,9% 20,9% 5,4% 0,7%
31,2% 40,4% 22,3% 5,6% 0,5%
27,5% 52,1% 15,7% 3,8% 0,9%
22,3% 52,8% 19,5% 4,5% 0,9%
14,8% 44,1% 29,8% 9,4% 1,9%
6,8% 35,7% 40,4% 14,6% 2,6%
0% 20% 40% 60% 80% 100%
Very important
Important
Average important
Less important
Not important

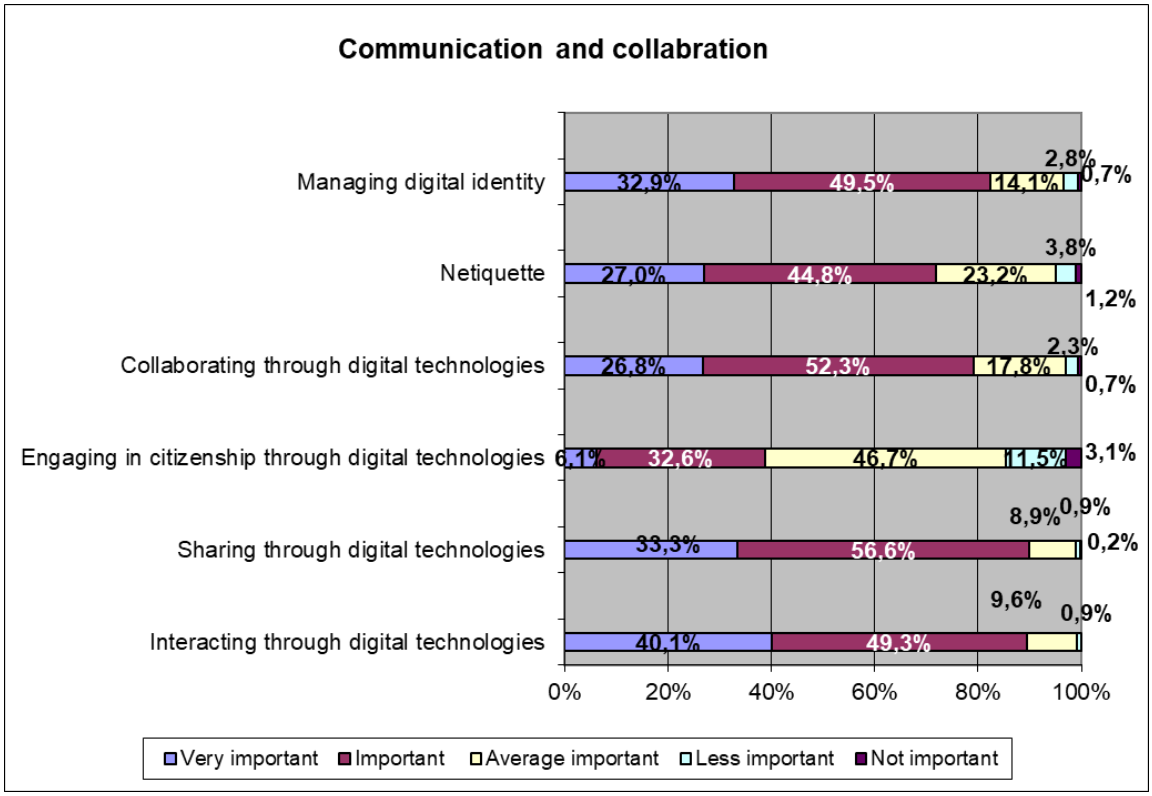
11. Vereiste digitale competenties voor online loopbaanbegeleiding

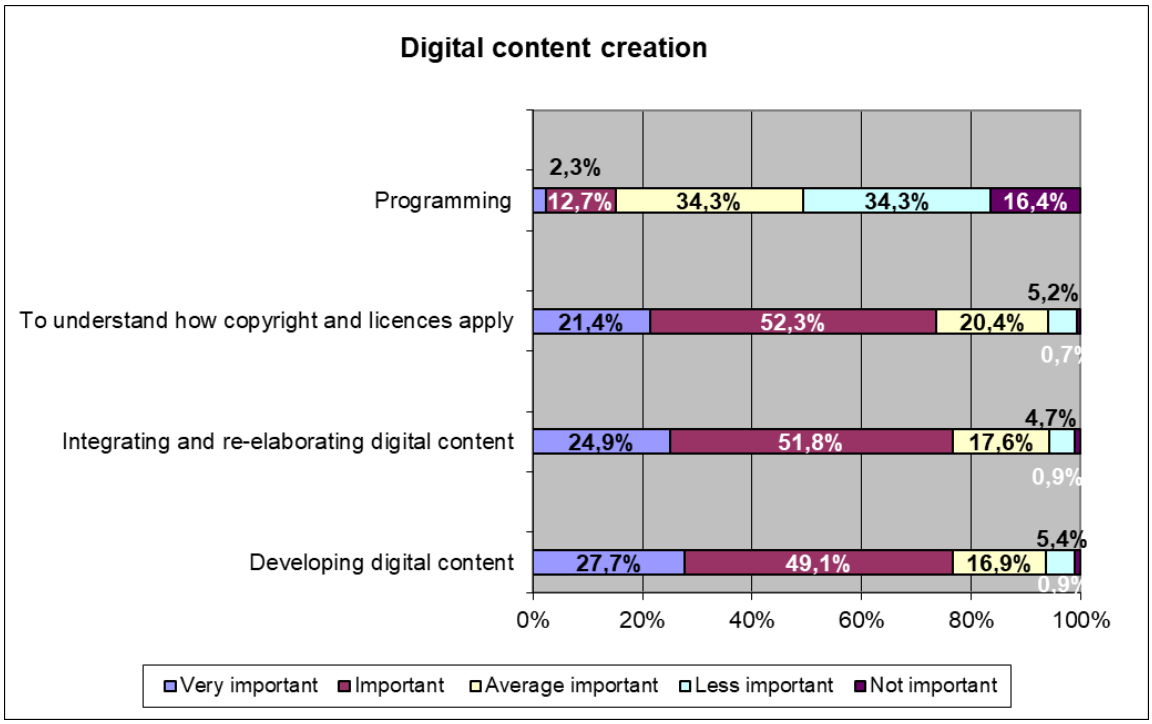
Volgens de respondenten zijn de volgende digitale competentie-sets cruciaal als randvoorwaarde voor succesvolle online loopbaanbegeleiding:

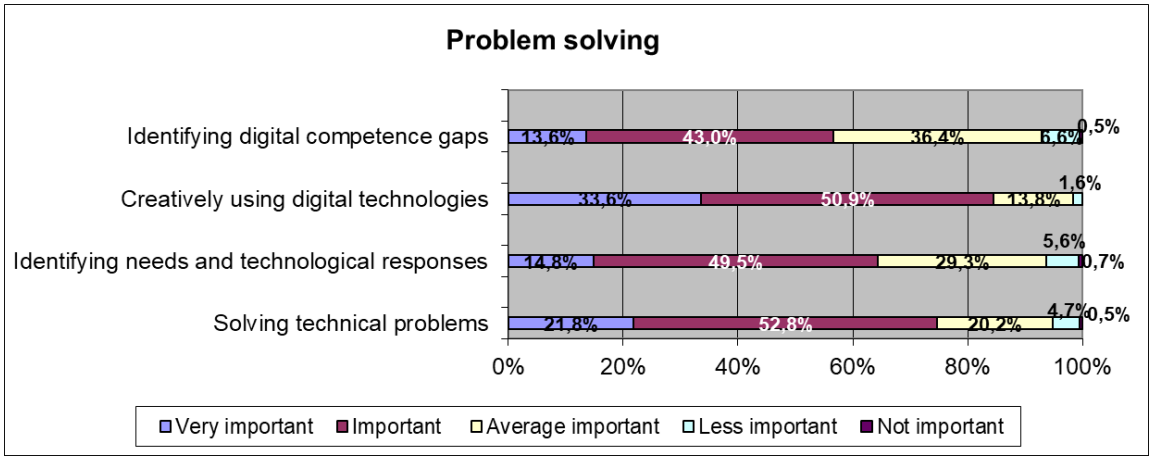
- Browsen, zoeken en filteren van gegevens, informatie en digitale content
- Communiceren met behulp van digitale technologie
- Delen en samenwerken met behulp van digitale technologie
- Bescherming van persoonsgegevens en privacy

Deze vier competentie-sets zijn daarom gekozen als onderwerpen voor het ontwikkelde curriculum.




Communication and collabration
Managing digital identity
32,9%
49,5%
14,1%
2,8%
0,7%
Netiquette
27,0%
44,8%
23,2%
3,8%
1,2%
Collaborating through digital technologies
26,8%
52,3%
17,8%
2,3%
0,7%
Engaging in citizenship through digital technologies
6,1%
32,6%
46,7%
11,5%
3,1%
Sharing through digital technologies
33,3%
56,6%
8,9%
0,9%
0,2%
Interacting through digital technologies
40,1%
49,3%
9,6%
0,9%
0%
20%
40%
60%
80%
100%
Very important
Important
Average important
Less important
Not important


Digital content creation
Programming
2,3%
12,7%
34,3%
34,3%
16,4%
To understand how copyright and licences apply
21,4%
52,3%
20,4%
5,2%
0,7%
Integrating and re-elaborating digital content
24,9%
51,8%
17,6%
4,7%
0,9%
Developing digital content
27,7%
49,1%
16,9%
5,4%
0,9%
0%
20%
40%
60%
80%
100%
Very important
Important
Average important
Less important
Not important



12. Ondervonden voordelen van online loopbaanbegeleiding voor loopbaanprofessional

- Samenwerken zonder noodzaak fysiek op dezelfde locatie te zijn
- Vergroten van de eigen begeleidings-gereedschapskist
- Makkelijke manier om het eigen netwerk te vergroten
- Laagdrempelig om bij collegae een kijkje in de keuken te nemen
- Scheelt reistijd
- Vergroot flexibiliteit om 'tussendoor' iets te plannen
- Begeleiding doen op een flexibel tijdstip dat past bij de cliënten, gunstiger timemanagement, eigen schema
- Het is comfortabeler, meer autonomie.
- Flexibel gebruik kunnen maken van allerlei online tools om zo beter bij de behoeften/wensen van cliënten aan te kunnen sluiten
- Geen potentiële blootstelling aan Covid-19 virus
- Beter voor het milieu

13. Aanvullende ondervonden voordelen van online loopbaanbegeleiding voor de cliënt

- Meer keuze in het maken van begeleidingsafspraken
- Vaker contact
- Snel schakelen
- Geen afleiding en sociaal gedoe bij binnenkomst en vertrek, directer en duidelijker.
- Flexibel gebruik maken van online hulpmiddelen
- Cliënten leren zo laagdrempelig om zelf vertrouwd te raken met digitale technologie en hulpmiddelen, en worden daardoor digitaal vaardiger. Dit vergroot hun kansen en positie op de arbeidsmarkt.

14. Ondervonden uitdagingen en beperkingen bij het aanbieden van online begeleiding

- Het voornaamste nadeel van het gebruik van online begeleiding is het verlies van het non-verbale communicatieniveau.
- Het inschatten van andermans emoties; mediacompetenties.
- Veel cliënten hebben onvoldoende technische apparatuur en een gebrek aan digitale vaardigheden, en het is moeilijker om verbinding op persoonsniveau te maken.
- Gebrek aan acceptatie van en mogelijkheden tot het gebruik van digitale apparatuur voor kansarme doelgroepen.
- Goed omgaan met de digitale ruimte.
- Jongeren trekken zich nog meer terug in de online ruimte, persoonlijke relaties gaan verloren, ze vinden het moeilijk om nieuwe relaties aan te knopen.
- De ervaring leert dat mensen met HSP en autisme online begeleiding regelmatig niet als prettig ervaren.
- Comfort, een deel van de informatie gaat verloren, het zal niet zichtbaar zijn.
- De spontaniteit nam sterk af.
- Meer veeleisende voorbereiding.
- Uitdaging: contact leggen en een relatie opbouwen
- Meervoudige waarneming, concentratieproblemen en feedback. Behoud van concentratie.
- Er is minder persoonlijk contact, soms vertraagt het werk bv. met scherm delen, kaarten kunnen niet in één keer gezien worden, ze moeten gedoseerd worden, ...

15. Wijze waarop er met deze uitdagingen kan worden omgegaan

- Plannen, organiseren en gestructureerd werken.
- Door ruimte te geven, goed te luisteren en contact te maken en verwachtingen te bespreken
- Enthousiasme uitstralen en flexibel omgaan met de online uitdagingen.
- Geduldig zijn richting cliënten en empathie blijven tonen als zij minder digitaal vaardig zijn.
- Proberen zo goed mogelijk op mogelijke uitdagingen te anticiperen.
- Voorzichtig zijn met doorvragen en gefocust blijven.
- Open staan voor nieuwe dingen. Opleiding voor e-coaching, zelfstudie
- Neem extra tijd, extra vragen en check in. Hiërarchie van adviessessies, toepassing van feedback.
- Het houden van kortere online sessies met meer belangrijke informatie. Afwisselen met af en toe live

- Sparren en overleggen met collega's.
- Afwisselend ook fysieke afspraken plannen met inachtneming van de corona regels, bijvoorbeeld door middel van wandelcoaching.
- De sleutel tot succes is een technisch hoogstaande omgeving en opgeleid personeel. Online ontbreekt het vaak aan empathie; angst van sommige cliënten om de privacy van de hulpverlener te verstoren; minder mogelijkheden om gedrukt materiaal (boeken enz.) te tonen.

2.3. Van vragenlijst naar onderwerpen voor het te ontwikkelen curriculum

Op basis van de uitkomsten van de vragenlijst is er voor gekozen om vier modulen te ontwikkelen, waarin de volgende aspecten centraal staan:

- Browsen, zoeken en filteren van gegevens, informatie en digitale content
- Communiceren met behulp van digitale technologie
- Delen en samenwerken met behulp van digitale technologie
- Bescherming van persoonsgegevens en privacy

Bij de uitwerking van de modulen hebben de onderwerpen en aandachtspunten die uit de vragenlijst naar voren kwamen een belangrijke rol gespeeld, om te borgen dat het curriculum zo optimaal mogelijk bij de behoeften van de doelgroep aansluit. Hierbij hebben we ook de nodige aandacht betracht voor de visualisatie van het leermateriaal, bijvoorbeeld door middel van het gebruik van logo's en pictogrammen , om de herkenbaarheid van de besproken digitale hulpmiddelen direct te linken aan het gebruik in de praktijk. Ook hebben we in de teksten gezorgd voor directe verwijzingen naar de toepassingen, bijvoorbeeld via het opnemen van gekoppelde weblinks.

<u>Voorbeeld uit module 2</u>

3.2.1. Online instrumenten voor synchrone communicatie

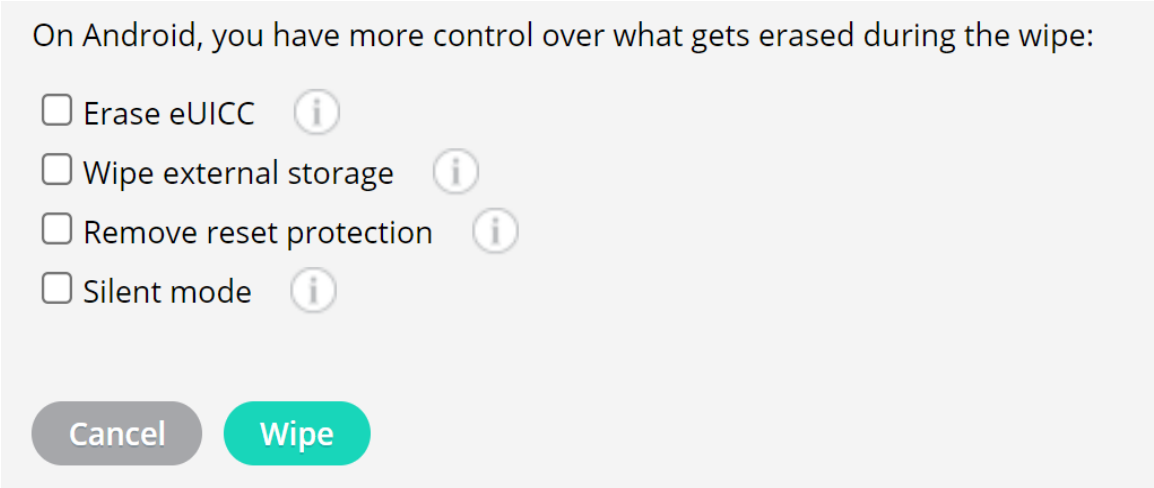
Zoom is een gratis toepassing met als basisfunctie het creëren en plannen van virtuele vergaderingen (individueel, groep). Via ZOOM kunt u online communiceren met behulp van zowel audio als video. ZOOM bevat functies zoals scherm delen, live chat en het versturen van onderlinge berichten. Met de gratis versie, zonder extra kosten, kunt u een meeting houden voor maximaal 100 deelnemers en die maximaal 40 minuten duurt. Voor één-op-één-sessies is er zelfs geen limiet aan de lengte van het gesprek. ZOOM kent ook betaalde versies met extra

functies zoals breakout rooms, quizvragen enz. U kunt de applicatie hier downloaden: https://zoom.us/download

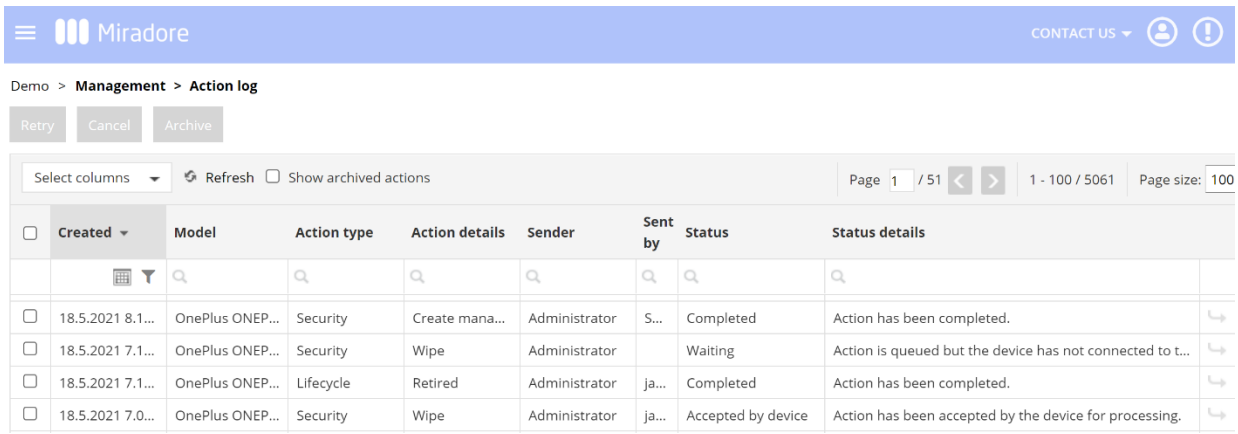
Ter ondersteuning van de module-inhoud is gekozen voor het frequent gebruik van het illustreren van teksten met real-life informatievensters, afkomstig uit de applicaties.

Voorbeeld uit module 4

Voor volledig door de gebruiker beheerde Android-toestellen heeft de gebruiker *de volgende mogelijkheden wat er kan worden gewist:*



U kunt vervolgens de voortgang van uw wisacties volgen door het Actielogboek te openen onder het menu Beheer. Daar ziet u de status van de uitgevoerde beveiligingsacties.



Bron: Miradore bij Op afstand een apparaat wissen - Miradore

Voorbeeld uit module 1

3.4. Kritisch denken

Er bestaat op het internet niet zoiets als een functie voor het controleren van feiten. Het internet kent geen controle door middel van peer review, zoals bij wetenschappelijke artikelen voorafgaande aan publicatie in een vakblad doorgaans wel het geval is. Dat betekent dat op het internet een verificatieproces waarin inhouden worden gefilterd zodat we de bron kunnen vertrouwen, ontbreekt. Resultaat is dat we op internet moeten vertrouwen op fact checking dat reeds bij de bron heeft plaatsgevonden. Het is dus van groot belang om te weten of die bron betrouwbaar is. (Jennie Tippett, 2019)

Voorbeeld uit module 3

Het is belangrijk om een breed scala aan digitale hulpmiddelen te kunnen gebruiken, omdat cliënten op verschillende manieren leren. Voor individuele cliënten is het gebruik van het ene specifieke digitale hulpmiddel daarmee nuttiger dan het andere. Daarom is het belangrijk in gedachten te houden welke hulpmiddelen uw cliënten zouden kunnen aanspreken. Zijn het visueel ingestelde cliënten, dan kan video-ondersteuning of een online whiteboard zoals Miro voor hen goed werken. Zijn ze meer kinesthetisch georiënteerd, dan zou u het gebruik van een whiteboard kunnen combineren met het werken met foto's delen in een google drive. Voor audio georiënteerde cliënten werkt whatsapp bellen of gewoon de telefoon meestal erg goed. In de meeste gevallen is een combinatie van deze tools nodig. Het gebruik van een verscheidenheid aan hulpmiddelen en benaderingen, in de wandelgangen vaak 'blended learning' genoemd, werkt veelal het beste. In een dergelijke omgeving wordt voorzien in ervaringen die zowel synchroon als asynchroon leren omvatten. Doorgaans maakt blended learning een positieve en boeiende leeromgeving mogelijk (Gagnon et al. 2013, Rasheed, Kamsim en Abdullah, 2019).

Praktijkvoorbeelden ondersteunen het begrip en de verwerking van de leerstof. In het COMPASS-curriculum is daarom met grote regelmaat gekozen voor het opnemen van de inzet van praktijkvoorbeelden, en ook zelf op onderzoek uit te gaan.

Voorbeeld uit module 1

3.5.1. Hoe kunnen we bepalen of een bron betrouwbaar is of dat een nieuwsbericht nepnieuws is?

Vier typische indicatoren kunnen worden gebruikt om te beoordelen of nieuws betrouwbaar is of nep zou kunnen zijn. Die indicatoren zijn:

(1) De taal van de tekst is niet objectief

Als het aan ons voorgelegde materiaal een academisch werk, rapport, of dataset is, is het altijd objectief, onbevooroordeeld en onpartijdig. Dergelijke rapporten dienen immers niet primair de belangen, doelstellingen van enige organisatie, particulier persoon, belangengroep of partij. Deze analyse bevat informatie over onderzoek, methoden, verwijzingen naar verder wetenschappelijk werk en andere objectieve bronnen, waarbij verklaringen vanuit verschillende gezichtspunten worden onderzocht en toegelicht. De woordenschat van het vakgebied wordt nauwkeurig gebruikt. De tekststructuur is logisch en samenhangend.

Neem als voorbeeld een specifiek verslag over de arbeidsmarkt:

Labour market inclusion of people with disabilities, prepared by the ILO and OECD, Paper presented at the 1st Meeting of the G20 Employment Working Group 20 - 22 February 2018 Buenos Aires, Argentina.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_646041.pdf (2022)

Open het rapport via de link en neem een kijkje! Om de belangrijke kenmerken te vinden, hoeft u niet het hele rapport te lezen. Uit de tabel kunt u de volgende parameters afleiden:

Informatie over gegevens, onderzoek en methoden	*Afdeling statistiek van de IAO, diverse bronnen*
Nauwkeurige reeks concepten	*"werkgelegenheid voor personen met een handicap", "sociale rechtvaardigheid", "inclusieve economieën en samenlevingen".*
Structuur	*Doelstelling, Inleiding, Economische en sociale determinanten van de lage arbeidsparticipatie van mensen met een handicap, ..., Conclusies*

2.4. Maak de inhoud gemakkelijk te begrijpen

E-learning op zich biedt een aantal gemakken, omdat we kunnen leren waar en wanneer we maar willen. Bij het ontwikkelen van het COMPASS-curriculum hebben we er daarnaast voor gezorgd dat de teksten leesbaar zijn, de kleuren consistent zijn, en de video's toegankelijk en gemakkelijk zijn te begrijpen.

Uit literatuur komen de volgende voordelen van e-learning naar boven:

- Meer mogelijkheden om het leerproces aan te passen aan de individuele leerstijl, waardoor kennisoverdracht kan worden gepersonaliseerd
- De kennisoverdracht wordt versneld,
- Het leerproces kan plaats- en tijdsonafhankelijk plaatsvinden
- Leerinhouden kunnen gemakkelijk worden aangepast en geactualiseerd
- Het leerproces kan gemakkelijker worden gevolgd en gemonitord
- E-learning maakt leren op eigen tempo mogelijk
- De E-learning kan worden gecontextualiseerd en gepersonaliseerd, en daarmee bijvoorbeeld ook beter worden ingebed in een bedrijfscultuur
- De lerenden hebben meer grip op hun eigen leerproces, wat motivatie verhoogt.

E-learning kent echter ook nadelen:

- E-learning wordt gezien als onpersoonlijker, met minder mogelijkheden tot sociale interactie
- E-learning kent minder mogelijkheden tot informele communicatie en zicht op non-verbale communicatie
- E-learning kan leiden tot een gevoel van minder grip op het leerproces
- Zelfstudie vereist meer concentratie en discipline van de lerenden, en past daardoor niet altijd bij hun voorkeursleerstijl

In de praktijk is een combinatie van e-learning / online learning en face-to-face-learning / offline learning veelal te prefereren. Dit concept van blended learning is ook toegepast in het COMPASS-curriculum, waarbij iedere online module wordt afgesloten met een fysieke groepsbijeenkomst.

2.5. Het belang van reflectie en feedback

Het is van groot belang gedurende het leerproces zorg te dragen voor mogelijkheden voor het opdoen van tussentijdse feedback en reflectie op het geleerde. In het COMPASS-curriculum is dit geborgd door middel van het opnemen van quiz-vragen en een aparte set aan reflectie-vragen in iedere module. Met behulp van deze instrumenten kunnen lerenden zelfstandig inschatten of ze gedurende het doornemen van de online module voldoende kennis hebben verworven en in staat zijn om deze verworven kennis naar hun eigen (praktijk)situatie te vertalen.

<u>Voorbeeld uit module 3</u>

Quiz (Delen en samenwerken door middel van digitale technologie)

Deze module belicht enkele van de beschikbare online hulpmiddelen voor delen en samenwerken. Tools voor delen en samenwerken die uw online begeleiding kunnen faciliteren en versterken. We hebben een overzicht gegeven van enkele van de meest voorkomende tools voor delen en samenwerken en enkele suggesties gedaan voor het kiezen van de juiste tool, passend bij het doel van een individuele begeleidingssessie.
Door middel van een evaluatieve quiz met 20 vragen kunt u toetsen of u de essentie van de module tot u hebt genomen. De quiz is geen examen, maar een hulpmiddel om u te helpen belangrijke vragen over de in de module behandelde onderwerpen te beantwoorden.

1. *Wat bedoelen we met synchroon werken?*
   a. *afzonderlijk en op verschillende tijdstippen aan/in een document werken*
   b. *Gelijktijdig in een document werken*
   c. *Op verschillende momenten aan een document werken*
   d. *Alleen aan een document werken*

2. *Miro is een online Whiteboard, wat betekent:*
   a. *Miro is een hulpmiddel voor samenwerking*
   b. *Miro is een hulpmiddel om synchroon te werken*
   c. *Miro is een tool voor online delen*
   d. *Miro is een hulpmiddel voor asynchrone samenwerking*

3. *Trello is een:*
    a. *To-do lijst*
    b. *Visueel volgen*
    c. *Hulpmiddel voor planning*
    d. *Al het bovenstaande*

4. *Waarvoor gebruikt u een online Whiteboard?*
    a. *Samenwerken*
    b. *Ideeën visualiseren*
    c. *Brainstormen*
    d. *Al het bovenstaande*

5. *Wat maakt het delen van bestanden via "file sharing" aantrekkelijk?*
    a. *Hiermee kunt u grote bestanden delen*
    b. *U kunt parallel werken. U hoeft niet telkens versies heen en weer te sturen*
    c. *U kunt synchroon aan documenten werken*
    d. *Al het bovenstaande*

Daarnaast hebben we in iedere module gebruik gemaakt van de methodiek van zelfreflectie. Zelfreflectie is een van de belangrijkste instrumenten voor persoonlijke ontwikkeling. Op macro-niveau helpt het ons om op koers te blijven met onze waarden en doelen in het leven, om beter om te gaan met de uitdagingen waarmee we geconfronteerd worden en om onze ware drijfveren te begrijpen. In het kader van zelfreflectie op het geleerde in een module gaat het veel meer om de vraag of we het geleerde ook een plekje in ons dagelijks leven (kunnen) geven, en zo ja op welke wijze. Dit geeft ons ook de mogelijkheid onze sterke en zwakke punten te identificeren en onszelf duidelijker te zien.

<u>Voorbeeld</u>

Nu je nieuwe inzichten hebt opgedaan over de belangrijkste aspecten waaraan je moet denken bij het delen van informatie en het samenwerken met anderen met behulp van digitale technologie, is het belangrijk om je af te vragen hoe je deze inzichten gaat gebruiken bij het online begeleiden van cliënten. Daarom is het nuttig om de volgende vragen te beantwoorden:

1. Wat heb ik geleerd tijdens het doorlopen van de module? / Welke inzichten heb ik opgedaan?

2. Wat neem ik mee naar mijn eigen begeleidingspraktijk?

3. Wat is de invloed op mijn huidige en toekomstige manier van begeleiden?

4.Welke stap kan ik morgen zetten op basis van wat ik in de module heb geleerd?

2.6. Het structureren van inhouden

Om het leerproces te bevorderen, is het belangrijk dat het lesmateriaal zelf eenduidig, gestructureerd en consistent is vormgegeven. In het COMPASS-curriculum kent iedere module daarom dezelfde opbouw en structuur, van inhoudsopgave tot afsluiting. In bijlage 3 is de outline van het gehele curriculum opgenomen.

2.7. Ondersteuning bij het bijbrengen van kennis

Literatuurverwijzingen

De hoeveelheid informatie die beschikbaar is, is vrijwel oneindig. Daarom is het onmogelijk om modules te ontwikkelen die alle kennis omvatten. In het COMPASS-curriculum hebben wij er daarom voor gekozen om op de voor de doelgroep meest belangrijke onderwerpen de voor online begeleiding behulpzame basiskennis zo concreet en bondig mogelijk bij elkaar te brengen. Omwille van de daarmee inherente keuze om bepaalde (achtergrond)informatie niet in de module op te nemen, wordt elke module afgesloten met een overzicht van aanvullende door de geïnteresseerde lerende te raadplegen (literatuur)bronnen. Iedere bron is daarbij voorzien van een korte toelichting, ter verdere facilitering van het selectieproces door de geïnteresseerde lerende.

Voorbeeld:

Suggesties voor verder lezen:

1. *Deze eenvoudige en informatieve gratis TED-sessie bevat een meerkeuzequiz, enkele bronnen om te verkennen, en een discussieforum over het onderwerp. Dus ga uw gang en neem wat tijd om meer te leren over hoe u uw kritische denkvaardigheden kunt verbeteren.*
   Agoos, S., (n.y.) 5 tips om je kritisch denken te verbeteren.
   https://www.youtube.com/watch?v=dItUGF8GdTw&t=5s
   Laatst gedownload: 23 mei 2022

2. *Dit boek is een praktische inleiding voor degenen die een opleiding volgen op het gebied van loopbaanontwikkeling, loopbaanbegeleiding en -coaching. Het neemt u mee door gevestigde en opkomende theorie en de verschillende contexten waarbinnen het loopbaanvak zich beweegt, en introduceert daarbij tevens de belangrijkste vaardigheden, technieken en modellen die loopbaanbegeleiders nodig hebben. Professionele kwesties zoals het gebruik van digitale technologieën benadrukken de hedendaagse context van het loopbaanvak, In het boek is tevens aandacht voor casestudies en reflectieve vragen, waarbij de praktische toepassingen van het geleerde worden benadrukt.*
   Reid, H. (2016) Introduction to Career Counselling & Coaching, SAGE Publications Ltd.
   https://books.google.hu/books?hl=hu&lr=&id=rwCJCwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=critical+thinking+process+in+career+counselling&ots=pCX8olp49h&sig=80A2KGs1zoAf4LACddf15iwQR8&redir_esc=y#v=onepage&q=kritisch%20denken%20proces%20in%20carrière%20counselling&f=false
   Laatst gedownload: 23 mei 2022

Tips en adviezen

Aan het einde van elke module hebben we in het hoofdstuk "Tips en adviezen voor online counseling" korte, beknopte en belangrijke tips en adviezen opgenomen welke loopbaanprofessionals en jobcoaches in hun online begeleidingspraktijk kunnen toepassen.

Voorbeeld uit deel Module 2

DONT's

ONLINE INDIVIDUELE BEGELEIDING

- *het gesprek opnemen zonder de cliënt daarvan op de hoogte te stellen*
- *de microfoon uitschakelen of de camera uitschakelen zonder de cliënt te informeren*
- *telefoneren met iemand anders tijdens de online sessie*
- *het delen van cliëntresultaten (PPT's, PDF's, testresultaten) via chat in plaats van via (beveiligde) e-mail of WeTransfer.*

DO's

ONLINE GROEPSBEGELEIDING

- *begin de online bijeenkomst met het bespreken van alle van toepassing zijnde regels en – indien van toepassing – ook de mogelijke gebruiksfuncties van het in te zetten communicatiemiddel (zoals overzichtsview deelnemers via galerij of zij-aan-zij-overzicht, delen van scherm en documenten, handen opsteken en neerlaten, gebruik van chat en emoticons, breakout rooms / binnenkomen en vertrekken, polls)*

- *benadruk de privacy regels en de regels van vertrouwelijkheid: alles wat besproken wordt blijft binnenskamers*

- *zorg er voor dat iedere deelnemer een voor de andere deelnemers herkenbare schermnaam heeft; hernoem deelnemers indien nodig, bijvoorbeeld in geval ze afkortingen gebruiken zoals: PT of iPhone. Bij voorkeur is de voornaam al voldoende*

- *accepteer het als niet alle deelnemers de camera aan hebben tijdens het overleg (vraag hen vervolgens om met de groep te communiceren, via emoticons, hand opsteken of chat)*

- *demp centraal de microfoon van alle deelnemers en vraag hen de camera uit te zetten tijdens de pauzes om privé-omgeving te beschermen*

- *vraag bij het delen van een scherm altijd aan de deelnemers of zij het gedeelde scherm ook volledig zien (en of deze leesbaar is)*

- *zorg voor voldoende interactie met de deelnemers, bijvoorbeeld door gebruik te maken van Mentimeter, Google Jamboard, MS Forms of door gewoon de deelnemers te noemen en vragen te stellen*

- *zorg bij het gebruik van break-out rooms voor een geschikte mix van deelnemers in de groep*

- *communiceer vooraf de tijd in voor uit te voeren subactiviteiten in break-out rooms en stuur centraal een herinneringsbericht naar iedere break-out room 1 minuut voordat de break-out sessie wordt beëindigd en de deelnemers weer in de plenaire online ruimte terugkeren.*
- *wanneer je video gebruikt, test dan vooraf de geluidsinstellingen*
- *gebruik de kracht van de groep bij het groeps- en leerproces*
- *zorg er voor dat eventuele enquêtevragen duidelijk en nauwkeurig zijn, en dat de resultaten anoniem met de groep kunnen worden gedeeld.*

2.8. Bieden van mogelijkheden voor blended learning

Het COMPASS-curriculum is voorzien van een online leerplatform, waardoor lerenden ook online met elkaar kunnen communiceren en samenkomen. Daarnaast wordt iedere module afgesloten met een face-to-face groepsbijeenkomst om gezamenlijk op het geleerde te kunnen reflecteren. Voor de voorbereiding van iedere groepssessie is een agenda opgesteld, welke is terug te vinden in bijlage 2.

2.9. Voorbereiding van de groepsbijeenkomst

Als voorbereiding op de face-to-face groepsbijeenkomst werd de lerenden gevraagd om een opdracht voor te bereiden, welke vervolgens tijdens de groepsbijeenkomst als rode draad fungeerde. Insteek hierbij is om door middel van een gedeelde voorbereiding tijdens de groepsbijeenkomst tot een effectiever en diepgaander leerproces te komen.

<u>Voorbeeld uit Module 4</u>

Ter voorbereiding van de afsluitende groepsbijeenkomst, wordt u gevraagd uw eigen online groepsbijeenkomst voor te bereiden, met als onderwerp het online versleutelen van beveiliging op afstand,. Denk daarbij na over het beantwoorden van de volgende vragen:

1. *Het onderwerp en de doelstellingen van online versleuteling van de beveiliging op afstand voorstellen*

2. *De vormen en de inhoud van de voorbereidende technische handelingen (bijvoorbeeld het aanbrengen van toegangscontrole en beveiligde verbindingen).*

3. *Het kiezen van het geschikte platform voor online groepsbegeleiding, met inachtneming van de GDPR-beginselen inzake gegevensbescherming.*

4. *De belangrijkste aspecten van privacy, ethiek en bescherming van gegevens die tijdens de bijeenkomst spelen in kaart brengen, zodat deze richting de deelnemers kunnen worden geattendeerd.*

2.10. Het piloten van het curriculum

Alvorens het curriculum definitief te maken, heeft iedere partners de door haarzelf ontwikkelde module uitgetest. De pilotgroep bestond daarbij uit (minimaal) zes loopbaanbegeleiders, analoog aan de doelgroep waarvoor het curriculum is ontwikkeld. De pilotgroep doorliep de module online, waarna deze in de vorm van een groepsbijeenkomst werd besproken, geëvalueerd en in de praktijk toegepast. Vanwege Covid-19 heeft de groepsbijeenkomst niet in ieder partnerland face-to-face kunnen plaatsvinden, wat in de projectopzet vanwege het blended-learning karakter van het curriculum oorspronkelijk wel de bedoeling was.

De pilot werd in de diverse partnerlanden uitgevoerd binnen hetzelfde kader en met dezelfde structuur, om zo een eenduidige vergelijking mogelijk te maken. De agenda van de voor iedere module gehanteerde afsluitende groepsbijeenkomst is opgenomen in bijlage 2. De loopbaanprofessionals die de proef uitvoerden waren ervaringsdeskundig, maar niet noodzakelijkerwijs ervaren met het online begeleiden van cliënten. De unanieme feedback van de bij de proef betrokken deskundigen was dat het ontwikkelde curriculum van hoge kwaliteit was en dat er geen (substantiële) wijzigingen nodig waren.

3. Basisbeginselen van het begeleiden op afstand

Ethische beginselen en plichten bij offline en online loopbaanbegeleiding

Niettegenstaande verschillen tussen online en offline begeleiding, verschillen de verantwoordelijkheden van loopbaanprofessionals bij zowel offline als online begeleiding niet, en omvatten:

1. Loopbaanprofessionals dienen alle toepasselijke wetten, wettelijke instructies, overheidsvoorschriften, beroepsregels, normen en ethische praktijken in acht te nemen.

2. Hun voornaamste taak is de cliënten te helpen, in hun voordeel te werken en hen geen stress en frustratie te bezorgen.

3. Zij moeten hun diensten op passende wijze promoten, met inachtneming van de grenzen van hun bevoegdheden op basis van opleiding, kennis, vaardigheden (persoonlijk, sociaal methodologisch en digitaal), praktische ervaring en de grenzen van online loopbaanbegeleiding.

4. Zij zijn verantwoordelijk voor het waarborgen van de privacy van tijdens het begeleidingsproces verkregen informatie, met inbegrip van elektronische bestanden en communicatie. Voordat het proces begint, moeten er duidelijk omschreven privacygrenzen en omstandigheden zijn waarin informatie moet worden gepubliceerd op basis van wettelijke voorschriften of toestemming van de cliënt.

5. De loopbaanprofessional moet ervoor zorgen dat de gebruikte informatie- en communicatiemiddelen in overeenstemming zijn met de emotionele, intellectuele en fysieke behoeften van de cliënt en moet de cliënten adequaat informeren over de doelstellingen, de toepassing en de resultaten van de technieken en beoordelingen die tijdens de loopbaanbegeleiding zullen worden gebruikt.

6. Samenwerkingsovereenkomsten met cliënten moeten de rechten, taken en verantwoordelijkheden van de betrokken partijen bevatten, alsmede de wijze waarop privé-informatie zal worden beschermd.

7. In geval van noodzaak raden wij aan gekwalificeerde professionals te raadplegen, in het bijzonder advocaten.

8. Loopbaanprofessionals dienen ervoor te zorgen dat cliënten de loopbaanbegeleiding begrijpen en dienen te vermijden dat zij therapie of andere diensten aan bieden waarvoor zij niet bevoegd zijn. In geval van noodzaak moet de loopbaanprofessional de cliënt doorverwijzen naar specialisten (zoals psychotherapeuten, maatschappelijk werkers, bedrijfsadviseurs, advocaten, enz.)

9. Cliënten moeten ook worden geïnformeerd over de potentiële risico's van onbeveiligde communicatie op het internet en over hoe zij hun gegevens kunnen beschermen. Loopbaanprofessionals moeten op hun beurt maatregelen nemen om de vertrouwelijkheid te waarborgen van alle informatie die via welk medium dan ook, met name in de online ruimte, wordt doorgegeven.

10. Voorkom "ZOOM-moeheid".

Online netiquette

Netiquette is een reeks principes van sociaal gedrag waaraan internetgebruikers zich moeten houden. Voor loopbaanbegeleiders is het belangrijk dat de online communicatie duidelijk, begrijpelijk, beleefd en professioneel is. Respect voor ethische regels bij loopbaanbegeleiding wanneer je met een cliënt werkt dient ook online tot uiting komen, onafhankelijk van het gekozen digitale communicatiemiddel.

Netiquette begint met het bieden van online privacy aan de cliënt. In de wereld van vandaag kan iedereen als privépersoon geregistreerd zijn op meerdere sociale netwerken, bijvoorbeeld Facebook, Twitter, Instagram; je kunt een eigen YouTube-kanaal hebben. Het is als loopbaanprofessional belangrijk om te beseffen dat je snel een online voetafdruk achterlaat die zichtbaar kan zijn voor een breed publiek, zowel voor je cliënten als je opdrachtgevers. Overweeg daarom als loopbaanadviseur welke inhoud je publiceert, deelt, hoe en in welke taal je commentaar geeft op bijdragen, om je geloofwaardigheid en betrouwbaarheid te behouden. Het is daarnaast noodzakelijk om ook cliënten te helpen het belang van deze regels in te zien en hen te ondersteunen bij het beheren van hun eigen online netiquette.

In 1994 vatte Virginia Shea de volgende algemene basisregels voor online communicatie samen in haar boek Netiquette:

1. *Denk aan de mens.* We moeten ons er altijd van bewust zijn dat we ook in de online omgeving met mensen communiceren, behandel anderen daarom altijd zoals je verwacht dat anderen jou behandelen.

2. *Houd u online aan dezelfde gedragsnormen als in het echte leven*, vooral als het gaat om wetshandhaving. Wat in het echte leven ongepast is, zal zeker ongepast zijn in de online ruimte.

3. *Weet waar u zich in cyberspace bevindt.* Via het internet kunt u communiceren met mensen uit de hele wereld, en wat in de ene groep aanvaardbaar is, kan in een andere groep onevenredig of zelfs ontoelaatbaar zijn, vooral als het gaat om discussies over politieke opvattingen en religie.

4. *Respecteer de tijd maar ook de beschikbare online bandbreedte van anderen,* de snelheid en capaciteit van een internetverbinding kan variëren, zodat het netwerk niet wordt belast door het verzenden van grote en onnodige bestanden.

5. *Zorg dat u er online verzorgd uitziet en op juiste wijze communiceert* (virtuele identiteit). Onze reputatie hangt af van de manier waarop u communiceert. Probeer beleefd en vriendelijk te zijn, anderen niet te beledigen, etc.

6. *Deel deskundige kennis*. Als u lid bent van een discussiegroep, deel dan uw expertise, ervaring, goede praktijken en zinvolle inhoud.

7. *Help flame wars onder controle te houden.* Netiquette verbiedt niet direct het uiten van emoties, maar het is noodzakelijk deze te beheersen in online communicatie.

8. *Respecteer de privacy van anderen.* Netiquette verbiedt toegang tot vreemde e-mailboxen zonder toestemming, resp. andere profielen en misbruik daarvan.

9. *Misbruik uw macht niet.* Beheerders, moderatoren, serverbeheerders met speciale toegangsrechten die toegang hebben tot verschillende en ook gevoelige gegevens, mogen hun macht en kennis nooit misbruiken.

10. *Wees vergevingsgezind voor andermans fouten.* We moeten tolerant zijn tegenover andere gebruikers. U kunt hen wijzen op mogelijke fouten in een privé-verslag zonder dat u publiekelijk oneerlijk bent.

4. Competenties en digitale vaardigheden van loopbaanbegeleiders

Wij hebben een lijst samengesteld van de kenmerken waarover een loopbaanbegeleider idealiter zou moeten beschikken.

4.1. Competentieprofiel

Persoonlijke competenties

Persoonlijke competenties zijn basisvaardigheden die je in staat stellen je eigen leven actief vorm te geven. Ze zijn sterk verankerd in de mens, en kunnen soms persoonskenmerken vertegenwoordigen. Voor loopbaanprofessionals zijn de volgende persoonlijke competenties van groot belang:

- Nauwkeurigheid
- Betrouwbaarheid
- Motivatie
- Doelgerichtheid
- Zelfinzicht / Zelfbewustzijn
- Zelfvertrouwen
- Zelfbeheersing
- Vermogen tot zelfreflectie
- Creativiteit
- Flexibiliteit
- Onafhankelijkheid
- Aanpassingsvermogen
- Enthousiasme
- Individuele verantwoordelijkheid
- Bereidheid tot verdere ontwikkeling
- Zelfstandig kunnen beslissen

Methodologische vaardigheden

Onder de methodologische competenties verstaan we de manier waarop mensen omgaan met de opgedragen taken en problemen. Sterke methodologische competenties helpen om op een alomvattende en doeltreffende manier naar doelstellingen toe te werken. Sommige methodologische competenties kunnen deels ook beroepscompetenties omvatten. Voor loopbaanprofessionals belangrijke methodologische vaardigheden omvatten:

- Timemanagement
- Planning van taken en werkzaamheden
- Op effectieve wijze gedragsproblemen oplossen
- Systematisch werken
- Organisatie van de werkzaamheden
- Transparant werken
- Verwerving en toepassing van vakkennis: gepland, systematisch, doelgericht, verdere ontwikkeling van het eigen leerproces
- Creatieve oplossingen ontwikkelen
- Acceptatie, gebruik en implementatie van nieuwe informatie, kennis, innovatie
- Relaties waarnemen, contextbewustzijn, vermogen om problemen te herkennen en op een verantwoorde manier op te lossen
- Risico's en kansen kunnen afwegen

Sociale competenties

Sociale competenties wijzen op het vermogen van individuen om andere mensen te begrijpen. Sociale competenties dienen voor interactie en begrip met andere mensen en vormen de basis voor het opbouwen, creëren en onderhouden van relaties (bijvoorbeeld ook in groepen). Sociale competenties die een belangrijke rol spelen bij loopbaanprofessionals zijn:

- Communicatievermogen
- Empathie, gerichtheid op anderen, anticiperen op hun behoeften
- Samenwerkingsvermogen
- Aanpassingsvermogen
- Vermogen om de persoonlijke groei van anderen te stimuleren, aan te moedigen, te ondersteunen
- Vermogen om positief gebruik te maken van verschillen tussen mensen
- Vermogen om conflicten onder ogen te zien, op te lossen, conflicten te beheren
- Bereidheid tot verandering, vermogen om veranderingen te aanvaarden, vermogen om alleen met nieuwe benaderingen te komen
- Vermogen om banden te scheppen

- Loyaliteit, identificatie met de bedoelingen en doelstellingen van de groep
- Initiatief nemen
- Vermogen om verantwoordelijkheid te nemen in een groep
- Vermogen om snel relaties op te bouwen
- Vermogen tot betrokkenheid
- Empathisch vermogen
- Vermogen om positieve emotionele verbanden te leggen

Digitale competenties

Volgens de respondenten van de vragenlijst zijn de volgende digitale competenties het meest belangrijk vanuit het oogpunt van succesvolle online loopbaanbegeleiding:

- Browsen, zoeken en filteren van gegevens, informatie en digitale inhoud
- Interactie door middel van digitale technologie
- Delen en samenwerken door middel van digitale technologie
- Bescherming van persoonsgegevens en privacy

4.2. Houding en vaardigheden van loopbaanbegeleiders

Uit de antwoorden van de respondenten op de vragenlijst blijkt dat loopbaanprofessionals de volgende houding en vaardigheden binnen hun beroepsgroep belangrijk vinden.

Houding

- Een onbevooroordeelde houding

De loopbaanbegeleider neemt als facilitator deel aan het proces van zelfinzicht van de cliënt, in plaats van zijn eigen mening geaccepteerd te krijgen. Hij beschouwt de cliënt als een gelijkwaardige partner, luistert aandachtig naar hem, en ondersteunt zijn individuele uitingen zonder vooroordeel en kritiek.

- Empathie

De loopbaanbegeleider kan zich inleven in de situatie van de cliënt - hij probeert af te stemmen op dezelfde golflengte als de cliënt en begrijpt zijn manier van denken, zijn vragen,

zijn problemen. Het belangrijkste punt van empathisch gedrag is de gevoelens van de ander te begrijpen en een zo nauwkeurig mogelijke feedback te geven.

- Authenticiteit

Authenticiteit vereist eigenheid, realisme en zelfinzicht. Een authentieke loopbaanbegeleider:

- heeft een realistische kijk op de werkelijkheid.
- accepteert zichzelf, maar ook anderen.
- houdt rekening met dingen, en kan ook actie ondernemen als dat nodig is.
- heeft een gezond, niet vijandig gevoel voor humor.
- staat open om van zijn eigen fouten te leren.
- is zich bewust van zijn eigen motivaties, vooroordelen en emoties.
- is in staat zijn gedachten op een vrije en begrijpelijke manier uit te drukken en ook naar de ander te luisteren.

- Zelfverantwoordelijkheid

De loopbaanbegeleider neemt de verantwoordelijkheid op zich voor zijn eigen werk, voor het juiste niveau van het individuele en groepswerk van zijn cliënten en voor de totstandbrenging van mogelijkheden tot individueel leren die daarbinnen plaatsvinden.

Zelfverantwoordelijkheid kunnen nemen impliceert dat de loopbaanprofessional in staat is te anticiperen op de gevolgen van zijn acties. Verantwoordelijkheid kunnen nemen hangt samen met het gepercipieerde gevoel van zelfredzaamheid, zelfvertrouwen en zelfcontrole en de mate waarin iemand in staat is tot zelfreflectie.

Vaardigheden:

- Zelfreflectief vermogen

De zelfreflectieve loopbaanbegeleider is in staat zijn werk te analyseren, en hij weet wat hij doet, waarom en hoe hij het doet. Hij erkent de gevolgen van zijn eigen gedrag, zowel in de individuele begeleiding als in het groepsproces en is in staat om wat daar gebeurde te gebruiken voor zijn eigen ontwikkeling. Een reflectieve loopbaanbegeleider controleert, evalueert en wijzigt voortdurend de door gebruikte begeleidingsmethoden, indien noodzakelijk. Reflectief gedrag houdt ook in dat de tijdens het proces waargenomen emoties worden benoemd en geanalyseerd.

- Stevigheid

De loopbaanbegeleider staat stevig in zijn schoenen, zowel richting zichzelf als richting zijn cliënt.

- Vaardigheden als facilitator

De loopbaanbegeleider is in staat om groepsprocessen voortdurend te ondersteunen om het leerproces te faciliteren. Hij:

- plant de agenda van het groepswerk en draagt zorg voor de juiste teamstructuur
- zorgt ervoor dat de deelnemers de juiste informatie krijgen en hij zorgt voor de technische achtergrond die nodig is om samen te werken.
- begeleidt en leidt de gezamenlijke werkzaamheden, terwijl hij volkomen onpartijdig blijft.
- helpt bij het vaststellen en begrijpen van individuele en groepsdoelstellingen.
- verhoogt de activiteit van de deelnemers en vergemakkelijkt het ophalen en organiseren van ideeën.
- signaleert moeilijkheden en helpt bij het oplossen ervan.
- herkent conflicten en helpt elkaar te begrijpen en consensus te vinden.
- helpt oplossingen te vinden die werken.
- vergroot de verantwoordelijkheid en de motivatie van de deelnemers bij de latere uitvoering van de gevonden oplossingen.
- noteert, vat samen en sluit het groepswerk af.

- Communicatieve vaardigheden

De loopbaanbegeleider is in staat om op een assertieve manier te communiceren en cliënten de feedback en positieve bekrachtiging te geven die zij nodig hebben. Hij is in staat de zelfreflectie van de deelnemers te ondersteunen door goede vragen te stellen die een diepere reflectie stimuleren en hen helpen hun emoties en gedachten aan de oppervlakte te brengen.

- Situatiebewustzijn, flexibiliteit

De loopbaanbegeleider herkent welke van de door hem geplande oefeningen en boodschappen werken en welke niet, zowel individueel als in groepen. Zo nodig verandert hij de opdracht of verandert hij zijn toon.

- Beheersing van emoties

Een loopbaanbegeleider is in staat zijn eigen emoties te herkennen en zijn reacties bewust vorm te geven.

- Totstandbrenging van een klimaat van vertrouwen

Een loopbaanbegeleider kan vertrouwen opbouwen bij cliënten, ruimte scheppen voor eerlijk zelfonderzoek als onderdeel van ervaringsleren, en verbinding vergemakkelijken.

- Loslaten

Ondanks hun grootste inspanningen om te slagen, kan een loopbaanbegeleider externe of interne invloeden ondervinden waarop hij geen vat heeft en die hij als een mislukking ervaart. Hij moet deze kunnen verwerken en omzetten in ervaringen die hem in staat stellen verder te gaan.

- Integratie van theoretische en praktische kennis, waarbij de theorie in praktijk wordt gebracht

De loopbaanbegeleider is in staat de tijdens de opleiding ontwikkelde attitudes te vertegenwoordigen en de verworven kennis en vaardigheden toe te passen in het werken met cliënten.

5. Blended-learning opleidingsprogramma

Het curriculum ondersteunt loopbaanbegeleiders bij het versterken van hun eigen digitale begeleidingsvaardigheden. Het curriculum bestaat uit vier modules, elk met een studiebelasting van circa 8 uur:

- Browsen, zoeken en filteren van gegevens, informatie en digitale inhouden
- Communiceren met behulp van digitale technologie
- Delen en samenwerken met behulp van digitale technologie
- Bescherming van persoonsgegevens en privacy

Het COMPASS-curriculum is opgezet als een blended-learning modulair programma. Elke module bestaat uit een online-studie gecombineerd met een face-to-face-sessie waarin de leerervaringen worden gedeeld en besproken met andere deelnemers aan het programma. Het programma is ontworpen om in overeenstemming te zijn met het Europees kwalificatiekader (EQF) op niveau 6. Dit betekent dat van de deelnemers wordt verwacht dat zij op professioneel niveau als loopbaanbegeleider werken.

5.1. Opbouw van het curriculum

Het COMPASS opleidingsprogramma bevat de volgende vier modulen.

5.1.1. Module 1. Browsen, zoeken en filteren van gegevens, informatie en digitale inhoud

Bij het browsen, zoeken en filteren van gegevens, informatie en digitale inhouden is het belangrijk te weten waar en hoe betrouwbare en relevante inhoud voor onlinebegeleiding op het internet kan worden gevonden en gefilterd. Gezien de enorme informatie-overload die beschikbaar is, is dit gemakkelijker gezegd dan gedaan. Daarom geeft deze module je een aantal handvatten om met deze uitdaging om te gaan.

Loopbaanbegeleiders moeten beschikken over een brede en actuele kennisbasis, waarbij het internet een essentiële kennisbron is. Om te weten welke opleidingsinstituten aan cliënten moeten worden aanbevolen en om op de hoogte te zijn van het opleidingsaanbod, wat de huidige situatie is op een specifieke arbeidsmarkt, welke potentiële werkgevers en de

salarismogelijkheden in verband kunnen worden gebracht met cliëntbehoeften, etc, moet informatie worden gezocht, gevonden, gefilterd en beoordeeld.

Het doel van deze module is om loopbaanbegeleiders in hun dagelijkse werk te helpen om efficiënt op het internet te kunnen navigeren en de daarbij gevonden informatie effectief te kunnen gebruiken.

Na het bestuderen van deze module, zou de loopbaanbegeleider in staat moeten zijn om:

1. Effectief te kunnen browsen, zoeken en filteren van online informatie:
   - het krijgen van toegang tot en het zoeken naar online-informatie
   - het bepalen van de onderliggende informatiebehoeften
   - het vinden van relevante informatie
   - het efficiënt selecteren van informatiebronnen
   - het navigeren tussen online bronnen
   - het ontwikkelen van persoonlijke informatiestrategieën
2. De kwaliteit van informatie te kunnen beoordelen:
   - het kritisch verzamelen, verwerken, begrijpen en beoordelen van informatie
   - het toepassen van bronkritiek
   - het herkennen van niet-authentieke bronnen en pseudo-wetenschappelijk materiaal

Structuur van de module

- *Browsing & searching basics, hoe te filteren: queries, efficiënt browsergebruik en Google search*

Laten we eens kijken hoe Google, de grootste zoekmachine, werkt, wat het doet om zichzelf up-to-date te houden en, zoals het vanaf het begin heeft gezegd, "relevante resultaten te kunnen bieden".

- *Hoe werkt Google en waarom is het efficiënt?*

De technische achtergrond van hoe Google werkt.

- *Kritisch denken*

Kritisch denken is het vermogen om feiten van fictie te onderscheiden, om een mening te vormen over een onderwerp of onderwerp. De hoofdzaak is niet het proces van informatie vinden, maar wat eenieder doet met de gevonden informatie.

- *Betrouwbaarheid van de deskundige*

Hoe bepaal je of een bron betrouwbaar is? Als de loopbaanbegeleider zich als deskundige laat informeren door bronnen die niet betrouwbaar zijn, gaat ook zijn geloofwaardigheid verloren. Als hij onbedoeld nepnieuws, pseudowetenschappelijke informatie of verouderde kennis deelt, wordt hij zowel in de ogen van zijn cliënten als van de beroepsgemeenschap onbetrouwbaar. Bronkritiek zou daarom een dagelijks onderdeel moeten zijn van het werk van loopbaanadviseurs.

- *Tips en advies voor online begeleiding*

In dit onderdeel van de module worden enkele belangrijke tips, hulpmiddelen en methoden gepresenteerd om loopbaanbegeleiders en/of hun cliënten te helpen zich zeker te voelen in hun benadering van online gegevensbronnen.

5.1.2. Module 2. Communiceren met behulp van digitale technologie

Bij online loopbaanbegeleiding is het belangrijk om in staat zijn om de juiste digitale communicatiemiddelen te kunnen kiezen en gebruiken, afhankelijk van de begeleidingsbehoeften. In deze module wordt dieper ingegaan op een aantal basisbeginselen ten aanzien hulpmiddelen voor online communicatie en online interactie. We geven een overzicht van de meest gebruikte online communicatiemiddelen, bespreken een selectie van geschikte online tools en de mogelijkheden om deze hulpmiddelen toe te passen bij online loopbaanbegeleiding. Ook wordt ingegaan op het belang van online ethiek en de belangrijkste regels van de online netiquette.

Na het bestuderen van deze module, is de loopbaanprofessional in staat om:

1. De juiste digitale communicatiemiddelen te kiezen en te gebruiken, passend bij de online begeleidingsvraag
2. De basisbeginselen van een aantal belangrijke hulpmiddelen voor online communicatie en online interacties toe te passen bij online loopbaanbegeleiding
3. De belangrijkste regels van online netiquette te herkennen en toe te passen

Structuur van de module

- *Basisbeginselen van communicatie en interactie*

Voor loopbaanbegeleiders is het noodzakelijk vertrouwd te raken met de grondbeginselen van online communicatie, met de voor- en nadelen van synchrone en asynchrone loopbaanbegeleiding, met de vier basisfuncties van informatietechnologieën en het algemene kader van zeven competenties - "De zeven C's van digitale loopbaangeletterdheid".

- *Overzicht van online communicatiemiddelen*

Een gestructureerd overzicht van online communicatie-instrumenten (synchroon, asynchroon, online marketinginstrumenten) zal loopbaanbegeleiders in staat stellen de nodige informatie te verkrijgen voor de juiste selectie van online communicatie-instrumenten voor het specifieke doel.

- *Het juiste communicatie-instrument kiezen*

De keuze van een geschikt instrument hangt af van de rol, de doelstellingen, de doelgroepen van de loopbaanbegeleiding, de technische mogelijkheden en vaardigheden van de begeleider, maar ook van de cliënt, het aantal betrokken cliënten (individueel, groep, massa) en de geplande duur van het begeleidingstraject. Daarom is het belangrijk dat de loopbaanbegeleider de mogelijkheden van individuele instrumenten kent en tegelijkertijd, vooral bij individuele begeleiding, ook rekening houdt met de opties van de cliënt en een dergelijke online toepassing kiest die ook geschikt is voor de cliënt op grond van zijn behoeften, technische mogelijkheden en digitale vaardigheden.

- *Gebruik van digitale communicatiemiddelen: basisbeginselen*

De inhoud en de vorm van het begeleidingsproces hangen af van de behoeften en problemen van de cliënten. Een essentieel onderdeel van loopbaanbegeleiding is het geven van informatie (over de arbeidsmarkt, over opleidingsmogelijkheden), het gebruik van informatiebanken in gedrukte of digitale vorm. Individuele en groepsbegeleiding kan worden uitgevoerd met behulp van online instrumenten voor synchrone en asynchrone communicatie, met inachtneming van de aanbevolen technieken.

- *Het belang van netiquette*

Respect voor ethische regels in loopbaanbegeleiding bij het werken met een cliënt moet ook online tot uiting komen, onafhankelijk van het gekozen digitale communicatiemiddel.

- *Ethische beginselen en plichten van loopbaanadviseurs bij offline en online counseling*

Er zijn geen significante verschillen tussen traditionele en online loopbaanbegeleiding op het gebied van ethische beginselen, maar het is altijd goed om ze in herinnering te brengen. Het is noodzakelijk dat loopbaanbegeleiders zich bij de uitvoering van hun activiteiten aan ethische beginselen houden.

- *Tips en adviezen voor online counseling*

In dit deel worden enkele belangrijke tips, hulpmiddelen en methoden gepresenteerd om loopbaanbegeleiders te helpen vertrouwen te krijgen in het gebruik van online hulpmiddelen bij individuele en groepsloopbaanbegeleiding.

5.1.3. Module 3. Delen en samenwerken met behulp van digitale technologie

In een snel veranderende arbeidsmarkt participeren werknemers het meest optimaal wanneer zij leren te anticiperen op die voortdurende verandering en zich daaraan kunnen aanpassen. Anticiperen op verandering vereist niet alleen aandacht in het hier en nu, maar ook aandacht voor de toekomst en voor wat in het verschiet ligt.
Deze module heeft als doel om loopbaanbegeleiders te helpen hun digitale vaardigheden te ontwikkelen en zo hun vertrouwen in het gebruik van online coaching in hun praktijk te vergroten. Online of hybride werken is voor veel loopbaanprofessionals nog relatief onbekend, maar zal in de toekomst snel aan belang winnen. Door werknemers te coachen, leveren loopbaanbegeleiders een belangrijke bijdrage aan de duurzame inzetbaarheid van de beroepsbevolking. Het is daarom belangrijk dat zij de technologische ontwikkelingen bijhouden en opnemen in hun repertoire bij de begeleiding van cliënten (Barnes et al., 2020). Meer specifiek nodigen we in ons werk cliënten meer en meer uit om via technologie met elkaar in contact te komen. We creëren videogesprekken, nodigen cliënten uit om documenten te delen, of we brainstormen met andere professionals over vragen van cliënten. In staat zijn om verschillende tools voor delen en samenwerken te selecteren en te gebruiken is daarom een noodzakelijke competentie voor alle loopbaanbegeleiders.

Het integreren van nieuwe digitale technologieën in het werk van loopbaanbegeleiding is meer dan het aanleren van technologische vaardigheden of het begrijpen van functionaliteiten. Het vereist ook de bereidheid van de loopbaanprofessional om de persoonlijke veranderingen te accepteren die nodig zijn om deze technologische competenties over te nemen. (Barnes e.a. , 2020). Daarom omvatten de leerdoelen van deze module:

- het kunnen aangeven waarom je in digitale hulpmiddelen voor delen of samenwerken zou kunnen gebruiken;
- het kunnen beschrijven in welke specifieke omstandigheden je dergelijke hulpmiddelen voor digitaal delen of samenwerken zou kunnen gebruiken;
- het verkrijgen van inzicht in de manier waarop digitale hulpmiddelen voor delen en samenwerken nuttig kunnen zijn bij (loopbaan)begeleidingsactiviteiten;
- geïnspireerd raken om te experimenteren met digitale hulpmiddelen voor delen en samenwerken.

Structuur van de module

- *Ontwikkeling van digitale vaardigheden*

Het kunnen gebruiken van een breed scala aan digitale hulpmiddelen kunnen gebruiken is belangrijk voor loopbaanadviseurs, omdat hun cliënten op verschillende manieren leren, waardoor het gebruik van specifieke digitale hulpmiddelen nuttiger is dan andere.

- *Grondbeginselen van het online delen van informatie*

Dit hoofdstuk behandelt de aspecten waarmee rekening moet worden gehouden bij de keuze van het meest geschikte instrument voor het online delen van informatie dat de loopbaanbegeleider en zijn cliënt in een bepaalde situatie kunnen gebruiken.

- *Overzicht van tools voor online delen*

In dit hoofdstuk wordt een overzicht gegeven en besproken van de meest gebruikte tools voor online delen.

- *Grondbeginselen van online samenwerking*

Dit hoofdstuk behandelt de aspecten waarmee rekening moet worden gehouden bij de keuze van het meest geschikte instrument voor online samenwerking dat de loopbaanbegeleider en zijn cliënt in een bepaalde situatie kunnen gebruiken.

- *Overzicht van online samenwerkingstools*

In dit hoofdstuk wordt een overzicht gegeven en besproken van de meest gebruikte online samenwerkingstools.

- *Overzicht van online tools voor samenwerkingsplanning*

In dit hoofdstuk wordt een overzicht gegeven en besproken van de meest gebruikte tools voor het plannen van online samenwerking.

- *De juiste tool kiezen voor online delen of samenwerken*

In dit hoofdstuk wordt besproken welke vragen moeten worden beantwoord om de juiste online tool te kunnen kiezen om te delen, samen te werken of te plannen.

5.1.4. Module 4. Bescherming van persoonsgegevens en privacy

Het kunnen vertrouwen op een veilig gebruik van ICT is van cruciaal belang in onze digitale samenleving. Het verkrijgen van dit vertrouwen is niet mogelijk zonder privacyversterkende instrumenten en technologieën, noch zonder kaders voor risicobeheer die de persoonlijke levenssfeer, gegevensbescherming en veilige digitale identiteiten kunnen garanderen.
In een online wereld kan iedereen over persoonlijke informatie van anderen beschikken. De online privacy van elke persoon hangt dus onlosmakelijk af van het samenspel van meerdere actoren. Gegevensbeveiliging wordt daarmee cruciaal, ook voor loopbaanbegeleiders. Een eenvoudige fout van de kant van een loopbaanbegeleider kan immers leiden tot een datalek waarbij de persoonsgegevens van cliënten zomaar open en bloot op straat kunnen komen te liggen. De toenemende afhankelijkheid van technologie brengt nieuwe vormen van risico's en blootstelling met zich mee voor burgers, economieën en overheidsdiensten, en heeft de noodzaak te komen tot Europese bescherming van privacy en gegevensverwerking afgedwongen.

Deze module beoogt loopbaanbegeleiders meer kennis en inzichten te verschaffen op het gebied van persoonsgegevens en privacy, het belang van het beveiligen van persoonsgegevens en factoren die daarop van invloed zijn, en de uitdagingen die op dat gebied spelen. Het moet loopbaanbegeleiders helpen te begrijpen en te erkennen dat:

- Zij zich bewust moeten zijn van de noodzaak van gegevensbescherming en privacyrechten.

- Zij op de hoogte zijn van de beginselen van de bescherming van persoonsgegevens en de persoonlijke levenssfeer op het internet en online-media, de grondbeginselen van gegevensbescherming en werken op afstand, alsmede de ethiek van informatiebeveiliging en privacy.
- Zij op de hoogte zijn van de basisbeginselen van de Europese privacywet, de Wet Algemene Verordening Gegevensbescherming, en deze in hun eigen loopbaanpraktijk naleven.
- Zij de privacyrechten van hun cliënten beseffen, erkennen en respecteren in hun online dienstverlening.
- De onderliggende ethische en soicale normen die bij online begeleiding van toepassing zijn gelden voor zowel de loopbaanbegeleider als voor de cliënt.

Structuur van de module

- *Waarom is gegevensbescherming nodig?*

Als loopbaanbegeleider vraagt u uw cliënt om u een aantal persoonsgegevens te verstrekken die elektronisch worden geregistreerd en in een databank worden opgeslagen. Deze dienen te worden beschermd om misbruik te voorkomen.

- *Persoonlijke gegevens*

Sinds 25 mei 2018 regelt de General Data Protection Regulation (GDPR) de verwerking van persoonsgegevens binnen de Europese Unie. Dit hoofdstuk behandelt de aspecten waarmee rekening moet worden gehouden op het gebied van dataprivacy.

- *Inzicht in de gegevensbeschermingsbeginselen van de GDPR*

Dit hoofdstuk biedt informatie over de zes in de GDPR opgenomen beginselen inzake gegevensbescherming die loopbaanbegeleiders altijd in acht moeten nemen.

- *Ethisch kader voor beroepen in de hulpverlening*

Dit hoofdstuk belicht fundamentele waarden die hulpverleners in acht moeten nemen.

- *Gegevensbescherming*

In dit deel worden de beginselen voor beveiliging op afstand en de richtlijnen voor veilige verbindingen bij het werken op afstand besproken.

- *Privacy, ethiek en bescherming van gegevens*

Dit hoofdstuk belicht de grondbeginselen van gegevensbescherming, ethiek en bescherming die loopbaanprofessionals moeten volgen: gevoelige gegevens, minimalisering en bewaring van gegevens, zorgvuldigheid bij samenwerking met derden en het recht om te worden vergeten.

- *Privacy als sociaal contract en gegevensbescherming en privacy bij online werken*

Privacy als een sociaal contract - een wederzijds voordelige overeenkomst binnen een gemeenschap over hoe informatie wordt gebruikt en gedeeld - wordt in dit hoofdstuk besproken.

5.2. Pedagogisch materiaal

De modules binnen het curriculum kunnen onafhankelijk van elkaar worden gevolgd, zodat deelnemers zich kunnen richten op de onderwerpen waarin zij geïnteresseerd zijn. De inhoud van iedere module is ontworpen voor individueel gebruik, in e-learning cursussen of blended learning, maar ook voor face-to-face training.

De scripts
Iedere module begint met een samenvattende video, waarin de highlights van de module worden uitgelicht. Het uitgangspunt van elke video is het script. Per module is een script geschreven en een video gemaakt. Iedere video duurt niet langer dan 3,5 minuut om gefocust te blijven op de kern van de module. Daarom moeten de scripts maximaal één pagina zijn, ongeveer 500 woorden.

De video's
De video's geven de deelnemers een overzicht van de kern van de module. Het beeldmateriaal voor de video's werd door de Franse partner in het project, LENO, gemaakt op basis van door de partners voorbereide scripts. De partners bereidden het audiobestand in hun nationale taal voor, welke LENO onder het beeldmateriaal plaatste.

Tekstbestanden

Het partnerschap heeft het lesmateriaal verwerkt in tekstbestanden, waarmee de meeste informatie wordt aangeleverd. De tekstbestanden bevatten ook quizvragen en oefeningen ter voorbereiding van het groepswerk. De inhoud daarvan is hierboven beschreven.

Aanbevolen lectuur

Als een deelnemer meer informatie nodig heeft of zijn kennis op een bepaald gebied wil verdiepen, is aan het eind van elke module een verzameling literatuur beschikbaar.

5.3. E-learning platform

Het online curriculum wordt vergezeld van een ontwikkeld e-learning platform (Learning Management System), waarmee het curriculum nog flexibeler te gebruiken valt.

Technische voorwaarden

Het COMPASS e-learning platform is gebaseerd op Moodle Learning Management System dat Open Source software is. Moodle is webgebaseerd en dus overal ter wereld toegankelijk. Met een standaard mobiele interface en cross-browser compatibiliteit is de inhoud van het Moodle-platform gemakkelijk toegankelijk en consistent voor verschillende webbrowsers en apparaten.

Met het oog op de beveiliging van gegevens en de privacy van de gebruikers worden de beveiligingscontroles voortdurend bijgewerkt en geïmplementeerd in de ontwikkelingsprocessen en software van Moodle om bescherming te bieden tegen onbevoegde toegang, gegevensverlies en misbruik. Moodle kan gemakkelijk worden geïnstalleerd op een beveiligde privécloud of -server voor volledige controle.

Registratie van gebruikers

Om toegang te krijgen tot het e-learning platform is registratie vereist. De instructies daarvoor zijn terug te vinden onder het onderdeel ‘digitale training’, welke te vinden is op de project-website: https://www.erasmus-compass.eu.

Indien u problemen ondervindt bij het inloggen, voert u wellicht een onjuiste gebruikersnaam of een onjuist wachtwoord in. Klik op de homepage op "Gebruikersnaam en wachtwoord vergeten?" onder de knop Aanmelden. Om uw wachtwoord opnieuw in te stellen, vult u uw login of e-mailadres in. Als het systeem het in de database vindt, ontvangt u een e-mail naar het e-mailadres dat u in uw profiel heeft staan. De e-mail bevat instructies over hoe u zich succesvol kunt aanmelden. Eenmaal ingelogd is er een mogelijkheid om het wachtwoord te wijzigen.

Platform

Een van de gewenste functionaliteiten van het COMPASS e-learning platform is de mogelijkheid van het creëren van een platform voor samenwerking, inclusief webinars. Deze moeten zorgen voor een gemakkelijke uitwisseling en online discussie met en zonder inbreng van de tutor. Om deze functionaliteit te realiseren is BigBlueButton - een open-source webconferencing systeem voor online leren - in het platform opgenomen. Het doel ervan is om docenten in staat te stellen live online lessen, virtuele kantooruren, en groepssamenwerking met studenten op afstand mogelijk te maken. Op het moment van de release van het platform (februari 2023) ondersteunt BigBlueButton het real-time delen van dia's (inclusief whiteboard), audio, video, chat, emoji's en scherm.

Het platform is toegankelijk in alle talen van de projectpartners: Duits, Engels, Frans, Hongaars, Nederlands, en Slowaaks.

Navigatie

Op de landingspagina van het e-learning platform is een navigatiebalk te vinden met de volgende eleenten:

- Home
- Site pagina's
- Mijn cursussen
- Browsing
- Interactie
- Het delen van
- Bescherming van

Leermateriaal

Op de landingspagina van het platform ziet u meteen 4 modules. Zodra u hebt gekozen welke module u wilt behandelen, kunt u toegang krijgen tot het online leerboek door op "Cursus" te klikken. Het leren kan op elk moment worden onderbroken en hervat als uw agenda dat vereist. De volgorde waarin de modules worden behandeld is niet vastgelegd. Als de cursist alleen geïnteresseerd is in gegevensbescherming, klikt u op de knop "Cursus" in de module "Bescherming".

Elke module begint met een video. Nadat u de video hebt bekeken, kunt u naar beneden scrollen naar het pdf-formaat en vindt u de informatie in goed gestructureerde hoofdstukken. Elk hoofdstuk bevat quizvragen, "Zelfreflectie"-vragen en een deel "Voorbereiding voor de groepssessie". In het gedeelte "Verder lezen" wordt de cursist literatuur aanbevolen, gevolgd door het gedeelte "Tips en adviezen". Als de cursist de volledige module in één document wil downloaden, kan dat ook. Dit is een groot voordeel als u offline wilt leren, of als u de module direct beschikbaar wilt hebben en wilt downloaden voor later gebruik. Naar beneden scrollend na de sectie "Feedback", in de sectie "Forum", is de BigBlueButton beschikbaar met de beschermingsruimte.

5.4. Piloting en evaluatie van het opleidingsprogramma

In november en december 2022 is het COMPASS-curriculum door alle projectpartners getest.

De evaluatie van het opleidingsprogramma vond plaats door middel van:

a) Bespreking van de structuur, de inhoud en de bruikbaarheid van het opleidingsprogramma tijdens de groepssessies
b) Een vragenlijst ter evaluatie van de inhoud van elke module en het bijbehorende LMS
c) Een vragenlijst waarin de inhoud van elke groepssessie en de algemene mening over de module worden geëvalueerd.

De vragenlijst over de inhoud van de module en het LMS bestond uit 7 vragen:

1. Welke module heeft u getest?
2. Wat is uw mening over de inhoud van de module (relevantie, kwaliteit, volledigheid)?
3. Wat zijn uw suggesties voor verbetering?
4. Wat is uw mening over de inhoud van het leerplatform (relevantie, kwaliteit, toegankelijkheid)?
5. Wat zijn uw suggesties voor verbetering?
6. Zult u wat u in deze module hebt geleerd in uw eigen professionele werk gebruiken?
7. Welke elementen van de module gaat u gebruiken in uw eigen professionele werk?

Deze vragenlijst werd naar de deelnemers aan de pilot gestuurd voordat de afsluitende groepssessie werd gehouden.

De vragenlijst over de inhoud van de groepssessie en de algemene indruk van de module bestond uit 6 vragen:

1. Welke module heeft u getest?
2. Was de groepsbijeenkomst een online sessie of een face-to-face sessie?
3. Wat is uw algehele mening over de gehouden groepssessie (structuur, relevantie, volledigheid)?
4. Wat zijn uw suggesties voor verbetering?
5. Wat is uw algehele mening over deze module?
6. Wat zijn uw suggesties voor verbetering?

Deze vragenlijst werd na de afsluitende groepssessie naar de deelnemers aan de pilot gestuurd. Wegens Covid-beperkingen werden sommige groepssessies online gehouden en andere ter plaatse.

De evaluatie werd uitgevoerd onder ruim 30 pilotdeelnemers, 6 tot 8 per partnerland. Elke partner testte de module die hij zelf ontwikkelde. Aangezien Leno Consulting verantwoordelijk was voor de videoproductie in plaats van de curriculumontwikkeling, werd de inhoud van module 4 in twee partnerlanden (Duitsland en Frankrijk) getest.

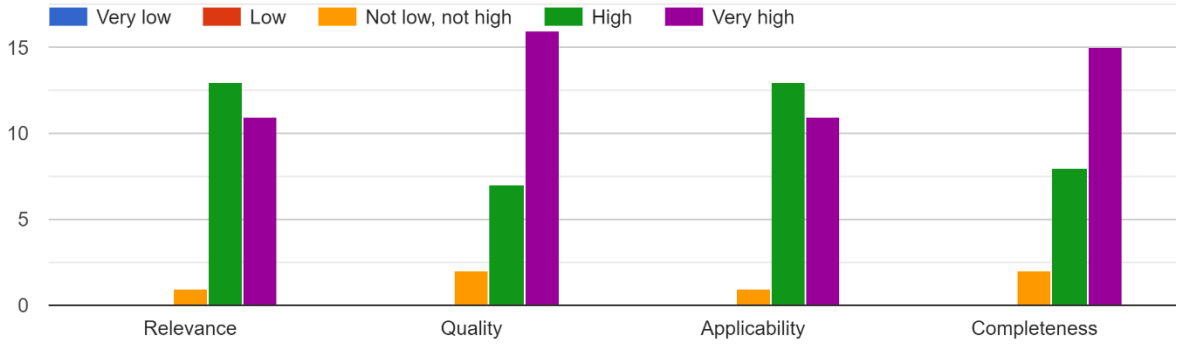
Evaluatieresultaten met betrekking tot de modules en het LMS

Het curriculum

De deelnemers aan de pilot werd gevraagd hun mening te geven over de relevantie, kwaliteit, toepasbaarheid en volledigheid van het curriculum. De deelnemers waren (zeer) positief over alle aspecten, met name over de aspecten kwaliteit en volledigheid van de inhoud. Het leerplan werd ook als zeer relevant en toepasbaar in de praktijk beschouwd.

Tot de suggesties voor verbetering behoorden de aanbeveling om meer video's en meer casestudies en praktische oefeningen op te nemen. De respondenten waren zeer positief over de manier waarop het leerplan was gestructureerd.

2. What is your opinion on the contents of the module? (relevance, quality, applicability, completeness)

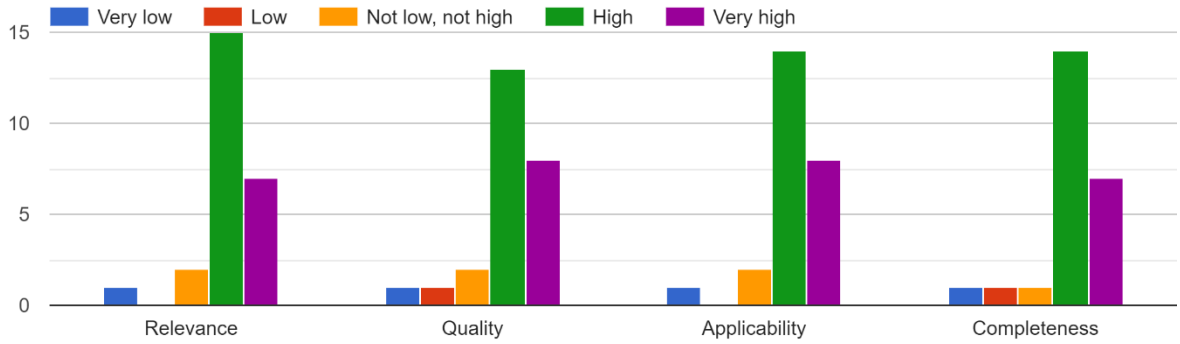


Het leerplatform

De pilotdeelnemers werd ook gevraagd hun mening te geven over de relevantie, kwaliteit, toepasbaarheid en volledigheid van het leerplatform (LMS). De deelnemers waren positief over alle aspecten, hoewel meer ervaren gebruikers van online platforms minder positief waren dan pilotdeelnemers met minder online ervaring.

Tot de suggesties voor verbetering behoorden de aanbeveling om de grafische vormgeving en de interactiviteit van het LMS te verbeteren. Wat dit laatste betreft, waren de suggesties om de zelfreflectievragen en quizzen interactief te maken en om interactieve opdrachten op te nemen naast het schriftelijke materiaal. Een andere suggestie was om het curriculum online beschikbaar te maken zonder gebruik te maken van een onderliggende pdf-structuur.

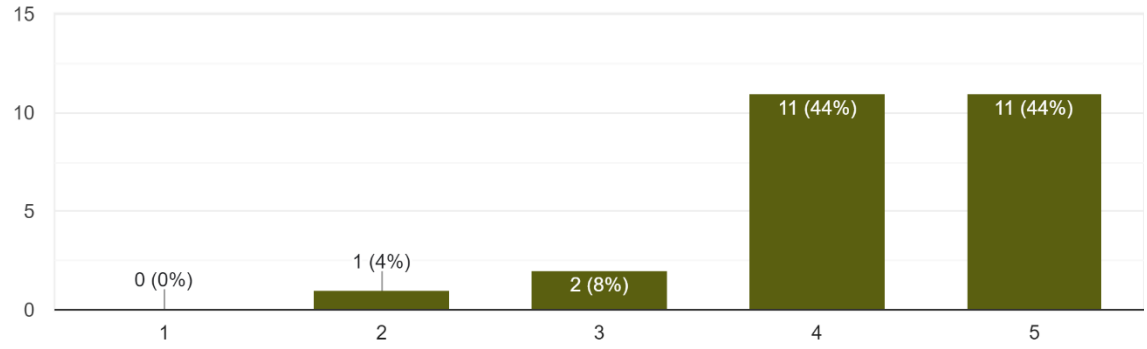
4. What is your opinion on the contents of the learning platform? (relevance, quality, applicability, completeness)



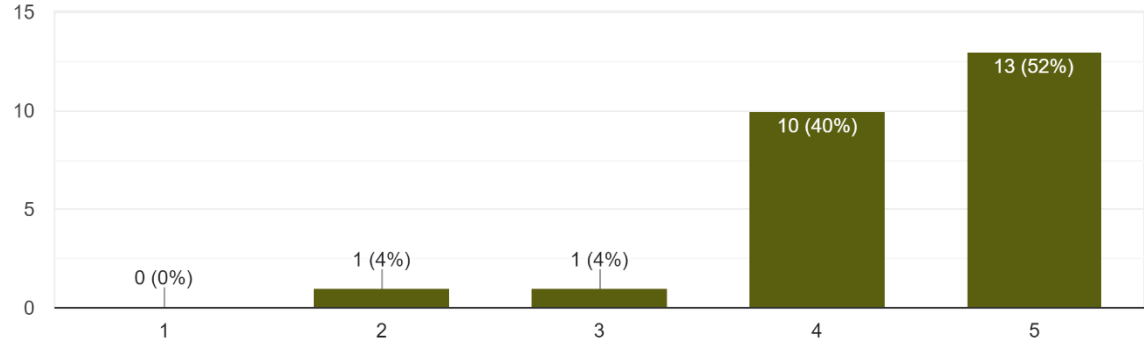
Relevantie voor de dagelijkse praktijk

De pilotdeelnemers werd ook gevraagd aan te geven hoe relevant en nuttig zowel het curriculum als het LMS waren voor hun werk als loopbaanbegeleider, en hun mening te geven over de vraag of zij de inhoud van de modules in hun professionele werk zouden gebruiken. Dit gebeurde aan de hand van een 5-punts Likert-schaal, waarbij 1 zeer negatief en 5 zeer positief was. Van de 25 respondenten gaf een overweldigende meerderheid aan positief tot zeer positief te zijn over zowel de relevantie als het nut, en van plan te zijn de inhoud van de modules in hun beroepswerk te gebruiken. Vooral de onderdelen met tips en adviezen, de inhoud betreffende ethische principes, de aanbevelingen bij het gebruik van online hulpmiddelen en de manier waarop de verschillende online hulpmiddelen in de modules werden gepresenteerd en in de groepssessies werden geïntegreerd, werden als zeer nuttig voor hun online counselingpraktijk beschouwd.

6. How relevant and helpful was the module for your job?
25 responses



7. Will you use what you have learned in this module in your professional work?
25 responses

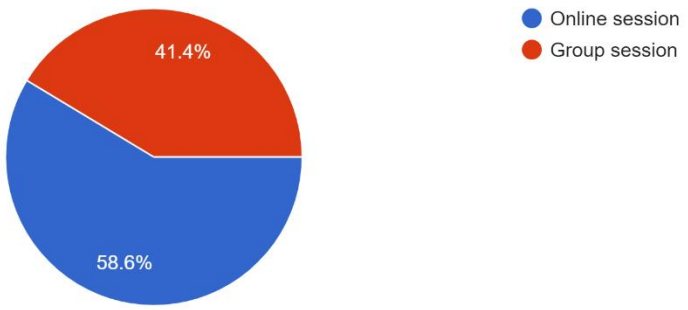


Evaluatieresultaten betreffende de groepssessies

<u>Online sessie of groepssessie</u>

De vragenlijst met betrekking tot de groepssessies werd door 29 respondenten ingevuld. Bijna 60% van de respondenten volgde een online groepssessie, iets meer dan 40% volgde een face-to-face groepssessie.

2. Was the group session you attended an online session or a face-to-face session?
29 responses

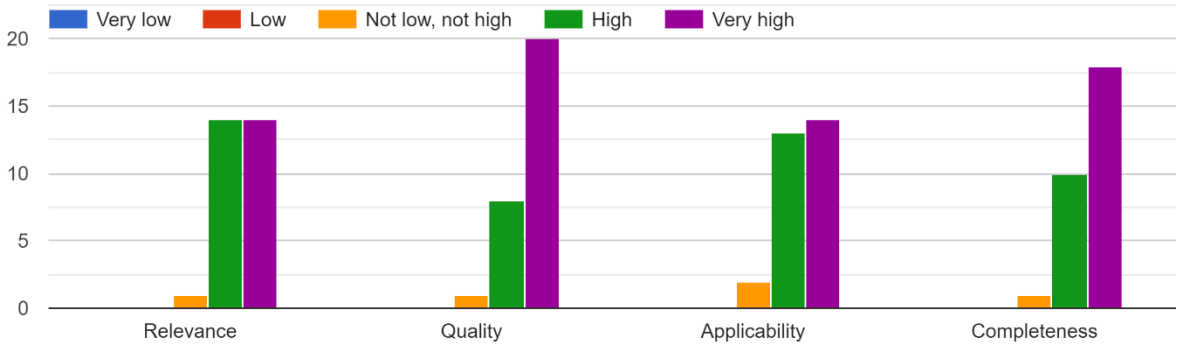


De groepssessie

De pilotdeelnemers werd gevraagd hun mening te geven over de relevantie, kwaliteit, toepasbaarheid en volledigheid van de groepssessie. De deelnemers waren op alle aspecten (zeer) positief, vooral wat betreft de aspecten kwaliteit en volledigheid van de groepssessies. Ook werden de sessies als zeer relevant en toepasbaar in de praktijk beschouwd.

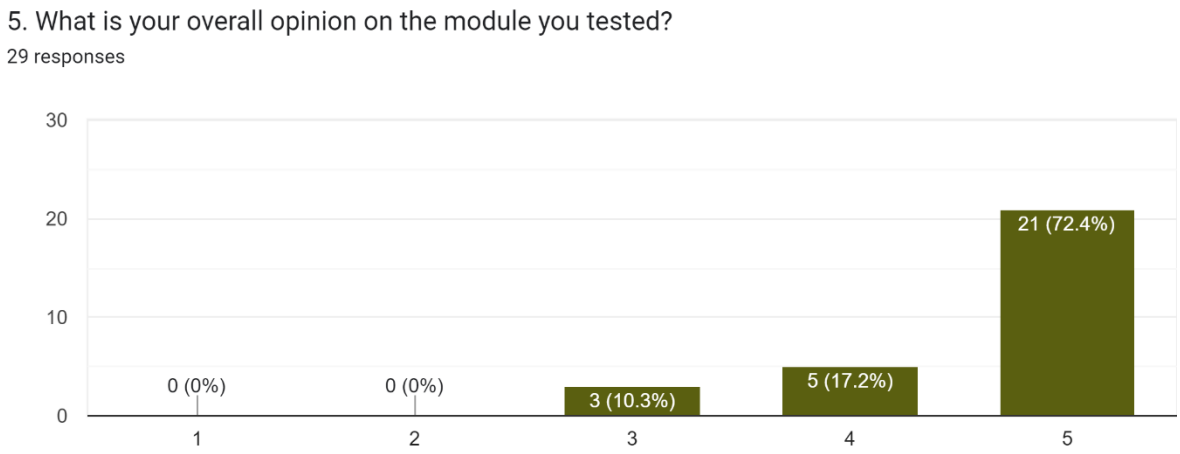
Tot de suggesties voor verbetering behoorden de aanbeveling om meer casestudies op te nemen en meer tijd te nemen om tijdens de sessies met praktische oefeningen te werken. Een andere suggestie was om meer links op te nemen naar aanvullende digitale bronnen die aanvullende digitale hulpmiddelen bieden, bijvoorbeeld mogelijkheden om online te chatten. Een laatste suggestie was om in zowel het lesprogramma als de groepssessies meer informatie op te nemen over het gebruik van verschillende online tools op verschillende apparaten.

3. What is your opinion of the group session? (relevance, quality, applicability, completeness)



Algehele conclusies

Ten slotte werd de deelnemers aan de proef gevraagd hun algehele mening over het ontwikkelde curriculum te geven. Van de 29 respondenten was 90% positief of zeer positief over de door hen geteste module, waarvan bijna 75% zeer positief. Als suggesties voor verbetering werden vooral genoemd het verbeteren van de gebruiksvriendelijkheid en interactiviteit van het leerplatform, en het opnemen van meer korte video's of visuele fragmenten in het materiaal naast tekst.



6. Aanbevelingen

Succesvolle online loopbaanbegeleiding vereist van een loopbaanprofessional meer dan het beschikken over 'normale' digitale, online vaardigheden. Online begeleiden stelt andere eisen dan offline begeleiden, en vereist aanvullende kennis en vaardigheden. Daarom doen wij de volgende aanbevelingen:

- Loopbaanprofessionals dienen te beschikken over kennis en vaardigheden die betrekking hebben op veilig en professioneel online kunnen begeleiden. De basis daartoe wordt gelegd in het ontwikkelde COMPASS-curriculum.
- Sommige methodieken en werkwijzen die in een face-to-face omgeving worden gebruikt, moeten worden aangepast voor online gebruik. Denk bijvoorbeeld aan methodieken waarvoor fysieke hulpmiddelen (schaar, pen, whiteboard) benodigd zijn. In het COMPASS-curriculum wordt hiertoe een ruim overzicht aan tooling gepresenteerd.
- In een snel digitaliserende maatschappij, is het beschikken over digitale (begeleidings)vaardigheden cruciaal voor loopbaanbegeleiders. Loopbaanopleidingen en nascholingen dienen hier standaard in te voorzien.
- Het in staat zijn om effectief online te kunnen begeleiden zou moeten worden toegevoegd aan de standaard competentielijst voor loopbaanprofessionals.
- Doeltreffend online kunnen begeleiden vereist ook dat de loopbaanprofessional beschikt over de technologische kennis en hulpmiddelen om effectief met de ter beschikking staande digitale gereedschapskist te kunnen werken. Dit betekent dat loopbaanprofessionals bereid moeten zijn zich te verdiepen in het volgen van ICT-ontwikkelingen alsmede te investeren in de vereiste hard- en software.

7. Bijlagen

7.1. Bijlage 1. Gebruikte inventariserende vragenlijst onder loopbaanbegeleiders

Vooraf al onze dank voor uw deelname aan de enquête voor het COMPASS-project ***"E-career counseling in een veranderende maatschappij: een curriculum ter ondersteuning van online loopbaanbegeleiding",*** gefinancierd in het kader van het Europese programma Erasmus+.
In het COMPASS-project richten we ons op het aspect van digitale tools en vaardigheden voor het kunnen bieden van goede online begeleiding door loopbaanprofessionals en jobcoaches. Het doel van deze vragenlijst is het analyseren van stand van zaken op het gebied van online begeleiding door loopbaanprofessionals en jobcoaches. De vragenlijst omvat vragen op het gebied van gebruikte instrumenten, digitale hulpmiddelen, good practices, vereiste kennis en vaardigheden om effectief online te kunnen begeleiden, etc. Op basis van de uitkomsten van de vragenlijst wordt vervolgens door de projectpartners, afkomstig uit vijf landen, een curriculum ontwikkeld met als doel om loopbaanbegeleiders en jobcoaches die handvatten aan te reiken waarmee ze (nog) beter in staat zijn om hun cliënten online te begeleiden.

De vragenlijst is opgesteld in het Engels, om de antwoorden tussen de diverse landen beter te kunnen vergelijken en analyseren.

1. **Your sex:**

Male	
Female	

2. **Your age:**

1	Below the age of 30 years	
2	Aged 31-40	
3	Aged 41-50	
4	Aged 51-60	
5	Older than 61 years	

3. **How long have you been dealing with career counselling?**

1	For less than 5 years	
2	For 6-10 years	
3	For 11-15 years	
4	For 16-20 years	
5	For more than 20 years	

4. **A) In which area do you work as a career counsellor?**

1	Elementary School	
2	Secondary school	
3	University	
4	Public sector (labour offices...)	
5	Private sector (counselling and HR consulting agencies, outplacement agencies, self-employed…)	
6	Non-governmental sector	
7	Other, please specify:	

4. **B) Your status on the labour market:**

Employee	
Self-employed	

5. **What are the fields of your career counselling activity?**

1	Career choices	
2	Orientation of career starting young people	
3	Finding or changing a job	
4	Change of profession	
5	Organizational development	
6	Recruitment	
7	Adaptation of employees in a new job position	
8	Sustainable employability / burn out prevention	
9	Other, please specify:	

6. **A) What kind of change has pandemic brought about in your career counselling activity?**

	Decreased	Did not change	Increased
The time span of provision of career counselling service?			
The duration of a session of career counselling?			

6. **B) What kind of change has pandemic brought about in your career counselling activity?**

	Yes	Sometimes	No
I suspended career counselling.			
I still provide personal counselling, keeping precautionary measures.			
Besides the personal one, the online format appeared.			
I have already implemented online career counselling even before the pandemic, but now it became more dominant.			
Currently I only hold online career counselling.			
There is no change in the ratio of personal and online career counselling			
I hold individual online career counselling			
I hold online group career counselling			
Other, please specify:			

7. **If using digital tools, what type of digital tools do you use?**

		Always	Occasionally	Never
A. Depending on modes of interaction and communication				
Asynchronous	Messaging (e-mail)			
	Discussion boards			
	Surveys and polls			
	Web logs (Blogs)			
	Web site links			
	Podcasts			
	Streaming audio/Streaming video			
	Social Media			
Synchronous	Chats Chat/Instant messaging			
	Web conferencing/Video conferencing			

	Audio conferencing			
	Messaging			
	Phone calls, audio calls			
	White boarding			
	Application sharing			
Depending on the type of tools				
Social media tools	Social networking (Facebook, LinkedIn, Google+,..)			
	Microblogging (Twitter, Tumblr,…)			
	Photo sharing (Instagram, Snapchat, Pinterest,…)			
	Video sharing (YouTube, Facebook Live, Vimeo,…)			
Tools for time management, planning, collaboration, communication and support	Tools for Time planning and organization (Trello, Microsoft TO DO, Google Keep,...)			
	Online communication and collaboration tools (Skype, Teems, Zoom, Hangouts, Jamboard,.....)			
	Online surveys and questionnaires (SurveyMonkey, Google Forms, Survio,.....)			
	Mind mapping (Coggle,			

	Mindmeister, Bubbl,….)			
	Websites			
	Applications			
Other, please specify:				

8. **If you hold online career counselling**

	Always	Sometimes	Never
Have you had professional difficulties in the framework of online career counselling?			
Have you had technical difficulties in the framework of online career counselling?			
Did you attend a training that facilitated online career counselling?			

9. **If you are self-employed, then do you have your own ...**

	Yes	No
Website		
Social media (Facebook, LinkedIn….)		
Video sharing site (like vimeo, youtube etc)		
Video conferencing (like teams, zoom etc)		
Chat environment		
Online whiteboard		

10. **In your opinion, what are those personal, methodological** and **social competences that you should develop in the framework of a training for the successfulness of online career counselling?**

Competences of career counsellors		**Very important**	**Important**	**Average important**	**Less important**	**Not important**
Personal competences	Adaptability to a new situation					
	Flexibility					
	Independence					
	Creativity					

	Sense of initiative					
	Innovativeness					
	Ability to decide independently					
	Individual responsibility					
	Managing emotions					
	Change management					
	Enthusiasm					
	Endurance and resistance					
	Readiness to further develop personal growth and development attitude					
	Other, please specify:					
Methodical competences	Searching, retrieving, sorting, filtering information					
	Personal growth and development readiness					
	Effective behaviour in problem solving					
	Task and work planning					
	Systematic work					
	Work transparently					
	Time management					
	Organization of processes					
	Presentation techniques					
	Group moderation					
	Other, please specify:					
Social competences	Teamwork					
	ability to take responsibility in a group					
	Ability to assert oneself					

	Effective communication					
	Networking					
	Cooperative conflict solving					
	Respecting cultural diversity					
	Empathy					
	Ability to integrate others into a group					
	Other, please specify:					

11. Which digital competencies do you consider most important for career counselling?

Digital competences		**Very impor-tant**	**Impor-tant**	**Average impor-tant**	**Less impor tant**	**Not impor-tant**
Handling information, data literacy	Browsing, searching and filtering data, information and digital content					
	Evaluating data, information and digital content					
	Managing data, information and digital content					
Communicati on and collaboration	Interacting through digital technologies					
	Sharing through digital technologies					
	Engaging in citizenship through digital technologies					
	Collaborating through digital technologies					
	Netiquette					

	Managing digital identity					
Digital content creation	Developing digital content					
	Integrating and re-elaborating digital content					
	To understand how copyright and licences apply					
	Programming					
Being safe and legal online	Protecting devices					
	Protecting personal data and privacy					
	Protecting health and well-being					
	Protecting the environment					
Problem solving	Solving technical problems					
	Identifying needs and technological responses					
	Creatively using digital technologies					
	Identifying digital competence gaps					

12. What advantages did the online form of career counselling have for you?

_____

13. What advantages did the online form of career counselling have for the client?

_____

14. In your opinion, what are the main challenges and limitations in providing online counselling?

_____
_

15. How have you been tackling those challenges?

_____
_

7.2. Bijlage 2. Voorbeeld van de structuur van de persoonlijke sessie

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

BROWSEN, ZOEKEN EN FILTEREN VAN GEGEVENS, INFORMATIE EN DIGITALE INHOUD

Module 1
Groepssessie

COMPASS

E-loopbaanbegeleider in de steeds veranderende wereld van de 21e eeuw - innovatieve methoden ter ondersteuning van e-loopbaanbegeleidingsdiensten

2020-1-DE02-KA226-VET-007944

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

DEZE PRESENTATIE GEEFT UITSLUITEND DE MENING VAN DE AUTEUR WEER, EN HET ERASMUS+-PROGRAMMA KAN NIET VERANTWOORDELIJK WORDEN GESTELD VOOR HET GEBRUIK VAN DE INFORMATIE DIE ERIN IS VERVAT.

WELKOM EN AGENDA

1. Welkom en agenda
2. Inchecken en voorstellen van de deelnemers
3. Inleiding (doelstellingen en leerresultaten, introductievideo)
4. Uitwisseling van ervaringen (groepsdiscussie, subgroepen, plenaire feedback)
5. Cases-study
6. Bespreken van implicaties voor de eigen begeleidingspraktijk (groepsdiscussie, subgroepen, plenaire feedback)
7. Conclusies en afronding

2. CHECK-IN EN INTRODUCTIE VAN DE DEELNEMERS

20 min

CHECK-IN DOELSTELLINGEN	INTRODUCTIE VAN DE DEELNEMERS
• deelnemers maken kennis met elkaar (6 deelnemers) • een sympathieke en consensuele sfeer creëren die ons zal helpen de leerdoelen te bereiken	**PAIR interview** • zullen er drie paren ontstaan • de ene deelnemer ontvangt informatie over de andere - 3 min/1 deelnemer, 3x2=6 min **PLENAIRE PRESENTATIE** • aan het eind presenteren individuele paren aan de rest van de groep wat ze over elkaar te weten zijn gekomen in de orde van 2 min/1 deelnemer, 4 min/1 koppel (4x3=12 min)

2. CHECK-IN EN INTRODUCTIE VAN DE DEELNEMERS

10 min

VERWACHTINGEN VAN DE DEELNEMERS AAN DE OPLEIDING

Het is de taak van elke deelnemer om binnen 2 minuten de antwoorden op de volgende vragen in de groep te delen

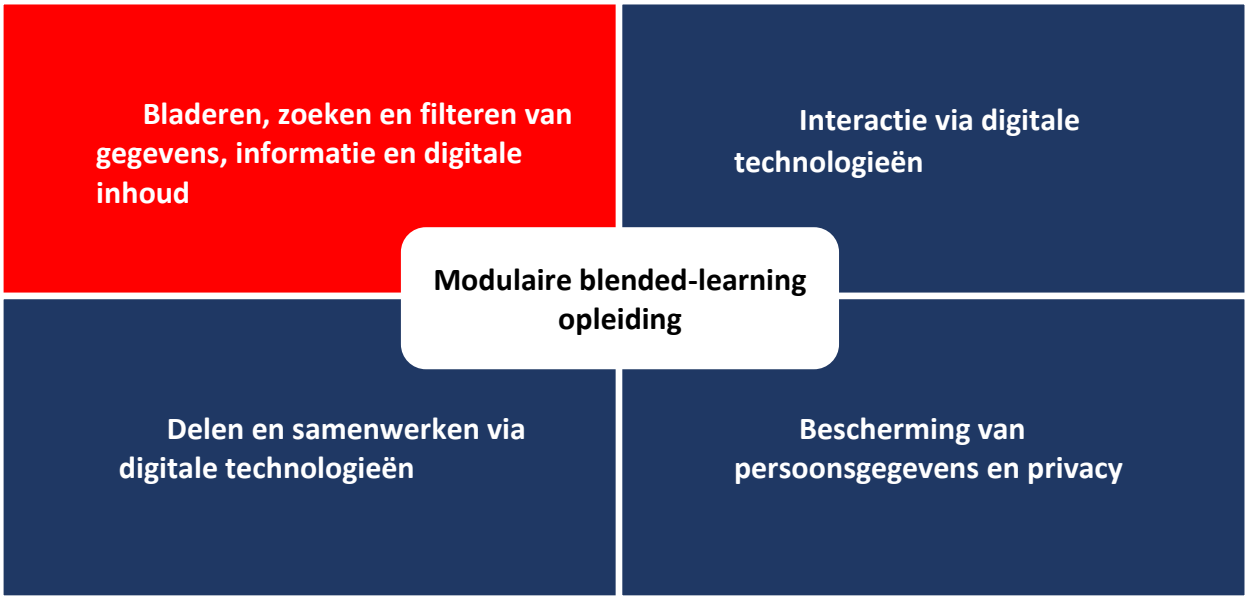
- Wat verwacht u van de opleiding?
- Wanneer vindt u de opleiding het voordeligst?
- Hoe wilt u bijdragen aan het succes van de opleiding?
- Groepsovereenkomst

3. INLEIDING

15 min.

- Loopbaanbegeleiding via onlinetechnologieën is momenteel een gebied in ontwikkeling.
- Online loopbaanbegeleiding vereist niettemin vaardigheden op het gebied van loopbaanbegeleiding en voldoende digitale vaardigheden.
- Tegenwoordig is het van essentieel belang dat loopbaanadviseurs permanent worden bijgeschoold en innovatieve werkmethoden gebruiken.
- Het curriculum ondersteunt loopbaanbegeleiders bij het versterken van hun eigen digitale coachingsvaardigheden.
- COMPASS-curriculum gemengd leren (online en face-to-face) modulair programma
- In overeenstemming met het Europees kwalificatiekader (EQF) op niveau 6

3. INLEIDING (
DOELSTELLINGEN EN LEERRESULTATEN, INTRODUCTIEVIDEO)



BROWSEN, ZOEKEN EN FILTEREN VAN
GEGEVENS, INFORMATIE EN DIGITALE INHOUD

VIDEO

LEERDOELEN VAN DE MODULE 1

NA HET BESTUDEREN VAN DEZE MODULE MOET JE IN STAAT ZIJN OM:

1. Effectief bladeren, zoeken en filteren van online informatie:

- toegang tot en zoeken naar online informatie
- vaststelling van de informatiebehoeften
- het vinden van relevante informatie
- het efficiënt selecteren van informatiebronnen
- navigeren tussen online bronnen
- de ontwikkeling van persoonlijke informatiestrategieën

LEERDOELEN VAN DE MODULE 1

NA HET BESTUDEREN VAN DEZE MODULE MOET JE IN STAAT ZIJN OM:

2. Beoordeel de kwaliteit van de informatie:

- het kritisch verzamelen, verwerken, begrijpen en beoordelen van informatie
- het toepassen van bronkritiek
- het herkennen van niet-authentieke bronnen en pseudowetenschappelijk materiaal

4. UITWISSELING VAN LEER- EN PRAKTIJKERVARINGEN (SUBGROEPEN, PLENAIRE FEEDBACK)

25 min

Werk in subgroepen (2 groepen/3 personen): Discussie over de praktijkervaringen met online counseling volgens de voorgestelde vragen (volgende dia)	**10 min.**
Plenaire feedback: Presentatie in grote groep, feedback	**10 min.**

Voorgestelde vragen - de groepen kiezen er één

1. Gebruik Google om op internet te zoeken naar online bureaus en personen die loopbaanbegeleiding bieden. Welke zijn de top 10 die je hebt gevonden? Als u een klant was, zou u met één van deze contact opnemen of zou u de andere resultaten bekijken?
2. Zorg ervoor dat de gevonden pagina's veilig zijn. Geef je redenen op!
3. Zoek een studie of informatie over loopbaanbegeleiding en beslis of die betrouwbaar is. Geef je redenen aan!
4. Wat was het laatste nepnieuws dat je tegenkwam? Waarom denk je dat het nepnieuws was?

5. ROLLENSPEL

25 min.

Aantal deelnemers: 1 cliënt, 1 loopbaanbegeleider, 1 waarnemer

Casus: de cliënt is online op zoek naar een nieuwe woonplaats, op een plaats waar hij ook een nieuwe baan nodig heeft. Vertel de cliënt om informatie te verzamelen over alle noodzakelijke aspecten op het internet en verbeter het kritisch denken van de cliënt.

Aan het eind van het rollenspel reflecteren alle drie de deelnemers en evalueren ze de casus.

6. BESPREKEN VAN IMPLICATIES VOOR DE EIGEN BEGELEIDINGSPRAKTIJK (GROEPSDISCUSSIE, SUBGROEPEN, PLENAIRE FEEDBACK)

15 min

Voorgestelde vragen

- Wat heb ik geleerd tijdens de online en face-to-face
- Wat neem ik mee naar mijn eigen counselingpraktijk?
- Wat is de invloed op mijn huidige en toekomstige manier van begeleiden?
- Welke stap kan ik morgen zetten op basis van wat ik in de module heb geleerd?
- Wat zijn de voordelen voor mijn doelgroepen?

7. CONCLUSIES EN AFWIKKELING

5 min.

WELKE LAATSTE OPMERKING WILT U MET DE GROEP DELEN?

DANK U VOOR UW MEDEWERKING AAN DEZE SESSIE

7.3. Bijlage 3. Structuur van het opleidingsprogramma

MODULES	LEARNING OBJECTIVES	EVALUATION	DURATION	CONTENT	MEDIA
Browsing, searching and filtering data, information and digital content	To know where and how to find and filter reliable and relevant digital contents for online councelling on the Web	Quiz questions at end of module, Assignment as part of preparing face-to-face meeting	5 to 6 hours digital self training 2 hours face to face session	E-learning of 20-25 pages	E-learning:
					Training Information
				Browsing & Searching Basics	introducing Video (3 or 4mn)
				How to filter: Queries	Text Book (e-learning)
				Critical Thinking	Web links
				Reliability of the expert	Referral to further sources
				Tips and advice for online counseling	F-2-F
				Suggestions for further reading	introducing Video (3 or 4mn)
				Practical Exercises	Interactive PPT
				Quiz	
				Assignment for preparation f-2-f	
Interacting through digital technologies	To know how to select and use the right communication digital tools according to your councelling needs	Quiz questions at end of module, Assignment as part of preparing face-to-face meeting	5 to 6 hours digital self training 2 hours face to face session		E-learning:
					Training Information
				E-learning of 20-25 pages	introducing Video (3 or 4mn)
					Text Book (e-learning)
				Communicating and interacting basics	Web links
				Overview of online communication tools	Referral to further sources
				Selecting the right communication tool	
				Using digital communication tools: basics	F-2-F
				The importance of netiquette	introducing Video (3 or 4mn)
				Tips and advice for online counseling	
				Suggestions for further reading	Interactive PPT
				Practical Exercises	
				Quiz	
				Assignment for preparation f-2-f	
Sharing through digital technologies	To know how to select and use the right sharing digital tools according to your councelling needs	Quiz questions at end of module, Assignment as part of preparing face-to-face meeting	5 to 6 hours digital self training 2 hours face to face session	E-learning of 20-25 pages	E-learning:
					Training Information
				Basics of online sharing information	introducing Video (3 or 4mn)
				Overview of online sharing tools	Text Book (e-learning)
				Selecting the right sharing tools	Web links
				Creating and sharing digital content: basics	Referral to further sources
				Digital tools for online co-creation	
				Tips and advice for online counseling	F-2-F
				Suggestions for further reading	introducing Video (3 or 4mn)
				Practical Exercises	
				Quiz	Interactive PPT
				Assignment for preparation f-2-f	
Protecting personal data and privacy	To understand the basics of GDPR EU regulation	Quiz questions at end of module, Assignment as part of preparing face-to-face meeting	5 to 6 hours digital self training 2 hours face to face session	E-learning of 20-25 pages	E-learning:
					Training Information
				The importance of data protection and privacy	introducing Video (3 or 4mn)
				GDPR regulation: the basics	Text Book (e-learning)
				How to protect your personal data	Web links
				How to protect the privacy of your clients	Referral to further sources
				When things go wrong…	
				Tips and advice for online counseling	F-2-F
				Suggestions for further reading	introducing Video (3 or 4mn)
				Practical Exercises	
				Quiz	Interactive PPT
				Assignment for preparation f-2-f	