

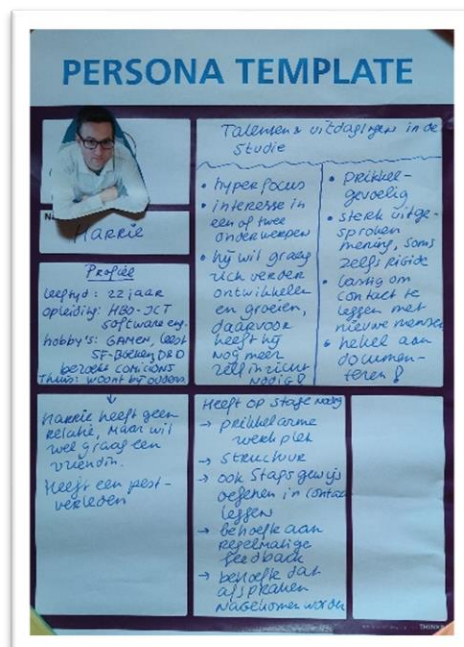
VERSLAG van de ontwerpessies met ICT docenten en vrijwillig studietoelichters in het kader van het project 'Creëren Arbeidskansen 2.0' | 24 september en 8 oktober 2020

Op 24 september en 8 oktober 2020 vonden er twee ontwerpessies plaats in het kader van het project 'Creëren Arbeidskansen 2.0'. Doel van dit project is het reduceren van de uitval van ICT studenten met ASS en/of AD(H)D tijdens hun stage en/of afstuderen en het faciliteren van de doorstroom naar duurzaam werk.



Ontwerpsessie 24 september

Op 24 september vond er een fysieke ontwerpessie plaats in het Buitenhuis in Eindhoven. Deelnemers waren een aantal studietoelichters, die vrijwillig studiebegeleiding geven aan ICT studenten met een zorgvraag (hoofdzakelijk studenten met ASS en/of AD(H)D problematiek) en een aantal ICT docenten, die zich reeds hebben aangemeld voor de training. Het doel van deze eerste sessie was om praktijkervaringen met betrekking tot de begeleiding van deze studenten en leervragen en verwachtingen van de training op te halen. Deze bijeenkomst vond plaats in twee subgroepen.



Van 9.30 tot 11.00 uur werkten de studietoelichters in twee groepen aan het maken van persona's. Een persona is een fictieve persoon uit je doelgroep, met een naam, een gezicht, een achtergrond en natuurlijk met bepaalde specifieke kenmerken. Er werd een persona gemaakt van een student met ASS en van een student met ADHD. De studietoelichters hadden ieder wel een of een aantal bepaalde student(en) in hun hoofd en samen kwamen ze tot 'Fred' (met ADHD) en 'Harrie' (met ASS). Bij beide persona's viel op dat ze al een heel verleden hadden aan negatieve (faal) ervaringen, zoals het niet behalen van de opleiding of switchen van opleiding, een pestverleden en moeite hebben met het aangaan van (liefdes)relaties. Hierdoor zijn Fred en Harrie onzeker geworden. Verder viel

op dat ze ook veel talenten hebben, zoals de drang om te leren en zich verder te ontwikkelen, ze zijn intelligent en kunnen een hyperfocus hebben bij interessante onderwerpen.

Daarna werd gevraagd om een persona te maken van de ideale docent die Fred en Harrie moeten begeleiden. Welke competenties moeten deze docenten

hebben? Hier zagen we twee docenten ontstaan, 'Stef' en 'Simon', die redelijk op elkaar leken; sociale, gemotiveerde, belangstellende en inlevende docenten met ervaring in het docentschap, maar ook in de (ICT) praktijk. Belangrijkste dat werd genoemd was dat de docent vooral oog moet hebben voor de persoon achter de student en de student goed moet kennen (zijn hobby's, thuissituatie, et cetera). Daarnaast denken Stef en Simon in kansen en hebben ze beide wel enige achtergrondkennis van de doelgroep.

Om 11.30 uur namen de docenten het van de studietoelcoaches over. Zij gingen aan de slag met de persona's die de studietoelcoaches reeds hadden gemaakt. De persona van de student met ADHD (Fred) werd aangevuld, onder andere door meer structurering aan te brengen met behulp van kopjes en door de student meer levendig te maken met behulp van een verhaal. De persona van de student met ASS (Harrie) werd door de docenten als te stereotype gezien, waarna door deze groep een nieuwe persona werd gemaakt. Dit was ook een belangrijk punt vanuit de docenten, iedereen is anders en er bestaan dus ontzettend veel verschillen tussen studenten met ASS en ADHD. Hun tip was dan ook om met meerdere persona's te werken.

Nadat de docenten de persona's van de ideale docent kort waren gepresenteerd, was de vraag 'hoe komen we van de huidige situatie, naar de ideale docent?', wat hebben jullie daarvoor nodig? Aan inzet, materialen, kennis, vaardigheden? Opmerkingen hierbij waren onder andere dat het belangrijk is om oog te houden voor de unieke persoonlijkheid van alle docenten: de persoonlijkheid van iemand kun je niet veranderen. Echter, wat wel mogelijk is, is om te kijken hoe we docenten kunnen helpen groeien door middel van het aanbieden van kennis en vaardigheden en het



signaleren van hulpvragen. Docenten gingen vervolgens aan de slag met post-its en brainstormden over 'hoe kom ik van de huidige naar de gewenste situatie?' Vele nuttige opmerkingen en tips kwamen naar voren, zoals: het werken met ervaringsverhalen (casus geleid leren), vraag gestuurd leren (eigen inbreng van cursisten), leren van succesverhalen, tijd voor intervisie, praktijk en theorie naast elkaar, waar liggen jouw grenzen als docent, online beschikbare toolbox met methodieken die je in kan zetten, kennis en toepassing van methodieken, drie gradaties in training: licht, medium en intensieve begeleiding.

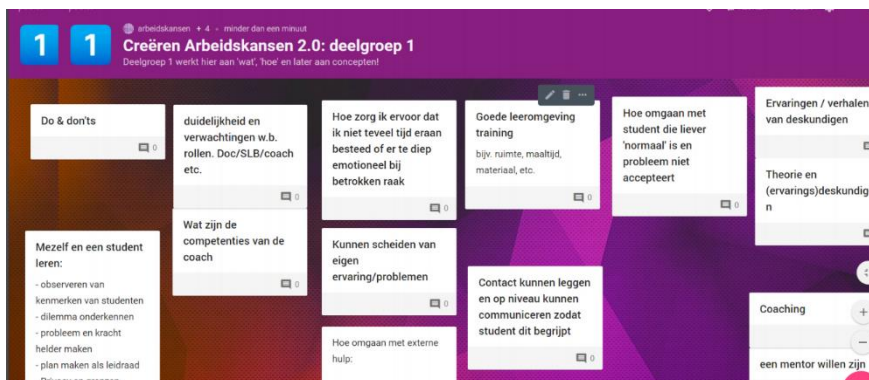
Ontwerpsessie 8 oktober

Op 8 oktober vond de tweede bijeenkomst plaats met docenten en studietoelcoaches samen. Deze moesten we in verband met de aangescherpte COVID-19 maatregelen online houden. Het doel van deze bijeenkomst was om te komen tot inhoudelijke thema's voor de training en werkvormen, maar ook om een eerste stap te zetten in het opzetten van een eerste trainingsbijeenkomst.

De ochtend begon met de vraag "Hoe zit een horrortraining eruit?" Deelnemers gingen enthousiast aan de slag en benoemden vele kenmerken. Een trainer kan

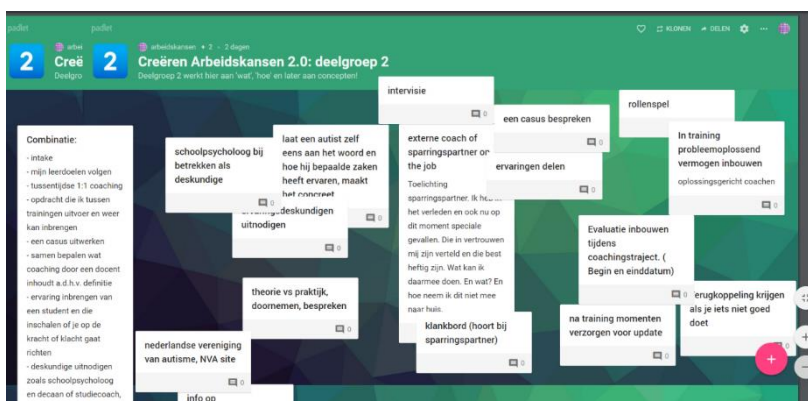
zorgen voor een horror training wanneer er geen afstemming plaatsvindt, geen interactie is, de inhoud niet kan overbrengen, onvoldoende voorbereid is en rigide is qua opzet van de training en geen helikopterview heeft. Anderzijds kunnen randzaken ook zorgen voor een horrotraining, zoals een te grote groep (meer dan 12 deelnemers), slechte indeling van de fysieke ruimte, of de achtergrond van de deelnemers loopt te ver uiteen. Een werkvorm die niet prettig is een rollenspel waarbij 'toneeltje' gespeeld moet worden.

Daarna is de groep verder gegaan met de persona's van de vorige bijeenkomst. Nadat we het filmpje van Stef hebben bekeken ([hier te zien](#)), is er gestart met een brainstormsessie met twee vragen: 1) Wat wil je uit de training ophalen en 2) Hoe zou je die informatie willen krijgen?



Na een individuele brainstorm werden twee padlet ingevuld. Diverse thema's kwamen naar voren kijkende naar het eerste punt. In de training moet er aandacht zijn voor de rol van de stagetrajectcoach:

wat moet hij/zij kunnen en wanneer moet je ook doorverwijzen, waar liggen je eigen grenzen met betrekking tot de begeleiding (emotionele betrokkenheid)? Daarnaast moet er ook basis kennis van AD(H)D en ASS aan bod komen en kennis van coaching en de toepassing ervan. Communicatie is ook een belangrijk onderdeel: hoe communiceer ik op een adequate manier, hoe stem ik goed af? Ook facilitering van de stagetrajectcoach (uren) en heb hebben van een goede leeromgeving (ruimte, lunch, materialen) en het kennen van de eisen van de opleiding is belangrijk.



Op de vraag hoe zou je die informatie willen krijgen, hoe zou je willen leren, werden een aantal zaken duidelijk. Allereerst werd benoemd dat deelnemers graag zouden willen werken met (ervarings)deskundigen, bijvoorbeeld studenten en/of werkgevers. Daarnaast kwam het

thema 'praktijk' naar voren, dus werken met eigen casussen en het bespreken van deze casussen door middel van intervisie en ook supervisie (met een externe coach). Er moet ook aandacht zijn voor evaluatie van het geleerde en nieuwe leerwensen. De theorie is belangrijk, maar moet worden gekoppeld aan praktijkvoorbeelden. Literatuur, internet sites en filmpjes kunnen

ondersteunende materialen zijn. Een rollenspel kan heel nuttig zijn, maar dan wel van reële casussen.

Tot slot werd samen een opzet gemaakt voor een eerste trainingsdag. Deze zou er als volgt uit kunnen zien:

1. Starten met het doel van de training en het ophalen van leervragen;
 2. Leren kennen van elkaar, van contact naar contract;
 3. Introductie van de doelgroep (een student met ASS en/of ADHD die vertelt).
- In een volgende bijeenkomst zou de werkgever aan het woord kunnen komen om zijn/haar ervaringsverhaal te delen.

De laatste 10 minuten werd besteed aan de vraag hoe lang en hoe vaak er bijeenkomsten moeten zijn. Deelnemers waren het erover eens dat een bijeenkomst minimaal twee uur moet duren, maar het liefst een dagdeel of een hele dag. Dit laatste is waarschijnlijk lastiger te plannen. Een realistische mogelijkheid zou zijn twintig halve dagen, verdeeld over een jaar, en bij voorkeur fysieke bijeenkomsten. Dit wordt nog verder uitgewerkt.

The screenshot shows a Padlet board with a dark blue background and a starry pattern. At the top left, it says 'padlet' and 'arbeidskansen - 2 dagen'. The main title is 'Creëren Arbeidskansen 2.0: Plenair bord' with the subtitle 'Hier verzamelen we alles uit de deelsessies!'. There are three main text boxes:

- Left box:** 'vooraf aan de training een kennismaking met de intervisie-begeleider' followed by 'begeleidingsvraagstukken door nemen, zodat de begeleider daarin rekening kan houden'.
- Middle box:** 'Eerste deel van eerste training: een soort intake: motieven, wat wil je leren, waar loop je in de praktijk tegenaan. ontwikkelingsgesprek vs. selectie' followed by 'groepsintake, trainer start met intakeochtend, waarin je voorwaarden met elkaar bespreekt. van contact naar contract, met de groep? een 'tijdsding', maar ook om elkaar al te leren kennen?'
- Right box:** 'starten met doel van de training + eerste introductie met doelgroep' followed by 'eerste sessie een student of ervaringsdeskundige uitnodigen, dan krijg je het 'live' te zien. waar lopen zij tegen aan? wat mak mee? en daar eventueel theorie aan koppelen. zou ook een alumnus kunnen zijn, die al meer meegemaakt heeft.' and '-> casus van die student maken en nadenken over wat een goede koppeling zou zijn, wat een goede begeleiding zou zijn.' and 'samen discussiëren wat coaching eigenlijk is' and 'ook werkgevers aan het woord laten, die werk moeten gaan bieden / al bieden aan studenten met een functiebeperking, ook belangrijk om daar aandacht aan te geven. je bent coach voor beide: intermedierende rol' and 'aandacht besteden aan wanneer de problemen te groot zijn, 'dit gaan niet werken' -> mogelijk ook in een latere sessie' and 'Niet alleen zenden, maar interactief!'

At the bottom left, there is another box: 'coachingsvaardigheden aanleren om alle studenten te kunnen helpen, niet alleen studenten met een labeltje, bijv. ook studenten die verlegen zijn, of die hulp met planning nodig hebben'.

En hoe nu verder?

De trainingen zullen verder worden vorm gegeven worden. Er zal een kick-off bijeenkomst voor alle deelnemende docenten worden gepland en op woensdag 18 november 2020 is er een tweede bijeenkomst met de klankbordgroep. In februari 2021 zal de eerste trainingsgroep van start gaan en in september 2021 de tweede trainingsgroep.

Heb je vragen?

Neem gerust contact op met Manon Krabbenborg (m.krabbenborg@fontys.nl) of Marlou Heskes (m.heskes@fontys.nl).