

***Erasmus Employment Plus:
versterking van de arbeidsmarktveerkracht
van mensen
met beperkte vaardigheden en kwalificaties
door middel van
gerichte beroepskeuze- en loopbaanbegeleiding***

Handleiding voor facilitators

**Achtergrond, inleiding en
voorbereiding**

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



**Deze publicatie geeft alleen de mening van de auteur
weer en het Erasmus+ programma kan niet
aansprakelijk worden gesteld voor het gebruik van de
informatie die erin is vervat.**

Inhoudsopgave

1	Inleiding en welkom	4
2	Waarom Erasmus Employment Plus?	5
3	Voor wie is deze facilitator guide bestemd?	6
4	Loopbaan- en beroepskeuzebegeleiding voor mensen met beperkte vaardigheden en kwalificaties	7
5	Uitgangspunten van het onderliggende leer- en ontwikkelingsprogramma	8
6	Aandachtspunten voor de facilitator	11
7	Modulen, leerdoelen en leeractiviteiten.....	14

1 Inleiding en welkom

Welkom bij de facilitator guide behorende bij het Erasmus Employment Plus leer- en ontwikkelingsprogramma, welke is gebaseerd op de uitgangspunten van Action Learning.

De facilitator guide is ontworpen om facilitators handreikingen te kunnen geven bij het begeleiden van een leer- en ontwikkelingsprogramma voor loopbaanbegeleiders en jobcoaches als onderdeel van een Europees transnationaal samenwerkingsproject genaamd **"Erasmus Employment Plus: versterking van de arbeidsmarktveerkracht van laagopgeleiden en ongeschoolden door middel van gerichte loopbaan- en beroepskeuzebegeleiding"**.

Het programma wordt medegefinancierd door het Erasmus+-programma van de Europese Unie, met name in het kader van de thema's van kernactiviteit 2: "Strategisch partnerschap voor beroepsonderwijs en -opleiding, (referentienummer 2018-1-UK01-KA202-047955).

Projecten in het kader van het strategisch partnerschap Erasmus+ voor beroepsonderwijs en -opleiding worden gefinancierd om nieuwe oplossingen op transnationaal niveau te ontwikkelen en over te dragen, door middel van samenwerking tussen organisaties in verschillende landen. In het geval van dit project werken begeleidingsspecialisten en opleidingsorganisaties uit het Verenigd Koninkrijk, Oostenrijk, Nederland, Spanje, Polen en Bulgarije samen om het leer- en ontwikkelingsprogramma te ontwikkelen.

Meer informatie over de partnerorganisaties die bij het project betrokken zijn, vindt u via <http://erasmusemploymentplus.org/>.

Via <https://www.erasmusplus.org.uk/news/introducing-the-project-results-platform> krijgt u toegang tot de resultaten van andere Erasmus+ projecten, ontwikkeld door organisaties in heel Europa, waarvan vele zich ook bezighouden met loopbaanbegeleiding.

2 Waarom Erasmus Employment Plus?

Het binnen het project ontwikkelde leer- en ontwikkelingsprogramma is ontworpen omdat loopbaan- en beroepskeuzebegeleiding in het algemeen een generalistisch karakter kent. Bovendien is de begeleiding meestal gericht op degenen die schoolgaand of reeds geschoold zijn. Ook de beroepsopleiding die loopbaan- en beroepskeuzebegeleiders hebben genoten is vaak generiek van aard, in plaats van specifiek gericht op c.q. aansluitend bij de behoeften van bepaalde specifieke doelgroepen. Als gevolg daarvan zijn loopbaanprofessionals en jobcoaches vaak onvoldoende specifiek toegerust om volwassenen met beperkte vaardigheden en kwalificaties te ondersteunen. Met de term “volwassenen met beperkte vaardigheden en kwalificaties” bedoelen we diegenen die ongeschoold zijn of geen of weinig opleidingskwalificaties hebben (of ze nu werkloos zijn of on- of laaggeschoold werk verrichten). Het project en het binnen het project ontwikkelde curriculum richt zich op het versterken van de arbeidsmarktgerichte begeleiding ten behoeve van specifiek deze groep volwassenen.

Volwassenen met beperkte vaardigheden en kwalificaties hebben zelden toegang tot loopbaanbegeleiding die relevant is voor hun specifieke omstandigheden. In veel gevallen hebben zij nooit enige begeleiding gehad. Daarom zijn nieuwe benaderingen voor de ondersteuning van loopbaanbegeleiders en jobcoaches nodig die hen in staat stellen actueel, relevant, toegankelijk en effectief begeleiding te bieden aan degenen die anders het gevaar lopen steeds verder achterop te raken.

Loopbaanbegeleiding in Europa is in het algemeen echter gericht op mensen die al met een zekere mate van vakbekwaamheid of formele kwalificatie werkzaam zijn. De begeleidingsmethoden die voor deze doelgroep zijn ontwikkeld zijn meer gericht op het zoeken naar werk en het op elkaar afstemmen van werk dan op beroepsoriëntatie, werkbegeleiding en het verkrijgen van toegang tot opleidingen die zich richten op het versterken van algemene werkgerelateerde vaardigheden. Er is daarom grote behoefte aan het ontwikkelen van begeleidingsinstrumenten die specifiek zijn afgestemd op de behoeften van mensen met beperkte vaardigheden en kwalificaties.

3 Voor wie is deze facilitator guide bestemd?

De facilitator guide is ontworpen als handleiding voor facilitators die loopbaanbegeleiders en jobcoaches die het leer- en ontwikkelingsprogramma groepsgewijs doorlopen in hun leerproces te begeleiden. De facilitator guide geeft hen handreikingen om begeleiders te ondersteunen en aan te moedigen bij de ontwikkeling van hun kennis en vaardigheden in hun eigen praktijk. Het leer- en ontwikkelingsprogramma is specifiek bedoeld voor begeleiders die werken met mensen met beperkte vaardigheden en kwalificaties en die te maken hebben met bijzondere belemmeringen voor de toegang tot of de vooruitgang op de arbeidsmarkt.

De facilitator guide is een ondersteunende gids voor de uitvoering van het programma door facilitators met kennis van en ervaring met het faciliteren van actiegericht leren. Idealiter heeft u als facilitator kwalificaties en ervaring op het gebied van loopbaan- en beroepskeuzebegeleiding, met name op het gebied van het werken met volwassenen met beperkte vaardigheden en onderwijskwalificaties.

De facilitator guide biedt begeleidende informatie, instructies en praktische handreikingen voor facilitators ten behoeve van het voorbereiden en faciliteren van loopbaanbegeleiders en jobcoaches die het leer- en ontwikkelingsprogramma doorlopen.

4 Loopbaan- en beroepskeuzebegeleiding voor mensen met beperkte vaardigheden en kwalificaties

De redenen waarom mensen minder vaardigheden en kwalificaties hebben, kunnen complexe sociale oorzaken hebben: langdurige werkloosheid, vergrijzing, slechte afstemming van vaardigheden op de vraag, vaardigheden die overbodig zijn geworden, sociaaleconomische achtergrond, migrantenstatus, een gebrek aan taalvaardigheid in het gastland, leermoeilijkheden, medische oorzaken, ras en geslacht zijn allemaal factoren die van invloed zijn op het gemiddelde vaardigheidsniveau van werknemers. Een kansarme achtergrond houdt meestal sterk verband met een laag opleidingsniveau en/of de veroudering van vaardigheden, wat op haar beurt vaker leidt tot armoede en sociale uitsluiting binnen zowel de eigen omgeving als de (Europese) samenleving.

In een wereld waarin banen veranderen als gevolg van vele factoren, waaronder digitalisering en automatisering, lopen werknemers met beperkte vaardigheden en kwalificaties een veel grotere kans om de daarvan de nadelige gevolgen te ondervinden. Deze risico's omvatten het ervaren van onzekere werkgelegenheid, onzekere en ongezonde werkomstandigheden en frequente perioden van werkloosheid, met de bijbehorende kosten voor het individu en de samenleving in het algemeen.

Aangezien deze groep volwassenen het meest wordt bedreigd door de veranderingen die zich op de Europese arbeidsmarkt voltrekken, zijn zij de mensen die wellicht het meest behoefte hebben aan specifieke loopbaanbegeleiding. Om zo het risico te verminderen dat ze worden geconfronteerd met de nadelen van een laaggekwalificeerd beroep met weinig of geen vooruitzichten, zelfs als ze aan het werk zijn.

Het hebben van toegang tot passende mogelijkheden om uit deze omstandigheden te breken is in hoge mate afhankelijk van de beschikbaarheid van deskundige, relevante en effectieve loopbaan- en arbeidsmarktbegeleiding. Loopbaanbegeleiders en jobcoaches vormen een cruciale schakel in het versterken van vooruitzichten voor deze specifieke groep volwassenen.

5 Uitgangspunten van het onderliggende leer- en ontwikkelingsprogramma

Opzet

Het in het Erasmus Employment Plus project ontwikkelde leer- en ontwikkelprogramma bestaat uit vier modules, en is ontworpen volgens de principes van action learning. Het programma is ontworpen voor loopbaanbegeleiders en jobcoaches die werken met volwassenen met beperkte vaardigheden en kwalificaties, en kent een opzet waarbinnen deze begeleiders samen kunnen werken en (van elkaar) leren. Ze zijn zo ontworpen dat ze in overeenstemming zijn met het Europees kwalificatiekader op niveau 5 en 6, (EQF5/EQF6), wat overeenkomt met een hbo denk- en werkniveau.

Het Erasmus Employment Plus-opleidingsprogramma bestaat uit vier modules:

1. CLIËNTORIËNTATIE EN BEHOEFTEANALYSE
2. HET MAKEN VAN BEROEPSGERICHTE KEUZES
3. LEERMOTIVATIE EN LEERSTIJLEN
4. PROFESSIONEEL WELZIJN EN BURN-OUT PREVENTIE

Elk van de modules is ontworpen om de specifieke kennis, vaardigheden en attitudes die belangrijk zijn in het begeleiden van volwassenen met beperkte vaardigheden en kwalificaties samen te brengen, met als doel loopbaanbegeleiders en jobcoaches die met deze specifieke doelgroep werken in hun begeleidingsactiviteiten te ondersteunen.

Iedere module bevat leerdoelen. De leermaterialen in de modules bevatten zowel achtergrondkennis als leeractiviteiten die zijn afgestemd op het bereiken van deze leerdoelen. Ze zijn ontworpen om de deelnemers in hun eigen begeleidingspraktijk beter in staat te stellen cliënten met beperkte vaardigheden en kwalificaties gericht te ondersteunen. Het materiaal is ontworpen om zelfreflectie te stimuleren en om peer-based, action learning activiteiten aan te moedigen.

Elk van de modules begint met een inleiding om de context uit te leggen. Vervolgens worden de leerdoelen in elke module uiteengezet en kort beschreven. Daarna worden de leeractiviteiten uitgewerkt die de deelnemers gedurende de modules zullen doorlopen. Veel

van deze leeractiviteiten zijn ontworpen om in (kleine) groepjes uit te voeren. Sommige zijn zeer interactief en omvatten rollenspellen en groepsdiscussies, terwijl andere leeractiviteiten bestaan uit het uitwisselen van ervaringen via tweegesprekken of het doornemen van en reflecteren op een casestudy waarin de deelnemers hun inzichten met de groep delen.

Elke leeractiviteit wordt afgesloten met een reflectieopdracht waarin de deelnemer reflecteert op zijn eigen doorlopen leerproces. De deelnemers dienen daartoe een reflectiedagboek bij te houden. De reflectie op iedere doorlopen leeractiviteit bestaat uit het beantwoorden van de volgende drie vragen: :

1. Wat heb ik geleerd tijdens het doorlopen van de leeractiviteit?
2. Wat neem ik daarvan mee naar mijn eigen begeleidingspraktijk?

En nadat de deelnemer de leeractiviteit in een begeleidingssituatie met een cliënt heeft toegepast:

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

Door te reflecteren op de eigen leerervaringen volgt het reflectiedagboek het concept van reflectief leren (reflective reflection).

Reflectief leren

Reflectief leren – reflective reflection – is het vermogen om te reflecteren op eigen handelen en zo in een proces van continu leren te geraken. Het gaat er daarbij om “kritisch te kijken naar de eigen handelingswijze en onderliggende overtuigingen en theorieën, door de handelingspraktijk reflectief en reflexief te onderzoeken”. Dit leidt tot ontwikkelingsinzicht en doelbewuste ontwikkeling. ^[2] Een belangrijke reden voor de reflectieve praktijk is dat ervaring alleen niet noodzakelijkerwijs leidt tot leren; doelbewuste reflectie op de opgedane ervaring is essentieel. ^{[3][4]}

Het gebruik van reflectief leren is een belangrijk leerinstrument in beroepsomgevingen waar mensen vooral leren van hun eigen professionele werkgerelateerde ervaringen, in plaats van vooral te leren via formeel leren of kennisoverdracht. Reflectief leren is ook een belangrijke manier om theorie en praktijk samen te brengen; door reflectie is een persoon in staat om vormen van denken en theorie te zien en te labelen binnen de context van zijn of haar werk. ^[5] Iemand die op zijn of haar praktijkhandelen reflecteert kijkt niet alleen terug op het feitelijk

handelen maar kijkt ook bewust naar emoties, ervaringen, acties en reacties en gebruikt die informatie om zijn of haar bestaande kennisbasis aan te vullen en een hoger niveau van begrip te bereiken. [\[6\]](#)

Vanuit het oogpunt van de facilitator is het belangrijk om tijdens het doorlopen van het leer- en ontwikkelingsprogramma voortdurend aandacht te besteden aan het reflectieve dagboek en zowel de individuele deelnemers als de groep te helpen bij het reflecteren op hun leerproces.

Actiegericht leren

Het leer- en ontwikkelingsprogramma is ontworpen om actiegericht leren (action learning) te ondersteunen en te bevorderen. Deze aanpak richt zich op het oplossen van reële problemen en het aanpakken van complexe problemen door samen aan de slag te gaan en daarvan te leren door bewust te reflecteren op de gevolgen van eigen en andermans acties. Mensen leren samen door samen te werken aan problemen en hun onderliggende processen en door een teambenadering te hanteren bij het ontwikkelen van oplossingsrichtingen.

In het Erasmus Employment Plus programma houdt deze action learning aanpak in dat het programma is gericht op leren vanuit ervaring, groepsleren en samenwerkend leren. In het programma wordt het verwerken van de verkregen inzichten uit de leermaterialen ondersteund door een facilitator, die verantwoordelijk is voor het bevorderen, faciliteren en stimuleren van het (gezamenlijke) leerproces van deelnemer en groep.

De activiteiten, oefeningen, opdrachten en richtlijnen in elk van de modules zijn daarom zo gestructureerd en gericht op de werkelijke situaties en uitdagingen die de deelnemers waarschijnlijk zullen tegenkomen in het begeleiden van volwassenen met beperkte vaardigheden en kwalificaties. Ze bevatten daarnaast discussiethema's die bedoeld zijn om peer-to-peer uitwisselingen te bevorderen door middel van gedeelde leerervaringen.

6 Aandachtspunten voor de facilitator

De basis

Het leer- en ontwikkelingsprogramma is ontworpen met het idee dat de groepssessies worden ondersteund door een of meerdere facilitators. Daarom is deze facilitator guide ontwikkeld. In de facilitator guide krijgen de facilitators tips, hulpmiddelen en materialen aangereikt om de individuele deelnemers als ook de groep als geheel te ondersteunen om het maximale uit de leeractiviteiten te halen. Eendrachtig het principe van actiegericht leren is de facilitator geen 'docent' in de traditionele zin van het woord maar een begeleider van het leerproces. De primaire verantwoordelijkheid van de facilitator is het bevorderen en faciliteren van individueel leren en het aanmoedigen van groepsgewijs leren.

Hoe volwassenen leren

Volwassenen leren anders en verwachten van een opleidingsprogramma andere dingen dan jongeren. Volwassenen:

- zijn zelfsturend;
- komen naar een opleiding met een leven vol kennis, ervaring en meningen;
- zijn doelgericht;
- willen een opleidingsprogramma dat relevant is voor de beroepspraktijk;
- willen een opleidingsprogramma dat taakgericht is;
- leren als ze zien "wat er voor hen in zit";
- willen gezien worden en zich gerespecteerd voelen.

Een doeltreffend opleidingsprogramma voor volwassenen - zowel vanuit het oogpunt van de ontwikkeling van het opleidingsmateriaal als vanuit de faciliterende context - moet dus rekening houden met de volgende beginselen van volwasseneneducatie (Rogers, 2001):

- een vruchtbaar en veilig begeleidend klimaat creëren;
- leeractiviteiten die context-specifiek en relevant zijn;

- voortbouwen op eerdere leer- en levenservaringen;
- actieve betrokkenheid van de deelnemers bij het uitvoeringsproces;
- aanmoedigen van zelfsturing;
- rekening houden met behoeften en leerstijlen van iedere deelnemer;
- begeleiding vanuit een faciliterende rol in plaats van een docerende rol.

Interprofessioneel leren

Volwassenen leren van elkaar. Bij interprofessioneel leren gaat het om professionals die leren van en leren met professionals die een ander maar vergelijkbaar beroep hebben. Interprofessioneel leren is interactief leren gericht op actieve samenwerking. Het wordt vaak gebruikt in de domeinen van de gezondheids- en sociale zorg, waar een collaboratieve en patiëntgerichte werkhouding uitgangspunten van dagelijks handelen zijn. Loopbegeleiders en jobcoaches die werken met mensen met beperkte vaardigheden en kwalificaties worden vaak geconfronteerd worden met cliëntgerelateerde uitdagingen uit verschillende domeinen - bijvoorbeeld sociaal, financieel, medisch of werkgerelateerd – en daarom is het gebruik van interprofessionele leerelementen een van de mogelijkheden voor een facilitator om het leerproces van de deelnemers te verrijken.

Pedagogisch model

Het pedagogische model in het leer- en ontwikkelingsprogramma is gericht op de volgende uitgangspunten:

- het legt een nadruk op leren door middel van reflexiviteit of reflectie-reflectie (Moore et al (2004);
- het stimuleert het intercollegiale leren en het co-creërend leren door de groep;
- het moedigt deelnemers aan om samen te leren (collaborative learning);
- het richt zich op de deelnemers zelf, met een accent op verkrijgen van inzicht in hun eigen soft skills en het bevorderen van hun eigen emotionele veerkracht;
- het stimuleert deelnemers zich te engageren met collega-professionals met verschillende achtergronden, normen en waarden .

Kortom: het pedagogische model is gebaseerd op het concept van actiegericht leren, dat - volgens het World Institute of Action Learning - kan worden gedefinieerd als 'een proces waarbij een kleine groep mensen werkt aan echte problemen, daarop actie onderneemt en daarvan leert als individu, als team en als organisatie.'

De rol van de facilitator bij actiegericht leren

Bij het faciliteren van zowel het individuele leerproces als het groepsleren binnen een actiegericht leer- en ontwikkelingsprogramma heeft de facilitator een aantal specifieke taken.

Hij of zij:

- vormt zich een goed beeld van de beginsituatie en relevante werkervaring van de deelnemers en stelt op basis daarvan groepen samen;
- organiseert en coördineert het ontwerp en de voortgang van het programma;
- creëert een omgeving dat nieuwsgierigheid, onderzoek en reflectie bevordert;
- stelt methodologische vragen om het bewustwordingsproces van de deelnemers te vergroten;
- geeft systematische feedback, begeleidt discussies en brengt standpunten samen;
- gebruikt zijn eigen expertise, bijvoorbeeld bij het inbrengen van zaken uit de praktijk;
- zorgt ervoor dat alle deelnemers hun expertise inbrengen en gebruiken;
- zorgt voor een evenwicht tussen presenteren, discussiëren, groepswerk, enz.;
- houdt de voortgang nauwlettend in de gaten;
- moedigt de groep aan tot zelfsturing;
- moedigt aan tot reflectie over de toepassing(smogelijkheden) in de eigen werkpraktijk.

7 Modulen, leerdoelen en leeractiviteiten

Elke module kent haar eigen werkboek om de toegang tot elke module en de daarin opgenomen leeractiviteiten zo eenvoudig mogelijk te maken. Elk werkboek bevat een gedetailleerde beschrijving van de module, de doelstellingen, de nagestreefde leerdoelen en de leeractiviteiten waardoor deze leerdoelen worden gerealiseerd.

Het leer- en ontwikkelprogramma kent de volgende modulen en leerdoelen:

MODULE 1: CLIËNTORIËNTATIE EN BEHOEFTEANALYSE

- 1.1 Leerdoel 1: Cliënten aanmoedigen om positief te reflecteren op hun huidige persoonlijke en professionele situatie
- 1.2 Leerdoel 2: Positief verkennen van eerdere leer/opleidingservaringen met cliënten
- 1.3 Leerdoel 3: Cliënten ondersteunen bij het stellen van SMART-doelen die in overeenstemming zijn met hun waarden en levenscontext

MODULE 2: HET MAKEN VAN BEROEPSGERICHTE KEUZES

- 2.1 Leerdoel 1: Op de hoogte zijn van de beroepsvaardigheden van typische beroepen voor laag- en ongeschoolde cliënten
- 2.2 Leerdoel 2: Cliënten ondersteunen bij het vergroten van hun bewustzijn van bestaande kennis en vaardigheden
- 2.3 Leerdoel 3: Combineren van het bestaande potentieel van cliënten met de gewenste werkomstandigheden voor het maken van beroepsgerichte keuzes
- 2.4 Leerdoel 4: Bevorderen van het besluitvormingsproces van de cliënten in het kader van opleiding en beroep

MODULE 3: LEERMOTIVATIE EN LEERSTIJLEN

- 3.1 Leerdoel 1: Cliënten ondersteunen bij het reflecteren op eerdere persoonlijke negatieve leerervaringen

3.2 Leerdoel 2: Cliënten ondersteunen bij het gebruik van nieuwe kennis en vaardigheden

3.3 Leerdoel 3: Cliënten helpen hun leermotivatie te verhogen

3.4 Leerdoel 4: Cliënten ondersteunen bij het reflecteren op eigen ervaringen ten aanzien van het sociale proces binnen onderwijs en opleiding

3.5 Leerdoel 5: Reflecteren op de voorkeursleerstijlen van cliënten en het aanbieden van bijbehorende leertechnieken

3.6 Leerdoel 6: Begeleiden van cliënten binnen een opleidingssetting, teneinde de leer- en werkmotivatie te verhogen en het risico op voortijdig schoolverlaten te verminderen

MODULE 4: PROFESSIONEEL WELZIJN EN BURN-OUT PREVENTIE

4.1 Leerdoel 1: Reflecteren op het eigen professionele handelen en beoordelen van de mate van evenwicht tussen werk- en privéleven



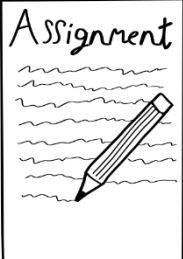


4.2 Leerdoel 2: Passende zelfzorg uitoefenen en passende professionele en persoonlijke grenzen stellen

4.3 Leerdoel 3: Begrijpen en herkennen van stresssignalen en onderzoeken van technieken voor stressvermindering teneinde het eigen welzijn te bevorderen

4.4 Leerdoel 4: Vertrouwd raken met het concept van mindfulness en in staat zijn mindfulness technieken toe te passen in het dagelijks leven

4.5 Leerdoel 5: (H)erkennen wanneer en waar aanvullende ondersteuning en advies nodig is

De leerdoelen worden bereikt door middel van een diversiteit aan leeractiviteiten. Per leeractiviteit wordt door middel van een symbool aangegeven binnen welke categorie de betreffende leeractiviteit valt. Deze categorieën en symbolen zijn:

	<p>CASE STUDY – Een case study geeft door middel van het bestuderen van een casus inzicht in de problematiek van het leermateriaal. Case studies bestaan meestal uit een beschrijving van een casus, een praktijksituatie. Een case study wordt gevolgd door een aantal vragen of oefeningen die betrekking hebben op hetgeen de deelnemers in de casus is opgevallen of bijgebleven.</p>
	<p>EXAMPLE – Tijdens het bediscussiëren van concepten of problemen, bestaat er soms geen betere manier om tot de kern te komen dan dit met een voorbeeld te illustreren</p>
	<p>ASSIGNMENT – De deelnemers wordt gevraagd om een opdracht te voltooien, normaal gesproken in de vorm van een schriftelijke verklaring of oefening.</p>
	<p>RESEARCH – De deelnemers wordt gevraagd een onderwerp te onderzoeken en zelf onderzoek te doen naar het betreffende onderwerp.</p>
	<p>GROUP DISCUSSION – De deelnemers wordt gevraagd groepsgewijs een vraag of onderwerp te bespreken.</p>

 The icon for 'Role Play' shows the word 'Role Play' in a handwritten font at the top. Below it is a drawing of three stylized human figures with speech bubbles above them, indicating a group discussion or role-playing activity.	<p>ROLE PLAY - In deze situatie wordt u gevraagd om in tweetallen of kleine groepen te werken, waar van de deelnemers wordt gevraagd om een specifieke rol aan te nemen.</p>
 The icon for 'Idea' shows the word 'Idea' in a handwritten font at the top. Below it is a drawing of a lit lightbulb with rays emanating from it, symbolizing a bright idea or problem-solving.	<p>IDEA – In deze situatie wordt een probleem voorgelegd en wordt de deelnemers gevraagd om met ideeën komen om dit probleem op te lossen.</p>
 The icon for 'Survey' shows the word 'Survey' in a handwritten font at the top. Below it is a drawing of four checkboxes, each followed by a wavy line representing a question or statement on a survey form.	<p>SURVEY – Er wordt de deelnemers een vragenlijst voorgelegd met het verzoek deze in te vullen.</p>