



Mentorenopleiding

Sessie 1

- Kennismakingsoefening
- Formuleer voor jezelf een vraag waarop je in de volgende sessies graag een antwoord op zou krijgen

1. Competentieontwikkeling + onthaalbeleid
2. Coachingsvaardigheden:
 - a. *Observeren*
 - b. *Feedback geven*
 - c. *Actief luisteren*
 - d. *Reflecteren*
 - e. *Motiveren en begeleiden*
3. Coachingsgesprekken
4. Evaluatiegesprekken
5. Afronding en evaluatie

COMPETENTIEONTWIKKELING

1. Competentieontwikkeling

- **BEGRIPPENKADER**
- **LEERCIRKEL VAN KOLB: hoe leren mensen**
- **COMPETENTIEMETING**

Competentie

= de capaciteit om kennis, vaardigheden en attitudes aan te wenden in een concrete situatie



Competentie

- Kritisch reflecteren
- Activiteiten organiseren
- Ondersteuning op maat bieden
- ...

Wat zijn belangrijke competenties in omgang met cliënten?

Wat zijn belangrijke competenties in het omgaan met stagiaires?

Van competentie naar **gedragsindicator**

Gedragsindicator

= Een beschrijving van een bepaald gedrag dat wijst op het bezitten van een bepaalde competentie

= Onderdeel van een competentie

Gedragsindicator: voorbeelden

- **Activiteiten organiseren** (= competentie)
 - Je geeft cliënten inspraak bij het organiseren van en/of deelnemen aan een activiteit
 - Je begeleidt spontaan alledaagse activiteiten op een gepaste manier
 - Je boeit in lege momenten de groep en wekt enthousiasme op voor een nieuw initiatief

Gedragsindicator: voorbeelden

- **Kritisch reflecteren** (= competentie)
 - Je staat stil bij jezelf
 - Je staat stil bij jezelf en de impact van jouw handelen op de ander
 - Je gaat je uitdagingen aan door regelmatig te reflecteren
 - ...

Competentieprofiel:

Het geheel van competenties en bijhorende indicatoren die nodig zijn om een bepaalde functie (job) uit te oefenen

= stagegids, functieprofiel

= feedback & evaluatieformulier

COMPETENTIE 5: PROFESSIONEEL OBSERVEREN EN (SCHRIFTELIJK) RAPPORTEREN

	Dec 2016	Jan 2017	Mei 2017	Juni 2017
5.1 Je onderbouwt je interpretaties met observaties (objectief)				
5.2 Je bent je bewust van de valkuil van interpreteren. Dit wil zeggen dat je aandacht hebt voor systematisch observeren.				
5.3 Je geeft info voldoende stipt, nauwkeurig en volledig door (schriftelijk en mondeling)				
5.4 Je merkt veranderingen in handelen, (lichaams)signalen op bij de cliënten door objectief, doelgericht en systematisch te observeren				
5.5 Je voorkomt om je in je handelen te laten leiden door interpretaties die je niet kan onderbouwen met observaties				
5.6 ...				

Voordelen competentieprofiel

- Objectieve beoordeling
- Maakt beoordelen gemakkelijker
- Handig om feedback te geven
- ...

→ Helpt om een persoonlijk ontwikkelingsplan op te stellen



Oefening

- Geef eens vijf competenties die jij belangrijk vindt bij stagiaires
- Kies er een uit en maak deze competentie concreet met de bijhorende gedragsindicatoren.

ONTHAALBELEID



OEFENING

- Wat doe/zeg je wel bij een goed onthaal?
- Wat doe/zeg je niet bij een goed onthaal?

→ *geef 10 voorbeelden bij elke vraag*

Belangrijk:

- Eerste indruk
- Doseren
- Rustig en duidelijk
- Tweerichtingsverkeer
- Veiligheid en vertrouwen
- Gemotiveerd voorbeeld

Inhoud:

- Jezelf voorstellen
- Uitleg over werk, taken, functie
- Uitleg over werkplek, rondleiding
- Praktische afspraken
- Begeleidingsplan
- De volgende stap?

Een onthaalfase

Belangrijke afspraken op papier

- *Onthaalbrochure (wat kan hier allemaal in?)*

Gefaseerde kennismaking!

Ontwikkelen van een POP

- Persoonlijk ontwikkelingsplan
- Competenties en vaardigheden bepalen
- Doelen opstellen
- Verwachtingen aftoetsen

Leercirkel van Kolb



Oefening

Welke leerstijl heb jij?

Maak een knoop op basis van ofwel een foto, ofwel het stappenplan, ofwel door uitleg,...



Leercirkel van Kolb



Welke leerstijl heb jij? → Vragenlijst

Leercirkel van Kolb

DOENER

- doen
- handelen
- experimenteren
- uitproberen
- er in vliegen
- trial & error
- ...

WAARNEMER

- observeren
- kijken hoe het moet
- luisteren naar een demonstratie
- Eerste in je fantasie proberen
- Geen verrassingen
- ...

Leercirkel van Kolb

TOEPASSER

- gericht op problemen oplossen
- weten hoe het moet
- stappenplan uitvoeren
- planmatig werken
- voor elk probleem is er 1 oplossing
- duidelijke rode draad
- ...

NADENKER

- analyseren van problemen
- overdenken hoe het moet
- stappenplan bedenken
- nauwkeurig en overdacht werken
- logisch denken
- zoeken naar de achtergrond van problemen
- ...

Leercirkel van Kolb

LEERSTIJL LERENDE

Doener

Waarnemer

Toepasser

Denker

BEGELEIDINGSSTIJL MENTOR

Laten proberen, uitdagingen geven

Voordoen

Instructies, stappenplan, handleiding
geven

Tijd geven om na te denken,
voor te bereiden

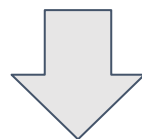
Leercirkel van Kolb

- Lerende heeft voorkeursstijl
- Mentor heeft voorkeursstijl
- Leerstijl wordt mee bepaald door de situatie

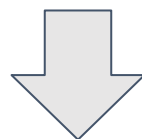
= als mentor alle stijlen aan bod laten komen of vragen hoe de andere op z'n best leert

= Reflecteren na leersituatie (komt later aan bod)

COMPETENTIEONTWIKKELING/COMPETENTIE-EVALUATIE



COMPETENTIEMETING



OBSERVEREN

OBSERVEREN

COACHINGSVAARDIGHEDEN

Observeren

= verzamelen van informatie m.b.t de indicatoren om te oordelen in welke mate iemand een competentie bezit

Verzamelen = observeren

Oordelen = interpreteren

→ competentiemeting

Oefening: omschrijf jezelf eens in vijf woorden

Oefening 'de dief'

Een ondernemer heeft nauwelijks het licht in de kamer uitgedaan of er verschijnt een man die geld vraagt. De eigenaar opent de kasse. De inhoud wordt eruit gehaald en een man snelt weg. Er wordt onmiddellijk iemand van de politie gewaarschuwd.

Observeren

- objectief
- doelgericht (filmpje: whodunnit?!)
- systematisch

- Objectief
 - Nauwkeurige weergave van de werkelijkheid
 - Concreet
 - Feiten
 - Meerdere observatoren

Proberen zonder te interpreteren (Filmpje: whale)



Oefening

Maak deze zinnen zo objectief mogelijk:

- Mieke is weer veel te laat
- Els neemt geen initiatief
- Ineke praat echt veel te veel
- Freek is erg brutaal tegen de cliënten



Oefening

- Omschrijf jezelf in vijf objectieve kenmerken
- Geef een objectief kenmerk van jouw buurvrouw/buurman

- Doelgericht
 - Afbakenen wat je wil observeren
 - Gedragsindicatoren
 - Kennis van competentieprofiel

- Systematisch
 - Op verschillende tijdstippen
 - Tijdens verschillende situaties

Registreren

→ Tijdens of onmiddellijk na de observatie

- Logboek
- Checklist: gevaar van interpretatie
 - Omschrijf dingen die je echt ziet
 - In detail
 - *Naam: stagiair*
 - *Naam: observator*
 - *Datum en uur*
 - *Situatie (vb. eetmoment)*
 - *Observatie*

“Je wilt een groep van leerlingen tijdens de stage observeren om te zien of ze alle bedden wel kunnen op dekken.”

Denk per twee na over de volgende vragen:

Hoe bereid je deze observatie het best voor?

Beschrijf het doel duidelijk. Wat is het thema en welke informatie wil ik?

Wat is de doelgroep, personen of context.

Neem een goede situatie en plaats in om te observeren. Wanneer en waar zie je het meest?

Wanneer ga ik observeren (voor- of namiddag)?

Hoeveel tijd heb ik nodig?

Ordenen en evalueren

- Observaties ordenen per competentie
- Evalueren = waardeoordeel toekennen: wat zeggen deze observaties over de competentie

- Feedback per indicator
- Evaluatie per competentie

Oefening



Observatieoefening

Oefening

De groep wordt opgedeeld in duo's (Mentor/student)

De studenten gaan een rollenspel spelen waarbij ze een feest moeten organiseren voor hun organisatie. Iedereen krijgt een bepaalde rol

De mentoren moeten hun student observeren (volgens de theorie) en nadien feedback geven

Ten slotte is er een groeps gesprek

Thuisopdracht

- Kies een competentie met bijhorende indicatoren
- Observeer stagiair of collega
- Min. twee verschillende situaties, elk op minimum twee verschillende momenten
- Noteer observaties

Vragen? Bedenkingen?
Opmerkingen?

lene.smets@hivset.be