

## Het opleidingstraject

Het opleidingstraject is een welbepaalde route om een opleiding te doorlopen en de vooraf opgemaakte doelstellingen te realiseren. Deze leerdoelen zijn gekoppeld aan het opgestelde rolprofiel van de mentor.

Het opleidingstraject geeft ondersteuning bij het verwerven van de veronderstelde "vaardigheden" van de mentor.

Naar aanleiding van hun ervaring op de werkvloer moeten zij in de opleiding een antwoord vinden op tekorten, twijfels, onzekerheden...

Het opleidingstraject moet ook het traject zijn van de deelnemers, de potentiële mentoren.

Het vraagt een zekere flexibiliteit om toe te laten dat de deelnemers ook inhoudelijke 'vorm' kunnen geven aan dit traject. In die zin is het belangrijk om regelmatig evaluatiemomenten te voorzien waarbij de deelnemers bevraagd worden naar verdere invulling van de opleiding.

### Het opleidingstraject binnen het P.C. Dr. Guislain

De opleiding is interactief van opzet en betreft de deelnemers intensief aan de hand van oefeningen, ervaringsuitwisseling en rollenspelen. De praktische leermomenten staan centraal. De deelnemers worden aangemoedigd hun eigen vaardigheden kritisch te bekijken en krijgen de kans om de aangereikte technieken onmiddellijk uit te testen.

### Deel 1:

- Situering van het proces.
- Wie is nu die mentor? Rol.
- Wat doet die mentor?
- Bij wie?
- Schema mentoringproces.
- De ondersteunende structuur voor de mentor.
- Groepsdiscussie ( invulling/ belemmeringen/instrumenten/ randvoorwaarden).
- Evaluatie

### Deel 2:

- Leerstijlen:
  - ☞ hoe leren wij?
- Leercyclus van Kolb
  - ☞ wat heb je nodig om te leren?
  - ☞ aandacht voor een lerende werkomgeving.
  - ☞ oefening rond leerstijlen.



### Deel 3 :

- Kernkwaliteiten
  - ☞ kernkwaliteiten en 'valkuil'
  - ☞ kernkwaliteiten en de 'uitdaging'
  - ☞ kernkwaliteit en de 'allergie'
  - ☞ het kernkwadrant
  - ☞ kwaliteiten en waarden
  - ☞ kernkwaliteiten: vergelijkbare benaderingen
  - ☞ het dubbelkwadrant
  - ☞ kernkwaliteiten bij stress
  - ☞ groepsoefening
  - ☞ evaluatie

### Deel 4 : (trainer: Peter De Meyer; Athena)

- Resultaatgericht werken
- Doelen en objectieven
  - ☞ wat is een doel?
  - ☞ doelstellingen – criteria
  - ☞ doelen – standaard

### Deel 5 : (trainer: Peter De Meyer; Athena)

- Coachen en feedback
  - ☞ waarom feedback geven?
  - ☞ redenen om feedback te weigeren
  - ☞ gedrag en interpretatie uit elkaar houden
  - ☞ suggesties voor constructieve feedback
  - ☞ suggesties voor de feedbackontvanger
- Evaluatie

### Deel 6 :

- Intervisie
  - ☞ stand van zaken
  - ☞ evaluatie mentorship op de werkvloer
  - ☞ nood aan opleiding?
  - ☞ forum voor mentoren
  - ☞ evaluatie

### Deel 7 :

- Afronding opleiding :
  - ☞ borgen en verankeren mentorship
  - ☞ resultaat bevraging nieuwe medewerkers
- Eindevaluatie :
  - ☞ wat heeft je als mentor verrast?
  - ☞ is mentorship een meerwaarde voor je job?
  - ☞ welk effect heeft mentor zijn op het team?
  - ☞ welke instrumenten gebruik je bij de inscholing?



- ↳ in welke valkuil mag een goede mentor zeker niet vallen?
- ↳ geef 3 belangrijke eigenschappen van een mentor
- ↳ welk effect heeft mentor zijn op jezelf?
- ↳ geeft mentorship een andere élan aan het ziekenhuis?
- ↳ welke feedback heb je onthouden van de mentées?

*Voor de organisatie van deze opleidingen hebben wijo.m. een beroep gedaan op "Arteria".*

[www.guislain.be](http://www.guislain.be)

