**Programma:**

**Dag 1**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Tijd  | Onderwerp | Inhoud  |
| 09.30  | Kennismaking kort met benoemen resultaat | Waarom hier en wat hoop je te bereiken? |
| 09.45 | Inleiding op programma en onderbouwing voor de programma onderdelen | Kort de onderwerpen benoemen met onze basisprincipesFocus dag 1 is: gewoon aan de slag met je team (het team heeft er zin in (de één wat meer dan de ander) /gezond gedrag): ken jezelf en je team. Bril opzetten. Wat is een gezond team en eigen stijl?1. Wanneer spreken we van een team?
2. Analyse van eigen team
3. Stijl als opleider
4. Visie en doelen
5. Route ernaar toe (procedures)
6. Daardoorheen vaardigheden als opleider op teamontwikkeling, boven en onderstroom
7. Start maken met OOP

Dag 2:lastige situaties en verandering teweegbrengen (als je je team en jezelf kent: hoe komen we wat verder en wat is daarvoor nodig, wat te doen met de dissonanten?):1. Terugblik en huiswerkopdracht terugkoppelen
2. Bijstellen van eigen focus/leerdoelen
3. Hoe kom je tot bewegen: aandacht voor boven en onderstroom interventies
4. Wat wil je bereiken?
5. Veranderkundige aspecten: waarom, waartoe en wat?
6. Werken aan bewustzijn
7. Wat voor interventie past hierbij? Groep of individu interventies?
8. Interventiemodel van coachen
9. Verder uitwerken van een OOP
 |
| 10.00 | Analyseren eigen opleidingsgroep m.b.v. een sociogramToelichten karrewiel | Maak individueel of met je collega een sociogram van je team: hoe zit de groep in elkaar, hoe communiceert men, verschillende taken en verbindingen/netwerkconstructie, waar zitten de knopen en wie is dan belangrijk en wie mis je daarin?Kort bespreken en daaraan theorie van teamontwikkeling koppelen: wanneer spreek je van een groep en wanneer van een team?Ieder stelt n.a.v. de theorie een korte diagnose van eigen team van fase waarin de opleidingsgroep zich bevindt. |
| 11.15 | Basis Welke opvattingen zijn er rondom opleiden en opleiderschap?Denk hierbij ook aan visie op opleiden, en het belang ervan, zodat in de middag meer gefocust kan worden op het toepassen met de ontwikkelcirkel | * Meetlat: competentieprofiel opleider/opleidingsgroep
* IJsberg: gedrag en opvattingen. Nu vaak vertalen naar boven en onderstroom
* Gouden driehoek
* Parallelle processen

Hoe coach je je team rondom opleiden vanuit gelijkwaardigheid en gedelegeerde verantwoordelijkheid?Opvattingen die er zijn: * Taak is gedelegeerd naar opleider
* Opleiden kost geld, levert niets op
* Kost tijd/productie versus opleiden
* Opleiden medisch inhoudelijk OK, rest voor opleider
* Weten wie je waar vertegenwoordigd. Goede connectie en daarmee borging opleiden in productieproces (vaak opleider de soft skills t.o.v. manager skills)
 |
| 11.30 | Ken jezelf: Wat is jouw rol in de opleidingsgroep? | Rol/positie opleider in het team (welk gedrag vertoon je?)Idem aios groepOnderzoeken welk type opleider (kapitein) je bent om aansluitend inzicht te krijgen in:* Dan sterk en zwak daaraan?
* De mogelijkheden en beperkingen laten benoemen.
* Wat is de invloed van de opleider?

Nabespreken  |
| 12.30  | Lunchpauze |  |
| 13:30 | Heldere focus ontwikkelen m.b.t. opleiden in je eigen team. Wat is het gezamenlijke doel, missie en visie t.a.v. opleiden | Welke doelen heeft de opleidingsgroep en welke zijn nodig? Hoe creëer je een gezamenlijke visie? |
| 15.00 | Zorgdragen voor verbondenheid: Hoe maak je afspraken? Hoe maak je het bespreekbaar?Herkennen van onder- en bovenstroom | Hoe zorg je voor verbondenheid binnen het team? (ruimte geven, afspraken maken etc.) Hoe kom je van intentie afspraken tot echte afspraken op papier?Toelichting boven- en onderstroomPlenaire terugkoppeling |
| 16:15 | Ontwikkelplan voor eigen team maken | Toelichting OOPIeder vult de OOP in |
| 16.45 | Afronding met huiswerkopdracht en evaluatie  | Huiswerkopdracht na dag 1:* Kies iets uit de dag waarmee je aan de slag willen: bv. teamplaatje verder invullen, of weet niet goed wat hun opvattingen zijn
* Gedeelde visie en gedeelde doelen met elkaar bekijken en bij voorkeur met hun groep
* Moment waarop jullie samen zijn dit bespreken
* Verder uitwerken ontwikkelplan eigen groep (OOP)
 |

**Dag 2**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 09.30 | Inleiding en terugkoppeling huiswerk | * Toelichten programma
* Terugkoppeling huiswerkopdracht
* Bijstellen van eigen focus/leerdoelen
* Focus op groepen die moeilijk veranderen, niet bewegen
 |
| 10.00 | Wat wil je bereiken? Hoe kom je tot bewegen?: aandacht voor boven- en onderstroom, interventies | * Veranderkundige aspecten: wat, waarom, waartoe toelichten\*
* In groepjes aan de slag met wat, waarom en waartoe (oefening)

\* veranderversneller |
| TIJD? | Onderhandelagenda | navigeer je team naar succes |
| 10:30 | Uitwerken interventies n.a.v. onderhandelagenda | * Wat voor interventie past hierbij? Groep of individele interventies?
* Interventiemodel van coachen
* Wat zou de volgende stap van jouw opleidingsgroep zijn? Hoe krijg je mensen mee? > deelnemers op laten schrijven.
* Plenaire terugkoppeling oefening
 |
| 12.00 | Dissonanten in je team | * Hoe ga je om met dissonanten in je team?
* Welke belangen zijn er?
* Komt ieder teamlid tot zijn recht?
 |
| 12.30 | Lunchpauze |  |
| 13.30 | Veranderprincipes | Neem voor de verandering de makkelijke weg: plan BPrincipes toelichten Oefening “ Hoe aan de slag?”Veranderoefening doen |
| 15:30 | Kompas maken voor de korte en lange termijn: verder uitwerken van een OOP | Uitwerken van uitkomsten van bovenstaande en acties bespreken op basis van kompas |
| 16:30 | Einde masterclass | Persoonlijke terugkoppeling: wat is je eigen missie voor komend jaar?Evaluatie van de masterclass |