|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tijd** | **Onderwerp** | **Wie** | **Inhoud/Werkvorm** | **Benodigdheden** |
| 5’ | Bij binnenkomst | Allen | Opschrijven op flap 1 lastige kwestie m.b.t. het onderwerp | * Flap * Stiften |
| 10’ | Nadere kennismaking | Allen | Op rij:  Hoe lang al betrokken bij het opleiden?  Hoe leuk vind je het? (cijfer)  Wie is meer actief/ afwachtend bij veranderingen/vernieuwingen? | * Ruimte |
| 5’ | Inleiding: waarom deze workshop? | Trainer | Korte inleiding:  Bewustwording: Passief – actief als communicerende vaten  Wat zit er in de situatie wat het gedrag van AIOS beïnvloedt?  SRC-model uitleggen, voorbeeld  Schema voor analyse situatie | * PPT |
| 10’ | Analyse eigen situatie | Allen | In 2- of 3-tallen situaties bespreken en met schema analyseren | * Schema gedragsverandering A-4 (voldoende kopieën) |
| 10’ | Kort centraal terugkoppelen, belangrijkste bevindingen. | Allen | Plenair, per groepje en eye-opener , benoemen |  |
| 15’ | Hoe kan je dit beïnvloeden: Roos van Leary gebruiken als beïnvloedingsmiddel | Trainer | Uitleg: Roos van Leary  Demo: fout voorbeeld:  uitspelen situatie (trainer is een actieve opleider waardoor AIOS passief wordt  Goed voorbeeld: opleider maakt AIOS actief door goede vragen te stellen | * Roos van Leary * Beschrijving rollenspel |
| 60’ | Oefenen met positie innemen en hulptechnieken erbij | Allen | * Geen adviezen geven, alleen vragen stellen * Afwachtend opstellen, wachten tot de ander dingen gaat doen of zeggen. Coachend/volgend i.p.v. leidend * Keuze maken vanuit welke positie je gaat starten en kijken wat het effect is. | * PPT |
| 5’ | Evaluatie en afsluiting |  |  |  |