|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **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 vatenWat zit er in de situatie wat het gedrag van AIOS beïnvloedt? SRC-model uitleggen, voorbeeldSchema 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 LearyDemo: fout voorbeeld:uitspelen situatie (trainer is een actieve opleider waardoor AIOS passief wordtGoed 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 |  |  |  |