**Programma Tijdsverloop**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Trainingsonderdeel** | **Doelstellingen** | **Verantwoording**  **Literatuur** | **Leer activiteiten** |
| 1 | 00 - 10 min  Kennismaking  Programmaoverzicht | De deelnemer kan benoemen wat we gaan doen en wat het resultaat is van de bijeenkomst |  | * Welkom heten en voorstellen trainers en deelnemers * Presentatie doelstelling en programma |
| 2 | 10- 30 min  Terughalen belangrijkste resultaten GPO | Continuïteit in verbeteren van opleiding wordt nagestreefd  Opleider toont leiderschap  Kennen/opfrissen systematiek Scherpbier 2.0  Betrokkenheid groep wordt vergroot | Scherpbier 2.0 | * Opleider presenteert de belangrijkste resultaten van GPO: roept de visie in herinnering. Welke afspraken werden er n.a.v. de GPO gemaakt en hoe is hier mee verder gegaan? Wat is er blijven liggen? * Belangrijkste uitgangspunten van Scherpbier 2.0 worden herhaald door trainer |
| 3 | 30- 90  Onderscheid boven en onderstroom  Bespreekbaar maken onderstroom/ bespreekcultuur | Deelnemer kennen het verschil tussen boven- en onderstroom en zien het belang hiervan  Deelnemers krijgen inzicht in de eigen bespreekcultuur | Slootweg et. al. Zorgprofessionals opleiden voor een veilig bespreekcultuur.  Team Q | * Presentatie theorie onder- en bovenstroom * Bespreken van artikel Slootweg * De criteria voor optimaal samenwerken op zowel boven- als onderstroom worden uitgewerkt t.a.v. de kwaliteitsdomeinen uit Scherpbier. Aan de hand van team Q criteria maakt de groep een eigen SWOT t.a.v. het samenwerken in opleiden |
| Pauze (90-105 min) | | | | |
| 4 | 105 – 130 min  Oriëntatie op Verandermanagement | Model van Kotter:  Thousand an Villa (brigs) Zie hieronder.  effectief leiding geven aan veranderen wordt verkend | Kotter (handout)  Thousand an Villa (brigs) | * Model Kotter wordt gepresenteerd (PP), waarbij vooral aandacht wordt besteed aan de Leidende coalitie en het betrekken van de groep: * Volgens Appreciative Inquiry wordt een succesvolle innovatie gepresenteerd en geanalyseerd aan de hand van Thousand and Villa (Briggs): Wat zijn kenmerken van een succesvolle innovatie? (evt. In subgroepen) |
| 5 | 130 - 165  Uitwerking innovaties aan de hand van Kotter | Deelnemers hebben een actieve rol in de innovatie van de opleiding  PDCA denken wordt gestimuleerd | Kotter  Handout voor uitwerking innovaties | * In subgroepen worden gekozen innovaties uitgewerkt in een plan van aanpak, hierbij gebruik makend van het model van Kotter en PDCA. |
| 6 | 165 - 190  Oogst en afspraken |  |  | * Resultaten van de subgroepen worden aan de groep gepresenteerd. * Opleider sluit af met conclusies, bekrachtiging groepsinspanning en vooruitblik op vervolg. Afspraken worden concreet gemaakt. |
| 7 | 190 - 195  Evaluatie | Deelnemers geven feedback op de effectiviteit van het trainingsprogramma | Evaluatieformulier | * Evaluatie wordt schriftelijk gedaan |