**Programma Tijdsverloop**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Trainingsonderdeel** | **Doelstellingen**  | **Verantwoording****Literatuur** | **Leer activiteiten**  |
| 1 | 00 - 10 minKennismakingProgrammaoverzicht | 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 minTerughalen belangrijkste resultaten GPO | Continuïteit in verbeteren van opleiding wordt nagestreefdOpleider toont leiderschapKennen/opfrissen systematiek Scherpbier 2.0Betrokkenheid 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- 90Onderscheid boven en onderstroomBespreekbaar maken onderstroom/ bespreekcultuur | Deelnemer kennen het verschil tussen boven- en onderstroom en zien het belang hiervanDeelnemers 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 minOriëntatie 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 - 165Uitwerking innovaties aan de hand van Kotter | Deelnemers hebben een actieve rol in de innovatie van de opleidingPDCA denken wordt gestimuleerd | KotterHandout 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 - 190Oogst 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 - 195Evaluatie  | Deelnemers geven feedback op de effectiviteit van het trainingsprogramma | Evaluatieformulier | * Evaluatie wordt schriftelijk gedaan
 |