

Programma

Ochtend (van 9.30 tot 12.30 uur, incl. 15 min pauze):

de opleidingsgroep ten volle benutten. Wat werkt al, wat zijn dilemma's hierin en wat vraagt dit van jou?

- Welkom en introductie
- Uitgangspunten (waar doen we het uiteindelijk voor) en leerbehoeften / leervragen voor vandaag [aansluiten bij waar mensen nu staan]
- In hoeverre heb je het idee dat je de opleidingsgroep al ten volle benut? Bewustwording en ervaringsoefening (wat is mijn positie binnen zo'n groep?)
- De opleidingsgroep ten volle benutten: Waar gaat dit al goed, wat werkt? En wat werkt in jouw bijdrage hieraan als leider (denk ook aan wat werkt in deze virtuele tijd en wat werkt in het creëren van randvoorwaarden).
- Werkvorm dilemma's. Starten met het kort plenair verkennen welke dilemma's leven tav ten volle benutten opleidingsgroep (dit kan bv ook zijn creëren van randvoorwaarden). Vervolgens in subgroepen uitwisselen dilemma's hoofdopleiders uit de dagelijkse praktijk (uiteen in 3 of 4 tallen). Doel: elkaar helpen scherp krijgen van 1) kern van het dilemma 2) wat zijn mijn gedachten hierover (opvattingen) en 3) hoe handel ik? 4) wat valt op? Congruent? Samen kijken naar mogelijke oplossingsrichtingen

Middag (van 13.30 tot 16.00 uur, incl. 15 min pauze):

stimuleren en creëren van draagvlak en commitment bij leden van de opleidingsgroep (en aios) om opleidingsgroep ten volle te benutten. Handvatten en oplossingsrichtingen om toe te passen tijdens een overleg

- Korte ervaringsoefening na de lunch: hoe zorg je dat je het niet alleen doet? Toepassingsopdracht om zicht te krijgen op jouw blinde vlekken als (hoofdop)leider. Waar ligt jouw sleutel om je impact te vergroten?
- Kies allemaal 1 concreet punt waar je met jouw opleidingsgroep de aankomende tijd aan wil werken (hierbij gebruiken we aanknopingspunten vanuit de ochtend): het is december 2020 en waar ik wil staan met de opleidingsgroep is...

Vervolgstap: In subgroepen verkennen wat hiervoor nodig is. Hoe zorg je dat je dit niet alleen doet, hoe ga je hierover in gesprek met leden van de opleidingsgroep (welke vormen passen daarbij) en hoe kom je tot gedragen afspraken hierover? (bv afspraken mbt grenzen, openheid, betrekken AIOS)

- Verkennen van concrete overleg/werkvormen die je kan toepassen tijdens een overleg met de leden van een opleidingsgroep. Werkvormen die helpen mensen te 'horen', de aanwezige potentie te benutten, betrokkenheid en energie te genereren (en naar gedragen afspraken toe te werken).
 - Oefenen met appreciative inquiry als concrete manier/methode om in gesprek te gaan met leden van de opleidingsgroep en te zorgen voor betrokkenheid en commitment op verschillende thema's die spelen (op zoek naar: wat werkt wél? En wat is er nodig om dat uit te vergroten?)
- Appreciative inquiry is een manier van kijken en doen die kan helpen om een positieve verandering in gang te zetten en kan gebruikt worden voor zowel individuele 'verander' vraagstukken als voor teams en organisaties. De methodiek richt zich in plaats van op het probleem juist op waar de energie zit en het verder benutten en uitbouwen van bestaande kracht.

Voornemens en afsluiting (van 16.00 tot 16.30 uur)

Iedereen noteert in steekwoorden op een A-4tje "Wat ik ga doe is.. en pakt 1 minuut om een eigen voornemen te pitchen

Korte terugblik op de dag en bespreken hoe hoofdopleiders verder ondersteund willen worden na vandaag.

Evaluatie en afsluiting.